

# Sociología del Trabajo

ISSN-e 2603-9710

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.72113> EDICIONES  
COMPLUTENSE

## El género y la edad como condicionantes de la satisfacción laboral entre el profesorado de español como lengua extranjera

Matías Hidalgo Gallardo, María del Carmen Méndez Santos<sup>1</sup>

Recibido: 10-10-2020 / Aceptado: 4-4-2021

**Resumen.** La enseñanza del español como lengua extranjera es una profesión ya consolidada y que requiere de una formación específica. Esto es consecuencia de la alta demanda de aprendizaje del idioma en los últimos cuarenta años y la subsiguiente necesidad de profesionales. Dado este contexto evolutivo, formativo y, en particular, del éxito actual, son necesarios trabajos de investigación que analicen aspectos como la precariedad, la discriminación o la satisfacción laboral de los docentes para poder detectar las debilidades y señalar las posibles mejoras. Este estudio, que forma parte de una serie de trabajos similares llevados a cabo por este grupo de investigación, se centra particularmente en dos factores, edad y género, como condicionantes del grado de bienestar docente. Para poder describir cómo ambos aspectos supeditan la percepción del profesorado acerca de su situación laboral se elaboró un cuestionario validado y fiable de cincuenta preguntas sociodemográficas y de contenido (abiertas y cerradas mediante escalas de Likert) que se organizaron en torno a ocho dimensiones: dimensión organizativa, económica, afectiva, motivacional; la discriminación; el ambiente laboral; la realización profesional y los beneficios sociales. Los principales resultados son que los niveles de satisfacción general son altos, aunque decrecen entre las mujeres y especialmente entre quienes son más jóvenes. Esta tendencia global entronca con la sensación de que esta profesión es altamente vocacional y, a pesar de las condiciones laborales negativas que la rodean, los docentes son capaces de lidiar con ellas con razonable éxito.

**Palabras clave:** profesorado de ELE, satisfacción, precariedad, condiciones laborales, bienestar.

### [en] Gender and age as constraints of job satisfaction among teachers of Spanish as a foreign language

**Abstract.** Teaching Spanish as a foreign language is an established profession that requires specific training. This is a consequence of the high demand for language learning in the last forty years and the subsequent need for professionals. Given this evolution and training context and, in particular, the current success of the profession, research works are needed to analyse aspects such as precariousness, discrimination or job satisfaction of teachers in order to detect weaknesses and point out possible improvements. This study, which is part of a series of similar ones, focuses particularly on two factors, age and gender, as determinants of the degree of teacher well-being. In order to describe how both aspects, subordinate the teachers' perception of their labour situation, a validated and reliable questionnaire of fifty sociodemographic and content questions (open-ended and scales using Likert measure of five points) has been developed. This questionnaire was organized around eight dimensions: organizational, economic, affective and motivational dimensions; discrimination aspects; the work environment; professional fulfilment and social benefits. The main results are that the general satisfaction levels are high, although they decrease among women and especially among those who are younger. This global trend is related to the feeling that this profession is highly vocational and, despite the negative working conditions, teachers are able to deal with them with reasonable success.

**Keywords:** Spanish as a foreign language, satisfaction, precariousness, working conditions, well-being.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 3.1. La muestra. 3.2. Instrumento y procedimiento. 3.3. Validez y fiabilidad. 4. Análisis de los datos. 4.1. Satisfacción general. 4.2. Satisfacción por dimensiones. 4.2.1. Dimensión organizativa. 4.2.2. Dimensión económica. 4.2.3. Dimensión afectiva. 4.2.4. Dimensión motivacional. 4.2.5. Discriminación. 4.2.6. Ambiente laboral. 4.2.7. Realización profesional. 4.2.8. Beneficios sociales. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas. Anexo I. Cuestionario de investigación.

**Cómo citar:** Hidalgo Gallardo, M.; Méndez Santos, M. C. (2021). El género y la edad como condicionantes de la satisfacción laboral entre el profesorado de español como lengua extranjera. *Sociología del Trabajo*, 98, 111-125.

<sup>1</sup> Matías Hidalgo Gallardo, Università degli Studi di Bergamo, Departamento de Lenguas, Literaturas y Culturas Extranjeras, correo electrónico [matiasidalgogallardo@gmail.com](mailto:matiasidalgogallardo@gmail.com)  
María del Carmen Méndez Santos, Universitat d'Alacant, Departamento de Filología española, Lingüística General y Teoría de la Literatura, correo electrónico [macms@ua.es](mailto:macms@ua.es)

## 1. Introducción

El español como lengua extranjera (ELE, en adelante) es estudiado, según calcula el Instituto Cervantes (2019: 5), por unos 22 millones de personas. Esto lo sitúa en los primeros puestos de idiomas de aprendizaje en el mundo junto con el inglés, el francés y el chino, y con una tendencia ascendente en muchos contextos como en Costa de Marfil (Bangoura, 2019); en Islandia (Concheiro, 2017) o en China (Rada, 2019 o Hidalgo Gallardo y Xiaochang, en prensa), entre otros. Esto provoca, en consecuencia, una mayor necesidad de personal docente. Si bien es cierto que no existen –en general– grados universitarios específicos, con el paso de los años se ha desarrollado una fuerte profesionalización del sector (Baralo, 2014) gracias a la aparición de los másteres especializados y a la mayor investigación en Lingüística aplicada, aunque con evoluciones dispares en función de cada área geográfica.

Es momento pues, considerando que la profesión se ha estabilizado y ya cuenta con una trayectoria de casi cuarenta años, de valorar y estudiar fenómenos que aún no han sido abordados en profundidad tales como la precariedad (González Martínez *et al.*, 2008), la discriminación específica sufrida en el sector (Méndez Santos e Hidalgo Gallardo, 2020; Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020a) o la (in)satisfacción laboral (Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020b).

Es en este contexto sociohistórico donde se desarrolla la presente investigación que forma parte de un conjunto de trabajos sobre la situación laboral del profesorado de ELE para describir los logros alcanzados y para señalar las necesidades de la profesión con el fin de mejorar las condiciones de los docentes.

## 2. Marco teórico

El perfil del profesorado de ELE ha ido evolucionando desde personas con formación filológica con interés por la enseñanza del español o el hispanismo en general, hasta llegar a altos grados de especialización mediante másteres específicos como ocurre actualmente (Muñoz-Basols *et al.*, 2017). Estos estudios eran realizados tradicional y mayoritariamente por mujeres, ya que se les presumía una formación clásica, literaria, casi al estilo decimonónico. De hecho, la profesión está fuertemente feminizada y así lo indican los resultados de los estudios sobre la misma (González Martínez *et al.*, 2008; Bombarelli y Gómez Ascencio, 2010; Muñoz-Basols *et al.*, 2017), siguiendo así las tendencias generalizadas para la educación (*European Working Conditions Survey*, 2007)<sup>2</sup>. Esto conlleva la aparición de rasgos descritos en la precariedad laboral como la dificultad de ser madres sin perder el pie en su carrera, la mayor dificultad de acceder a puestos de mando –el llamado techo de cristal–, la complicada conciliación familiar y laboral o la posibilidad más alta de sufrir acoso laboral a causa del sexismo social o, incluso, acoso sexual. Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán (2020a) atestiguan, por ejemplo, incontables casos de trato desigual –ya sea de superiores, de colegas o de alumnos–, que les pueden faltar al respeto por ser mujeres e, incluso interseccionalmente, por ser mujeres y jóvenes –con lo que se las discrimina doblemente–, dudando así de su profesionalidad. Los mandos directivos, curiosamente ostentados por hombres en una profesión femenina, según los resultados de dicho estudio, ofrecen mejor trato a otros profesores varones. Se constataron incluso casos de acoso sexual por parte de alumnos o comentarios improcedentes por parte de superiores. Por todo ello, es necesario y relevante investigar y analizar las situaciones afrontadas por las mujeres en la profesión para poder denunciar los riesgos específicos de su situación.

La mayor especialización y formación alcanzada ya en la profesión no implica necesariamente una mayor calidad en las condiciones laborales, ya que en ellas influyen otros condicionantes como el género, como ya se ha apuntado. De hecho, más que la falta de formación o de trayectoria histórica de la profesión, es la carencia de un registro o colegio de docentes, la falta de reconocimiento social y en muchos países la falta de un convenio específico lo que provocan que el sector esté desregulado y que eso acarree falta de bienestar en las personas trabajadoras. Esto conlleva, como describían Bombarelli y Gómez Ascencio (2010), gran cantidad de contratos por obra y servicio o por horas, mucha temporalidad, estacionalidad y precariedad. Esta situación suele ser frecuente, salvo en instituciones de prestigio del tipo universitario o gubernamentales, y ni siquiera así, porque muchos centros de idiomas terciarios externalizan al profesorado, lo contratan como autónomo o, en el Instituto Cervantes, por ejemplo, se abusa de la figura del profesor colaborador<sup>3</sup>. De hecho, ya en 2008, González Martínez *et al.*, apuntaban la insatisfacción general del profesorado de ELE y la precariedad que afrontaba. Esto es especialmente sangrante en la enseñanza privada de academias y centros similares que se rigen por la demanda y el cliente y no por criterios de excelencia académica. Esto, entre otras consecuencias, provoca, por ejemplo, que se contrate a profesorado más joven que «conecta mejor» con los estudiantes del perfil mayoritario del turismo idiomático. Asimismo, esto ocasiona otra consecuencia para las personas de más edad: no se les contrata por prejuicios en torno a su carácter o disposición –porque puede que no dejen pisar sus derechos laborales tanto como los jóvenes inexpertos con necesidad de sus primeras experiencias e ingresos–, dando lugar así a casos de discriminación (edadismo o *ageism*, Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020a; Méndez Santos e Hidalgo Gallardo, 2020). Por ello es necesario saber cómo el factor edad condiciona para bien o para mal el desarrollo de la profesión docente.

Esta mercantilización a costa de los derechos de los trabajadores (Bruzos, 2017; Durán Rodríguez, 2018) provocan en el sector una gran angustia por la estabilidad laboral y el desarrollo profesional a largo plazo<sup>4</sup>. De hecho,

<sup>2</sup> Informe: <https://cutt.ly/uaNA0JD>

<sup>3</sup> Noticia de prensa: <https://cutt.ly/afJIFmF>

<sup>4</sup> Prueba de ello es la aparición de la asociación española Profesión ELE centrada en aspectos laborales.

no son pocos los docentes que llegada la mediana edad abandonan el sector en busca de situaciones laborales de mayor calidad en cuanto a la remuneración y seguridad. Esta situación, por ejemplo, se hizo especialmente patente durante la pandemia del COVID-19 durante la que incontables docentes perdieron su trabajo porque se perdió la temporada de verano<sup>5</sup>. De hecho, la precariedad y la falta de estabilidad llevan a muchos a pluriemplearse con clases privadas (Leal Valladares y Prodani, 2017; Granero Navarro, 2017; Alemany Giner, 2017, entre otros) que son las que durante este año les sacaron del brete en muchos casos. Así en 2008 en la investigación de González Martínez *et al.*, la percepción de la mayoría de los informantes es que la situación de la profesión era problemática o muy problemática.

Todos estos aspectos citados o inferidos se recogen en esta investigación en ocho dimensiones, a saber: dimensión organizativa (la regulación y orden de la profesión en el nivel institucional, certificativo, de asociacionismo y de aspectos laborales); la dimensión económica, relacionada con la remuneración, la estabilidad, las horas extras o la relación entre carga de trabajo y contrato; la dimensión afectiva (la gestión de las emociones –estrés, ansiedad, frustración– y sus consecuencias laborales); la dimensión motivacional (relacionada con la motivación de los pares y alumnado y también la propia y la gestión del síndrome del *burnout*); la discriminación, es decir, si se enfrentan episodios discriminatorios y de qué tipo; el ambiente laboral (relación con pares y superiores); la realización profesional (el grado de satisfacción y bienestar con el desempeño y la profesión) y, por último, los beneficios sociales (pensiones, prestaciones, bajas...).

Son estas coordenadas sociohistóricas y la situación laboral descrita las que dan paso a esta investigación y al conjunto de estudios realizados por este grupo de trabajo.

### 3. Metodología

Este estudio describe las diferencias derivadas por género y edad en los niveles de satisfacción laboral del profesorado de ELE, tanto de forma global, como con respecto a las dimensiones organizativa, económica, afectiva y motivacional, a la discriminación, al ambiente laboral, a la realización profesional y a los beneficios sociales

#### 3.1. La muestra

Una de las limitaciones de esta investigación es la dificultad de garantizar la representatividad. Esto se debe a que no existe un censo profesional del profesorado de ELE y, por ello, es complicado calcular el número necesario de informantes. Por cuestiones de practicidad y siguiendo a González Martínez *et al.* (2008), tomamos como referencia que la población mundial de profesores se sitúa en torno a 300.000. Para garantizar una seguridad (probabilidad de que sea representativa) del 97,5 %, una precisión del 2 % y una proporción esperada del 5 %, sobre la estimación de la población tenida en cuenta, el número de participantes mínimo debería ser 595. En este trabajo se manejan datos de 673 informantes, lo cual permite considerarla como representativa. Cabe decir que se descartaron aquellas respuestas contradictorias o imprecisas, por lo que la cifra final se reduce a 669. En el Gráfico 1 se muestra en la distribución por género y edad de la muestra.

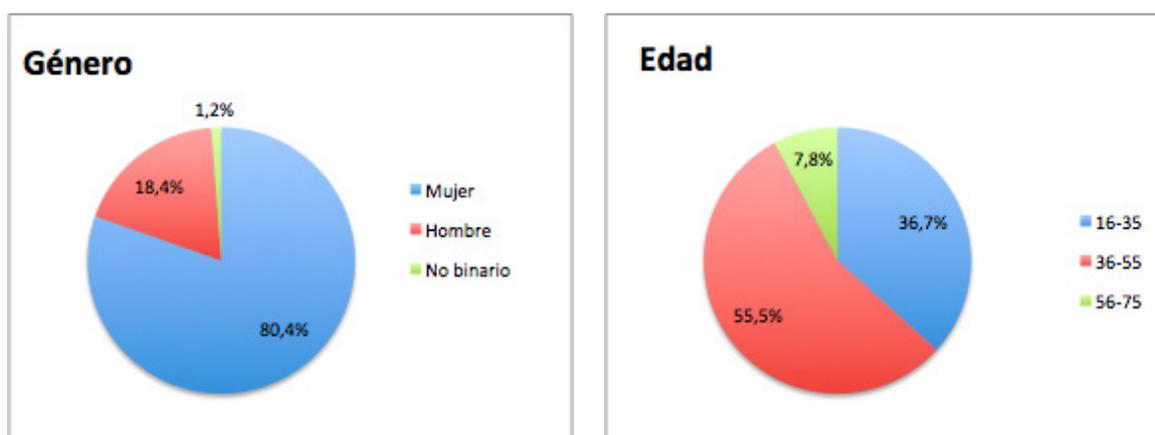


Gráfico 1. Perfil sociodemográfico de la muestra.

Acorde con la tendencia observada en Europa (Muñoz-Basols, *et al.* 2017; Méndez Santos y Pano Alamán, 2019), el sector está altamente feminizado, con un promedio de edad de 40,5 años y una mayor participación de docentes entre los 36-55 años.

<sup>5</sup> Noticia de prensa: <https://cutt.ly/YfJUBbR>

### 3.2. Instrumento y procedimiento

Como señala Perry (2017: 133), un cuestionario digital da la opción de recoger datos de una forma más masiva y eficiente respecto al tiempo, además de facilitar la cobertura geográfica y dar mayor anonimato a los informantes y, por ello, trabajamos con este tipo de instrumento. En el cuestionario<sup>6</sup> se combinaron ítems de respuesta cerrada y abierta con escalas de Likert de cinco puntos para obtener datos cuantificables.

El cuestionario se divide en dos secciones: una con 12 preguntas sobre el perfil sociodemográfico de los informantes y otra de 35 ítems formulados como afirmaciones para señalar el grado de conformidad en las distintas dimensiones evaluadas, mediante escalas de Likert. Asimismo, en esta segunda sección, se incluyeron otras 3 preguntas de respuesta abierta para un análisis cualitativo en futuras investigaciones. Estos ítems se extrajeron de investigaciones previas (González Martínez *et al.*, 2008; Santos Ortega *et al.*, 2015), aunque con actualizaciones en la redacción. Se evitó la formulación de ítems negativos y, por ello, la mayoría se plantea de manera positiva. No obstante, siguiendo a Lavrakas (2008) y dado que se constata una tendencia inconsciente a estar de acuerdo con las afirmaciones, se introdujo alguna en formato negativo –debidamente ajustada en el proceso de tabulación y codificación de los datos– para minimizar las consecuencias de ese posible sesgo. El cuestionario se distribuyó en español y ofrecía un mensaje de bienvenida donde, cumpliendo con los principios éticos de una buena investigación (Rasinger, 2019), se informaba sobre las personas investigadoras, los objetivos, el tiempo aproximado para realizarlo, la garantía de su anonimato y las instrucciones para responder.

Siguiendo los pasos de la planificación de una buena investigación, el cuestionario fue revisado por expertos y pilotado antes de divulgarse para la recolección de respuestas (Perry, 2017: 136).

### 3.3. Validez y fiabilidad

Para garantizar la validez del contenido del cuestionario se empleó la revisión de personas expertas en la disciplina (Lacave Rodero *et al.*, 2015), mientras que para asegurar la del constructo empleamos la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer Olkin (KMO). El valor estadístico varía entre 0 y 1, considerando un valor menor de 0.5 como no significativo. En este caso, se obtuvo un valor de 0.883 (categoría de meritorio). Para confirmar el resultado anterior se realizó una prueba de esfericidad de Bartlett, que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones de las variables es la identidad, dado que, en ese caso, dichas variables no estarían relacionadas. Si el valor es  $> 0.05$  no es posible rechazar esa hipótesis y, por lo tanto, no tendría lógica realizar un análisis factorial. En este caso, el valor es  $p = 0.000$ , por lo que procede realizarlo.

El análisis factorial fue exploratorio y los datos cuantitativos se trataron mediante un análisis estadístico con el programa SPSS (versión 26). Se buscaba explicar la varianza común entre las variables que presentan una relación. Cuando se establecen las dimensiones se debe considerar su valor: si se aproxima a 1, la variable queda totalmente explicada, si se aproxima a 0, los factores no explican la variabilidad de las variables. Dicho análisis factorial permitió agrupar los ítems en ocho dimensiones (véase 4.2.), que explican un 76,14 % de la variabilidad total de las variables (nivel satisfactorio según el porcentaje acumulado de la varianza). Para garantizar la consistencia interna y dotar de significación a las preguntas del cuestionario se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach. Los valores de este coeficiente oscilan entre 0 y 1. Se consideran valores aceptables a partir del 0.7. En este caso, se alcanza una proporción del 0.882, que según George y Mallery (2003: 231) puede catalogarse como bastante buena.

## 4. Análisis de los datos

Tras codificar las respuestas, aunarlas en distintas variables dependientes (satisfacción general y por dimensiones) y establecer los intervalos de puntuación correspondientes, se calcularon las frecuencias de distribución de dichas respuestas en función del género y de la edad para analizar los niveles de satisfacción de los informantes según las siguientes etiquetas: total insatisfacción (TI), insatisfacción (I), neutralidad (N), satisfacción (S), total satisfacción (TS).

### 4.1. Satisfacción general

Esta sección refleja una valoración global (Tabla I) del grado de satisfacción laboral de los encuestados en función del género y de la edad, resultante de la agrupación de las ocho dimensiones evaluadas.

---

<sup>6</sup> <https://forms.gle/cDkmUbCR8hS42Pk38>

Tabla I. Niveles de satisfacción general según las variables «género» y «edad».

Variable	SATISFACCIÓN GENERAL					
	N	TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 538)</b>						
Mujer	428	0,0 %	1,9 %	34,1 %	52,1 %	11,9 %
Hombre	102	0,0 %	0,0 %	24,5 %	59,8 %	15,7 %
No binario	8	0,0 %	1,5 %	32,2 %	53,7 %	12,6 %
<b>Edad (n = 545)</b>						
16-35	196	0,0 %	1,5 %	39,3 %	50,5 %	8,7 %
36-55	310	0,0 %	1,6 %	30,0 %	53,5 %	14,8 %
56-75	39	0,0 %	0,0 %	15,4 %	71,8 %	12,8 %

Notamos que la satisfacción general es alta para todas las identidades de género expresadas. No obstante, son las mujeres y los informantes de género no binario quienes más insatisfacción declaran, aunque en niveles muy bajos. Si ahondamos en las diferencias según las submuestras, la prueba no paramétrica H de Kruskal-Wallis –al no seguir la muestra una distribución normal– nos indica que existen diferencias significativas de satisfacción entre las distintas identidades de género,  $\chi^2(2) = 9,062$ ,  $p = 0,011$ , con un rango medio de satisfacción de 310,64 para los hombres, 286,75 para la identidad no binaria y 259,37 para las mujeres (quienes presentan un rango más bajo). Las comparaciones por parejas, por su parte, apuntan que dichas diferencias solo son significativas entre hombres y mujeres ( $p = 0,008$ ).

Por franjas etarias, los informantes por encima de los 55 años son quienes más satisfechos se encuentran con su actividad laboral como docentes de ELE. Observamos un decrecimiento en estos niveles según se desciende en edad, con los más jóvenes con niveles menos altos, aunque es el grupo de adultos de entre 36 y 55 años donde más insatisfacción hallamos. También se aprecia significatividad en las diferencias de satisfacción por franja etaria según la prueba H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 10,333$ ,  $p = 0,006$ , con un rango promedio de 315,40 para los informantes entre 56 y 75 años, 284,76 para quienes se encuentran entre los 36 y los 55 y 245,97 para los menores de 36 años, siendo los más jóvenes quienes, según las comparaciones por parejas, presentan diferencias significativas con respecto a la franja intermedia de 36-45 años ( $p = 0,021$ ) y a los de mayor edad ( $p = 0,036$ ).

## 4.2. Satisfacción por dimensiones

En este apartado centramos el análisis de los resultados en las ocho dimensiones consideradas en función de la identidad de género y de la edad.

### 4.2.1. Dimensión organizativa

La realidad organizativa de los informantes se analizó a través de cuestiones relativas a los medios materiales a disposición, a los criterios de asignación de la docencia, a la carga y flexibilidad horaria (preguntas 13, 14, 15, 16, 17 y 18), cuya valoración está representada en la Tabla II.

Tabla II. Niveles de satisfacción en la dimensión organizativa según las variables «género» y «edad».

Variable	DIMENSIÓN ORGANIZATIVA					
	n	TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 590)</b>						
Mujer	474	0,2 %	17,5 %	37,3 %	29,7 %	15,2 %
Hombre	108	0,0 %	8,3 %	33,3 %	40,7 %	17,6 %
No binario	8	0,0 %	12,5 %	25,0 %	25,0 %	37,5 %
<b>Edad (n = 597)</b>						
16-35	217	0,0 %	16,6 %	38,7 %	33,6 %	11,1 %
36-55	334	0,3 %	16,2 %	36,8 %	28,4 %	18,3 %
56-75	46	0,0 %	10,9 %	26,1 %	43,5 %	19,6 %

De los datos se desprende que los niveles de insatisfacción crecen en esta dimensión con respecto al grado de satisfacción general. Por identidad de género, pese a que la suma de la satisfacción y la total satisfacción indica la predominancia de una valoración positiva, observamos que las mujeres se sienten mucho más insatisfechas. En el nivel máximo de satisfacción sobresalen las personas no binarias. La prueba H de Kruskal-Wallis revela diferencias significativas de satisfacción entre las distintas identidades de género,  $\chi^2(2) = 11,343$ ,  $p = 0,003$ , con un rango medio de satisfacción de 362,88 para la identidad no binaria, 341,49 para los hombres y 283,88 para las mujeres (de nuevo con el rango más bajo). Las comparaciones por parejas señalan de nuevo que las diferencias solo son significativas entre hombres y mujeres ( $p = 0,005$ ).

Por edad, en cambio, salvo el caso de los informantes de mayor edad, que se declaran mayoritariamente satisfechos, destacan los niveles de insatisfacción, con protagonismo de los más jóvenes. Los de mayor edad, en cambio, reportan altos niveles de satisfacción organizativa. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas por motivos de edad (H de Kruskal-Wallis:  $\chi^2(2) = 3,815$ ,  $p = 0,148$ ), cuyos rangos medios de satisfacción son 340,92 para quienes tienen entre 56 y 75 años, 300,99 para la franja de 36-55 años y 287,05 para la de 16-35 años.

#### 4.2.2. Dimensión económica

En este trabajo, el análisis del componente económico se llevó a cabo a partir de asuntos como la repercusión de las condiciones laborales, la relación entre exigencia y retribución, las horas extras, la relación entre la retribución y la función social docente, las dificultades para llegar a final de mes y las perspectivas de futuro (ítems 19, 21, 22, 23, 24, 31 y 40). Los datos de la Tabla III también muestran que gran parte de las respuestas se sitúan en una posición neutra, con niveles de insatisfacción también más altos que para la valoración global.

Tabla III. Niveles de satisfacción en la dimensión económica según las variables «género» y «edad».

Variable	n	DIMENSIÓN ECONÓMICA				
		TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 610)</b>						
Mujer	486	1,2 %	24,7 %	40,3 %	25,5 %	8,2 %
Hombre	116	0,9 %	14,7 %	37,9 %	37,1 %	9,5 %
No binario	8	0,0 %	25,0 %	25,0 %	12,5 %	37,5 %
<b>Edad (n = 618)</b>						
16-35	228	1,3 %	25,9 %	41,2 %	25,0 %	6,6 %
36-55	342	1,2 %	21,6 %	38,0 %	28,7 %	10,5 %
56-75	48	0,0 %	20,8 %	43,8 %	29,2 %	6,3 %

Con respecto al género, salvo en el caso de la identidad no binaria, donde destaca la total satisfacción, mujeres y hombres destacan por una opinión neutra sobre su situación laboral. La insatisfacción y total insatisfacción parecen afectar más a las mujeres. La H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 8,015$ ,  $p = 0,018$ , manifiesta diferencias significativas en la satisfacción según la identidad de género, cuyos rangos medios suponen 376,19 puntos para la identidad no binaria, 342,60 para los hombres y –nuevamente en el nivel más bajo– 295,48 para las mujeres, siendo la comparación por parejas entre estas últimas y los hombres la única diferencia significativa ( $p = 0,029$ ).

En cuanto a la distribución etaria, todas las submuestras sitúan mayoritariamente sus condiciones laborales en una valoración neutra. La máxima satisfacción se asocia con la franja de 36 a 55 años, mientras que la insatisfacción (en sus dos graduaciones) se vincula a las mujeres. La prueba H de Kruskal-Wallis, con unos rangos promedios de satisfacción económica de 321,83 para los hombres, 316,65 para la identidad no binaria y 289,50 para las mujeres, sugiere que no hay significatividad entre las diferencias por intervalos de edad ( $\chi^2(2) = 4,579$ ,  $p = 0,101$ ).

#### 4.2.3. Dimensión afectiva

En lo que respecta a la satisfacción del profesorado con su dimensión afectiva, se evaluaron cuestiones relativas a llevarse trabajo a casa, el agobio, las repercusiones en la vida personal y familiar, el estrés y la ansiedad (preguntas 36, 37, 38, 39, 42 y 43). La Tabla IV recoge los niveles de satisfacción afectiva según el género y la edad.

Tabla IV. Niveles de satisfacción en la dimensión afectiva según las variables «género» y «edad».

Variable	n	DIMENSIÓN AFECTIVA				
		TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 640)</b>						
Mujer	511	6,3 %	25,4 %	33,1 %	24,3 %	11,0 %
Hombre	121	3,3 %	17,4 %	38,0 %	28,9 %	12,4 %
No binario	8	0,0 %	37,5 %	25,0 %	12,5 %	25,0 %
<b>Edad (n = 650)</b>						
16-35	237	6,3 %	27,4 %	32,1 %	24,9 %	9,3 %
36-55	362	5,5 %	23,8 %	34,3 %	24,3 %	12,2 %
56-75	51	2,0 %	15,7 %	37,3 %	27,5 %	17,6 %

Los datos sobre el grado de satisfacción afectiva según el género nos confirman lo observado en la satisfacción general: son las mujeres y los informantes de género no binario quienes más insatisfacción manifiestan. En el grado de mayor insatisfacción destacan las mujeres, mientras que en el extremo contrario son los sujetos no binarios quienes máximo bienestar manifiestan. La mayoría de opiniones se sitúan por debajo de la satisfacción en todos los tres subconjuntos. No obstante, las diferencias por identidad sexual, según la prueba H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 5,132$ ,  $p = 0,077$ , no son significativas (cuyos rangos medios son: hombres, 354,14; identidad no binaria, 340,19; mujeres, 312,23).

Por edades, comprobamos que los encuestados catalogan su dimensión afectiva mayoritariamente en niveles inferiores a la satisfacción. El nivel más bajo de agrado se observa en la franja más joven, datos que son algo menos marcados según se incrementa la edad. Esta tendencia se replica para la etiqueta de *insatisfacción*. La mayor satisfacción, en cambio, se produce en los informantes de mayor edad, algo que se repite en la escala de *satisfacción*. El porcentaje más bajo en el mayor grado de complacencia se da entre los más jóvenes, lo que acentúa una valoración global más negativa de este grupo etario. Esta coyuntura queda confirmada por la H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 7,153$ ,  $p = 0,028$ , que indica que las diferencias de rangos medios (382,80 para la franja 56-75, 329,36 para el intervalo 36-55 y 307,27 para el arco etario 16-35) son significativas, concretamente entre los más jóvenes y los de mayor edad ( $p = 0,027$ ).

#### 4.2.4. Dimensión motivacional

Las preguntas de esta dimensión versan sobre la motivación interpersonal de los docentes con respecto a su relación con el alumnado y con su propia automotivación (ítems 30, 35 y 41).

Tabla V. Niveles de satisfacción en la dimensión motivacional según las variables «género» y «edad».

Variable	n	DIMENSIÓN MOTIVACIONAL				
		TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 647)</b>						
Mujer	518	0,2 %	2,7 %	13,3 %	39,8 %	44,0 %
Hombre	121	0,0 %	1,7 %	16,5 %	40,5 %	41,3 %
No binario	8	0,0 %	0,0 %	12,5 %	37,5 %	50,0 %
<b>Edad (n = 657)</b>						
16-35	239	0,4 %	3,8 %	16,7 %	38,5 %	40,6 %
36-55	367	0,0 %	2,2 %	13,4 %	40,9 %	43,6 %
56-75	51	0,0 %	0,0 %	7,8 %	37,3 %	54,9 %

Los datos recogidos en la Tabla V son un claro reflejo de la fuerte vocación profesional de quien trabaja en este sector docente. Una abrumadora mayoría valora su satisfacción motivacional como satisfactoria o totalmente satisfactoria, con especial protagonismo de la identidad no binaria y del profesorado por encima de los 55 años. En los niveles de insatisfacción vuelven a destacar las mujeres y los más jóvenes. No obstante, según la H de Kruskal-Wallis, ninguna de las diferencias apreciadas son significativas, ni por motivos de identidad de género ( $\chi^2(2) = 0,700$ ,  $p = 0,705$ ), con un rango promedio de 375,63 para la identidad no binaria, 324,30 para las mujeres y 319,31 para los hombres; ni por edad ( $\chi^2(2) = 4,346$ ,  $p = 0,114$ ), cuyos rangos medios se sitúan en 376,02 para mayores de 55 años, 330,87 para quienes tienen entre 36 y 55 y 316,10 para menores de 36 años.

#### 4.2.5. Discriminación

La discriminación laboral es un fenómeno extendido y común. Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán (2020a) y Méndez Santos e Hidalgo Gallardo (2020) encontraron casos patentes y claros de trato desigual en función de la identidad de género, el origen, la orientación sexual y la edad (preguntas 44, 45, 46 y 47). Las preguntas abiertas de este mismo cuestionario fueron analizadas pormenorizadamente en estos artículos y aquí se presentan las respuestas de ítems cuantitativos de escala de Likert.

Tabla VI. Niveles de satisfacción sobre discriminación según las variables «género» y «edad».

	DISCRIMINACIÓN					
Variable						
Género (n = 642)	n	TI	I	N	S	TS
Mujer	514	1,0 %	2,1 %	6,8 %	22,4 %	67,7 %
Hombre	120	0,0 %	4,2 %	6,7 %	18,3 %	70,8 %
No binario	8	0,0 %	12,5 %	12,5 %	25,0 %	50,0 %
Edad (n = 651)	n	TI	I	N	S	TS
16-35	239	0,4 %	2,1 %	7,1 %	23,4 %	66,9 %
36-55	363	1,1 %	3,0 %	7,2 %	21,8 %	66,9 %
56-75	49	0,0 %	4,1 %	4,1 %	14,3 %	77,6 %

Afortunadamente, los niveles de satisfacción con respecto a episodios de discriminación (Tabla VI) son muy positivos, con la mayoría de respuestas situadas en la total satisfacción. Pese a ello, la insatisfacción se ve representada principalmente entre las personas no binarias seguidas de los hombres, mientras que la total insatisfacción es aludida exclusivamente por las mujeres. De acuerdo con la prueba H de Kruskal-Wallis, el mayor rango de satisfacción es reportado por los hombres (329,98), seguido de las mujeres (320,07) y con la identidad no binaria en último lugar (286,19). Sin embargo, ninguna de las diferencias en la percepción relativa a la discriminación es significativa en función de la identidad de género ( $\chi^2(2) = 0,620, p = 0,733$ ).

La misma tendencia positiva se corrobora según criterios de edad, aunque la insatisfacción parece afectar en mayor medida a los informantes de mayor edad y la total insatisfacción se concentra en la franja de 36-55 años. Si bien por rangos medios, de acuerdo con la H de Kruskal-Wallis, la percepción más positiva la encontramos entre los más adultos (350,38), seguidos de los de edad intermedia (330,50) y en última posición los más jóvenes (314,17), las diferencias no son significativas en ningún contraste ( $\chi^2(2) = 2,143, p = 0,343$ ).

#### 4.2.6. Ambiente laboral

En lo que respecta a esta dimensión centrada en las relaciones del profesorado, tanto con el centro de trabajo como con sus colegas, se recogieron las siguientes valoraciones (preguntas 26, 27 y 28).

Tabla VII. Niveles de satisfacción sobre el ambiente laboral según las variables «género» y «edad».

	AMBIENTE LABORAL					
Variable						
Género (n = 608)	n	TI	I	N	S	TS
Mujer	485	1,2 %	12,2 %	34,8 %	32,4 %	19,4 %
Hombre	115	0,9 %	9,6 %	34,8 %	32,2 %	22,6 %
No binario	8	0,0 %	25,0 %	12,5 %	50,0 %	12,5 %
Edad (n = 616)	n	TI	I	S	S	TS
16-35	225	1,3 %	15,6 %	32,0 %	30,7 %	20,4 %
36-55	342	1,5 %	10,5 %	37,7 %	32,2 %	18,1 %
56-75	49	0,0 %	4,1 %	28,6 %	38,8 %	28,6 %

En la Tabla VII constatamos que la satisfacción con el ambiente laboral oscila, en términos generales, entre la neutralidad y la satisfacción. Si tenemos en cuenta la variable género, entre las mujeres y entre los hombres sobresale la valoración neutra, mientras que entre las personas no binarias resalta la satisfacción. Los más satisfechos parecen ser los hombres, mientras que las personas no binarias son quienes más se identifican con la etiqueta *insatisfacción* y las mujeres con la de *total insatisfacción*. La prueba no paramétrica –recordamos que las muestras no siguen una distribución normal– H de Kruskal-Wallis, con unos rangos medios de 312,72 en los hombres, 301,74 en las mujeres y 293,13 en la identidad no binaria, demuestra falta de significatividad en las diferencias de satisfacción sobre el ambiente laboral por motivos de identidad de género ( $\chi^2(2) = 0,337, p = 0,845$ ).

Las valoraciones según la variable edad también se sitúan principalmente en la neutralidad, salvo en el caso de los informantes mayores de 55 años, que califican su ambiente laboral como satisfactorio. Es esta misma franja la más satisfecha, mientras que la más insatisfecha con el ambiente laboral está representada por la franja intermedia (36-55), aunque muy cerca del grupo más joven, que es, a su vez, el que destaca en el escalón de la insatisfacción. Las diferencias etarias en la apreciación del ambiente laboral sí son significativas según la H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 7,248, p = 0,027$ , con unos rangos promedios de 373,52 para los de mayor edad, 304,46 para los de edad intermedia y 300,48 para los más jóvenes, aunque solo en el contraste con el grupo de 56-75 años (que muestra un nivel más alto de satisfacción en este punto):  $p = 0,027$  en el caso de la franja de 16-35 y  $p = 0,032$  en el de la franja de 36-55 años.

#### 4.2.7. Realización profesional

Esta dimensión se centraba en tres aspectos sobre la influencia positiva de la presión laboral, la obligación de tutorizar a colegas y la formación permanente y participación en comunidades formativas (preguntas 29, 32 y 33).

Tabla VIII. Niveles de satisfacción sobre la realización profesional según la variable «género».

Variable	REALIZACIÓN PROFESIONAL					
	n	TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 608)</b>						
Mujer	482	0,2 %	2,7 %	25,9 %	47,9 %	23,2 %
Hombre	118	0,0 %	3,4 %	29,7 %	51,7 %	15,3 %
No binario	8	0,0 %	0,0 %	37,5 %	12,5 %	50,0 %
<b>Edad (n = 618)</b>						
16-35	226	0,0 %	4,0 %	31,4 %	46,0 %	18,6 %
36-55	343	0,3 %	2,6 %	23,6 %	50,1 %	23,3 %
56-75	49	0,0 %	0,0 %	30,6 %	40,8 %	28,6 %

La mayoría de los encuestados se identifica con valoraciones satisfactorias sobre su realización profesional (Tabla VIII). Así ocurre si consideramos el factor género, donde incluso la mitad de las personas de identidad no binaria califican su situación como totalmente satisfactoria. En el lado de la insatisfacción, hay que mencionar unos niveles relativamente bajos. Los rangos medios de satisfacción en esta variable dependiente reflejan las siguientes puntuaciones: 320,50 para las personas no binarias, 308,04 para las mujeres y 288,97 para los hombres. Sin embargo, estas diferencias no son significativas según los resultados arrojados por la prueba H de Kruskal-Wallis:  $\chi^2(2) = 1,211, p = 0,546$ .

La tendencia vista anteriormente para la identidad de género se repite en función de la edad, pues en todas las franjas etarias destaca la satisfacción. Los niveles de insatisfacción tampoco son altos en este caso. El mayor rango medio de complacencia lo arroja el grupo de entre 56 y 75 años, seguido muy de cerca por el de entre 36 y 55 años, mientras que la mayor displicencia es manifestada por los más jóvenes. Estas diferencias son significativas (H de Kruskal-Wallis:  $\chi^2(2) = 6,648, p = 0,036$ ), aunque, según la comparación por parejas, solo se materializan entre el grupo de 16-35 años y el de 36-55 ( $p = 0,039$ ).

#### 4.2.8. Beneficios sociales

La dimensión social se relaciona específicamente con los beneficios asociados a la situación laboral del profesorado de ELE que conciernen a la duración del contrato, la cobertura médica, la compensación económica, los costes asociados al desplazamiento hacia el lugar de trabajo, entre otros (ítems 20, 25 y 34).

Tabla IX. Niveles de satisfacción sobre beneficios sociales según las variables «género» y «edad».

Variable	BENEFICIOS SOCIALES					
	n	TI	I	N	S	TS
<b>Género (n = 614)</b>						
Mujer	489	0,8 %	3,5 %	17,8 %	34,2 %	43,8 %
Hombre	117	0,9 %	2,6 %	14,5 %	29,1 %	53,0 %
No binario	8	0,0 %	12,5 %	50,0 %	12,5 %	25,0 %
<b>Edad (n = 650)</b>						
16-35	226	1,3 %	4,0 %	19,9 %	34,5 %	40,3 %
36-55	350	0,3 %	2,9 %	16,3 %	32,0 %	48,6 %
56-75	48	2,1 %	4,2 %	20,8 %	31,3 %	41,7 %

En este constructo social es evidente la supremacía de las valoraciones muy satisfactorias, tanto para las distintas identidades de género como para las distintas etapas vitales (Tabla IX). Sin embargo, también se aprecian valores considerables de insatisfacción, principalmente para las personas no binarias y las mayores de 55 años. Entre las diferencias por motivos de género, donde los hombres se sienten más satisfechos (rango medio de 334,54) que las mujeres (302,80) y que las personas no binarias (199,25) no se aprecia significatividad según la H de Kruskal-Wallis,  $\chi^2(2) = 5,338$ ,  $p = 0,056$ ; al contrario de lo que ocurre con respecto a las desigualdades observadas por razones de edad (H de Kruskal-Wallis:  $\chi^2(2) = 8,645$ ,  $p = 0,013$ ), donde la franja intermedia presenta un rango promedio de 331,12; la franja más adulta, 289,20; y la más joven, 288,62, siendo la diferencia entre estos últimos y los informantes entre los 36 y los 55 años la única significativa ( $p = 0,016$ ).

## 5. Conclusiones

La profesión de docente de ELE está ya consolidada y cuenta con gran desarrollo académico, asociativo, formativo y acreditativo. No obstante, los aspectos laborales todavía requieren mayor regulación, dado que la precariedad, inestabilidad y temporalidad la condicionan fuertemente (González Martínez *et al.*, 2008; Bombarelli y Gómez Asencio, 2010, entre otros). Esta situación repercute negativamente en la situación del profesorado que se ve abocado a superar todas estas dificultades para llevar a cabo un buen desempeño docente. De hecho, el grado de satisfacción laboral general es alto y consideramos que se debe a esta fuerte vocación recogida en los estudios realizados sobre la profesión (Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020b). Este nivel general de satisfacción es más evidente en los hombres y en los docentes de mayor edad –a pesar de las dificultades de estabilización–, mientras que las mujeres y el profesorado más joven sienten significativamente menos satisfacción (cf. Apartados 4.1, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7, 4.2.8).

La juventud afecta a la dimensión afectiva (cf. 4.2.3, “El nivel más bajo de agrado se observa en la franja más joven”), porque probablemente les es más difícil lidiar con el estrés y la ansiedad si, además de todo ello, como se recoge en otros estudios, están peor pagados, tienen contratos más inestables, etc., en línea con lo atestiguado en otros trabajos como los de Bombarelli y Asencio (2010) o Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán (2020a).

Los episodios discriminatorios son más sentidos por las mujeres, aunque en otros estudios (Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020a; Méndez Santos e Hidalgo Gallardo, 2020) se constata una fuerte discriminación interseccional: por ser joven y mujer.

La dimensión motivacional aporta una sensación general de satisfacción (85,3% de los informantes) dada la gran vocación del profesorado y no se aprecian diferencias por género o edad. Por ello, la dimensión de la realización profesional también es alta, aunque algo menor entre la población más joven (cf. 4.2.7, “mientras la mayor displiencia es manifestada por los más jóvenes”), al igual que ocurre con los beneficios sociales, que son percibidos más positivamente por los informantes de mayor edad, algo lógico debido a la antigüedad adquirida y grado de formación y experiencia que deben –o deberían– ser valorados en los contratos, como se percibe en otros trabajos Muñoz-Basols *et al.* (2017). El ambiente laboral también es uno de los puntos fuertes de la profesión, ya que el nivel de satisfacción con los colegas es en general bueno, aunque con mayores dificultades nuevamente para los más jóvenes.

En suma, esta profesión consolidada adolece de fuertes debilidades estructurales derivadas de la mercantilización de la enseñanza como la precariedad, la falta de contratos estables, la falta de una remuneración adecuada, la estacionalización, etc. (Bruzos, 2017; Leal Valladares y Prodani, 2017; Granero Navarro, 2017; Alemany Giner, 2017) estos aspectos negativos constatados en investigaciones teóricas sobre la profesión se ven reflejadas en esta en sus consecuencias sobre la sensación de bienestar del profesorado de ELE. Queda pues un camino por recorrer por parte

de centros e instituciones para comprometerse con sus trabajadores y trabajadoras para ofrecer contratos y condiciones laborales dignas.

## 6. Referencias bibliográficas

- Alemaný Giner, L. (2017). Enseñar español en Rumanía. En Méndez Santos, M. C. y Galindo Merino, M. M. (Eds.). *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I. Europa oriental* (pp. 1-16). Madrid: EnClaveELE.
- Bangoura, B. (2019). Informes de ELE en el mundo: El español como lengua extranjera en el sistema educativo de Costa de Marfil. *Boletín de ASELE*, 60, 15-21.
- Baralo, M. (2014). El profesor de español como lengua extranjera en la difusión del hispanismo internacional. En Instituto Cervantes (ed.). *El español en el mundo anuario del Instituto Cervantes 2014*. Recuperado de [https://cvc.cervantes.es/lengua/anuario/anuario\\_14/default.htm](https://cvc.cervantes.es/lengua/anuario/anuario_14/default.htm)
- Bombarelli, M. E. y Gómez Asencio (2010). Mercado de trabajo y capacitación profesional en ELE. En Carrera Troyano, M. y Gómez Asencio (dirs.). *La economía de la enseñanza del español como LE: Oportunidades y retos* (pp. 83-100). Barcelona: Ariel.
- Bruzos Moro, A. (2017). De camareros a profesores de ELE. La mercantilización del español y de su enseñanza como lengua extranjera. *Spanish in context*, 14:2, pp. 230-249.
- Concheiro, P. (2017). ELE/EL2 en Islandia: crecimiento y consolidación del español como lengua extranjera. *Boletín de ASELE*, 56, 21-24.
- Durán Rodríguez, J. (2018). Profesorado ELE: las kellys de la enseñanza. *El Salto diario*, 29/06/2018. Recuperado el 01/07/20, de: <https://bit.ly/2B2W0jG>.
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- González Martínez, M.I.; Larraz Antón, R.A. y Torres Ríos, L. (2007). Evaluación de la situación laboral del profesorado de ELE. En Pastor Cesteros, S. y Roca Martín, S. (eds.). *La evaluación en el aprendizaje y la enseñanza del español como L2/LE* (pp. 315-322). Alicante: Universitat d'Alacant.
- Granero Navarro, A. (2017). Enseñar español en Bulgaria. En Méndez Santos, M. C. y Galindo Merino, M. M. (Eds.). *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I. Europa oriental* (pp. 1-21). Madrid: EnClaveELE.
- Hidalgo-Gallardo, M. y Y. Xiaochang (en prensa). Enseñar español en la China continental. De un precario inicio a un prometedor futuro. En Méndez Santos, M.C. y Galindo Merino, M.M. (eds.). *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen II. Asia oriental* (en prensa). Madrid: EnClaveELE
- Instituto Cervantes (2019). *El español: una lengua viva. Informe 2019*. Madrid: Instituto Cervantes. Recuperado el 23/08/20, de: [https://www.cervantes.es/imagenes/File/espanol\\_lengua\\_viva\\_2019.pdf](https://www.cervantes.es/imagenes/File/espanol_lengua_viva_2019.pdf)
- Lacave Rodero, C., Molina Díaz, A. I., Fernández Guerrero, M. y Redondo Duque, M. Á. (2015). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. *Actas de las XXI Jornadas de la Enseñanza Universitaria de la Informática* (pp. 136-143). Universitat Oberta: Universitat Oberta La Salle.
- Lavrakas, P.J. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. California: SAGE. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412963947>
- Leal Valladares, I. y Prodaní, A. (2017). Enseñar español en Albania. En Méndez Santos, M. C. y Galindo Merino, M. M. (Eds.). *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I. Europa oriental* (pp. 1-16). Madrid: EnClaveELE.
- Méndez Santos, M.C. y Hidalgo Gallardo, M. (2020). Análisis de los fenómenos discriminatorios laborales en la enseñanza del español como lengua extranjera (ELE). *DobleELE*, 6, 29-52.
- Méndez Santos, M.C., Hidalgo Gallardo, M. y Pano Alamán, A. (2020a). Acercamiento al fenómeno de la discriminación laboral en la enseñanza del español como lengua extranjera. *MarcoELE*, 31, 1-23.
- Méndez Santos, M.C., Hidalgo Gallardo, M. y Pano Alamán, A. (2020b). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de español como lengua extranjera (ELE). *Revista Foro de profesores de E/LE*, 16, 161-174.
- Méndez Santos, M.C. y Pano Alamán, A. (2019). Una aproximación al perfil del profesorado de español como lengua extranjera en línea. *Revista internacional de lenguas extranjeras*, 11, 1-31.
- Muñoz Basols, J., Rodríguez Lifante, A. y Cruz Moya, O. (2017). Perfil laboral, formativo e investigador del profesional de español como lengua extranjera o segunda (ELE/EL2): datos cuantitativos y cualitativos. *Journal of Spanish Language Teaching*, 4(1), 1-34. DOI: <https://doi.org/10.1080/23247797.2017.1325115>
- Perry, F. (2017). *Research in Applied Linguistics*. Nueva York: Routledge.
- Rada, J. (2019). La nueva era dorada del español en China. *Archiletras*, 2. Recuperado de <https://www.archiletras.com/actualidad/espanol-en-china/>
- Rasinger, S. (2019). *La investigación cuantitativa en lingüística*. Madrid: Akal.
- Santos Ortega, A.; Muñoz Rodríguez, D.; Poveda Rosa, M. M. (2015). En cuerpo y alma: intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 13-44.

## Anexo I. Cuestionario de investigación

### Perfil laboral del profesorado de español como lengua extranjera

Este cuestionario en línea forma parte de una investigación más amplia de las doctoras María del Carmen Méndez Santos ([macms@ua.es](mailto:macms@ua.es)) y Ana Pano Alamán ([ana.pano@unibo.it](mailto:ana.pano@unibo.it)) y el doctor Matías Hidalgo Gallardo ([matias.hidalgo@unibg.it](mailto:matias.hidalgo@unibg.it)).

El tratamiento de los datos y de los resultados tiene solamente fines académicos y científicos y en ningún caso se le dará acceso a terceros. Además, estos serán tratados de manera anónima durante su análisis.

Te rogamos que leas con atención los enunciados para garantizar la máxima fiabilidad y validez de los resultados. Tómate tu tiempo. Nuestros cálculos durante su diseño y prueba indicaron que de media se tardan unos 10 minutos en contestar.

Te recordamos que puedes dejar de completar el cuestionario en cualquier momento sin que esto conste de ningún modo ni tenga repercusión negativa alguna.

Responde a todas aquellas preguntas que se apliquen a tu situación, es decir, si alguna no te atañe (por ejemplo, la del tiempo de desplazamiento al trabajo porque das clases desde/en casa) no la contestes.

En este cuestionario se ha empleado el femenino genérico.

Te agradecemos tu tiempo y si quieres más información o tener acceso a los resultados de este trabajo puedes ponerte en contacto con cualquiera de las dos investigadoras a través del correo electrónico.

### Perfil de la muestra

Estos datos nos servirán para trazar la representatividad del trabajo.

1. ¿Con qué sexo te sientes identificada?
  - a) Mujer
  - b) No binario
  - c) Hombre
  - d) Prefiero no decirlo
  
2. Edad (Escribe tu edad con número, por ejemplo, 25)
  
3. ¿Trabajas como docente de ELE en la actualidad?
  - a) Sí
  - b) No
  
4. País donde trabajas como docente de ELE (actualmente o normalmente) [Respuesta desplegable].
  
5. Indica cuál es tu grado máximo de formación reglada que has alcanzado
  - a) Estudios de primaria.
  - b) Estudios de secundaria.
  - c) Estudios universitarios (grado relacionado con la lengua: filología, traducción, lingüística...).
  - d) Estudios universitarios (grados NO relacionados con la lengua: educación, turismo, economía...).
  - e) Estudios de máster (relacionados con la enseñanza de español como lengua extranjera).
  - f) Estudios de máster (NO relacionados con la enseñanza de español como lengua extranjera).
  - g) Estudios de doctorado (relacionados con la enseñanza de español como lengua extranjera).
  - h) Estudios de doctorado (NO relacionados con la enseñanza de español como lengua extranjera).
  - i) Otros.
  
6. En cuanto a tu formación complementaria, señala la opción que más se identifica con tu situación.
  - a) Con frecuencia sigo (he seguido) cursos y otra formación específica de enseñanza de español como lengua extranjera (cursos de formación complementaria, cursos de técnico especialista, asistencia a congresos y jornadas de formación...).
  - b) Algunas veces sigo (he seguido) cursos y otra formación específica de enseñanza de español como lengua extranjera (cursos de formación complementaria, cursos de técnico especialista, asistencia a congresos y jornadas de formación...).
  - c) Raramente sigo (he seguido) cursos y otra formación específica de enseñanza de español como lengua extranjera (cursos de formación complementaria, cursos de técnico especialista, asistencia a congresos y jornadas de formación...).
  - d) No sigo (he seguido) cursos y otra formación específica de enseñanza de español como lengua extranjera (cursos de formación complementaria, cursos de técnico especialista, asistencia a congresos y jornadas de formación...).

7. ¿Podrías indicarnos las razones por las que no participas en actividades formativas complementarias?
- Son demasiado caras.
  - No hay donde vivo.
  - No necesito más formación.
  - No me llega la información de cursos y formación disponible.
  - No me interesan.
  - No me sirven para mejorar profesionalmente.
  - No son de suficiente calidad.
  - No ofrecen contenidos nuevos.
  - Otras razones.
- 7.a. Si en 7 has indicado “Otras razones”, explícalas brevemente.
8. Tu actual empleo como docente de ELE es...
- No tengo
  - Actividad principal (es tu trabajo principal, al que dedicas la mayor parte de tu tiempo laboral).
  - Actividad complementaria/secundaria (es un trabajo complementario, no es tu empleo principal, si es que tienes más de uno).
- 9.a. Tu contrato actual como docente de ELE es... (Si hay varias opciones que te representan porque, por ejemplo, tienes dos trabajos, selecciona aquella con la que te sientes más identificada o la que constituye tu fuente principal de ingresos).
- Prácticas / becas / lectorados / auxiliares de conversación.
  - Por horas o a tiempo parcial de manera aislada, NO repetida en un mismo centro o diferentes centros CON contrato.
  - Por horas o a tiempo parcial de manera aislada, NO repetida en un mismo centro o en diferentes centros SIN contrato.
  - Por horas o a tiempo parcial de manera recurrente en el mismo centro CON contrato.
  - Por horas o a tiempo parcial de manera recurrente en el mismo centro SIN contrato.
  - A tiempo completo, pero de duración determinada.
  - Contrato de larga duración (indefinido, fijo...).
  - Freelance* / autónomo / por cuenta propia de manera oficial.
  - Falso autónomo (realmente trabajo para un centro, pero no me contratan como parte de la plantilla).
  - Trabajo informal / no declarado.
  - No tengo.
- 9.b. Si has respondido que tienes un contrato de larga duración (indefinido o fijo), ¿podrías decirnos cuántos años tardaste en tenerlo? (Por ejemplo, 10 años que significa que desde tu primera experiencia laboral como docente de ELE tardaste 10 años en conseguir ese contrato indefinido. Si fue menos de un año, escribe 0). Escríbelo en números.
10. ¿Tu (último) contrato refleja (reflejaba) de manera realista y remunerada el número de horas que dedicas a la enseñanza, planificación y corrección de tareas, entre otras actividades que puedas llegar a desarrollar? (Si no, explícanos de qué modo se incumple: estoy contratada por debajo de mis horas, no se remuneran las horas que no son docencia propiamente dichas, me obligan a recuperar horas cuando tengo una enfermedad o hago una huelga...).
11. ¿Cuántas horas de clase impartes sueles (solías) impartir a la semana? Indica la media de las horas EFECTIVAS de docencia en el aula (NO cuentes preparación). Escríbelo con número. Si la media de horas varía en función de cada curso o período temporal, señala la del último que hayas tenido.
12. Indica el nivel educativo (o equivalente en tu región) en que das clase principalmente.
- Infantil (pre-escolar).
  - Primaria.
  - Secundaria.
  - Bachillerato (Secundarias posobligatoria).
  - Universidad.
  - No reglado, pero de centros oficiales educativos (Escuelas oficiales de idiomas, centros de idiomas universitarios...).
  - No reglado: academias privadas o similares.
  - No reglado: ONG o asociaciones.

- i) No reglado: clases privadas presencial.
- j) No reglado: clases privadas en línea.
- k) Otros.

### **Condiciones laborales (escala de Likert)**

13. Los medios de los que dispongo son suficientes para realizar mi trabajo (acceso a fotocopias, libros, recursos, materiales de todo tipo, recursos tecnológicos...).
14. Dispongo de un espacio de trabajo personal, únicamente para mí.
15. Los criterios para asignar la docencia en mi centro permiten asignar los cursos al profesorado más adecuado para ello (por experiencia, cualificación, etc.).
16. Puedo elegir mi jornada laboral o adaptarla a mis necesidades.
17. En mi centro la conciliación familiar es un criterio para asignar la docencia.
18. Mi carga horaria de clases me permite preparar y dedicar todo el tiempo necesario a mis estudiantes y sus necesidades.
19. Mis condiciones laborales repercuten negativamente en la calidad de la docencia.
20. De haberlo, el tiempo de desplazamiento a mi lugar de trabajo es razonable.
21. Creo que se me exige demasiado para la retribución que obtengo.
22. A menudo me veo obligada a trabajar más tiempo del estipulado en mi contrato (ya sea este oficial o no).
23. La función social que cumplimos como docentes merecería salarios más altos.
24. Con el salario que percibo por mis clases, tengo dificultades para llegar a fin de mes.
25. Recibo mi salario puntualmente cada mes.
26. Los baremos de contratación crean mal ambiente entre el profesorado.
27. La relación con mis colegas podría calificarse de buena, cordial y sin competitividad.
28. He vivido experiencias personales de contratación con baremos injustos.
29. La presión laboral influye positivamente sobre mi esfuerzo profesional.
30. La relación con el alumnado siempre es fluida.
31. Mis condiciones laborales repercuten en mi docencia positivamente.
32. Ayudo a mis colegas con menos experiencia.
33. Participo de manera activa en alguna comunidad de aprendizaje, actividad o grupo virtual de profesorado en redes sociales, por ejemplo.
34. Tengo una buena cobertura social, médica y laboral con mi contrato o situación laboral actual.
35. Siento satisfacción con mi carrera profesional.
36. Me llevo el trabajo a casa y no logro desconectar.
37. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.
38. Mi trabajo afecta negativamente a otras facetas de mi vida personal y familiar.

39. A veces me siento culpable por no dedicar más tiempo a mi familia.
40. Mis perspectivas de carrera para los próximos 5 años son buenas.
41. He perdido bastante motivación por la enseñanza a lo largo de los años.
42. Siento estrés relacionado con el trabajo con frecuencia.
43. Siento ansiedad relacionada con el trabajo con frecuencia.
44. He sentido discriminación por mi género.
45. He sentido discriminación por mi origen.
46. He sentido discriminación por mi orientación sexual.
47. He sentido discriminación por mi edad.

**Preguntas de respuesta abierta**

48. Si has respondido a las preguntas 44, 45, 46 y 47 sobre discriminación con una puntuación alta (de acuerdo [4] / totalmente de acuerdo [5]), ¿podrías darnos más detalles sobre cómo fue esa situación?
49. ¿Qué cuestiones relacionadas con tu trabajo te preocupan más?
50. ¿Hay algún detalle más sobre tu situación laboral que quieras hacer constar y que no te ha sido posible explicar claramente en el cuestionario?