
INVESTIGACIÓN

Recibido: 14/05/2023 / Aceptado: 16/06/2023 / Publicado: 05/10/2023

FEMENINO DE CARGOS, PROFESIONES Y ACTIVIDADES LABORALES SEGÚN PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

Female of positions, professions and labor activities according to the perception of the population and the Royal Spanish Academy

 **Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide-Aranda**¹: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

lalcaidea@unmsm.edu.pe

 **Helfer Joel Molina-Quiñones**²: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

hmolinaq@unmsm.edu.pe

 **Carlos Enrique Aguilar Alcaide**³: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

caguilara@unmsm.edu.pe

 **María del Carmen Otero Romero**⁴: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

maria.otero@unmsm.edu.pe

¹ Educadora con Posdoctorado en Metodología de la Investigación, Socioformación y Desarrollo Humano en CIFE-México, con dos doctorados en Ciencias de la educación: evaluación educativa en Pontificia Universidad Católica de Chile (beca internacional) y Pontificia Universidad Católica de Perú.

² Estadístico e Informático, docente nombrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, contratado en Universidad Peruana Cayetano Heredia, San Ignacio de Loyola, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo y Universidad Cesar Vallejo. Doctor en Administración de la Educación.

³ Profesional Contable con experiencia en docencia por once años, egresado de maestría en Auditoría Tributaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con dos Diplomados y especialización en Tributación en la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Tecnológica del Perú.

⁴ Egresada de la Maestría en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Licenciada en Física de la Universidad Nacional de Ingeniería, Licenciada en Educación con especialidad en Matemática -Física de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real Academia Española.

 **Doris Isabel Goicochea-Parks**⁵: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Perú.

dgoicocheap@unjbg.edu.pe

 **Pahola Janira Herrera Estrada**⁶: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Perú.

pahola.herrera@unjbg.edu.pe

Cómo citar este artículo:

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D. y Herrera, P. (2023). Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real Academia Española. *Vivat Academia*, 157, 1-15. <http://doi.org/10.15178/va.2024.157.e1493>

RESUMEN

Introducción: El estudio se enfoca en la evolución lenta de las nominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales desde una perspectiva de género por parte de la Real Academia Española (RAE), que no se alinea con el lenguaje hablado por la mayoría de la población y contradice el uso común de algunas expresiones. El propósito principal de esta investigación es llevar a cabo un análisis sistemático del uso de los términos con marcador de género femenino relacionados con ocupaciones y profesiones, tal como se presentan en el Diccionario de la Lengua Española (DLE) en su vigesimotercera edición de 2014, con el fin de contrastar la posición normativa de la RAE con su uso en la vida real y cotidiana. **Objetivos:** Evaluar el uso de las denominaciones con marcador de género femenino propuestas por la RAE en relación con cargos, profesiones y actividades laborales. Contrastar la aceptación de estas denominaciones por parte de docentes y estudiantes. Analizar la persistencia de sesgos sexistas en el uso de términos que aplican a hombres y mujeres. **Metodología:** Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque descriptivo comparativo. La muestra consistió en 465 estudiantes y docentes de instituciones de educación superior ubicadas en cuatro regiones políticas de Perú. **Resultados:** De los 24 cargos estudiados con las denominaciones recomendadas por la RAE, el 42% (10) no fueron aceptados por los docentes y estudiantes. Se identificó una persistencia de sesgos sexistas en el uso de palabras relacionadas con cargos y profesiones, evidenciando un predominio de términos masculinos. Se concluyó que la RAE está incorporando lentamente las denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales, y que estas no están en consonancia con el uso común de la población. **Conclusiones:** La investigación arroja luz sobre la

⁵ Docente universitaria Principal Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna Perú, Licenciado y Dra. en administración, Magister Administración del trabajo y RRII, Dr. @ Planeamiento Estratégico y Desarrollo económico España, Post Doctor @ en Epistemología e Investigación, Abogado.

⁶ Educadora titulada Instituto Superior Pedagógico José Jiménez Borja de Tacna-Perú, Bachiller en Educación Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú, Maestría en Gerencia y Administración de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

discrepancia entre las nominaciones propuestas por la RAE y su aceptación en el habla cotidiana de la población estudiada. Se evidencia la necesidad de una adaptación más rápida de la normativa lingüística a los cambios sociales y de género. Los resultados subrayan la persistencia de sesgos sexistas en el lenguaje relacionado con cargos y profesiones, lo que señala la importancia de promover un lenguaje inclusivo y equitativo en la sociedad.

Palabras clave: habla, género, denominaciones de cargos, profesiones, marca masculina, marca femenino, dignidades.

ABSTRACT

Introduction: The study focuses on the slow evolution of job titles, professions, and work-related terminology from a gender perspective by the Real Academia Española (RAE), which does not align with the spoken language of the majority of the population and contradicts the common use of some expressions. The main purpose of this research is to conduct a systematic analysis of the usage of terms with female gender markers related to occupations and professions, as presented in the Dictionary of the Spanish Language (DLE) in its twenty-third edition from 2014, in order to contrast the normative stance of the RAE with its real and everyday usage. **Objectives:** To assess the usage of designations with female gender markers proposed by the RAE concerning job titles, professions, and work-related activities. To contrast the acceptance of these designations by teachers and students. To analyze the persistence of sexist biases in the use of terms applied to both men and women. **Methodology:** A quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design were employed, with a comparative descriptive focus. The sample consisted of 465 students and teachers from higher education institutions located in four political regions of Peru. **Results:** Out of the 24 job titles studied with the designations recommended by the RAE, 42% (10) were not accepted by teachers and students. A persistence of sexist biases in the usage of words related to job titles and professions was identified, demonstrating a predominance of male terms. It was concluded that the RAE is slowly incorporating job titles, professions, and work-related designations, which do not align with the common usage of the population. **Conclusions:** The research sheds light on the discrepancy between the designations proposed by the RAE and their acceptance in the everyday speech of the studied population. It highlights the need for a more rapid adaptation of linguistic norms to social and gender-related changes. The results underscore the persistence of sexist biases in language related to job titles and professions, emphasizing the importance of promoting inclusive and equitable language in society.

Keywords: speech, gender, job names, professions, male brand, feminine brand, dignities.

1. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) propone el desarrollo social sostenible, y para ello, plantea construir un mundo próspero y sostenible en el que se viva en paz entre los seres humanos y la naturaleza (ONU, 2021). Este constituye uno de los objetivos fundamentales de la sociedad en general y, en especial, de las políticas públicas; este reto incluye la necesidad de promover la igualdad de género; es decir, igualdad de oportunidades y de derechos, tanto para hombres como para mujeres, que ambos tengan el mismo nivel de acceso a la distribución de los recursos, a ocupar cargos, entre otros, lo que constituye uno de los pilares para cumplir con los retos sociales propuestos en el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de los expuestos en la agenda 2030 (ONU, 2021): lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Según Barrientos-Báez *et al.* (2018) la igualdad de género es un tema importante en la gestión moderna, tanto pública como privada y en otro estudio se señala la existencia de una amplia brecha que denota las dificultades que muestra el colectivo femenino para encontrar empleo a jornada completa y la precariedad que de esta situación se deriva (Barrientos-Báez y Alonso-Ruiz, 2018).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos y del avance en la sociedad del conocimiento, aún existen procesos que están condicionados por elementos de género (Shepherd, 2017; Vázquez y Urbiola, 2014), los que se reflejan también al momento de formular denominaciones en el campo lingüístico, relacionadas con el ejercicio de un cargo desde un enfoque de género, comúnmente en consonancia con las diferencias biológicas (Chetkovich, 2019) y de la marca de femenino, en especial al desempeñar una función laboral, política o institucional.

El género es una construcción sociocultural sobre cuerpos sexuados, que incluye valores y poderes de acuerdo con el momento histórico en el que se esté viviendo (Alcaide, 2002); por lo tanto, no es sinónimo de sexo. En la sociedad, en todo tiempo y en virtud de la división del trabajo y del ejercicio de diferentes roles, se formulan nombres, designaciones o denominaciones para las personas que ejercen o que cumplen determinadas funciones. Esta función designadora se actualiza o realiza por el empleo del lenguaje, instrumento que pone a disposición de las personas las palabras correspondientes. En esta investigación, se trabaja con un criterio normativo (RAE, 2014), en que el referente es la forma considerada correcta y aceptable e incluida en las obras de gramática, dando cuenta, además, de los aspectos sociales, culturales y sociolingüísticos que intervienen (Lledó, 2006; Lora, 1996; Guichard, 2018; Campos-Serna *et al.*, 2013; Saget 2018) y diccionarios (RAE, 2014).

Se considera importante este estudio, por su aporte, tanto para los usuarios en la aplicación de la marca femenino, como para la RAE al permitirle conocer las particularidades del uso local de la marca de femenino con la finalidad de incrementar el saber al respecto; en el mismo sentido, se valora el aporte a la teoría del conocimiento en cuanto al trato que el DLE muestra sobre las palabras con marcador femenino relacionadas con el ejercicio de un cargo. Además, contribuye con la pragmática, al

proponer enmiendas gramaticales y ortográficas que coadyuven con la RAE para lograr cambios profundos en el sistema morfológico y gramatical, fenómeno que cobra más visibilidad por ser tópico de conversación en la lingüística (Niklison, 2020).

La teoría lingüística, desde sus inicios con Ferdinand de Saussure, reconoce dos aspectos importantes del lenguaje: lengua y habla; el primero, considerado como un sistema de signos o conjunto de normas gramaticales y vocabulario, que está en el cerebro o conciencia de un hablante y que le permite interpretar y reaccionar ante las palabras que escucha o lee; el segundo, atañe a la forma en que el hablante se expresa en reacción a las palabras que ha escuchado o leído. Este segundo aspecto, el habla, no siempre refleja al primero, la lengua, porque los individuos pueden desarrollar formas particulares de expresarse o pueden estar bajo la influencia de estímulos emocionales o de otro tipo (Pinzón, 2005). En 1965, en su libro *Teoría de la Sintaxis*, Noam Chomsky expuso una dualidad semejante, la de competencia, que al traducirla se entiende como el conocimiento que tiene un hablante de su sistema lingüístico que le permite producir infinitas oraciones emitidas en diversos escenarios de comunicación; esta competencia va acompañada del contexto social y de las relaciones psicológicas entre hablante e interlocutor (Chomsky, 1965).

Por lo anterior, el estudio responde a este cuestionamiento: ¿Cuál es el uso y aplicación, desde un enfoque de género, de la marca de femenino en las palabras relacionadas con el ejercicio de un cargo, profesiones y actividades laborales femeninas registradas en el Diccionario de la lengua española (DLE) de la Real Academia Española (RAE) con el uso cotidiano de los hablantes?

2. OBJETIVOS

Contrastar el uso y aplicación, desde un enfoque de género, de la marca de femenino en las palabras relacionadas con el ejercicio de un cargo, profesiones y actividades laborales femeninas registradas en el Diccionario de la lengua española (DLE) de la Real Academia Española (RAE) con el uso cotidiano de los hablantes.

Analizar la diferencia de proporciones de preferencias entre hombres y mujeres respecto al uso de las denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninas.

Determinar la predominancia del uso de la marca masculina y/o femenino desde la posición normativa registrada en el Diccionario de la Lengua Española (RAE, 2014)

3. METODOLOGÍA

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo comparativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 614); con una muestra no probabilística de 465 estudiantes y docentes de instituciones de educación superior de las regiones de Lima, Huánuco, Tacna y Cuzco; el 60% fue de sexo femenino; las edades mínima y máxima fueron de 16 y 77 años, respectivamente.

Se desarrolló la técnica de la encuesta, y como instrumento se aplicó un cuestionario ad hoc; el cuestionario tuvo veinticuatro preguntas sobre denominación de cargos, profesiones y actividades laborales femeninas; cada pregunta tuvo cuatro alternativas, que incluía en una de ellas la denominación recomendada por la RAE. El cuestionario fue validado por pares de expertos en la especialidad con acreditada trayectoria en innovación. Para la recolección de datos se coordinó con las autoridades de cada institución educativa; posteriormente, se envió el cuestionario en formulario de Google a través de correo electrónico y mensajería de WhatsApp.

Se realizó el análisis descriptivo, para presentar tablas de frecuencias de doble entrada o tablas de contingencia; luego se realizó el análisis inferencial, para comparar las proporciones mediante el estadístico Z de distribución normal estandarizada, con un nivel de significancia de 5%.

4. RESULTADOS

A continuación, se presenta los principales resultados en base a las encuestas realizados a los docentes y estudiantes de las diferentes instituciones de educación superior universitario y no universitario; se resume la preferencia de las denominaciones en frecuencias y se compara utilizando la prueba paramétrica Z normal.

Tabla 1

Frecuencia de uso, según denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninos y sexo, donde no predomina la preferencia de la RAE, y la diferencia de proporciones de estas entre varones y mujeres en las diferentes instituciones educativas superiores, 2022

Cargos/profesiones/actividades laborales femeninos	Denominaciones	Masculino		Femenino		Total		Estadístico Z	p-valor
		n	%	n	%	n	%		
Fiscal	La fiscal [§]	142	76.8	200	71.4	342	73.5	1.27	0.177
	La fiscala ^{&}	19	10.2	28	10.0	47	10.2	0.09	0.397
	Otro	24	13.0	52	18.6	76	16.3		
Perito	La perito [§]	108	58.4	157	56.1	265	57.0	0.49	0.353
	La perita ^{&}	38	20.5	73	26.1	111	23.8	-1.37	0.156
	Otro	39	21.1	50	17.9	89	19.2		
Gerente	La gerente [§]	129	69.7	165	58.9	294	63.2	2.36	0.024
	La gerenta ^{&}	43	23.2	94	33.6	137	29.5	-2.39	0.023
	Otro	13	7.1	21	7.5	34	7.3		
Cónsul	La cónsul [§]	130	70.3	189	67.5	319	68.6	0.63	0.327
	La consulesa ^{&}	25	13.5	46	16.4	71	15.3	-0.85	0.277
	Otro	30	16.2	45	16.1	75	16.1		
Superintendente	La superintendente [§]	119	64.3	173	61.8	292	62.8	0.55	0.342
	La superintendenta ^{&}	51	27.6	91	32.5	142	30.5	-1.13	0.211
	Otro	15	8.1	16	5.7	31	6.7		
Árbitro	La árbitro [§]	84	45.4	145	51.8	229	49.2	-1.35	0.161
	La árbitra ^{&}	60	32.4	91	32.5	151	32.5	-0.02	0.399

	Otro	41	22.2	44	15.7	85	18.3		
Médico	La médico [§]	77	41.6	115	41.1	192	41.3	0.12	0.396
	La médica ^{&}	56	30.3	81	28.9	137	29.5	0.31	0.380
	Otro	52	28.1	84	30.0	136	29.3		
Concejal	La concejal [§]	103	55.7	157	56.1	260	55.9	-0.08	0.398
	La concejala ^{&}	54	29.2	91	32.5	145	31.2	-0.75	0.300
	Otro	28	15.1	32	11.4	60	12.9		
Teniente	La teniente [§]	150	81.1	228	81.4	378	81.3	-0.09	0.397
	La tenienta ^{&}	25	13.5	49	17.5	74	15.9	-1.15	0.206
	Otro	10	5.4	3	1.1	13	2.8		
Burgomaestre	La burgomaestre [§]	107	57.8	140	50.0	247	53.1	1.66	0.101
	La burgomaestra ^{&}	69	37.3	132	47.1	201	43.2	-2.10	0.044
	Otro	9	4.9	8	2.9	17	3.7		

Nota: [§] Asignado o renombrado por los docentes o estudiantes

[&] Asignado o renombrado por la RAE

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 muestra la frecuencia de uso, según las denominaciones de los cargos, profesiones y actividades laborales según sexo; también se presenta la prueba de diferencia de proporciones de estas denominaciones entre varones y mujeres (prueba Z para muestras independientes) en las diferentes instituciones públicas y privadas de cuatro regiones del Perú. De los 24 cargos, profesiones y actividades laborales femeninos estudiados con denominaciones recomendadas por la RAE, el 42% (10) no fueron aceptados por los docentes o estudiantes; por ejemplo, el cargo femenino de fiscal, la mayoría prefiere denominarla *la fiscal* (73.5%) frente a la denominación de la RAE *la fiscal* (10.1%). El porcentaje de denominación de *la gerente* ($Z = 2.36, p = 0.024$) y *la gerenta* ($Z = -2.39, p = 0.023$) difiere de manera significativa entre varones y mujeres. Los varones prefieren denominarla *la gerente* (69.7%) y las mujeres prefieren denominarla *la gerenta* (33.6%). Asimismo, existe diferencia significativa con la denominación *la burgomaestra* ($Z = 2.36, p = 0.024$); las mujeres (47.1%) prefieren llamarla así, frente a los varones (37.3%), las demás denominaciones no presentaron diferencias significativas.

Tabla 2

Frecuencia de uso, según denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninos y sexo donde predomina la preferencia de la RAE, y la diferencia de proporciones de estas entre varones y mujeres en las diferentes instituciones educativas superiores, 2022

Cargos/profesiones/actividades laborales femeninos	Denominaciones	Masculino		Femenino		Total		Estadístico Z	p-valor
		n	%	n	%	n	%		
Vicepresidente	La vicepresidenta ^{&}	120	64.9	228	81.4	348	74.8	-4.03	0.000
	Otro	65	35.1	52	18.6	117	25.2		
Coronel	La coronel ^{&}	147	79.5	210	75.0	357	76.8	1.12	0.214
	Otro	38	20.5	70	25.0	108	23.3		
Subprefecto	La subprefecta ^{&}	120	64.9	228	81.4	348	75.5	-3.69	0.000
	Otro	61	33.0	52	18.6	113	24.6		
Contralor	La contralora ^{&}	73	39.5	126	45.0	199	42.8	-1.18	0.198

	Otro	112	60.5	154	55.0	266	57.1		
Alcalde	La alcaldesa &	156	84.3	258	92.1	414	89.0	-2.64	0.012
	Otro	29	15.7	22	7.9	51	11.0		
Veedor	La veedora &	121	65.4	177	63.2	298	64.1	0.48	0.355
	Otro	64	34.6	103	36.8	167	36.0		
Comandante	La comandante &	155	83.8	258	92.1	413	88.8	-2.80	0.008
	Otro	30	16.2	22	7.9	52	11.2		
Primer ministro	La primera ministra &	128	69.2	238	85.0	366	78.7	-4.08	0.000
	Otro	57	30.8	42	15.0	99	21.4		
Líder	La lideresa &	132	71.4	196	70.0	328	70.5	0.31	0.380
	Otro	53	28.6	84	30.0	137	29.4		
Rector	La rectora &	158	85.4	253	90.4	411	88.4	-1.63	0.105
	Otro	27	14.6	27	9.6	54	11.6		
Juez	La jueza &	159	86.0	258	92.1	417	89.7	-2.15	0.039
	Otro	26	14.0	22	7.9	48	10.4		
Premier	La premier &	152	82.2	222	79.3	374	80.4	0.76	0.298
	Otro	33	17.8	58	20.7	91	19.5		
Regidor	La regidora &	167	90.3	271	96.8	438	94.2	-2.94	0.005
	Otro	18	9.7	9	3.2	27	5.9		
Magistrado	La magistrada &	137	74.0	188	67.1	325	69.9	1.59	0.113
	Otro	48	26.0	92	32.9	140	30.1		

Nota: & Asignado o renombrado por los docentes o estudiantes

& Asignado o renombrado por la RAE

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2, se aprecia que las denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninas, recomendadas por la RAE son aceptadas por la mayoría de los docentes y estudiantes. Las denominaciones de *la vicepresidenta* ($Z = -4.03, p = 0.000$); *la subprefecta* ($Z = -3.69, p = 0.000$); *la alcaldesa* ($Z = -2.64, p = 0.012$); *la comandante* ($Z = -2.80, p = 0.008$); *la primera ministra* ($Z = -4.08, p = 0.000$); *la jueza* ($Z = -2.15, p = 0.039$) y *la regidora* ($Z = -2.94, p = 0.005$) presentaron diferencias significativas entre varones y mujeres; siendo las de las mujeres las que presentan mayor proporción de preferencia, las demás denominaciones no presentaron diferencia significativa.

5. DISCUSIÓN

Según Marenghi (2019), el lenguaje ha sido esencialmente algo vivo; el tiempo ha permitido que sus signos cambien en función de los usos que reciben en el mundo de la vida, pero de una manera gradual, paulatina e inconsciente. De esta manera, resultó comprensible que las voces femeninas de determinados vocablos referidos a cargos hayan conquistado el espacio que les corresponde junto a las voces masculinas (Marrades *et al.*, 2019).

Después de realizar la contrastación de las 24 denominaciones de cargos, profesiones o actividades laborales femeninas estudiadas y las denominaciones recomendadas por la RAE, 10 de ellos (42%) no fueron aceptados por los docentes y estudiantes de instituciones de educación superior como parte del uso cotidiano de los hablantes.

Las denominaciones que no fueron aceptados en el uso cotidiano de los hablantes

fueron: *fiscal; perito; gerente; cónsul; superintendente; árbitro; médico; concejal; teniente y burgomaestre*; por ejemplo, la denominación femenina de *fiscal*, la mayoría prefiere denominarla *la fiscal* (73.5%) frente a la denominación de la RAE *la fiscal* (10.1%). Por consiguiente, se puede afirmar que hay un avance lento en las denominaciones por parte de la RAE en el DLE. Esta situación ocurre por la dificultad de actualización de cualquier diccionario como el DLE (Martínez-Jiménez *et al.*, 2020, p. 155), cuyas ediciones impresas suelen aparecer con una frecuencia de diez años o más, mientras que las actualizaciones en línea son anuales, en contraste con las actualizaciones del diccionario inglés Oxford, que son trimestrales (OED, 2023).

Además de lo anterior, se observa que las denominaciones aún no están acordes con el lenguaje hablado por la mayoría de la población. Al respecto, Trombetta (2020) indica que ha existido un fuerte control de estilo por parte del hablante respecto a la variante empleada; así, el hablante es muy consciente de la forma lingüística que practica y puede alternar el uso según la situación comunicativa en la que participa. Por ello, no resulta extraño que actualmente las mujeres están encontrando, poco a poco, mayor igualdad social. Rincón *et al.* (2017) afirman que el idioma promueve el cambio para seguir siendo el espejo de sus hablantes, quienes en mayor o menor medida aceptaron las variantes femeninas de los vocablos como parte de la situación comunicativa en la que se hallasen.

El avance lento de las denominaciones se debe a la persistencia aún de la desigualdad en los diferentes niveles de grados de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones; a partir de ello, se ha comprendido que ante los cargos directivos o de dominio, resulta más difícil la aceptación social del vocablo del término femenino, lo que fue apreciado muchas veces en el denominado ‘techo de cristal’ que afrontaron las mujeres en las organizaciones (Cuadrado y Morales, 2007).

Desde sus orígenes, la palabra *jueza* fue asociada a lo masculino; desde la voz *juez*, se fue incorporando distintos cambios ulteriores por rebelión contra la norma, ante la lengua vigente (Sancha, 2022). Las demandas al diccionario académico han partido de iniciativas de colectivos (asociaciones, partidos políticos, etc.) que alertaban sobre las acepciones discriminatorias (Moreno-Guerrero *et al.*, 2019). Por lo tanto, en la historia han existido precarias definiciones planteadas para los cargos generando dificultades, de tal forma que los cambios, se han ido incorporando por las demandas sociales.

Al determinar las preferencias por sexo, se encontró que las denominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninas tienen cierta preferencia según el sexo del docente o estudiante. Tal es así que se ha encontrado que para el cargo de *gerente* los varones prefieren denominarlo *la gerente* y las mujeres prefieren denominarlo *la gerenta*. Las siguientes denominaciones son de preferencia de las mujeres: *la burgomaestra, la vicepresidenta, la subprefecta, la alcaldesa, la comandante, la primera ministra, la jueza y la regidora*; estas son manifestaciones que indican “muestras de

homogeneidad del grupo según género o identidad social de género al que pertenece” (Alcaide-Aranda, 2023, p. 7).

Es este estudio se ha encontrado que las denominaciones femeninas como: *vicepresidente, coronel, subprefecto, contralor, alcalde, veedor, comandante, primer ministro, líder; rector, juez, premier, regidor y magistrado* que son recomendados por la RAE fueron aceptados por la mayoría de los docentes y estudiantes.

6. CONCLUSIONES

Al contrastar los 24 cargos, profesiones o actividades laborales femeninas estudiadas y las denominaciones recomendadas por la RAE, 10 de ellos (42%) no fueron aceptados por los docentes y estudiantes de universidades e institutos nacionales como parte del uso cotidiano de los hablantes. Estas denominaciones fueron: *fiscal, perito, gerente, cónsul, superintendente, árbitro, médico, concejal, teniente y burgomaestre*, ello confirma la inercia cultural, histórica y social.

Al analizar las nominaciones de cargos, profesiones y actividades laborales femeninas, estas presentan cierta preferencia de acuerdo con el sexo del docente o estudiante. Las denominaciones: *la gerenta, la burgomaestra, la vicepresidenta, la subprefecta, la alcaldesa, la comandante, la primera ministra, la jueza y la regidora* son preferidas por las mujeres; lo que lleva a concluir que estas son manifestaciones que indican muestras de homogeneidad del grupo según género o identidad social de género al que pertenece. Se evidencia, de tal manera, que aún siguen predominando los sesgos sexistas en el empleo de las palabras que se aplican a hombres y mujeres. Por otro lado, los varones solo tienen preferencia a la denominación *la gerente*, las demás denominaciones no presentan preferencia por sexo.

En este contexto se determina que, a pesar que toda red de relaciones se encuentra condicionada por elementos de género y que la RAE no es ajena a este contexto; sin embargo, continúa predominando el uso de la marca masculina lo que se refleja en el habla de la población, la que continúa ponderando lo masculino y duda o vacila en la aplicación de la marca de femenino; por ello, es importante proponer enmiendas gramaticales y ortográficas para estar al corriente de los cambios y también analizar las palabras en sus niveles fonológico, gramatical y lexical. Finalmente, este estudio busca coadyuvar el trabajo de otros investigadores que profundicen en este tema, y, por consiguiente, contribuir con la RAE y el DEL.

7. REFERENCIAS

- Alcaide-Aranda, L. I. del C. (2002). *Estilos de Gestión según Género en el diseño del Proyecto Educativo Institucional en Institutos Superiores* [Tesis inédita de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12404/595>

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

*Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real
Academia Española.*

- Alcaide-Aranda, L. I. del C. (2023). Male management and female management: pending reflections. *Human Review. Revista Internacional de Humanidades*, 16(6), 1-22. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4695>
- Barrientos-Báez, A., Báez-García, A. J., Flores-Muñoz, F. y Gutiérrez-Barroso, J. (2018). Gender diversity, corporate governance, and firm behavior: The challenge of emotional management. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 121-129. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.07.001>
- Barrientos-Báez, A. y Alonso-Luis, X. (2018). Empleo y contratación en España: diferencias de género. *Turismo: Revista de estudios de Turismo de Canarias y Macaronesia*, 7, 1-21. [http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20\(1\).pdf](http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20(1).pdf)
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. y Benavides, F. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Chetkovich, C. (2019). How non-binary gender definitions confound (already complex) thinking about gender and public policy. *Journal of Public Affairs Education*, 25(2), 226-252. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1565050>
- Chomsky, N. (1965). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge, MIT Press
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- Guichard Bello, C. (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. PROGRESO, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Lledó, E. (2006). Para visibilizar a las mujeres en la lengua. *Revista Identidades*, 3, 83-98. <https://acortar.link/cao5VG>
- Lora, C. (1996). *Identidad femenina y género desde una perspectiva psicológica*. Narda Henríquez.
- Marenghi, C. (2018). *A propósito del lenguaje inclusivo*. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9379>
- Marrades, A., Sevilla, J., Calero, M. L. y Salazar Benítez, O. (2019). El lenguaje jurídico con perspectiva de género. Algunas reflexiones para la reforma constitucional.

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real Academia Española.

Revista De Derecho Político, 1(105), 127-160.
<https://doi.org/10.5944/rdp.105.2019.25270>

Martínez-Jiménez, R., Hernández-Ortiz, M. y Cabrera, A. I. (2020). Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20, 307-323.
<https://international.vlex.com/vid/gender-diversity-influence-on-849592699>

Moreno-Guerrero, A. J., Fernández, M. y Alonso, S. (2019). Influencia del género en la competencia digital docente. *Revista Espacios*, 40(41).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n41/19404130.html>

Niklison, L. (2020). Lo que la RAE no nombra no existe: Una mirada glotopolítica sobre las respuestas de la RAE al lenguaje inclusivo/no sexista. *Cuadernos de la ALFAL*, 12(1), 13-32. <https://acortar.link/WyWRc6>

OED (Oxford English Dictionary). (2023).
<https://www.oed.com/information/information/updates>

ONU. (2015). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.*

Pinzón, S. (2005). Nociones Lingüísticas Básicas - Lenguaje, lengua, habla, idioma y dialecto. *Revista la Tadeo*, 71.
<https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RLT/article/view/545>

Real Academia Española de la Lengua. (2014). *Diccionario de la Lengua Española.* Espasa-Calpe S. A.

Rincón, V., González, M. y Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-386.
<https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/889>

Saget, C. (2018). Resumen ejecutivo. *World Employment and Social Outlook*, 2.
<https://doi.org/10.1002/wow3.146>

Sancha, J. (2022). Ideas en torno a una historia de femeninos invisibilizados en la opinión pública de los siglos XVIII y XIX. *Lexis*, 46(4), 59-102.
<https://doi.org/10.18800/lexis.202201.002>

Shepherd, L. (2017). *Gender, un peacebuilding, and the politics of space: Locating legitimacy.* Oxford University Press.

Trombetta, M. y Cruz, J. C. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. En *Asociación Argentina de Economía Política.*

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real Academia Española.

Vázquez, Á. y Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, 159-189. <https://doi.org/10.28928/ri/772014/aot2/vazqueza/urbiolaa>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los autores:

Conceptualización: Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen. **Metodología:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen, Molina Quiñones, Helfer Joel **Software:** Aguilar Alcaide, Carlos Enrique. **Validación:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen. **Análisis formal:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen **Curación de datos:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen. Otero Romero María del Carmen, Doris Isabel Goicochea-Parks, Pahola Janira Herrera Estrada. **Redacción-Preparación del borrador original:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen, Otero Romero María del Carmen y Aguilar Alcaide, Carlos Enrique, Doris Isabel Goicochea-Parks, Pahola Janira Herrera Estrada. **Redacción-Revisión y Edición:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen, Aguilar Alcaide, Carlos Enrique. **Visualización:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen y Otero Romero María del Carmen, Doris Isabel Goicochea-Parks, Pahola Janira Herrera Estrada. **Supervisión:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen, Carlos Enrique Aguilar Alcaide. **Administración de proyectos:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen. **Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne del Carmen y Aguilar Alcaide, Carlos Enrique, Molina Quiñones, Helfer Joel, Otero Romero María del Carmen, Doris Isabel Goicochea-Parks, Pahola Janira Herrera Estrada

Financiación: Esta investigación sí ha recibido financiamiento de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Es un organismo público.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco de un proyecto ganador, presentado por la Dra. Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda ante el jurado evaluador propuesto por el Vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) registrado en el RAIS UNMSM, que obtuvo financiamiento. Se hace extensivo el agradecimiento a los profesores y estudiantes de las Universidades e instituciones de Educación superior que participaron como informantes.

AUTOR/ES:

Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda: Educadora con Posdoctorado en Metodología de la Investigación, Socioformación y Desarrollo Humano en CIFE-México, con dos doctorados en Ciencias de la educación: evaluación educativa en Pontificia Universidad Católica de Chile (beca doctoral internacional) y en Pontificia Universidad Católica de Perú: Gestión y políticas educativas y también el magister en Gestión de la Educación (beca internacional CIUF), Diplomado Segunda especialidad: Políticas Educativas y Desarrollo Regional; Tutoría y Orientación Escolar. Especialidades en TIC y Aprendizagen Cooperativa E Tecnología Educacional de Universidade Católica-Brasilia, Género y

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

*Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real
Academia Española.*

desarrollo, Proyectos de desarrollo y educativos, Competencias para la Dirección de Proyectos en Big Data & Business en un Entorno de Liderazgo Empático en Universidad Politécnica-Madrid-Grupo de Investigación GESPLAN. Revisora de Papers en CIFE-México y revista Educación PUCP. Asesora tesis de post grado, proyectos y Responsable de la validación del Nuevo Modelo de acreditación Institucional-Perú. Ponente nacional e internacional liderazgo educativo, genero, evaluación, gestión, currículo, modelo educativo.

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-0304-8344>

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=6diUZN8AAAAJ>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Lourdes-Alcaide-Aranda>

Scopus: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58019964300>

Academia.edu: <https://unmsm.academia.edu/LourdesAlcaide>

Helfer Joel Molina Quiñones: Estadístico e Informático, docente nombrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, docente contratado en las universidades: Universidad Peruana Cayetano Heredia, San Ignacio de Loyola, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo y Universidad Cesar Vallejo. Doctor en Administración de la Educación, Magister en Salud Pública con mención en Epidemiología, especialista en Estadística e Investigación. Consultor nacional e internacional como el CDC; OMS; programa "Multidisciplinary International Training Program (MIRT) - Universidad de Washington"; Global Injury Surveillance y International Development Research Centre (IDRC); Instituto Nacional de Salud Mental "Hideyo Noguchi" y la Universidad Peruana Cayetano Heredia, así mismo se desempeña como asesor de tesis de estudiantes de post grado, ponente en temas de estadística, investigación y epidemiología.

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-1307-7253>

Google Scholar:

https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=P9InhjoAAAAJ&view_op=list_works&gmla=AJsN-F5-GOIIi_LDuifxJhDVYIPZtf0UpaMclgQViNYAgx_WyYJXC8JMSyzazk-qrv5fKw3bVczEf0TvkTYfP0E-1iTgApLCjxUsmnMEg9VOfj5rCoxayY

Scopus: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=35194430300>

Carlos Enrique Aguilar Alcaide: Profesional Contable con experiencia en docencia por once años, egresado de maestría en Auditoría Tributaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con dos Diplomados y especialización en Tributación en la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Tecnológica del Perú.

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-9782-8469>

María del Carmen Otero Romero: Egresada de la Maestría en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Licenciada en Física de la Universidad Nacional de Ingeniería, Licenciada en Educación con especialidad en Matemática -Física de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, he sido practicante en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en el área de Física Nuclear, he sido ayudante alumno en los cursos de laboratorio de la Universidad Nacional de Ingeniería; actualmente me vengo desempeñando como docente de matemáticas para los grados de primero a tercero de secundaria, así como he sido docente en diferentes instituciones educativas de prestigio como I. E. Sagrados Corazones de Belén, así como el de asesorar en el área de matemáticas y estadística.

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-3493-9978>

Doris Isabel Goicochea-Parks: Docente universitaria categoría de Principal Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna Perú, Licenciado en Administración, Magister Administración del trabajo y RRIL, Dr. En Administración, Dr. @ Planeamiento Estratégico y Desarrollo económico España, Post Doctor @ en Epistemología e Investigación, Abogado, Conciliadora, Árbitro, Perito. Libro Rol de la Mype en la Economía Peruana.

Investigadora: El Concepto de la Economía Circular y Aplicaciones Prácticas en el Apoyo a la Educación Básica y Superior Demostrados en una Escuela Rural y una Universidad del Sur del Perú, <https://doi.org/10.53942/srjcdi.v1i1.45>

Alcaide-Aranda, L., Molina-Quiñones, H., Aguilar, C., Otero, M., Goicochea-Parks, D.
y Herrera, P.

*Femenino de cargos, profesiones y actividades laborales según percepción de la población y la Real
Academia Española.*

Formative evaluation: a reflection of the didactic process, <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS7.11223>

Theoretical approach: accountability in public management, <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS7.11211>

Reflexiones sobre la crisis del discurso de la razón en la Posmodernidad,
<https://www.scientiarym.org/archivo-texto.php?IdA=12&Id=4>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5628-2153>

Pahola Janira Herrera Estrada: Educadora titulada Instituto Superior Pedagógico José Jimenez Borja de Tacna-Perú, Bachiller en Educación Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú, con formación académica Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación. Diplomado de Alta Especialización en Gestión Educativa y el Desarrollo de Habilidades Gerenciales en la Universidad ESAN, diplomado de “Una escuela inclusiva que atiende a la diversidad en una escuela de calidad” en la Universidad Privada de Tacna-Perú. Directora de Institución Educativa del nivel Primario.

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5338-8983>