

**NOTA DE INVESTIGACIÓN/RESEARCH NOTE**

# La cuestión de género en el gobierno de los departamentos universitarios públicos andaluces: una exploración empírica

Gender in Public University Departmental Governance in Andalusia: an Empirical Exploration

**Wilfrid Martínez-Sánchez<sup>1</sup>**

Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC)  
Universidad de Córdoba, España  
wmartinez@iesa.csic.es

**Fiorela Nestares-Flores<sup>2</sup>**

Universidad de Córdoba, España  
z42neflf@uco.es

**Recibido/Received:** 3-7-2025

**Aceptado/Accepted:** 9-4-2026



## RESUMEN

La desigual representación de hombres y mujeres en la dirección de los departamentos universitarios es un problema para el avance de la igualdad de género. Para analizar este fenómeno, se ha elaborado un censo original ad hoc de departamentos de universidades públicas de Andalucía. El censo se diseñó ex ante: antes del trabajo de campo se definieron un conjunto de indicadores para captar rasgos organizativos del departamento como unidad de análisis. En particular, se operacionalizaron indicadores sobre la composición por sexo de los equipos de dirección y algunos rasgos institucionales asociados (como planes de igualdad y señales de desempeño académico). Como ejercicio exploratorio, se aplicó un modelo de segmentación Exhaustive CHAID para ilustrar el potencial del censo en la identificación de configuraciones asociadas al liderazgo femenino. En conjunto, el censo aporta evidencia poco disponible a escala departamental y puede transferirse a las universidades para diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas de igualdad.

**PALABRAS CLAVE:** brecha de género; gobierno universitario; liderazgo académico; gobernanza universitaria; departamentos universitarios.

**CÓMO CITAR:** Martínez-Sánchez, W. y Nestares-Flores, F. (2026). La cuestión de género en el gobierno de los departamentos universitarios públicos andaluces: una exploración empírica. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 5(2), 131-146. <https://doi.org/10.54790/rccs.152>

English version can be read on <https://doi.org/10.54790/rccs.152>

## ABSTRACT

The gender disparity in leadership representation within university departments is identified as an impediment to achieving gender equality. In order to examine this issue, an original, ad hoc census of departments in public universities in Andalusia (Spain) was constructed. The census was conceived ex ante: before fieldwork. A set of indicators was defined to capture organizational features of the department in question, which served as the unit of analysis. In particular, indicators were operationalized on the sex composition of management teams and on certain related institutional features (such as equality plans and signals of academic performance). As an exploratory exercise, an Exhaustive CHAID segmentation model was applied to illustrate the census's potential for identifying configurations associated with women's leadership. Overall, the census provides scarce evidence at the departmental level and can be transferred to universities for support diagnosis, monitoring, and evaluation of gender equality policies.

**KEYWORDS:** gender gap; university government; academic leadership; university governance; university departments

## 1. Introducción

La investigación sobre género en el sistema universitario ha documentado, desde hace décadas, la persistencia de barreras que reproducen desigualdades entre mujeres y hombres. La literatura sitúa esas desigualdades en planos distintos pero interrelacionados, entre ellos la segregación disciplinar (Zheng *et al.*, 2023; Else, 2024), las desigualdades en la carrera académica (Meza-Mejía *et al.*, 2023) y el acceso a posiciones de gobierno. En este último ámbito, la evidencia converge en dos regularidades: la presencia femenina en puestos directivos continúa siendo minoritaria y los avances normativos tienden a producir efectos limitados o desiguales sobre la distribución de autoridad (Burkinshaw y White, 2017).

Una parte sustantiva de esta evidencia se ha concentrado en los órganos centrales de gobierno universitario (rektorados, vicerrektorados y otros cargos corporativos). Sin embargo, la literatura ha prestado menos atención al nivel mesoorganizativo del gobierno, en particular a departamentos y equipos directivos. Esta laguna es relevante en el sistema universitario español porque el departamento constituye una unidad básica de coordinación docente, organización del trabajo académico y gestión ordinaria. En consecuencia, el problema empírico no se limita a la paridad en la alta dirección, sino que incluye el nivel donde se distribuyen responsabilidades, se ordenan tareas y se toman decisiones cotidianas con efectos acumulativos sobre trayectorias y oportunidades. Desde este enfoque, la nota de investigación plantea dos preguntas: 1) ¿cuál es la distribución por sexo en los equipos directivos departamentales? y 2) ¿cómo se distribuye esa representación por sexo entre cargos con distinta jerarquía en el gobierno departamental (dirección, subdirección y secretaría)?

A efectos de precisión conceptual, este trabajo distingue entre un plano teórico y un plano empírico. En el plano teórico, analiza desigualdad de género en el acceso al gobierno de los departamentos. En el plano empírico, utiliza la representación por sexo en cargos del gobierno departamental como indicador de esa desigualdad. La medición se realiza mediante la inferencia del sexo a partir del nombre de las personas que ocupan los cargos. Este procedimiento no observa identidades de género ni categorías no binarias. Por tanto, los resultados deben interpretarse como patrones de representación por sexo en posiciones formales de gobierno, consistentes (o no) con género. Sobre esta base, el estudio describe la brecha por sexo en la dirección departamental y analiza su distribución interna por cargos dentro del equipo directivo.

El trabajo se inscribe en el proyecto de investigación Instituciones, mercado de trabajo académico y movilidad: Un análisis del sistema andaluz de universidades (PRY043/22), que incorpora un componente específico sobre departamentos por su utilidad para observar dinámicas profesionales y de gobernanza en el sector universitario. El diseño construye un censo a partir de fuentes web institucionales y registra 19 indicadores organizativos descritos en el apartado metodológico. Estos indicadores permiten explorar patrones vinculados a segregación vertical (infrarrepresentación relativa de mujeres en el cargo de dirección) y horizontal (distribución desigual por cargo dentro del equipo directivo, distinguiendo dirección frente a subdirección y secretaría). La contribución de la nota se concreta en tres aportaciones: i) una base de datos a nivel departamental en un ámbito con déficit de registros estandarizados, ii) un mapa actualizado de la representación por sexo en cargos directivos a escala departamental y iii) una exploración de perfiles departamentales asociados a patrones de composición del equipo directivo.

Tras esta introducción, la nota se organiza en cuatro secciones. El estado de la cuestión revisa los conceptos principales sobre desigualdad de género y contextualiza el caso español. La metodología describe el diseño, las variables del censo y el procedimiento de análisis. En el siguiente apartado se presentan los resultados sobre la representación por sexo en el gobierno de los departamentos. Finalmente, la discusión valora los hallazgos y sus implicaciones para las políticas institucionales de igualdad en educación superior.

## 2. Estado de la cuestión

### 2.1. Desigualdad de género y autoridad en la gobernanza universitaria

La literatura sobre género en la educación superior coincide en que las desigualdades se observan con nitidez en los espacios del gobierno universitario debido a cuestiones de poder y distribución de autoridad formal (Long, 2001; Fox, 2010). En los sistemas universitarios, estas desigualdades se relacionan tanto con el diseño formal de la gobernanza (diseño de órganos y reglas de acceso) como con la asignación diferencial de responsabilidades. En consecuencia, la brecha de género no se agota en la

composición del personal, sino que se expresa de manera acumulativa en los niveles jerárquicos con mayor control de recursos, agenda y reconocimiento institucional (Bird *et al.*, 2004).

Con el fin de ordenar este diagnóstico, el trabajo emplea dos conceptos complementarios. La segregación vertical describe la infrarrepresentación relativa de mujeres en posiciones de mayor autoridad del gobierno (aquí, la dirección departamental). La segregación horizontal describe la concentración relativa de mujeres en determinados roles dentro del gobierno —en particular, roles de apoyo, coordinación o «trabajo de mantenimiento» organizativo— que tienden a acumular menor visibilidad pública y menor estatus, aun formando parte del equipo directivo (Bird *et al.*, 2004). En el nivel departamental, y a efectos de operacionalización, esta dimensión se conceptualiza como segregación horizontal posicional y se observa como una distribución desigual por cargo dentro del equipo directivo, distinguiendo entre dirección y puestos de subdirección/secretaría.

La investigación sobre el caso español converge en ese diagnóstico. Diversos trabajos han documentado patrones de segregación vertical y horizontal (Castro *et al.*, 2019; Gallego-Morón y Matus-López, 2023; Rekalde e Iglesias, 2017). No obstante, la evidencia presenta un sesgo de escala, al concentrarse en órganos superiores de gobierno y ofrecer información más parcial sobre el nivel mesoorganizativo, en particular el departamento (Navarro-Astor *et al.*, 2017). Esta escala es relevante porque el departamento cumple una doble función: estructura la coordinación académica (docencia e investigación) e implementa normas formales en prácticas concretas de organización del trabajo.

## 2.2. Institucionalización formal de la igualdad y marco normativo español

En España, el marco regulador en materia de igualdad se consolidó con la Ley 3/2007. En el sistema universitario, la ley promovió la elaboración de planes de igualdad con objetivos explícitos de reducción de desigualdades y de mejora de la representación de mujeres en espacios de gobierno (Ministerio de Igualdad, 2007). Posteriormente, la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023) reforzó este enfoque al incorporar la igualdad de género como principio transversal de la política universitaria y al introducir pautas para la representación equilibrada en órganos colegiados.

En paralelo, la implementación de estas políticas impulsó la creación de unidades de igualdad y comisiones de género. Estas estructuras contribuyen a integrar la igualdad como norma organizativa y dotar de capacidad técnica a la intervención institucional. Sin embargo, la literatura especializada subraya un desarrollo heterogéneo en su ubicación organizativa, su dotación de recursos y su influencia efectiva sobre procesos de decisión (Pastor *et al.*, 2020). En consecuencia, la adopción formal de la igualdad no se traduce automáticamente en cambios observables en la distribución de autoridad, especialmente cuando faltan mecanismos internos de seguimiento y rendición de cuentas en unidades organizativas concretas.

### 2.3. Déficit de indicadores y punto ciego en liderazgo intermedio

Una parte central de la literatura identifica que la evaluación de los planes de igualdad se ve limitada por la escasez de indicadores longitudinales y por la discontinuidad de la información disponible (Pastor *et al.*, 2020; Castaño Collado, 2023). En el ámbito universitario, este problema se concreta en la falta de indicadores sobre representación por sexo en posiciones de gobierno intermedio. Las fuentes agregadas por sexo y categoría profesional —por ejemplo, informes institucionales y registros estadísticos generales— tienden a omitir la composición por sexo de cargos departamentales, lo que reduce la capacidad para detectar desigualdades internas en espacios intermedios de decisión y debilita el diseño de medidas correctivas basadas en evidencia (Rekalde e Iglesias, 2017; Navarro-Astor *et al.*, 2017).

Desde un punto de vista organizativo, este déficit se vincula con la integración incompleta de la perspectiva de género en los sistemas de información, la planificación estratégica y la evaluación institucional (Pastor *et al.*, 2020). Algunos diagnósticos interpretan esta brecha debido a que la igualdad se reconoce como norma legítima, pero queda diluida en ausencia de indicadores, incentivos y responsabilidades claras (Castaño-Collado, 2023). Esta ausencia convierte a los departamentos en un punto ciego (Navarro-Astor *et al.*, 2017; Pastor *et al.*, 2020). En este sentido, los departamentos operan como una unidad insuficientemente observada por los sistemas de información, lo que justifica estrategias empíricas orientadas a reconstruir evidencia sobre el gobierno universitario intermedio.

En consecuencia, este trabajo propone un indicador operativo de representación por sexo en cargos intermedios del gobierno universitario a partir de la reconstrucción sistemática de la composición por sexo. El apartado metodológico detalla los indicadores empleados, la operacionalización de las variables y los criterios de codificación empleados.

## 3. Metodología

La nota de investigación construye un censo de 506 departamentos en el sistema de universidades públicas de Andalucía<sup>3</sup>. La estrategia para construir el censo se basa en observación directa de fuentes web institucionales. Esta construcción es necesaria debido a la ausencia de registros oficiales a nivel departamental. Además, el censo proporciona una línea base replicable para estudios comparados.

El universo del estudio corresponde a los 506 departamentos registrados por el SIIU (curso 2022/2023). En términos de cobertura, se distinguen tres magnitudes: i) universo/censo teórico SIIU (N = 506); ii) base observada con web institucional activa (n = 498); y iii) departamentos válidos para análisis que requieren codificar el sexo de la dirección (n = 496).

La recopilación se realizó manualmente durante el primer semestre de 2023. Para cada departamento se registró la información disponible en su portal web y en documentos publicados asociados (incluidas memorias, cuando estaban accesibles).

La observación se ha guiado mediante un protocolo estandarizado de registro y codificación. Se accedió a las páginas departamentales desde la página principal de cada universidad (sección de departamentos y enlaces correspondientes) y, una vez dentro, se exploraron las pestañas internas. Dado que cierta información suele concentrarse en ubicaciones recurrentes (por ejemplo, «contacto» o «información del departamento»), el protocolo incorporó una pauta de navegación orientada a esos puntos. Se consideró información válida solo la información localizada en la web del propio departamento (incluidas sus secciones/pestañas y documentos integrados), sin recurrir a fuentes externas no integradas (p. ej., repositorios independientes).

Con el fin de homogeneizar la codificación y minimizar decisiones discrecionales, el protocolo estableció reglas operativas por variable. Se aplicó una regla de búsqueda breve: para cada indicador se realizó una navegación de hasta 30 segundos. En caso de información ambigua o incompleta, se aplicó el criterio conservador, asignando la categoría de menor valor. Este procedimiento reduce el riesgo de sobreclasificación de la disponibilidad de información (falsos positivos) y, por tanto, ofrece una estimación prudente de la visibilidad pública. En consecuencia, los *proxies* empleados capturan la presencia, claridad y accesibilidad de información publicada sobre prácticas y recursos organizativos.

En términos sustantivos, las variables utilizadas se agrupan en cinco bloques (véase el cuadro 1 en el Anexo): a) identificación y contacto del departamento; b) estructura del departamento y equilibrio de género en liderazgo; c) producción científica y transferencia; d) políticas de carrera académica (entrada y promoción), y e) actualidad. Desde el punto de vista de la medición, se distinguen variables de clasificación: i) nominal; ii) razón; iii) nominal-dicotómica; y iv) de escala ordinal. La mayoría de los *proxies* se codificaron en una escala ordinal del 1 a 3 (1 = ausente/inaccesible; 2 = parcial o insuficiente; 3 = clara y completa). En situaciones ambiguas se aplicó un criterio conservador, asignando la categoría de menor valor. La regla de asignación del valor mínimo se aplicó a estos *proxies* de información. Cuando no fue posible codificar una variable (por ejemplo, identificar el sexo del director/a), el caso se trató como dato faltante, evitando «falsas» imputaciones.

La estrategia analítica combina i) tablas descriptivas y ii) modelos de segmentación mediante Exhaustive CHAID con validación cruzada (SPSS). En primer lugar, las tablas descriptivas se emplean para dar contexto de patrones entre las variables categóricas, ofreciendo un punto de comparación transparente y de fácil interpretación.

En segundo lugar, se estiman dos árboles de segmentación Exhaustive CHAID, cada uno con una variable dependiente distinta: 1) sexo del director/a del departamento y 2) proporción de mujeres en el equipo directivo, calculada excluyendo a la persona directora. En este segundo caso, el «equipo» se refiere a la proporción de mujeres en los puestos de subdirección y secretaría (equipo sin dirección). Esta definición evita que el indicador quede mecánicamente determinado por el sexo del director/a y permite observar la segregación horizontal posicional como un patrón de asignación diferencial de roles dentro del liderazgo (dirección vs. subdirección/secretaría).

La elección de CHAID responde al carácter exploratorio del estudio y a la escala de medición de los datos disponibles. En su mayoría son predictores categóricos u ordinales (incluyendo *proxies* 1-3 de visibilidad/accesibilidad a información publicada). Además, no se parte de una hipótesis causal estrictamente especificada. A diferencia de enfoques paramétricos que imponen supuestos funcionales y de aditividad, CHAID permite identificar de forma iterativa combinaciones de condiciones mediante particiones sucesivas basadas en contrastes  $\chi^2$ , produciendo un conjunto jerárquico de reglas de segmentación que clasifica los departamentos en subgrupos internamente homogéneos respecto al resultado. Esta estructura facilita la interpretación sustantiva de los resultados en términos de configuraciones organizativas asociadas a una mayor o menor presencia de mujeres en posiciones de autoridad formal.

Con el fin de reducir el riesgo de sobreajuste y segmentación trivial, el algoritmo se parametrizó con validación cruzada y tamaños mínimos de nodo 40 (nodo padre) y 20 (nodo hijo). Esta configuración maximiza la estabilidad del árbol y la interpretabilidad de los nodos terminales. Dado el posible desequilibrio entre categorías del resultado (y la consiguiente dificultad para clasificar adecuadamente la clase minoritaria), la lectura del modelo se orienta a la identificación de perfiles y patrones de segmentación, y no a la predicción individual; por ello, los resultados se interpretan como asociaciones configuracionales y se complementan con las tablas descriptivas.

## 4. Resultados

### 4.1. Descriptivos del universo departamental y de la base observada

El universo de departamentos incluye 506 departamentos (SIIU, curso 2022/2023). Los datos analizados se refieren a los 496 departamentos con web activa y con disponibilidad de los nombres y apellidos de todo el equipo, a partir de los cuales se infiere el sexo. Los datos indican una segregación vertical, entendida como infrarrepresentación de mujeres en el cargo con mayor autoridad formal.

**Tabla 1**

*Distribución por sexo de la dirección departamental (unidad: departamentos)*

Total	% hombres (n)	% mujeres
% de directores	70,56 (350)	29,44 (146)

Nota: N\_dep válido = 496 (departamentos con sexo de dirección disponible).

Fuente: elaboración propia.

En los puestos de subdirección y secretaría (excluida la dirección), y en los puestos del equipo directivo (incluida la dirección), el porcentaje femenino indica una mayor presencia relativa de mujeres en la subdirección/secretaría, frente a la dirección, lo cual es consistente con una segregación de tipo posicional, entendida como la concentración relativa de mujeres en roles de menor jerarquía y visibilidad (director/a vs. puestos de subdirección y secretaría).

**Tabla 2**

*Distribución por sexo de los cargos (unidad: puestos)*

Total	% hombres (n)	% mujeres
% en subdirecciones y secretarías (excluido el/la director/a)	62,67 (639)	37,33 (383)
% en el equipo directivo (incluida director/a)	65,1 (985)	34,9 (528)

Nota: estas magnitudes se refieren a puestos/personas codificados y no a departamentos. Los porcentajes describen la distribución de cargos por sexo y no la proporción de departamentos con determinada composición.

Fuente: elaboración propia.

## 4.2. Resultados del análisis CHAID

El análisis estima dos árboles de decisión mediante el algoritmo Exhaustive CHAID con el objetivo de identificar patrones de segmentación asociados a la presencia de mujeres en el gobierno departamental. El primer modelo utiliza como variable dependiente la proporción de mujeres en el equipo (subdirecciones y secretarías), excluido el/la director/a. El modelo está ordenado en tres tramos (menos del 40%, entre el 40% y el 60%, y más del 60%). El segundo modelo utiliza como variable dependiente el sexo del director/a (0 = hombre; 1 = mujer). En ambos modelos, el procedimiento selecciona predictores con capacidad discriminante significativa ( $p < 0,05$ ) a partir de dieciséis indicadores descritos en el apartado metodológico, bajo los criterios de parada definidos (tamaño mínimo de nodos parentales y terminales, y validación cruzada).

*Primer modelo: proporción de mujeres en el equipo (subdirecciones y secretarías)*

El primer modelo no aporta particiones adicionales bajo los criterios de parada fijados (riesgo = 0,444; error estándar = 0,022). El algoritmo selecciona únicamente el sexo del director/a como nodo raíz. Cuando en el departamento el rol de director lo ocupa un hombre, la presencia femenina en secretarías o subdirecciones tiende a situarse en tramos inferiores. Por el contrario, cuando es directora, la presencia de mujeres tiende a situarse en tramos superiores.

La estructura del árbol no introduce ramificaciones adicionales y, en consecuencia, con las variables incluidas y la parametrización adoptada, el modelo no detecta predictores adicionales con capacidad discriminante significativa para la proporción de

mujeres en el equipo (excluida la dirección). Esta ausencia de particiones requiere una interpretación cauta. El resultado es compatible con una asociación comparativamente débil del resto de variables, pero también con limitaciones de potencia efectiva y de especificación (por ejemplo, discretización en tramos, umbrales mínimos de nodo y distribución de casos por categorías).

### *Segundo modelo: sexo de la dirección*

El segundo árbol identifica una partición dominada por un predictor composicional: la composición por sexo del equipo de subdirección/secretaría (excluida la dirección). Este patrón debe leerse como una evidencia de configuración endógena del gobierno departamental (cómo se estructura el equipo), más que como un conjunto de condiciones externas que «determinan» el sexo de la dirección. Sobre esa estructura principal, dos *proxies* institucionales (plan de igualdad y accesibilidad de información sobre producción científica) operan como particiones secundarias dentro de un segmento específico del árbol.

El modelo genera ocho nodos, con cinco nodos terminales, y alcanza una profundidad máxima de tres niveles (figura 1). El índice de riesgo se sitúa en  $0,176 \pm 0,016$ , lo que indica un error de clasificación relativamente bajo en términos globales para este tipo de procedimiento exploratorio.

Como muestra la figura 1, la segmentación principal se organiza en torno a la composición por sexo del equipo de dirección. El nodo raíz separa tres ramas: equipos de subdirecciones y secretarías mixtas (hombres y mujeres), equipos compuestos íntegramente por mujeres, y equipos compuestos íntegramente por hombres. En la rama de equipos mixtos (nodo 1), la dirección sigue siendo mayoritariamente masculina. En la rama de equipos integrados solo por mujeres (nodo 2), la dirección es femenina en el 100% de los casos. En la rama de equipos integrados solo por hombres (nodo 3), la dirección es masculina en la mayoría de los casos y la dirección femenina aparece de forma residual.

Dentro de la rama «todo hombres», el árbol introduce subdivisiones adicionales que deben interpretarse como modulaciones marginales sobre un patrón de base fuertemente masculinizado. En primer lugar, el predictor «plan de igualdad» distingue subgrupos con diferencias pequeñas en la proporción de direcciones femeninas, sin alterar el predominio masculino. En segundo lugar, dentro del subgrupo sin plan, la «accesibilidad de información de producción científica del PDI» vuelve a introducir una partición secundaria, también con variaciones acotadas. En suma, estos *proxies* no estructuran el árbol en su nivel principal: actúan como moduladores dentro del segmento de equipos completamente masculinos.

No obstante, el análisis mantiene un alcance exploratorio. La interpretación debe considerar que el predictor principal es composicional y forma parte del propio fenómeno organizativo que se describe (configuración del equipo de gobierno). Por ello, su asociación con el sexo de la dirección no debe leerse como «efecto» de una condición externa, sino como evidencia de que las posiciones del equipo directivo tienden

a organizarse de manera acoplada por sexo. En este marco, los *proxies* «plan de igualdad» y «accesibilidad de producción científica» deben tratarse como particiones secundarias y no como determinantes sustantivos de primer orden.

Además, el modelo presenta un rendimiento desigual por clase. Clasifica correctamente el 100% de los casos con dirección masculina y el 46,6% de los casos con dirección femenina. Este patrón es consistente con el desequilibrio de base del universo, caracterizado por el predominio de direcciones masculinas. En consecuencia, la precisión global no es suficiente para evaluar el desempeño sustantivo del clasificador. La interpretación debe apoyarse en métricas por clase y, de forma ideal, en medidas balanceadas (por ejemplo, sensibilidad y especificidad por clase).

Por tanto, los resultados permiten sostener dos regularidades empíricas. Primero, existe un acoplamiento interno entre el sexo de la dirección y la composición por sexo del equipo de subdirección/secretaría: ambos componentes aparecen conjuntamente como configuración de gobierno. Segundo, una vez fijado el segmento de equipos completamente masculinos, los *proxies* de institucionalización formal de la igualdad y de visibilidad de información científica introducen modulaciones menores en la presencia residual de direcciones femeninas, sin revertir el patrón predominante.

## 5. Discusión

Este trabajo contribuye a reducir un déficit de observabilidad a escala departamental mediante un protocolo de construcción censal de equipos directivos a partir de fuentes web institucionales y un indicador de representación por sexo desagregado por cargo (dirección, subdirección y secretaría). Esta estrategia permite comparaciones intra e interuniversitarias y aporta una base empírica para el estudio del gobierno de los departamentos. Los resultados descriptivos muestran patrones de representación por sexo compatibles con una doble segregación: vertical, por la infrarrepresentación de mujeres directoras, y horizontal posicional, por la distribución desigual por cargo dentro del equipo. La segmentación exploratoria sugiere, además, que ciertas condiciones de transparencia de la producción científica y la institucionalización formal de la igualdad se asocian con patrones de ocupación de cargos, aunque la evidencia disponible no permite atribuir mecanismos ni establecer efectos.

Los resultados del análisis de segmentación deben interpretarse con cautela. En primer lugar, Exhaustive CHAID se utiliza aquí como técnica exploratoria orientada a identificar combinaciones de condiciones asociadas a categorías del resultado, no como técnica de inferencia causal. La estructura del árbol depende de criterios de parada (tamaños mínimos de nodo, profundidad, validación cruzada) y de desequilibrios de base entre categorías (por ejemplo, la elevada prevalencia de directores), lo que condiciona el rendimiento de clasificación y la estabilidad de los nodos terminales. En segundo lugar, la interpretación remite a la validez de constructo. Los indicadores utilizados como *proxies* de «transparencia de producción científica» y de

«compromiso institucional con la igualdad» capturan dimensiones parciales. El primero se refiere a la accesibilidad pública de información sobre resultados científicos del PDI (por ejemplo, listados de publicaciones), y no a la producción en sí. El plan de igualdad constituye un rasgo institucional en el que se inscribe el departamento, sin asumir que el departamento lo publicite.

A la luz de estas precisiones, los patrones observados son compatibles con debates sobre género y gobernanza universitaria: persistencia de segregación vertical, segregación horizontal posicional y posible desacoplamiento entre institucionalización formal y cambios efectivos en la distribución de autoridad. En consecuencia, aunque el diseño exploratorio y la naturaleza indirecta de los indicadores impiden identificar mecanismos de manera concluyente, los resultados aportan indicios que orientan futuras líneas de investigación: a) reglas internas de elección, designación y rotación de cargos; b) distribución de cargas de trabajo, sus incentivos y reputación asociada al gobierno departamental; c) condiciones de disponibilidad y retornos esperados que afectan a la oferta de candidaturas; o d) dimensión informal de la nominación y la cooptación. Estudios posteriores podrían complementar esta aproximación con mediciones más finas y diseños confirmatorios (por ejemplo, modelos logísticos y/o multinivel), además de replicaciones en otros contextos institucionales.

Las implicaciones del estudio se sitúan, finalmente, en un plano aplicado de política universitaria e información institucional. Si una parte del problema es el déficit de indicadores sobre la composición por sexo de los cargos departamentales, una primera reflexión consiste en la necesidad de estandarizar la producción y publicación de datos mínimos sobre el gobierno de los departamentos. De este modo, los diagnósticos de los planes de igualdad no dependerían solo de información agregada por categorías profesionales e incorporarían el nivel mesoorganizativo a los análisis de igualdad. Un segundo uso práctico es integrar el indicador propuesto en los sistemas internos de seguimiento de las instituciones. Integrarlo, por sí solo, no garantiza cambios sustantivos, pero reduce el déficit de datos comparables y verificables, permite identificar desajustes persistentes y facilita el diseño de intervenciones basadas en evidencia.

## 6. Agradecimientos

Agradecemos a Manuel Fernández Esquinas su orientación experta y su apoyo constante durante todo el proceso de investigación. Su conocimiento y experiencia han sido vitales para el desarrollo de este trabajo.

## 7. Financiación

Centro de Estudios Andaluces, Convocatoria de Proyectos de investigación 2022. Proyecto de investigación titulado «Instituciones, mercado de trabajo académico y movilidad: un análisis del sistema andaluz de universidades» (PRY043/22).

## 8. Referencias bibliográficas

- Bird, S. R., Litt, J. S. y Wang, Y. (2004). Creating status of women reports: Institutional housekeeping as “women’s work”. *NWSA Journal*, 16(1), 194–206. <https://doi.org/10.1353/nwsa.2004.0027>
- Burkinshaw, P. y White, K. (2017). Fixing the women or fixing universities: Women in HE leadership. *Administrative Sciences*, 7(3), 30. <https://doi.org/10.3390/admsci7030030>
- Castro, M. D., Porto-Castro, A. M., Mosteiro-García, M. J. y Gerpe, E. M. (2019). Género y liderazgo en cargos de gestión y dirección. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 6(1), 84–94. <https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.1.5355>
- Castaño Collado, C. y Vázquez-Cupeiro, S. (2023). Resistencias y contrarresistencias a las políticas de igualdad de género en las universidades españolas. *Papers. Revista de Sociologia*, 108(2), e3105. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3105>
- Else, H. (2024). Gender bias might be working at the level of whole disciplines. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-02502-6>
- Fox, M. F. (2010). Women and men faculty in academic science and engineering: Social-organizational indicators and implications. *American Behavioral Scientist*, 53(7), 997–1012. <https://doi.org/10.1177/0002764209356234>
- Gallego-Morón, N. y Matus-Lopez, M. (2023). Exploring self-exclusion as a gendered barrier in Spanish universities. A mixed methodological study. *Women’s Studies International Forum* (vol. 99). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102797>
- Helms, R. M., Schendel, R., Godwin, K., Blanco, G., Cheung, F. M., Regulaska, J. y Moodly, A. (2021). Women’s representation in higher education leadership around the world. *International Briefs for Higher Education Leaders*, 9, 1–40. <https://www.acenet.edu/Documents/Womens-Rep-in-Higher-Education-Leadership-Around-the-World.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, de 23 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>
- Long, J. S. (2001). *From scarcity to visibility: Gender differences in the careers of doctoral scientists and engineers*. National Academy Press.
- Meza-Mejía, M. d. C., Villarreal-García, M. A. y Ortega-Barba, C. F. (2023). Women and leadership in higher education: A systematic review. *Social Sciences*, 12(10), article 555. <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>

- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). *Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Estadística de personal de las universidades. Curso 2022-2023*. <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/UCT.html>
- Navarro-Astor, E., Guardiola Vllora, A. P. y Basset Salom, L. (2017). El profesorado de la Universitat Politècnica de València desde la perspectiva de género. *Feminismo/s*, 29, 243-277. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.10>
- Pastor Gosálbez, I., Acosta Sarmiento, A., Torres Coronas, T. y Calvo Merino, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*, 23(1), 147-172. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23873>
- Rekalde, I. e Iglesias, E. C. (2017). Las mujeres en los equipos de gobierno en la universidad española. Un estudio discreto. *Revista internacional de educación para la justicia social (RIEJS)*, 6(2), 129-146. <https://doi.org/10.15366/riejs2017.6.2.008>
- Zheng, H., Weeden, K. A. y Kim, H. (2023). How gender segregation in higher education contributes to occupational segregation in the U.S. labor market. *Demography*, 60(3), 761-784. <https://doi.org/10.1215/00703370-10653728>

## Notas

- 1 Este trabajo ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades mediante una ayuda para la Formación de Profesorado Universitario (FPU) [FPU20/06412]. Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España.
- 2 Este trabajo ha sido financiado por la Universidad de Córdoba mediante una ayuda del Plan Propio de Investigación «Enrique Aguilar Benitez de Lugo» 2024. Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España.
- 3 Se excluye la Universidad Internacional de Andalucía —por su configuración multicampus y régimen singular— y las universidades privadas.

## Anexo

### Cuadro 1

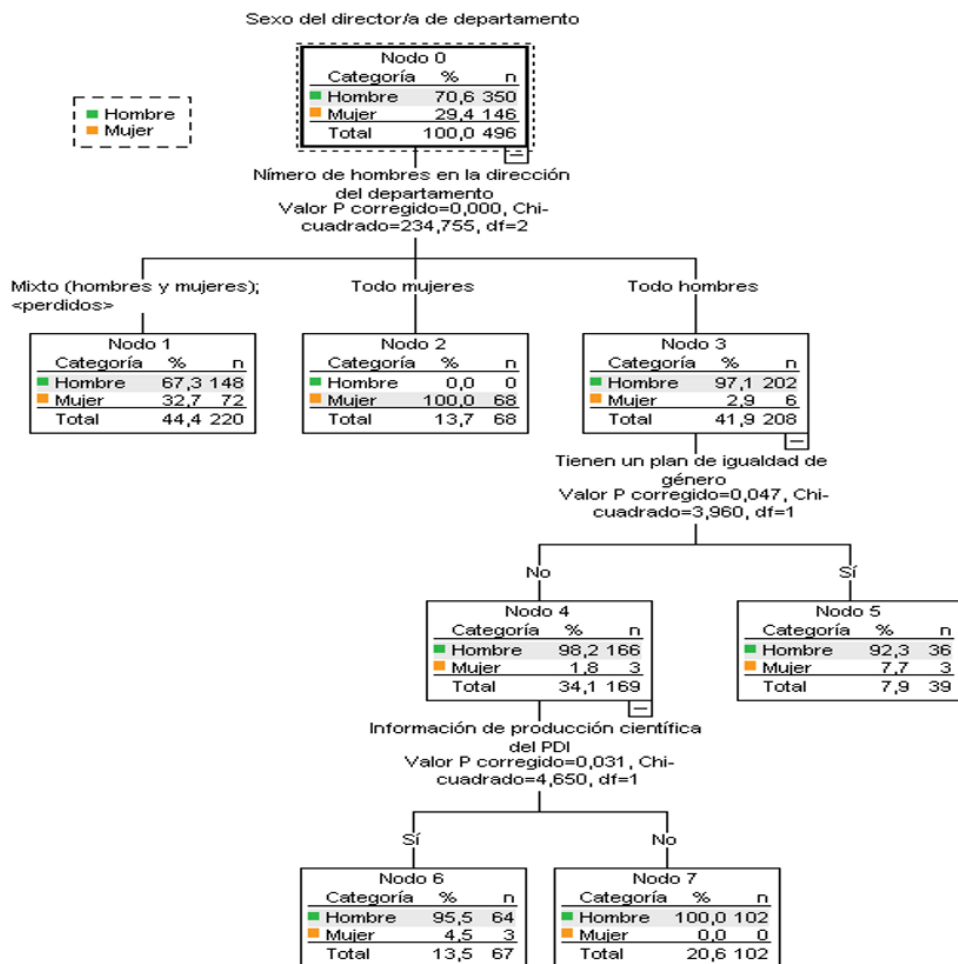
#### *Relación de dimensiones e indicadores*

Dimensión	Variables e indicadores	Nivel	Codificación
A. Identificación	Rama de conocimiento a la que pertenece	Nominal	1 = Ingenierías; 2 = Ciencias; 3 = CCSS-Jurídicas; 4 = Artes-Humanidades; 5 = Salud
B. Estructura del departamento y representación por sexo en el liderazgo	N.º mujeres en equipo de gobierno	Razón	
	N.º áreas	Razón	
	Dispone de plan de igualdad	Nominal-dicotómica	1 = Sí; 0 = No
	Dispone de reglamento interno del departamento	Nominal-dicotómica	1 = Sí; 0 = No
	Publica distribución por sexo del personal	Nominal-dicotómica	1 = hombre; 2 = mujer
C. Producción científica y transferencia	Sexo del director/a	Nominal-dicotómica	
	Información de producción científica del PDI	Ordinales	1 = ausente/inaccesible; 2 = parcial; 3 = clara/completa
	Información de CV/méritos del personal		
Información sobre proyectos concedidos			
D. Políticas de carrera académica: entrada académica y promoción	Información sobre grupos de investigación		
	Indica planes de estudio / doctorado	Ordinales	1 = ausente/inaccesible; 2 = parcial; 3 = clara/completa
	Indica atracción de contratos pre/postdoc		
	Indica ofertas PDI		
Indica baremos para los contratos del PDI laboral			
E. Actualidad	Canal de noticias de divulgación para público general	Ordinales	1 = ausente/inaccesible; 2 = parcial; 3 = clara/completa
	Canal de noticias de difusión para público académico		
	Valoración global de la calidad de la web del departamento		
	Valoración general de la accesibilidad a la información		

Fuente: elaboración propia.

**Figura 1**

Árbol de segmentación: perfiles para el sexo del director/a de departamento



Nota: la composición por sexo del equipo se refiere a subdirección y secretaría; queda excluida la dirección del departamento.

Fuente: elaboración propia a partir de datos primarios.

## Wilfrid Martínez-Sánchez

Investigador predoctoral FPU en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC) y doctorando en la Universidad de Córdoba. Su investigación se especializa en la sociología de las organizaciones, la sociología de la educación superior y el estudio del mercado de trabajo académico. Ha trabajado sobre calidad institucional, gobernanza universitaria, movilidad académica, endogamia institucional y desigualdades en la carrera académica. En el marco del proyecto PRY043/22, participa en la construcción y análisis de bases de datos sobre departamentos universitarios, trayectorias profesionales y estructuras de gobierno en el sistema universitario andaluz.

## Fiorela Nestares-Flores

Investigadora predoctoral del Plan Propio de la Universidad de Córdoba (UCO) e integrante de la Unidad Asociada “Innovación y Transferencia del Conocimiento” (UCO-CSIC). Su investigación se centra en los sistemas de innovación, la transferencia de conocimiento y los determinantes institucionales de la innovación y las patentes. Ha participado en proyectos de investigación vinculados a la innovación y la gobernanza universitaria. Su trayectoria académica combina análisis aplicado, con especial interés en las dinámicas de colaboración entre universidades, empresas e instituciones.