

# Análisis de trayectorias profesionales de mujeres líderes en la animación española, identificando perfiles, retos, formación y acceso a puestos directivos

Marta Gil Soriano <sup>(1)</sup> y Sandra Jiménez Duarte <sup>(2)</sup>

---

**Resumen:** La presencia de mujeres en puestos de liderazgo dentro de la animación española ha sido históricamente muy reducida, reflejando desigualdades de género similares a las observadas en otras industrias culturales y creativas. No obstante, en los últimos años se aprecia un ligero aumento progresivo en la visibilidad y acceso de mujeres a cargos directivos, lo que plantea interrogantes sobre los factores que han posibilitado este avance y los retos que todavía persisten (MIA, 2024).

Esta investigación tiene como objetivo principal identificar patrones comunes en las carreras de las mujeres líderes del sector de la animación en España, así como analizar y definir qué tipo de perfiles logran llegar a estos puestos de liderazgo.

Para ello se examinarán las trayectorias de una muestra de profesionales mujeres líderes en la animación que hayan ocupado puestos de dirección, guion, producción o supervisión de departamentos en largometrajes estrenados durante el año 2024. La selección de estas figuras clave se basa en criterios específicos, con el objetivo de analizar perfiles representativos del sector español: actualidad, participación en proyectos de largometraje nacionales y rol de liderazgo.

Con la finalidad de encontrar similitudes que permitan definir el perfil de mujer líder en animación se realizará una tabla comparativa considerando diferentes variables como la formación inicial, la especialización técnica o artística, la experiencia internacional, el tiempo de acceso a cargos de responsabilidad y la movilidad entre estudios o productoras. Las principales fuentes de información propuestas son: los créditos de los largometrajes realizados en 2024 en España con la finalidad de obtener los perfiles sobre los que realizar el estudio y los currículums profesionales disponibles en LinkedIn y otras plataformas públicas, así como entrevistas y estudios previos.

Esta investigación ofrecerá un retrato del perfil actual de la mujer líder en la industria española de animación mediante un estudio comparativo de los diferentes perfiles y roles propuestos.

**Palabras clave:** Animación - Industria cultural - Liderazgo - Mujer - Supervisión - Dirección - Desigualdad - Feminismo

[Resúmenes en inglés y en portugués en las páginas 96-97]

---

<sup>(1)</sup> **Marta Gil Soriano** es graduada en Bellas Artes y Máster en Producción artística (UPV). Actualmente trabaja como profesora de animación en la Universidad Europea de Madrid. Ha sido directora de animación en el largometraje *Rock Bottom* (María Trénor) y previamente trabajó en la *app educativa Kokoro Kids*. Entre los largometrajes y cortometrajes en los que ha participado destacan: *Koati: los hijos de Jack* de Upstairs, *On estaves tú?* de María Trénor o *Impromptu* de María Lorenzo. Fue miembro de la junta directiva de la asociación MIA (Mujeres en la industria de la animación) durante dos años dónde publicaron el INFORME MIA 2021 e iniciaron el programa de mentorías MIANIMA. También ha publicado en diferentes números de la revista *Con A de animación* y en seminarios de animación artículos relacionados con la mujer y la animación y el emprendimiento en animación.

<sup>(2)</sup> **Sandra Jiménez Duarte** es Licenciada en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Sevilla y doctoranda en la Universidad Europea de Madrid, donde investiga sobre mecanismos audiovisuales en redes sociales, neuromarketing y su influencia en el consumidor. Actualmente coordina el Grado en Comunicación y Gestión de Moda en la Universidad Europea de Madrid y es profesora de Creación Digital y Dibujo Avanzado. Su trayectoria profesional se ha desarrollado principalmente en los departamentos de postproducción, con puestos específicos de edición, creación digital y generalista 3D, con experiencia en compañías como Electronic Arts, ESL, Grupo Mediapro y PlayStation, además de en proyectos internacionales como la Exposición Universal de Dubái 2020 (2021). Sus intereses de investigación incluyen la narrativa visual, el diseño digital, el neuromarketing y la representación de género en medios creativos, ámbitos que conecta con su labor docente y con la producción de proyectos de comunicación visual.

## 1. Introducción

El volumen de producción, así como la proyección internacional de la animación española ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas dos décadas; algo que ha venido acompañado de una consolidación de las empresas, la profesionalización de los equipos y la internacionalización de procesos creativos y técnicos. Sin embargo, dentro del sector, especialmente en puestos directivos, creativos o técnicos de alto impacto, la distribución de los roles muestra aún una importante desigualdad de género. En departamentos como la producción ejecutiva, dirección, dirección de arte, supervisión técnica o guion, la presencia femenina sigue siendo minoritaria en los roles de liderazgo. Según los informes de MIA-Mujeres en la Industria de la Animación (2024), el porcentaje de mujeres en roles de liderazgo continúa por debajo del 30% en la mayoría de las áreas clave, pese a avances en determinadas especialidades.

Esta realidad no es sólo una muestra de las características actuales del mercado laboral, sino de estructuras heredadas de desigualdad y patrones socioculturales que persisten en el tiempo y afectan tanto a la selección como el reconocimiento de las mujeres en el mundo laboral, reproduciendo sesgos de género. Como añadido, las mujeres que sí alcanzan puestos

de responsabilidad se encuentran con mayores exigencias de legitimación profesional, menos visibilidad mediática y menor remuneración económica si se compara con sus homólogos masculinos, dificultando su reconocimiento como referentes dentro de la industria. Situándonos en este contexto se considera de esencial importancia la documentación y el análisis sistemático de trayectorias académicas y profesionales de las mujeres que han logrado consolidarse en puestos de liderazgo actualmente, buscando visibilizar sus contribuciones, así como identificar factores de éxito que hayan posibilitado su ascenso.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

La presente investigación propone analizar de manera comparativa los perfiles de mujeres líderes en la industria de la animación española para identificar los patrones comunes que caracterizan su acceso, consolidación y desempeño en puestos de liderazgo dentro de largometrajes estrenados en 2024.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Extraer los nombres de las mujeres que hayan ocupado un puesto de dirección, guión producción o supervisión de departamentos en los largometrajes españoles durante el año 2024.
2. Examinar las características formativas, técnicas y profesionales de las mujeres que ocupan roles de dirección, producción, guion y supervisión de departamentos, con el fin de determinar qué perfiles académicos y laborales predominan en el liderazgo femenino del sector.
3. Comparar las trayectorias profesionales, los años de experiencia laboral y la presencia en grupos o asociaciones profesionales para identificar elementos compartidos y diferencias significativas entre los perfiles analizados.
4. Analizar la visibilidad, la participación en redes profesionales y los reconocimientos obtenidos para evaluar cómo esos factores influyen en la consolidación del liderazgo femenino en la industria de la animación española.

## **3. Marco teórico**

### **3.1. Desigualdad de género en las industrias culturales**

En el ámbito audiovisual, la desigualdad de género ha sido documentada ampliamente en las últimas décadas por estudios que señalan la infrarrepresentación en la que se

encuentran las mujeres dentro de puestos de responsabilidad, decisión creativa o liderazgo técnico (Smith *et al.*, 2023; European Audiovisual Observatory, 2022). Para la mujer en la industria audiovisual, la trayectoria profesional suele verse marcada por sesgos horizontales (concentración de puestos en áreas organizativas o de soporte) y sesgos verticales, dificultando el ascenso hacia posiciones de dirección (Coles, 2017; Gill, 2014). Estos sesgos ocurren debido a factores estructurales como la persistencia de estereotipos de género, la desigualdad en la distribución de oportunidades, las redes profesionales masculinizadas y la falta de referentes visibles dentro del sector (Campbell y Ertan, 2021). En España, varias investigaciones demuestran que solo un 22% de los puestos de dirección en cine y televisión están ocupados por mujeres (CIMA, 2022), una cifra que desciende aún más en departamentos técnicos.

### 3.2. Liderazgo femenino en el audiovisual y la brecha de género en animación

Dentro del sector específico de la industria audiovisual, el liderazgo femenino presenta algunas particularidades que se han estudiado desde ámbitos como la sociología del trabajo y los estudios de género. En departamentos vinculados con la organización, producción o coordinación, las mujeres tienden a acceder con mayor facilidad, mientras que los hombres dominan los puestos de poder asociados a la dirección creativa o supervisión técnica (Lobo *et al.*, 2020; Lauzen, 2023).

Con esta realidad, una de las narrativas constantes de la mujer en el sector audiovisual es la de demostrar más para obtener legitimidad profesional (Simpson y Lewis, 2019), traducándose en carreras más largas antes de llegar a puestos directivos, menos reconocimiento público y una mayor autoexigencia para validar las competencias propias (Campbell, 2020). El sector de la animación, en concreto, ha sido señalado como uno de los más masculinizados dentro de la industria audiovisual, especialmente en los departamentos técnicos relacionados con 3D, iluminación, VFX o CG (WIA, 2021; Animation UK, 2022). Aunque la tendencia se espera que cambie puesto que la presencia femenina en los ámbitos educativos ha aumentado, con porcentajes cercanos al 50% en enseñanza universitaria, actualmente ese incremento no se refleja en los puestos de liderazgo profesional (Women in Animation, 2022).

Debido a que el foco de estudio de esta investigación se centra en las profesionales que han trabajado en largometrajes españoles en 2024, gran parte de ellas son de nacionalidad iberoamericana y principalmente española. El informe MIA 2024 analiza la posición de la mujer en el ámbito nacional español de animación y subraya que las mujeres representan aproximadamente un 30% de los roles de liderazgo creativo, pero sólo un 15% lo hacen en áreas técnicas avanzadas.

### 3.3. Formación, trayectorias y presencia pública

La creciente profesionalización del sector audiovisual hace que la formación y la especialización se conviertan en factores decisivos para la trayectoria y el posicionamiento profe-

sional. Estudios recientes indican que las mujeres que logran acceder a puestos de liderazgo cuentan en su mayoría con una formación muy especializadas que incluye en muchos casos estudios de posgrado o experiencia internacional (Sørensen y Sundet, 2020).

Sin embargo, el acceso a los puestos de dirección se encuentra condicionado por dinámicas de confianza interna dentro de los estudios, redes informales y la acumulación de experiencia previa en proyectos de gran escala (Jones y Pringle, 2015), lo que suele provocar que la progresión femenina en el sector encuentre un freno, provocando que las mujeres lleguen al liderazgo con más años de carrera que los hombres (EIGE, 2021).

Por otra parte, la visibilidad pública y el perfil desarrollado en redes profesionales se encuentran dentro de los elementos decisivos para el ascenso en industrias basadas en la reputación y la recomendación. Dentro de la literatura estudiada para esta investigación se encuentra que las mujeres suelen tener menor exposición mediática y menor presencia en dichas redes profesionales de alto nivel, limitando así la percepción de su liderazgo (Bielby y Bielby, 2019).

En un intento de aumentar esa visibilidad e incrementar los referentes femeninos, así como la articulación de políticas de igualdad y acompañamiento profesional, han surgido asociaciones de mujeres profesionales como Women in Animation (WIA), CIMA en España o MIA en el ámbito iberoamericano. Estas redes tienen un efecto directo en la visibilidad, el posicionamiento y la movilidad internacional de las profesionales (Sarikakis y Nguyen, 2021), ofreciendo la posibilidad de participar en festivales y tener acceso a mercados y encuentros profesionales que constituyen un indicador importante dentro de la proyección profesional.

#### 4. Metodología

Esta investigación se ha desarrollado siguiendo un diseño descriptivo-comparativo, basado en el análisis sistemático de trayectorias profesionales de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en largometrajes de animación estrenados en el territorio español durante el año 2024. Gracias a este enfoque se han podido identificar patrones comunes y observar tendencias generales en el colectivo profesional (Hernández-Sampieri *et al.*, 2018).

Además, también se adopta un enfoque mixto predominantemente cualitativo, que permite integrar datos objetivos con interpretaciones contextualizadas de cada trayectoria utilizando variables cuantitativas descriptivas como los años de experiencia, el número de roles, la presencia internacional o el nivel formativo.

Para este análisis, los proyectos identificados en la elaboración de la muestra fueron seleccionados a partir de los estrenos oficiales del año 2024, utilizando como fuente principal de información la Academia de las Artes y ciencias Cinematográficas de España (Academia de Cine) y utilizando, como fuente de información, los créditos correspondientes a cada producción.

Este enfoque temporal y profesional responde a dos motivos principales:

1. Centrar la investigación en producciones recientes y con impacto en la industria contemporánea.

2. Garantizar la comparabilidad de perfiles que han desempeñado roles de liderazgo en un mismo periodo temporal.

#### 4.1. Muestra y criterios de selección

A partir del objeto de investigación identificado, se han recopilado 65 cargos ocupados por mujeres que figuraban en los créditos oficiales de los largometrajes analizados. De esos 65 cargos se han encontrado varios perfiles que ostentan más de un cargo de dirección en largometraje al mismo tiempo. Por tanto, se han obtenido un total de 54 perfiles, de los que 2 perfiles no contaban con la suficiente información pública verificable que permitiese hacer un estudio comparativo con rigor. Dejando una muestra final de 52 perfiles susceptibles de ser analizados.

Los criterios de inclusión en la investigación han sido los siguientes:

- Haber participado en un largometraje estrenado en 2024 con un rol de dirección producción, producción ejecutiva, guion o supervisión (arte, animación, fondos, modelado, iluminación, sonido, montaje, efectos, etc.).
- Que el sujeto disponga de información profesional accesible en plataformas públicas como LinkedIn o IMDb, entre otras.
- Que el sujeto disponga efectivamente de actividad profesional comprobada dentro del sector de la animación o áreas creativas afines.

Los criterios de exclusión se han implementado durante la fase de análisis comparativo. De esta forma, dos de los perfiles que se contabilizan en el recuento inicial por aparecer en los créditos de los largometrajes quedaron fuera del análisis estadístico y porcentual al no disponer de información suficiente. El principal criterio utilizado fue la ausencia de huella digital, no pudiendo detectar su presencia en redes profesionales ni verificar su información.

#### 4.2. Fuentes y proceso de recopilación de datos

*Para la recopilación de los datos de esta investigación se utilizaron tres tipos de fuentes principales, que permitieron contrastar la información y compensar, en algunos casos, la ausencia de datos de las principales plataformas para asegurar la validez del análisis:*

##### 1. Fuentes primarias documentales:

- 1.1 Créditos oficiales de los largometrajes
- 1.2 Perfiles profesionales en LinkedIn
- 1.3 Fichas de IMDb
- 1.4 Webs personales y profesionales

##### 2. Fuentes secundarias:

- 2.1 Entrevistas publicadas en prensa y medios especializados
- 2.2 Informes de asociaciones profesionales (MIA, CIMA, Women in Animation, etc.)

### 3. Fuentes institucionales y académicas:

- 3.1 Estudios y estadísticas sobre la industria audiovisual
- 3.2 Publicaciones sobre género y liderazgo creativo

En cuanto al proceso de recopilación de datos, se llevó a cabo en varias fases que se desglosan a continuación:

1. Identificación de largometrajes estrenados en 2024 mediante la plataforma VEOMAC de la Academia de las Artes y las Ciencias cinematográficas de España y la página web del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA).
2. Extracción de los créditos de cada producción para localizar perfiles femeninos en roles de liderazgo.
3. Búsqueda de información profesional de cada perfil seleccionado (LinkedIn, IMDb, web personal, entrevistas).
4. Registro sistemático de variables en una tabla comparativa diseñada para este estudio.
5. Verificación cruzada de datos mediante distintas fuentes para asegurar precisión (años de experiencia, formación, roles previos).
6. Análisis comparativo para la identificación de patrones y tendencias.

### 4.3. Variables y estrategia del análisis

*Las variables analizadas han permitido reconstruir un perfil profesional sólido y comparable entre las mujeres analizadas. Estas variables se organizan en seis grandes grupos:*

1. Identificación general: nacionalidad, país de actividad, rol en el largometraje.
2. Trayectoria profesional: años de experiencia, trabajos destacados, premios y repercusión internacional.
3. Experiencia en dirección o supervisión: años en cargos directivos, experiencia previa específica en el mismo rol.
4. Asociaciones y visibilidad: pertenencia a asociaciones profesionales, asociaciones de mujeres, presencia en RRSS, participación en festivales.
5. Formación: nivel formativo, campo de estudios, país donde se cursó la formación.
6. Otros indicadores: mentoría o docencia, movilidad entre estudios, reconocimientos personales.

*La información en estos grupos, el análisis se llevó a cabo en dos niveles:*

1. Análisis cuantitativo descriptivo:
  - Distribución porcentual de variables
  - Frecuencias de aparición por categorías profesionales
  - Identificación de rangos predominantes
2. Análisis cualitativo comparativo:
  - Identificación de patrones en trayectorias profesionales
  - Relación entre formación y tipo de liderazgo
  - Análisis de las conexiones entre visibilidad, reconocimiento y acceso a roles de poder
  - Detección de brechas internas dentro del sector

Bajo este análisis exhaustivo y con enfoque concreto se obtendrán datos necesarios con los que articular unas conclusiones sólidas y relevantes para comprender las dinámicas de desigualdad y las formas en las que las mujeres acceden a los puestos de dirección.

#### 4.4. Consideraciones éticas y limitaciones metodológicas de la investigación

Aunque se utilizan datos públicos, a lo largo de esta investigación se ha priorizado en todo momento el análisis colectivo frente a las evaluaciones personales. Además, se ha reducido el análisis a la información publicada en redes profesionales o bases de datos oficiales, evitando ninguna interferencia con aspectos no documentados.

La principal limitación de esta investigación es la dependencia total de las redes profesionales y las bases de datos oficiales para la recopilación de datos. La ausencia de datos completos en algunos perfiles o la ausencia total del perfil podría afectar de forma directa a este análisis, sin embargo, el número de perfiles sin huella digital es muy reducido, apenas dos perfiles de los 54 totales por lo que, teniendo acceso a datos de un 96% de la muestra no se considera una limitación que condicione los resultados.

Aunque la falta de ciertos datos en perfiles que no se encuentran completos de forma online puede generar sesgos relacionados con la falta de actualización o ausencia de actividad en dichas plataformas. Esta falta de datos en ciertos casos también plantea incógnitas y aporta información sobre la importancia de la presencia online en la era digital actual con respecto a la obtención de empleo cualificado.

Además, debido al carácter descriptivo del estudio, no es posible establecer causalidades directas, aunque sí patrones sólidos que fundamenten las conclusiones, así como futuras líneas de investigación.

## 5. Resultados

Los resultados obtenidos del análisis comparativo de los 54 perfiles válidos de mujeres líderes en largometrajes de animación estrenados en 2024 permiten observar claras tendencias en relación con distintos aspectos como la trayectoria profesional de los perfiles, la formación, la experiencia previa en roles directivos y la visibilidad profesional, entre otros. A continuación, se presentan los resultados de forma estructurada:

### 5.1. Identificación general

#### 5.1.1. Distribución de roles/multirrol

Entre los 65 cargos de dirección identificados inicialmente se observó que algunas profesionales desempeñan más de un cargo de liderazgo dentro del mismo largometraje.

*En total, se identificaron:*

- 7 perfiles que ocupan dos cargos de dirección o supervisión
- 3 perfil que desempeña tres cargos diferentes

- El resto de los perfiles (43) ejercen un único rol de liderazgo

Los ejemplos de multirrol incluyen se sitúan sobre todo en perfiles que ocupan uno de los tres cargos principales (dirección, producción o guion) y también desempeñan una supervisión de departamento. Encontramos, por tanto, combinaciones como dirección y guion, producción y producción ejecutiva o dirección de arte y dirección de fondos.

Teniendo en cuenta este doble desempeño de cargos finalmente se obtiene un total de 54 mujeres líderes susceptibles de ser analizadas. De este total, como se ha mencionado anteriormente, encontramos 2 perfiles sin huella digital que quedan excluidos del estudio.

### 5.1.2. País principal de actividad.

*Del total de perfiles analizados, se identificaron los siguientes países como sede principal de actividad profesional:*

- España: 36 perfiles
- Argentina-España: 1 perfil
- Argentina: 1 perfil
- Argentina-Canadá: 1 perfil
- Bélgica: 3 perfiles
- Canadá: 3 perfiles
- Perú: 1 perfil
- Brasil: 1 perfil
- Polonia: 1 perfil
- China: 1 perfil
- Italia: 1 perfil
- Australia: 1 perfil
- No determinado: 1 perfil

La mayoría desarrolla su actividad en España, seguida de perfiles con presencia internacional en Europa y Latinoamérica.

### 5.1.3. Tipo de puesto de liderazgo

Los roles ocupados por las mujeres analizadas se distribuyen del siguiente modo:

- Producción ejecutiva: 9
- Dirección de producción: 8
- Producción: 7
- Guion: 6
- Dirección de arte: 6
- Efectos especiales: 3
- Montaje: 3
- Postproducción: 2
- Ink and paint: 2
- Sonido: 2
- Dirección: 2
- Supervisiones técnicas (CG, luz y color, entornos): 3

Dirección de animación, dirección de fondos, dirección de modelado, maquillaje y peluquería, diseño de vestuario, dirección de comunicación y marketing, iluminación, storyboard: 1 perfil cada uno. Los cargos más frecuentes se concentran en producción ejecutiva, dirección de producción y producción, seguidas de guión y dirección de arte. Dejando las profesiones más técnicas con una menos representación.

## 5.2. Trayectorias profesionales

### 5.2.1. Años de experiencia

*La distribución de años de experiencia es la siguiente:*

- 1–4 años: 7 perfiles
- 5–9 años: 9 perfiles
- 10–14 años: 12 perfiles
- 15–19 años: 13 perfiles
- 20–24 años: 8 perfiles
- 25–29 años: 2 perfiles
- +30 años: 1 perfil

En total, 36 perfiles (69%) cuentan con más de diez años de experiencia en el sector y 45 perfiles (87%) superan los cinco años.

### 5.2.2. Participación en proyectos destacados

Varios perfiles acumulan una participación significativa en producciones reconocidas internacionalmente, incluyendo títulos como *Mad Max: Fury Road*, *The LEGO Movie*, *X-Men: Days of Future Past*, *Monster Hunter*, *Star Wars: Visions II* o producciones de estudios como Disney, Netflix o El Deseo.

### 5.2.3. Premios y reconocimientos asociados

*De los 52 perfiles analizados, 40 presentan al menos un proyecto con presencia destacada en festivales y galardones. Entre los reconocimientos más frecuentes se encuentran:*

- Premios Goya
- Premios Gaudí
- Premios Forqué
- Premios Quirino
- Festivales internacionales como Berlín, Roma y Cannes

### 5.2.4. Observaciones adicionales

Dentro de esta categoría se ha identificado que los perfiles con mayor trayectoria internacional se concentran principalmente en la película *Dragonkeeper*, una de las producciones con mayor presupuesto del conjunto analizado.

### 5.3. Experiencia en dirección y supervisión

#### 5.3.1. Años de experiencia en cargos directivos

*La experiencia específica en roles de dirección o supervisión muestra la siguiente distribución:*

- 0–4 años: 16
- 5–9 años: 11
- 10–14 años: 14
- 15–19 años: 4
- 20–24 años: 2
- Sin datos: 5

La franja más numerosa corresponde a profesionales con 0–4 años de experiencia directiva. Sin embargo, el grueso de los perfiles analizados (31) está por encima de los 5 años de experiencia llegando ciertos perfiles a tener más de 20 años de experiencia.

#### 5.3.2. Experiencia previa en el mismo tipo de dirección

*De los 49 perfiles con datos disponibles:*

- 40 perfiles sí habían desempeñado previamente el mismo tipo de dirección que en el proyecto analizado.
- 9 perfiles accedieron a un rol directivo sin experiencia previa idéntica.

En estos últimos casos, la experiencia previa suele proceder de cortometrajes o de roles dentro del mismo departamento, pero en proyectos de menor escala.

### 5.4. Asociaciones, visibilidad y participación profesional

#### 5.4.1. Presencia en redes profesionales

- 37 perfiles (71%) tienen presencia activa en redes profesionales, principalmente LinkedIn.
- El 29% restante solo dispone de perfil en IMDb como presencia pública.

#### 5.4.2. Participación en asociaciones profesionales

*Se identificaron 14 perfiles miembros de al menos una asociación profesional, como:*

- Colectivo de Cineastas
- APIMA
- ASA
- ANCINE
- BRAVI
- EAVE
- IDFA Academy
- SPPA
- British Film Editors

### **5.4.3. Participación en asociaciones de mujeres.**

*Se identificaron 10 perfiles miembros de asociaciones de mujeres y/o diversidad:*

- MIA (9 perfiles)
- CIMA
- Dones Visuals
- Women in Animation (WIA)
- ODA

### **5.4.4. Participación internacional en eventos**

38 perfiles han participado en festivales, mercados o congresos internacionales.

Los eventos más frecuentes son: MIFA (Annecy), Cartoon Forum, festivales de clase A y galas de premios nacionales.

## **5.5. Formación**

### **5.5.1. Nivel de formación**

- Técnico superior: 6 perfiles
- Grado: 14 perfiles
- Grado/licenciatura + máster: 21 perfiles
- Sin datos: 11 perfiles

### **5.5.2. Campo de estudio**

*De los 40 perfiles con información disponible:*

- Comunicación audiovisual: 7
- Bellas artes: 6
- Animación 2D/3D: 10
- Producción audiovisual: 4
- Guión: 4
- Otros campos no relacionados: 1

### **5.5.3. País de estudios**

- España: 25 perfiles
- Argentina: 2
- Canadá: 2
- Francia: 2
- Bélgica: 1
- Perú: 1
- Reino Unido: 1
- Polonia: 1
- Argentina-Madrid: 1
- México-Madrid: 1
- Sin datos: 11

## 5.6. Indicadores complementarios

### 5.6.1. Visibilidad pública

*La visibilidad en entrevistas, prensa y redes se distribuye así:*

- Alta: 15 perfiles
- Media-alta: 5
- Media: 17
- Media-baja: 5
- Baja: 10

### 5.6.2. Premios personales

*Se identificaron 9 perfiles con premios o nominaciones personales, incluyendo:*

- Premios Gaudí
- Nominación a los Premios Goya (montaje)
- Emmy
- Cartoon Tributes
- British Film Editors
- Premio Calderón de la Barca
- Grand Prix Tokio

### 5.6.3. Docencia o mentoría

21 perfiles imparten docencia o realizan mentoría en universidades, escuelas de animación o programas formativos.

*De ellos:*

- 9 en docencia universitaria
- 12 en escuelas o programas profesionales

## 6. Discusión

Los resultados obtenidos han permitido elaborar una visión matizada de la tipología de los roles de liderazgo femeninos en la industria de la animación española contemporánea. La presencia de mujeres en puestos clave sigue siendo limitada si se compara con el conjunto del sector, pero los datos evidencian una consolidación progresiva de perfiles con trayectorias extensas y formación especializada, entre otras características. A continuación, se articulan los hallazgos de los resultados con el marco teórico revisado que permiten entender con mayor precisión las dinámicas profesionales que han afectado de manera positiva o negativa al acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

### 6.1. Perfiles profesionales y distribución de roles

Los resultados muestran que los cargos ocupados frecuentemente por mujeres en largometrajes de animación corresponden a producción ejecutiva (9 perfiles), dirección de

producción (8) y producción (7). Esta concentración en áreas organizativas confirma lo señalado en estudios previos sobre el audiovisual (Gill, 2014; Lobo *et al.*, 2020), que destacan cómo las mujeres acceden con mayor frecuencia a roles que implican gestión, planificación o coordinación, mientras los cargos técnicos altamente especializados presentan una presencia femenina mucho menor.

La diversidad de posiciones detectada en este estudio, que incluye guion (6 perfiles) y dirección de arte (6 perfiles), se alinea con investigaciones que subrayan la tendencia de las mujeres a ocupar roles vinculados con la creatividad conceptual y el diseño visual (Lauzen, 2023). Sin embargo, la baja presencia en áreas tecnológicas confirma una brecha persistente entre especialización técnica y liderazgo femenino, coincidiendo con los informes de Women in Animation (2022) y MIA (2024).

Aunque el grueso de la muestra (45 perfiles) realiza un único cargo de dirección evidenciando que el sector de la animación es un sector altamente especializado, destacan 9 perfiles que desempeñan dos o incluso tres cargos simultáneamente. Esto revela una doble dinámica: por un lado, la versatilidad profesional de muchas mujeres líderes; por otro, indicios de estructuras de producción donde determinadas figuras asumen responsabilidades múltiples.

## 6.2. Trayectorias profesionales y ascensos lentos

El análisis de los años de experiencia refleja una tendencia sólida: el 69% de las mujeres analizadas cuenta con más de una década de trayectoria profesional, mientras que solo 13% se sitúa por debajo de los cinco años. Esta distribución evidencia que el acceso a roles de liderazgo en la animación española se produce mayoritariamente después de carreras largas, lo que coincide con investigaciones que apuntan a ascensos más lentos para las mujeres en industrias culturales (Simpson y Lewis, 2019).

Esta diferencia se vuelve especialmente visible cuando se compara la experiencia total con la experiencia en cargos directivos: la franja más numerosa es la de 0–4 años de experiencia directiva, pese a que la mayoría presenta más de diez años en la industria. Esto indica un retraso sistemático en la transición hacia puestos de liderazgo, fenómeno observado también en otros sectores audiovisuales y creativos (Coles, 2017; Smith *et al.*, 2023).

El hecho de que 40 de los 49 perfiles con datos tengan experiencia previa en roles semejantes confirma que la progresión hacia la dirección suele ser gradual, basada en la acumulación de responsabilidades dentro de un mismo departamento. No obstante, los 9 perfiles que acceden a puestos de liderazgo sin experiencia previa en un cargo similar evidencian que existen oportunidades de ascenso basadas en talento, reconocimiento interno o necesidades concretas de producción.

## 6.3. Participación internacional y consolidación profesional

Algo que destacar del estudio es la elevada presencia internacional: 38 perfiles han participado en festivales, mercados o eventos profesionales, con especial mención a MIFA

(Annecy), Cartoon Forum o grandes festivales europeos. Esta participación constituye un indicador clave para la consolidación del liderazgo femenino, ya que se asocia a redes de contactos profesionales, visibilidad y acceso a coproducciones, dimensiones destacadas por Sarikakis y Nguyen (2021).

Además, los perfiles con trayectorias más destacadas suelen haber trabajado en producciones de alto presupuesto o en grandes estudios como Disney, Netflix o El Deseo, confirmando que la experiencia internacional funciona como un mecanismo de proyección profesional. Estos resultados coinciden con investigaciones que señalan la importancia de la movilidad transnacional para el desarrollo de carreras creativas (Sørensen & Sundet, 2020).

#### **6.4. Formación especializada y alineada con la práctica profesional**

Los resultados muestran que la formación es un factor determinante en el liderazgo femenino. De los perfiles con datos, 21 cuentan con estudios de posgrado, y la gran mayoría ha cursado formación directamente relacionada con la animación o el audiovisual (animación 2D/3D, Bellas Artes, Comunicación Audiovisual, producción y guion).

El hecho de que solo un perfil presente estudios no relacionados refuerza la idea de que actualmente la animación es un sector muy profesionalizado, que exige un nivel de especialización técnica y artística elevado, y que las mujeres que acceden al liderazgo lo hacen tras trayectorias formativas ajustadas a la naturaleza del sector (Animation UK, 2022).

Además, los casos de formación en dos países (Argentina-España, México-España) señalan una tendencia emergente hacia la movilidad académica, asociada en otros estudios con mayores probabilidades de liderazgo profesional (Campbell y Ertan, 2021).

#### **6.5. Visibilidad, redes y asociaciones profesionales**

La presencia en redes profesionales es notable: el 71% de las mujeres analizadas mantiene perfiles activos en plataformas como LinkedIn, lo que contrasta con la invisibilidad documentada en décadas anteriores. Esta visibilidad digital constituye un factor decisivo para acceder a proyectos, en una industria altamente dependiente de la reputación y la proyección pública (Bielby y Bielby, 2019).

Asimismo, 14 perfiles pertenecen de forma pública a asociaciones profesionales y 10 forman parte de asociaciones de mujeres. La fuerte presencia de MIA (9 de los 10 perfiles) confirma el papel que estas redes cumplen como herramientas de acompañamiento, formación, mentoría y consolidación de referentes femeninos en la animación iberoamericana (MIA, 2024). Esta tendencia concuerda con el marco teórico, que destaca el impacto positivo de las redes femeninas en la igualdad profesional.

Por otra parte, la participación en mentoría y docencia, identificada en 21 perfiles, también señala un compromiso significativo con la formación de nuevas generaciones, actuando como amplificadoras de la presencia femenina en el sector.

## 6.6. Premios, reconocimientos y legitimación

Encontramos 40 perfiles vinculados a proyectos premiados o seleccionados en festivales y 9 perfiles que han obtenido premios a nivel personal relacionados con su profesión. Esto evidencia que el liderazgo femenino no solo está presente, sino que contribuye activamente a obras con alto valor artístico y técnico. Este punto refuerza la legitimación simbólica, expresada en premios y visibilidad institucional, y se asocia a una mayor probabilidad de acceso a futuros proyectos de liderazgo (EIGE, 2021).

## Conclusiones

En el análisis de las trayectorias profesionales de las mujeres líderes en el sector de la animación española se ha visibilizado un escenario complejo en el que se mezclan avances importantes con brechas sociológicas más resistentes. Los datos obtenidos sobre los puestos de liderazgo en largometrajes de animación españoles en 2024 confirman que el número de mujeres líderes continúa siendo minoritaria. Los puestos ocupados por mujeres presentan perfiles altamente cualificados y trayectorias profesionales consolidadas y con proyección internacional; demostrando así experiencia, formación y capacidades de liderazgo necesarias para el puesto de responsabilidad dentro del sector.

En primer lugar, se confirman tendencias señaladas en investigaciones previas que apuntan a una tendencia mayoritariamente femenina en departamentos de gestión, producción y áreas de coordinación de equipos. La menor representación en áreas técnicas especializadas como efectos visuales, iluminación o supervisión CG, demuestra que aún hay áreas en las que se necesita seguir trabajando para hacerla accesible a perfiles femeninos.

En relación con las trayectorias profesionales, los resultados demuestran que el acceso al liderazgo se produce tras carreras prolongadas. El 69% de mujeres analizadas cuenta con más de diez años de experiencia en la industria, y apenas un 13% presenta una trayectoria inferior a cinco años.

La formación aparece como uno de los aspectos más determinantes del estudio, destacando el alto número de perfiles con estudios universitarios y de posgrado, así como la correspondencia directa entre formación y puesto desempeñado. En un sector altamente especializado y tecnificado, la dirección de departamentos requiere conocimientos específicos y actualización constante. La presencia de perfiles especializados y con movilidad académica demuestra que es un aspecto clave para la proyección profesional e internacional. Varios de los perfiles que presentan formación en más de un país encuentran su lugar principal de trabajo en el país dónde realizan el postgrado.

La presencia activa en redes profesionales y asociaciones sectoriales nos sugiere que las profesionales del sector buscan la pertenencia a una red de enlaces y contactos, generando redes fuertes de mujeres que visibilicen y faciliten el intercambio de información, mentoría o fortalecimiento de referentes; factores que son indispensables para reducir las brechas de género. Destaca como principal asociación MIA, Mujeres en la Industria de la animación que aúna perfiles de mujeres pertenecientes al territorio iberoamericano,

también encontramos diferentes asociaciones que están vinculadas con el rol o perfil profesional como asociaciones de guion o de productoras.

Por último, el liderazgo femenino en el sector de la animación española destaca por acumular, tanto a nivel personal como a través de proyectos, galardones y menciones en festivales que resulta ser una constante entre los perfiles analizados. Se puede concluir que el 77% de los perfiles han participado en al menos un proyecto de gran recorrido internacional.

Los resultados de este análisis permiten afirmar que la mujer líder en la animación española se caracteriza por tener una trayectoria extensa, una sólida formación altamente especializada, una presencia cuidada en redes profesionales y una alta capacidad de adaptación a diferentes roles dentro de los equipos. En contrapartida, también se identifican retos importantes como la baja presencia en departamentos técnicos, la promoción tras periodos largos de experiencia y la necesidad de mejorar la visibilidad pública de los perfiles. Tras esta investigación se detecta la necesidad de recopilar y analizar estos mismos parámetros con los perfiles masculinos del segmento seleccionado con la finalidad de realizar una comparación de los datos que permita contextualizar el perfil de la mujer líder frente al perfil del hombre líder. De esta forma se le puede dar respuesta a preguntas necesarias hoy día como: *¿necesita los mismos años de experiencia para acceder a un puesto de liderazgo un hombre que una mujer?*, *¿Qué nivel de formación permite a hombres y mujeres acceder a la industria?* o *¿presentan las mismas características una mujer y un hombre líder?*

## Referencias bibliográficas

- Animation UK. (2022). *Animation workforce report*. UK Screen Alliance.
- Bielby, D., & Bielby, W. (2019). *Gender inequality in cultural production*. Routledge.
- Campbell, C. (2020). *Women's leadership in creative industries*. Palgrave.
- Campbell, C., & Ertan, D. (2021). Gendered pathways in creative careers. *Journal of Cultural Economy*, 14(3), 251–268.
- CIMA. (2022). *Informe CIMA 2022: Mujeres en el audiovisual español*.
- Coles, A. (2017). *Gender and creative labour*. Wiley.
- EIGE. (2021). *Gender gaps in work and leadership in Europe*. European Institute for Gender Equality.
- European Audiovisual Observatory. (2022). *Female professionals in European film*.
- Gill, R. (2014). Unspeakable inequalities: Gender in creative work. *Social Politics*, 21(4), 509–528.
- Jones, D., & Pringle, J. (2015). Unmanageable careers? *Human Relations*, 68(7).
- Lauzen, M. (2023). *The celluloid ceiling report*. San Diego State University.
- Lobo, P., Bernárdez, A., & Martínez, N. (2020). *Mujeres en los medios audiovisuales*. Universidad Complutense.
- MIA. (2024). *Informe sobre mujeres en la industria de la animación iberoamericana*.
- Sarikakis, K., & Nguyen, E. (2021). Women in media industries. *Media, Culture & Society*, 43(3).
- Simpson, R., & Lewis, P. (2019). *Gender, work and organizations*. Sage.

Smith, S., Choueiti, M., & Pieper, K. (2023). *Inclusion in film and television*. USC Annenberg. Sørensen, I., & Sundet, V. (2020). *Global screen production networks*. Oxford University Press. Women in Animation. (2021, 2022). *WIA diversity reports*.

---

**Abstract:** The presence of women in leadership positions within Spanish animation has historically been very limited, reflecting gender inequalities similar to those observed in other cultural and creative industries. However, in recent years there has been a slight progressive increase in the visibility and access of women to management positions, which raises questions about the factors that have enabled this progress and the challenges that still persist. (MIA, 2024)

This research aims to identify common patterns in the careers of women leaders in the animation sector in Spain, as well as to analyze and define what types of profiles manage to reach these leadership positions.

To this end, the career paths of a sample of leading women professionals in animation who have held positions in directing, screenwriting, production, or department supervision in feature films released during 2024 will be examined. The selection of these key figures is based on specific criteria, with the aim of analyzing representative profiles of the Spanish sector: current activity, participation in national feature film projects, and leadership role. In order to identify similarities that define the profile of a female leader in animation, a comparative table will be created considering different variables such as initial training, technical or artistic specialization, international experience, time to access positions of responsibility, and mobility between studios or production companies. The main sources of information proposed are: the credits of feature films produced in Spain in 2024, in order to obtain the profiles on which to base the study, and professional CVs available on LinkedIn and other public platforms, as well as interviews and previous studies.

This research will offer a portrait of the current profile of the female leader in the Spanish animation industry through a comparative study of the different profiles and roles proposed.

**Keywords:** Animation - Cultural Industry - Leadership - Women; Supervision - Direction; Inequality - Feminism

**Resumo:** A presença de mulheres em posições de liderança no âmbito da animação espanhola tem sido historicamente bastante reduzida, refletindo desigualdades de gênero semelhantes às observadas em outras indústrias culturais e criativas. No entanto, nos últimos anos observa-se um leve aumento progressivo na visibilidade e no acesso de mulheres a cargos diretivos, o que suscita questionamentos acerca dos fatores que possibilitaram esse avanço e dos desafios que ainda persistem (MIA, 2024).

Esta pesquisa tem como objetivo principal identificar padrões comuns nas trajetórias profissionais de mulheres líderes no setor da animação na Espanha, bem como analisar e definir que tipos de perfis conseguem alcançar essas posições de liderança.

Para tanto, serão examinadas as trajetórias de uma amostra de profissionais mulheres que ocupam ou ocuparam funções de direção, roteiro, produção ou supervisão de departamentos em longas-metragens de animação lançados no ano de 2024. A seleção dessas figuras-chave baseia-se em critérios específicos, com o intuito de analisar perfis representativos do setor espanhol, tais como atualidade, participação em projetos nacionais de longa-metragem e exercício de papéis de liderança.

Com a finalidade de identificar semelhanças que permitam delinear o perfil da mulher líder na animação, será elaborada uma tabela comparativa considerando diferentes variáveis, como formação inicial, especialização técnica ou artística, experiência internacional, tempo de acesso a cargos de responsabilidade e mobilidade entre estúdios ou produtoras.

As principais fontes de informação propostas incluem os créditos dos longas-metragens produzidos na Espanha em 2024, com o objetivo de identificar os perfis a serem analisados, bem como currículos profissionais disponíveis no LinkedIn e em outras plataformas públicas, além de entrevistas e estudos prévios.

Esta pesquisa pretende oferecer um retrato do perfil contemporâneo da mulher líder na indústria espanhola de animação, por meio de um estudo comparativo dos diferentes perfis e funções analisados.

**Palavras-chave:** Animação - Indústria cultural - Liderança - Mulher - Supervisão - Direção - Desigualdade - Feminismo

---