



Revista Actividad Física y Ciencias
Año 2018, Edición Especial “Mujer y Deporte”

LIDERAZGO DEPORTIVO DE LA MUJER. UNA VISIÓN CRÍTICA WOMEN SPORT LEADERSHIP. A CRITICAL VISION

Robert Durán

MPPE-Venezuela

robertduranguarico@hotmail.com

Rosa López de D'Amico

UPEL-Maracay

rlopezdedamico@yahoo.com

Recibido: 15-07-2018

Aceptado: 20-09-2018

Resumen

El presente artículo tiene como propósito develar la actuación de la mujer en la del mundo deportivo, específicamente liderazgo en puestos de poder y decisión en diferentes niveles de actuación, sea a nivel olímpico, nacional, regional y municipal en Venezuela. Para cumplir con los objetivos planteados se utilizó la Teoría Socio-Critica como elemento de sustento documental para darle una visión más amplia a la problemática de desigualdad y a la discriminación de género lo cual es incompatible con la democracia. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universal reconocido en la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración de Derechos Humanos (1948) la Convención de las Naciones Unidas (1979) sobre la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres. En el caso del Comité Olímpico Internacional, las Federaciones Internacionales, los Comités Olímpicos Nacionales; Ministerio de Deporte, Institutos Regionales e Institutos Municipales se han dado avances y pasos significativos para la igualdad de oportunidades pero aún existen importantes retos relacionados con las necesidades, intereses, deseos y demandas de las mujeres. En lo referente a Venezuela es muy poca la participación de la mujer en calidad de gerente y líder deportivo, a pesar de la aprobación de una Ley Contra la Violencia de la Mujer (2007), la creación del Ministerio de la Mujer (2011) y de la alianza de Ministerio de la Mujer y Ministerio de la Juventud y Deporte (2011) para impulsar programas y proyectos que atiendas las necesidades de las mujeres a nivel nacional, lo cual aún todavía no se ha logrado completamente.

Palabras clave: mujer, liderazgo, gestión, deporte, Venezuela.

Abstract

The purpose of this article is to present women's presence in the world of sport management, particularly in leadership and decision making positions at different levels: international, national, regional and municipal in Venezuela. Some aspects of the sociocritical theory are used in this review in order to support this view of inequality and gender discrimination that is unacceptable in democratic environments. Gender equality among men and women is a universal principle acknowledged by the United Nations on 1945 Declaration on human rights in 1948, and the United Nations convention in 1979 about any form of discrimination against women. At the International Olympic Committee, International Federations, National Olympic Committees, Regional and Municipal Institutes of Sport have had some important progress in gender equity but still there are important challenges related with needs, interests, wishes and demands women have. In Venezuela there is limited participation of women in sport management and leadership position in sport, in spite of the fact that there is a law against women's violence in 2007, the creation of the Ministry for women and gender equity in 2011 and the strategic partnership between the latter and the Ministry of youth and sport in 2011 in order to promote programs and projects that look at the needs of women at national level, but it is still not fully fulfilled.

Keywords: women, leadership, management, sport, Venezuela.

Introducción

Es innegable que a lo largo del siglo XX y XXI las mujeres han ido incorporándose a las diferentes esferas de la vida pública con gran empuje y son muchos los ámbitos en los que actualmente no sólo participan sino que además destacan. Entre los logros obtenidos por la población femenina se encuentra el acceso a la formación y al conocimiento profesional y científico, del que estuvieron apartadas durante mucho tiempo la mayoría de ellas. Este hecho, teóricamente, sitúa a las mujeres en posición de igualdad para involucrarse en las diferentes esferas sociales y laborales. Además, en los últimos años se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de paridad en el marco de las Naciones Unidas y en Venezuela, pero todavía existen importantes retos relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres. Según un informe de publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018), sobre la igualdad de género en la educación plantea que las instituciones educativas y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.

La igualdad entre hombres y mujeres es en la actualidad un principio jurídico universal, reconocido en el contexto internacional por la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En los últimos años, en Venezuela se ha

creado un marco legislativo y jurídico en materia de derechos de los más adelantados de América, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en los artículos (62, 70,83, 86, 87, 102) garantiza el acceso de la mujer en cualquier ambiente donde se desenvuelva, la Ley Contra la Violencia de la Mujer, la Ley del Trabajo, entre otras que garantizan la paridad efectiva entre mujeres y hombres, que constituye una herramienta fundamental para lograr definitivamente una sociedad más justa.

A pesar de ello, la cercanía y el análisis de la realidad actual nos aproxima a situaciones inexplicables objetivamente: las mujeres hoy tienen poco acceso a posiciones y calidad de empleo en relación con la sociedad actual a pesar de los avances, con mayores tasas de desempleos, dificultades para el paso, la permanencia y la promoción; diferencias salariales; ausencia de los lugares de máxima responsabilidad, con lo que conlleva el desaprovechamiento del talento que se sitúa en la otra mitad de la población (Martínez y Alborch, 2007).

Entre los factores de predominio negativo que se apuntan para justificar estos desajustes se encuentran las influencias culturales y el rol que la sociedad atribuye a las mujeres. Incluso en las colectividades más desarrolladas, este rol supone un pesado lastre para la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral/profesional y, especialmente, para competir en igualdad de condiciones con los hombres en tareas de máxima responsabilidad que, generalmente, son las que exigen mayor o casi exclusiva dedicación.

Los roles sociales de género adscriben funciones diferenciadas a hombres y a mujeres y han estado determinadas por las características biológicas, el sexo, y diferenciadas por el entorno sociocultural, el género. Mientras que el sexo es una característica biológica y nos viene dado por la naturaleza, el género es una mera construcción cultural hecha según las funciones que en cada sociedad se asignan a cada sexo. Nuestra comprensión de lo que significa ser un hombre o una mujer lo aprendemos a lo largo de la vida. No hemos nacido sabiendo lo que se espera de nuestro sexo, sino que lo vamos aprendiendo de la familia, de la escuela y de nuestros iguales a través de generaciones; con ello hemos ido configurando los denominados “roles sociales de género” y, también, el conjunto de creencias que definen las características que se consideran apropiadas para hombres y mujeres, conocidas como estereotipos de género según Beauvoir (1949) quien manifiesta que “uno no nace mujer, sino que se hace mujer”.

La función de la mujer ha estado reducida durante muchos años a la reproducción y, desde esta perspectiva, la maternidad y el cuidado de la prole y del círculo familiar han sido las tareas que han definido su rol social. En el caso del hombre, su participación en la sociedad ha estado orientada a sustentar el sistema productivo y a proporcionar medios materiales para el mantenimiento de la familia. Las culturas y las distintas civilizaciones de la historia humana han dado prioridad a las funciones que desempeñaban los hombres y han estado marcadas por el patriarcado.

Este reparto de funciones ha condicionado la vida de las mujeres a lo largo de la historia reduciendo su quehacer al ámbito de lo doméstico y privado. Por ello, cuando han accedido al mundo público, ya sea como estudiantes, profesionales o dirigentes, se han encontrado con

dificultades no sólo a nivel personal, sino también en el entorno familiar y en el ámbito sociocultural de las organizaciones.

Aunque las oportunidades de la población femenina de los países desarrollados y en vías de desarrollo para obtener formación académica y científica se han incrementado notablemente en los últimos treinta años (Agudo, 2006), y hoy día el número de mujeres matriculadas en los diferentes niveles educativos es superior al de hombres, sin embargo, nutridos estudios de ámbito nacional e internacional (Agudo, Arranz, Del Val, García, Justo, Pardo y Vedma, 2006), sobre aspectos tales como el acceso a los puestos de máxima responsabilidad política, económica o científica ponen de manifiesto que las mujeres, aun teniendo la misma o similar formación académica y conocimientos científico-profesionales que los hombres, no logran alcanzar los mismos éxitos que ellos.

En Venezuela, podemos citar al Consejo Nacional Electoral, en su resolución N° 050401-179, (2005), donde se da certeza de la discriminación política de las mujeres para optar a ejercer cargos de elección popular, de nueve (9) millones de mujeres electoras, solo 20% representan cargo de poder, 4 mujeres alcanzaron cargos de gobernadoras, 36 alcanzaron ser alcaldesas, de 30 ministros 11 son mujeres, en el parlamento solo hay una representación del 17 al 21 % de mujeres a pesar de la resolución emitida por el Consejo Nacional Electoral en el año 2005 en la que exhortó a los partidos políticos a presentar sus candidaturas con una composición paritaria y alterna para las elecciones parlamentarias u otras elecciones. Lo que se observa es que a pesar de los avances aún sigue siendo insuficiente la igualdad, acceso y paridad de las mujeres a cargos de poder político, económico, social, deportivo y dirigencial.

Parece que el acceso que determinan los ámbitos profesionales y científicos han tenido y tienen al rol social masculino y la persistencia en el entramado social de los estereotipos más tradicionales pueden ser la causa del mantenimiento de ciertos modos de discriminación por género que todavía existen y de la lentitud con la que se están produciendo los cambios deseados.

Por las razones antes enumeradas este artículo busca demostrar con datos y cifras los progresos que se han dado en la sociedad en cuanto a la legislación de los derechos de las mujeres, los insuficientes avances y el importante rol que ocupa la mujer dentro de la colectividad en lo que se refiere al ámbito de dirigente en cargos de gran exigencia laboral, pero que aún existen patrones culturales que se mantienen en el tiempo que solo retrasan de forma permanente el camino protagónico ya demostrado por las mujeres que ocupan cargos importantes en el mundo actual, quienes están capacitadas para asumir grandes retos.

Participación de la mujer en la sociedad

El progreso de una sociedad se mide y valora por los avances tecnológico, económico y social; es en este último en el que muchos afirman que el verdadero avance se ha producido en la consideración y auge de la mujer en el aspecto laboral y en los diferentes “roles” a los que las mujeres se han ido incorporando. Nadie discute que se han producido progresos, logros y cambios

de actitudes en parte de la sociedad, particularmente en la segunda mitad del siglo XX y en algunos sectores de las sociedades occidentales. Lamentablemente, no ocurre en igual medida en todos los sectores sociales o en aquella cuya cultura, religión, costumbres y vivencias condicionan o limitan los cambios necesarios.

Según datos publicados acerca del índice global de género (Expansión datos macro, 2016), Venezuela se sitúa en la posición nº 74 de la clasificación mundial en el Índice de Disparidad entre Géneros, que evalúa el buen uso y el reparto de los recursos y oportunidades entre la población femenina y masculina en áreas como salarios, niveles de participación y acceso a empleos altamente calificados, participación política, educación, etc. Este puesto nos aleja del grupo de los diez (10) Estados Latinoamericanos más paritarios según esa referencia (Nicaragua, Bolivia, Argentina, México, Chile, Brasil, Colombia, Panamá, República Dominicana, Paraguay). Entre los factores que han contribuido de manera decidida en el avance social de las mujeres durante el pasado siglo XX, posibilitando cierto nivel de independencia personal, familiar y social, se señalan: la obtención de derechos ciudadanos a través del voto, el logro de derechos laborales, con la mejora de las condiciones de trabajo y la obtención de un salario, y los avances científicos que han permitido el control de la natalidad y han hecho caer muchos mitos en relación con la salud de las mujeres.

Además, las oportunidades que ha ido adquiriendo la población femenina de algunos países para obtener formación académica y profesional son considerados logros esenciales para que cada mujer pueda desarrollar su personalidad de acuerdo con su capacidad y sin las restricciones impuestas por la tradición, la cultura del lugar y el momento. Como dato referencial para valorar el avance realizado en este sentido puede servirnos el hecho de que a mediados del siglo XIX y XX el 78% de las mujeres en Venezuela eran analfabetas y, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el curso de los años 1998-2018 el alumnado femenino en los estudios universitarios supera al masculino (72 % mujeres) y del total de personas que se han graduado en el mismo periodo, el 70% han sido mujeres, Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT, 2018).

Parece incuestionable, por tanto, que muchas mujeres se encuentran en cuanto a desarrollo personal y profesional en condiciones similares a los hombres, no solo para incorporarse al mercado laboral como trabajadoras, sino también para ocupar los mismos niveles de participación en los puestos de responsabilidad de los diferentes ámbitos sociales y cuentan, además, con el amparo legal oportuno para ello.

Sin embargo, cuando repasamos los datos de esta participación, nos encontramos con una situación muy distinta y, todavía, se cuestiona si las mujeres pueden soportar la pesada carga de un puesto de responsabilidad, sobre todo si tienen familia. A continuación se exponen los datos más significativos en relación con la participación femenina en puestos de responsabilidad y dirección de los ámbitos político, económico y académico.

Tabla 1. Ámbito de Decisión

POLÍTICO	ECONÓMICO	ACADÉMICO
-Representación en el Poder Ejecutivo 22,5 %	-Presidencias 0,5%	-Rectoras de Universidades 26%
-Representación en los Poderes Públicos 10 %	-Vice-Presidencias 2 %	-Vice-Rectoras 34%
-Representación en la AN 21%	-Cargos Importantes en la Administración Pública 17,4 %	-Directoras de Núcleos Universitarios 35%
-Representación en la ANC 17 %		-Académicas 46,8 %
-Representación en Consejos Legislativos 45,6 %		-Directoras de Departamentos Universitarios 34%
-Representación en Alcaldías 23% y Gobernaciones 24%		
-Organismos Internacionales (ONU, BM, COI) 0%		

Fuente: INE, CNE, MPPEUCT (2018).

Del análisis de estos datos se deduce que, si bien hemos superado las recias barreras que impedían el acceso de la población femenina a los puestos de decisión, todavía se hacen patentes las influencias de la cultura y la tradición a la hora de elegir líderes. Este hecho está generalizado en casi todos los países, incluso en aquellos que tienen una estructura social más igualitaria, como es el caso de Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia, o Alemania, según un informe publicado por Brecha Global de Genero (WEF, 2016).

El liderazgo femenino

Uno de los temas que se viene abordando y estudiando últimamente dentro del ámbito de las ciencias sociales es el liderazgo femenino. Si bien es cierto que indagando a lo largo de la historia podemos encontrar mujeres que han tenido algún tipo de liderazgo religioso, científico, político, etc., en muy pocos casos sus biografías han trascendido y muy pocas personas conocen su existencia.

En los siglos XIX y XX la lista de mujeres eminentes es bastante amplia y la podemos encontrar por ejemplo en el Diccionario de mujeres celebres (Espasa, 1994) pero existe un gran desconocimiento social acerca de ellas. En muchos casos porque los historiadores, generalmente hombres, no las han considerado relevantes, en otros porque el marido o el padre se han apropiado de sus realizaciones y, a veces, porque ellas mismas han escondido o minimizado sus quehaceres para no ser discriminadas socialmente.

Las influencias culturales y educativas han contribuido, y todavía continúan haciéndolo, a perpetuar actitudes en relación con el liderazgo femenino. Por ello, de manera relativamente reciente, se ha abierto un campo de investigación dentro de la psicología y de la pedagogía enfocada a averiguar si existen diferencias objetivas de capacidad por sexo que justifiquen las diferencias observadas en el ámbito laboral/profesional (Valls Llobet, 2009).

Alfaro (s/f), plantea que gran parte de las féminas se enfrentan a patrones negativos desde la infancia tanto en las instituciones educativas como en el núcleo familiar, donde se puede verificar que las mujeres con alto grado académico tienden a tener menos probabilidades para alcanzar elevadas metas escolares y profesionales, ya que la rigidez entre la vida laboral y personal sigue ocasionando inconvenientes a la población femenina, incluso a las más capacitadas. Arnold, Noble y Subotnik (1996) presentaron un modelo para el desarrollo del talento en mujeres adultas donde se hacían patentes las diferencias de género derivadas de la cultura existente. Estas diferencias además se fusionan con problemas de autoestima, problemas de marginación en entornos sociales y problemas con las demandas de determinadas familias y profesiones.

Otros muchos trabajos constatan que las mujeres con mayor capacidad intelectual y que podrían poseer por ello mejores condiciones para el liderazgo se ven limitadas desde edades tempranas por influencias negativas que condicionan su desarrollo personal y profesional. Como hechos determinantes que condicionan estas influencias citan el contexto educativo, los estereotipos sociales, la ausencia de modelos femeninos de éxito, el miedo al éxito, el perfeccionismo, las orientaciones inadecuadas y los mensajes contradictorios que reciben las niñas.

Asimismo, las corrientes pedagógicas, Pinker, (2002), Scala, (2010), Martínez (2009) y Llanes, (2010), más recientes señalan algunas orientaciones relativas al tratamiento que debería darse a las chicas para evitar que su condición sexual limitara sus posibilidades potenciales de desarrollo: identificación temprana de las más capaces, participación en actividades de riesgo intelectual, impedir que adquieran sentimientos de inferioridad o de rechazo hacia situaciones de liderazgo, darles a conocer modelos femeninos de éxito en los diferentes ámbitos profesionales, mantener altas sus expectativas profesionales, proporcionarles habilidades para el liderazgo y orientarlas hacia ámbitos relacionados con sus capacidades.

La situación de la mujer en el deporte

El progreso de las mujeres en la sociedad, en términos de igualdad, no se mide solo por el número de ellas que acceden a los distintos ámbitos sociales, ya sea a la producción, a la educación o al deporte, que, como sabemos, ha ido en aumento en las últimas décadas, sino que también es importante conocer las situaciones reales en las que se encuentran, la posición que han adquirido en cada uno de dichos ámbitos, las dificultades para conseguir la igualdad real, su acceso a la toma de decisiones, etc.

El deporte ha sido históricamente un espacio masculino tanto en su práctica como en su gestión y todavía permanecen muy asentados los estereotipos de género que impiden la

participación de hombres y mujeres en términos de equidad. En el sector deportivo las cifras, muchas veces, son una cortina de humo para obviar los problemas reales que tienen las mujeres, como son los Juegos Olímpicos y el Deporte Profesional, entre otros, la cultura masculina dominante en las estructuras deportivas, la menor cuantía de recursos económicos, materiales y humanos con la que se dota el deporte que realizan las mujeres, la menor cobertura mediática de los éxitos y actividades deportivas femeninas y el acceso a la participación de mujeres en las estructuras que rigen el deporte, podemos colocar como ejemplo a atletas venezolanas que han obtenido medallas paralímpicas y olímpicas: Naomi Soazo, Yercaly Medina, Sol Rojas (Paralímpicos), Adriana Carmona Dalia Contreras, Stefany Hernández, Yulimar Rojas, quienes no han recibido el reconocimiento deportivo, social y económico que merecen por sus actuaciones en la cita deportiva más importante del mundo.

La situación de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones en el deporte no es muy distinta a la de otros sectores de la sociedad, aunque en el sector deportivo su representación es mucho menor que en el sector político o en el paralelismo con la situación básica que se ha producido en los otros ámbitos sociales, académico/científico, laboral, económico y político. La dificultad que las mujeres tienen para acceder a los puestos de responsabilidad en las estructuras deportivas conlleva su ausencia en la toma de decisiones. Esto significa que los problemas en el deporte no se abordan con la perspectiva de género y por lo tanto los problemas de las mujeres permanecen en gran medida invisibles.

La problemática que las mujeres tienen para acceder a los ámbitos de gestión y dirección en el deporte se ha presentado desde hace mucho tiempo, pudiendo señalar los años setenta del siglo pasado como la toma de conciencia de las propias mujeres sobre su situación general en el deporte; pero son los años ochenta y noventa en los que las organizaciones de mujeres deportistas europeas y estadounidenses hacen grandes aportes, pero también organizaciones académicas internacionales (IAPESGW, IWG, WSI), hacen oír su voz en las conferencias mundiales sobre la mujer, sobre todo organizadas por la ONU como fue la de Beijing en 1995, en cuyas declaraciones se hace referencia a la Educación Física y el Deporte, concretamente en tres resoluciones que se refieren a los puestos de decisión en el deporte, los aspectos educativos y los aspectos extraescolares del deporte.

A su vez, las organizaciones de mujeres que apoyan el deporte y la educación física ya venían organizando encuentros y grupos de trabajo en el propio ámbito deportivo. Entre las actividades más importantes destacan las Conferencias mundiales de IAPESGW desde el año 1949 han venido celebrando congresos cuatrienales en todos los continentes sin interrupciones hasta nuestros días y en la década de los 90 se estableció la red de IWG (Grupo de Trabajo Internacional para la Mujer y el Deporte) que ha organizado las conferencias desde Brighton (1994) hasta nuestros días también con una regularidad de cada cuatro años, Namibia (1998), Montreal (2002), y Kumamoto (2006) y Sídney (2010), Helsinki (2014) y Gaborone (2018). En estas Conferencias se insiste en la necesidad de preparar a las mujeres para desempeñar cargos de responsabilidad en el deporte, animando a las organizaciones deportivas y a los gobiernos a fomentar el acceso a los

mismos. El acceso y la participación de las mujeres a la toma de decisiones se han convertido en los objetivos de los organismos deportivos nacionales e internacionales.

El Comité Olímpico Internacional crea en 1995 la Comisión Mujer y Deporte con el fin de potenciar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos del deporte y, en la Conferencia sobre Mujer y Deporte en Lausana (1996), establece como estrategia de promoción el objetivo de que para el año 2000 las mujeres ocupen el 10% de los puestos de dirección/gestión. Posteriormente, en el año 2000, en la conferencia de París, eleva la cuota de participación al 20% como objetivo para 2005. No obstante no se logró.

El Comité Olímpico Venezolano, aun en el año 2018 presenta pocos avances (solo foros y conversatorios) que estimulen la promoción de mujeres a los espacios de organización, gestión y dirección del deporte, por lo tanto no se manejan datos que puedan detectar la situación en Venezuela y se observó que en la dirección y organización del deporte a nivel nacional la presencia de las mujeres no superaba como media el 10%, bastante alejada, como se ve, de lo que propone el Comité Olímpico Internacional. También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), en sus recomendaciones de igual de género y trabajo decente en 2012, edita un documento en el que se presta atención al empleo femenino en el Deporte que dice:

La desigualdad de género y los obstáculos existen en todas las profesiones, incluso en el deporte. El compromiso de la OIT de mejorar las condiciones de las mujeres en el lugar de trabajo se extiende no solo a las mujeres que trabajan como deportistas y entrenadoras sino también a las que participan en la toma de decisiones, promoción, periodistas y otras profesiones del sector” (p. 54).

Las mujeres en la dirección y gestión del deporte

Las disposiciones de los diferentes organismos internacionales y de los gobiernos de los países para eliminar la discriminación por género, así como las normas y medidas adoptadas por los organismos deportivos internacionales y nacionales para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el deporte, han producido una serie de efectos positivos, como el aumento de participación femenina en parte de las estructuras administrativas del deporte. Sin embargo, cuando analizamos la participación real de estas mujeres en la toma de decisiones y observamos los puestos que ocupan, comprobamos que, si bien ha aumentado el número de ellas, su situación de influencia en la toma de decisiones es muy escasa.

Tabla 2. Relación de equidad de género en el Comité Olímpico Internacional

Comité Olímpico Internacional	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje % de Mujeres
Comisión Ejecutiva	1	14	15	6,6
Miembros	14	101	115	12,2

Comisiones	35	200	235	14,9
Total	50	315	365	13,7

Fuente: Comité Olímpico Internacional (2018).

Tabla 3. Relación de equidad de género en los Organismos Internacionales

Organismo	Más del 20%	Entre 10 % y 20%	Al menos una mujer
Comités Olímpicos Nacionales	54 29,3 %	125 67,9 %	181 98,4 %
Federaciones Internacionales	10 29 %	19 54 %	32 91 %
Federaciones Olímpicas Internacionales	7 24 %	15 52 %	32 91 %

Fuente: Comité Olímpico Internacional (2018).

De los datos recogidos se puede concluir que la equidad en el reparto de puestos de responsabilidad en el deporte internacional está, todavía, lejos. Incluso, el propio COI, que estableció los objetivos porcentuales concretos que ya hemos citado, no los ha cumplido. No obstante, se señala que ha aumentado el interés por encaminar esfuerzos hacia la equidad y algunas organizaciones están desarrollando programas de promoción entre las deportistas para incorporarlas como dirigentes.

Mujeres en organismos Venezolanos

La presencia de las mujeres en la organización y dirección del deporte en Venezuela es conocida a nivel nacional a través de los estudios que se están realizando en la Comisión Nacional de la Mujer y Deporte, Min-Mujer, MPPJD (2016) en él que se pretende visualizar la participación de las mujeres en todos los espacios deportivos, con la intención de defender a las atletas, contra la desigualdad, falta de equidad de género y discriminación hacia la mujer en el ejercicio de sus derechos con la firme intención de encontrar espacios, planes, y programas que garanticen la no discriminación de la mujer en la actividad deportiva y gerencial.

López de D'Amico (2008), para ese momento, efectuó una investigación del estudio del perfil de los gerentes de las federaciones deportivas venezolanas, en la cual demostró que existen pocas estadísticas que señalen la participación de la mujer en la gerencia y liderazgo deportivo, en la que se destaca la poca información en este tipo de investigaciones, en dicho trabajo el cuestionario fue enviado a 40 federaciones, a continuación se presentan algunos datos que son muy elocuentes. Ante la pregunta 1-. ¿Piensa usted que la igualdad de género es un elemento

importante es su organización? 75% señaló que si, 12% señaló que no, 5% no sabe y 8% indicó que no sabe. La pregunta 2-. ¿Piensa usted que hay equidad de genero en el deporte en general? 70% señaló que no, 20% respondió si y 10% no respondió. La pregunta 3 presentaba 4 opciones de respuesta-. ¿Qué piensa acerca de las relaciones entre los generos en las directivas y comisiones en organizaciones deportiva? No respondió 6%, 18% señaló que está bien, 66% indicó que debe haber cambio y 10% indicó que no sabe.

En la misma López de D'Amico (2018), plasmó que en las respuestas de los dirigentes entrevistados hay coincidencia en el hecho de que en el pasado era muy difícil encontrar mujeres en las posiciones gerenciales, no obstante con el pasar de los años esto ha cambiado y más mujeres están participando en posiciones de liderazgo en el deporte. No obstante, sigue siendo insuficiente, esto se observa en la participación de la mujer en el Comité Olímpico Venezolano, Ministerio del Poder Popular para Juventud y Deporte, las Federaciones Deportivas Nacionales y personal de alta competición queda recogida en el cuadro siguiente, en el que podemos observar el bajo porcentaje de puestos que son ocupados por mujeres.

Tabla 4. Posiciones Gerenciales de las Mujeres en Venezuela

Organismo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
COV Presidencia Comisión Permanente	10	76 %	3	23 %	13
MPPDJ Presidencia IND	10	91 %	1	9 %	11
Institutos o Fundaciones Regionales de Deportes	20	83 %	4	17 %	24
Institutos Municipales de Deporte	305	91%	30	9 %	335
Fed. Nacionales Presidencia	51	82 %	11	18 %	62
Rectores universitario	63	74 %	21	26 %	84

Fuente: Azuaje, V. (2014), MJD, IND, (2018)

Los niveles más bajos de participación femenina son bajos, aspecto a resaltar porque de estos organismos dependen, precisamente, las directrices y normas que regulan la práctica deportiva, y el sector educativo corresponde a la educación quien forma y modela la sociedad, entonces todos estos el liderazgo se hace mayoritariamente bajo la visión masculina.

Consideraciones generales sobre la situación actual de las mujeres en la gestión del deporte

La difícil situación que se vive en los diferentes ámbitos deportivos la mujer para poder acceder a los ámbitos de gerencia en el deporte pasa por diferentes situaciones que son similares a otras áreas de la sociedad:

- El modelo de gerencia tiene tendencia masculina.
- El rol socio-familiar de la mujer en la sociedad actual.
- Se encuentra con mayor exigencia para poder alcanzar dichos cargos de gestión.
- Adopta un comportamiento identificado con roles masculinos para obtener éxito.

Hay barreras deportivas que se han perpetuado en las organizaciones y estructuras hechas por hombres y para hombres, el argot que se utiliza, es decir lenguaje sexista, exaltación de los valores masculinos, etc.; se reproduce constantemente el modelo establecido y no hay disposición para trabajar con otros que son diferentes a la tradición; comunicación y apoyo solo para hombres; la promoción en puesto de gestión es a conveniencia. La estructura de las organizaciones del deporte impide el acceso y la participación el perfil laboral ocupado por mujeres, estas y otras barreras que se podrían citar, pero que excederían los objetivos de este trabajo, explicarían, seguramente, el perfil de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres en el sector deportivo.

Por esta razón nos encontramos que muchas de las mujeres que hacen vida en la gestión del deporte lo hacen en tareas que no implican toma de decisiones ni ejercicio de poder, tales como administrativas, secretarias entre otras, persistiendo de manera obvia las dificultades para alcanzar ascensos en las organizaciones deportivas, dejando en evidencia que cuando las mujeres tienen las mismas posibilidades laborales que los hombres en cuanto a sus capacidades aumenta el número de ellas que ocupan lugares de ejercicio de poder y hasta pueden lograr grandes avances en lo que se refiere al éxito gerencial.

En Venezuela se han encontrado barreras que condicionan el acceso y participación de las mujeres en la dirección y gestión del deporte (ej., López de D'Amico, 2008, López de D'Amico, Oropeza y Murillo, 2016; Murillo, 2005): Barreras socio-educativas; Mantenimiento de estereotipos sobre los roles sociales de hombres y mujeres; Diferencias en el reconocimiento social, deportivo y económico de las mujeres en relación a los hombres; Dificultades para ejercer un rol deportivo femenino; Inadaptación al ejercicio del poder; Falta de confianza en sí mismas; Falta de calificación para actividades en la esfera pública.

Estrategias para promover la participación de las mujeres en la gerencia deportiva en Venezuela

Del análisis expuesto sobre la situación que actualmente se presenta en cuanto a la mujer y la gerencia del deporte así como de los factores que intervienen en dicha situación, se sugiere algunas actividades que favorezcan el acceso y la participación de mujeres a los puestos de decisión en el deporte.

La utilización de estrategias específicas para el ámbito deportivo relativas al empoderamiento de las mujeres y a la superación del hipotético “dominio” que haga realidad la igualdad de oportunidades debería ser un objetivo prioritario para las instituciones. Igualmente la aplicación y cumplimiento en el ámbito deportivo de las leyes y normas de carácter general que existen en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Las particularidades de las estructuras administrativas del deporte, el modelo gerencial y el acceso a las mismas parecieran estar hecho con la firme intención y voluntad de mantener la escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de la gerencia deportiva, o en algunos casos se pudiera pensar que no ha sido intencional no obstante no se han tomado medidas que produzcan cambios significativos así como se ha suscitado en otros ámbitos.

Asimismo, la ausencia de modelos femeninos unido al poco impacto que tienen en los organismos e instituciones deportivas las normas y los apoyos de carácter general que se están implementando para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral inciden de manera negativa en la motivación que se requiere para tener estas aspiraciones profesionales. Por todo ello, consideramos absolutamente necesario establecer estrategias de actuaciones dirigidas a minimizar los factores de repercusión negativa y a potenciar en las mujeres actitudes y aptitudes de liderazgo, así como a generar, sobre todo en las más jóvenes, el interés por las tareas de gerencia y administración dentro del ámbito deportivo.

En esta línea de actuación, a continuación, se exponen algunas propuestas que podrían aplicarse:

Formación Profesional a través de cursos de formación en gerencia deportiva o talleres para mujeres interesadas. Del análisis expuesto sobre la situación que actualmente tienen las mujeres en relación con la gerencia del deporte así como de los factores que intervienen en dicha situación, se desprende la necesidad de realizar actividades que favorezcan el acceso y la participación de mujeres a los puestos de decisión en el deporte.

La aplicación y cumplimiento en el ámbito deportivo de las leyes y normas de carácter general que existen en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La peculiaridad de las estructuras administrativas del deporte, el modelo androcéntrico y patriarcal que preside la gestión de las mismas y el carácter voluntario de los puestos de responsabilidad parecen estar en la base de la escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de la gestión deportiva.

Reconocer la ausencia de modelos femeninos unido al poco impacto que tienen en los medios de comunicación. Entonces hay que actuar y por ejemplo realizar alianzas para promover y visibilizar el deporte femenino.

Conclusiones

Para concluir se puntualiza los aspectos encontrados en la literatura y la experiencia propia en el mundo del deporte de quienes escriben, en la relación con la equidad en el liderazgo deportivo y en particular la posición de la mujer:

- Se observa que existen desigualdades entre la situación del sector deportivo y los demás ámbitos profesionales.
- Se confirma la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del ámbito deportivo, tanto a nivel nacional como internacional.
- Se observa que las instituciones y organismos que rigen el deporte, en general, siguen un modelo excluyente.
- El establecimiento de leyes y normas orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres, no se ha visto acompañado de un aumento de mujeres en los puestos de responsabilidad en el deporte.
- Las estructuras administrativas del deporte y el carácter de voluntariado que tienen dichos puestos que ejercen las mujeres.
- En general, se pone de manifiesto el esfuerzo que supone para las mujeres ocupar puestos de responsabilidad debido a que estos se rigen por los modelos masculinos.
- El acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad se ve limitado porque el modelo actual de gerencia se impone y no les da cabida.
- Las mujeres con puestos de responsabilidad, a través de su propia experiencia, ponen de relieve las actitudes machistas que todavía persisten en las relaciones interpersonales.
- Se manifiestan a través de la invisibilidad de las mujeres y de los estereotipos de género asociados a la forma de ejercer el poder.
- Los niveles de desigualdad que todavía persisten justifican la creación de Oficinas y Comisiones en los centros de trabajo y en las administraciones para el tratamiento y la defensa de los derechos de las mujeres y la implementación de actuaciones concretas.

Para finalizar, resumimos algunas sugerencias que pudieran ser aplicadas en Venezuela para poder darle mayor poder y acceso a la mujer dentro del ámbito gerencial del deporte, entre las cuales tenemos; la formación profesional en la gerencia del deporte, programas de desarrollo del liderazgo de la mujer en el ámbito deportivo, la inclusión de modelos de educación física escolar interesantes para las chicas y de la perspectiva profesional de la gerencia deportiva, dejar de lado el análisis sexista de los valores que requiere la gestión deportiva, considerar a aquellas mujeres modelos por su accionar y las que ocupan cargos de responsabilidad dentro del deporte, la objetividad que debe existir en los criterios de selección, programas de formación y capacitación

para ex deportivas y profesionales, normar el marco jurídico y adaptarlo a los nuevas exigencias de la sociedad, promover cambios en las estructuras deportivas para el acceso de las mujeres a cargos de gerencia, visibilizando la equidad de las organizaciones deportivas, las federaciones y clubes con la presencia de mujeres y valorar el trabajo en conjunto con una remuneración acorde con el nivel de preparación de las mujeres, son algunas de las estrategias que se pudieran aplicar y promover para mejorar las situación gerencial, social y económicas de las mujeres en Venezuela.

Referencias

Alfaro, E. (s/f). *El Liderazgo de las Mujeres*. España: Universidad de Madrid.

Agudo, Y. (2006). *El Lado Oscuro de la Mujer en la Investigación Científica*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483396>

Agudo, Y., Arranz, F., Del Val Cid, C., García, M., Justo, C., Pardo, P. y Vedma, A. (2006). *Mujeres y Hombres en la Ciencia Española. Una Investigación Empírica*. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/mujeresYHombresCiencia.pdf>

Arnold, K., Noble, K. y Subotnik, R. (eds.). (1996). *Remarkable women: Perspectives on female talent development*. Cresskill N.J: Hapton Press.

Azuaje, V. (2014). *Mujeres en la Educación Superior, Una Mirada desde Venezuela*. Núcleo de Estudio e Investigaciones en Educación Superior del Mercosur. Disponible en: [file:///C:/Users/acer/Downloads/9250-25086-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/9250-25086-1-PB%20(1).pdf)

Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Disponible en: <http://www.marxists.org/reference/subject/ethics/de-beauvoir/2ndsex/Introduction.htm>.

Informe Global de la Brecha Global de Género. (2016). Disponible en: <https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-wef/>

Naciones Unidas. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Disponible en: <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/women/index.html>

Conferencia sobre Mujer y Deporte, Lausana, (1996). Disponible en: <http://www.mujierydeporte.org/documentos/docs/1%C2%AA%20CONFERENCIA%20MUNDIAL%20SOBRE%20MUJER%20Y%20DEPORTE%20COI.pdf>

Consejo Nacional Electoral de Venezuela. (2005). Resolución N° 050401-179 Caracas. Disponible en: <http://pdba.georgetown.edu/Electoral/Venezuela/mujeres.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial número 36860. Diciembre, 31 1999.

Comité Olímpico Internacional. (2018). Proyecto para la igualdad de género. Disponible en: <http://contrapunto.com/noticia/comite-olimpico-internacional-presento-proyecto-para-la-igualdad-de-genero-190328/>

Comité Olímpico Venezolano. (2018). Página oficial. Disponible en: <http://www.covoficial.com.ve/somos-cov/>

López de D'Amico, R. (2008). Participación de la mujer en la gerencia deportiva venezolana. *Lecturas: Educación Física y Deportes* 13 (127) [Revista en línea]. Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd127/participacion-de-la-mujer-en-la-gerencia-deportiva-venezolana.htm>

López de D'Amico, R., Oropeza, N. y Murillo, J. (2016). Women and sport in Venezuela. En López de D'Amico, R., Benn, T. & Pfister, G. (eds.). *Women and sport in Latin America* (172-185). UK: Routledge.

Espasa. (1994). *Diccionario de Mujeres Celebres*. Madrid, España: Autor.

Expansión / Datosmacro.com (2016). *Índice Global de la Brecha de Género*. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

Ley Orgánica Contra la Violencia de la Mujer, Venezuela, (2007). www.derechos.org/ve/pw/wp-content/uploads/11.-Ley-Organica-sobre-el-Derecho-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Venezuela (2012). Disponible en: <http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>

Llanes, C. (2010). *Desafíos y Adaptaciones en el Liderazgo Femenino Sociopolítico*. Disponible en: https://www.jstor.org/stable/25614176?seq=1#page_scan_tab_contents

- Martínez, R. (2009). *Trayectoria y Liderazgo de la Mujer en la Empresa Familiar*. Disponible en: https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/39495/Pages%20from%20Investigaci%C3%B3n%20G%C3%A9nero_09-4.pdf?sequence=1
- Martínez, C y Alborch C. (2007). *La Igualdad entre Hombres y Mujeres*. Madrid, España.
- Murillo, J. (2005). *La participación y la actuación de la mujer en el deporte de alto rendimiento en Venezuela. Caso Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Maracay.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (2018). Disponible en: <https://www.mppeuct.gob.ve/>
- Observatorio Venezolano de los Derechos de la Mujer. (2018). Observatorio de Mujeres. Disponible en: <http://observatorioddhmmujeres.org/index.html>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *Resumen sobre Género y Seguimiento de la Educación en el Mundo, Objetivos de Desarrollo Sostenible para Cumplir los Compromisos de Igualdad de Género en la Educación*. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002619/261945s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Igualdad de Género y Trabajo Decente, Convenios y Recomendaciones*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf
- Scala, J. (2010). *La Ideología de Género o el Género como Herramienta de Poder*. Disponible en: <https://es.zenit.org/articulos/ideologia-de-genero-como-herramienta-de-poder/>
- Vall Llobet, C. (2009). *Mujeres, Salud y Poder. Feminismos*. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/357215263/Valls-Llobet-Carme-Mujeres-Salud-Y-Poder>

Los autores:

Robert Durán

Robert José Durán Sánchez. Profesor de Educación Física egresado de la UPEL Maracay en 2005 con mención Cumlaude, Maestría en Enseñanza de la Educación Física egresado de la UPEL en 2010, Estudiante del Doctorado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Docente en Educación Básica y Media General por 20 años, Experiencia en Educación Universitaria por 15 años y Entrenador Deportivo durante 15 años.

Rosa López de D'Amico

Profesora en Educación Física: Mención Deporte (Magna Cumlaude). Magíster en Enseñanza de la Literatura en Inglés. Ph D-Doctor of Philosophy Universidad de Sídney (Australia). Trabajo postdoctoral en la Universidad de Sídney. Fundadora del Centro de Investigación Estudios en Educación Física, Salud, Deporte, Recreación y Danza (EDUFISADRED).