

La política pública y la participación de la mujer en la gerencia deportiva



<https://eqrcode.co/a/Mpt4KT>

Public policy and women's participation in sport management

Dr.C. Zenia Escorihuela, Dr.C. Rosa López de D'Amico

RESUMEN: El propósito fue indagar acerca del impacto de la política pública en la participación de la mujer en la alta gerencia deportiva venezolana. Se buscó la visión de la mujer en el ámbito gerencial deportivo, haciendo uso del método histórico dialéctico. Las entrevistas arrojaron las categorías: políticas de índole social y gubernamental para la equidad de género y la experiencia profesional de la mujer venezolana en la gerencia deportiva. Las entrevistadas fueron las tres venezolanas que han ocupado la presidencia del IND. Los hallazgos indican que las políticas públicas han permitido mayor participación de las mujeres en actividades gerenciales, en el medio deportivo el impacto se ha observado en los últimos veinte años, no obstante hay que seguir implementando políticas enfocadas al sector deporte para aumentar la participación de la mujer en cargos gerenciales.

Palabras clave: deporte, gerencia deportiva, equidad de género, participación de la mujer.

ABSTRACT: This research looks at the impact of public policies and the participation of women in top sport management position in Venezuela. The experience of women in that position was analysed with the historical dialectic method. The interviews indicated two categories: the public and social policies for gender equity, and the professional experience of those women. The interviewees were the three women who have been president of the National Institute of Sport (IND) in Venezuela. The findings indicate that the public policies implemented have allowed the visibility of more women in managerial positions; in the sport sector it is evident particularly in the last twenty years. However, more policies focused on women's participation in sport managerial positions need to be implemented.

Key words: sport, sport management, gender equity, women participation.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación responde a la necesidad de generar aportes acerca de la participación de la mujer como gerente en el deporte venezolano de ahí que se revisa las políticas que se han generado para la equidad de género, que se están practicando en distintos sectores de la sociedad actual y específicamente en la gerencia. En este orden de ideas, se entiende que si se apoya el bienestar de la mujer, se mejora el desarrollo de la sociedad, además de que apoyar en la educación de la mujer producirá un desarrollo sostenido y sustentable. La importancia tanto cualitativa como cuantitativa que adquiere la gerencia femenina en los distintos sectores de la sociedad venezolana en las últimas décadas obliga a buscar metodologías y definiciones adecuadas para el estudio de lo que diferentes autores han denominado la Práctica Gerencial Femenina: UNESCO (2000), Aburdene y Naisbitt (1993), Márquez (2002), entre otros.

El logro de la igualdad, objetivo que constituye el horizonte planteado por la CEPAL en cuanto ejercicio pleno de derechos, responsabilidades y oportunidades por parte de todas las personas, es un compromiso que se ha ido reflejando en distinta medida en la gestión pública de los Estados y que respecto a la igualdad de género se manifiesta en la manera en que las políticas pueden resolver injusticias de género y garantizar

la autonomía física, económica y política de las mujeres. Valdivieso (2004) afirma que nuevas políticas y estrategias para hacer frente a las responsabilidades familiares deben ser introducidas en todos los niveles de la empresa, no solamente para que la norma sea la utilización más equitativa del tiempo de los hombres y de las mujeres, sino también para armonizar positivamente las percepciones de los empleadores acerca de las capacidades de los hombres y de las mujeres y de su disposición a consagrar tiempo y esfuerzos al trabajo.

Desde el punto de vista político, los planes de Estado que se han generado en Venezuela han permitido avances en la participación de las mujeres en cargos gerenciales, en diferentes sectores. Boon (2013) afirma que en la jerarquía laboral, donde se encuentran los puestos de alta gerencia, las mujeres siguen siendo minoría. Por lo que es de gran importancia conocer esas pocas mujeres que han logrado esos altos cargos gerenciales específicamente en el deporte y qué aportes podrían brindar a seguir trabajando para lograr la equidad. Por otra parte, el empoderamiento como proceso y la autonomía de las mujeres como estado configuran así, en conjunto, una condición para la igualdad. En Venezuela históricamente la participación de la mujer en la gerencia deportiva ha estado y está íntimamente vinculada a la realidad política, socioeconómica, cultural y religiosa de nuestra sociedad.

*Autor para correspondencia: Rosa López de D'Amico. E-mail: rolopeddamico@yahoo.com

Recibido: 09/01/2021

Aceptado: 18/05/2021

Los estados y gobiernos, específicamente el venezolano, han de hacer todos los esfuerzos necesarios para asegurarse de que las instituciones y organizaciones a cargo del deporte respeten las disposiciones políticas nacionales e internacionales con respecto a la igualdad. Ofrecerles la igualdad de oportunidades en cuanto a su participación en la gerencia deportiva, para promover el deporte venezolano, porque es el derecho de cada mujer. Los cargos gerenciales, el poder y la responsabilidad han de ser repartidos justamente y sin discriminación. Cabe ahora preguntarse: ¿cómo las políticas de índole social y político han logrado la participación activa de las mujeres a nivel de la gerencia deportiva? Entonces el propósito de la investigación se centró en indagar las políticas de índole social y gubernamental que han contribuido a la participación de la mujer en altos cargos gerenciales en el deporte venezolano, y conocer acerca de las mujeres gerentes deportivas que han alcanzado el más alto grado de responsabilidad en el deporte nacional.

DESARROLLO

Organizaciones Mujer y Deporte

La lucha de las mujeres por su participación en el deporte es de vieja data en donde varios han sido los factores que han sido argumentados (ej., [García et al, 2008](#); [Lough y Geurin, 2019](#)). Se mencionan brevemente algunos movimientos pioneros en el movimiento feminista en el deporte como reacción a que en los I Juegos de las Olimpiadas Modernas le fue prohibida su participación: 1921 Federación Internacional Deportiva Femenina (FSFI), se disolvió en 1938; I Juegos Mundiales Femeninos en el estadio Pershing de París el 20 de abril de 1922; Suecia en 1926 es sede de los II Juegos Mundiales Femeninos; 1931 Campeonato de España de atletismo femenino; 1933 Campeonato de España de natación, esquí, fútbol, cross y hockey; 1934 los III Juegos Mundiales Femeninos en Praga, Checoslovaquia y Londres, respectivamente.

La poca presencia de la mujer en el deporte y en la gerencia a nivel nacional e internacional ha impulsado la creación de organizaciones de mujeres y participación en encuentros y grupos de trabajo en el propio ámbito deportivo. En 1949 se funda la Asociación Internacional de la Educación Física y el Deporte para Niñas y Mujeres (IAPESGW), cuya finalidad fue impulsar el principio de igualdad de oportunidades en todas las instituciones relacionadas con la actividad física, la danza y el deporte; ha venido organizando congresos mundiales desde el año 1949, cada cuatro años ininterrumpidamente impulsando la investigación, la participación de la mujer en la educación física, el deporte y la actividad física en general ([López de D'Amico, 2018](#)).

El Grupo de Trabajo Internacional para la Mujer y el Deporte (IWG) también viene celebrando congresos

mundiales desde el año 1994, cada cuatro años. En su primer congreso generó tres aspectos significativos: el primero, lanzó la Estrategia Internacional Mujer y Deporte (IWG); el segundo, formuló la Declaración de Brighton y por último, se creó el Grupo de Trabajo Internacional Mujer y Deporte. Pero no es sino a partir 1995 que manifiestan sus aportes en la Conferencia Mundial sobre la Mujer organizada por la ONU, en particular la desarrollada en Pekín (1995) en cuyas declaraciones se hace referencia a la igualdad de derechos y la dignidad humana intrínseca de mujeres y hombres, garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

La Declaración de Brighton completa una serie de principios para el fomento del deporte femenino, su objetivo principal es el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de mujeres en todos los aspectos del deporte; por otra parte, reconoció el papel importante que desempeña el deporte que puede enriquecer, mejorar y desarrollar la vida de cada mujer. Los principios presentados en esta Declaración son: el desarrollo de la participación femenina en el deporte a todos los niveles, en todas funciones y todos los papeles, garantizar que los conocimientos, las experiencias y los valores de las mujeres contribuyan al desarrollo del deporte y fomentar el reconocimiento de la participación femenina en el deporte como contribución a la vida de todos, al desarrollo de la comunidad, y a la construcción de naciones sanas.

Entre las principales organizaciones académicas que discuten la participación de la mujer en la educación física y el deporte en sus diversas áreas y estructuras se encuentran, además de las mencionadas IAPESGW y IWG: el Consejo Internacional para la Ciencia del Deporte y la Educación Física (ICSSPE), Women Sport International (WSI), el Consejo Internacional para la Salud, Educación Física, Recreación, Deporte y Danza (ICHPER-SD). Cabe destacar que la organización que en los últimos años ha generado grandes aportes al gerente deportivo en Latinoamérica es la Asociación Latinoamericana de Gerencia Deportiva (ALGEDE). En las 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 gobiernos en el mundo a fomentar su acceso a los mismos.

En la convención [CEDAW sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer efectuada en el 2014](#), Venezuela reportó que la participación política de la mujer era de 55 % en las instancias populares como consejos comunales y comunas, lo que refleja el incremento al acceso de las mujeres a altos cargos de responsabilidad política.

En la República de Corea en 2015 se celebró un foro mundial sobre la educación, en el cual aprobaron una visión transformadora de la educación para los

próximos quince años. Entre las Declaraciones de los co-organizadores específicamente los de la ONU Mujeres, afirman que la [declaración de Incheon](#) compromete a una educación no discriminatoria que reconoce la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para un desarrollo sostenible. Esto implica trabajar juntos, en todos los sectores educativos, hacia el cumplimiento de enseñar la igualdad para todas las sociedades pacíficas, justas y equitativas de manera universal.

La educación juega un papel fundamental para que la mujer venezolana logre convertirse en gerente. La incorporación o reconocimiento de la mujer como gerente en el mundo público durante el siglo XX no fue fácil. Las políticas desde 1999 han permitido que en Venezuela aumente significativamente la participación de la mujer en cargos gerenciales. El Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) en el 2012 demostró que las mujeres latinoamericanas han ganado presencia en la gestión de las políticas públicas ([Iturbe, 20012](#)). [Matteo \(2012\)](#) demostró que en el medio gerencial venezolano la participación de las mujeres en cargos gerenciales de poder es una tendencia en expansión que demuestra su avance en el mercado laboral y político.

En la ‘Declaración del Milenio de las Naciones Unidas’ del año 2000 hay ocho objetivos, el número tres es promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Este objetivo contemplaba tres acciones importantes para eliminar la desigualdad de género e impulsar la autonomía en la mujer, y se aspiraba estuviesen logradas para el 2015: 3.1 Proporción de niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior, 3.2 Proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola y 3.3 Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

Para el 2015 si bien se habían producido avances a nivel mundial con relación con la igualdad entre los géneros, no fue suficiente, por lo que las naciones están ahora enfocadas en los nuevos [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\) 2015-2025](#) que son 19. El objetivo cinco se centra en la Igualdad de género, el cual comprende: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública; aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En Venezuela se han realizado actividades, por ejemplo, el foro “La Mujer Venezolana: Líder y gerente”, en el 2011, en el cual se debatió sobre la presencia de la mujer en el quehacer diario del país; el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de

Género (MinMujer) instaló el Consejo Nacional para la Igualdad de Género en el 2015. [Fernández \(2011\)](#) concuerda con la opinión de [Batista y Bermúdez \(2009\)](#) acerca de que la participación de la mujer en calidad de líder, es cada vez mayor. En Venezuela, la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, deja claro el derecho de los trabajadores y trabajadoras como sujetos protagónicos sin dar lugar a distinción alguna.

Para el 2014 El Observatorio Venezolano de los Derechos Humanos de las Mujeres y el Centro de Estudios políticos de la Universidad Católica Andrés Bello desarrolló el Foro ‘Desafíos para el acceso de las Mujeres al Poder en el sistema electoral venezolano desde la perspectiva de género’, con el propósito de crear un espacio de encuentro entre las organizaciones de mujeres vinculadas a temas de participación política y electoral en el país. Con respecto a los cambios sociopolíticos en el rol de la mujer venezolana se recaló la democratización de la democracia con la perspectiva de género que implica la participación en igualdad de condiciones.

En el 2015, Venezuela fue anfitrión del [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(PNUD\)](#), este evento contó con la visita del especialista en género del centro regional para América Latina y el Caribe del PNUD, Neus Bernabeu, el cual presentó la iniciativa del Sello de Equidad de Género. Este es un instrumento que examina las políticas y acciones implementadas por las organizaciones para determinar si coexiste una política de equilibrio e igualdad.

Para el 2016 se llevó a cabo en Panamá el III Foro Global Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se destacó que la igualdad de género es fundamental para lograr los objetivos de la [Agenda 2030 ONU](#). Las cifras para América Latina fue que de cada setenta y dos (72) grandes empresas de la región, solo tres cuentan con una mujer como directora general o presidente, es decir, un 4.2%, por lo que aún existe un desequilibrio en la equidad de género con respecto a los altos cargos de gerencia y administración. Para el Desarrollo Sostenible, apetece un mundo donde todas las mujeres y niñas disfruten de la igualdad de género y donde se hayan eliminado todas las barreras legales, sociales y económicas para su empoderamiento.

La mujer en la gerencia venezolana

[Matteo \(2012\)](#) en la investigación acerca de la mujer en el entorno gerencial venezolano, señala que la perspectiva de igualdad de género, constituye en esta época un principio fundamental para la participación de la mujer en los procesos de transformación que viven las sociedades. La actuación de la mujer en todos los ámbitos de nuestra sociedad, pero muy especialmente, en el ámbito laboral, es el resultado de su lucha por lograr condiciones dignas de trabajo,

así como tratar de superar la dominación cultural del hombre que históricamente ha generado condiciones de desigualdad e inequidad en el proceso de organización del trabajo y del mercado laboral; evidencia de esto en el país es la participación de la mujer en las organizaciones populares de base, cooperativas, empresas de producción social, sindicatos, instancias del estado venezolano, fundaciones, universidades y demás espacios organizacionales.

Por su parte [Aguirre y Testa \(2012\)](#), señalan algunas de las características y consecuencias que sufren las mujeres por la discriminación laboral. Los techos de cristal que se imponen de manera implícita en los cargos de confianza lo muestran de forma clara con los datos que se han presentado y la gran dificultad que existe para combatirlos, porque son expresiones que no se visibilizan por las diferentes artimañas que se realizan para que no queden evidencias. Es cierto que esto puede ocurrir también en hombres pero es mucho más contundente cuando las mujeres aspiran o llegan a ocupar cargos de alto nivel. Esta investigación presenta información estadística sobre los cargos de la mujer en alto nivel en la República Bolivariana de Venezuela, que pone en evidencia cómo el fenómeno del techo de cristal continúa afectando la participación de las mujeres en procura de la plena igualdad de género. Uno de los desafíos es identificar esa igualdad en los diferentes sectores, la tendencia en los últimos años es una mayor presencia de las mujeres en los cargos de alto nivel es un aspecto que constituye un significativo avance en la gerencia.

[Fernández \(2012\)](#) señaló que a pesar de los logros, aún hay una escasa presencia de las mujeres en cargos gerenciales en las organizaciones, a causa de muchos frenos, no obstante, no se debe pasar por alto la existencia de impulsores que, como la otra cara de la moneda, han llevado a las mujeres a superar obstáculos para ascender. Ambos aspectos son de obligado conocimiento a fin de conocer más acerca de la realidad de las mujeres en la gerencia. Entre los hallazgos de esta investigación se determinó como freno principal la aún escasa presencia de la mujer en altos cargos gerenciales, los aspectos relacionados con el cuidado de los hijos y la familia en general. Un segundo freno lo constituye el techo de cristal, pues aún las organizaciones consideran que estas posiciones son mejor desempeñadas por hombres. Como tercer obstáculo se señaló la creencia de que la mujer puede generar conflictos en el trabajo. La cultura es uno de los motivos por los que el techo de cristal permanece vigente. Generalmente, el problema subyace en los comportamientos e ideas tradicionales que corresponden a estereotipos de género.

Entre los factores impulsores que favorecen el acceso de las mujeres a posiciones gerenciales y cargos de decisión se consideraron elementos externos e internos, se refieren a situaciones del entorno externo que las ejecutivas no pueden controlar e impactan su

carrera profesional, allí se agruparon: los esfuerzos por la igualdad de género realizados en el país, el marco legal venezolano, la reducción de la discriminación en las organizaciones, el apoyo de estas al desarrollo profesional femenino, el rol de la mujer en la sociedad venezolana y la reducción del machismo. Los factores internos se refieren a características personales de la mujer, para esta investigación fueron considerados: preocupación de la mujer por mejorar su formación académica, calidad del trabajo gerencial femenino, compromiso de la mujer con su carrera profesional y con la organización, liderazgo, estilo y desempeño demostrado por las ejecutivas.

Con referencia a la participación de la mujer en la gerencia deportiva venezolana, son pocos los trabajos ([Escorihuela, 2018](#); [López de D'Amico, 2019](#); [2016](#)). [López de D'Amico \(2008\)](#) encontró que en Venezuela hay mujeres que ostentan cargos en la dirigencia deportiva, no obstante no era un movimiento a conciencia que se estuviese generando. El estudio presenta un análisis descriptivo del rol de la mujer en la gerencia deportiva venezolana, el cuestionario indaga sobre aspectos relacionados con: nivel educativo, edad, familia, experiencias, obstáculos, dedicación al deporte y vida privada. En las entrevistas las preguntas se enfocan hacia: actitudes hacia el género, razones para trabajar como dirigente deportivo, beneficios, obstáculos y normativas.

De los trabajos revisados, el elemento común es dar continuidad al estudio de la participación de la mujer en la gerencia venezolana específicamente en el deporte, conocer más de la realidad que parece esconderse, cómo y en qué áreas la mujer está ocupando cargos de dirección y poder. Todo esto aportará importantes reflexiones y puntos de análisis que contribuirán al ascenso de las mujeres a cargos de mayor nivel en igualdad de condiciones que sus colegas hombres. A la par, y como se indicó antes, urge un verdadero cambio organizacional y social que realmente rompa techos, paredes, puertas y ventanas para que las mujeres venezolanas lleguen a donde ellas quieren, e incluso, más allá.

Las Luchas de las Mujeres

Según [Castells \(1996\)](#) feminismo se refiere a:

todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres causadas por las estructuras patriarcales imperantes y lograr, por tanto, su emancipación y la constitución de una sociedad en la que ya no tenga cabida las discriminaciones por razón de sexo o género. (p.35)

En la historia de la humanidad hay referentes importantes de las luchas de las mujeres por su independencia y equidad de género. Hay dos momentos históricos en los cuales las sociedades machistas tuvieron

que aceptar la participación de la mujer en diferentes aspectos de la sociedad y en particular, a tomar las riendas de la familia, estos son la I y II Guerra Mundial. Comenzó su participación masiva en las fábricas y cargos públicos, al igual que en el desarrollo y uso de tecnología, por ejemplo las mujeres soviéticas pilotos en la guerra.

En Venezuela, en el siglo pasado, las mujeres se destacaron por estar vinculadas en organizaciones o grupos políticos como AD, COPEI, PCV, más tarde con el MAS (Espina 2007; García, 1997). A partir de 1975 surge la dedicación mundial del año internacional de la mujer (1975) y luego la década de la mujer (1975-1985).

En Venezuela como lo señala Espina (s/f):

Desde 1936 (después de la muerte de Juan Vicente Gómez) han existido toda clase de organizaciones de mujeres organizadas por reivindicaciones específicas y diversas entre sí para el mejoramiento de sus funciones como madre, esposa y trabajadora fuera del hogar, pero no por la igualdad con los hombres dentro y fuera del hogar, como plantearon después las feministas.(p.5)

La mayor dificultad que han enfrentado las teorías feministas no se localiza solo en la resistencia de cambio de la estructura patriarcal, sino dentro de los mismos movimientos feministas de esa época, que no se ponían de acuerdo acerca de la visión de mundo en el que proponen insertarse. Entre las luchas sociales de las mujeres venezolanas se encuentran: en el año 1928, surge en el país la Sociedad Patriótica de Mujeres; en 1936, se creó la Agrupación Cultural Femenina y en el mismo año se fundó la Asociación Venezolana de Mujeres; en 1937 se agudizó la persecución por parte del régimen y, por ello, las mujeres constituyeron la Liga Femenina. Asimismo, en ese año nació la Asociación Cristiana Venezolana de Mujeres Trabajadoras, demostrando una vez más su participación activista en los procesos de cambios del país.

En 1946, durante el mandato presidencial de Isaías Medina Angarita, se logró el derecho al voto. En los años cincuenta, surgió la Unión de las Muchachas Venezolanas para combatir clandestinamente contra la dictadura de Marcos Pérez Jiménez. En 1957 la Junta Patriótica Femenina colabora con el derrocamiento de la dictadura. En 1999, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela encarna legalmente las conquistas alcanzadas por las mujeres de este país, pues allí se establecen importantes avances en materia de defensa para la mujer. La Carta Magna reconoce, visibiliza y garantiza los derechos de las ciudadanas, principios por los cuales los movimientos feministas venezolanos y del mundo llevan siglos luchando y de esta manera, buscan combatir cualquier forma de exclusión, tal como lo señala la [Convención del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer](#).

En el 2015 Venezuela instala el Consejo de Estado para la Igualdad de Género. Algunas de sus propuestas son: impulsar líneas de trabajo que visibilicen la memoria histórica de las mujeres e impulsar el programa “Educando para la Igualdad” dirigido a maestras y maestros con el fin de sensibilizarles en materia de igualdad de género y no discriminación.

El modelo formativo androcéntrico que reinaba en el pasado estableció a los hombres en la cumbre del poder, lo que desplazó el papel femenino a un segundo plano en los procesos sociales de Venezuela. Muchos han sido los logros alcanzados por la mujer venezolana para reivindicar sus derechos y ser tratadas como iguales frente al hombre. De esta manera, en conjunto con otros organismos públicos se pretende proteger a las mujeres, reivindicar sus derechos y ser tratadas como iguales frente los hombres. Igualdad entre el número de hombres y mujeres que ocupan altos cargos directivos tanto en el sector público como privado, su participación en la vida política, económica y social del país, que en Venezuela y el mundo cada vez es mayor pero no igual.

Política y Equidad de Género

El principio de igualdad, el reconocimiento a las diversidades, la legitimidad de las acciones positivas para superar la discriminación, la integralidad de los derechos humanos universales, su interrelación e indivisibilidad con los derechos de las mujeres, la protección de los derechos reproductivos y las opciones sexuales, la relevancia de la reforma del Estado y las formas de organización territorial, la paridad en la representación política y el papel estratégico del movimiento organizado de mujeres para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres son elementos que están en las políticas de Estado.

Ejemplos de mecanismos de equidad de género son las instituciones nacionales como los Ministerios de Equidad y No Discriminación, las instituciones de investigación y los entes de apelación. Los mecanismos internacionales de equidad de género con los que deben cumplir los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas son ONU Mujeres y la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres (CSW). Algunos países han sido exitosos en el establecimiento de entes de apelación e informan de forma regular a la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres (CSW) sobre lo que se hace para mejorar la situación de las mujeres de cara al [Plan de Acción de Beijing \(1995\)](#).

Entre los instrumentos y documentos históricos de las Naciones Unidas relacionados con los derechos humanos de las mujeres en este tema, se encuentran: la [Declaración Universal de los Derechos Humanos \(1948\)](#), la [Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado, proclamada por la Asamblea General en su Resolución 3318 \(XXIX\), \(1974\)](#). La [Declaración](#)

sobre el Derecho de los Pueblos a la Paz, adoptada por la Asamblea General en su Resolución 39/11 (1984). La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979) y su Protocolo Opcional (1999), la Declaración de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (1993), la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993) (A/CONF.157/23) (párrafos 18 y 38). La Declaración de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (1993). La Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993) (A/CONF.157/23) (párrafos 18 y 38). La Declaración y el Programa de Acción de Beijing (1995) y los documentos resultado de Beijing Más Cinco (2000). La Política del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR sobre Refugiados (1995 y 1997). La Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Operaciones Multidimensionales para el Apoyo de la Paz (2000). La Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325 (2000) y la Resolución del Parlamento Europeo sobre la Participación de las Mujeres en la Resolución Pacífica de los Conflictos (2000).

Aunque muchos de los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas tienen la intención de fortalecer los derechos humanos de las mujeres y tienen metas de desarrollo que consideran las diferencias entre los sexos, con frecuencia la implementación de las leyes y los planes de acción no son suficientes.

En Venezuela se han generado planes políticos para la igualdad de género. En el mes de mayo del año 2000 una de las grandes políticas del Estado venezolano fue el Proyecto Bolivariano, el cual consta de cinco polos, a saber: equilibrio y equidad social, equilibrio político, equilibrio económico, equilibrio territorial y equilibrio internacional. En lo social se plantea dos principios: “la improrrogable necesidad de corregir las enormes diferencias que afectan a nuestra sociedad como lo son la exclusión y la injusticia social; y el desarrollo del ciudadano para que participe plenamente en el ejercicio democrático. (El Nacional, 23-05-2000; E-8).” (Gómez, 2002). Para que la mujer venezolana obtuviera más participación en la gerencia, una de las políticas de Estado para 1999 fue el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) creado el 25 de octubre de 1999, luego fue oficializado, vía decretos N° 6.663 y N° 6.665 y formalizado en Gaceta Oficial N° 39.156 el día 13 de abril de 2009. El INAMUJER es la instancia ejecutora de políticas públicas con perspectiva de género. Una de sus políticas fue la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2002), para la defensa y materialización de los derechos de la población femenina y el incremento de su participación en las misiones, planes y programas sociales del estado venezolano, como parte de un nuevo estado de derecho para este sector.

El Ministerio para la Mujer e Igualdad de Género en el año 2008, ejecuta las políticas públicas y la defensa permanente de los derechos de las ciudadanas. Entre estas, destaca la creación de una infraestructura institucional de servicio para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las damas, en concordancia con la Ley Orgánica sobre del Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2008). El ministerio es órgano rector encargado de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Estado venezolano, para garantizar el empoderamiento y participación de las mujeres, en la construcción de una sociedad igualitaria y justa, tal como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

Otra de las políticas fue el plan de igualdad para las mujeres 2004-2008 y el segundo plan de igualdad para las mujeres Juana Ramírez “La Avanzadora” 2009-2013, con la creación del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (MIN-MUJER) y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. En la creciente incorporación de la perspectiva de género a través de la información estadística construida por diferentes organismos del Estado discriminada por sexo, en las capacidades técnicas desarrolladas para la elaboración de planes, programas y proyectos con perspectiva de género.

El Plan para la Igualdad y Equidad de Género “Mamá Rosa” 2013-2019, es el tercer Plan de Igualdad y se muestra en un contexto cargado de sensibilidades, desafíos y retos. Tiene como objetivo histórico erradicar el patriarcado y consolidar la igualdad y equidad de género con valores socialistas, el socialismo feminista. Se plantea promover la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, y finalmente como objetivo general consolidar la transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas en todos los niveles y sectores del Estado, para la transformación cultural de la sociedad, cuya expresión debe ser la conciencia social de género a través de las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. En general son múltiples las herramientas políticas aplicadas por el estado venezolano por los derechos de la mujer en los últimos 20 años.

La Gerencia Deportiva

Peiró, Ramos, y Martínez-Tur (1995), consideran la gerencia del deporte como “un conjunto de funciones que abarcan la planificación, organización, evaluación y control de actividades que se desarrollan en una organización” (p. 18). Por lo que la gerencia deportiva es un proceso apasionante que permite a una organización deportiva ser proactiva en la formulación de su futuro. Consiente la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permiten los avances necesarios para el deporte. El gerente deportivo es una persona,

con plena capacidad jurídica, que dirige una organización deportiva, esa persona se le encomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar, las personas que bajo su mando están.

Una gerencia adquiere un carácter deportivo cuando esas habilidades de administración y gestión, son aplicadas en aquellas instituciones u organizaciones deportivas que lo requieren para la consecución pertinente de sus objetivos, igualmente para cuando se hace necesario desarrollar programas, proyectos y eventos con fines deportivos, de recreación, de actividad física, ocio y de aprovechamiento del tiempo libre. Esas cualidades y actitudes se convierten en aspectos que debe poseer un gerente deportivo, los cuales se enlazan y dependen unos de otros para así lograr el éxito deportivo.

La gerencia deportiva es el ejercicio de un grupo de personas, que trabajan en conjunto con el fin de alcanzar objetivos encaminados al logro total de una entidad. Parte del trabajo de un gerente es organizar, coordinar, dirigir, delegar y controlar acciones a base de los recursos disponibles y también se establecen cuáles no se tienen para conseguirlos. Existen tres fundamentos claves en la gerencia deportiva que permite que los planes de trabajo fluyan. El primer fundamento es un buen negocio, el deporte es un negocio y como tal, hay que estratégicamente conocer la dinámica de sus circunstancias, mejoras y pérdidas para saber administrar y establecer los objetivos. El segundo fundamento son los medios de comunicación esenciales para comunicar, ubicar y formar al público en cuanto al deporte se refiere. El apogeo, glorificación y el bienestar del deporte se logra a través de la comunicación. El tercero y último fundamento son las familias, funcionan como instituciones educativas para la formación de las personas.

La mujer como gerente deportivo y la desigualdad de género se manifiesta en distintas formas y modalidades según las condiciones sociales, culturales e históricas de las sociedades. El sociólogo francés **Bourdieu (1979)** desarrolló un concepto para comprender la identidad de la mujer gerente y el por qué son tan pocas las que, aun hoy en día, avanzan lentamente a posiciones de poder. Según Bourdieu, el habitus es el proceso de conformación de un sistema simbólico, de adquisición de paradigmas mediante su inculcación práctica, especialmente durante la vida temprana del individuo. Constituye la ecología simbólica en la cual se instauran la identidad, las competencias y la moral del individuo.

Existen tres esferas de acción de la mujer gerente venezolana, la primera es la organización; en segundo lugar, el mundo de relaciones sociales y por último, el contexto familiar, que condicionan de diversas formas sus roles como gerente, mujer, madre, esposa, entre otros. Si el problema fundamental es de paradigmas, de culturas, de maneras de pensar y de actuar, corresponde a futuros investigadores y pensadores compren-

der la realidad de una manera innovadora. Posiblemente esto sea viable si el tema de la mujer como gerente no se plantea de carácter aislado, un nuevo paradigma debe emerger, en el que las diferencias fundamentales entre hombres y mujeres, en cuanto a su capacidad de trabajo, de gerencia, de inteligencia, o de combinar roles, no sea un axioma.

En consecuencia, el liderazgo femenino, suma a estas habilidades el sentido de intuición ampliamente debatido y socialmente reconocido en todos los espacios de la vida cotidiana. En este momento histórico para Venezuela es importante trabajar por el cambio, ya que transporta a nuevos y diferentes paradigmas donde la información, la tecnología y el conocimiento, inciden o cambian muchos de los patrones de referencia, no solo en la vida del deportista, sino también en la gerencia deportiva.

Marco Metodológico

En este trabajo de investigación la episteme se abordó desde una dimensión paradigmática, gira como eje dinamizador del conocimiento razonado desde el posible alcance de la certeza, por la experiencia dada de los participantes significativos, se buscó la comprensión del rol de la mujer como gerente deportivo en Venezuela.

La dimensión ontológica es aquella que se refiere a la naturaleza de los fenómenos sociales. En este caso, al máximo órgano del deporte nacional, el Instituto Nacional de Deporte (IND) y el Ministerio del Poder Popular de Juventud y Deporte, se abordó el conocer el rol de la mujer en altos cargos gerenciales de la estructura del IND, se abordó las diferentes políticas que ha implementado el gobierno venezolano para la igualdad de género.

Se trabajó con la teoría crítica, la cual es una escuela de pensamiento que pone énfasis en la evaluación y la crítica de la sociedad y de la cultura a partir del estudio de las ciencias sociales y las humanidades. Asume como propia la distinción entre razón y entendimiento, con la razón se piensa y con el entendimiento se conoce. El estudio abordó la realidad de la mujer frente a la gerencia deportiva venezolana, que es un mundo dominado por hombres, la investigación se realizó dentro de los parámetros del enfoque cualitativo, identificando la naturaleza en esencia de la realidad de las vivencias de las participantes. Se buscó esas mujeres que han ocupado altos cargos gerenciales en el deporte venezolano. Desde lo cualitativo se estudió a esas mujeres de la alta gerencia deportiva venezolana en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallaban. Esta investigación estuvo apoyada en el método histórico dialéctico, el cual es el analítico-sintético. Proporciona la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. Lo dialéctico se consideran los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento, afirma

que la realidad no es algo inmutable, sino sujeta a la contradicción, evolución y desarrollo.

Denzin (1978) identifica cuatro tipos de triangulación entre datos, entre investigadores, entre teorías y entre metodologías y técnicas, todas ellas posibles de aplicar en el análisis de un mismo fenómeno. Se utilizó la categorización y la triangulación como proceso de validez del conocimiento en la investigación cualitativa.

Para Taylor (1986), el escenario ideal para la investigación es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación inmediata con los informantes y recoge datos directamente relacionados con los intereses educativos. El escenario en estudio el Instituto Nacional de Deporte IND (Venezuela) y específicamente en los altos cargos gerenciales que han ocupado las mujeres venezolanas: la presidencia y máximo cargo ministerial. A continuación se presenta una síntesis de la Trayectoria Profesional de las tres presidentas del IND en Venezuela hasta la fecha:

Francis Terán Casablanca: Nace en Valencia, Venezuela, 13 de julio de 1961. Es Profesora de Educación Física de la Universidad de Chile. Especialista en Deportes de Resistencia. En 1978 obtiene el Título de Bachiller en Humanidades le otorgan una beca Mariscal de Ayacucho y parte hacia la ciudad de Roma, Italia; luego se traslada a Chile a proseguir sus estudios de Licenciatura en Educación Física los cuales culmina en 1983. Se ha desempeñado como profesora de Educación Física; además panelista, ponente y conferencista en congresos y seminarios nacionales e internacionales, fue invitada a participar en varios programas de deportes y salud integral, en radio y televisión. Fundó el Programa Venezuela en Movimiento, y la Revista Corpusport. Así como también colaboradora y asesora deportiva de la Sociedad Anticancerosa, Fundación del Niño, Movimiento de Olimpiadas Especiales.

Victoria Mercedes Mata García: nace en el estado Bolívar, Venezuela, el 10 de diciembre de 1957. Diputada a la Asamblea Nacional del PSUV, por el estado Bolívar. Es periodista, fue vicepresidente de la Comisión Permanente de Cultura y Recreación. Fue viceministra para la Actividad Física y, en 2008, fue designada ministra de Deporte, cargo que ocupó hasta mayo de 2010.

Alejandra Benítez: nació en Caracas el 7 de julio de 1980. Su conexión con el deporte se inició desde muy pequeña pero con la esgrima fue a los 15 años.

A los 19 años ya se titula Campeona Mundial Juvenil por equipos en Dijon, Francia y desde allí inicia una gran carrera deportiva seguida de títulos continentales y podios internacionales. Es la única atleta de la especialidad del sable femenino en Venezuela que ha asistido a todos los Juegos Olímpicos (Atenas 2004, Beijing 2008, Londres 2012, Rio de Janeiro 2016). En la Universidad Central de Venezuela obtuvo el título de Odontóloga en el 2006. Inicia su carrera política de la mano del Presidente Hugo Chávez cuando es llamada a formar parte del buró político Juvenil del Partido Socialista Unido de Venezuela, trabajó en diferentes programas sociales en comunidades y centros penitenciarios adultos en el país llevando deporte, recreación y salud. En el 2010 fue llamada para las elecciones parlamentarias. Formó parte de la Comisión Nacional de Atletas de Venezuela y en el 2013 que forma parte del gabinete de trabajo del Presidente Constitucional de Venezuela Nicolás Maduro como Ministra del Deporte. En la actualidad continúa como atleta activa y busca su clasificación para las próximas Olimpiadas.

Análisis y hallazgos

La información obtenida de las participantes según sus experiencias como gerentes en los altos cargos gerenciales del deporte venezolano, se obtuvieron de la realidad histórica de la mujer en su gerencia en el deporte. El análisis efectuado se procesó en atención a: políticas de índole social y gubernamentales para la equidad de género. A continuación se presentan las subáreas de las perspectivas de género en la gerencia deportiva, que se generaron de las políticas de índole social y gubernamentales para la equidad de género

El marco jurídico que consagra, de derecho, la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, está contenido en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999**. Para las tres participantes, las instituciones y legislaciones que apoyan a la mujer venezolana son: **Instituto Nacional de la Mujer (1999)**, **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2002)**, **Ley orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2007)**, **Ministerio para la Mujer e Igualdad de Género (2008)**, **Plan de Igualdad para la Mujer (2004-2008)**, **Plan de Igualdad para la Mujer Juana Ramírez, la Avanzadora (2009-2013)**, **Plan de Igualdad de Género “Mamá Rosa” (2013-2019)**, todas se concentran en su mayoría en las propuestas realizadas por las mujeres. La Cons-

Tabla 1. Categoría: Políticas de índole social y gubernamentales para la Equidad de Género

Gobiernos	Periodos Políticos	Documentos	Estructuras
Políticas de Estados	La constitución 1947	Social Igualdad de genero	
Perfil del Presidente o Ministro IND	La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999	Planes Leyes Programas	IND

titudin, aprobada por el pueblo mediante referéndum, establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida: familiar, laboral, político, social, comunitario, de participación, económico, entre otros. Visibiliza a la mujer, como sujeto social, utiliza un lenguaje no-sexista en todo el texto, desde el preámbulo hasta las disposiciones finales, reconoce el valor económico social del trabajo doméstico, en el artículo 88 y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, en el artículo 76.

Conceptualmente, las políticas de igualdad incluyen la participación en su desarrollo y el fomento de la participación e influencia de las mujeres en las políticas públicas y en la vida sociopolítica de nuestros pueblos y ciudades, aspectos que han tenido alguna incidencia en los documentos normativos y programáticos en materia de igualdad.

Como una aproximación de lo que hoy es la gerencia femenina y los conflictos de intereses, cada día se están incorporando más mujeres a la población de altos cargos gerenciales específicamente en el deporte venezolano. La educación ha contribuido con este cambio, pues está mejorando la calidad de vida de la mujer quienes han aprendido a regular los tiempos y momentos de maternidad, a conocer sus derechos, a prepararse académicamente y así poder tener las herramientas para un eficiente desempeño de esos cargos. En definitiva, la mujer está logrando un lugar de relevancia en la sociedad venezolana. La dinámica del siglo XXI aclama un nuevo liderazgo capaz de influir en los diferentes ámbitos de la vida actual, en las relaciones intrapersonales, afectivas, y en la vida familiar. De tal forma, el liderazgo femenino constituye una excelente oportunidad para humanizar las organizaciones, extrapolando la experiencia del mundo privado al

que estaba confinada la mujer, al mundo público del que había sido aislada. La representación porcentual de la presencia de la mujer en el cargo de Presidenta del IND y Ministra/Viceministra desde 1949 al 2019, es de 6%, la masculina ha sido 94%.

Las tres mujeres que han ocupado el cargo de presidenta del IND: a) Francis Terán. Presidenta del Instituto Nacional de Deportes (IND) (2000 al 2002). Viceministra de Deportes. (el deporte estaba adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte). b) Victoria Mercedes Mata García. Presidenta del Instituto Nacional de Deportes (IND) (2008-2010). Ministra del Deporte (2008-2010). c) Alejandra Benítez. Presidenta del Instituto Nacional de Deportes (IND) (2013). Ministra del Deporte (2013)

La figura 1, sistematiza el ámbito gerencial de la mujer venezolana en el deporte.

Aspectos históricos de la mujer en la alta gerencia deportiva venezolana

El deporte es parte del patrimonio cultural de la humanidad, constituye un factor de unión y desunión de los pueblos al mismo tiempo de establecer una sana competencia entre los mismos en sus diversas disciplinas. A lo largo de la historia todos los gobiernos se han interesado por incluir al deporte dentro de sus planes políticos por el gran impacto social que esta actividad acarrea. A lo largo de la historia las políticas deportivas dependen de cada gobierno, lo que ha derivado en un mosaico de ideas y proyectos definitivo en relación con la actividad deportiva en el país.

El deporte ha formado parte de la política desde épocas muy remotas. Ha sido utilizado como instrumento de distracción pública para desviar la atención



Figura 1. Experiencia profesional de la Mujer en la Gerencia Deportiva.

de la gente de sus problemas económicos y sociales. El Ministerio del Poder Popular para el Deporte (MPPPD) fue creado en el 2006 a partir del Instituto Nacional del Deporte, hasta entonces adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, durante el gobierno de Hugo Chávez. Su función se concentra en regular, definir, e implantar una política de seguimiento, planificación y ejecución de actividades del Ejecutivo Nacional en materia deportiva; en el 2014 se cambió su nombre a Ministerio del Poder Popular para la Juventud y el Deporte. A través de la historia desde 1949 han sido 32 personas que han ocupado el cargo de la presidencia, las cuales se presentan en el siguiente cuadro (figura no. 2).

Con respecto a los dos grandes periodos políticos de Venezuela y la cantidad de Presidentes del IND, las estadísticas señalan que con la Constitución de 1947, fueron nombrados 24 presidentes y con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 han sido 10 presidentes.

La mujer venezolana no tuvo ninguna oportunidad de obtener el cargo de Presidenta del Instituto Nacional de Deporte en el periodo político de la Constitución 1949. Los cinco sistemas de Gobierno en Venezuela durante el periodo constitucional de 1949 al 1999, indican que no existía la igualdad de género en el IND. Fueron años de lucha por el reconocimiento de sus derechos, por parte de las mujeres venezolanas, las cuales se evidenciaron con la nueva constitución de 1999.

Solo dos presidentes han gobernado bajo La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 hasta la fecha, ellos incluyeron como presidenta del IND a tres grandes mujeres. Las oportunidades que han tenido las mujeres como presidentas del IND o Ministras/ Viceministras del deporte desde 1999 al 2019 es de 25%.

Son muy pocas las mujeres que han tenido la oportunidad de ocupar el cargo de presidenta del IND, en nuestro país se ha implementado muchos planes políticos para la igualdad de género. Se crea el Instituto Nacional de la Mujer (1999), a partir de allí muchos más documentos y acciones políticas. Pero históricamente se tiene que la administración y específicamente en el cargo de Presidente del IND o Ministro, arroja una estadística de los que han ocupado ese cargo de 75% hombres y solo 25% sido mujeres. En la figura 3 se presenta estadísticas con respecto al perfil del Presidente del Instituto de Deporte de la República Bolivariana de Venezuela a través de la historia.

Militar 12%, Profesor 37%, Odontólogo 12%, Abogado 13%, Licenciados 13% Beisbolista 13%. Se observa que para la administración del IND en Venezuela, se consideran profesionales con diferentes experiencias en el área gerencial según su título universitario y sus experiencias laborales.

Existe un Ministerio, un instituto, planes, programas y leyes que sustentan la equidad de género. En

Perfil del Presidente del IND en Venezuela 1949 -2018

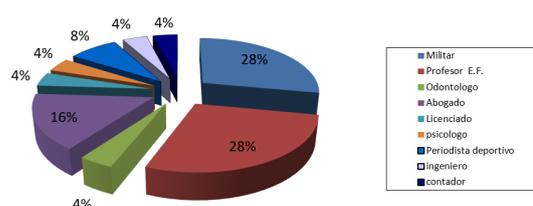


Figura 2. Representación porcentual Perfil del Presidente del IND en Venezuela a través de la historia

segundo lugar las mujeres venezolanas en la alta gerencia deportiva: aún existe una escasa presencia de las mujeres en los altos cargos. En tercer lugar la experiencia profesional de la mujer venezolana en la gerencia deportiva: la educación y el deporte juega un papel fundamental para que la mujer venezolana logre estar en altos cargos gerenciales. Por último en el ámbito gerencial de la mujer en el deporte: el sexo no condiciona la capacidad de gerencial, la mujer posee cualidades únicas.

La Cultura Latinoamericana impone una serie de representaciones simbólicas sobre las mujeres. A lo largo de la historia, en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del deporte. La acción de la mujer gerente venezolana que representa en el mundo la mujer exitosa, para muchas mujeres gerentes sí existe una gama de estereotipos sobre las diferencias gerenciales entre hombres y mujeres en Venezuela.

Es importante señalar que no existe la intención de constituir, ni con políticas de índole social y gubernamental para la equidad de género analizadas ni con aquellas que puedan analizarse en el futuro, una clasificación de políticas mejores o peores. Lo que se pretende es mostrar las iniciativas gerenciales hacia la mujer venezolana vinculadas en el deporte, que tienen en común el hecho de entregar mayor autonomía a las mujeres. Se fundan en la convicción de que la igualdad implica formas de convivencia en que es prioritario reasignar recursos y servicios para reducir las brechas existentes en cuanto a la plena titularidad de derechos a la administración gerencial en altos cargos de la mujer en el deporte.

Solo tres mujeres venezolanas han ocupado el alto cargo gerencial de la presidencia del Instituto de Deporte desde el año 1942 hasta 2019. La distancia entre la igualdad legal y la igualdad real sigue siendo considerable desde altos cargos gerenciales del deporte venezolano, como por ejemplo la presidencia del Instituto de Deporte que desde 1945 al 2019 la han ocupado 32 personas y solo tres mujeres han sido seleccionadas para ocupar dicho cargo, por lo que la equidad de género en nuestro país y específicamente en la alta gerencia deportiva no se visualiza. Todas ellas gozan de un perfil profesional universitario. En cuanto a la experiencia laboral, cuentan con participa-

Tabla 2. Presidentes y Ministros del IND: presidentes y ministros del Instituto de Deporte Venezolano

N°	Nombre y Apellido	Año	Título	Experiencia en el área deportiva		Presidente	Año
				La Constitución 1947	Experiencia en la Gerencia		
1	Ricardo Arroyo Ledert	1949 - 1952	Teniente Coronel	Atleta: Equitación		Carlos Delgado Chalbaud	1948/1950
2	Navío Wolfgang Larrazábal Ugueto	1952 - 1954	Contramirante			Germán Suárez Flamerich	1950/1952
3	Franz Rísquez Iribarren	1954 - 1956	Coronel				
4	Rafael Herrera Tovar	1956 - 1958	Coronel				
5	José Antonio Buenazo	1958 - 1959	Coronel			Marcos Pérez Jiménez	1952/1958
6	Julio Bustamante	1959 - 1959	Doctor		Dirigente deportivo: Federativo	Wolfgang Larrazábal Edgar Sanabria	1958/1959 1959
7	Carlos Parisca Mendoza	1959 - 1962	Doctor		Dirigente deportivo		
8	Jesús Corao	1962 - 1962	Señor	Atleta: fútbol	Dirigente deportivo	Rómulo Betancourt	1959/1964
9	Luis A. Caicedo Cuellar	1962 - 1964	Profesor E.F./Abogado		Dirigente deportivo		
10	Manuel Gallegos Carratú	1964 - 1965	Profesor E.F.	Atleta: béisbol	Dirigente deportivo	Raúl Leoni	1962/1969
11	Alfredo MonchSiegert	1965 - 1969	General				
12	Carlos Felice Castillo	1969 - 1972	Abogado		Dirigente deportivo	Rafael Caldera	1969/1974
13	Juan Rodríguez Paradisi	1972 - 1974	Licenciado Psicología		Dirigente deportivo		
14	Luis Rivas Vásquez	1974 - 1975	Doctor	Atleta: baloncesto	Dirigente deportivo	Carlos Andrés Pérez	1974/1979
15	Camilo Betancourt	1975 - 1979	General				
16	Oswaldo Borges	1979 - 1984	Señor	Atleta: selección nacional voleibol	Entrenador	Luis Herrera Campins	1979/1984
17	Domingo Eduardo Viña	1984 - 1986	Periodista deportivo	Atleta: baloncesto	Dirigente deportivo		
18	Boris Planchart Oráa	1986 - 1988	Profesor de E.F./ Abogado	Atleta: selección nacional voleibol	Dirigente deportivo	Jaime Lusinchi	1984/1989
19	César Rojas Cardozo	1988 - 1989	Señor				
20	Francisco Díez Escribano	1989 - 1992	Profesor E.F.	Atleta: selección nacional baloncesto	Dirigente deportivo	Carlos Andrés Pérez	1989/1993
21	Luis Cedeño Bont	1992 - 1993	Ingeniero				
22	ArsnoldoDevomish	1993 - 1994	Señor	Atleta: atletismo Medalla Olímpica	Dirigente deportivo	Ramón José Velásquez	1993/1994
23	Israel Sarmiento	1994 - 1994	Señor	Atleta: baloncesto	Dirigente deportivo		
24	Julio Alexander Cortez	1994 - 1999	Licenciado contaduría	Atletismo nacional	Dirigente deportivo	Rafael Caldera	1994/1999
25	Raúl Enrique Salmerton	1999 - 2000	Teniente Coronel	Atleta: béisbol y atletismo		Hugo Chávez	1999/2002
26	Francis Terán Casablanca	2000 - 2002	Profesor E.F.	Atleta en aeróbic			
27	Eduardo Álvarez Camacho	2002 - 2007	Profesor E.F.	Atleta: voleibol	Dirigente deportivo		
28	Victoria Mata	2008 - 2010	Periodista Deportivo		Dirigente deportivo		
29	Héctor Rodríguez Castro	2010 - 2012	Abogado		Dirigente deportivo	Hugo Chávez	2002/2013
30	Alejandra Benítez	2013	Odontóloga	Atleta: esgrima			
31	Antonio Álvarez	2014 - 2015		Jugador: béisbol profesional			
32	Pedro Infante	2015 - 2018	Profesor E. f.		Dirigente deportivo	Nicolás Maduro	2013/2018

ción en la política, deporte de alto rendimiento, trabajos de asesorías, conferencistas, entrenadora, comentarista deportiva en radio, prensa y televisión.

La mujer venezolana ha cambiado la cultura que se tenía acerca del su rol en la sociedad, su participación es cada vez mayor en el sistema educativo y cabe destacar su incorporación a la educación universitaria en Venezuela y la presencia creciente de mujeres profesionales. Esta tendencia hace pensar que la mujer en el siglo XXI, ocupa cargos de alta gerencia y responsabilidad en la vida social y económica del país. Para el logro de la equidad, la justicia y la igualdad, se debe estudiar la situación actual, con sus creencias y falsos mitos, a fin de desmontarles con reflexión, argumentación y conocimiento verdadero, persiguiendo como finalidad última develar el potencial que posee la mujer como gerente.

En la sociedad venezolana las mujeres tienen plena igualdad jurídica tanto en el ámbito laboral como en el personal, pudiendo ser cabezas de familia y a su vez ejercer altos cargos tanto en política como en las grandes empresas. Sin embargo, en Venezuela no se visualiza ampliamente a la mujer en el área de la alta gerencia del deporte.

Se reconoce el impacto que han tenido las políticas en los últimos veinte años en donde es por primera vez que la mujer llega al más alto cargo gerencial del deporte gubernamental en Venezuela. En la revisión también se encontraron algunas que han ocupado cargos importantes a nivel del deporte federado, pero todavía el número no es equitativo. Es importante considerar que la mujer siempre ha tenido una participación activa en la construcción de la sociedad y en el cuidado de la familia, pero efectivamente en las últimas décadas ha sido reconocida la labor gerencial de la mujer en el ámbito económico, social y político, pero todavía falta más participación en el sector deportivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburdene y Naisbitt (1993), *Megatendencia de la Mujer*. Bogotá: NORMA
- Aguirre V. y Testa P. (2012). *Entre el techo de cristal y el socialismo-feminista: cargos de alto nivel en la República Bolivariana de Venezuela*. Disponible en línea: <https://dialnet.uniroja.es/ejemplar/452979>
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Instituto Nacional de la Mujer. Gaceta Oficial N° 5.398. Caracas.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Gaceta Oficial 36.687.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Plan de Igualdad para la Mujeres Juana Ramírez “Las Avanzadoras (2009-2013). Gaceta Oficial 40687 del 22 junio
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2007) Gaceta Oficial N°36.531 del 16 de Marzo del 2007. Caracas, Venezuela.
- Batista, J. y Bermúdez, M (2009) Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición No 7. Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/616>.
- Boon, L. (2013). En Venezuela pocas mujeres ejecutivas alcanzan altos cargos gerenciales. Disponible en: <http://vocesvitalesvenezuela.org/site/?p=691>
- Bourdieu, P. (1979). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Castells, C. (comp.) (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós, Barcelona.
- CEDAW (2014). *La eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial número 36.860,30.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979) y su Protocolo Opcional (1999)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General en su resolución A/54/4. Disponible en línea: www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx
- Declaración de Incheon Educación 2030. Disponible en línea: <https://es.unesco.org/world-educationforum-2015/about-forum/declaracion-de-incheon>
- Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Operaciones Multidimensionales para el Apoyo de la Paz (2000).
- Declaración sobre el Derecho de los Pueblos a la Paz, adoptada por la Asamblea General en su Resolución 39/11 (1984).
- Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado, proclamada por la Asamblea General en su Resolución 3318 (XXIX), (1974).
- Declaración y el Programa de Acción de Beijing (1995) y los documentos resultado de Beijing Más Cinco (2000).
- Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993) (A/CONF.157/23) (pár. 18 y 38).
- Denzin, NK. (1978). *Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill
- Escorihuela, Z. (2018). *Mujer y deporte. Perspectiva de género en la gerencia deportiva*. Tesis doctoral

- no publicada. UPEL - Instituto Pedagógico de Maracay.
- Espina, G. (2007). "Un núcleo de igualitaristas rodeado de una amplia diversidad". Buenos Aires, Catálogos.
- Espina, G. (s/f). Entre sacudones, golpes y amenazas: las venezolanas organizadas y las otras. Magdalena León. Mujeres y participación política. Bogotá: Tercer Mundo.
- Fernández, A. (2012). Frenos e impulsores de la mujer en la gerencia venezolana. *Revista del Centro de Investigación de la Mujer* 17(38).
- Fernández, L. (2011) Roles de Género - Mujeres Académicas - ¿Conflictos? Facultad de Psicología y Cátedra de la Mujer.
- García, N. (1997). Introducción a la gerencia estratégica de la seguridad y defensa. Caracas: autor.
- García, P., Flores, Z., Rodríguez, a., Brito, P., y Peña, R. (2008). Mujer y Deporte. Hacia la Equidad e Igualdad, *Revista del Centro de Investigación de la Mujer* 13(30), Disponible: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004
- Gómez, I. (2002). ¿Transición o continuismo? La política social venezolana en el inicio del nuevo milenio. *FERMENTUM* 12(34), 345-365.
- Instituto de Deporte Venezolano (1949). Publicado en Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela, bajo el No 22952 del 23 de junio de 1949.
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) (1999). Decretos N° 6.663 y N° 6.665 y formalizado en Gaceta Oficial N° 39.156 el día 13 de abril de 2009.
- Iturbe, E. (2012). Mujeres L S Latinoamericanas en la gestión de las políticas públicas. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 17(38), 173-190
- Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (2007). Publicada en Gaceta Oficial N° 38.647 DEL 09 DE marzo. Caracas Venezuela.
- López de D'Amico, R. (2019). Socio-political context in which the business of women's sport takes place in Latin America. En N. Lough and A. Geurin (eds.) *The Routledge handbook of the business of women's sport* (280-291). UK: Routledge.
- López de D'Amico, R. (2018). A modo de editorial. Política pública y mujer en el deporte. *Revista Actividad Física y Ciencias, Edición Especial "Mujer y Deporte"* 9-22.
- López de D'Amico, R. (2016). Latin American women and leadership in sport. In. G. Bravo, R. Lopez de D'Amico y C. Parrish (eds). *Sport in Latin America Policy, Organization, Management* (pp. 46-61). UK: Routledge.
- López de D'Amico, R. (2008). Participación de la mujer en la gerencia deportiva venezolana. *Lecturas: Educación Física y Deportes* 13(127) , Disponible: <http://www.efdeportes.com/efd127/participacion-de-la-mujer-en-la-gerencia-deportiva-venezolana.htm>
- Lough, N. y Geurin, A. (eds.). (2019). *The Routledge handbook of the business of women's sport*. UK: Routledge.
- Márquez, M. (2002). Uruguay: Negociación colectiva y equidad de género. En L. Abramo y M. Rangel (eds.) *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Chile: OIT.
- Matteo, C. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano: perfil características y desempeño. *Revista del Centro de Investigación de la Mujer*. Disponible en línea: <https://dialnet.uniroja.es/ejemplar/452979>
- Ministerio para la Mujer e Igualdad de Género (2008). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.890. Caracas.
- Naciones Unidas (1948): Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (iii).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015). 2015-2025. Cumbre para el Desarrollo Sostenible, Septiembre de 2015. ONU.
- ONU. Agenda 2030 Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en línea: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2003). Organización Internacional del Trabajo. (UNESCO) Disponible en línea www.Unesco.com.eart. Consulta 30/06/17
- Organización de las Naciones Unidas. (2000). Conferencia Internacional. Durante la clausura de la Cumbre del Milenio (UNESCO). Disponible en línea: www.unesco.com. Consulta 30/04/2018.
- Peiró, J., Ramos, J. y Martínez-Tur, V. (1995). La gestión de las organizaciones deportivas y su problemática. En: J. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Gestión de Instalaciones Deportivas Una Perspectiva Psicosocial*. (pp. 13-26). Valencia.
- Plan de Igualdad para la Mujer y Equidad de género "Mamá Rosa" (2013-2019) Ratificada en Gaceta Oficial 6.011.
- Plan de Igualdad para la Mujer (2004-2008). Segundo Plan Socialista. Caracas, Venezuela. Disponible en línea: <http://americatlatina.genera.org/newsite/includes/fichas/fichas/spanish/VENEZUELA.pdf>
- Política del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR sobre Refugiados (1995 y 1997).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Género del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD, NeusBernabeu. Sello de Equidad de Género,
- Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (ONU) 1325 (2000). S/RES/1325 (2000). Distr. general 31 de octubre de 2000 Español. Disponible en línea: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>

Taylor, S. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.

Valdivieso, E. (2004). Análisis crítico del discurso pedagógico no teórico. Aportes de N. Fairclough. Revista Extramuros.