



Código	FPI-002
Objeto	Protocolo de presentación de proyectos de investigación
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	2.2
Vigencia	20/10/2015

Unidad Ejecutora:
Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales

Título del proyecto de investigación:
Las Relaciones Públicas en la Argentina.
Un estudio desde la perspectiva de género.

Programa de acreditación:
CYTMA2

Director del proyecto:
ATANCE, Christian Eduardo

Co-director del proyecto:
REY, Federico

Integrantes del equipo:
Docentes investigadores: CORREDERA GONZÁLEZ, María Emilia; MANCUSI
TRINCHERO, Leonardo Rubén; NEWTON, Elena; PINO, Florencia
Graduados: ANFUSO, Silvia Liliana; CANELAS, Gabriela; LOSCHIAVO, María
Florencia; MOAURO, Carolina Eileen
Alumnos: CANGELOSI, Elizabeth Denise; LAVAISE, Federico Ezequiel

Fecha de inicio:
01/01/2018

Fecha de finalización:
31/12/2019

Sumario

1. Identificación del proyecto de investigación.....	p. n° 2
2. Composición del equipo de investigación.....	p. n° 3
3. Plan de investigación.....	p. n° 8
4. Presupuesto solicitado.....	p. n° 26
5. Nota de compromiso del director e integrantes del equipo.....	p. n° 28

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN			
1.1 Programa de acreditación	PROINCE (Programa de Incentivos. SPU-ME)		
	CyTMA2 (Programa de Investigación Científica, Desarrollo y Transferencia de Tecnologías e Innovaciones. UNLaM)		X
1.2 Modalidad de ejecución	Unid departamental		X
	PIDC (Programa de Investigación con Dependencia Compartida)		
	PDTS-UNLaM (Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social-UNLaM)		
1.3 Unidad Ejecutora en la cual se presenta el proyecto	Departamentos	Humanidades y Ciencias Sociales	X
		Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas	
		Ciencias Económicas	
		Derecho y Ciencia Política	
		Ciencias de la Salud	
	Escuelas	Escuela de Posgrado	
1.4 Unidad/es Académica u Órgano/s de Gestión/Dirección que participan en la elaboración del proyecto de investigación bajo la modalidad PIDC	Secretarías	General	
		Académica	
		Ciencia y Tecnología	
		Extensión	
		Administrativa	
		Legal y Técnica	
		Informática y Comunicaciones	
		Planeamiento y Control de Gestión	
		Transferencia de Servicios	
	Institutos	Cooperación Internacional	
		Medio Ambiente	
Medios de Comunicación			
Escuelas	Formación Continua		
1.5 Otra entidad participante en el proyecto externa a la UNLaM			
1.6 Entidad/es demandante/s y/o adoptante/s externas a UNLaM			
1.7 Título del Proyecto	Las Relaciones Públicas en la Argentina. Un estudio desde la perspectiva de género.		
1.8 Programa de investigación	CYTMA2		
1.9 Línea de investigación	Relaciones Públicas		
1.10 Apellido y Nombre del Director de proyecto	Atance, Christian Eduardo		
1.11 Apellido y Nombre del Co-Director de proyecto	Rey, Federico		
1.12 Fecha de inicio	01/01/2018		
1.13 Fecha de finalización	31/12/2019		

2. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

2.1 Director de proyecto	Apellido y nombre	Atance, Christian Eduardo		
	CUIL	20-18256883-0		
	Máxima titulación alcanzada	Magíster en Administración y Dirección del Deporte		
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito		
		Profesor Consulto		
		Profesor Titular		
		Profesor Asociado		
		Profesor Adjunto		X
		Jefe de Trabajos Prácticos		
	Dedicación docente actual UNLaM	7 Por Contrato		
		6 Exclusiva		
		5 Tiempo Completo		X
		4 Semiexclusiva		
		3 Parcial		
		2 Simple		
1 Básica				
0 Ad-Honorem				
Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales			
Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	12			
Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos	IV			
Nro. de resolución de la última categoría asignada por la SPU	Res. Nro. 4803			
Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU	04/12/2017			
Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros				
2.2 Co-Director de proyecto	Apellido y nombre	Rey, Federico		
	CUIL	20-14222655-4		
	Máxima titulación alcanzada	Doctor en Ciencias de la Información		
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito		
		Profesor Consulto		
		Profesor Titular		
		Profesor Asociado		
		Profesor Adjunto		X
		Jefe de Trabajos Prácticos		
	Dedicación docente actual UNLaM	7 Por Contrato		
		6 Exclusiva		
		5 Tiempo Completo		X
		4 Semiexclusiva		
		3 Parcial		
2 Simple				
1 Básica				
0 Ad-Honorem				
Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales			
Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	12			
Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos	V			
Nro. de resolución de la última categoría	Res. nro. 1391			

	asignada por la SPU		
	Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU	24/06/2016	
	Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros		
2.3 Docente-investigador UNLaM	Apellido y nombre	Corredera González, María Emilia	
	CUIL	27-36991839-2	
	Máxima titulación alcanzada	Licenciada en Relaciones Públicas	
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito	
		Profesor Consulto	
		Profesor Titular	
		Profesor Asociado	
		Profesor Adjunto	
		Jefe de Trabajos Prácticos	
		Auxiliar de 1ra	X
		Auxiliar de 2da	
	Dedicación docente actual UNLaM	Bedel	
		7 Por Contrato	
		6 Exclusiva	
		5 Tiempo Completo	
		4 Semiexclusiva	
		3 Parcial	
2 Simple			
1 Básica			
0 Ad-Honorem	X		
Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales		
Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	4		
Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos			
Nro. de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros			
2.3 Docente-investigador UNLaM	Apellido y nombre	Mancusi Trincherro, Leonardo Rubén	
	CUIL	20-29308386-0	
	Máxima titulación alcanzada	Licenciado en Relaciones Públicas	
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito	
		Profesor Consulto	
		Profesor Titular	
		Profesor Asociado	
		Profesor Adjunto	
		Jefe de Trabajos Prácticos	
		Auxiliar de 1ra	X
Auxiliar de 2da			
Bedel			
Dedicación docente actual UNLaM	7 Por Contrato		
	6 Exclusiva		
	5 Tiempo Completo		
	4 Semiexclusiva		

		3 Parcial		
		2 Simple	X	
		1 Básica		
		0 Ad-Honorem		
	Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales		
	Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	6		
	Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos			
	Nro. de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
	Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros				
2.3 Docente-investigador UNLaM	Apellido y nombre	Newton, Elena		
	CUIL	27-23362781-5		
	Máxima titulación alcanzada	Licenciada en Comunicación Social		
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito		
		Profesor Consulto		
		Profesor Titular		
		Profesor Asociado		
		Profesor Adjunto		
		Jefe de Trabajos Prácticos		
		Auxiliar de 1ra		X
		Auxiliar de 2da		
	Dedicación docente actual UNLaM	Bedel		
		7 Por Contrato		
		6 Exclusiva		
		5 Tiempo Completo		
		4 Semiexclusiva		
		3 Parcial		
		2 Simple		X
		1 Básica		
0 Ad-Honorem				
Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales			
Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	6			
Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos				
Nro. de resolución de la última categoría asignada por la SPU				
Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU				
Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros				
2.3 Docente-investigador UNLaM	Apellido y nombre	Pino, Florencia		
	CUIL	27-34424182-7		
	Máxima titulación alcanzada	Licenciada en Relaciones Públicas		
	Cargo docente actual UNLaM	Profesor Emérito		
		Profesor Consulto		

		Profesor Titular	
		Profesor Asociado	
		Profesor Adjunto	
		Jefe de Trabajos Prácticos	
		Auxiliar de 1ra	X
		Auxiliar de 2da	
		Bedel	
	Dedicación docente actual UNLaM	7 Por Contrato	
		6 Exclusiva	
		5 Tiempo Completo	
		4 Semiexclusiva	
		3 Parcial	X
		2 Simple	
		1 Básica	
0 Ad-Honorem			
Dependencia donde tiene la designación docente actual	Humanidades y Ciencias Sociales		
Cantidad de horas semanales dedicadas a este proyecto	7		
Categoría vigente asignada en el Programa de Incentivos			
Nro. de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
Fecha de resolución de la última categoría asignada por la SPU			
Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros			
2.4 Investigador Externo a la UNLaM	Apellido y nombre		
	CUIL		
	Máxima titulación alcanzada		
	Filiación Institucional		
	Categoría en el Programa de Incentivos		
	Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros		
2.5 Asesor-Especialista Externo a la UNLaM	Apellido y nombre		
	CUIL		
	Máxima titulación alcanzada		
	Filiación Institucional		
	Categoría en el Programa de Incentivos		
	Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros		
2.6 Graduado de la UNLaM	Apellido y nombre	Anfuso, Silvia Liliana	
	CUIL	27-16098081-3	
	Máxima titulación alcanzada en la UNLaM	Licenciada en Relaciones Públicas	
	Filiación Institucional	Universidad Nacional de La Matanza	
	Categoría en el Programa de Incentivos		
	Participa como investigador en CONICET-CIC- INTA-INTI-CNEA u otros		
2.6 Graduado de la UNLaM	Apellido y nombre	Canelas, Gabriela	
	CUIL	23-35537991-4	
	Máxima titulación alcanzada en la UNLaM	Licenciada en Relaciones Públicas	
	Filiación Institucional	Universidad Nacional de La Matanza	
Categoría en el Programa de Incentivos			

	Participa como investigador en CONICET–CIC- INTA-INTI-CNEA u otros	
2.6 Graduado de la UNLaM	Apellido y nombre	Loschiavo, María Florencia
	CUIL	27-32155297-3
	Máxima titulación alcanzada en la UNLaM	Licenciada en Relaciones Públicas
	Filiación Institucional	Universidad Nacional de La Matanza
	Categoría en el Programa de Incentivos	
	Participa como investigador en CONICET–CIC- INTA-INTI-CNEA u otros	
2.6 Graduado de la UNLaM	Apellido y nombre	Moauero, Carolina
	CUIL	27-37276615-3
	Máxima titulación alcanzada en la UNLaM	Licenciada en Relaciones Públicas
	Filiación Institucional	Universidad Nacional de La Matanza
	Categoría en el Programa de Incentivos	
	Participa como investigador en CONICET–CIC- INTA-INTI-CNEA u otros	
2.7 Alumno de carreras de Postgrado (UNLaM)	Apellido y nombre	
	CUIL	
	Máxima titulación alcanzada	
	Filiación Institucional	
	Categoría en el Programa de Incentivos	
	Participa como investigador en CONICET–CIC- INTA-INTI-CNEA u otros	
	Carrera que se encuentra cursando	
	Cantidad de materias aprobadas	
Porcentaje de materias aprobadas		
2.8 Alumno de carreras de grado (UNLaM)	Apellido y nombre	Cangelosi, Elizabeth Denise
	CUIL	27-25572387-7
	Carrera que se encuentra cursando	Licenciatura en Relaciones Públicas
	Departamento Académico de la UNLaM	Humanidades y Ciencias Sociales
	Cantidad de materias aprobadas	27
	Porcentaje de materias aprobadas	72%
	Ayudante alumno	-
2.8 Alumno de carreras de grado (UNLaM)	Apellido y nombre	Lavaise, Federico Ezequiel
	CUIL	23-37217099-9
	Carrera que se encuentra cursando	Licenciatura en Relaciones Públicas
	Departamento Académico de la UNLaM	Humanidades y Ciencias Sociales
	Cantidad de materias aprobadas	28
	Porcentaje de materias aprobadas	72%
	Ayudante alumno	-
2.9 Personal de apoyo técnico administrativo	Apellido y nombre	
	CUIL	
	Dependencia donde tiene la designación docente/no docente actual	

3. PLAN DE INVESTIGACIÓN

3.1 Resumen del Proyecto:

La presente investigación pretende, desde una perspectiva de género, estudiar las trayectorias de las mujeres dentro del ámbito laboral de las Relaciones Públicas en la Argentina. Analizar y describir las oportunidades y las dificultades que ellas atraviesan para insertarse en puestos de nivel jerárquico, cuáles son los motivos que diferencian estas posibilidades de las de los hombres, y qué factores favorecen, dificultan o impiden su acceso.

Esta investigación parte de la premisa que, en los últimos años en la Argentina, la mujer ha logrado aumentar su inserción en el mercado laboral profesional. Sin embargo, existe aún un efecto de techo de cristal por el cual las mujeres no logran superar los mandos medios y son los hombres los que en mayor medida ocupan los puestos jerárquicos y de toma de decisión.

Una posible causa del mencionado techo de cristal la encontramos en los estereotipos de género, que actúan como justificación de la división sexual del trabajo, la consecuente segregación laboral y la feminización de determinadas profesiones y puestos laborales. En este sentido, aún persisten socioculturalmente los mandatos ancestrales según los cuales la mujer debe ocuparse de las tareas del hogar, la crianza de los hijos y la salud de los mayores. Esos mandatos sostenían que le es innato a su género y que los hombres, por el contrario, deben salir fuera del hogar, desarrollarse profesionalmente y tomar las decisiones.

Así es que tradicionalmente la mujer está asociada a la debilidad, lo emocional, lo sensible, lo privado, lo materno - filial. Estas asociaciones se dan porque social y culturalmente se asignan, de manera arbitraria, roles y estereotipos definidos como propios y naturales de cada género, los cuales dejan a la mujer en una posición inferior con respecto a los hombres. Debido a ello y como ya señalamos, se observa que la mujer, en amplios sectores del mercado laboral, tiene bajo acceso a los puestos de decisión y ocupa un porcentaje menor en los altos mandos en comparación con los hombres.

En el desarrollo de las investigaciones anteriores sobre las relaciones públicas en la Argentina, se recogió que la mujer ocupa casi la mitad de la fuerza del trabajo y es mayoría en la matrícula de las universidades de todo el país, tanto públicas como privadas, pero que, sin embargo, eso no alcanza para que ellas ocupen los puestos de decisión. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, ocupan profesiones feminizadas, tienen menor acceso a los puestos más altos de las organizaciones y, en muchos casos, su remuneración es menor que los hombres que desempeñan su mismo cargo laboral.

Este desfasaje observado en la trayectoria académica y profesional genera una especie de embudo en el que se invierte la relación entre la proporción de mujeres al comienzo de su formación y el posterior acceso a puestos de nivel jerárquico.

Desde esta perspectiva, dicha situación pone de manifiesto una desigualdad de género, en la cual ciertas representaciones sobre liderazgo tienen arraigado un tipo de estilo asociado a estereotipos de género, con lo cual, más allá de las características que poseen hombres y mujeres para dirigir, el liderazgo se vincula con el género masculino, porque está naturalizado que el hombre lleva adelante ese rol mejor que la mujer.

Por lo cual, este estudio buscará ahondar esta problemática en el ámbito de las Relaciones Públicas, donde se da la paradoja de que predominan las mujeres, y quizás pueda romper con ese esquema de mercado desigual y, así, tener más posibilidades de ocupar los puestos jerárquicos de las organizaciones.

Si bien existe mucho material sobre género y trabajo, no existe desarrollo del tema en el ámbito propio de las Relaciones Públicas en nuestro país, con lo cual se considera que el criterio de novedad de esta investigación está fundamentado al no encontrar evidencia de trabajos sobre esta temática en el ámbito local. A su vez, el enfoque metodológico, que conlleva el relevamiento de entrevistas realizadas a profesionales, tanto mujeres como hombres del sector, también aporta al criterio de novedad que fundamenta la intención de llevar adelante este proyecto con el fin de generar información empírica que pueda ampliar el cuerpo teórico académico e introducir el análisis o la perspectiva de género en la currícula universitaria de la carrera en cuestión.

Como resultado de esta investigación, además de la producción de conocimiento que se espera obtener con el análisis de las representaciones de los sujetos que conforman la muestra, se pretende obtener datos estadísticos sobre la situación del sector, como así también establecer un mapa de género que muestre los porcentajes de participación en las diversas funciones y actividades que se llevan a cabo en el ámbito de las Relaciones Públicas, a fin de arrojar luz sobre las construcciones y subjetividades que conlleva la feminización de ciertas tareas.

3.2 Palabras clave: Género – Relaciones Públicas – Trayectorias laborales – Administración de empresas - Mujer

3.3 Tipo de investigación:

3.3.1 Básica:

3.3.2 Aplicada: X

3.3.3 Desarrollo Experimental:

3.4 Área de conocimiento (código numérico y nombre): 4600 INFORMACIÓN

3.5 Disciplina de conocimiento (código numérico y nombre): 4699 Otras

3.6 Campo de aplicación (código numérico y nombre): 4699 Otras

3.7 Estado actual del conocimiento:

Esta investigación se basa en cuatro trabajos anteriores pertenecientes a esta casa de altos estudios, que la sustentan en dos diferentes ejes. El primero, está dado por dos investigaciones sobre epistemología y sobre la definición de las Relaciones Públicas, dirigidas por los profesores Gabriel Stortini y Federico Rey, respectivamente. Ellas serán un aporte a los efectos de definir y caracterizar el perfil y rol del relacionista público, establecer y delimitar sus funciones, las incumbencias y los alcances de la profesión.

El segundo eje está conformado por el trabajo final de grado, de carácter monográfico presentado por una de las integrantes del equipo de investigación, y una ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Carreras de Comunicación, ENACOM 2017. Ambos, abordan la cuestión de género en torno a la inserción laboral, particularmente en niveles directivos, en el campo de las Relaciones Públicas en la Argentina. Estos trabajos se nutren de investigaciones e informes de diversa índole, tanto internacionales, como nacionales, cuyos datos resultarán de gran relevancia para esta investigación.

Los conceptos que se destacan desde la perspectiva de género están dados, en primer lugar, por el acceso desigual de las mujeres a niveles jerárquicos. Lidia Heller, en su investigación sobre “Mujeres en la cumbre corporativa” aporta importantes datos en cuanto a esta cuestión. “En los puestos de dirección, ellas sólo ocupan entre el 2% al 3% en los máximos niveles de decisión en la mayoría de los países occidentales. Se observa una constante en la mayoría de los países: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay” (Heller, 2011).

A su vez, la participación de las mujeres en el empleo asalariado registrado en el sector privado es mayor en la enseñanza, servicios sociales, comunitarios, de salud, y personales. El Instituto Nacional de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social de la Presidencia de la Nación, afirma que existe una alta concentración de mujeres en ocupaciones feminizadas como, por ejemplo, maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, empleadas de oficina, vendedoras y peluqueras. Además, están vinculadas a actividades del sector de servicio de baja calificación laboral como el servicio doméstico.

Un dato significativo, también arrojado por el citado estudio de Heller (2011), demuestra que la dificultad de las mujeres para acceder a cargos directivos, se ve acompañada por la brecha salarial entre géneros. En promedio, las mujeres profesionales cobran el 60% del salario que perciben los hombres por el mismo cargo. Aunque vale destacar que se observan grandes dispersiones salariales según el sector y el tamaño de la empresa donde se desempeñan.

Otro dato fundamental a analizar sobre la brecha salarial determina que, de los varones ocupados el 6,1% se desempeñaba en puestos directivos y un 2,3% en puestos de jefatura; entre las mujeres, esas cifras se reducían al 3,8% y 1,4% respectivamente”, según lo informa la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, 2012).

Resultan de suma importancia las representaciones en cuanto a estilos de liderazgo y su relación con los estereotipos, entendidos como construcciones sociohistóricas y culturales que operan en detrimento del género femenino. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) explica que las funciones y estereotipos están vinculados con la diferenciación que se ha hecho históricamente entre ocupaciones femeninas y masculinas. Se consideraba que los puestos de dirección eran funciones propias de hombres, mientras que las funciones de cuidado pertenecían a la esfera de las mujeres. En consecuencia, los estereotipos de género determinan la división del trabajo entre hombres y mujeres tanto en el hogar como en el lugar de trabajo. Esto se explica debido a que, según la Comisión Interamericana de la Mujer dependiente de la Organización de los Estados Americanos, la subutilización del talento femenino está ligada a una cultura imperante.

Coincidentemente, el informe realizado por PNUD (2014) muestra que existen varios factores de naturaleza económica, social, familiar y cultural, que influyen sobre la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. A su vez, se deben distinguir las causas vinculadas a los avances educativos de las mujeres, la diversificación de opciones laborales, los cambios en los modelos familiares, la socialización de los roles de género, las variantes en los ciclos económicos y los cambios en las políticas sociales.

En cuanto a la segregación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que los progresos educativos de las mujeres no se traducen en una mejora comparable en su posición en el mercado laboral. Esto se debe a lo que se conoce como segregación horizontal, la cual contribuye a la desigualdad de género en términos de cantidad y de calidad del empleo. A su vez, existen dificultades que impiden que la mujer pueda desarrollarse profesionalmente, dado que están limitadas a acceder a puestos jerárquicos de mayor responsabilidad y mayor remuneración, esto se conoce como segregación vertical. El Techo de cristal, del que ya hablamos, es un concepto que intenta dar cuenta de esas barreras que impiden a las mujeres ascender en la escala laboral. Según un relevamiento de Glue Consulting (2014), sólo un 4% de mujeres ocupan posiciones de CEO en diversas compañías en la Argentina, fenómeno que también se repite en el mundo. La OIT (OIT, 2016) afirma que, si bien el número de mujeres líderes ha aumentado desde el 2015, aún no están representadas de manera igualitaria. En la actualidad, sólo dos de las diez principales empresas del país tienen equipos de liderazgo ejecutivo con más del 30% de mujeres.

El informe publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014), según el cual, los estilos de liderazgo de los hombres se caracterizan como más lineales, frontales y competitivos mientras que las mujeres parecen más suaves o blandas para tomar decisiones,

más inseguras y más atentas a las necesidades personales de sus colaboradores. Este es “uno de los rasgos que más distinguen a mujeres y varones en Argentina en cuanto a su inserción en puestos de decisión”, por tal motivo se considera incorporarlo para la presente investigación.

Según un informe del Ministerio de Trabajo de la Nación, en todo el mundo, la inserción de las mujeres en el mercado laboral en últimos 20 años ha ido en aumento. Así mismo, en los últimos años, en la Argentina se ha observado un considerable proceso de expansión y aumento de la fuerza de trabajo femenina. Los datos publicados indican que la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral de nuestro país ha crecido de 36,8% en 1990; a un 46,3% en el cuarto trimestre del 2016. Sin embargo, si bien ellas representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja: 42,2% para las mujeres y 64,1% para los varones, según datos de la EPH (2016). Pero la presencia femenina no sólo ha ido en aumento en el ámbito laboral, sino también en las universidades de todo el país. Según los datos del último censo en la Argentina, seis de cada diez personas que egresan de las universidades son mujeres: de los 1.929.813 argentinos que completaron su formación superior, 1.050.662 son mujeres (54%) y 879.151 varones (46%). Sin embargo, si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo es más baja que la de los varones, las cifras expresan 41,4% para las mujeres y 63,7% para los varones.

Según datos del Censo Nacional de 2010 publicados por INDEC, las mujeres representan la mayoría de la población que asistió a un establecimiento educativo y alcanzó mayor nivel de educación en relación a los hombres.

En la Argentina, según datos del Ministerio de Educación, entre 2014 y 2015, de 5.099 alumnos que comenzaron la carrera de Relaciones Públicas en la Universidad, tanto pública como privada, 3.600 son mujeres y 1.499 son hombres, por lo cual, las mujeres representan el 70% de la matrícula universitaria. Sin embargo, y a pesar de ser mayoría, las mujeres no ocupan la cúpula de directorio de la manera en que sí lo hacen los hombres. ¿Qué características, técnicas, conocimientos y habilidades se necesita para ocupar los puestos jerárquicos? Al parecer, es sólo una cuestión de género.

3.8 Problemática a investigar: El acceso desigual de las mujeres profesionales a cargos directivos en ámbitos de trabajo de Relaciones Públicas en Argentina.

3.9 Objetivos:

Objetivo General

Conocer las trayectorias laborales de las mujeres en las Relaciones Públicas en Argentina.

Objetivos Específicos

- Describir las características y las trayectorias de las mujeres que lograron acceder a cargos directivos en el área.
- Analizar la brecha salarial por género.
- Describir las incumbencias de la mujer en puestos de Relaciones Públicas.
- Analizar las competencias laborales propias de la profesión y analizar si existen diferencias entre géneros y si ello influye en el acceso a los cargos directivos.
- Desarrollar un mapa de género sobre funciones e incumbencias en puestos de Relaciones Públicas.

- Generar un aporte a la comprensión teórica y la producción de conocimiento académico a fin de optimizar la práctica profesional.
- Incorporar la perspectiva de género en el cuerpo teórico de la disciplina.

3.10 Marco teórico:

El cuerpo teórico elegido para sustentar este trabajo de investigación está conformado, en primer término, por el paradigma de la complejidad, del cual el sociólogo Edgar Morin es el mayor referente. Esta línea teórica plantea que, a diferencia del método racional, reduccionista y disyuntivo, entiende que todo conocimiento está sujeto a determinado contexto, presupone la incertidumbre al abordar un objeto de estudio y propone una mirada amplia y multidisciplinar que permita abordar lo complejo del mundo (Morin, 1998).

Se consideran también pertinentes los planteos del filósofo Jaques Derrida (1997), quien sostiene que la deconstrucción no se limita a ser una crítica, sino que debe desplazar las estructuras institucionales y los modelos sociales de una época o cultura. El pensamiento deconstructivo no sólo se ejerce en el ámbito filosófico-teórico sino que es también, y fundamentalmente, producción político-práctica del texto general, o lo que Derrida llama el "texto global", y dado que las realidades con las que se nutre la política, y las formas de manipularlas, son inseparables de las estructuras discursivas y sistemas de significación, dependientes de las oposiciones jerárquicas correspondientes a nuestra tradición, son susceptibles de ser afectadas por inversiones y transformaciones de esas jerarquías, aunque estos efectos pueden ser lentos hasta que se agoten en sí mismos. Para Derrida (1997), el cuestionar las estructuras institucionales mismas, esto es, los procesos de legitimación, validación y jerarquización, la tarea deconstructiva se cifra mucho más en la apertura de unas estrategias que permitan cuestionar y transformar activa y productivamente ese texto general de la cultura desde cualquier ángulo que sea que en instalarse de una vez por todas en posturas concluyentes (Derrida, 1997).

En el mismo sentido, Foucault en su "microfísica de poder" plantea que las relaciones de poder permean a todas las instituciones y estas relaciones de dominación/subordinación se presentan en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura, tanto en la esfera pública como privada (Foucault, 1979).

Para comprender nuestro objeto de estudio, recurrimos a la perspectiva de género desde enfoques multidisciplinarios, es decir antropológicos, sociológicos, filosóficos y económicos. El concepto más relevante que plantea esta perspectiva es el que explica al patriarcado como la organización jerárquica masculina de la sociedad, cuyas relaciones básicas se mantienen a través de instituciones como el matrimonio y la familia, mediante la división sexual del trabajo y la sociedad (Eisenstein, 1977).

Lo que en los resultados de este trabajo se intentará identificar, analizar y deconstruir son las representaciones que operan en el imaginario social, considerando que, para Abric (2001), las representaciones sociales "son conjuntos sociocognitivos, organizados de forma específica y regidos por reglas propias de funcionamiento", cuya función es formar una "visión del mundo" general y compartida, que permite tomar posiciones en las interacciones sociales y orientar las acciones y las relaciones sociales. Es una guía para la acción.

Según Mirta Lobato (2007):

"la inserción de la mujer en el mercado de trabajo se definió socialmente como un fenómeno circunstancial. (...) Los esfuerzos para la educación de la mujer se orientaron hacia la economía doméstica y el cuidado familiar en vez de la capacitación para el trabajo fuera del hogar. De este modo, se conformó un patrón de desigualdad que atribuyó una valoración

diferenciada al trabajo masculino y femenino, naturalizándose así, la discriminación de las mujeres en el mundo laboral”.

Techo de cristal

Otro concepto abordado por los estudios de género, que nos ayudará a encarar nuestra investigación es el de “Techo de cristal”. Este concepto se utiliza para explicar cuáles son los impedimentos que sufren las mujeres a nivel laboral los cuales perjudican el crecimiento profesional. Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles, que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por ser invisibles, son difíciles de detectar.¹

En 1987, Ann M. Morrison define el Techo de cristal como una barrera que es tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. A su vez, Morrison sostuvo que el Techo de Cristal no es el único obstáculo, existe también de la Pared de Cristal (segregación horizontal) que impide el acceso a determinadas áreas o puestos y relega a la mujer a algunas áreas (Barberá Ribera, Estellés Miguel; Dema Pérez, 2009).

A su vez, el Diccionario de estudios de género y feminismos agrega que el concepto de Techo de Cristal fue estudiado por sociólogos y economistas de los países anglosajones a mediados de los años 1980’s. Lo utilizaron para analizar la carrera profesional de las mujeres que tenían altas aptitudes para desarrollarse en sus trabajos, gracias a su formación académica, pero, sin embargo, en algún momento se encuentran con ese límite que les impide seguir ascendiendo en la pirámide profesional.

Por su parte, Linda Wirth (2004) afirma que, el término se vincula a cuestiones discriminatorias y prejuiciosas que se dan en las organizaciones, y explica que, la existencia del Techo de cristal en los ámbitos laborales es reflejo de las desigualdades de género que existen en la sociedad y esta situación dificulta que la mujer alcance los puestos de dirección.

Mercedes D’Alessandro (2016) añade que, esas barreras impiden a las mujeres, con calificaciones y experiencia, a desarrollarse y superarse profesionalmente a la par de los hombres que cuentan con aptitudes similares. Y explica que, a pesar de la paridad de habilidades entre los trabajadores, aparece la discriminación simplemente por ser mujer.

Género, roles y estereotipos

Desde lo social y cultural, se han construido roles y estereotipos que establecieron un determinado papel femenino lo cual genera e implica discriminación hacia las mujeres. La sociedad ha naturalizado el rol que ejercerá la mujer en el cuidado de un niño, por lo cual vincular la vida familiar y laboral es un problema que deben resolver las mujeres, porque es su tarea llevar adelante y hacerse cargo de la familia. Esto implica que la maternidad sea uno de los factores que influyen en la construcción de la barrera laboral.

¹ El término Techo de cristal (*Glass ceiling barriers* en el original en inglés) apareció por primera vez en un artículo de Hymowitz y Schellhardt de 1986 en el *Wall Street Journal*, titulado “El Techo de Cristal: por qué las mujeres no pueden romper la barrera invisible que les impide el acceso a puestos de dirección”. El artículo describe las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras calificadas, las cuales, a pesar de su formación y capacidades, la experiencia laboral indica que en determinado momento de sus carreras se encuentran con ese techo que les impide ascender a los puestos jerárquicos lo cual implica una detención en sus trabajos. (Burin, Mabel, 2008)

Desde lo político, se analiza cómo se sostiene un modelo patriarcal que controla y domina a las mujeres y no resuelve la falta de legislación ni trabaja sobre políticas públicas que promuevan la igualdad laboral para cerrar la brecha entre los géneros. Asimismo, Richard Anker (1997) explica que las teorías feministas y los análisis de género indican que la condición de desigualdad se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, a los roles y estereotipos establecidos y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Desde la perspectiva empresarial se puede observar que el sector sostiene una cultura organizacional masculina, sin perspectiva de género, no promueve valores de inclusión y a su vez mantiene criterios de selección y promoción de personal desde parámetros masculinos los cuales sostienen que las mujeres no tienen las cualidades ni capacidades suficientes para ocupar los puestos jerárquicos más altos.

Mabel Burin (2008) añade que también existen causas menos visibles vinculadas con factores subjetivos. Según explica la autora, la construcción del Techo de cristal es externa e interna, objetiva y subjetiva en la cual entran en juego factores de constitución del aparato psíquico femenino (Burin, 2008). A su vez, Anker (1997) explica que el tema podría abordarse desde diferentes teorías, económicas y feministas.

Entre las teorías económicas, se encuentran la Teoría neoclásica del capital humano o la Teoría de la parcelación del mercado de trabajo. Ambas hacen hincapié en el hecho de que las mujeres tienden a poseer menos y a su vez tienen menor educación y menos años experiencia en el mercado del trabajo, en comparación con los hombres. Por lo tanto, en un mercado de trabajo segmentado, las mujeres se enfrentan a una mayor competencia por puestos de trabajo, ya que ocupan un lugar menor de ocupaciones. Cuando se habla de perspectiva de género, Marta Lamas (1995) afirma que se la asocia a un tema exclusivo de la mujer, por eso es fácil pensar, erróneamente, que hablar de género o de perspectiva de género es referirse a las mujeres o a la perspectiva del sexo femenino.

La Organización Mundial de la Salud, explica que género, “se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos” (OMS, 2015).

Según Osborne y Molina Petit (2008), desde lo etimológico, la palabra género proviene del verbo latino *generare* que significa engendrar. La raíz del término castellano, francés e inglés es la misma: *genus-generis*, significa raza y clase. El sustantivo género toma las dos acepciones; una que apunta al sexo, a la procreación, y la otra a la raza, clase o especie. Por eso, cuando estos significados se entrecruzan en el mismo lenguaje cotidiano se dificulta la diferenciación entre sexo y género.

La histórica referente del feminismo, Simone de Beauvoir (1949), explica que la diferencia entre sexo y género es que el sexo se refiere a las diferencias biológicas, mientras que género incluye categorías socialmente construidas. La autora afirma que lo femenino no es más que una construcción social. Para ella, el término género se utiliza para diferenciar la construcción social de la identidad de las mujeres de su constitución biológica. Y continúa explicando que, el feminismo reflexiona sobre esos papeles que la mujer asume por su condición biológica y, a su vez, le son dados socialmente por su género y ha llevado a asumir la inferioridad femenina como un algo natural aceptable y racional.

Desde el punto de vista de la teoría feminista, el concepto de género ha sido considerado uno de los puntos clave desde los años 1970's, ya que se advierte como una herramienta analítica capaz

de develar las ideologías sexistas ocultas en los textos de las ciencias humanas y sociales, que en los discursos percibían ciertas relaciones de poder. A partir de este momento el género se inscribe en la teoría feminista como una nueva perspectiva de estudio, como una categoría de análisis de las relaciones entre los sexos, de las diferencias de los roles de hombres y mujeres, ya que a través del género se atribuyen características a cada sexo y se determina lo masculino y lo femenino (Osborne, Raquel; Molina Petit, Cristina, 2008)

Susana Gamba explica que la incorporación de los estudios de la mujer, como nuevo paradigma, produjo un avance importante en las ciencias sociales. “El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidad” (Gamba et al, 2009).

A su vez, Gamba (2009) explica que la perspectiva de género implica: identificar las relaciones de poder que se dan entre los géneros, reconocer que esas relaciones se constituyeron social e históricamente mediante roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres e internalizados mediante los procesos de socialización y que atraviesan todo el entramado social. La sociedad asigna roles y funciones a hombres y mujeres en función de las características, habilidades y capacidades que considera que son naturales y propias de cada género.

En el campo laboral, estas diferencias se manifiestan a través de la división sexual del trabajo. María E. Ginés (1992) explica que la división sexual del trabajo implica la concentración de las mujeres en determinadas actividades, tareas y puestos de trabajo por lo tanto, atribuye los roles que deben asumir las mujeres, lo cual genera diferencias salariales que perjudican al género femenino. Además, sostiene que existen diversos enfoques para explicar la división sexual del trabajo, algunos de ellos naturalizan el fenómeno, como el caso de la Teoría del Capital Humano. Esta teoría analiza las brechas salariales entre varones y mujeres desde la presunción que existen diferencias de productividad entre los géneros y afirma que hombres y mujeres tienen igual acceso y oportunidades en el mercado de trabajo caracterizado por la ausencia de relaciones de poder.

En contraste, afirma Ginés (1992), para las teorías feministas, la división sexual del trabajo es vista como un fenómeno dinámico y cambiante y encierra en sí la subordinación de las mujeres. Por lo que, los estudios del fenómeno se centran en que existe un vínculo entre la división social y técnica del trabajo y las relaciones sociales de género entendidas como relaciones de poder. La autora agrega que otras miradas del tema, se centran en analizar el proceso de trabajo y la división horizontal y vertical mostrando la segregación de las mujeres en la estructura de empleos y explica que la feminización de puestos se basa en la calificación- descalificación de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, se determinan como femeninas las tareas manuales repetitivas, que requieren mayor rapidez, carácter más sedentario y paciencia, dado que esas tareas necesitan de capacidades que, según la socialización de género, poseen las mujeres. Pero dichas capacidades reales o asignadas a las mujeres y valoradas por determinadas producciones, son calificadas con menor valor por ser consideradas características innatas femeninas.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres, como ente descentralizado en jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social de Argentina, explica que esa división del trabajo se refiere a la separación supuestamente natural de ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres. En el caso de las mujeres, la identificación con el rol materno actúa como mecanismo para legitimar un trabajo doméstico como pertinente a su género. Trabajo que generalmente no está registrado en el sistema del mercado, por lo tanto, no es valorado ni remunerado, ni aparece en las estadísticas de empleo y es invisibilizado.

Podemos definir estereotipo como una opinión o un prejuicio sobre las características, roles y funciones que hombres y mujeres tienen o deberían tener o cumplir. Si bien las personas utilizan constantemente estereotipos para entender de manera rápida las complejidades de su entorno

social, el estereotipo puede ser nocivo cuando no permite que hombres y mujeres desarrollen sus capacidades personales, profesionales o cuando se interpone en la toma de decisiones acerca de sus vidas.

Martas Lamas (1995) explica que el papel de género se construye en función de las normas y mandatos sociales y culturales sobre el comportamiento femenino o masculino. La dicotomía masculino - femenino, dice Lamas, establece estereotipos rígidos, que condicionan y limitan a las personas ya que deben adecuarse en función de lo que su género marca y determina qué deben ser y hacer. El concepto de género muestra que lo que creemos que son atributos naturales de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no tienen relación con la biología. En la misma línea, Diana Maffía (2006) afirma que los estereotipos son imágenes estáticas que asignan atributos universales y, supuestamente, naturales sobre lo que es o debería ser lo femenino y lo masculino, pero en ellos se esconde la desigualdad.

Otras categorías de análisis a estudiar son la segregación horizontal y vertical. La primera ocurre cuando las mujeres ocupan un conjunto reducido de ocupaciones, definidas como femeninas. Por otra parte, la segmentación vertical, se da cuando las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía, menor salario, prestigio y poder de decisión.

“La segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad. Además de discriminación horizontal, diversos análisis evidencian la existencia de la discriminación vertical ya que, sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (Barberá Heredia, Ramos; Sarrió, Candela, 2002).

En la misma línea, Mirta Zaida Lobato (2007) afirma que, a pesar de los cambios y avances en el mercado de trabajo, la discriminación siempre fue una constante en la experiencia laboral femenina a la hora de la compensación salarial y la capacitación. La autora entiende que el salario de la mujer actúa como un complemento del ingreso del hombre, con lo cual se conformó un patrón de desigualdad que valora de manera diferenciada el trabajo del hombre por sobre el de la mujer y se naturaliza la descalificación hacia el género femenino.

Mercedes López (2009), agrega que la cuestión de género y liderazgo implica pensar el papel subordinado que históricamente tuvo la mujer. Los estereotipos de género construyen una creencia que ubica a los hombres naturalmente como líderes, mientras que las mujeres no están asociadas a esta posición. La autora afirma que, en los últimos años, la mujer ha avanzado en el campo del liderazgo, aunque, la inserción femenina en el poder depende de cambios culturales que aún no se produjeron. A esto se debe que las mujeres que ocupan puestos de poder, suelen imitar modelos masculinos dado que no pueden mostrar su impronta femenina porque se presupone que el hombre es quien naturalmente desempeña el rol de líder.

Por su parte, Isabel Cuadrado Guirao (2003), explica que los estudios que comparan a hombres y mujeres en posiciones de liderazgo ponen de manifiesto la existencia de una relación compleja entre los estilos de liderazgo y el género. Los resultados muestran que se asocia a las mujeres con estilos democráticos y participativos mientras que a los hombres se los vincula con una gestión más autocrática o directiva.

Cuadrado Guirao (2003), al igual que Ramos López, explica que el debate sobre la forma de liderar según el sexo tiene varios autores que creen en la existencia de un liderazgo diferenciado por género y otros que coinciden en que no hay diferencias de estilos de liderazgo entre los hombres y mujeres. Ambas coinciden en que esta concepción tiende a mantener y reforzar estereotipos.

Perfil del profesional de Relaciones Públicas

En cuanto al perfil del relacionista público que trabajaremos en esta investigación, sus funciones y habilidades, Edward Bernays, el padre de las Relaciones Públicas modernas, afirma que, “las Relaciones Públicas es una actividad que consiste en: información dada al público, persuasión dirigida al público para modificar sus actitudes y acciones y, un esfuerzo por integrar las actitudes y acciones de la compañía o institución con sus públicos y de los públicos con la compañía o institución”(Bernays, 1953).

Según el autor, el trabajo del consultor es asesorar para que la organización desarrolle y mantenga esas relaciones con sus públicos. Debe ocuparse de la interacción entre el cliente y el público utilizando la adaptación, la información y la persuasión. El manejo de la persuasión se relaciona con el saber convencer, lo cual implica hacer cambiar de parecer al público. El consultor debe tener la habilidad de saber adaptar la organización a todos los cambios que sufre su entorno. A su vez debe manejar la información, hacer uso correcto del lenguaje, de los medios y técnicas de difusión y de todos los aspectos que el proceso comunicacional encierra en sí mismo. Debe saber analizar los problemas, estudiar a los públicos, formular políticas de acción y ejecutar en plan de acción. Para Bernays el consultor funciona como vínculo o canal de diálogo entre la organización y el/los públicos.

Para la Sociedad de Relaciones Públicas de Estados Unidos de Norteamérica (PRSA) las funciones de los relacionistas públicos son:

- Analizar problemas y oportunidades, definir metas, recomendar y planear actividades.
- Recabar información para fortalecer los vínculos de la organización con sus públicos.
- Redactar y editar boletines, folletos, gacetillas, discursos, informes, etc., mediante el uso de un lenguaje y estilo claro y sólido, lo que requiere un buen manejo del lenguaje.
- Mantener informados a los medios de comunicación, lo cual requiere un conocimiento acerca de cómo es el manejo en los diferentes medios.
- Conocer técnicas de diseño y fotografía para planear y supervisar su uso.
- Planear y coordinar eventos.
- Investigar, gran parte de la tarea de los relacionistas públicos es realizar trabajos de investigación, para desarrollar y ejecutar su plan de comunicación, con lo cual debe tener un amplio manejo de todo lo que requiere el trabajo de investigación y análisis de datos.

Por su parte, Jifra, Wilcox y Cameron (2006) afirman que los relacionistas públicos deben desarrollar ciertos conocimientos y habilidades:

- Capacidad de redacción, expresar ideas de forma clara y concisa, para lo cual se requiere buen manejo de la gramática y del lenguaje
- Capacidad de investigación, saber manejar base de datos y saber diseñar y organizar auditorías o encuestas.
- Capacidad de planificación, desarrollar, coordinar y ejecutar un plan de comunicación.
- Capacidad de resolver problemas, manejo de ideas innovadoras, pensamientos creativos
- Competencia empresarial y económica, saber cómo funciona el negocio en cual está inmersa la organización y comprender cómo se desarrolla la actividad empresarial.

Grunig y Hunt (1984) explican que, los profesionales de las Relaciones Públicas comunican, dirigen, planifican y ejecutan la comunicación para la organización como un todo.

El profesional maneja los mensajes dentro y fuera de la organización, hace investigaciones sobre el conocimiento, actitudes y comportamientos de los públicos, aconseja y ayuda a tomar decisiones a los directivos sobre políticas o actuaciones de la organización, escribe notas de prensa. En resumen, gestiona la comunicación en todas sus formas.

Con respecto a la toma de decisiones y la función de liderazgo, Xifra (2011) afirma que los directores de comunicación forman parte de la junta directiva, son responsables de planear y gestionar los programas de Relaciones Públicas y toman decisiones sobre la política de comunicación de la organización.

El rol del director de Relaciones Públicas ubica a los profesionales en los centros de poder y para poder cumplir este papel requieren de ciertas habilidades tales como, la capacidad de investigación, el desarrollo del pensamiento estratégico, y la capacidad de pensar en términos de resultados de las acciones de Relaciones Públicas.

Las herramientas principales para llevar a cabo su gestión son: análisis del entorno, negociación, creación de coaliciones, gestión de posibles conflictos, evaluación y asesoramiento directivo. Grunig y Hunt (1984) afirman que, el director de Relaciones Públicas, es el responsable de elegir las metas y los objetivos de Relaciones Públicas. Se ocupan de planificar y dirigir el programa de Relaciones Públicas. Evalúa y toma decisiones sobre la política de comunicación de la organización para lo cual se basa sobre una mirada macro del negocio la cual abarca todo el contexto de la organización.

Por su parte, los directores de nivel medio redactores (investigadores, directores de programas y otros) determinan los objetivos que contribuyen a alcanzar la meta general, son decisiones más pequeñas y concretas.

Jifra, Wilcox y Cameron (2006) explican que en sus inicios el campo laboral de las Relaciones Públicas estaba dominado por los hombres, sin embargo, las mujeres alcanzaron el 70 % del sector. Esta transformación se fue gestando a lo largo de varias décadas. En 1979, las mujeres representaban el 41 % del sector. En 1983, se convirtieron en la mayoría ocupando el 50,1% de las consultoras y departamentos de Relaciones Públicas. En 1990, la cifra alcanzaba el 66,3 % y en el 2000, las mujeres ocupaban el 70 % del sector.

J. Grunig, L. Grunig y Ferrari (2015) afirman que, las Relaciones Públicas son un campo ocupado por las mujeres y se encuentran en todos los niveles, pero el porcentaje disminuyen a medida que se asciende hacia los puestos directivos. Es un territorio poblado por mujeres y gobernado por hombres y aún son pocos los avances respecto de la presencia femenina en los altos cargos de los departamentos de Relaciones Públicas. A su vez, Un departamento de Relaciones Públicas formado solo por hombres tiene pocas posibilidades de percibir la diversidad del entorno; en cambio, un sector que incluya hombres y mujeres hace posible pensar de manera más diversa y abierta ya que estimulan la pluralidad de ideas, conceptos y de visiones del mundo.

Como afirma Amparo Ramos López (2005), los estereotipos de género vinculan los puestos de poder con actividades masculinas, y se cree que los hombres tienen mayor y mejores habilidades para cumplir con las tareas directivas y de liderazgo lo cual deja a las mujeres relegadas a un lugar inferior. A su vez, los estereotipos de género dan lugar a que se cuestione la capacidad de la mujer para ocupar puestos de decisión.

3.11 Hipótesis: El índice de acceso de mujeres profesionales de Relaciones Públicas a cargos directivos es significativamente menor con respecto a los hombres, a pesar de constituir un campo laboral formado mayoritariamente por mujeres.

3.12 Metodología: Por tratarse de una disciplina social, el procedimiento metodológico que se abordará para este proyecto, será cuali-cuantitativo, ya que se considera que, en un enfoque mixto, la obtención de datos estadísticos duros permite fundamentar con mayor objetividad, las posteriores interpretaciones que se derivan del proceso investigativo.

Se entiende por metodología cualitativa aquella que permite no sólo ver los diferentes ámbitos, fases y momentos de una situación compleja en sí misma; sino que se muestra sensible ante determinados temas como los de las emociones, los contextos y las interacciones sociales.

Se considera el abordaje desde los estudios de género, más específicamente desde un enfoque narrativo crítico (Beiras, Cantera Espinosa, Casasanta Garcia, 2017), por poseer éste un carácter político y reflexivo, motivo por el cual permite un mejor acceso a narrativas personales, posibilitando un trabajo con el material recolectado en mayor profundidad y a su vez, visibilizar particularidades y relaciones y se ofrece una mejor atención al contexto investigado.

En relación a la técnica de recolección de datos, como dicen Álvarez y Jurgenson «la muestra sustenta la representatividad de un universo y se presenta como el factor crucial para generalizar resultados». Por lo tanto, se hace necesario explorar opciones viables para establecer una población que represente de manera específica nuestro criterio de investigación (Álvarez, Jurgenson, 2003).

A la hora de definir el universo muestral, se tendrán en cuenta hombres y mujeres del ámbito de las Relaciones Públicas que ocupen, hayan ocupado, o no, puestos jerárquicos. También se planea entrevistar a diversos referentes en el ámbito de los estudios sociológicos, laborales y de género, a fin de profundizar el conocimiento en el tema de investigación.

Como instrumento de recolección de datos, se implementarán una serie de encuestas semi-estructuradas en una primera instancia, y también se realizarán entrevistas, a fin de obtener mayor profundidad sobre el objeto de estudio.

La encuesta ideada será con preguntas cerradas, que permitirá acceder a datos duros como sexo, edad, formación académica, cargo, función desempeñada o antigüedad. Entre ellas algunas se ampliarán con opciones predeterminadas, escala de Likert, teniendo en cuenta que este tipo de preguntas hacen hincapié en cuestiones estadísticas y mensurables, es decir que buscan regularidades. Además, se prevén una serie de preguntas abiertas que consistirán en buscar interpretaciones y profundizar algunos aspectos de las preguntas cerradas, a fin de poder establecer nuevas categorías y definir conceptualizaciones.

En una segunda instancia se realizarán entrevistas en profundidad a fin de analizar y deconstruir desde una perspectiva de género, la subjetividad de la muestra en cuestión. Se recurrirá al análisis del discurso del material que conformará el corpus de estudio, a los efectos de indagar sobre la producción de sentidos de los objetos textuales recolectados (Fernández Pedemonte, 2001).

3.13 Bibliografía:

Aarti Shah. (12 de Septiembre de 2017). *The Holmes Report | PR News & Public Relations Events*. Obtenido de www.holmesreport.com

Abric, J. C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*. Ambassade de France-CCC IFAL Ediciones Coyoacán S. A. de C. V. FILOSOFÍA Y CULTURA CONTEMPORÁNEA No. 16 ISBN 970-633-193-X

Agut Nieto, Sonia. Martín Hernández, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres apuestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.

Alvarez, JL, Jurgenson, G (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. Fundamentos y Metodología. Paidós. México

Anker, Richard. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3).

Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. 1a ed. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2014. ISBN 978-987-1560-57-8

Barberá Heredia, Esther. Ramos, Amparo. Sarrió, Maite. Candela, Carlos. (2002). Más allá del «techo de cristal». Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.(40), 55-68. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es>

Barberá Ribera, Teresa. Estellés Miguel, Sofía. Dema Pérez, Carlos M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal". *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIII Congreso de Ingeniería de Organización*. Barcelona.

Barrancos, Dora. (2010). *Mujeres en la sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*. (Segunda ed.). Sudamericana.

Beiras, A. (2012). La (de) construcción de subjetividades en un grupo terapéutico para hombres autores de violencia en sus relaciones afectivas (Tesis de posgrado), Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.

Beiras, A., & Cantera, L. M. (2012). Narrativas personales, construcción de masculinidades: aportaciones para la atención psicosocial a hombres autores de violencia. *Psico*, 43(2), 251-259

Bernays, Edward L. (1953). *Public Relations*.

Burin, Mabel. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.

Burin, Mabel. Dio Bleichmar, Emilce (compiladoras). (1996). *GÉNERO, PSICOANÁLISIS, SUBJETIVIDAD* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós SAICF.

Costa, José María. (3 de Julio de 2017). Radiografía de los universitarios argentinos: cuáles son las carreras más elegidas. *La Nación*. Obtenido de <http://www.lanacion.com.ar>

Cuadrado Guirao, Isabel. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283-307.

Cuadrado Guirao, Isabel. Molero, Fernando. Navas, Marisol. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129.

D'Alessandro, Mercedes. (2016). *Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)* (Primera ed.). Buenos Aires: Sudamericana.

D'Alessandro, Mercedes. Brosio Magalí. Guitart, Violeta. (2015). *Marcha*. Recuperado el 2017, de <http://www.marcha.org.ar>

D'Alessandro, Mercedes. Vales, Aldana. Snitcofsky, Andrés. (2017). *Economía Femini(s)ta*. Obtenido de <http://economiafeminita.com>

Derrida, J. (1997). Una filosofía deconstructiva. Zona erógena, 35. Disponible en: [25 de agosto del 2013].

English Oxford Living Dictionaries. (s.f.). Oxford Dictionaries. (Oxford, Editor) Recuperado de <https://en.oxforddictionaries.com/>

Fernández Pedemonte, D. M. (2001) Introducción. Discurso en torno a los medios Signo & Seña. Buenos Aires.

Foucault, M. (1979), Microfísica del poder. Ediciones La Piqueta. Madrid.

Gamba, Susana (coordinadora). Diz, Tania. Barrancos, Dora. Giberti, Eva. Maffía, Diana. (2009). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.

Ginés, María Emilia. (s.f.). *Agenda de las Mujeres. Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur*. Obtenido de <http://agendadelasmujeres.com.ar>

Grant Thornton. (2017). *Mujeres directivas. Nuevas perspectivas sobre riesgos y recompensas*. Obtenido de <http://www.grantthornton.com.ar>

Grunig, James E. ,Hunt, Todd. (1984). *Dirección de Relaciones Públicas*. Barcelona: Gestión 2000.

Grunig, James. Grunig, Larissa. Ferrari, María Aparecida. (2015). Perspectivas de las Relaciones Públicas: resultados del Excellence Study para la comunicación en las organizaciones. *Mediterránea de Comunicación*, 6(2), 9-28. Obtenido de mediterranea-comunicacion.org

Heller, Lidia. (2012). Diversidad de género en las organizaciones, empresas globales, culturas locales. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2010). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010*. Obtenido de <http://www.indec.gov.ar>

Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. Presidencia de la Nación. (s.f.). *Mujer, Trabajo y Empleo*. Obtenido de <http://www.cnm.gob.ar>

Kandel, Ester. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Buenos Aires: Dunken.

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) de la Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de <http://www.ohchr.org>

Lamas, Marta. (1995). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*.

Lattimore, Dan. Baskin, Otis. Heiman, Suzette. Toth, Elizabeth. (2008). Relaciones públicas. Profesión y práctica. México: McGraw - Hill.

Lobato, Mirta Zaida. (2008). Trabajo, cultura y poder: dilemas historiográficos y estudios de género en Argentina. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las ideas (EFPHI)*, 10(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.ar>

Lobato, Mirta Zaida. (2007). Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960). *14(1)*, 176-179. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar>

Maffía, Diana. (2008). "Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica". Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <http://dianamaffia.com.ar>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. (2017). *LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO*. Obtenido de <http://trabajo.gov.ar>

Moine, M. Beatriz (2011). "Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional" Tesis de grado. Universidad de Cuyo

Morin, E. (1998) Introducción al pensamiento complejo. Gedisa, Barcelona.

Novick, Marta. Rojo, Sofía. Castillo, Victoria (compiladoras). (2008). El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.trabajo.gov.ar>

Organización de Naciones Unidas. (s.f.). *ONU Mujeres*. Recuperado de <http://www.unwomen.org>

Organización Intenacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Obtenido de <http://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La mujer en la gestión empresarial : cobrando impulso*. Obtenido de <http://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017 – Tendencias del empleo de las mujeres – Resumen ejecutivo*.

Organización Mundial de la Salud. (Agosto de 2015). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <http://www.who.int>

Osborne, Raquel; Molina Petit, Cristina. (2008). Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 147-182. Obtenido de <http://www.redalyc.org>

Palermo, Silvana. (2008). Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960) de Mirta Zaida Lobato. *Revista Mora*, *14(1)*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar>

PR Noticias. (2017) ¿Existe el techo de cristal para las mujeres en comunicación? Obtenido de <http://prnoticias.com/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD. (2014). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión*. Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.ar.undp.org>

Ragan. (2016). *Who's breaking PR's glass ceiling?* Recuperado de Ragan: www.ragan.com

Ramos López, Amparo. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de geografía* (78), 191-214.

Ramos López, Amparo. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. Valencia.

Raya Ortega, Juana. (2005). *La Aportación de Simone de Beauvoir a la discusión sobre el género*. Barcelona, España: Ateneo Teológico.

Real Academia Española. (s.f.). Real Academia Española. Recuperado de <http://www.rae.es/>

Sampieri, R.H. (2006) Metodología de la investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill Interamericana. México. ISBN 970-10-5753-8

3.14 Programación de actividades (Gantt):

3.14.1. Programación de tareas del 1er. Año

Actividades / Responsables 1er Año – 2018	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Etapa I: Profundización del marco teórico												
1.1. Búsqueda bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x					
1.2. Elaboración marco teórico				x	x	x	x					
1.3. Ordenamiento de hallazgos							x	x				
Etapa II: Investigación (A)												
2.1. Diseño de instrumentos						x	x	x				
2.2. Aplicación de la encuesta									x	x		
2.3. Procesamiento de datos											x	x
2.4. Armado de informe de avances de la investigación											x	x
Participación en Jornadas y Congresos									x	x		

3.14.2. Programación de tareas del 2do. Año

Actividades / Responsables 2do Año - 2019	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Etapa II: Investigación (B)												
2.1. Procesamiento de datos	x	x	x	x	x							
2.2. Análisis de resultados		x	x	x	x							
Etapa III: Difusión de resultados												
3.1. Participación en Jornadas y Congresos					x	x			x	x	x	
3.2. Elaboración de artículo de difusión para revista académica								x	x	x		
3.3. Corrección											x	
3.4. Armado de informe final de la investigación											x	x

3.15 Resultados en cuanto a la producción de conocimiento:

Al encontrarnos en un ámbito de poco desarrollo teórico en nuestro país, se espera confeccionar un marco conceptual sobre las relaciones públicas en la Argentina desde la perspectiva de género, lo cual permitirá la publicación de datos e información que hasta el momento se encuentran dispersos y sin sistematización teórica.

3.16 Resultados en cuanto a la formación de recursos humanos:

Siendo que el equipo de investigación se compone de investigadores en formación, se espera que los docentes adquieran experiencia investigativa en el período de duración del proyecto, así como también los alumnos que participan como becarios.

3.17 Resultados en cuanto a la difusión de resultados:

Este aspecto es muy relevante para la investigación, debido a que se espera desarrollar contenido no publicado hasta el momento. El equipo se presentará en diversas Jornadas y Congresos para el intercambio con colegas del ámbito académico nacional y latinoamericano. Asimismo, se realizará un artículo para revistas científicas; notas para revistas profesionales y se incluirá el material publicado en las cátedras de Relaciones Públicas I y II.

3.18 Resultados en cuanto a la transferencia hacia las actividades de docencia y extensión:

Muchos de los integrantes del proyecto que se desempeñan como docentes en la UNLaM. Dentro de las finalidades del proyecto se encuentra la transferencia a los alumnos de la universidad a través de la incorporación de la perspectiva de género en los currículos de las materias troncales de la Licenciatura en Relaciones Públicas y de la Tecnicatura en Ceremonial y Protocolo.

Asimismo, se prevé realizar cursos de extensión que permitan el intercambio con docentes de otras universidades y actividades de transferencia con los alumnos de la carrera.

3.19 Resultados en cuanto a la transferencia de resultados a organismos externos a la UNLaM:

Se prevé realizar intercambios a través de la participación de encuentros organizados por el Club Docente Edward Bernays y el Consejo Profesional de Relaciones Públicas de la Rep. Argentina.

Se propone participar en Congresos y/o Jornadas para realizar intercambio con colegas de otras universidades del país y de Latinoamérica:

- ✓ XV Encuentro Nacional de Carreras de Comunicación – ENACOM 2016, Jujuy, Argentina.
- ✓ XVI Encuentro Nacional de Carreras de Comunicación – ENACOM 2017 en Corrientes, Argentina.
- ✓ III Congreso Nacional de la Asociación Chilena de Investigadores en Comunicación, INCOM 2017, Chile.

3.20 Vinculación del proyecto con otros grupos de investigación del país y del extranjero:

Se establecerán las vinculaciones y colaboración académica con los siguientes docentes de universidades del exterior: María Aparecida Ferrari de la Universidade do São Paulo (Brasil); Marta Martín Llaguno de la Universidad de Alicante (España); Esteban López-Escobar de la Universidad de Navarra (España); Paul Capriotti de la Universidad de Vic (España); Patricio Dusillant y Claudia Labarca de la Universidad Católica de Chile (Chile).

4. PRESUPUESTO SOLICITADO

4.1 ORÍGENES DE LOS FONDOS SOLICITADOS	Monto solicitado
4.1.1 Recursos propios (UNLaM)	\$40.300,00\$
4.1.2 Provenientes del CONICET	0,00\$
4.1.3 Provenientes de la ANPCyT (FONCYT, FONTAR, y otros)	0,00\$
4.1.4 Provenientes de otros Organismos Nacionales y Provinciales	0,00\$
4.1.5 Provenientes de Organismos Internacionales	0,00\$
4.1.6 Provenientes de otras Universidades Públicas o Privadas	0,00\$
4.1.7 Provenientes de Empresas	0,00\$
4.1.8 Provenientes de Entidades sin fines de lucro	0,00\$
4.1.9 Provenientes de fuentes del exterior	0,00\$
4.1.10 Otras fuentes (consignar)	0,00\$
Total de fondos solicitados	40.300,00\$
4.2 ASIGNACIÓN DE FONDOS POR RUBRO	Monto solicitado
a) Bienes de consumo:	
a.1) Artículos de librería	1200,00\$
a.2) Fotocopias	500,00\$
a.3) Impresiones	800,00\$
a.4) Resmas	300,00\$
a.5) Cartuchos de tinta	1000,00\$
Subtotal rubro Bienes de consumo	3800,00\$
b) Equipamiento:	
Subtotal rubro Equipamiento	0,00\$
c) Servicios de Terceros:	0,00\$
c.1)	0,00\$
Subtotal rubro Servicios de Terceros	0,00\$
d) Participación en Eventos científicos:	0,00\$

d.1) Enacom 2018	15.000,00\$
d.2) Enacom 2019	16.500,00\$
Subtotal rubro Participación en Eventos Científicos	31.500,00\$
e) Trabajo de campo:	
e.1) Viáticos y traslados	5000,00\$
Subtotal rubro Trabajo de campo	5000,00\$
f) Bibliografía:	
f.1) Libros	0,00\$
f.2) e-books	0.00\$
f.3) Revistas	0.00\$
Subtotal rubro Bibliografía	0,00\$
g) Licencias:	0,00\$
g.1)	
Subtotal rubro Licencias	0,00\$
h) Gastos administrativos de cuenta bancaria:	0,00\$
h.1)	0,00\$
Subtotal rubro Gastos administrativos de cuenta bancaria	0,00\$
Total presupuestado	40.300,00\$

5. NOTA DE COMPROMISO DEL DIRECTOR E INTEGRANTES DEL EQUIPO

Quienes suscriben (*ATANCE, Christian Eduardo, DNI N°: 18.256.883; REY Federico, DNI N° 14.222.655; CORREDERA GONZÁLEZ María Emilia, DNI N° 36.991.839; MANCUSI TRINCHERO Leonardo Rubén, DNI N° 29.308.386; NEWTON Elena, DNI N° 23.362.781; PINO Florencia, DNI N° 34.424.182; ANFUSO Silvia Liliana, DNI N° 16.098.081; CANELAS Gabriela, DNI N°35.537.991; LOSCHIAVO María Florencia, DNI N°32.155.297; MOAURO Carolina Eileen, DNI N° 37.276.615; CANGELOSI Elizabeth Denise, DNI N° 25.572.387; LAVAISE Federico Ezequiel, DNI N° 37.217.099*), manifiestan conocer los derechos y obligaciones que emanan del Reglamento para la Administración de Fondos y Rendición de Cuentas de los Subsidios de Investigación del Programa CyTMA2, así como de toda normativa vigente referida a este programa de investigación, y se comprometen a su debido cumplimiento. Asimismo, manifiestan conceder los derechos de propiedad intelectual a la Universidad Nacional de La Matanza en cuanto a todo aquello que corresponda al conocimiento producido en el marco del presente proyecto, sus posibilidades de transferencia y capacidad de registrarlo en los ámbitos correspondientes. Asimismo, toman conocimiento que todo equipamiento, bibliografía, bienes de uso y de capital adquiridos a través del presupuesto que se asigne el proyecto una vez acreditado, es patrimonio de la Universidad Nacional de la Matanza, y deberá ser reintegrado a la Unidad Académica en la que se acreditó el proyecto u a otro destino que la autoridad competente designe una vez finalizado el proyecto.-----

.....
Firma del Co-Director del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Director del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

.....
Firma del Integrante del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°

La información que consta en este protocolo de presentación de proyecto de investigación tiene el carácter de declaración jurada. Autorizo su verificación cuando la Universidad Nacional de La Matanza a través de sus órganos correspondientes lo considere pertinente.

Lugar y fecha:.....

.....
Firma del Director del Proyecto

.....
Aclaración de firma

.....
CUIL N°