


## Artículo de Revisión

Sección Especial: Historia de la Psicología en el Caribe y América Latina

# Premiaciones por Género en Psicología en Puerto Rico: Análisis Histórico desde la APPR

## Gender and Awards in Psychology in Puerto Rico: An Historical Analysis

Alfonso Martínez-Taboas <sup>1\*</sup>, Irma Roca de Torres <sup>2</sup>, & Frances Boulon-Jiménez <sup>3</sup>1 Universidad Interamericana de Puerto Rico, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-8331-0423>2 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0002-6721-6071>

3. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Puerto Rico.

\* Correspondencia: [alfonsomtaboas@gmail.com](mailto:alfonsomtaboas@gmail.com)

Recibido: 20 marzo 2022 | Aceptado: 13 mayo 2022 | Publicado: 15 mayo 2022

[WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM](http://WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM)**Citar como:**

Martínez-Taboas, A., Roca de Torres, I., Boulon-Jiménez, F. (2022). Premiaciones por género en psicología en Puerto Rico: Análisis histórico desde la APPR. *Revista Caribeña de Psicología*, 6, e6319.  
<https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6319>

**RESUMEN**

A nivel internacional, a las mujeres se les ha discriminado y minimizado en diferentes áreas del conocimiento científico. Al compararse con los hombres, éstas muestran un número menor de publicaciones, menos reconocimientos, un Índice-h menor y menos premios de alta distinción. Este fenómeno, el cual se ha nombrado como el efecto de Matilda, persiste a pesar de los avances significativos que se han dado para reconocer a las mujeres como competentes y líderes en dominios científicos. En Estados Unidos se ha encontrado un patrón similar, donde las mujeres psicólogas reciben solo como un 30% de los premios importantes que ofrece la *American Psychological Association*. El presente estudio investigamos si en Puerto Rico se repite el mismo patrón de desigualdad por género en la concesión de premios. Para este fin utilizamos los dos premios de más prestigio otorgados en Puerto Rico por la Asociación de Psicología de Puerto Rico: el Premio Psicólogo del Año y el Premio Una Vida de Logros. Nuestro análisis reveló que en Puerto Rico no hay una diferencia marcada entre hombres y mujeres al momento de recibir estos premios. Finalmente, desarrollamos algunas ideas que podrían explicar por qué en Puerto Rico encontramos un panorama diferente en lo que respecta a diferencias por género en la otorgación de premios.

**Palabras Claves:** Asociación de Psicología de Puerto Rico, género, premiaciones, Puerto Rico,

**ABSTRACT**

At the international level, women have been discriminated against and undervalued in different areas of scientific research. Compared to men, women have published fewer scientific papers, have a lower h-Index, and have received fewer recognition and awards. This phenomenon, known as the Matilda effect, persists in many areas of scientific activity, despite the competence and skill that many women demonstrate in scientific research. In the United States, a similar trend has been documented in psychology, where women psychologists receive only about 30% of prestigious awards given by the American Psychological Association. We investigated if the same gender disparity exists in Puerto Rico in the present study. We utilized data from the two most prestigious awards given

by the Puerto Rico Psychological Association: Psychologist of the Year Award and Lifetime Achievement Award. We found that in Puerto Rico, a similar proportion of women and men receive those awards. Finally, we present some ideas that could explain why in Puerto Rico, there is not an apparent gender disparity regarding those prestigious awards.

**Keywords:** Awards, gender Puerto Rico, Puerto Rico Psychological Association

## INTRODUCCIÓN

La participación de mujeres en el desarrollo de la psicología en Puerto Rico se ha documentado mediante la Revista Puertorriqueña de Psicología, en especial en el volumen 17 de Historia de la Psicología en Puerto Rico (Roca de Torres & Lucca Irizarry, 2006) y en el volumen 23 sobre Género y Mujeres (Boulon-Díaz, 2012; Rodríguez del Toro & Cardada, 2012). En estas publicaciones se menciona que el número de psicólogas que pertenece a la APPR suele ser mayor que el de los hombres, pero no se desarrolla un análisis sobre posibles discrepancias entre el número de mujeres y los reconocimientos otorgados.

En el último estudio sobre el análisis de la práctica de la psicología en Puerto Rico, Maldonado-Feliciano y Cirino-Gerena (2010) mencionan que en el 2009 había 1,597 profesionales de la psicología con licencia en Puerto Rico, 1,168 (73%) de los cuales eran mujeres y 431 (27%) varones. Por otro lado, la Asociación de Psicología de Puerto Rico (APPR), a diciembre de 2021, contaba con un total de 1,224 socios y socias, 970 (79%) de las cuales eran mujeres y 254 (26%) eran hombres (G. López Sánchez, director ejecutivo APPR, comunicación personal, 1ro. de marzo de 2022).

En el presente artículo examinamos el fenómeno de opresión a la mujer en diferentes disciplinas a nivel global, como trasfondo para analizar los procesos de premiación para psicólogas y su representatividad, comparada con el grupo total de profesionales de psicología en la APPR y en Puerto Rico. Discutimos las implicaciones de estos datos históricos, la situación presente de la profesión en Puerto Rico en cuanto a género y proveemos recomendaciones para lograr mayor equidad en el futuro.

### Reconocimiento a logros de mujeres en disciplinas variadas

A través de la historia, las mujeres han sufrido de innumerables prejuicios, discriminación y opresión, los cuales se documentan en ramas tan distintas como la religión, la ciencia, la política, y la academia (Barr,

2021; Tsakiropoulou-Summers & Kitsi-Mitakou, 2020). Por ejemplo, tan reciente como a principios del siglo XX había posicionamientos que planteaban que las mujeres, por naturaleza, tenían capacidades inferiores a los hombres, excepto en el área de la maternidad y cuidado del hogar (Saini, 2018).

Aún en el siglo XXI, las mujeres componen una porción muy inferior en el mundo económico y político cuando se comparan con los hombres. Si se analiza el sexo de las personas que dirigen las compañías más prominentes del mundo, solo un 5% las dirigen mujeres y de éstas solo un 29% mantiene puestos gerenciales. Actualmente, solo 11% de los jefes de estado son mujeres y 24% de los puestos parlamentarios los ocupan mujeres (Zenhter & Kirchler, 2020).

En las ciencias y la academia estos prejuicios se prolongaron y no es sino en años recientes que paulatinamente las mujeres han ido ganando terreno al demostrar sus potencialidades y capacidades en diversas áreas. Sin embargo, en investigaciones recientes se ha documentado que a las mujeres en las ciencias se les ha ignorado o pasan inadvertidas creándose un sesgo de género. Por ejemplo, si tomamos el prestigioso Premio Nobel del 1901 al 2020, de 972 premiaciones, solo 58 (6%) han sido otorgados a mujeres. En el 2021 ninguna mujer recibió este premio (Wetzel, 2021). Este desfase también se ha encontrado en otros campos, tales como la crítica literaria, la historia y la medicina (Meho, 2021).

Por su parte, Meho (2021) realizó un estudio en el cual tomó como base los 141 premios más prestigiosos a nivel internacional en áreas de ingeniería, ciencias físicas, matemáticas, ciencias biológicas y ciencias sociales. Este investigador concluyó que a nivel global ha habido avances en los reconocimientos para las mujeres. Del 2001-2005 solo un 6% de dichos premios fueron otorgados a mujeres. Del 2016-2020 el número de premios otorgados a mujeres subió a un 19%. Sin embargo, y como apunta Meho, todavía hay una brecha enorme de género en la obtención de premios altamente prestigiosos.

Por su parte, Silver et al. (2018) realizaron un análisis de los premios otorgados en el campo de la neurología en la última década. Los resultados fueron contundentes: dependiendo del premio, las mujeres obtuvieron de un 0% a un 18% de los premios. Asimismo, mientras más prestigioso era el premio, menos probabilidad había de que fuera otorgado a una mujer.

Recientemente, Morgan et al. (2017) indicaron que de 100 premiaciones que se otorgan en varios países del mundo a personas de salud pública y de la medicina, solo 9 fueron otorgadas a mujeres. De aquí parte lo que se conoce en la literatura como el “efecto de Matilda” (Wehbe, 2021). Este efecto se refiere a que las mujeres (Matilda) muestran desventajas en obtener prominencia y reputación en varias áreas del saber, muy específicamente en las ciencias naturales. El efecto Matilda se adjudica al estereotipo de que las mujeres son más “tiernas” que competentes en áreas científicas. Hay evidencia que indica que los rasgos estereotipados como femeninos se asocian con ser exitosa en profesiones como enfermería y trabajo social, mientras que los rasgos estereotipados como masculinos se asocian con profesiones científicas y de liderazgo.

Por ejemplo, Knobloch-Westerwick et al. (2013) utilizaron resúmenes de docenas de conferencias y se los enviaron a 243 investigadores. El estudio consistió en informarle a algunos participantes que dicho resumen había sido realizado por un hombre y a otros se les informó que había sido escrito por una mujer. Los resúmenes que alegadamente fueron escritos por hombres fueron evaluados como de mejor calidad, que aquellos que se les atribuía a haber sido escritos mujeres, aun cuando el escrito era exactamente el mismo. El efecto Matilda implica que las mujeres pocas veces reciben el crédito justo en muchos campos del saber y sus contribuciones son juzgadas como de relativa baja calidad cuando al compararlas con hombres que han hecho un trabajo similar (Rossiter, 1982).

Si vamos específicamente a lo que ocurre en las publicaciones científicas, Larivière et al., (2013) reportan un análisis riguroso del impacto y número de publicaciones internacionales relacionadas a investigaciones realizadas por hombres y mujeres. De su análisis se desprende que a nivel global un 30% de las mujeres son autoras de artículos científicos. Los

hombres dominan la producción científica en casi todos los países del mundo y los hombres tienden a ser frecuentemente primeros autores en artículos académicos.

Otro parámetro paralelo se refiere a citar en revistas científicas el trabajo de diversos investigadores e investigadoras. Huang et al. (2020) encontraron que en un mismo campo y en el mismo término de tiempo, los hombres poseen muchas más publicaciones que las mujeres. A su vez, en un reciente análisis abarcador que tomó en cuenta 83 países y 13 disciplinas diferentes, encontraron consistencia en este patrón desde el 1955 al 2010. Incluso, observaron un efecto paradójico: mientras más mujeres entran a un campo específico, más aumenta la brecha y la disparidad. Este dato puede ser significativo pues es común que en ciertos escenarios académicos se tome en cuenta el impacto de las publicaciones, según es medido por el Índice-h. Este índice es una métrica sobre la productividad y el impacto de las citaciones de las publicaciones de un autor o autora. No solamente puede ser una pieza clave para obtener contratos, sino que en algunas instituciones las personas reciben bonificaciones si su Índice-h aumenta. Así, por ejemplo, Geraci et al. (2015) calcularon que el alza en Índice-h de los psicólogos hombres les puede traer un aumento de \$325,000 dólares en un espacio de 25 años.

Holman et al. (2018), en un análisis internacional de estas disparidades en las ciencias, encontraron adelantos recientes, pero también evidencia robusta de que dichas disparidades se mantienen sólidas al favorecer a los hombres. Estas brechas son enormes especialmente cuando se analiza la autoría en revistas de alto prestigio. Según Holman y colegas estas brechas van a persistir en las próximas generaciones.

### **Premiaciones en Psicología**

Dándole una mirada al campo de la psicología específicamente, Gruber et al (2021) dicen: “Las mujeres en la ciencia psicológica que logran puestos permanentes publican menos, se les cita menos, tienen menos propuestas a su cargo, tienden a no estar representadas en los cargos más prominentes, y no ganan salarios similares a los hombres” (p. 484; traducción de los/as autores/as).

En el área de la psicología, Orchowski et al. (2021) hicieron un análisis detallado de los premios otorgados por la *American Psychological Association* del 1956 al 2019. Se concentraron en premios prestigiosos pues su otorgación implica un reconocimiento contundente y socialmente aceptado que los pares les otorgan a personas destacadas en un campo específico. Se encontró que solo el 27% de estos premios fue otorgado a mujeres. Un resultado sorprendente, pues desde hace más de una década las mujeres rebasan en número a los hombres en el campo de la psicología. Por ejemplo, en Gran Bretaña el 80% de profesionales de la psicología clínica son mujeres (Johnson et al., 2020). Asimismo, en Estados Unidos el 74% de las personas que estudian para un doctorado en psicología son mujeres (Fowler et al., 2018).

Orchoweski et al. (2021) sugirieron que este efecto adverso en las mujeres se debe a lo que se conoce como el “techo de cristal”. Por esta frase se entiende la presencia de barreras que dificultan el prestigio en posiciones de poder, y que no se aplica tanto en posiciones en niveles más bajos. En las mujeres, este efecto de techo de cristal puede deberse a que las mujeres tienden a tratar de balancear su vida personal más que los hombres y a que su carrera muchas veces compete con la atención a la familia. Por ejemplo, recientemente Cech y Blair-Loy (2019) encontraron que muchas más mujeres que hombres abandonan su carrera a tiempo completo profesional para atender de lleno a sus hijos e hijas. Este hallazgo ocurrió en un 43% de las mujeres, pero solo en un 23% de los hombres. Estas diferencias por género se mantenían independientemente de la disciplina, raza y factores demográficos. Asimismo, otro factor que se ha documentado específicamente en psicología es que las mujeres prefieren el trabajo clínico, mientras los hombres se inclinan más a áreas de investigación, lo que promueve la prominencia en publicaciones de impacto científico (Fowler et al., 2018).

Tal y como lo enumera Meho (2021), las explicaciones para estos resultados parecen ser multi-causales: responsabilidades con familia y niños/niñas pequeñas, estilos diferentes de dar énfasis a otras facetas en su vida, preferencias a carreras que no son científicas, estereotipos, prejuicios, discriminación laboral, y falta de esfuerzos concertados en atacar el problema de estas desigualdades. Los estereotipos usualmente se resaltan pues impactan cómo los hombres y las

mujeres se definen a sí mismos y afectan la manera en que se crean y mantienen expectativas generales de lo que se espera de hombres y mujeres. A base de los datos disponibles, las mujeres y los hombres son estereotipados de una manera muy diferente en las ciencias y la academia, en donde se estima que los hombres son más eminentes, competentes y productivos que las mujeres (Ellemers, 2018).

### **Premiaciones de Mujeres en Psicología en Puerto Rico**

En este trabajo nos enfocaremos en los premios que han recibido las mujeres en la psicología puertorriqueña, específicamente los otorgados en Puerto Rico por la APPR. La literatura existente nos plantea que en los últimos 50 años ha habido unos cambios que apuntalan que las mujeres reciben mayor reconocimiento, muy particularmente en el campo de la psicología. Por ejemplo, González-Álvarez y Sos-Peña, (2019) analizaron los cambios en los últimos 60 años en el porcentaje de mujeres que publican en revistas de la APA. Mientras que en los 1960s, el porcentaje solo era de un 14%; recientemente este número aumentó a un 46%. En dicha investigación se evidenció que este incremento dramático no se documenta en otras disciplinas. Como bien dicen éstos: “Comparando la psicología con otros campos científicos, se puede documentar un balance más notable que en otras disciplinas” (p. 12).

Para realizar este trabajo tomamos como fuente de información dos premios muy reconocidos en Puerto Rico. Nos referimos a los premios: Una Vida de Logros y Psicólogo del Año. Ambos se otorgan en las convenciones de la APPR. El primero se refiere a una trayectoria de vida, de un mínimo de 15 años como profesional, mediante la cual la persona se ha destacado en varias áreas importantes del quehacer psicológico. El segundo se refiere a una persona que en un año específico ha logrado documentar unos logros extraordinarios en la profesión de la psicología.

De acuerdo a los datos de otras disciplinas y los otorgados por la APA, tuvimos como meta indagar si los patrones observados a nivel mundial se documentaban en Puerto Rico. Estos patrones son los siguientes: 1) los hombres van a aventajar numéricamente a las mujeres en ambos premios; 2) en años recientes habrá una tendencia a que la otorgación de estos premios sea más representativa de la proporción de



profesionales de psicología por género. Además, nos interesó conocer la distribución de premios por especialidad. Procedemos a comparar características de las personas que han recibido estos premios por género, década y área de especialidad en psicología en Puerto Rico.

## MÉTODO

### Fuentes

Llevamos a cabo esta investigación utilizando un método cuantitativo, comparativo, basado en datos recopilados previamente y archivados. Roca de Torres y Lucca Irizarry (2006) habían publicado una lista de los nombres de las personas que habían recibido el premio Psicólogo del Año desde su inicio en 1982 hasta el 2006 y, posteriormente, mantuvo la lista vigente. Además, esta autora tenía también una lista al día del premio Una Vida de Logros. Ambas listas estaban organizadas por año de otorgación del premio y por especialización de la persona que lo recibió. Debe señalarse que la APPR también publica en su página electrónica, su propia lista de premiaciones. Sin embargo, su lista no está completa, no indica las especialidades de las personas premiadas, no indica los años en que no se confirieron los premios y debido a eso tiene algunas inconsistencias con la lista que usamos para este trabajo.

El premio Psicólogo del Año, ofrecido por la APPR, comenzó a ofrecerse en 1982, como reconocimiento y motivación para los psicólogos y psicólogas socios de esta asociación profesional que fueran sometidos por sus pares para ser reconocidos por sus logros y méritos profesionales de ese año. Este premio fue propuesto en la Asamblea de la APPR de 1980, por el Dr. Carlos Albizu Miranda y aceptado por la Asamblea presidida por Frances Boulon-Jiménez.

Usualmente, se otorga un solo premio, pero en ocasiones se han otorgado dos premios por año y desde 2018 se establecieron dos rúbricas diferentes para evaluar a las personas candidatas: una para personas en la academia y otra para aquellas cuya principal tarea es la práctica profesional. Este nuevo sistema de evaluación permite una evaluación más precisa de las personas candidatas, aunque no necesariamente se otorgan dos premios cada año.

La APPR empezó a ofrecer el premio Una Vida de Logros en 2005, para ofrecer un reconocimiento especial a los psicólogos y psicólogas socios que hubieran contribuido por largos años al desarrollo de la psicología en el país. Al igual que el otro premio, éste se otorga anualmente y ha habido ocasiones en que se ha otorgado a dos personas en un mismo año.

### Procedimiento

Procedimos a actualizar las listas de personas que habían recibido los premios. Para esto, revisamos los Programas de la Convención Anual de la APPR, números del Boletín de la APPR, Informes Anuales del Comité de Becas y Premios de la APPR y una lista preparada por el psicólogo Gerardo López Sánchez, director ejecutivo de la APPR. Una vez terminadas las listas de las personas que recibieron premios, los clasificamos por año, década, género y especialización.

## RESULTADOS

Al analizar las listas de personas premiadas con el Premio Psicólogo/a del Año del 1982-2021 (véase Apéndice 1) encontramos que desde que este premio se estableció, se han otorgado 40 premios, 21 (52.5%) a hombres y 19 (47.5%) a mujeres lo cual evidencia una diferencia pequeña por género. Eso nos pareció una distribución relativamente equitativa en términos de género (véase Tabla 1).

**Tabla 1**

*Premios Psicólogo del Año por Década y por Género (N=40)*

GÉNERO	1982		1990		2000		2010		2020		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Masculino	3	38%	6	67%	7	70%	5	50%	0	0%	21	54%
Femenino	5	62%	3	33%	3	30%	5	50%	3	100%	19	46%
Total	8		9		10		10		3		40	100%

Como puede verse en la Tabla 1, las mujeres en Puerto Rico han estado bastante bien representadas entre los profesionales de la Psicología a quienes se ha reconocido por su trabajo. En la década del 1980, que comenzó en 1982 cuando se inició el premio, se otorgaron 8 premios, 5 (62%) de los cuales fueron otorgados a mujeres. En las próximas dos décadas (1990 y 2000) la distribución de premios favoreció a los hombres con una proporción de alrededor de 2:1. Sin embargo, en la década del 2010 se encontró un número idéntico por género y comenzando la década 2020 han predominado las mujeres.

Pasemos a ver los datos del Premio Una Vida de Logros desde 2005 hasta el 2021 (Apéndice 2). Durante esos años se otorgó un total de 19 premios de reconocimiento, 10 (53%) a hombres profesionales de la Psicología y 9 a mujeres (47%). Nuevamente encontramos una diferencia por género que, aunque mínima, favorece a los hombres. En vista de que este premio solo se ha otorgado por 16 años, consideramos que un análisis por décadas no nos iba a añadir nueva información y por eso no lo hicimos. Es decir que, al evaluar los dos premios de reconocimiento otorgados por la APPR a sus socios y socias, encontramos que en ambos la distribución por género favorece mínimamente al género masculino. Si sumamos ambos premios encontramos que, de 59 premios otorgados, 31 (52.5%) fueron otorgados a psicólogos y 28 (47.5%) fueron otorgados a psicólogas.

### Premios por Especialización

Quisimos indagar el impacto de la especialización de las personas que recibieron estos premios otorgados anualmente por la APPR. Para ello, recurrimos nuevamente a las listas de premiados y organizamos

los datos por diferentes categorías de especialización. Entre las categorías incluimos Psicología Clínica, Psicología Industrial/Organizacional, Psicología Escolar/Educativa, Psicología Social-Comunitaria, Psicología Académica/Investigativa, Psicología Fisiológica y Consejería Psicológica. La Tabla 2 presenta la distribución de premios por especialización de los psicólogos y psicólogas que han recibido el Premio Psicólogo del Año desde 1982 hasta 2021.

Según se puede observar en la Tabla 2, casi la mitad de las personas que han recibido un reconocimiento otorgado por la APPR tiene la especialización de psicología clínica. Otras especializaciones altamente representadas entre las personas que han recibido premios otorgados por la APPR son Psicología Social-Comunitaria con 20% de los premios y Psicología Escolar/Educativa con 20% de los premios.

Al realizar el mismo análisis, pero esta vez con las personas premiadas con Una Vida de Logros, notamos un patrón similar (Ver Tabla 3). Poco más de una tercera parte han sido otorgados a profesionales que obtuvieron su grado en psicología clínica. Luego le siguen los profesionales de la psicología industrial/organizacional y psicología escolar/educativa, con un 16% cada uno.

Al agrupar a todos los profesionales que ganaron ambos premios tenemos que profesionales de Psicología Clínica han ganado 25 (42%) de los premios, seguidos por Psicología Escolar/Educativa y Académica/Investigativa con 12 (20%) de los premios, profesionales de Psicología Social/Comunitaria con 10 (17%) premios, y profesionales de Psicología Industrial/Organizacional con 5 (9%).

**Tabla 2**

*Frecuencias y Porcentajes del Premio Psicólogo del Año por Especialización*

Especialización	<i>f</i>	%
Psicología Clínica	18	45
Psicología Social/Comunitaria, Clínica/Comunitaria	8	20
Psicología Escolar/Educ/Académica/Investigativa	8	20
Psicología Industrial	2	5
Psicología Fisiológica	2	5
Consejería Psicológica	2	5
TOTAL	40	100

**Tabla 3***Frecuencias y Porcentajes del Premio Una Vida de Logro por Especialización*

Especialización	f	%
Psicología Clínica	7	37
Psicología Industrial/Organizacional	3	16
Psicología Escolar/Educativa	3	16
Psicología Social/Comunitaria	2	1
Psicología Clínica/Comunitaria	1	5
Psicología Académica/Investigativa	1	5
Psicología I/O, Clínica/Familia	1	5
Consejería Psicológica	1	5
TOTAL	19	100

## DISCUSIÓN

Según la revisión de literatura que realizamos, las mujeres en la academia suelen publicar menos, obtienen menos premios y tienen un Índice-h menor que los hombres. Estos datos se han reportados en diversos campos intelectuales. El artículo reciente de Orchowski et al. (2021) pone de manifiesto que, en la psicología, la mayoría de los premios otorgados por la APA han sido a psicólogos hombres.

Por ende, resulta interesante observar que en nuestro análisis de los Premios de Psicólogo del Año y Premio Una Vida de Logros, otorgados en Puerto Rico, las diferencias no pasaron de un 6%, lo que consideramos una diferencia mínima a favor de los hombres. Al analizar la Tabla 1, podemos apreciar que del 1982 hasta la década de los 2000, los hombres obtuvieron 16 (59%) de los premios y las mujeres un 11 (41%). Esta diferencia de casi 20% indica que hasta el 2000 había una tendencia moderada a que los hombres recibieran un número mayor de premios de parte de la APPR. Sin embargo, luego de la década de 2010 no solo se ha nivelado la otorgación de premios a hombres (5/13 = 38%) y mujeres (8/13 = 62%), sino que en los últimos años las mujeres han recibido más premios.

Para entender este fenómeno es necesario tomar en consideración que en Puerto Rico cerca del 75% de los profesionales de la psicología son mujeres (Maldonado-Feliciano & Cirino-Gerena, 2010). Por lo tanto, la balanza se inclinaría a que si hay tres mujeres por cada cuatro personas que practican la profesión de la psicología, pues debería haber muchos más premios a féminas. A nuestro juicio, este dato sugiere que

los hombres tienen más probabilidad de recibir premios que las mujeres, a pesar de ser estos una minoría en la profesión.

Si nos basamos en el dato de que el 75% de los psicólogos son mujeres, y tenemos un total de 69 premios otorgados, calcularíamos que 47 premios debieron de haber sido otorgados a mujeres. Sin embargo, esto solo ocurrió en 28 casos. De igual manera, si los hombres componen un 25% de los psicólogos, entonces estos debieron recibir 17 premios, cuando realmente recibieron 31 premios. Estos datos indican que a pesar de haber muchos menos psicólogos hombres, éstos tienen una tendencia clara a estar sobre-representados en la obtención de premios.

Sin embargo, se sabe que en Estados Unidos también hay muchas más mujeres psicólogas. Al consultar un informe reciente de la APA (American Psychological Association, 2017) notamos que en Estados Unidos hay cerca de 180,000 profesionales de la psicología. De estos, un 65% son mujeres y un 35% son hombres. A pesar de esa ventaja numérica, las mujeres psicólogas de dicho país tienden a producir menos trabajos científicos y obtener menos premios. Por lo tanto, el escenario en Puerto Rico es diferente al de los Estados Unidos. En Puerto Rico, los hombres y mujeres reciben una cantidad parecida de premios.

Por lo tanto, lo que nos toca explicar es el relativo balance en premios en Puerto Rico. Debido a que nuestros datos son retrospectivos y de corte no experimental, tenemos entonces limitaciones en traer a colación explicaciones robustas. A pesar de esto, se nos ocurren las siguientes explicaciones. En primer lugar, resulta importante dar atención a la asociación donde

se otorgan dichos premios. La APPR se ha caracterizado por ser una asociación muy comprometida con la equidad de género. Esto se ha evidenciado, por ejemplo, con la defensa contundente de que la mujer tiene los mismos derechos que los hombres en diversos planos de la vida social. Incluso, recientemente en la Asamblea de la APPR se han presentado y aprobado medidas sobre lenguaje inclusivo y equidad de género. Por lo tanto, se puede conjeturar que la APPR presenta un escenario óptimo para que las mujeres sean consideradas de manera sistemática a ser merecedoras de premios importantes en la psicología. Más aún, las rúbricas para recibir premios de Psicólogo del Año y Una Vida de Logros, no se basan exclusivamente en la publicación de investigaciones, sino también en aportes como la enseñanza, el involucramiento con comunidades, la creación de espacios clínicos, el dirigir un programa graduado, el haber creado una prueba psicológica, o el destacarse durante un desastre. Estos factores son ejemplos de logros que se han considerado en las premiaciones estudiadas y que posiblemente sean más consonos con aportaciones que hacen las mujeres.

Curiosamente, si los premios se basaran exclusivamente en investigaciones publicadas, las mujeres estarían en desventaja. Por ejemplo, en un análisis bibliométrico reciente que realizaron Martínez-Taboas et al. (2020) con los contenidos del 2009 al 2019 en las revistas de psicología de Puerto Rico, encontraron que de los 20 autores/as más productivos, solo 30% eran mujeres. Este dato señala una desventaja de la mujer a nivel de productividad literaria intelectual en el campo de la psicología.

Otra posible razón podría tener que ver con los criterios que se usan en Puerto Rico para otorgar dichos premios. Las publicaciones arbitradas suelen tener un peso prominente en muchos premios científicos internacionales. Sin embargo, muy bien puede ser que en Puerto Rico ese factor específico de productividad científica no sea tan vital. Esta mirada amplia a lo que son logros, puede neutralizar el peso de la labor puramente de productividad científica. Explicaría además el hallazgo del bibliométrico de Martínez-Taboas et al. (2020) donde solo un 30% de las mujeres realizan publicaciones en revistas puertorriqueñas de psicología.

Independientemente de las razones, el hallazgo sólido de nuestro análisis es que los psicólogos y psicólogas en Puerto Rico mantienen un relativo equilibrio en términos de otorgar premios que implican una labor o trayectoria prominente. Este es un hallazgo que sugiere que nuestra comunidad valora la equidad de géneros. Precisamente, la APPR ha tomado pasos afirmativos en dicha dirección, aprobando resoluciones en donde se hace resaltar el valor del lenguaje inclusivo y la diversidad de género. Esperamos que esta trayectoria continúe en los próximos años.

### Limitaciones y recomendaciones

Una limitación de nuestro estudio es que se enfocó en solo dos de los premios profesionales que otorga la APPR. En una investigación futura tal vez deberían incluirse a las personas que han recibido el premio Profesional Destacado/a en Política Pública, que se otorga desde el 2009 o el premio Profesional Voluntario del Año que se otorga desde el 2012. Más aún, la APPR también otorga premios a estudiantes que podrían contribuir al análisis. Para ampliar esta línea de investigación recomendamos incluir los premios a profesionales mencionados e incorporarlos a los análisis por género y especialización. Sería importante llevar a cabo un análisis similar de las personas que han recibido los premios que reconocen a estudiantes de bachillerato y de programas graduados de psicología, y compararlos con la población estudiantil en la disciplina. Esta línea de investigación puede contribuir a identificar logros tempranos en estudiantes y a conocer la distribución por género esperada en futuras generaciones de profesionales de la psicología. Además, podría ser un estímulo a la investigación y publicación científica para todas las personas que se inician en la psicología.

La experiencia de Puerto Rico amerita ser compartida con colegas de otros países, al igual que interesamos conocer las trayectorias de colegas destacados a nivel internacional. Estos datos favorecen el prestigio y fortaleza de nuestra disciplina, y su impacto en la comunidad.

**Financiamiento:** La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

**Conflicto de Intereses:** No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.



**Proceso de Revisión:** Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2017). *The changing gender composition of psychology: Update and expansion of the 1995 task force report*. <http://www.apa.org/women/programs/gender-composition/index.aspx>
- Barr, B. A. (2021). *The making of biblical womanhood*. Brazos Press.
- Boulon-Díaz, F. (2012a). Participación y liderazgo femenino en la profesión de psicología en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 23, 127-138. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233224386006>
- Cahill, K. M., Updegraff, K. A., Causadias, J. M., & Korous, K. M. (2021). Familism values and adjustment among Hispanic/Latino Individuals: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 147(9), 947-985. <https://doi.org/10.1037/bul0000336>
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201810862. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
- Conroy, J., Christidis, P., & Lin, L. (2019, November). Datapoint: Why psychologists take part-time jobs. *Monitor on Psychology*, 50(10). <http://www.apa.org/monitor/2019/11/datapoint-part-time>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *The Annual Review of Psychology*, 69, 1-19. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Fowler, G., Cope, C., Michalski, D., Christidis, P., Lin, L., & Conroy, J. (2018, December). Women outnumber men in psychology graduate programs. *Monitor on Psychology*, 49(11). <http://www.apa.org/monitor/2018/12/datapoint>
- Geraci, L., Balsis, S. & Busch, A. J. B. Gender and the h index psychology. *Scientometrics* 105, 2023–2034. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1757-5>
- González-Álvarez, J., & Sos-Pena, R. (2019). Women publishing in American Psychological Association Journals: A gender analysis of six decades. *Psychological Reports*, 123(6), 2441-2458. <https://doi.org/10.1177%2F0033294119860257>
- Gruber, J., Mendle, J., Lindquist, K. A., Schmader, T., Clark, L. A., Bliss-Moreau, E., Akinola, M., Atlas, L., Barch, D. M., Barrett, L. F., Borelli, J. L., Brannon, T. N., Bunge, S. A., Campos, B., Cantlon, J., Carter, R., Carter-Sowell, A. R., Chen, S., Craske, M. G., . . . Williams, L. A. (2021). The future of women in psychological science. *Perspectives on Psychological Science*, 16(3), 483–516. <https://doi.org/10.1177/1745691620952789>
- Holman, L., Stuart-Fox, C. E., & Hauser, C. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biology*, 16, e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Huang, J., Gates, A. J., & Sinatra, R. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *PNSA*, 117(9), 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Johnson, J., Madill, A., Koutsopoulou, G. Z., Brown, C., & Harris, R. (2020). Tackling gender imbalance in psychology. *The Psychologist*, 33, 5-6. <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-33/september-2020/tackling-gender-imbalance-psychology>
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C., & Huge, M. (2013). The Matilda effect in science communication: An experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35, 603-625. <https://doi.org/10.1177/1075547012472684>
- Larivière, C., Ni, Y., Gingras, B., Cronin, C. R., & Sugimoto, C. (2013). Global gender disparities in science. *Nature*, 504, 211-213. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Maldonado Feliciano, L. E., & Cirino-Gerena, G. (2010). *Practice analysis of licensed psychologists in Puerto Rico: Relevant knowledge, roles and responsibilities*. Puerto Rico Council on Higher Education. <http://www.agencias.pr.gov/agen-cias/cepr/inicio/publicaciones/Pages/Publicaciones.aspx>
- Martínez-Taboas, A., Cabral-Juan, P., Jiménez-Ramírez, J. C., Arán-Roque, K., & Rivas, D. E. (2020). Tercer análisis bibliométrico de revistas psicológicas puertorriqueñas: Se asoma una maduración del campo. *Ciencias de la Conducta*, 35(1), 1-18. <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/articulo/view/27>
- Meho, L. I. (2021). The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. *Quantitative Science Studies*, 2(3), 976–989. [https://doi.org/10.1162/qss\\_a\\_00148](https://doi.org/10.1162/qss_a_00148)
- Morgan, R., Dhatt, R., Muraya, K., Buse, K., & George, A. S. (2017). Recognition matters: Only one in ten awards given to women. *The Lancet*, 389, 2469. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)31592-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)31592-1)
- Orchowski, L. M., Bogen, K., & Bhuptani, P.H. (2021). Representation of women in 10 recognition awards from the American Psychological Association, 1956–2019. *Professional Psychology: Research and Practice*, 52, 610-619. <https://doi.org/10.1037/pro0000420>
- Roca de Torres, I., & Lucca-Irizarry, N. (Eds.). (2006). Historia de la psicología en Puerto Rico: Antecedentes, desarrollo y retos [Volumen Extraordinario]. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 17. <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/articulo/view/151>
- Rodríguez del Toro, V., & Cardalda, E. B. (Eds.). (2012). Género y mujeres [Volumen especial]. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 23. <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/issue/view/23>
- Rossiter, M. (1982). *Women scientists in America: Struggles and strategies to 1940*. Johns Hopkins University Press.
- Saini, A. (2018). *Inferior: How science got women wrong and the new research that's rewriting the story*. Dutton.
- Silver, J. K., Bank, A. M., Slocum, C. S., Blauwet, C. A., Bhatnagar, S., Poorman, J. A., Goldstein, R., Reilly, J. M., & Zafonte, R. D. (2018). Women physicians underrepresented in American

Academy of Neurology recognition awards. *Neurology*, 91(7), e603–e614. <https://doi.org/10.1212/WNL.0000000000006004>

Tsakiropoulou-Summers, T. & Kitsi-Mitakou, K. (Eds.) (2020). *Women and the ideology of political exclusion: From classical antiquity to the modern era*. Routledge.

Zehnter, M. K., & Kirchler, E. (2020). Women quotas vs men quotas in academia: Students perceive favoring women as less fair than favoring men. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00700>

Wehbe, M. (May 4, 2021). The Matilda effect: Women scientists erased from the history books. *Watchdogs Gazette*. <https://watchdogsgazette.com/science-2/the-matilda-effect-women-scientists-erased-from-the-history-books/>

Wetzel, C. (October 8, 2021). No Nobel prizes in science went to women this year. *Smithsonian Magazine*. <https://www.smithsonianmag.com/smart-news/the-nobel-gender-gap-widens-as-no-women-awarded-science-prizes-180978835/>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).  
© 2022 Autores.

**Apéndice 1***Premio Psicólogo/a del Año por Especialización y Género (1982-2021)*

Año	Nombre	Género	Especialización
1982	Gabriel Cirino-Gerena	H	Psicología Industrial
1983	Alba Nydia Rivera	M	Psicología Social
1984	Celia F. de Cintrón	M	Psicología Comunitaria
1985	Eduardo Rivera Medina	H	Psicología Comunitaria
1986	Laura Leticia Herrans	M	Psicología Educativa
1987	José Enrique Cangiano	H	Psicología Clínica
1988	Ilsa Echegaray Morales	M	Psicología Fisiológica
1989	Marya Muñoz Velázquez	M	Consejería Psicológica
1990	José R. Pando Fundora	H	Psicología Clínica
1991	Irma Serrano-García	M	Psicología Comunitaria
1992	Luis H. Colón	H	Psicología Fisiológica
1993	Juana Myrtea Rodríguez	M	Psicología Escolar
1994	<i>No se confirió premio.</i>		
1995	Dolores S. Miranda	M	Psicología Escolar
	Alfonso Martínez Taboas	H	Psicología Clínica
1996	<i>No se confirió premio.</i>		
1997	José J. Bauermeister	H	Psicología Clínica
1998	Guillermo Bernal	H	Psicología Clínica
1999	Salvador Santiago-Negrón	H	Psicología Educativa
2000	Wanda Rodríguez-Arocho	M	Psicología Académica/Investigativa
	Víctor Álvarez	H	Psicología Clínica
2001	Frances Boulon de Díaz	M	Psicología Escolar
2002	José J. Cabiya	H	Psicología Clínica
2003	Jeannette Rosselló	M	Psicología Clínica
2004	José Pons Madera	H	Psicología Clínica
2005	Noel Quintero Jiménez	H	Psicología Clínica
2006	José Toro-Alfonso	H	Psicología Clínica
2007	<i>No se confirió el premio.</i>		
2008	Julio C. Ribera González	H	Consejería Psicológica
2009	Miguel E. Martínez Lugo	H	Psicología Industrial
2010	David Pérez-Jiménez	H	Psicología Social/Comunitaria
2011	Marizaida Sánchez Cesáreo	M	Psicología Clínica Comunitaria
2012	Nelson Varas Díaz	H	Psicología Social/Comunitaria
2013	María de Lourdes Lara	M	Psicología Social/Comunitaria
2014	<i>No se confirió el premio.</i>		
2015	Miguel Vázquez Rivera	H	Psicología Clínica
2016	Joy Lynn Suárez Kindy	M	Psicología Clínica
2017	Mary Annette Moreno	M	Psicología Académica/Investigativa
2018	Aysha Concepción Lizardi	M	Psicología Clínica
	Domingo J. Marqués Reyes	H	Psicología Clínica
2019	Caleb Esteban Reyes	H	Psicología Clínica
2020	Alixida Ramos Pibernus	M	Psicología Clínica
2021	Mayra Martínez Plana	M	Psicología Académica/Investigativa
	Nydia Cappas Ortiz	M	Psicología Clínica

Total Premios = 40. Por Género: Hombres = 21 (52.5%), Mujeres = 19 (47.5%).

## Apéndice 2

### *Premio Una Vida de Logros por Género (2005-2021)*

Año	Nombre	Género	Especialización
2005	Irma Roca de Torres	M	Psicología Escolar
2006	Salvador Santiago-Negrón	H	Psicología Educativa
2007	José Enrique Cangiano	H	Psicología Clínica
2008	Iris Zavala Martínez	M	Psicología Clínica/Comunitaria
2009	<i>No se confirió el premio.</i>		
2010	Ivonne Moreno-Velázquez	M	Psicología Industrial /Organizacional
2011	Wanda C. Rodríguez-Arocho	M	Psicología Académica/Investigativa
2012	Alfonso Martínez-Taboas	H	Psicología Clínica
2013	José Toro-Alfonso	H	Psicología Clínica
2014	Irma Serrano-García	M	Psicología Social Comunitaria
2015	Guillermo Bernal	H	Psicología Clínica
2016	Gabriel Cirino- Gerena	H	Psicología Industrial/Organizacional
	José J. Bauermeister	H	Psicología Clínica
2017	Miguel E. Martínez Lugo	H	Psicología Industrial/Organizacional
2018	Pascual Merlos	H	Psicología Clínica
2018	Blanca M. Ortiz Torres	M	Psicología Social-Comunitaria
2019	Vivian Rodríguez del Toro	M	Psicología Clínica
2020	José R. Pando Fundora	H	Psicología Clínica
	Nydia Ortiz-Nolasco	M	Psicología I/O, Clínica/Familia
2021	Laura Leticia Herrans	M	Psicología Educativa

Total Premios = 19. Por Género: Hombres = 10 (53%), Mujeres=9 (47%).