

Capítulo 1. Análisis sentimental sobre la desigualdad de género y la pandemia COVID-19 en el mercado laboral.

Alejandra Vega Barrios
Blanca Cecilia Salazar Hernández
Carla Carolina Pérez Hernández
Jessica Mendoza Moheno
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.1

Resumen

La desigualdad de género ha tenido un impacto significativo en la vida de las personas de todo el mundo, especialmente en la de las mujeres. La crisis sanitaria ha exacerbado las desigualdades existentes en la sociedad y ha generado nuevos desafíos en términos de la desigualdad de género en el ámbito laboral. En este capítulo se emplearon técnicas de análisis de sentimiento para examinar la percepción pública sobre la desigualdad de género de las mujeres en el mercado laboral y la pandemia COVID – 19, a través del análisis de tweets. Los resultados revelaron posturas con conciencia crítica y un llamado a la acción para abordar esta problemática, mientras que otros minimizaban la relevancia de la desigualdad de género, por lo que se concluye que, en las discusiones en línea, se muestran actitudes y perspectivas sociales sobre la desigualdad de género brindando información relevante para el diseño de políticas y la promoción de cambios sociales.

Palabras clave

Análisis de sentimiento, desigualdad de género, mujeres, mercado laboral, Twitter

Introducción

La desigualdad de género en México es un tema de gran relevancia y preocupación en la sociedad actual. A pesar de los avances logrados en materia de igualdad de género, persisten brechas significativas entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida social, económica y política del país. Históricamente, México ha sido una sociedad marcada por estereotipos de género arraigados y roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Estas concepciones limitantes han perpetuado desigualdades estructurales que se reflejan en diversas esferas de la vida cotidiana.

En el ámbito laboral, por ejemplo, las mujeres en México enfrentan dificultades para acceder a empleos bien remunerados y puestos de liderazgo. Aunque la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado en las últimas décadas, las brechas salariales persisten. Un ejemplo de ello es que, en promedio, las mujeres obtienen una remuneración menor que los hombres por realizar el mismo trabajo. Además, la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo siguen siendo una realidad preocupante.

Por otra parte, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades existentes en la sociedad y ha generado nuevos desafíos en términos de acceso a los servicios de salud, el trabajo y la educación.

Por lo anterior es fundamental reconocer que la desigualdad de género no sólo afecta a las mujeres, sino que también tiene consecuencias negativas para el desarrollo y el bienestar de toda la sociedad. La falta de oportunidades y derechos para las mujeres limita el potencial de crecimiento y prosperidad de México en su conjunto.

Revisión de la Literatura

El cierre de las actividades en las organizaciones impulsó el *home office* de una gran cantidad de empleados. Algunas investigaciones han revelado que en la mitad de empresas estudiadas (229) el 80% de empleados iniciaron el teletrabajo a partir de pandemia (Gartner, 2020). Algunas de estas empresas ya habían comenzado el proceso de *home office*, lo cual se vio acelerado como una reacción a la situación pandémica. En algunos sectores como lo es el de servicios financieros en Estados Unidos pasó de tener al 60% de sus empleados trabajando 1 día de la semana desde casa al 69% después del Covid-19 (PwC's Remote Work Survey, 2021).

Los retos planteados por el *home office* y la pandemia son múltiples:

- La soledad y la depresión provocada porque algunos de los empleados viven solos (Kniffin, et al, 2021).
- El cierre de lugares de trabajo ha provocado un alto riesgo de insolvencia (ILO, 2020)

Aunque el efecto de la pandemia se presentó en todo el mundo, específicamente en Latinoamérica impactó de manera negativa a los pequeños negocios, debido a que el 96.2% de las empresas que cerraron sus puertas fueron microempresas, afectando principalmente a los sectores turístico, educativo, cultural, comercio y de la moda, generando una pérdida de 8.5 millones de empleos (CEPAL, 2020).

Aunado a lo anterior, la vida personal y familiar de un sinnúmero de trabajadores se vio impactada al tener la necesidad de mantener su trabajo de manera remota, lo que llevó a la invasión de la privacidad, convirtiendo sus hogares en oficinas y escuelas, pasando de la separación de roles en términos de tiempo y espacio al desarrollo de actividad simultáneas como lo fue la atención a sí mismos, a la familia, a la educación, a las labores domésticas y al trabajo por se (Hamouchi, 2020).

Desigualdad y el efecto de la pandemia por COVID-19 en la vida de las mujeres

Los cambios en la dinámica de vida provocada por la pandemia afectaron principalmente a las mujeres e incrementó la inequidad de género. Si por cuestiones culturales la responsabilidad del cuidado de los hijos y el hogar está centrada en las mujeres, la pandemia incrementó las horas de trabajo específicamente por noche, las mujeres con empleo se vieron sometidas a la presión de los empleadores quienes fijaron posturas inflexibles en la entrega del trabajo y el cumplimiento de objetivos. Aún cuando ciertas investigaciones concluyeron que las mujeres son quienes se han visto afectadas en mayor medida por el exceso de trabajo durante la pandemia, esto por la atención que tuvieron que dar al trabajo, casa e hijos (Mc Kinsey, 2021b), algunos autores han sugerido que el efecto es positivo en el sentido de la disminución de la brecha de género, por la necesidad de los hombres de involucrarse en el cuidado de los hijos y en atender las labores del hogar (Schulte, 2020). Aunque dicha conclusión puede ser relativamente cierta, esto únicamente se observa en hogares donde los hombres tienen dicha disposición y conciencia, contrario a lo anterior, si los hombres no se involucran en ambas actividades, la brecha de género termina por aumentar, impactando el costo en el trabajo de las mujeres (Collins, et al., 2020).

De acuerdo con un estudio de la organización Oxfam Internacional realizado en enero de 2021, reveló que la pandemia de COVID-19 ha aumentado la desigualdad de género en el ámbito laboral. Según el informe, las mujeres han perdido más empleos y han tenido que asumir mayores responsabilidades de cuidado en el hogar, lo que ha afectado su participación en la fuerza laboral y ha empeorado su situación económica.

En ese mismo sentido, en abril de 2021 la Comisión Europea publicó un informe que dejar ver que las mujeres son menos propensas a ocupar puestos directivos en las empresas de la Unión Europea. El informe señaló que la brecha de género en la toma de decisiones sigue siendo significativa en muchos sectores y destacó la importancia de fomentar la igualdad de género en las organizaciones.

Por otra parte, en septiembre de 2021 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe en el que destacó la importancia de abordar la discriminación de

género en el ámbito laboral para lograr una recuperación sostenible y equitativa de la pandemia de COVID-19. El informe destacó la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de género en el empleo y aborden los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

Estas publicaciones muestran que la discriminación de género, la falta de oportunidades para las mujeres, sigue siendo un problema relevante en el ámbito laboral y en las organizaciones y que es necesario abordarla de manera efectiva para lograr una verdadera igualdad de género que propicie el crecimiento dentro de las organizaciones.

Las mujeres han experimentado un impacto desproporcionado de la pandemia de COVID-19. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en empleos informales y precarios, lo que las hace más vulnerables a la pérdida de empleo y la inseguridad económica. Además, las mujeres también han experimentado un aumento en la carga de trabajo de cuidado, ya que el cierre de escuelas y guarderías ha aumentado la necesidad de cuidado en el hogar.

En sentido positivo otro impacto que tuvo la pandemia es el impulso al trabajo remoto lo cual ha acelerado la transformación digital y la innovación (CEPAL, 2020). La investigación realizada por Lund, Cheng, Dua, De Smet, Robinson & Sanghvi (2020), la cual participaron una muestra de 800 ejecutivos, el 85% contestó que en la organización en la cual laboran se experimentó aceleración digitalización, la interacción asistida por tecnologías de información, así como la automatización de procesos a partir del efecto de la pandemia.

Otro aspecto que vale la pena documentar radica en el hecho de los cambios generados una vez que comenzó el regreso a la actividad normal, dando inicio a la búsqueda de forma creativas de trabajo haciendo uso de las nuevas capacidades tecnológicas y ambientales desarrolladas a partir de la pandemia (Mc Kinsey, 2021a).

Por ejemplo, una investigación realizada con 50 directores de empresa de alto nivel, reveló que la pandemia ayudo al desarrollo de competencias como la proactividad orientada a la protección de la salud y la sustentabilidad (Mc Kinsey, 2021-5 mayo), motivó incrementar el reconocimiento, los incentivos y los horarios flexibles (Jooss, McDonnell & Conroy, 2020). En este mismo sentido, se mejoró la comunicación formacial haciendo uso de canales digitales como la intranet, el correo electrónico, la video conferencias, entre otras herramientas (Sanders et al., 2020).

Los principales cambios en sentido positivo que se observan son:

- Compromiso con la organización, el bienestar físico y mental y la productividad (Wang et al, 2020).
- Teletrabajo, el impulso a los equipos virtuales, el liderazgo y gestión virtuales, el cuidado de la salud y bienestar y las normas organizacionales (Kniffin, et al, 2021).

Twitter

Twitter es una aplicación gratuita de la web, posee las ventajas de los blogs, mensajería instantánea y es una red social que genera gran cantidad de datos y mensajes que nos permite ponernos en contacto en tiempo real con personas de interés por medio de mensajes de texto, también denominados *tweets*, que no superen los 140 caracteres, pueden ser segmentadas por la ubicación geográfica o recopiladas en torno a un (#) hastag (Mathews, et al., 2016). Se han realizado numerosos estudios sobre la estructura de la red y las interacciones sociales en Twitter. Estos estudios utilizan técnicas de análisis de redes para examinar patrones de seguimiento, comunidades, difusión de información y la propagación de rumores y noticias falsas. (Liu, 2012).

Análisis Sentimental

El análisis sentimental en Twitter de acuerdo con Bravo-Márquez et al., (2014) es una técnica que permite analizar grandes volúmenes de datos generados por los usuarios de Twitter y determinar el tono emocional asociado que supone asignar a cada mensaje publicado un valor relacionado con la carga emocional - Positiva – Negativa – Neutral (Saura et al., 2018) citado en Vega-Barrios (2023).

Roig-Tierno et al. (2021) analizó tweets relacionados con la maternidad durante la pandemia de COVID-19 y encontró que las mujeres se sienten abrumadas por la carga de trabajo de cuidado adicional y la falta de apoyo. Brouard et al. (2020) analizó los tweets relacionados con la pérdida de empleo durante la pandemia y encontró que las mujeres están experimentando más estrés y ansiedad debido a la incertidumbre económica. Por lo que para este trabajo nos permite recoger información e identificar la postura de las personas en las redes sociales sobre la desigualdad de género en el mercado laboral y con la pandemia COVID-19.

Metodología

El siguiente trabajo se realizó mediante el enfoque no experimental, cualitativo, utilizando teoría fundamentada, a partir de análisis de sentimientos, con la intención de poder clasificar información no estructurada en datos estructurados mediante las opiniones negativas, neutrales o positivas; recopilando de la red pública de Twitter.com; datos de Tweets relacionados con los temas desigualdad de género y la pandemia, como “#mujeres”, “#trabajo”, “#cuidado”, “#COVID-19”, “#desempleo”, entre el 20 de marzo al 30 de abril del 2023, utilizando la API de Twitter, de tal manera que se obtuvieron 249 observaciones con 90 variables realizándose la limpieza de los tweets recopilados eliminando cualquier URL, menciones de usuarios y caracteres especiales, de tal forma que a través de las técnicas de procesamiento de lenguaje natural (NLP) se etiquetó cada tweet con su sentimiento, positivo, negativo o neutral.

Se siguió un enfoque de teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967), lo que permitió las categorías relevantes para #DesigualdadDeGenero, para extraer de los datos. Se utilizaron las siguientes condiciones para categorizar las funciones del signo @ tomando las primeras 6 observaciones (Tabla 1.1). Utilizando la direccionalidad (un mensaje a otra persona), hace referencia a otra persona, pero no le dirige un mensaje, Emoticons y la ubicación.

Tabla 1.1

Extracción de tweets con base en las condiciones para categorizar

- [1] “@monicaferbal Buenas tardes Senadora Mónica, importante que las mujeres se chequen, si hubiera más imprentas habría más dinero y no habría ningún pobre ni desempleo. Octavio Paz decía q cuando trabajó en banxico lo mandaban a quemar el dinero y que la riqueza del pueblo se quemaba. Un abrazo”
- [2] “7. Desempleo altísimo, al punto que ya las personas ni siquiera se molestan en buscar. No bajó el desempleo, bajó las personas en la fuerza laboral. Y en especial para mujeres.\nhttps://t.co/L4TSA51yxT”
- [3] “Según @DANE_Colombia la tasa de desempleo nacional en marzo 2023 para la mujeres fue de 12,9%, mientras que la de los hombres fue de 7,9%.\n\nLamentablemente se continúa evidenciando discriminación de género, lo que limita las oportunidades de empleo y promoción de las mujeres.https://t.co/4IlVRhqcxo”
- [4] “@Maxi_NS_ Es que @RedScar_e no ha dicho que no hubiese mujeres trabajando en la Alemania Nazi, sino que estas dejaron de contar en las listas de desempleo y tu único argumento es decir que de 20 millones de ocupados em 1938, 6 millones eran mujeres. Pero hay una serie de trampas”
- [5] “@Maxi_NS_ @nomeputocharles Ahí no dice que no se sacara de las listas a dichos grupos, sino que había 6 millones de mujeres trabajando. Y una cosa no significa que la otra no sea verdad, es decir, tenían mujeres trabajando pero no las contaban en las listas de desempleo.”
- [6] “#Contexto | La inflación, el desempleo y la falta de regularización son factores claves para que nicas radicadas en #España, #CostaRica y #Panamá migren rumbo a #EstadosUnidos.\n\nhttps://t.co/xhiedQYShB”

Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Resultados

Los resultados del proceso en el que se identifican los usuarios mediante id, el número de tweets procesados con respecto al uso de #DesigualdadDeGenero, las interacciones (frase_gx_cardiff nlp_sentiment) y comentarios que se realizaron mediante la longitud del texto en el periodo, la categorización realizada según el NLP sobre el sentimiento (positivo, negativo o neutral) (Tabla 1.2), obteniendo 190 observaciones con 2 variables, dónde se seleccionó una muestra de 24 tweets, que nos indicaran el sentimiento, por lo que se realizó un análisis de contenido para identificar los temas y las emociones relacionadas con la desigualdad de género y el impacto de la pandemia en la vida de las mujeres.

Tabla 1.2
Análisis de datos

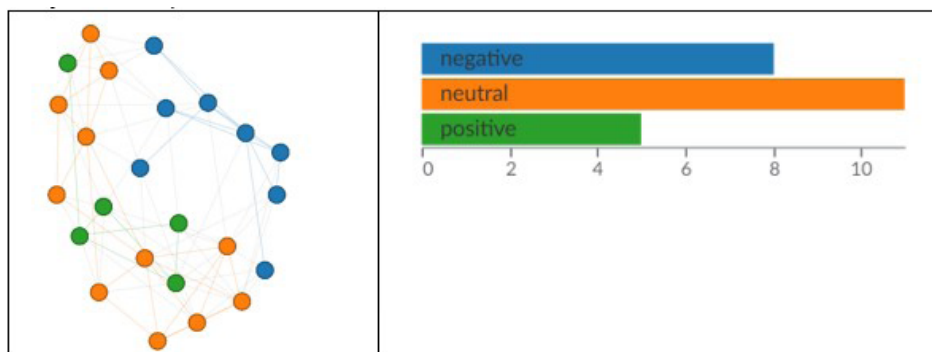
id	frase_gx_cardiff_ nlp_sentiment	frase_gx_ longitud_del_texto	gx_cardiff_ nlp_sentimentgx_joed- dav_emotion	
1	negative	305	negative	Me importa
2	negative	316	negative	Me importa
3	negative	323	negative	Me importa
4	negative	286	negative	Me importa
5	negative	275	negative	decepcionado
6	negative	211	negative	Me importa
7	positive	311	positive	Me importa
8	negative	312	negative	Me importa
9	neutral	317	neutral	Me importa
10	positive	185	positive	Me importa
11	positive	310	positive	Me importa
12	positive	239	positive	Me importa
13	neutral	302	neutral	curiosity
14	neutral	305	neutral	Me importa
15	neutral	309	neutral	curiosidad
16	neutral	130	neutral	curiosidad
17	neutral	301	neutral	curiosidad
18	neutral	244	neutral	curiosidad
19	neutral	321	neutral	Me importa
20	positive	315	positive	Me importa
21	negative	311	negative	neutral
22	neutral	325	neutral	Me importa
23	neutral	309	neutral	Me importa
24	neutral	164	neutral	Me importa

Nota. Elaboración propia a partir del número de tweets recopilados con 90 variables e

A pesar de tener conciencia y preocupación sobre la desigualdad de género no es un tema en el que sea muy notoria la participación, pues la mayoría de los tweets muestran una posición neutral, y en otros casos una opinión positiva, hacia la desigualdad de género. (Figura 1.1)

Figura 1. 1

Clasificación de opiniones

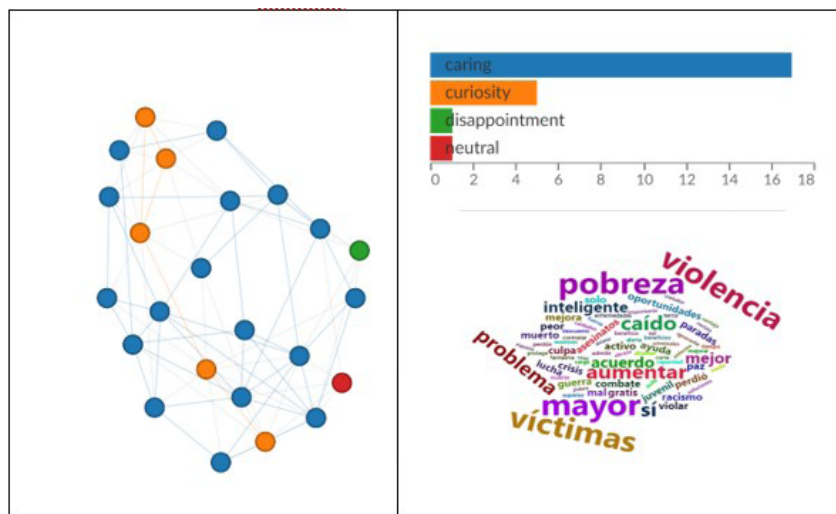


Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Este análisis permitió comprender la perspectiva de las mujeres sobre la desigualdad y la pandemia. de la aplicación del algoritmo con RStudio, ya que se identificaron los emoticones que fueron extraídos y estos fueron clasificados caring (Me importa), curiosity (curiosidad), disappointment (decepcionado) y neutral para mejor entendimiento, por lo que se pudo apreciar que predominan los sentimientos caring (Me importa), lo que indica una mayor conciencia y preocupación sobre la desigualdad de género. (Figura 1.2)

Figura 2.2

Clasificación de opiniones en emoticons y nube de palabras



Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Discusión

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres en términos de exceso de trabajo y desigualdad de género en el ámbito laboral. Según investigaciones de McKinsey (2021b) y Oxfam Internacional (2021), las mujeres han sido afectadas en mayor medida debido a la necesidad de equilibrar el trabajo, el cuidado del hogar y los hijos durante la pandemia.

Algunos autores, como Schulte (2020), han sugerido que este aumento en las responsabilidades de las mujeres puede tener un efecto positivo al disminuir la brecha de género, ya que los hombres se ven obligados a involucrarse más en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar. En aquellos casos en los que los hombres no se involucran, la brecha de género tiende a aumentar, lo que impacta negativamente en el trabajo de las mujeres.

Por otra parte, en el contexto de análisis sentimental en Twitter, estudios como el de Roig-Tierno et al. (2021) y Brouard et al. (2020) han demostrado que las mujeres expresan sentimientos de abrumo, estrés y ansiedad relacionados con la carga adicional de trabajo y la incertidumbre económica durante la pandemia. Esto refuerza la idea de que las mujeres han sido más afectadas en términos emocionales y laborales.

Los datos obtenidos en esta investigación confirman que la pandemia de COVID-19 ha agravado la desigualdad de género en el ámbito laboral, con las mujeres enfrentando una carga adicional de trabajo y una mayor pérdida de empleos. Si bien algunos estudios sugieren que la participación de los hombres en las tareas de cuidado puede contribuir a reducir la brecha de género, esto solo ocurre cuando los hombres están dispuestos a hacerlo. El análisis sentimental en Twitter ha proporcionado evidencia de las emociones negativas experimentadas por las mujeres durante la pandemia, destacando la necesidad de abordar la desigualdad de género en el mercado laboral en este contexto. Este estudio muestra la perspectiva de las mujeres sobre la desigualdad y la pandemia, ya que la metodología utilizada permite identificar patrones y tendencias en las emociones asociadas con la desigualdad sobre todo en el mercado laboral, y es por ello que es necesario implementar políticas y medidas concretas que aborden y promuevan la igualdad de género en el mercado laboral, como la promoción de la flexibilidad laboral, con horarios flexibles, trabajo remoto y otras formas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Esto permitirá a las mujeres equilibrar mejor sus obligaciones laborales y domésticas.

Sin embargo, debemos considerar que la metodología también tiene limitantes, pues solo se pueden tener recogidas de datos de 28 días activos, donde es indispensable que se genere un tema y un hilo que pueda seguirse, por lo que debe complementarse con estudios cualitativos para triangular de mejor manera lo que se dice en esta red social, con las opiniones que se pueden tener a partir de entrevistas y encuestas sobre las temáticas planteadas.

Conclusiones

La pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por lo que es importante reconocer que la desigualdad de género ya era un problema persistente antes de la pandemia.

Las mujeres suelen enfrentar barreras adicionales para acceder a empleos bien remunerados, cargos de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional. Además, muchas mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores laborales que han sido especialmente afectados y se han visto obligadas a abandonar sus empleos o reducir sus horas de trabajo debido a la falta de opciones. Esto ha tenido un impacto negativo en sus carreras profesionales y en sus ingresos económicos. Las mujeres también han experimentado una mayor inseguridad laboral, ya que en muchos casos ocupan empleos temporales o informales que son más vulnerables a la crisis económica, es por ello por lo que mediante los estudios que se han realizado con análisis sentimental en las diversas situaciones que pasan las mujeres se puede comprender las repercusiones emocionales de manera positiva, negativa e inclusive neutral. Las mujeres han enfrentado sentimientos de frustración, ansiedad y estrés debido a la falta de equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades domésticas, así como la incertidumbre laboral y las dificultades financieras. También puede haber sentimientos de injusticia y discriminación al ver cómo se perpetúan las desigualdades de género en tiempos de crisis.

Es fundamental abordar esta problemática desde múltiples frentes. Las políticas públicas deben ser diseñadas para promover la igualdad de género en el mercado laboral, incluyendo medidas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, el acceso equitativo a oportunidades de empleo y el cierre de la brecha salarial de género. Asimismo, es necesario promover una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo y tomar medidas para eliminar los sesgos de género en la contratación y promoción laboral.

Referencias

- Adams, S. M. (2016). Women in leadership: Why it matters. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/06/women-in-leadership-why-it-matters>
- Ainsworth, S., & Hardy, C. (2018). Women's leadership and sustainability: Theories, contexts and practices. Routledge.
- Alam, S., & Ahmad, S. (2021). Women in leadership and corporate sustainability: A systematic review of the literature. Journal of Cleaner Production, 297, 126658.
- Bravo-Marquez, F.; Mendoza, M. & Poblete, B. (2014): "Meta-level sentiment models for big social data analysis", Knowledge-Based Systems, vol. 69, no 1, pp. 86–99. <http://dx.doi.org/10.1016/j.knosys.2014.05.016>.
- Bilimoria, D. (2019). Women and leadership: The state of play and strategies for change. The Academy of Management Perspectives, 33(4), 444-460.
- Burke, R. J., & Nelson, D. L. (2018). Advancing women's careers: Research and practice. Edward Elgar Publishing.

- Brouard, M., Garrido, M. V., Gummer, T., & Marrouch, N. (2020). How COVID-19 is changing the world: A statistical perspective. *Journal of Public Health*, 42(3), 466-470.
- Catalyst. (2021). Women in management <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- CEPAL (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Informe especial COVID-19, núm. 4.
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID-19: Emerging Challenges and Research Opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1378-1382. Doi: 10.1111/joms.12695
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). COVID-19 y el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Dinámica del mercado laboral y protección social en tiempos de pandemia y más allá.
- Comisión Europea. (2021). Informe sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo - Informe anual 2020. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0021_ES.html
- Dowling, M., & Page, K. (2020). Women in leadership: A review of the literature and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 212-232.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Gartner. (April 2020). Gartner HR Survey Reveals 41% of employees likely to work remotely at least some of the time post Coronavirus Pandemic. News Release, April 14. Obtenido desde <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-14>
- Grant Thornton International. (2021). Women in business: Beyond policy to progress. <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/wib-2021-report.pdf>
- Hamouchi, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-15.
- International Labour Organization (2020). ILO Montior: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis (29 April 2020).
- Jooss, S., McDonnell, A., & Conroy, K. (2020). Flexible global working arrangements: An integrative review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, Article in press. Advance online publication. Doi: 10.1016/j.hrmr.2020.100780
- Kniffin, K.M. et al (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76, 1, 63-77. Doi: 10.1037/amp0000716.supp
- Lund, S., Cheng, W., Dua, A., De Smet, A., Robinson, O. & Sanghvi, S. (2020). What 800 executives envision for the postpandemic workforce (McKinsey Global Institute). Obtenido de <https://www.informeticplus.com/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce-mckinsey-global-institute>.
- Liu, B. (2012). Opinion mining and sentiment analysis. *Foundations and Trends in Information Retrieval*, 5(1-2), 1-135.
- Mc Kinsey (2021a). COVID-19: Briefing note #53, May 5, 2021
- Mc Kinsey (2021b) COVID-19: Briefing note #54, May 12, 2021

- McKinsey & Company. (2021). Women in the workplace. Disponible en <https://www.mckinsey.com/women-in-the-workplace>
- Oxfam Internacional. (2021). El virus de la desigualdad. Cómo recomponer un mundo devastado por el coronavirus a través de una economía equitativa, justa y sostenible. <https://www.oxfam.org/es/informes/el-virus-de-la-desigualdad>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang-es/index.htm.
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it. HarperCollins.
- PwC (2021). PwC's US Remote Work Survey. It's time to reimagine where and how work will get done. Obtenido desde <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2017). Employee voice and engagement: Connections and consequences. Routledge.
- Roig-Tierno, N., Carbonell-Franco, E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2021). Maternal experiences during the COVID-19 pandemic: A Twitter analysis. *Women and Birth*, 34(3), 256-263.
- Sanders, K., Nguyen, P.T., Bouckenoghe, D., Rafferty, A. & Schwarz, G. (2020). Unravelling the what and how organizational communication to employees during COVID-19 pandemic: Adopting an attributional lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 289-293. doi: 10.1177/0021886320937026
- Schmieder-Ramirez, J., & Mallette, L. A. (2018). Women and leadership: Transforming visions and diverse voices. Springer Publishing Company.
- United Nations Global Compact. (2019). Women's empowerment principles. <https://www.weps.org/>
- Vega, B. A., (2023). Sentiment Analysis of Online Shopping based on Twitter and RStudio. *Hitos de las Ciencias Económico Administrativas*, 29(83), 91-105. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.19136/hitos.a29n83.5649>
- Wang, Y., Cheng, Z. Yue, X.G, & McAleer, M. (2020). Risk management of COVID-19 by universities in China. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(2), 36-41. Doi: 10.3390/jrfm13020036
- World Economic Forum. (2021). The global gender gap report. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2021-report-100-years-pay-equality>