La mujer en la administración pública: barreras y oportunidades para el liderazgo femenino

Women in public administration: barriers and opportunities for women's leadership

Miluska Odely Rodriguez-Saavedra
https://orcid.org/0000-0001-7246-9025
mrodriguezsaa@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú

Candi Pastora Málaga-Dávila
https://orcid.org/0000-0002-6259-3863
cmalagad@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú

Alvaro Rafael Barrientos-Alfaro
https://orcid.org/0000-0003-4562-2092
abarriento@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica del Perú Arequipa-Perú

Maria Elena Alegre-Chalco
https://orcid.org/0009-0003-5498-6872
malegrec@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú

Wilian Quispe-Nina
https://orcid.org/0009-0006-5313-2287
wquispeni@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú

Rubén Washington Arguedas-Catasi
https://orcid.org/0009-0005-8363-9719
rarguedasc@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú

REVISTA INVECOM ISSN: 2739-0063

Recibido: 9/11/2024 Aceptado: 8/02/2025

2025. V5. N 4.

Resumen

Este estudio se propuso analizar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres para alcanzar el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales, tanto nacionales como internacionales. La investigación adoptó un enfoque cualitativo con método fenomenológico, aplicando entrevistas semiestructuradas a una muestra de 879 mujeres líderes seleccionadas de una población de 4,950. La muestra se determinó buscando la saturación del corpus de datos. Las participantes provenían de instituciones tanto nacionales (68%) como extranjeras (32%), incluyendo ministerios, organismos multilaterales y agencias de cooperación internacional. Asimismo, se incluyeron mujeres con al menos dos años de experiencia en cargos directivos en ministerios (45%), organismos multilaterales (30%) y agencias internacionales (25%). Se utilizó el programa Atlas.ti para el análisis de datos, incluyendo la red de códigos, la frecuencia y la nube de palabras. Además, el Diagrama Sankey de co-ocurrencia permitió visualizar las relaciones entre las barreras y los factores facilitadores del liderazgo femenino. Los resultados evidenciaron que la discriminación de género, los estereotipos arraigados y la falta de políticas efectivas de conciliación laboral-familiar constituyen las principales barreras para la promoción del liderazgo femenino. No obstante, se identificó que los programas de mentoría, las redes de apoyo y las políticas de inclusión han tenido un impacto positivo en el empoderamiento y ascenso de mujeres a posiciones directivas. Concluyendo

que, a pesar de los avances en igualdad de género, persisten desafíos institucionales y culturales que limitan el liderazgo femenino, lo que resalta la necesidad de fortalecer las políticas públicas y la cultura organizacional para fomentar un entorno equitativo en la administración pública.

Palabras clave: administración pública, igualdad de género, liderazgo.

Abstract

This study aimed to analyze the barriers and opportunities that women face in achieving female leadership in government institutions, both national and international. The research adopted a qualitative approach with a phenomenological method, applying semi-structured interviews to a sample of 879 female leaders selected from a population of 4,950. The sample was determined by seeking saturation of the data corpus. The participants came from both national (68%) and foreign (32%) institutions, including ministries, multilateral organizations and international cooperation agencies. Likewise, women with at least two years of experience in management positions in ministries (45%), multilateral organizations (30%) and international agencies (25%) were included. The Atlas.ti program was used for data analysis, including the code network, frequency and word cloud. In addition, the Sankey Co-occurrence Diagram allowed to visualize the relationships between the barriers and the facilitating factors of female leadership. The results showed that gender discrimination, deep-rooted stereotypes and the lack of effective work-family reconciliation policies are the main barriers to promoting female leadership. However, it was identified that mentoring programs, support networks and inclusion policies have had a positive impact on the empowerment and promotion of women to management positions. It was concluded that, despite advances in gender equality, institutional and cultural challenges persist that limit female leadership, which highlights the need to strengthen public policies and organizational culture to foster an equitable environment in public administration.

Keywords: public administration, gender equality, leadership.

Introducción

El liderazgo femenino en la administración pública ha sido objeto de múltiples estudios, los cuales enfatizan la necesidad de desarrollar políticas públicas inclusivas y profundizar la eficiencia organizacional (Litvak & Pomozova, 2024; König, 2023). Estos mismos estudios señalan que la presencia de mujeres en cargos directivos dentro del sector gubernamental se ha vinculado con mejoras en la gestión institucional, mayor transparencia y una mejor distribución de recursos en la ejecución de políticas públicas (Saltman, 2020; Parinandi et al., 2024). Sin embargo, todavía persisten obstáculos que limitan el acceso y la consolidación de las mujeres en posiciones de liderazgo, lo que refleja inequidades estructurales en el ámbito gubernamental (Dauvergne, 2021; König & Wenzelburger, 2020).

De allí que, el problema central de esta investigación radica en la baja representación de mujeres en altos cargos dentro de la administración pública, a pesar de la existencia de normativas y estrategias orientadas a promover la equidad de género (Paul, 2024; Baele et al., 2024). Es bien sabido que, a nivel global, la proporción de mujeres en roles de liderazgo sigue siendo limitada, debido a factores como la persistencia de estereotipos de género, la falta de acceso a redes de mentoría y patrocinio, así como las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar (Hunter et al., 2023; Cyrino & Fabriz, 2024). Estos factores han generado un entorno en el que los espacios de decisión continúan siendo predominantemente masculinos, lo que restringe la diversidad en la formulación de políticas gubernamentales (Bakiner, 2023; Can, 2023).

Teóricamente, este estudio se fundamenta en dos enfoques clave: primero, el Modelo del Techo de Cristal, el cual describe las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar altos cargos dentro de las organizaciones debido a estructuras organizacionales y sesgos implícitos que favorecen el liderazgo masculino (Reis et al., 2020; Medina-Romero & Castaño-Bedoya, 2024) y, segundo, la Teoría del Capital Social, que enfatiza la importancia de las redes de mentoría y patrocinio para el desarrollo del liderazgo femenino, destacando cómo la falta de estas conexiones puede limitar el ascenso de mujeres en el sector gubernamental (Gouiaa & Bazarna, 2023; Parinandi et al., 2024). Ambos enfoques permiten analizar las barreras estructurales y culturales que afectan la trayectoria profesional de las mujeres dentro de la administración pública.

Adicionalmente, este estudio se basa en investigaciones previas que han explorado la representación femenina en instituciones gubernamentales. Dichas investigaciones evidencian que, a pesar de las iniciativas de equidad de género, el progreso sigue siendo limitado (Bakiner, 2023; Paul, 2024). Por ejemplo, un estudio realizado por Kaminchenko & Petukhov (2024) reveló que, en América Latina, las mujeres suelen ser relegadas

a sectores asociados con funciones de cuidado, como salud y educación, mientras que su presencia en áreas estratégicas, tales como economía, defensa y tecnología, es significativamente menor. Asimismo, König (2023) analizó la implementación de políticas de equidad de género en instituciones gubernamentales europeas, concluyendo que la efectividad de estas medidas depende del contexto cultural y la voluntad política de los gobiernos.

A todo esto, es importante señalar que esta investigación se enmarca en la administración pública de América Latina, donde las mujeres han logrado avances en términos de acceso a la educación y participación en el mercado laboral, pero siguen enfrentando limitaciones significativas para acceder a cargos de alto nivel en el sector gubernamental (Chatterjee, 2024; Dauvergne, 2021). Si bien en la región latinoamericana existen normativas que buscan promover la equidad de género, la resistencia institucional y la falta de mecanismos de implementación han dificultado su efectividad (Meng, 2023; König & Wenzelburger, 2020). En este sentido, es fundamental analizar no solo las barreras que enfrentan las mujeres en el liderazgo gubernamental, sino también las estrategias que han demostrado ser efectivas para fomentar su participación en espacios de toma de decisiones.

En este contexto, el presente estudio busca ampliar la evidencia empírica sobre las barreras y oportunidades para el liderazgo femenino en la administración pública, adoptando un enfoque cualitativo que permita resaltar las experiencias y percepciones de mujeres líderes en ministerios, organismos multilaterales y agencias de cooperación internacional (Hunter et al., 2023; Reis et al., 2020b). Para ello, se analizarán los factores estructurales y culturales que influyen en el acceso a posiciones de liderazgo, así como las políticas y estrategias que han demostrado ser efectivas en la promoción del liderazgo femenino en la administración pública (Chatterjee, 2024; Cyrino & Fabriz, 2024).

De allí que, el objetivo general de la investigación es analizar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres para alcanzar el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales. En consecuencia, se han planteado los siguientes objetivos específicos: i) Identificar las principales barreras estructurales, culturales y personales que enfrentan las mujeres para alcanzar el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales. ii) Analizar las políticas públicas implementadas para promover la igualdad de género e incentivar el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales. iii) Explorar las experiencias y percepciones de las mujeres respecto a la cultura organizacional y su representación en el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales.

Metodología

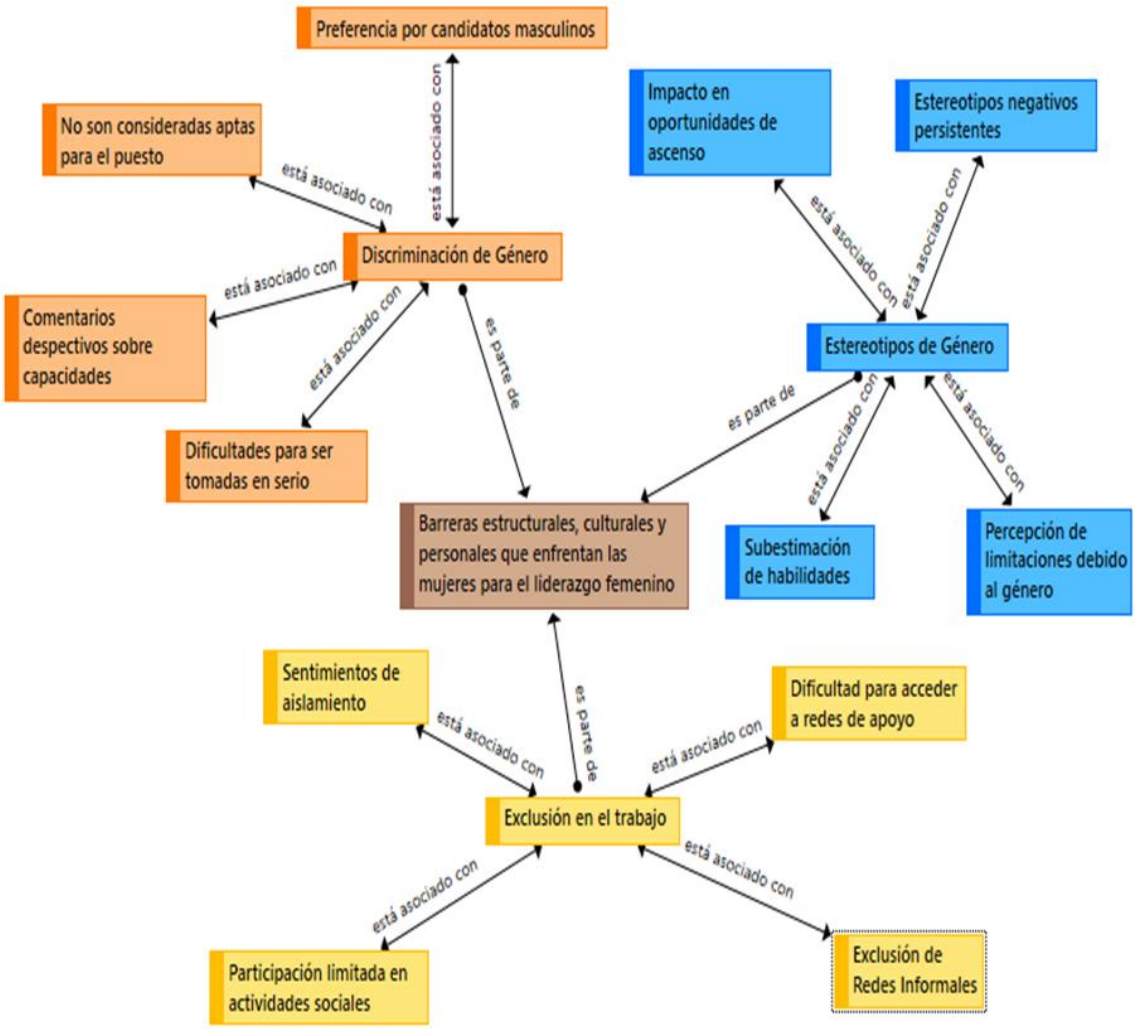
El presente estudio adoptó una perspectiva cualitativa con base en el método fenomenológico, buscando con ello comprender las experiencias y percepciones de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de instituciones gubernamentales, tanto nacionales como internacionales. Se optó por el método fenomenológico, puesto que el mismo permite explorar a profundidad las barreras y oportunidades que configuran el acceso y desarrollo del liderazgo femenino en la administración pública (Can, 2023; Coeckelbergh & Sætra, 2023).

En cuanto a la población de estudio, la misma estuvo compuesta por 4,950 mujeres con experiencia en cargos directivos en ministerios, organismos multilaterales y agencias de cooperación internacional. De esta población, se seleccionó una muestra de 879 participantes mediante muestreo intencional, garantizando la saturación del corpus y la representatividad de los diversos contextos institucionales analizados (Dobbe et al., 2021; Dono & Moreno, 2024). Para la recolección de datos, se utilizaron entrevistas semiestructuradas, facilitando una exploración profunda de las experiencias de liderazgo y los obstáculos enfrentados. Se incluyeron mujeres con al menos dos años de experiencia en posiciones directivas, excluyendo a aquellas que no cumplían este criterio o no estaban disponibles para participar (Gayed, 2025; Rodriguez-Saavedra et al., 2025).

Por su parte, el análisis de datos se realizó con el software Atlas.ti, empleando estrategias avanzadas como la red de códigos, el análisis de frecuencia y la nube de palabras. Estas herramientas permitieron identificar los temas más relevantes según su recurrencia (Joyce et al., 2021; Jungherr & Schroeder, 2023). Adicionalmente, se implementó el Diagrama Sankey de co-ocurrencia, que facilitó la visualización de las relaciones entre las barreras y los facilitadores del liderazgo femenino, ofreciendo una representación clara de los factores que impactan la promoción de mujeres en la administración pública (Justo-Hanani, 2022; Lee et al., 2023).

Resultados y discusión

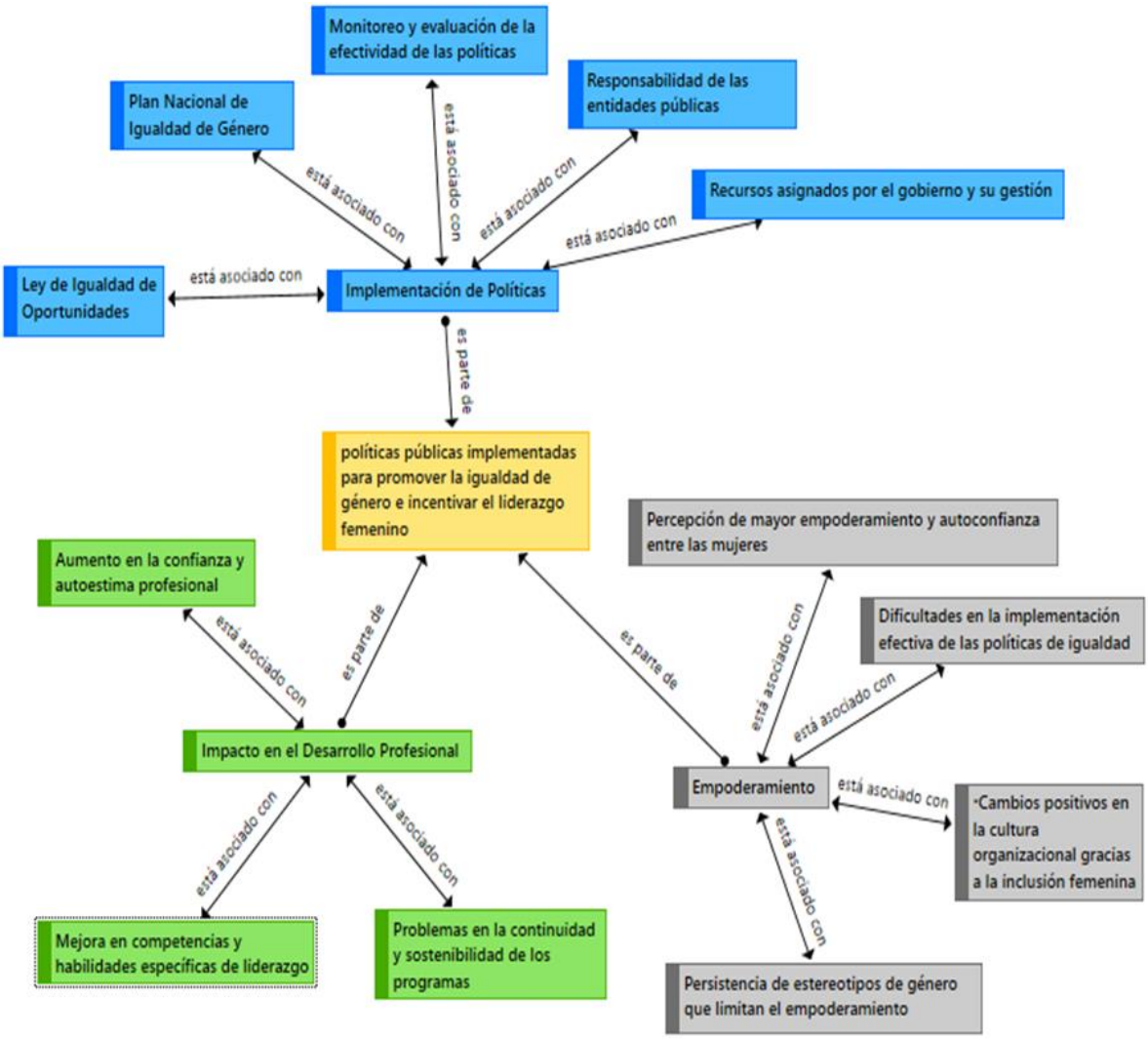
Figura 1
Red de códigos para el objetivo específico 1



Nota. Procesado por el Atlas. Ti 9

En la figura 1, se revela que las mujeres enfrentan múltiples barreras para alcanzar roles de liderazgo en instituciones gubernamentales. La discriminación de género, manifestada en percepciones de ineptitud y comentarios despectivos, está arraigada en estereotipos que subestiman sus habilidades. Asimismo, la exclusión laboral, dificultad para acceder a redes de apoyo y participar en actividades sociales contribuyen al aislamiento y limitan las oportunidades de promoción. Además, las mujeres enfrentan una preferencia institucional por candidatos masculinos, exacerbando las barreras para su desarrollo profesional en una cultura organizacional que aún lucha por la inclusión de género.

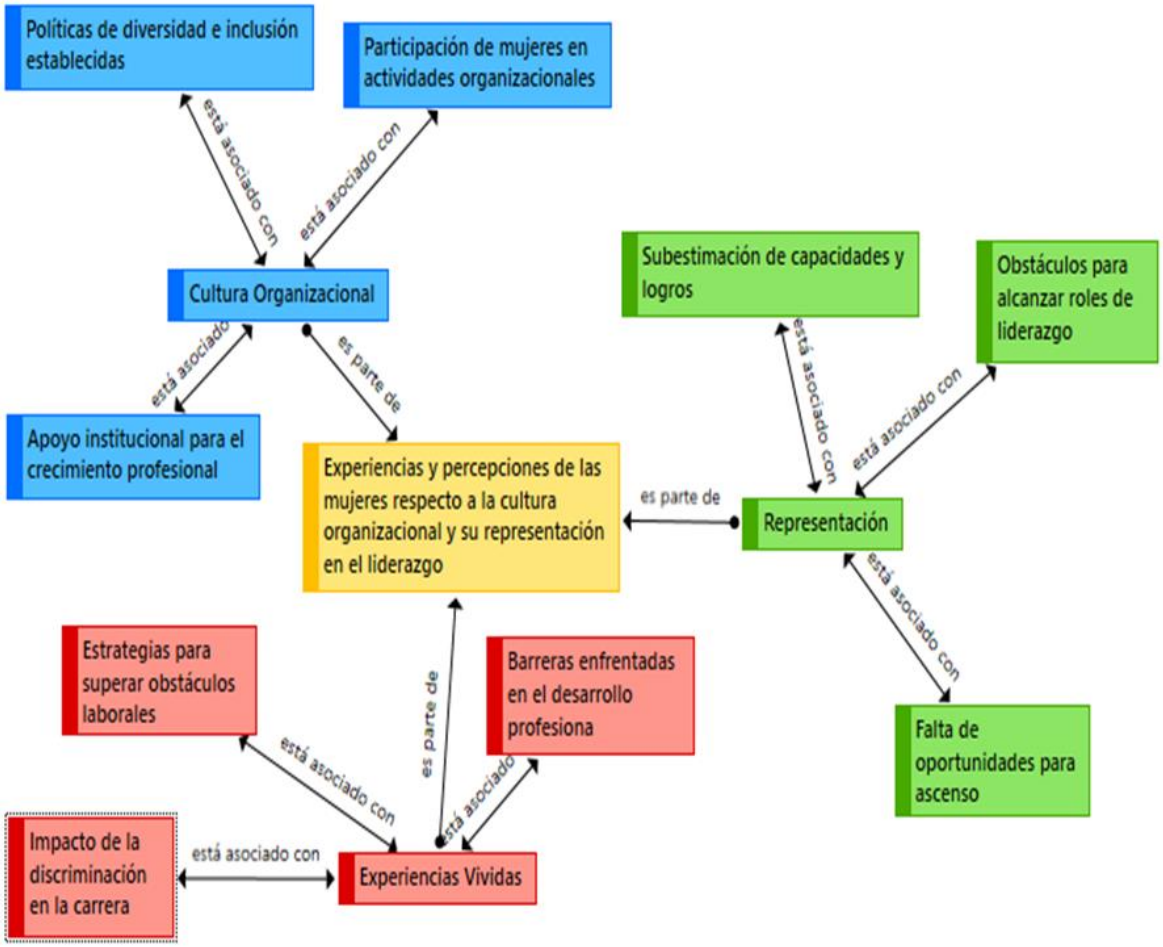
Figura 2
Red de códigos para el objetivo específico 2



Nota. Procesado por el Atlas. Ti 9

En la figura 2, se destaca la implementación de políticas públicas para promover la igualdad de género y el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales, como el Plan Nacional de Igualdad de Género y la Ley de Igualdad de Oportunidades. Aunque estas políticas han aumentado la confianza y habilidades de liderazgo de las mujeres, y han mejorado la cultura organizacional, enfrentan desafíos en su implementación efectiva debido a barreras burocráticas y falta de recursos. Persisten problemas de continuidad y estereotipos de género que limitan el empoderamiento femenino, aunque se observan avances positivos en la inclusión y autoconfianza de las mujeres.

Figura 3
Red de códigos para el objetivo específico 3



Nota. Procesado por el Atlas. Ti 9

En la figura 3, se muestra que las políticas de diversidad e inclusión y el apoyo institucional son clave para influir en la cultura organizacional, aunque las mujeres siguen enfrentando barreras en su desarrollo profesional, como la subestimación de sus capacidades y la falta de oportunidades de ascenso. Las experiencias de discriminación llevan a las mujeres a desarrollar estrategias para superar estos obstáculos. A pesar de estos desafíos, su participación activa en actividades organizacionales y el apoyo institucional mejoran la percepción de la cultura organizacional. Sin embargo, la representación femenina en roles de liderazgo sigue enfrentando retos significativos.

Tabla 1
Lista de frecuencia de palabras

Palabra	Largo	NUBE DE PALABRAS	Total
aportes	7	5	5
apoyo	5	41	41
ascenso	7	10	10

asesoramiento	13	5	5
balance	7	9	9
becas	5	6	6
cambios	7	10	10
capacitación	12	16	16
carrera	7	5	5
competencias	12	5	5
continua	8	6	6
cultura	7	25	25
decisiones	10	5	5
desafíos	8	7	7
desarrollo	10	6	6
discriminación	14	26	26
diversas	8	14	14
diversidad	10	11	11
equidad	7	12	12
equilibrio	10	6	6
estereotipos	12	16	16
estrategias	11	5	5
expectativas	12	12	12
falta	5	14	14
familiares	10	12	12
financiamiento	14	6	6
flexibles	9	6	6
formación	9	6	6
género	6	339	339
habilidades	11	10	10
horarios	8	6	6
igualdad	8	23	23
impacto	7	6	6
inclusión	9	29	29
inclusivas	10	5	5
institucional	13	15	15
laboral	7	7	7
liderazgo	9	366	366
limitaciones	12	7	7
machista	8	10	10
mentoría	8	34	34
modelos	7	5	5
mujer	5	125	125
mujeres	7	15	15
networking	10	5	5
obstáculos	10	6	6
opiniones	9	5	5
oportunidades	13	15	15
organizacional	14	10	10
personales	10	7	7
perspectivas	12	14	14
pertenencia	11	5	5
políticas	9	20	20
prejuicios	10	16	16
profesional	11	16	16

programas	9	7	7
reconocimiento	14	5	5
red	3	21	21
redes	5	7	7
responsabilidades	17	12	12
revisión	8	5	5
roles	5	6	6
seguir	6	5	5
selección	9	5	5
seminarios	10	7	7
sentimiento	11	5	5
sociales	8	12	12
subestimación	13	10	10
superar	7	6	6
talleres	8	7	7
teletrabajo	11	6	6
trabajo	7	6	6
tradicionales	13	6	6
trato	5	6	6
valoración	10	5	5
Total		1581	1581

Nota. Procesado por el Atlas. Ti 9

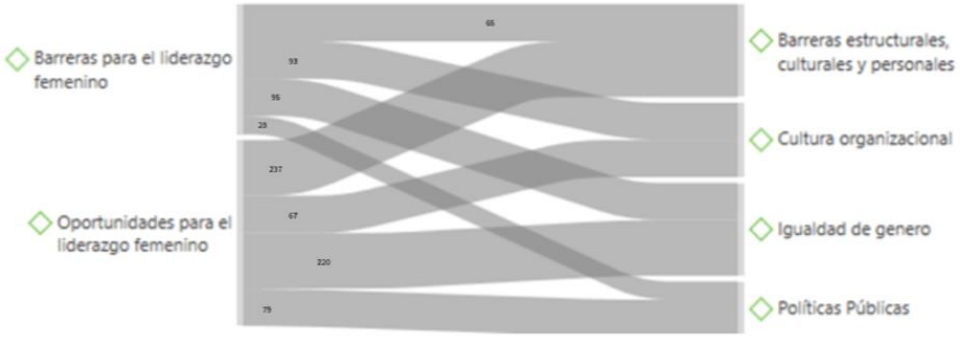
La tabla 1, lista de frecuencia de palabras, revela los temas más recurrentes en el estudio sobre liderazgo femenino en instituciones gubernamentales. La palabra "liderazgo" es la más frecuente, con 366 menciones, indicando la centralidad del tema en las entrevistas. "género" y "mujer" también tienen altas frecuencias, reflejando el enfoque en la igualdad de género y el rol de las mujeres. Términos como "discriminación", "cultura", "inclusión" y "mentoría" destacan, señalando la relevancia de estos aspectos en las experiencias de las mujeres líderes. La alta frecuencia de "discriminación" (26 menciones) sugiere que este es un obstáculo significativo. "Capacitación" y "estereotipos" también son temas importantes, indicando áreas clave para el desarrollo y los desafíos que enfrentan las mujeres. Además, la aparición de términos como "apoyo", "políticas" y "oportunidades" subraya la necesidad de intervenciones estructurales y organizacionales para fomentar el liderazgo femenino.

Figura 4
Nube de palabras

Nota. Procesado por el Atlas. Ti 9

La nube de palabras mostrada en la Figura 4 revela la centralidad de "liderazgo" y "género", subrayando la importancia de la igualdad de género en los roles de liderazgo en las instituciones gubernamentales. Destacan también "discriminación", "mentoría" e "inclusión", evidenciando tanto las barreras que enfrentan las mujeres como los apoyos que facilitan su avance. Adicionalmente, términos como "cultura", "igualdad", "políticas", "capacitación" y "prejuicios" resaltan la necesidad de un entorno organizacional favorable y políticas efectivas. Esta impactante visualización subraya áreas críticas para fomentar un liderazgo femenino equitativo y de apoyo, revelando tanto los desafíos significativos como las oportunidades clave para el desarrollo profesional de las mujeres en el sector público.

Figure 5
Diagrama Sankey – Co-currencia



Nota. La figura presenta un diagrama de Sankey que ilustra las conexiones entre las barreras y oportunidades para el liderazgo femenino con varios factores influyentes

La Figura 5 ilustra cómo las barreras estructurales, culturales y personales interfieren con las oportunidades para lograr el liderazgo femenino, resaltando la importancia de la cultura organizacional, la igualdad de género y las políticas públicas como factores clave para superar estos obstáculos. En este sentido, una cultura organizacional inclusiva y políticas públicas efectivas se configuran como elementos interdependientes para promover la igualdad de género, creando un entorno más favorable para el desarrollo del liderazgo femenino. En suma, esta visualización destaca la necesidad de abordar integralmente estos obstáculos y fomentar condiciones que permitan a las mujeres acceder y prosperar en roles de liderazgo.

Conclusiones

El estudio reveló que las principales barreras para el liderazgo femenino en instituciones gubernamentales incluyen la discriminación de género, la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, y los estereotipos de género. Si bien la evidencia sugiere que las mujeres en roles de liderazgo suelen implementar políticas más inclusivas y equitativas, creando entornos de trabajo más favorables, los resultados de este estudio destacan la persistencia de desafíos estructurales y culturales que limitan el acceso y el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo en el sector gubernamental.

En consecuencia, las mujeres que aspiran a roles de liderazgo en instituciones gubernamentales enfrentan principalmente: sesgos estructurales en la cultura organizacional, falta de redes de apoyo profesional y distribución desigual de responsabilidades domésticas. Estos factores limitan significativamente las oportunidades de crecimiento profesional y el acceso a posiciones de liderazgo. Por ejemplo, los sesgos en la cultura organizacional se reflejan en actitudes y prácticas que restringen la equidad en la toma de decisiones, mientras que la ausencia de redes de apoyo profesional dificulta el acceso a mentoría y oportunidades de desarrollo. Asimismo, la carga de responsabilidades domésticas impacta el tiempo y la energía disponibles para la capacitación y el avance en la carrera profesional.

El análisis también evidenció que, aunque existen políticas públicas para promover la igualdad de género y el liderazgo femenino, su implementación es deficiente y carece de mecanismos adecuados de seguimiento y

evaluación. En este sentido, las participantes señalaron la necesidad de una aplicación más consistente y efectiva de estas políticas para así lograr un impacto real, ya que las políticas actuales no se aplican de manera uniforme y muchas veces carecen de los recursos necesarios para ser efectivas. La falta de seguimiento y evaluación impide medir el éxito de estas políticas y hacer ajustes necesarios para mejorar su eficacia.

Finalmente, la investigación demostró que la cultura organizacional en las instituciones gubernamentales perpetúa estereotipos de género y limita las oportunidades de ascenso para las mujeres. Como resultado, las participantes enfrentan una resistencia significativa debido a prejuicios de género y una falta de apoyo organizacional, lo que afecta negativamente su experiencia y percepción en roles de liderazgo. En consecuencia, las mujeres que alcanzan posiciones de liderazgo a menudo deben superar actitudes negativas y demostrar constantemente su competencia, creando un entorno de trabajo estresante y desafiante. Esta falta de apoyo organizacional se traduce, además, en menos oportunidades de desarrollo y promoción.

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA:

1. Conceptualización: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra, Rubén Washington Arguedas-Catasi
2. Curación de datos: Wilian Quispe-Nina, Maria Elena Alegre-Chalco
3. Análisis formal: Rubén Washington Arguedas-Catasi, Miluska Odely Rodriguez-Saavedra
4. Adquisición de fondos: Candi Pastora Málaga-Dávila
5. Investigación: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra, Rubén Washington Arguedas-Catasi
6. Metodología: Rubén Washington Arguedas-Catasi, Miluska Odely Rodriguez-Saavedra
7. Dirección del proyecto: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra, Rubén Washington Arguedas-Catasi - Maria Elena Alegre-Chalco
8. Recursos: Candi Pastora Málaga-Dávila, Alvaro Rafael Barrientos-Alfaro
9. Software: Wilian Quispe-Nina, Rubén Washington Arguedas-Catasi
10. Supervisión: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra, Rubén Washington Arguedas-Catasi
11. Validación: Maria Elena Alegre-Chalco, Candi Pastora Málaga-Dávila
12. Visualización: Maria Elena Alegre-Chalco, Wilian Quispe-Nina
13. Redacción - borrador original: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra, Rubén Washington Arguedas-Catasi-Maria Elena Alegre-Chalco
14. Redacción - corrección de pruebas y edición: Miluska Odely Rodriguez-Saavedra

Referencias

Baele, S. J., Bukhari, I., Whyte, C., Cuomo, S., Jensen, B., Payne, K., & Garcia, E. V. (2024). AI IR: charting international relations in the age of atificial intelligence. *International Studies Review*, *26*(2). https://doi.org/10.1093/isr/viae013

Bakiner, O. (2023). Pluralistic sociotechnical imaginaries in artificial intelligence (AI) law: the case of the European Union's AI Act. *Law, Innovation and Technology*, *15*(2), 558–582. https://doi.org/10.1080/17579961.2023.2245675

Can, M. (2023). Under the leadership of our president: 'Potemkin AI' and the Turkish approach to artificial intelligence. *Third World Quarterly*, *44*(2), 356–376. https://doi.org/10.1080/01436597.2022.2147059

Chatterjee, D. (2024). An empire of artificial intelligence: exploring an intersection of politics, society, and creativity. *International Journal of Politics, Culture and Society*. https://doi.org/10.1007/s10767-024-09484-3

Coeckelbergh, M., & Sætra, H. S. (2023). Climate change and the political pathways of AI: The technocracy-democracy dilemma in light of artificial intelligence and human agency. *Technology in Society*, *75*. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102406

Cyrino, R. R., & Fabriz, D. C. (2024). The fundamental duty of information in elections by candidates using artificial intelligence. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, *18*(3). https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n3-177

Dauvergne, P. (2021). The globalization of artificial intelligence: consequences for the politics of environmentalism. *Globalizations*, *18*(2), 285–299. https://doi.org/10.1080/14747731.2020.1785670

Dobbe, R., Krendl Gilbert, T., & Mintz, Y. (2021). Hard choices in artificial intelligence. *Artificial Intelligence*, *300*. https://doi.org/10.1016/j.artint.2021.103555

Dono, M., & Moreno Bella, E. (2024). Enter the matrix: Examining the psychosocial determinants of support for a technocracy of artificial intelligence. *Political Psychology*. https://doi.org/10.1111/pops.13048

Gayed, J. M. (2025a). Educators' perspective on artificial intelligence: equity, preparedness, and development. *Cogent Education*, *12*(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2447169

Gouiaa, R., & Bazarna, A. (2023). The interaction between rationality, politics and artificial intelligence in the decision-making process. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, *7*(4 Special), 263–271. https://doi.org/10.22495/cgobrv7i4sip4

Hunter, L. Y., Albert, C., Rutland, J., & Hennigan, C. (2023). The fourth industrial revolution, artificial intelligence, and domestic conflict. *Global Society*, *37*(3), 375–396. https://doi.org/10.1080/13600826.2022.2147812

Ittefaq, M., Zain, A., Arif, R., Ala-Uddin, M., Ahmad, T., & Iqbal, A. (2025). Global news media coverage of artificial intelligence (AI): A comparative analysis of frames, sentiments, and trends across 12 countries. *Telematics and Informatics*, *96*. https://doi.org/10.1016/j.tele.2024.102223

Joyce, K., Smith-Doerr, L., Alegria, S., Bell, S., Cruz, T., Hoffman, S. G., Noble, S. U., & Shestakofsky, B. (2021). Toward a sociology of artificial intelligence: a call for research on inequalities and structural change. *Socius*, *7*. https://doi.org/10.1177/2378023121999581

Jungherr, A., & Schroeder, R. (2023). Artificial intelligence and the public arena. *Communication Theory*, *33*(2–3), 164–173. https://doi.org/10.1093/ct/qtad006

Justo-Hanani, R. (2022). The politics of Artificial Intelligence regulation and governance reform in the European Union. *Policy Sciences*, *55*(1), 137–159. https://doi.org/10.1007/s11077-022-09452-8

Kaminchenko, D. I., & Petukhov, A. Yu. (2024). Analysis of the features of representation of candidates in the 2024 US presidential elections in the application of generative artificial intelligence. *RUDN Journal of Studies in Literature and Journalism*, *29*(4), 772–787. https://doi.org/10.22363/2312-9220-2024-29-4-772-787

König, P. D. (2023). Citizen conceptions of democracy and support for artificial intelligence in government and politics. *European Journal of Political Research*, *62*(4), 1280–1300. https://doi.org/10.1111/1475-6765.12570

König, P. D., & Wenzelburger, G. (2020). Opportunity for renewal or disruptive force? How artificial intelligence alters democratic politics. *Government Information Quarterly*, *37*(3). https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101489

Lee, C. A., Chow, K. M., Chan, H. A., & Lun, D. P.-K. (2023). Decentralized governance and artificial intelligence policy with blockchain-based voting in federated learning. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, *8*. https://doi.org/10.3389/frma.2023.1035123

Litvak, N. V., & Pomozova, N. B. (2024). Artificial Intelligence in the Politics of the EU and China. *Sovremennaya Evropa*, *2024*(4), 30–44. https://doi.org/10.31857/S020170832404003X

Lynch, C. R. (2021). Artificial emotional intelligence and the intimate politics of robotic sociality. *Space and Polity*, *25*(2), 184–201. https://doi.org/10.1080/13562576.2021.1985853

Mair, M., Brooker, P., Dutton, W., & Sormani, P. (2021). Just what are we doing when we're describing AI? Harvey Sacks, the commentator machine, and the descriptive politics of the new artificial intelligence. *Qualitative Research*, *21*(3), 341–359. https://doi.org/10.1177/1468794120975988

Medina-Romero, M. Á., & Castaño-Bedoya, A. (2024). Determination of the relationship between the legal framework and public policies on access and use of artificial intelligence technologies by people with disabilities in Latin American countries. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, *22*(2), 1571–1598. https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00110

Meng, B. (2023). "This is China's Sputnik moment": the politics and poetics of artificial intelligence. *Interventions*, *25*(3), 351–369. https://doi.org/10.1080/1369801X.2021.2003227

Parinandi, S., Crosson, J., Peterson, K., & Nadarevic, S. (2024). Investigating the politics and content of US State artificial intelligence legislation. *Business and Politics*, *26*(2), 240–262. https://doi.org/10.1017/bap.2023.40

Paul, R. (2024). European artificial intelligence "trusted throughout the world": Risk-based regulation and the fashioning of a competitive common AI market. *Regulation and Governance*, *18*(4), 1065–1082. https://doi.org/10.1111/rego.12563

Qiao-Franco, G., & Zhu, R. (2024). China's artificial intelligence ethics: policy development in an emergent community of practice. *Journal of Contemporary China*, *33*(146), 189–205. https://doi.org/10.1080/10670564.2022.2153016

Reis, J., Santo, P., & Melão, N. (2020). Artificial intelligence research and its contributions to the European Union's political governance: comparative study between member states. *Social Sciences*, *9*(11), 1–17. https://doi.org/10.3390/socsci9110207

Rodriguez-Saavedra, M. O. , Barrientos-Alfaro, A. R. ., Málaga-Dávila, C. P. ., Chávez-Quiroz, F. G. ., & Arguedas-Catasi, R. W. . (2025). Ethics and biases in the use of ChatGPT for academic research. *International*

Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 8(1), 874–885. https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.4432

Rodriguez-Saavedra, M. O., Barrera-Benavides, L. G., Tapia-Meza, E. G., Barrientos-Alfaro, Á. R., Quispe-Nina, W., & Arguedas-Catasi, R. W. (2024). Environmental audits in public institutions: a mechanism to enhance transparency and sustainability. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 20043-20057. https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.001466

Saltman, K. J. (2020). Artificial intelligence and the technological turn of public education privatization: In defense of democratic education. *London Review of Education*, *18*(2), 196–208. https://doi.org/10.14324/LRE.18.2.04

Sutko, D. M. (2020). Theorizing femininity in artificial intelligence: a framework for undoing technology's gender troubles. *Cultural Studies*, *34*(4), 567–592. https://doi.org/10.1080/09502386.2019.1671469

Uzun, M. (2020). Artificial intelligence and state economic security. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 15(1). https://doi.org/10.1007/978-3-030-48531-3_13

Valdez Zepeda, A., Aréchiga, D., & Daza Marco, T. (2024). Inteligencia artificial y su uso en las campañas electorales en sistemas democráticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, *29*(105), 63–76. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.5