PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Diagnóstico, Estrategia y líneas de acción para fortalecer el liderazgo político de las mujeres del PAN. Propuesta para la integración del plan de trabajo de capacitación en el estado de Aguascalientes 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

Abril 2025

Contenido

I. Introducción..... 3
II. Justificación de la realización de la investigación..... 6
III. Objetivos de la investigación..... 8
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 12
V. Marco Teórico. 18
VI. Formulación de hipótesis. 33
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 34
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 132
IX. Bibliografia..... 150

I. Introducción

El presente documento forma parte de una serie de treinta y dos investigaciones aplicadas, una por cada entidad federativa del país, cuyo propósito central es identificar y comprender las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional (PAN), con el fin de generar estrategias efectivas para fortalecer su liderazgo político. Esta serie constituye una línea de continuidad lógica y metodológica respecto a los trabajos desarrollados durante el año 2024 por Margarita Martínez Fisher, entre los que destacan: *Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora 2020-2024*; *Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Acción para Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN. Propuestas para la integración del Plan de Trabajo de Capacitación 2025*; y el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres del Partido Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista*.

Los hallazgos y recomendaciones de estos estudios precedentes subrayaron la necesidad de profundizar en el análisis de las condiciones específicas que enfrentan las mujeres panistas en cada estado de la República. En particular, se identificó como prioridad la elaboración de diagnósticos locales que permitieran captar la diversidad territorial, institucional y cultural en la que se insertan las trayectorias políticas de las militantes, así como las distintas barreras que enfrentan en su desarrollo, acceso y permanencia en posiciones de liderazgo.

A partir de ello, se diseñó y aplicó por parte de las Secretarías Nacionales de Promoción Política de la Mujer y de Formación y Capacitación del Partido durante 2025, una herramienta de recolección de información denominada **Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN**, un instrumento de carácter cualitativo con perspectiva de género, centrado exclusivamente en recoger la voz de las mujeres militantes del Partido. A diferencia de ejercicios de investigación cuantitativos tradicionales, este instrumento no busca establecer inferencias estadísticas ni representaciones muestrales, sino funcionar como un sondeo exploratorio de carácter abierto y propositivo, que permita identificar patrones, aspiraciones, obstáculos percibidos, áreas de oportunidad y propuestas concretas directamente desde las protagonistas del proceso: las propias mujeres militantes.

Este instrumento incluyó también reactivos para conocer las percepciones de las militantes sobre su **capacidad de toma de decisiones e influencia en espacios de poder**, así como los factores que han **facilitado o limitado su participación efectiva** en la vida política del PAN. Asimismo, se incorporaron preguntas específicas para detectar **experiencias de violencia política por razón de género**, documentar sus contextos y comprender el impacto que estas vivencias tienen sobre su liderazgo y participación política.

En este sentido, la presente investigación —como parte de la serie de 32 investigaciones estatales— tiene como eje el análisis e interpretación de los insumos obtenidos a través del sondeo, sin pretensión de universalidad o representatividad estadística, pero sí con la intención de construir una comprensión más cercana, situada y sensible de las realidades locales. Al centrarse exclusivamente en las respuestas emitidas por mujeres, este trabajo también representa un esfuerzo por consolidar una agenda de capacitación que responda no solo a las exigencias técnicas de la formación política, sino también a los principios de igualdad sustantiva, justicia de género y empoderamiento en contextos donde históricamente han existido barreras estructurales para su participación plena.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes, a partir del análisis de sus experiencias, percepciones y aspiraciones, con el fin de diseñar estrategias, líneas de acción y actividades concretas —con perspectiva de género— que contribuyan al fortalecimiento de su liderazgo político en el nivel local.

Esta investigación busca responder, entre otras, a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Aguascalientes para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Aguascalientes su capacidad de incidir en las decisiones partidistas?;
- ¿Qué factores favorecen u obstaculizan su liderazgo?;

- ¿Qué experiencias de violencia política han vivido y cómo la capacitación podría contribuir a su prevención y erradicación?.

El enfoque metodológico que guía este trabajo es cualitativo, con una vocación exploratoria y propositiva. Se parte del análisis interpretativo de los datos recabados mediante el sondeo, que incluye preguntas abiertas y categorizables, diseñadas para generar conocimiento situado, escuchar activamente las experiencias individuales y colectivas de las mujeres panistas, y recoger sus voces y propuestas. Al tratarse de una serie de estudios, este documento representa el eslabón correspondiente al estado de Aguascalientes, pero comparte con los demás una estructura común, una orientación metodológica uniforme y un compromiso compartido por construir una política de capacitación más justa, eficaz y transformadora para las mujeres del Partido Acción Nacional.

La sistematización de los hallazgos de los 32 estados permitirá, a su vez, generar una agenda nacional de capacitación más sólida, equitativa y alineada con los principios del humanismo político, que guíe el trabajo del PAN hacia el 2027 con una base más robusta de liderazgos femeninos formados, empoderados y comprometidos con la transformación democrática del país.

II. Justificación de la realización de la investigación

La presente investigación se justifica tanto por su valor práctico como por su pertinencia política, institucional y metodológica. Representa un esfuerzo por consolidar un modelo de planeación estratégica de la capacitación con perspectiva de género, construido desde la voz y la experiencia concreta de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional (PAN).

En un contexto donde las estructuras políticas siguen presentando desigualdades estructurales, el diseño de planes formativos verdaderamente eficaces requiere partir de diagnósticos situados, incluyentes y sensibles a las realidades diversas de quienes participan en ellos.

Como ya lo hemos planteado, este estudio forma parte de una serie nacional compuesta por treinta y dos investigaciones locales, que se alimentan del sondeo cualitativo aplicado en 2025 a mujeres militantes del PAN. El instrumento utilizado —la Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN— fue diseñado específicamente para este fin, priorizando preguntas abiertas que permitieran identificar necesidades, percepciones, aspiraciones y obstáculos desde una lógica participativa. Además de los temas clásicos de formación política, se incorporaron nuevas dimensiones de análisis relacionadas con la percepción de influencia política de las mujeres en los espacios del Partido, los factores que facilitan o inhiben su liderazgo, y las manifestaciones de violencia política de género que han experimentado, así como sus propuestas para enfrentarlas.

La planeación de las actividades de formación política dirigidas a mujeres requiere de un sustento empírico que considere tanto las características contextuales de cada entidad como la complejidad del entorno político-partidista en el que se desenvuelven. Así, esta investigación no solo contribuye a mejorar la calidad de la oferta formativa del PAN, sino que optimiza el uso de los recursos públicos destinados a capacitación, al generar insumos concretos, verificables y con enfoque de género para la toma de decisiones en el diseño de políticas internas.

Este trabajo adquiere particular relevancia en el marco de los objetivos institucionales del Partido Acción Nacional, establecidos en su Programa de Acción Política aprobado en la Asamblea Nacional Extraordinaria de 2022, en el que se reconoce la necesidad de impulsar una democracia igualitaria y de fortalecer el papel de las mujeres al interior de la vida pública y partidista. En este sentido, la investigación no solo cumple una función técnica de diagnóstico, sino que también responde a un compromiso ético, político y doctrinario del PAN con la formación de

liderazgos femeninos capaces de transformar sus comunidades desde los valores del humanismo político.

Asimismo, este estudio se alinea con los mandatos y lineamientos establecidos por las autoridades electorales del país en materia de capacitación, liderazgo y promoción de la participación política de las mujeres, coadyuvando a su cumplimiento mediante una herramienta diagnóstica útil para el diseño, monitoreo y evaluación de programas de formación con impacto real.

La posibilidad de contar con información cualitativa organizada por entidad federativa abre la puerta a una planeación más precisa, que reconozca no solo las diferencias regionales sino también los desafíos específicos que enfrentan las mujeres según el nivel de desarrollo organizacional del PAN en cada estado, el grado de institucionalización de sus espacios de formación, la existencia o no de redes de mujeres, y otros factores locales que impactan directamente en sus trayectorias de liderazgo.

Este trabajo da continuidad a la investigación titulada *Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora (2020-2024)*, desarrollada por Margarita Martínez Fisher, en la que se documentaron las principales tendencias en la participación y formación de las mujeres panistas durante ese periodo. En aquella ocasión se generaron líneas estratégicas generales para la mejora de la capacitación, identificando brechas estructurales, temas prioritarios y propuestas iniciales para integrar un plan de trabajo nacional.

El presente estudio no solo permite extender el análisis a un nuevo año —2025—, sino que también incorpora una mirada territorial que profundiza en los matices locales. Esta descentralización del diagnóstico facilita el diseño de programas formativos más adecuados a las realidades estatales y a las condiciones específicas de las militantes, evitando propuestas homogéneas que muchas veces no logran responder a las necesidades concretas del territorio.

Entre sus beneficios destaca la posibilidad de mejorar la asignación de recursos, planificar con mayor precisión las acciones formativas, fortalecer la capacidad institucional del PAN en los estados, y sobre todo, avanzar en la construcción de una política de capacitación que no solo prepare técnicamente a las mujeres, sino que fortalezca sus capacidades estratégicas, organizativas, comunicativas y políticas para incidir con mayor fuerza en la transformación democrática del país.

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en el estado de **Aguascalientes,** a partir del análisis de sus experiencias, percepciones y aspiraciones, con el fin de diseñar estrategias, líneas de acción y actividades concretas —con perspectiva de género— que contribuyan al fortalecimiento de su liderazgo político en el nivel local.

Objetivos específicos.

1. Caracterizar el perfil político de las mujeres militantes del PAN en **Aguascalientes** identificando su experiencia política y aspiraciones futuras.
2. Identificar las percepciones de las militantes sobre su capacidad de toma de decisiones e influencia en espacios de poder, así como los factores que han facilitado o limitado su participación efectiva en la vida política del PAN.
3. Detectar experiencias de violencia política por razón de género vividas por las militantes y su impacto en los procesos de liderazgo y participación política, así como sus opiniones sobre el reconocimiento y abordaje institucional de dichas situaciones.
4. Analizar la experiencia previa de las mujeres panistas en actividades de formación y capacitación, incluyendo el tipo de convocatorias recibidas, áreas responsables de las mismas, niveles de satisfacción, utilidad percibida y obstáculos enfrentados para acceder a ellas.
5. Examinar las principales barreras de acceso a la capacitación desde una perspectiva de género.
6. Indagar en las preferencias metodológicas, temáticas, horarias y logísticas de las militantes para el diseño de programas formativos más adecuados a sus realidades, contextos y condiciones de vida.
7. Detectar las propuestas, recomendaciones e ideas de las propias mujeres para mejorar la oferta de capacitación, así como los incentivos que consideran importantes para fomentar una mayor participación femenina en los espacios formativos.
8. Valorar el papel que las militantes atribuyen a la capacitación política como herramienta de transformación individual, cultural e institucional, especialmente en relación con el fortalecimiento del liderazgo femenino, la igualdad sustantiva y la prevención de la violencia de género al interior del partido.

9. Analizar los canales de comunicación más efectivos para la difusión de la oferta formativa del PAN, con el objetivo de mejorar las estrategias de convocatoria a las actividades de capacitación.
10. Diagnosticar las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Aguascalientes para 2025, con base en sus opiniones y experiencias.
11. Diseñar estrategias y líneas de acción para mejorar la capacitación ofrecida, con la finalidad de contribuir a fortalecer el liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Aguascalientes.
12. Proponer acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

Problema particular por resolver.

La investigación busca abordar uno de los problemas fundamentales detectados en el ámbito de la capacitación política ofrecida por el Partido Acción Nacional (PAN) a sus militantes mujeres: *la brecha persistente entre sus expectativas, trayectorias y necesidades formativas, y la capacitación actualmente disponible, lo que limita su interés para capacitarse y dificulta el fortalecimiento de su desarrollo como líderes políticas.* Esta problemática ha sido ya abordada de forma preliminar en un artículo previo (Martínez Fisher, 2024), en el que se recomendó avanzar hacia diagnósticos más específicos, sensibles y participativos.

En atención a esas recomendaciones, durante 2025 se diseñó y aplicó una **Encuesta de Necesidades de Capacitación exclusiva para mujeres panistas**, con perspectiva de género y metodología cualitativa. Este instrumento ha permitido captar no solo los temas prioritarios para su formación, sino también aspectos clave como su **percepción sobre la capacidad real de incidir en espacios de decisión**, los **factores que han limitado o facilitado su participación política**, y las **experiencias de violencia política de género** vividas a lo largo de sus trayectorias. La presente investigación responde, por tanto, a la necesidad de analizar con mayor profundidad y enfoque territorial los resultados de dicho sondeo, para **transformar los hallazgos en propuestas prácticas, contextualizadas y viables**. El objetivo es generar un plan estatal de capacitación para las mujeres de Aguascalientes más pertinente, sensible a las condiciones reales de las mujeres militantes, y alineado con los principios del humanismo político y la igualdad sustantiva.

¿Cuál es el problema y de qué manera esta investigación ayudará a resolverlo?

1. **Desfase entre la capacitación ofrecida y las necesidades reales de las mujeres militantes.**
   Las mujeres panistas perciben que la formación política que reciben no responde de manera adecuada a sus aspiraciones.
   En muchos casos, consideran que los contenidos no se vinculan directamente con los desafíos que enfrentan en el ejercicio de sus cargos o en sus planes de liderazgo, lo cual reduce el impacto formativo y desincentiva su participación.

2. **Persistencia de barreras estructurales y condiciones desfavorables para el acceso a la capacitación.**
   Factores como la escasa difusión de las convocatorias, la falta de claridad sobre la utilidad de las capacitaciones, los horarios incompatibles con las responsabilidades de cuidado, la logística poco accesible o los costos de traslado continúan limitando la participación activa de las mujeres. Estas condiciones generan exclusión indirecta y afectan principalmente a quienes se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad territorial o social.

3. **Ausencia de perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las actividades formativas.**
   Aunque el PAN ha desarrollado una amplia oferta de capacitación, muchas de sus actividades no han sido pensadas con base en las experiencias específicas de las mujeres ni en las desigualdades estructurales que enfrentan. Las metodologías, formatos y contenidos continúan reproduciendo lógicas neutras o androcéntricas, sin considerar que la incorporación de una verdadera perspectiva de género implica transformar los mecanismos de planeación, ejecución y seguimiento de la formación política.

   Además, el contexto de violencia política en razón de género y otros aspectos estructurales que inciden en la desigualdad entre hombres y mujeres ya mencionados en anteriores investigaciones, deben considerarse para el diseño de planes efectivos.

¿Cómo contribuirá esta investigación a resolverlo?

Esta investigación parte del análisis cualitativo de un instrumento de diagnóstico diseñado específicamente para mujeres militantes, con enfoque de género y aplicación nacional. A través del estudio de sus percepciones, experiencias, aspiraciones y propuestas, permitirá:

- Comprender de forma situada los principales desafíos y demandas de capacitación en cada entidad.
- Identificar barreras estructurales y contextuales que deben superarse para garantizar una formación accesible y pertinente.
- Producir insumos para rediseñar la estrategia de capacitación del PAN con un enfoque feminista y humanista, centrado en el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres.
- Generar líneas de acción concretas para mejorar la calidad, accesibilidad y relevancia de las capacitaciones en el corto y mediano plazo.
- Todo lo anterior incluye una mirada más amplia respecto de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres para su empoderamiento, en específico la violencia política en razón de género.

Al resolver estos problemas, se busca:

Diseñar una estrategia y líneas de acción de capacitación para las mujeres del estado de Aguascalientes para el año 2025 con perspectiva de género alineadas con las necesidades de las militantes para incrementar la eficacia y eficiencia de las actividades formativas que se realicen, contribuyendo a fortalecer su liderazgo político.

La solución planteada integra una evaluación exhaustiva de las necesidades y percepciones de las militantes para 2025, identificando barreras, factores estructurales que impiden la participación desde la perspectiva de género, incentivos necesarios, y proponiendo acciones que permitan una mejor ejecución.

IV. Planteamiento y delimitación del Problema.

El fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres es un asunto clave al interior de la agenda de igualdad de género, especialmente en el contexto de los partidos políticos, donde la representación, la toma de decisiones y la participación efectiva de las mujeres siguen siendo retos importantes para lograr una democracia sustantiva.

En el caso del Partido Acción Nacional (PAN), las mujeres representan una mayoría al interior de la militancia: **159,312 militantes hasta noviembre de 2024**, lo que equivale al **53.60% del Padrón Nacional** (Registro Nacional de Militantes, PAN 2024). No obstante, esta presencia cuantitativa no se ha traducido en condiciones reales de acceso, permanencia y liderazgo efectivo al interior del Partido.

En Aguascalientes, la participación de las mujeres en la militancia política del Partido Acción Nacional (PAN) es significativa, ya que hasta noviembre de 2024 se registraron **7,940 mujeres militantes**, lo que representa aproximadamente el **61.87% del Padrón estatal de Militantes**. Sin embargo, a pesar de esta presencia destacada en cifras, la realidad en términos de oportunidades de acceso a cargos, permanencia en el partido y liderazgo efectivo aún presenta desafíos. La presencia de las mujeres en los altos niveles de decisión, así como en roles de liderazgo y gestión, no ha sido proporcional a su participación numérica. Esto evidencia la existencia de brechas estructurales y culturales que limitan su participación plena y efectiva al interior del partido. Para avanzar hacia una participación igualitaria y genuina, es fundamental implementar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades, fortalecer los mecanismos de apoyo y liderazgo para las mujeres militantes y fomentar una cultura partidista inclusiva y comprometida con la igualdad de género.

Como ya hemos estudiado previamente, las mujeres panistas enfrentan **barreras estructurales, simbólicas y prácticas** que obstaculizan su desarrollo como liderazgos políticos. Entre estas se encuentran las dificultades para acceder a espacios de decisión, la **percepción limitada de su influencia al interior del Partido**, la falta de reconocimiento de sus ideas, las desigualdades en el acceso a la capacitación, y la **violencia política por razón de género**, que sigue siendo una experiencia común en diversos niveles de participación, desde el ámbito interno hasta los espacios institucionales.

Si bien el PAN ha impulsado una amplia oferta de capacitación, los diagnósticos realizados han revelado una **brecha entre esa oferta y las necesidades reales de las militantes**. En muchos casos, las mujeres consideran que las capacitaciones no son pertinentes, accesibles ni transformadoras, lo cual limita su impacto y reduce su utilidad práctica para el desempeño de los cargos que ocupan o a los que aspiran. Además, la falta de perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas formativos ha sido una constante que debe ser superada.

En este contexto, se vuelve fundamental contar con diagnósticos que ya no sean genéricos, sino **específicos para mujeres**, y que además incorporen una **mirada local**, es decir, que reconozcan las **particularidades territoriales, institucionales, culturales y organizativas** de cada entidad federativa. Las trayectorias políticas de las mujeres panistas están profundamente influenciadas por las condiciones concretas de sus estados, municipios y estructuras partidistas locales, por lo que es imprescindible adoptar una aproximación situada.

Por esta necesidad identificada, durante 2025 se diseñó y aplicó la **Encuesta de Necesidades de Capacitación exclusiva para mujeres panistas**, con enfoque cualitativo, perspectiva de género y un diseño metodológico centrado en la exploración de sus **experiencias, aspiraciones, percepciones y propuestas**. El análisis de sus respuestas permitirá construir planes estatales de capacitación más justos, pertinentes y transformadores, alineados con los principios del humanismo político y orientados a fortalecer el liderazgo político de las mujeres en el nivel local.

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Aguascalientes su capacidad de incidir en las decisiones partidistas?
4. ¿Qué experiencias de violencia política han vivido y cómo consideran que la capacitación podría contribuir a su prevención y erradicación?
5. ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superar dichos obstáculos?

6. ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Aguascalientes para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

Para esta investigación, se utiliza un enfoque principalmente cualitativo con algunos aspectos cuantitativos en donde se analizan las respuestas recopiladas a través de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN, aplicada por la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer en coordinación con Formación y Capacitación del PAN para el año 2025.

Naturaleza del instrumento y consideraciones metodológicas

Es importante aclarar que, aunque la herramienta utilizada se denomina "encuesta", esta **no cumple con los criterios técnicos de representatividad estadística**. Esto se debe a que **no existe un diseño muestral riguroso** que garantice la representatividad de las mujeres militantes del PAN.

Por lo tanto, los datos recopilados serán tratados como un **sondeo exploratorio**, cuyo objetivo es identificar tendencias, patrones y áreas de oportunidad en la capacitación política para mujeres, en lugar de realizar inferencias estadísticas amplias.

Procedimientos del análisis cuantitativo

1. **Segmentación de los datos:** Se analizaron únicamente las respuestas proporcionadas por mujeres militantes, excluyendo las que indicaron no ser militantes.
2. **Agrupación temática:** Se agruparon los datos por temas clave: socioterritoriales, cargos ocupados, aspiraciones, evaluación de la capacitación obtenida, obstáculos, medios de difusión, temas prioritarios, entre otros.
3. **Descriptivos:** Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, en específico porcentajes, para identificar patrones en las respuestas.

Limitaciones del enfoque cuantitativo aplicado

1. **Falta de representatividad**: Los resultados del sondeo no reflejan la totalidad de las mujeres militantes del PAN, sino únicamente de aquellas que

voluntariamente decidieron participar, por lo que no es posible realizar inferencias estadísticas generalizables.

2. **Sesgo de autoselección**: Es posible que las participantes sean, en su mayoría, mujeres con mayor interés, motivación o cercanía con las actividades de capacitación, lo que puede sesgar los hallazgos hacia experiencias más positivas o críticas que el promedio del padrón.

3. **Homogeneidad relativa**: Dado que el instrumento se aplicó de manera abierta, no se garantiza una diversidad representativa en términos territoriales, etarios, o de trayectoria política, lo que puede limitar el alcance del análisis para captar la totalidad de realidades existentes.

4. **Imposibilidad de análisis inferencial**: Al no tratarse de una muestra aleatoria representativa, no se realizan pruebas estadísticas inferenciales, ni se pueden establecer asociaciones concluyentes entre variables. En cambio, se busca identificar patrones, tendencias y regularidades.

A pesar de estas limitaciones, el enfoque cuantitativo es valioso como **primer nivel de aproximación diagnóstica**. Permite sistematizar información básica sobre perfiles, percepciones generales, intereses temáticos y barreras estructurales, que sirven como insumos para fortalecer el diseño de las estrategias formativas con base empírica.

Enfoque cualitativo

La riqueza metodológica de esta investigación se encuentra en su enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las experiencias, emociones, obstáculos y propuestas expresadas por las propias mujeres militantes del PAN. Este enfoque es especialmente relevante considerando que:

- El instrumento aplicado (Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025) fue diseñado desde la **perspectiva de género** y privilegiando preguntas abiertas;
- Se trata de un ejercicio de **diagnóstico territorial y participativo**, no de representatividad estadística;
- El objetivo es construir conocimiento situado que sirva como base para diseñar **acciones concretas, pertinentes y transformadoras**.

Metodología cualitativa aplicada

Se integraron tres técnicas de análisis complementarias sobre las respuestas abiertas del instrumento:

1. **Análisis de contenido**

- **Propósito**: Identificar temas recurrentes, patrones semánticos y categorías significativas en las respuestas.
- **Proceso**:
  - Lectura general de las respuestas.
  - Codificación de ideas clave: obstáculos, propuestas, expectativas, percepciones.
  - Cuantificación básica de frecuencias.
- **Resultado esperado**: Mapa temático claro de las principales necesidades, barreras y recomendaciones expresadas.

2. **Análisis del discurso**

- **Propósito**: Explorar cómo las mujeres conceptualizan su liderazgo, la formación recibida y su posición al interior del partido.
- **Proceso**:
  - Identificación de frases clave, estructuras lingüísticas y metáforas.
  - Interpretación de creencias, tensiones discursivas, demandas de cambio o reconocimiento.
- **Resultado esperado**: Comprensión profunda de las narrativas que influyen en el ejercicio del liderazgo femenino.

3. **Análisis de sentimientos**

- **Propósito**: Evaluar el tono emocional de las respuestas para entender las actitudes hacia la capacitación y la experiencia partidista.
- **Proceso**:
  - Clasificación de respuestas por tono: positivo, negativo, neutro.
  - Identificación de expresiones emocionales destacadas.
- **Resultado esperado**: Detección de emociones asociadas a la formación, como frustración, entusiasmo, reconocimiento, decepción, esperanza.

En los tres análisis se utilizó ChatGPT como herramienta de apoyo técnico para el procesamiento inicial y la sistematización de patrones narrativos.

Triangulación metodológica

Para asegurar la solidez del análisis, los tres enfoques se cruzan e integran mediante un proceso de **triangulación**, que permite:

- Validar hallazgos cualitativos mediante múltiples lentes;
- Comparar categorías emergentes entre las diferentes técnicas;
- Sintetizar los resultados en un diagnóstico cualitativo comprensivo y con perspectiva de género.

Justificación del enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo adoptado permite:

- **Recoger la voz directa de las mujeres panistas**, no mediada por categorías cerradas;
- Comprender el **sentido subjetivo** que atribuyen a la capacitación, el liderazgo y la vida interna del partido;
- Producir conocimiento **territorializado**, con sensibilidad local y relevancia política;
- **Ampliar la mirada diagnóstica** hacia elementos estructurales (como violencia política, cuidados, desigualdad), que rara vez emergen en estudios cuantitativos clásicos.

En conjunto, esta metodología fortalece el compromiso del PAN con una agenda de formación **más inclusiva, transformadora y alineada con los principios del humanismo político**.

Delimitar qué se analizará y qué no.

En resumen, esta investigación se enfocará exclusivamente en analizar las necesidades y expectativas de capacitación de las mujeres militantes que respondieron al instrumento de detección aplicado para el año 2025.

Es importante señalar que **no se abordarán a profundidad las percepciones de las militantes sobre el liderazgo político**, ni se **evaluará la oferta actual de capacitación** del Partido. Estos aspectos, aunque relevantes, quedan fuera del alcance de esta investigación y podrán ser objeto de estudios futuros que amplíen la comprensión sobre la formación y liderazgo político de las mujeres en el PAN.

Este enfoque permitirá mantener claridad y profundidad en el análisis, centrando los esfuerzos en el diagnóstico de necesidades y en las propuestas previamente planteadas.

V. Marco Teórico.

Retos para el liderazgo político de las mujeres

En México, la reforma constitucional “Paridad en Todo” constituyó un avance sin precedentes para las mujeres. Sin embargo, aún persisten obstáculos y áreas de oportunidad importantes para que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos políticos y alcancen sus aspiraciones.

Para María Luisa Rodríguez-Moreno (2014), el liderazgo político de las mujeres enfrenta múltiples barreras que dificultan su participación y desarrollo pleno en los espacios de poder. Estas barreras se clasifican en externas e internas.
Entre las barreras externas destacan los sesgos de género, los estereotipos y las estructuras androcéntricas en los partidos políticos, los cuales limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Por otro lado, las barreras internas incluyen la autopercepción negativa, la baja autoestima y el temor a ser evaluadas, elementos que contribuyen a que muchas mujeres se autoexcluyan del ámbito político (Blanc & Cuerrier, 2007).

Otro aspecto a tomar en cuenta, tal y como lo señala el Foro Económico Mundial (2024), es la conciliación entre la vida personal y profesional como un desafío central para las mujeres líderes. Las iniciativas de igualdad en la política deben contemplar medidas que faciliten el equilibrio entre ambas esferas, permitiendo que las mujeres puedan gestionar de manera adecuada sus responsabilidades familiares y profesionales.

La discusión actual en torno a los retos del liderazgo político de las mujeres indica que este se define hoy por su capacidad de navegar y desafiar estructuras de poder dominadas por hombres, mientras enfrenta las barreras culturales, sociales y políticas antes señaladas.

El liderazgo político de las mujeres tiene un impacto positivo en las políticas, pero sus resultados trasladables siguen dependiendo de ecosistemas institucionales sólidos y de abordar desafíos actuales como el acoso y la discriminación en línea (Benchakhan & Kulachai, 2023).
Además, el liderazgo político femenino, en contextos de dominancia masculina y poder estructural, implica la necesidad de alcanzar un equilibrio en la representación de las mujeres en las instituciones políticas (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El liderazgo político de las mujeres hoy se define por su capacidad de desafiar estructuras de poder tradicionales y promover un cambio cultural hacia una mayor inclusión y equidad. Aunque se han logrado avances significativos, persisten desafíos que requieren esfuerzos continuos para garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en la política sin enfrentar sacrificios desproporcionados (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El tema de la agencia

En la investigación previa (Martínez, 2024), se identificó como una amenaza para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres en el PAN —a través de la capacitación— la percepción de exclusión expresada por algunas mujeres en los ejercicios anteriores de diagnóstico.

Aún cuando se aplica el principio de paridad para ocupar los cargos internos y externos del PAN, así como para la integración de sus órganos directivos, existe la percepción de que únicamente las mujeres que cuentan con el respaldo de los líderes de grupos internos dominantes tienen acceso a las oportunidades de capacitación y, por consecuencia, a los cargos de poder, lo que puede generar desmotivación y desconfianza entre las militantes. Este aspecto podría tener además una influencia muy grave y relevante en cuanto a la agencia de las mujeres que ocupan cargos en el Partido.

No hemos profundizado aún en este tema, y será motivo de futuras investigaciones; sin embargo, es importante explorar el concepto de agencia. Esa es la razón por la que se incluyeron algunos reactivos en el instrumento de investigación relacionados con este tema, con la finalidad de explorar su relación con el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres.
El término agencia se refiere a la capacidad de las mujeres militantes para actuar, tomar decisiones y ejercer control sobre sus propios destinos al interior del Partido, especialmente en relación con las oportunidades de capacitación y los cargos de poder.

La agencia implica autonomía y empoderamiento, permitiendo a las mujeres influir en el proceso político y en su desarrollo profesional al interior del PAN. Si existe una percepción de exclusión y falta de acceso a oportunidades debido a factores externos —como el respaldo de líderes, principalmente varones, de grupos internos— esto limita la capacidad de las mujeres para ejercer esta agencia, reduciendo su impacto al interior del Partido.

En este sentido, probablemente algunos cargos que se asignan por la cuota de paridad estén siendo ocupados por mujeres con agencia limitada.
Algunas autoras que abordan el concepto de agencia desde una perspectiva sociopolítica y de género son:

1. **Naila Kabeer (1999)**, quien define la agencia como “el poder de las personas para hacer elecciones significativas, tomar decisiones y tener control sobre su vida”.

En el caso de las mujeres al interior del Partido, esto se refiere a su capacidad para participar activamente en las decisiones políticas y en la toma de cargos.

2. **Judith Butler (2004)**, en sus trabajos sobre la teoría de género, argumenta que la agencia de las mujeres no está solamente en la capacidad de actuar, sino también en la capacidad de desafiar las normas y estructuras establecidas.

Esto se relaciona con la necesidad de que las mujeres al interior del PAN puedan no solo tomar decisiones al interior de su espacio, sino también cuestionar las estructuras de poder que limitan su inclusión.

3. **Martha Nussbaum (2000)**, en su teoría del enfoque de las capacidades, también habla de la agencia como la libertad de las personas para actuar de acuerdo con sus propios intereses y objetivos.

En este caso, las militantes del PAN deberían poder decidir por sí mismas el rumbo de su participación en el Partido, sin que estructuras de poder externas impongan limitaciones.
El concepto de agencia, por tanto, resalta la importancia de reconocer y habilitar la capacidad de las mujeres militantes para influir de manera significativa en sus trayectorias políticas y alcanzar sus objetivos al interior del Partido, especialmente cuando enfrentan barreras como la exclusión de grupos dominantes o el favoritismo.

La Violencia Política en razón de Género

El otro aspecto que se considera de la mayor relevancia para el diagnóstico y diseño de la capacitación de las mujeres es el relativo a la violencia política en razón de género.

Una de las autoras más reconocidas y citadas en el estudio de esta problemática es Flavia Freidenberg, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y del Observatorio de Reformas Políticas en América Latina.
Freidenberg aporta la siguiente definición:

"La violencia política contra las mujeres por razón de género es una forma específica de violencia que busca restringir, anular o impedir el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las mujeres, en función de su género, y que puede manifestarse en diversas formas: simbólica, psicológica, física, sexual, económica o digital." (Freidenberg, 2020)
Esta definición ha sido utilizada y citada ampliamente en el ámbito académico, jurídico y en documentos de organismos electorales y de derechos humanos en América Latina.

Por su parte, la definición legal vigente en México se encuentra en el artículo 20 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reformado el 29 de abril de 2022. A la letra dice:

Artículo 20 Bis. Se entiende por violencia política contra las mujeres en razón de género cualquier acción u omisión, incluida la tolerancia, que basada en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales o en el ejercicio de un cargo público, tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos político-electorales de una o varias mujeres.

Puede manifestarse en cualquiera de los tipos de violencia reconocidos en esta Ley, y puede ser perpetrada por cualquier persona o servidor público, por sí o por interpósita persona, al interior de los Poderes Ejecutivo, Legislativo o Judicial, organismos autónomos, partidos políticos, instituciones o autoridades electorales, organizaciones de la sociedad civil, grupos religiosos o por el propio agente estatal. (DOF, 2022)

Esta definición amplia y detallada permite identificar los múltiples espacios donde se puede ejercer este tipo de violencia —incluyendo a los partidos políticos— y subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención, atención y sanción eficaces, así como de generar espacios de formación política con enfoque de género que visibilicen esta problemática y empoderen a las mujeres para enfrentarlas y denunciarlas.

Por ello, la capacitación no debe centrarse únicamente en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en el fortalecimiento de la conciencia crítica, la identificación de formas de violencia simbólica y estructural, y la creación de redes de apoyo que permitan a las mujeres defender sus derechos políticos y ejercerlos plenamente.

Formación y educación con enfoque de género para fortalecer el liderazgo político de las mujeres.

Cuando hablamos de enfoque de género en la capacitación, nos referimos a la incorporación consciente, sistemática y transversal de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de procesos formativos, con el objetivo de reconocer, cuestionar y transformar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en los espacios políticos y organizacionales.

El enfoque de género en la capacitación implica reconocer las desigualdades de poder, visibilizar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres —como la carga de cuidados, la violencia política o la subrepresentación— y diseñar estrategias formativas que promuevan su empoderamiento, participación plena e igualdad sustantiva. Supone adaptar contenidos, metodologías, horarios, estrategias de difusión y mecanismos de seguimiento para garantizar condiciones de acceso equitativo y para que la formación contribuya activamente a cerrar las brechas de género.(INMUJERES, 2017)

En este contexto, la formación y la educación se presentan como herramientas fundamentales para empoderar a las mujeres políticamente. La implementación de programas que aborden habilidades específicas como la comunicación política, la estrategia de negociación y la gestión de conflictos resulta esencial para superar tanto las barreras autoimpuestas como las estructurales.

Para Rodríguez-Moreno (2014), es esencial desarrollar itinerarios de formación y actualización diseñados específicamente para mujeres, abordando sus necesidades particulares y reduciendo las barreras estructurales. Las acciones formativas deben combinar teoría, habilidades prácticas y competencias de comunicación para preparar a las mujeres a desempeñarse en roles políticos. Los esfuerzos deben centrarse en empoderarlas mediante programas accesibles y efectivos que les permitan integrarse en el ámbito político y participar activamente en la toma de decisiones.

Una publicación del PNUD y el Instituto Nacional Demócrata (NDI) (2011) relativa a buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres en los partidos políticos distingue a la capacitación como un elemento clave para fortalecer el liderazgo político de las mujeres, ya que proporciona las herramientas y habilidades necesarias para superar las barreras estructurales y culturales que tradicionalmente han limitado su participación en los espacios de poder.

Los partidos políticos tienen un papel central en la promoción de la capacitación mediante el desarrollo de estrategias que integren la perspectiva de género. Esto incluye el apoyo a reformas que aborden temas como la lucha contra la violencia de género y la igualdad en el acceso a derechos y recursos. Además, la capacitación permite que los partidos incorporen la perspectiva de género en sus políticas internas y prioridades programáticas, mejorando su estructura organizacional y aumentando su impacto político. (PNUD & NDI, 2011)

Durante las campañas electorales, los partidos pueden ofrecer formación específica a las mujeres candidatas en áreas como recaudación de fondos, desarrollo de mensajes, gestión de medios de comunicación y fortalecimiento del contacto con votantes. Estas capacitaciones no solo mejoran las habilidades técnicas de las candidatas, sino que también incrementan sus posibilidades de éxito electoral.

La capacitación también debe extenderse al ámbito interno de los partidos, desarrollando capacidades legislativas para las mujeres electas. Este enfoque refuerza su participación en las estructuras de toma de decisiones y asegura su integración efectiva en el liderazgo político. Además, fomenta la creación de redes y bases de datos de mujeres que han participado en elecciones, promoviendo futuras candidaturas y fortaleciendo su interés en la política.

Estos esfuerzos muestran cómo la capacitación puede ser una herramienta transformadora no solo para aumentar la participación de las mujeres, sino también para garantizar su inclusión real en espacios de liderazgo, haciendo que los partidos sean más representativos y equitativos en términos de género.

La relación entre la capacitación y el liderazgo político femenino es fundamental para aumentar su participación y eficacia en la política. La capacitación no solo enseña habilidades técnicas, sino que fomenta redes de apoyo social fundamentales para el desarrollo del liderazgo femenino. (McGregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S., 2009).

La educación formal e informal es clave para el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo, proporcionando credibilidad, habilidades de toma de decisiones y redes de apoyo. (Ahmed, Z., & Ahmed, A., 2020)

En el contexto estadounidense, el artículo *The New Girls' Clubs: Candidate Training Programs and the Women Changing the Face of United States Politics* de Sarah Carson (2022) analiza cómo los programas de entrenamiento para candidatas funcionan como redes de apoyo que impulsan a las mujeres hacia el liderazgo político. Estas redes actúan como sustitutos de las redes tradicionales dominadas por hombres, facilitando el acceso al poder político para mujeres y comunidades históricamente excluidas.

El análisis cualitativo revela que la "hermandad" creada a través de la capacitación actúa como un sistema de apoyo crucial. Aunque menos robusto para mujeres republicanas, por la menor disposición de sus partidos a apoyar liderazgos femeninos, las exalumnas de todos los programas buscan apoyarse mutuamente de manera social, emocional y material: con mentoría, asesoría, voluntariado y recaudación de fondos. (Carson, 2022)

Estas investigaciones recientes sugieren nuevas perspectivas para el diseño de actividades formativas más allá del desarrollo de competencias, apostando también por el fortalecimiento de redes, espacios de empoderamiento y mentorías como estrategias clave para impulsar el liderazgo político de las mujeres.

El creciente concepto y usos de la evaluación de necesidades de capacitación.

La Evaluación de Necesidades de Capacitación (TNA, por sus siglas en inglés) ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Lo que antes era una herramienta limitada al ámbito organizacional —principalmente empresarial— para identificar brechas de habilidades, se ha convertido en un enfoque estratégico integral, útil para orientar múltiples funciones de desarrollo institucional y de recursos humanos.

En su origen, la TNA se enfocaba en identificar las discrepancias entre el desempeño actual y el deseado de las personas, con el propósito de diseñar intervenciones formativas correctivas. Actualmente, la evaluación de necesidades abarca tanto una fase diagnóstica, que detecta las brechas existentes, como una fase correctiva, que busca atender las causas estructurales mediante estrategias integrales, que pueden incluir capacitación formal, mentorías, rediseño organizacional, entre otras acciones. (Iqbal & Khan, 2011)

La ENC puede aplicarse a nueve áreas clave de la gestión de personas: planes de capacitación, establecimiento de objetivos, desarrollo del personal, gestión del cambio, desarrollo profesional, conocimiento, habilidades, actitudes, motivación para aprender, rentabilidad y evaluación del desempeño. Estas aplicaciones muestran su valor como una solución integral para los desafíos que enfrentan las organizaciones políticas, sociales y gubernamentales. (Iqbal & Khan, 2011)

A pesar de sus beneficios, muchas organizaciones aún enfrentan retos en su implementación, principalmente debido a la percepción de que la evaluación es un proceso costoso o demasiado complejo. Esto lleva a sustituirla por métodos informales, lo que a menudo resulta en programas de capacitación poco efectivos o desvinculados de las verdaderas necesidades. Sin embargo, se ha comprobado que la ENC reduce el desperdicio de recursos al alinear la oferta formativa con las necesidades reales de los individuos y de la organización.

Un aspecto clave de esta herramienta es que permite anticiparse a las demandas estratégicas futuras, asegurando que las capacidades institucionales respondan al entorno cambiante y a las metas de largo plazo. En el caso de los partidos políticos, esto significa generar programas de formación pertinentes, adaptados a los perfiles de quienes aspiran a cargos de liderazgo y con impacto real en el fortalecimiento de la vida democrática del país. (Iqbal & Khan, 2011)

El diagnóstico de capacitación para el liderazgo político de las mujeres

La literatura científica contemporánea señala que el **diagnóstico y la capacitación adecuados** son fundamentales para **empoderar a las mujeres en la política**. Herramientas como el **cuestionario de análisis de necesidades de capacitación** y modelos colaborativos de educación en liderazgo son esenciales para identificar y abordar las necesidades específicas de las mujeres en este campo. Además, el uso de redes de apoyo y modelos a seguir puede **potenciar la ambición política** y facilitar el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

En la Guía metodológica *Mujeres y participación política*, elaborada por el Instituto Nacional Demócrata (NDI), se describe al **diagnóstico de necesidades de capacitación** como un recurso integral diseñado para fortalecer la participación y el liderazgo político de las mujeres, especialmente de comunidades indígenas. Esta guía forma parte de una serie de cuadernos de trabajo que abordan diversos aspectos de la participación política femenina.

La guía enfatiza la importancia de realizar **diagnósticos participativos** para identificar las necesidades de capacitación de las mujeres en el ámbito político. Este enfoque permite **adaptar los programas formativos** a las realidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en sus comunidades y organizaciones.

En 2019, la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del PAN, junto con el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI), inició un proceso de construcción y revisión del **Programa Nacional de Formación y Capacitación del Partido** para el periodo 2019-2021. En 2020 se diseñó y aplicó la herramienta digital de **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**.

En el informe *Hallazgos del Diagnóstico en Línea para la Detección de Necesidades de Capacitación de la SNFC de enero de 2020*, se describió de la siguiente manera:

“La herramienta digital es un cuestionario en línea (compuesto de 42 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación.”

A partir de 2020, la SNFC ha aplicado **seis Encuestas Nacionales de Detección de Necesidades de Capacitación**.

En diciembre de 2024 se publicaron dos investigaciones para identificar —a partir de la segmentación de los datos obtenidos en las Encuestas 2020-2024— las **necesidades de las mujeres panistas a nivel nacional**. Estos fueron los principales hallazgos:

Independientemente de que las mujeres que participaron en los sondeos evalúan positivamente las actividades de capacitación y su utilidad para los cargos que ocupan, la investigación **confirma que la brecha** identificada entre las **expectativas y necesidades formativas de las mujeres militantes** y la capacitación ofrecida por el Partido **es real y multifactorial**.

Por un lado, las militantes manifestaron una **percepción de insuficiencia** en los contenidos y enfoques de las actividades de capacitación, las cuales no siempre responden a las demandas específicas de liderazgo político que requieren. Por otro lado, los **obstáculos relacionados con horarios, difusión de la oferta y recursos disponibles** agravan esta desconexión.

Sin embargo, también se identificaron **áreas de oportunidad clave**. La disposición de las militantes a recibir capacitación, así como su interés en temas prioritarios como **liderazgo, negociación y equidad de género**, representan un terreno fértil para implementar **programas más efectivos y alineados con sus necesidades reales**.

Además, las propuestas de **incentivos, estrategias de comunicación más claras y redes de apoyo entre mujeres** pueden contribuir a cerrar esta brecha, fortaleciendo el desarrollo y empoderamiento de las mujeres como **líderes políticas al interior del Partido**.

En suma, **abordar esta problemática requiere un replanteamiento integral de los programas de capacitación**, reconociendo las demandas específicas de las militantes y las barreras estructurales que enfrentan. Este enfoque permitirá no solo **aumentar el interés y la participación** en las actividades formativas, sino también **potenciar su impacto** en el fortalecimiento del liderazgo político femenino (Martínez, 2024).

Estos hallazgos han motivado la serie de investigaciones que se presentan actualmente, a partir de las mejoras propuestas al instrumento de investigación que ahí se establecieron.

Diseño de estrategias y líneas de acción: la planeación estratégica como herramienta para la capacitación partidista.

En el documento *Planeación Estratégica en Partidos Políticos. Metodología y experiencias innovadoras para la inclusión de la militancia en la toma de decisiones* (2022), el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés) retoma la experiencia de la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del Partido Acción Nacional para la definición del Plan Multianual de Capacitación 2021-2024.

La planeación estratégica se define como:

“Una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen” (Armijo, M., en NDI, 2022).

La planeación estratégica es una herramienta de gestión porque, a diferencia de otros tipos de planeación que pueden ser abstractos y desordenados, este modelo es metodológico y estructurado, compuesto por una serie de pasos encaminados al cumplimiento de un fin. (NDI, 2022)

Tales pasos son:

1. Definir o actualizar una misión y visión,
2. Identificar objetivos,
3. Formular estrategias,
4. Diseñar indicadores y metas puntuales para el monitoreo y evaluación de resultados concretos (Armijo, M., en NDI, 2022).

Para el NDI, existen metodologías de planeación con enfoques diversos, que pueden variar en el número o nombre de los pasos y en las herramientas utilizadas en cada uno. Sin embargo, la mayoría coincide en estructurarse en cuatro grandes etapas.
Por ejemplo, en el caso del PAN, durante la etapa de definición de objetivos se utilizó la técnica de diagnóstico participativo del Árbol de Problemas y Árbol de Objetivos, y para la etapa de formulación de estrategias, se empleó la matriz de Análisis FODA. Finalmente, se elaboró una Matriz de Marco Lógico para el monitoreo y la evaluación de las metas establecidas.

La experiencia de la Secretaría de Formación y Capacitación del Partido Acción Nacional de México fue un proceso de planeación estratégica híbrido, que combinó actividades presenciales y virtuales desde un enfoque participativo para la construcción de una misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias e indicadores de monitoreo y evaluación. Asimismo, esta experiencia destacó por el uso de herramientas metodológicas y digitales como el Análisis FODA, el Árbol de Problemas y de Objetivos, la Matriz de Marco Lógico, así como plataformas como Zoom, Mentimeter, Lucidchart, entre otras. (NDI, 2022, p. 74)

Previo a la realización de este proceso durante 2021, ya se había ejecutado —también con la asesoría del NDI— el primer Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2020, a partir de la aplicación de la herramienta en línea denominada Encuesta de Necesidades de Capacitación.

Gracias a la información generada en ese diagnóstico fue posible establecer la problemática principal de la Secretaría, los objetivos, las estrategias y acciones para el diseño del Plan de Capacitación del Partido. Este ejercicio ha sido retomado por la Secretaría para el Plan de Trabajo Nacional 2025-2027.

En el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres de Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista* (Martínez, 2024) se diseña paso a paso un plan estratégico de capacitación humanista, basado en las necesidades de formación de las mujeres militantes del PAN para el año 2025, orientado a fortalecer su liderazgo político, con el propósito de establecer una metodología que pueda aplicarse como referencia en procesos similares.

Este ejercicio sirve para ejemplificar de manera práctica cómo realizar un proceso de planeación estratégica a partir de un diagnóstico, consolidando la capacitación como una herramienta política al servicio del empoderamiento de las mujeres del PAN.

El liderazgo político de las mujeres: una propuesta desde el Modelo de Competencias del PAN.

En el año 2020, la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación elaboró el Modelo de Formación Política Humanista por Competencias, cuyo objetivo es desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en la militancia para fortalecer la identidad partidista y promover conductas acordes a los principios doctrinales del PAN.

¿Qué es una competencia?

En el modelo de capacitación por competencias del PAN, una competencia se define como:

"Un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe demostrar para desempeñar eficazmente una función o tarea en un contexto específico." (Martínez, 2020)

Componentes de una competencia:

1. Conocimiento (saber): Información teórica y conceptual necesaria para comprender el trabajo o labor a realizar.

2. Habilidad (saber hacer): Capacidad técnica y práctica para ejecutar tareas.
3. Actitud (saber ser): Disposición y comportamiento adecuado para aplicar conocimientos y habilidades de manera efectiva. (Martínez, 2024)

Características clave de una competencia:

- Medible y evaluable: Se pueden definir indicadores de logro.
- Aplicable en contextos reales: Su desarrollo tiene impacto en el desempeño político.
- Transferible: Puede aplicarse en distintas situaciones y funciones.
- Dinámica: Se actualiza y mejora con la práctica y la experiencia.

¿Cómo se construye una competencia?

El Modelo se definió a través de la detección de necesidades vinculadas a los cargos internos y externos del Partido, desde el cargo de militante, presidencias de comité, integrantes de consejo, hasta cargos públicos como diputaciones locales, senadurías, regidurías, etc., y sus tareas específicas.

En el Modelo se cuenta con una descripción detallada de cada cargo, incluyendo su misión, roles y tareas. En función de estas se definieron las competencias a desarrollar en cada militante, para ser promovidas mediante los programas y actividades de capacitación. (PAN, 2020)

La competencia cardinal o principal que deben desarrollar todas y todos los militantes se denomina Mística humanista.

Definición:

Es la esencia de toda y todo militante. Es la habilidad para responder de manera proactiva, sin esperar indicaciones, con serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica salir adelante en medio de circunstancias adversas, sentir y actuar en todo momento consecuentemente con los valores del humanismo, respetar las políticas institucionales del Partido, dar a cada quien lo que le corresponde, y comportarse con sencillez y humildad. (Martínez, 2020)

Conocimientos: Historia del PAN, Doctrina, Estatutos, Reglamentos, Códigos de Ética.

Actitudes y habilidades: Automotivación, resiliencia, disciplina, congruencia, honestidad, humildad, ética, justicia. (PAN, 2020)

Una de las competencias estratégicas del Modelo es el Liderazgo, que se divide en dos vertientes:

- Liderazgo comprometido (para cargos internos).
- Liderazgo efectivo (para cargos externos).

Considerando lo anterior, en el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres de Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista* (Martínez, 2024) se propuso la siguiente definición, como referente para el diseño de la capacitación dirigida a mujeres del PAN:

Liderazgo Humanista de las Mujeres del PAN

Definición:

Es la capacidad de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista, integrando los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política. Se ejerce con resiliencia, empatía y compromiso con el bien común, promoviendo la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en los espacios de toma de decisiones. Implica un ejercicio de poder basado en la colaboración (sororidad), la apertura al diálogo y el servicio a la comunidad, para asegurar la participación plena de las mujeres en la vida institucional del Partido y en los cargos de poder público del país.

Conocimientos:

Principios de Doctrina del PAN, Códigos de Ética, bases legales para la participación política de las mujeres en México y en el PAN, principios de liderazgo, enfoque de género, diseño de políticas públicas con enfoque de género, diseño de presupuestos con enfoque de género, gestión de equipos, resolución de conflictos, comunicación política, negociación política, diseño de estrategia político-electoral, campañas políticas.

Fórmula (actitudes que integran esta competencia):

- Empoderamiento: Conciencia, autoconfianza, autonomía y capacidad de acción que adquieren las mujeres para influir en su entorno, tomar decisiones informadas y transformar su realidad en función de sus intereses y valores.
- Liderazgo transformador: Capacidad de influir positivamente, inspirar y generar cambios estructurales en la realidad desde una perspectiva humanista.
- Empatía estratégica: Sensibilidad para comprender y responder a las necesidades de los demás, especialmente de mujeres en contextos de desigualdad.
- Resiliencia política: Fortaleza para superar obstáculos, persistiendo con firmeza en la defensa de los valores humanistas.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Capacidad de leer el contexto, ajustar estrategias y mantenerse abierta a la innovación.
- Compromiso con la igualdad de género: Firmeza en la promoción de políticas y prácticas que garanticen igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito político.
- Sensibilidad ética: Conducta guiada por principios de honestidad, justicia y responsabilidad en el ejercicio del liderazgo.
- Fortaleza y determinación: Capacidad de enfrentar desafíos con firmeza y sin temor, defendiendo causas justas y dando voz a quienes la han perdido.
- Sororidad: Solidaridad, alianza y apoyo mutuo entre mujeres basado en el reconocimiento de experiencias compartidas y la lucha común por la equidad de género.

VI. Formulación de hipótesis.

A partir de la revisión teórica y de la problemática planteada, se formula la siguiente hipótesis:

El diagnóstico específico de las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN con perspectiva de género en el estado de Aguascalientes permitirá diseñar estrategias y líneas de acción fundamentadas en sus expectativas y retos actuales, facilitando la creación de un plan de trabajo efectivo para fortalecer su liderazgo político desde una perspectiva local.[1]

[1] Unidad de análisis: **Mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.

Variable independiente (causal): **Diagnóstico específico de las necesidades de capacitación con perspectiva de género.** Este es el factor que se introduce como causa del cambio esperado. A mayor precisión y profundidad en el diagnóstico, mejores serán las estrategias que se diseñen.

Variable dependiente (resultado): **Diseño de estrategias y líneas de acción efectivas para fortalecer el liderazgo político femenino a nivel local.** Es la consecuencia que se espera obtener si se actúa adecuadamente sobre la variable independiente. El diagnóstico orientará de forma concreta la construcción del plan de trabajo.

Vínculo lógico: El vínculo entre ambas variables se basa en el principio de **planificación estratégica basada en evidencia contextualizada**. Se parte del supuesto de que **un diagnóstico elaborado desde la voz directa de las mujeres militantes y con enfoque de género**, permite construir soluciones formativas más pertinentes y ajustadas al contexto. Así, **la calidad del diagnóstico** es la que **determina la calidad y pertinencia del plan de trabajo**, ya que permite identificar brechas, obstáculos, prioridades y oportunidades que de otro modo podrían permanecer invisibilizadas.

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

VI.1 Análisis cuantitativo del Sondeo denominado "Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025".

Aplicación de la Encuesta de Necesidades de Capacitación para el año 2025

En el año 2020 se diseñó por parte de la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del Partido la herramienta digital de **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.**

En el informe ***Hallazgos del Diagnóstico en línea para la Detección de Necesidades de Capacitación de la SNFC de enero de 2020,*** se describió de la siguiente manera:

La herramienta digital es un cuestionario en línea (compuesto de 42 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación (NDI, 2021).

A partir del año 2020, con la finalidad de diseñar los Programas de Capacitación del Partido para cada año, se han aplicado en total 6 Encuestas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en línea.

El número de participantes en los ejercicios había ido disminuyendo cada año por muy diversos factores -novedad del instrumento, cambios de dirigencias nacional y estatales, periodos electorales, disponibilidad de medios para envíos de correos electrónicos masivos y publicación en redes institucionales, compromiso de las estructuras locales de capacitación, etc., sin embargo, para 2025 el número de participantes creció en comparación con 2024.

Tabla 1: Fecha de inicio, cierre y número de días en las que estuvo disponible el cuestionario de la EDNC 2020-2025

Año	Fecha de Inicio	Fecha de Cierre	Días
2020	12/11/19	20/01/20	69
2021	07/01/21	23/01/21	16
2022	08/11/21	14/03/22	126
2023	28/11/22	27/07/23	241
2024	15/12/23	02/02/24	49
2025	10/12/24	13/01/25	34

Fuente: SNFC del PAN. Elaboración propia con datos de ENDC 2020-2025

Tabla 2. Conteo de Participación en la EDNC por Sexo 2020-2025 (Incluye no Militantes)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hombre	1840	1363	489	803	344	691
Mujer	947	792	341	547	243	399
	2787	**2155**	**830**	**1350**	**587**	**1090**

Fuente: SNFC del PAN. Elaboración propia con datos de ENDC 2020-2025

Descripción del Instrumento Aplicado

Para cumplir con los objetivos establecidos en esta investigación, se diseñó y aplicó un instrumento específico denominado **Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025 (ENCM2025)**. Esta herramienta forma parte central del diseño metodológico cualitativo de la serie de estudios locales, y fue construida con el propósito de explorar de manera directa y participativa las experiencias, percepciones, aspiraciones, obstáculos y propuestas de las militantes del Partido Acción Nacional en materia de formación y liderazgo político.

La **ENCM2025** es una encuesta en línea, implementada mediante la plataforma **SurveyMonkey**, lo que permitió generar un enlace digital para su difusión a través de distintos medios electrónicos. Esta modalidad facilitó su alcance en diferentes regiones del país y redujo barreras logísticas para su aplicación.

El cuestionario consta de **47 reactivos**, de los cuales la mayoría son de **opción múltiple** con posibilidad de seleccionar una o varias respuestas, según la naturaleza del reactivo. Asimismo, se integraron varias **preguntas abiertas**, con el objetivo de captar matices cualitativos, identificar significados expresados en lenguaje propio por las participantes y permitir la formulación libre de ideas, diagnósticos y propuestas.

El diseño del cuestionario responde a los principios de accesibilidad, claridad, enfoque participativo y **perspectiva de género**, organizando los reactivos en distintos bloques temáticos.

La estructura del instrumento fue construida con base en hallazgos previos y lecciones aprendidas del estudio “Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora (2020–2024)” y fue revisada por el equipo técnico de la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación y la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer. Su contenido fue validado con criterios de pertinencia temática, enfoque territorial y sensibilidad institucional.

Cabe subrayar que, al tratarse de un sondeo de carácter **no probabilístico**, los resultados derivados de la ENCM2025 no pretenden representar estadísticamente a la totalidad de las militantes, sino servir como **base exploratoria y propositiva** para el diseño de estrategias formativas pertinentes, eficaces y sensibles al contexto local.

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

Tabla 3: Número, reactivo, tipo de reactivo, opciones de respuesta y relación con los Objetivos Específicos.

Número	Reactivo	Tipo de reactivo	Opciones	Relación con Objetivos Específicos
1	¿Eres militante del Partido Acción Nacional?	Opción múltiple	Si/No	Validación general del instrumento
2	Indica tu rango de edad:	Opción múltiple	Rangos: 18 a 25; 26 a 35; 26 a 45;	1. Caracterizar

			46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	el perfil político
3	¿En qué estado de México resides?	Opción múltiple	Lista desplegable de las 32 Entidades	1. Caracterizar el perfil político
4	Indica el Municipio en el que resides:	Respuesta abierta	NA	1. Caracterizar el perfil político
5	¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político

6	¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Diputada federal propietaria, Suplente; Diputada local propietaria, suplente; Senadora propietaria, suplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político
7	¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? [Marca todos los que correspondan]	Opción múltiple	Diputada federal, Diputada Local, Senadora, Regidora, Síndica, Presidenta Municipal, Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político
8	En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción)	Opción múltiple	Secretaría de Estado Federal, Estatal, Municipal; Funcionaria Municipal, Estatal, Presidenta del DIF, Otra	1. Caracterizar el perfil político

9	¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos...?	Opción múltiple	Si, de forma plena: participo, propongo y decido; Sí, pero limitada: me escuchan: pero no siemrpe se toma en cuenta mi voz; No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas; No participo activamente en espacios de decisión; Prefiero no responder	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
10	¿Qué factores han facilitado o limitado tu capacidad de tomar decisiones al interior del partido?	Abierta	NA	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
11	Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo directivo al interior del Partido por favor indica cuál:	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal;	1. Caracterizar el perfil político

			Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	
12	Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:	Opción múltiple	Diputada federal propietaria, Suplente; Diputada local propietaria, suplente; Senadora propietaria, supplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político
13	¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte...?	Opción múltiple	6 meses, 1 año, 2 años, Otro	6. Preferencias metodológicas
14	¿Has recibido capacitación por parte del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación

15	¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación
16	¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación...?	Opción múltiple	Secretaría de PPM, Secretaría de Formación y Capacitación, Secretaría de Acción Juvenil, Secretaría de Elecciones, Secretaría de Fortalecimiento Interno, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
17	¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó...?	Opción múltiple	CEN, CDE, CDM	4. Experiencia previa en capacitación
18	Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón...?	Opción múltiple	No recibí invitación, no me interesa, los cursos que ofrecen no son útiles, el costo de los cursos, el horario, los días de impartición, por favoritismos, no tengo tiempo, en mi trabajo no me lo permiten, otra	5. Barreras de acceso a la capacitación
19	¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación

20	¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan...?	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
21	Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado...	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
22	¿Consideras que esta capacitación ha sido útil...?	Opción múltiple	Si/No/NS,NC	4. Experiencia previa en capacitación
23	Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?	Opción múltiple	El contenido no se aplica para mi trabajo, los profesores no están preparados, el diseño del curso no fue bueno, es diferente la teoría a la práctica, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
24	¿Qué tan satisfecha te sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada satisfecha, NS/NC	4. Experiencia previa en capacitación
25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas
27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos

28	¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?	Opción múltiple	Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación, Que las capacitaciones se realicen en horario escolar, Que las capacitaciones se realicen en fines de semana, Otra (especifica)	7. Propuestas e incentivos
29	¿Qué modalidad de capacitación prefieres?	Opción múltiple	Clase presencial en aula, clase presencial en vivo, A distancia con videos y cuaderno de trabajo, autodidácta con guías de estudio en una universidad virtual en línea, mentoría NS/NC[2]	6. Preferencias metodológicas
30	¿En qué horarios se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opción múltiple	Cualquier horario está bien para mí; por la mañana; por la tarde; por la noche; horario mixto	6. Preferencias metodológicas

[2] En las opciones de este reactivo hubo un error al configurar la encuesta en línea. La redacción correcta de la segunda opción es la siguiente: “Clase a distancia con videos y cuaderno de trabajo”. Sin embargo al configurar el cuestionario en línea quedó como si fueran dos opciones “Clase presencial en vivo” y “A distancia con videos y cuaderno de trabajo”. Las opciones “Clase presencial en aula” y “Clase presencial en vivo” son lo mismo por lo que para el análisis de datos se sumarán las respuestas de las dos opciones.

31	¿En qué días se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opción múltiple	Entre semana, fin de semana, horario mixto	6. Preferencias metodológicas
32	¿Cuáles son los 4 temas de capacitación...?	Abierta	NA	6. Preferencias metodológicas
33	Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?	Opción múltiple	Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista; Que integremos los valores éticos y docrinales del PAN en nuestra acción política; La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones; Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad); La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	6. Preferencias metodológicas

			Asegurarnos de la participacón plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	
34	De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista?	Opción múltiple	Gestión de Equipos, Resolución de Conflictos, Comunicación Política, Negociación Política, Diseño de Estrategia Político Electoral, Campañas Políticas	6. Preferencias metodológicas
35	Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y Flexibilidad,	6. Preferencias metodológicas

			Compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética, Fortaleza y determinación; Sororidad	
36	¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
37	Justifica tu respuesta anterior (igualdad y violencia)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
38	En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
39	Justifica tu respuesta anterior (cambio cultural)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
40	¿Has experimentado violencia política por razones de género?	Opción múltiple	Si, No, Desconozco lo que significa violencia política por razones de género, Prefiero no responder	3. Experiencias de violencia política
41	¿En qué contexto ocurrió la violencia?	Respuesta abierta	NA	3. Experiencias de violencia política
42	¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas...?	Opción múltiple	Si/No	2. Identificar percepciones

				sobre toma de decisiones
43	¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores...?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
44	¿Por qué medios te enteras de la oferta de capacitación del PAN?	Opción múltiple	Invitación por convocatoria, llamada telefónica, correo electrónico, página de internet del PAN, redes sociales, plática entre panistas	9. Canales de comunicación
45	¿En qué red o redes sociales te enteras de las actividades?	Opción múltiple	Whatsapp, X antes twitter, Facebook, Instagram, Tiktok	9. Canales de comunicación
46	¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación?	Respuesta abierta	NA	9. Canales de comunicación
47	¿Deseas agregar algún comentario o recomendación?	Respuesta abierta	NA	General

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Aguascalientes se cerró el 5 de Mayo de 2025. Se mantuvo abierta durante 23 días.

Fue respondida por 187 personas, de las cuales 154 (82.35%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

- Socialización a las Secretarías Estatales de Promoción Política de la Mujer en la Capacitación realizada el día 10 de abril de 2025.

- Socialización por parte de la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer a las Secretarías Estatales de PPM por medio de chat grupal de Whatsapp.
- Socialización por parte de las Secretarías Estatales de PPM a las mujeres militantes en sus estados.
- Envío de correos electrónicos por medio de la Plataforma Mailchimp a la base de datos de Formación y Capacitación en la "Agenda Semanal de Capacitación" de abril de 2025.
- Envío a grupos de WhatsApp mediante agenda de capacitación a integrantes del Sistema de Capacitadores de Acción Nacional (SCAN), Titulares de Secretarías Estatales de Capacitación y otros chats de panistas.

VI.1 Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado.

Pregunta 1

¿Eres militante del Partido Acción Nacional?

Tabla 4: Resultados de ¿Eres militante del Partido Acción Nacional?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	100.00%	154
No	0.00%	0
	Respondido	**154**
	Omitido	**0**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 1: Resultados de ¿Eres militante del Partido Acción Nacional?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Para llevar a cabo el análisis de resultados, se realizó una primera segmentación con el objetivo de identificar las respuestas correspondientes a mujeres militantes. Se recibieron un total de 187 respuestas; al aplicar el filtro de selección, se identificaron 154 respuestas de mujeres que contestaron afirmativamente a la pregunta: "¿Eres militante del Partido Acción Nacional?". Esto representa el 82.35 % del total de respuestas recibidas.

Pregunta 2

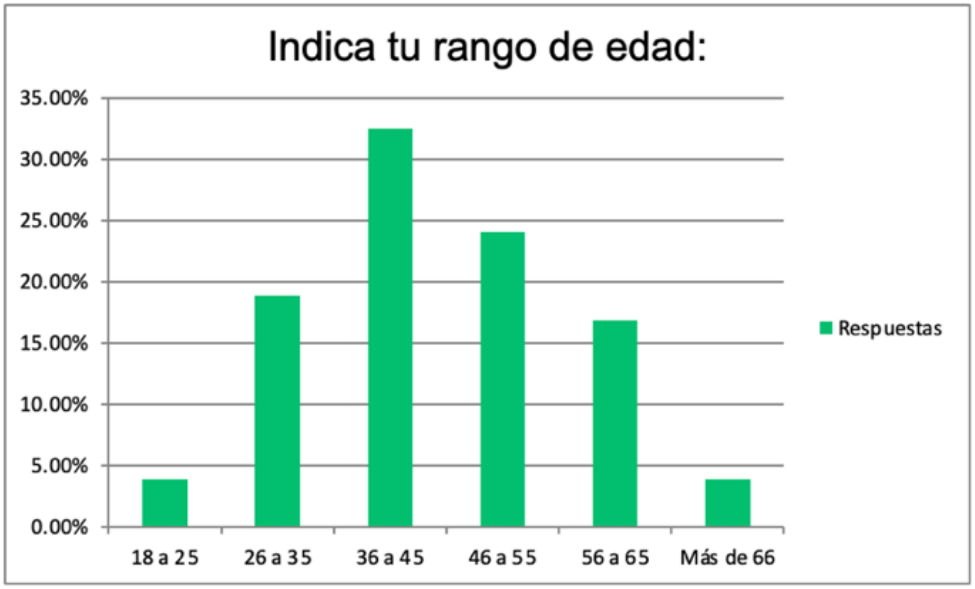
Indica tu rango de edad:

Tabla 5: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	3.90%	6
26 a 35	18.83%	29
36 a 45	32.47%	50
46 a 55	24.03%	37
56 a 65	16.88%	26
Más de 66	3.90%	6
	Respondido	**154**
	Omitido	**0**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 2: Resultados de Resultados de Indica tu rango de edad:



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El rango de edad de las mujeres que respondieron al sondeo, revela una distribución con tendencia central clara en las franjas de edad media. El grupo etario predominante es el de 36 a 45 años, que concentra el 32.47%, seguido por el grupo de 46 a 55 años con el 24.03%. Estos dos rangos abarcan conjuntamente el 56.5% de la muestra, lo que sugiere que la base femenina militante activa se encuentra principalmente en una etapa de madurez profesional y política, lo cual podría coincidir con una mayor disponibilidad para asumir responsabilidades al interior del partido.

Los rangos etarios de 26 a 35 años (18.83%) y de 56 a 65 años (16.88%) constituyen también núcleos relevantes, aunque de menor peso. La franja más joven (18 a 25 años) y la de mayor edad (más de 66 años) tienen una representación marginal del 3.90% cada una. Este patrón sugiere un fenómeno generacional de involucramiento político que podría estar limitado por la falta de experiencia en los más jóvenes y la desvinculación paulatina de las militantes de mayor edad. Esta observación podría señalar oportunidades para fortalecer la inclusión de juventudes y mujeres adultas mayores, a través de programas de atracción, retención y mentoría intergeneracional.

Pregunta 3

Indica el Municipio en el que resides:

Con base en la información de las mujeres que respondieron al cuestionario, se observa una alta concentración de mujeres militantes del PAN en ciertos municipios

del estado de Aguascalientes, particularmente en la capital, seguida por Pabellón de Arteaga y Calvillo. Este patrón de residencia revela focos regionales de participación política activa femenina que podrían aprovecharse estratégicamente para el diseño e implementación de programas de formación territorializados y más accesibles. La capital del estado destaca con más del 45% de las menciones, lo cual sugiere una centralización natural de las actividades del partido y una alta densidad organizativa en esa zona.

Pabellón de Arteaga representa el segundo núcleo más relevante de militantes, con aproximadamente 30 registros, lo que equivale a cerca del 20% del total. Esta cifra indica un alto nivel de involucramiento desde un municipio de tamaño medio, lo que refuerza la importancia de descentralizar la oferta de capacitación. Las mujeres de Pabellón tienen un rol clave en la vida interna del partido y podrían constituirse como una base para ejercicios piloto de formación continua, liderazgo local y vinculación intermunicipal.

Calvillo, con al menos 18 militantes, también sobresale como un eje importante de participación. Sin embargo, múltiples respuestas abiertas en otros segmentos del cuestionario sugieren que este municipio enfrenta obstáculos organizacionales vinculados al control de grupos políticos cerrados, lo que podría limitar el pleno ejercicio de la militancia femenina. La identificación de estos cuellos de botella es crucial para desarrollar procesos más inclusivos y democráticos al interior del partido.

Los municipios como Rincón de Romos, Jesús María, Asientos, San Francisco de los Romo, El Llano, Cosío y Tepezalá muestran una menor representación. Aunque sus números son más modestos, su presencia indica una oportunidad para expandir redes de capacitación mediante formatos mixtos (presenciales y virtuales), así como para fomentar la equidad territorial. Fortalecer la participación en estas zonas será clave para lograr una estructura verdaderamente representativa, equitativa y con proyección estatal.

Pregunta 4

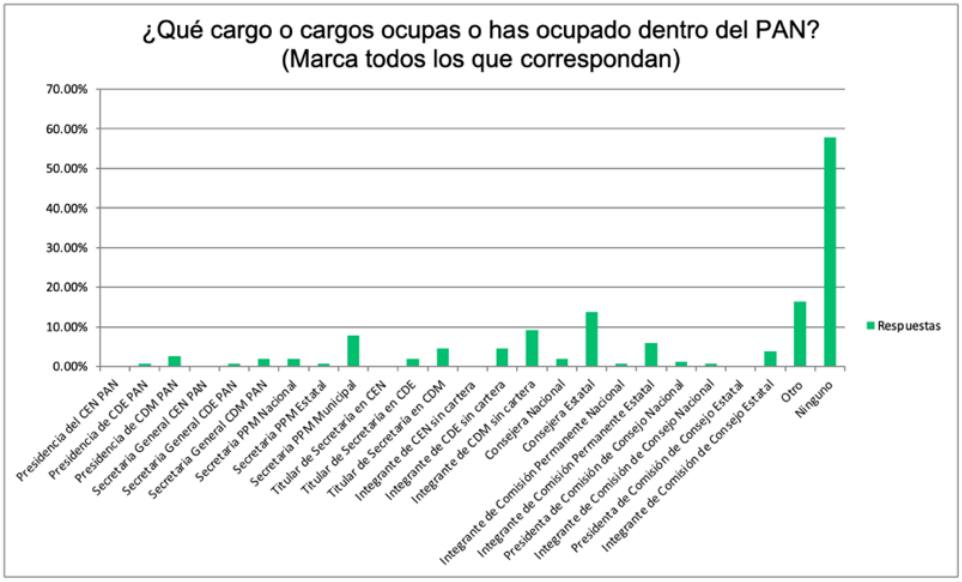
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)

Tabla 6: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.66%	1
Presidencia de CDM PAN	2.63%	4
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.66%	1
Secretaria General CDM PAN	1.97%	3
Secretaria PPM Nacional	1.97%	3
Secretaria PPM Estatal	0.66%	1
Secretaria PPM Municipal	7.89%	12
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	1.97%	3
Titular de Secretaría en CDM	4.61%	7
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	4.61%	7
Integrante de CDM sin cartera	9.21%	14
Consejera Nacional	1.97%	3
Consejera Estatal	13.82%	21
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.66%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.92%	9
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	1.32%	2
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.66%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	3.95%	6
Otro	16.45%	25
Ninguno	57.89%	88
	Respondido	**152**
	Omitido	**2**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 3: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Los cargos ocupados por las mujeres que respondieron al cuestionario al interior del Partido Acción Nacional (PAN) revela una estructura jerárquica altamente concentrada en niveles bajos y medios de representación. El 57.89% de las participantes reportó no haber ocupado ningún cargo al interior del partido, lo que evidencia un vacío significativo en términos de inclusión activa y representatividad interna. Esta cifra sugiere una necesidad urgente de fortalecer las rutas de acceso y participación formal de las militantes, especialmente en espacios de decisión, formación o dirigencia.

Entre las participantes con experiencia en cargos, destacan como más frecuentes los roles de *Consejera Estatal* (13.82%), *Integrante de CDM sin cartera* (9.21%) y *Secretaria de PPM Municipal* (7.89%). Estos datos indican que, aunque existe una participación activa en estructuras locales y espacios de fortalecimiento de liderazgos femeninos, la presencia en niveles altos como presidencias nacionales o estatales es prácticamente nula (0% en presidencias del CEN PAN y Secretaría General CEN). Lo anterior subraya una pirámide de poder invertida, donde la base muestra movilidad, pero el techo permanece inaccesible para la mayoría.

La categoría “Otro” (16.45%) refleja una amplitud de experiencias posiblemente no contempladas en la clasificación formal del partido, lo cual podría indicar estructuras informales de trabajo o una brecha en el reconocimiento institucional de ciertos

aportes. Este hallazgo representa una oportunidad para revisar la nomenclatura organizacional y visibilizar funciones emergentes que contribuyen al desarrollo del PAN desde la militancia femenina. En conjunto, los datos perfilan un ecosistema de participación con alto potencial de crecimiento, pero que requiere de mecanismos más inclusivos, capacitación estratégica y una política de promoción activa para integrar a más mujeres en la toma de decisiones.

Pregunta 5

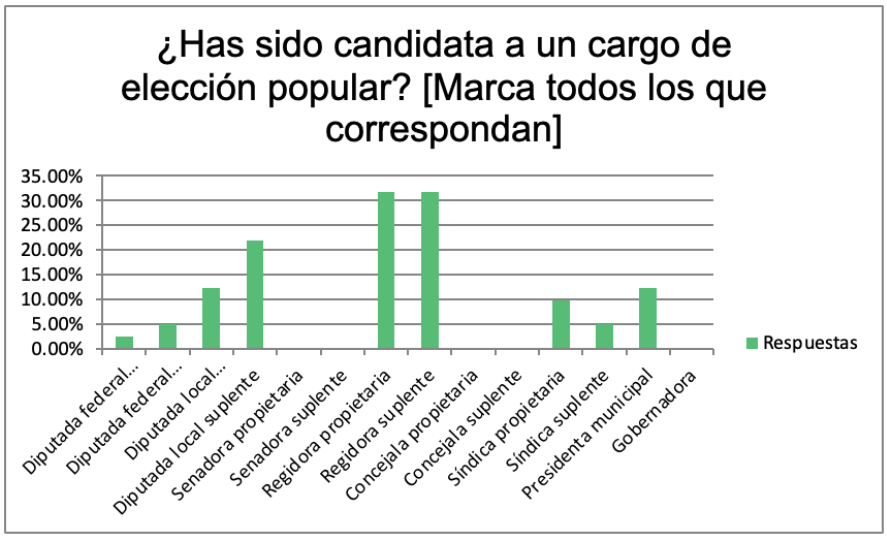
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?

Tabla 7: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	2.44%	1
Diputada federal suplente	4.88%	2
Diputada local propietaria	12.20%	5
Diputada local suplente	21.95%	9
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	31.71%	13
Regidora suplente	31.71%	13
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	9.76%	4
Síndica suplente	4.88%	2
Presidenta municipal	12.20%	5
Gobernadora	0.00%	0
	Respondido	**41**
	Omitido	**113**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 4: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se observa una participación significativa pero concentrada en ciertos cargos de elección popular entre las militantes del PAN que respondieron al sondeo. De las 154 posibles respuestas, únicamente 41 fueron registradas, lo que representa un 26.62% de participación efectiva en este reactivo. A nivel desagregado, las candidaturas más frecuentes han sido para los cargos de *Regidora propietaria* y *Regidora suplente*, ambas con un 31.71% de las respuestas, reflejando una fuerte tendencia hacia la participación en ámbitos de gobierno local, donde históricamente se han abierto espacios con mayor facilidad para las mujeres.

El segundo grupo más relevante lo constituyen las *Diputadas locales suplentes* (21.95%) y *Diputadas locales propietarias* (12.20%), lo cual evidencia un incremento en la inclusión de mujeres en estructuras legislativas subnacionales. Sin embargo, la baja representación en posiciones como *Diputada federal propietaria* (2.44%) y la nula postulación a cargos como *Senadora*, *Concejala*, o *Gobernadora*, pone en evidencia un "techo político" que limita el acceso a posiciones de alto poder y visibilidad. Esta segmentación indica un fenómeno estructural donde la mujer es vista como apta para roles intermedios o de respaldo, pero aún no plenamente reconocida para liderazgos de mayor escala.

Desde una perspectiva institucional, estos hallazgos llaman a una revisión de los mecanismos de selección interna, los criterios de paridad sustantiva y la cultura política del partido. La baja postulación a cargos federales y ejecutivos municipales o estatales podría estar relacionada con brechas de capacitación, falta de redes de apoyo o ausencia de voluntad política para impulsar perfiles femeninos en contiendas estratégicas. La generación de rutas de acompañamiento, mentoría y evaluación

objetiva puede contribuir a cerrar estas brechas y a institucionalizar una verdadera equidad de género en las postulaciones.

Pregunta 6

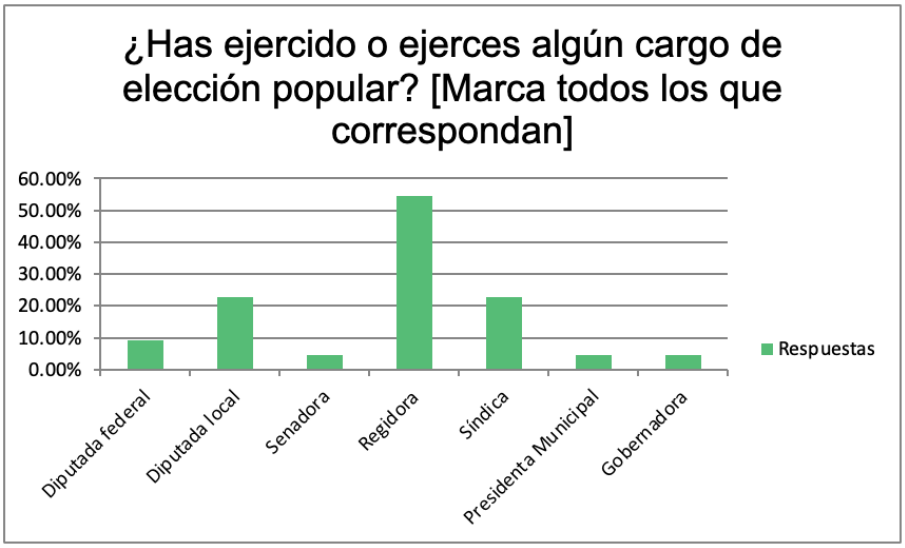
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular?

Tabla 8: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	9.09%	2
Diputada local	22.73%	5
Senadora	4.55%	1
Regidora	54.55%	12
Síndica	22.73%	5
Presidenta Municipal	4.55%	1
Gobernadora	4.55%	1
	Respondido	**22**
	Omitido	**132**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 5: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se observa que únicamente 22 mujeres (14.3%) respondieron haber ejercido algún cargo de elección popular. Esta baja tasa de participación activa en cargos públicos electos entre mujeres militantes del PAN que respondieron al cuestionario sugiere una subrepresentación significativa, ya sea por barreras estructurales internas del partido o por contextos sociopolíticos que dificultan el acceso real a posiciones de poder para las mujeres panistas. La omisión de 132 respuestas también podría interpretarse como una señal de que muchas militantes no se han visto reflejadas en procesos de acceso a cargos populares, lo cual amerita una estrategia institucional para revertir esta tendencia.

En cuanto a la distribución de los cargos ejercidos, la posición de *Regidora* destaca claramente con un 54.55% (12 de las 22 respuestas), seguida por *Síndica* y *Diputada local*, ambas con 22.73%. Esto sugiere que las mujeres han logrado insertarse principalmente en el ámbito municipal, donde históricamente ha existido una mayor apertura, probablemente derivada de las políticas de paridad y la distribución de candidaturas en planillas. Por el contrario, cargos de mayor visibilidad y jerarquía como *Presidenta Municipal* y *Senadora* aparecen con una incidencia del 4.55% cada uno, evidenciando un techo político considerable en niveles ejecutivos y legislativos superiores.

Independientemente de lo anterior, es relevante señalar que en el estado el más alto cargo de la administración pública local -la Gubernatura del Estado- lo ocupa hoy por primera vez en su historia una mujer panista: María Teresa Jiménez Esquivel.

Desde una perspectiva de política pública partidaria, esta información representa una oportunidad clave para la construcción de programas específicos de impulso a liderazgos femeninos. El PAN podría implementar estrategias diferenciales para fortalecer trayectorias políticas de sus militantes, incluyendo rutas de formación, promoción de candidaturas estratégicas, mentorías con mujeres en cargos actuales, y reformas internas que faciliten el acceso a espacios ejecutivos. El hecho de que el cargo de regiduría sea el más común también señala la urgencia de crear mecanismos de escalamiento político para que las mujeres no queden relegadas a funciones meramente administrativas o de baja proyección.

Pregunta 7

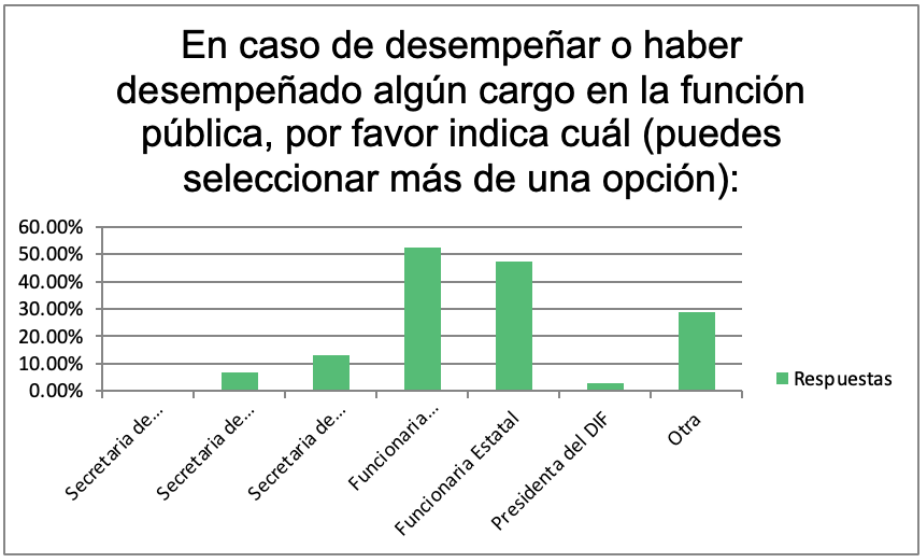
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción):

Tabla 9: Resultados de En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción):

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	6.58%	5
Secretaria de Gobierno Municipal	13.16%	10
Funcionaria Municipal	52.63%	40
Funcionaria Estatal	47.37%	36
Presidenta del DIF	2.63%	2
Otra	28.95%	22
	Respondido	**76**
	Omitido	**78**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 6: Resultados de En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción):



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Los datos reflejan que los cargos más comunes por parte de las mujeres que participaron en el estudio, han sido los relacionados a la función pública municipal (52.63%) y estatal (47.37%), lo cual sugiere una mayor inserción femenina en estructuras administrativas subnacionales. Este patrón podría estar vinculado a una mayor accesibilidad o menor competencia en estos niveles, así como a una estrategia de inserción progresiva de liderazgos femeninos en el aparato institucional.

La participación en niveles de alta dirección política como “Secretaría de Estado Federal” es inexistente (0%), mientras que áreas especializadas como “Secretaría de Gobierno Estatal” y “Presidencia del DIF” presentan porcentajes bajos, de 6.58% y 2.63% respectivamente. Esto evidencia un techo de cristal persistente que limita el acceso de las mujeres a cargos de mayor poder institucional y visibilidad nacional, a pesar de su presencia en niveles operativos o administrativos.

El 28.95% de las respuestas se agrupan bajo la categoría “Otra”, lo cual puede ser interpretado como una señal de subregistro o falta de reconocimiento formal de múltiples espacios donde las mujeres ejercen funciones relevantes al interior del gobierno, lo que refuerza la necesidad de clasificaciones más inclusivas y detalladas en futuros estudios. Esta categoría también podría indicar una diversificación de los roles que no están adecuadamente representados en las estructuras tradicionales de registro partidista, lo que sugiere la urgencia de actualizar marcos de análisis para una mejor identificación del capital político femenino.

Pregunta 8

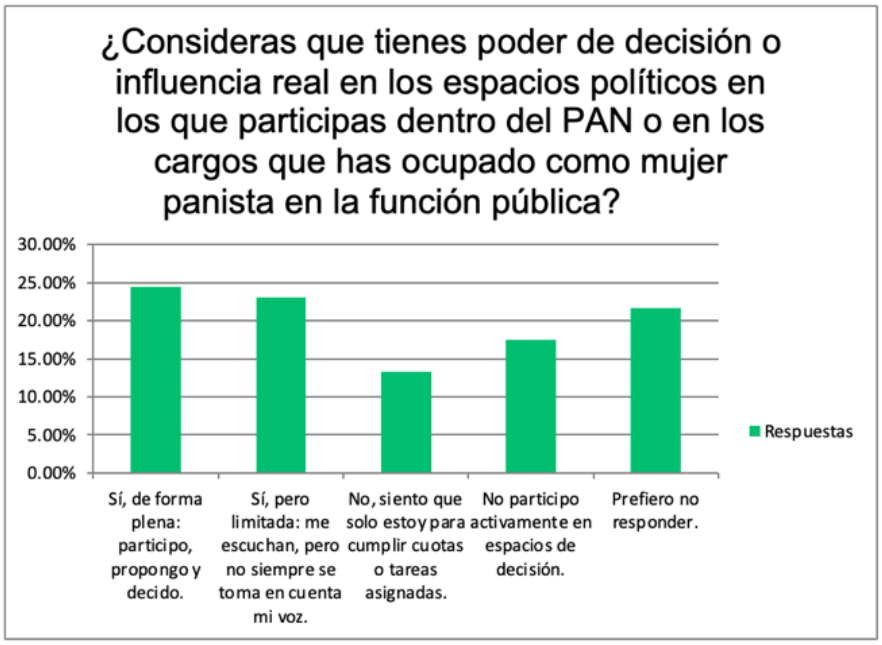
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas al interior del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Tabla 10: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas al interior del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	24.48%	35
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi vo	23.08%	33
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	13.29%	19
No participo activamente en espacios de decisión.	17.48%	25
Prefiero no responder.	21.68%	31
	Respondido	**143**
	Omitido	**11**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 7: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas al interior del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El estudio revela que el 24.48% de las mujeres militantes del PAN que lo respondieron, perciben que ejercen un poder de decisión pleno en los espacios políticos, es decir, que participan, proponen y deciden activamente al interior del partido o en cargos públicos. Una proporción casi igual, el 23.08%, afirma que su influencia está limitada: aunque son escuchadas, no siempre se toma en cuenta su voz. Esta dualidad indica una tensión importante entre la participación formal y la influencia efectiva, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos que aseguren la incidencia real de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Asimismo, un 13.29% considera que su rol se limita al cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, lo cual podría estar relacionado con una percepción instrumentalizada de su participación, más que con una inclusión estratégica. A esto se suma un 17.48% que señala no participar activamente en espacios de decisión, lo cual representa un área de oportunidad crítica para los órganos de dirección del partido, al evidenciar una falta de integración de este grupo a las dinámicas institucionales relevantes. Cabe resaltar también el dato del 21.68% que prefiere no responder, lo cual puede interpretarse como una señal de incomodidad, desconfianza institucional o temor a represalias por expresar sus percepciones.

Este conjunto de datos evidencia un patrón de participación parcial y desigual que limita el potencial de liderazgo político femenino al interior del PAN. La correlación entre la percepción de influencia y los espacios ocupados en el partido debería ser explorada con mayor profundidad, incorporando variables como la antigüedad, región o tipo de cargo ejercido. Para revertir esta tendencia, sería pertinente

implementar estrategias de empoderamiento político con enfoque estructural, incluyendo procesos de formación continua, mentoría y monitoreo de la participación efectiva de las mujeres, así como mecanismos de rendición de cuentas respecto a la equidad en el acceso a espacios de poder.

Pregunta 9

¿Qué factores han facilitado o limitado tu capacidad de tomar decisiones al interior del partido?

El análisis de las respuestas sobre los factores que han facilitado o limitado la capacidad de las mujeres militantes del PAN para tomar decisiones al interior del partido revela un entramado complejo de barreras estructurales, culturales y de poder, que reflejan un déficit democrático interno.

Alrededor del 80% de las respuestas aluden a limitaciones, entre ellas destacan de forma recurrente la falta de inclusión, la existencia de grupos de poder cerrados, el nepotismo y la preferencia por liderazgos tradicionales. Esto confirma una dinámica excluyente donde las decisiones son centralizadas por élites partidistas, relegando a gran parte de la militancia especialmente a las mujeres a un rol pasivo.

Un número significativo de respuestas también evidencian que la segmentación por liderazgos locales o estatales y la imposición de decisiones “desde arriba” obstaculizan la participación igualitaria. Esta jerarquización vertical no solo limita la autonomía de las mujeres para proponer o decidir, sino que debilita la institucionalidad democrática del partido. Múltiples testimonios revelan que se convoca solo “a los mismos”, que hay “grupos cerrados” o que “se elige a mujeres funcionales al poder”, lo cual profundiza la percepción de utilización simbólica de la mujer en lugar de una inclusión efectiva.

Por otro lado, aunque en menor medida, también emergen elementos facilitadores vinculados a trayectorias individuales, como la “oratoria”, “el tiempo de militancia” o “el deseo de mejora”. Estas menciones sugieren que, en ausencia de mecanismos formales de participación, algunas mujeres han logrado cierto margen de influencia mediante capital social personal o mediante el respaldo directo de figuras específicas del partido. No obstante, estas oportunidades suelen estar condicionadas por la lealtad a ciertos grupos, lo que refuerza la lógica de exclusión y reproduce la dependencia estructural.

El análisis pone de manifiesto que la capacidad de toma de decisiones de las mujeres al interior del PAN no responde únicamente a su preparación o disposición, sino a un sistema partidista poco incluyente. Superar esta limitación requiere no solo abrir espacios de capacitación y empoderamiento, sino transformar profundamente los procesos internos de designación, representación y liderazgo, incorporando mecanismos de transparencia, rotación de cargos y participación efectiva con enfoque de género.

Pregunta 10

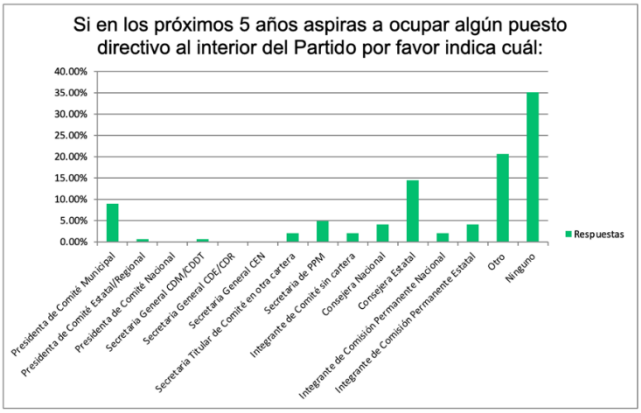
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Tabla 11: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	8.97%	13
Presidenta de Comité Estatal/Regional	0.69%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.69%	1
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	2.07%	3
Secretaria de PPM	4.83%	7
Integrante de Comité sin cartera	2.07%	3
Consejera Nacional	4.14%	6
Consejera Estatal	14.48%	21
Integrante de Comisión Permanente Nacional	2.07%	3
Integrante de Comisión Permanente Estatal	4.14%	6
Otro	20.69%	30
Ninguno	35.17%	51
	Respondido	**145**
	Omitido	**9**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 8: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El 64.83% de las mujeres militantes del PAN que participaron en el estudio, aspiran a ocupar algún cargo directivo al interior del partido en los próximos cinco años, lo que representa una proporción altamente significativa en términos de ambición política interna. El 20.69% indicó aspirar a un cargo no especificado (“Otro”), mientras que el 14.48% aspira específicamente a ser Consejera Estatal y el 8.97% a presidir un Comité Municipal. Estos datos muestran una inclinación hacia posiciones con alto grado de representatividad local y regional, más que hacia los máximos órganos nacionales del partido, como lo evidencia el 0% de aspiraciones a la Presidencia del Comité Nacional o a la Secretaría General del CEN.

Por otro lado, un 35.17% de las militantes manifestó no tener aspiraciones de asumir un puesto directivo en el corto plazo, lo cual puede estar relacionado con múltiples factores estructurales, como la falta de oportunidades, experiencias previas desfavorables, o percepciones de que los espacios de liderazgo están restringidos por dinámicas internas de poder.

Esta cifra debe ser interpretada con cautela, pues también podría señalar una ventana de oportunidad para fortalecer procesos de formación, mentoría y visibilización de liderazgos emergentes. El hecho de que “Otro” sea una de las categorías más elegidas también revela la necesidad de actualizar los catálogos de cargos y de abrir nuevas rutas de participación directiva para las mujeres panistas.

Los resultados sugieren la existencia de un importante capital político femenino en etapa de desarrollo o consolidación, que requiere un entorno institucional más flexible, inclusivo y transparente para florecer. Para maximizar el potencial de este segmento de militancia, sería recomendable diseñar estrategias de acompañamiento personalizado, así como mecanismos de evaluación y seguimiento que identifiquen barreras institucionales o culturales que limitan el acceso de las mujeres a puestos directivos. Además, el partido podría considerar establecer cuotas de representación o criterios de paridad para acelerar el cierre de brechas en la toma de decisiones internas.

Pregunta 11

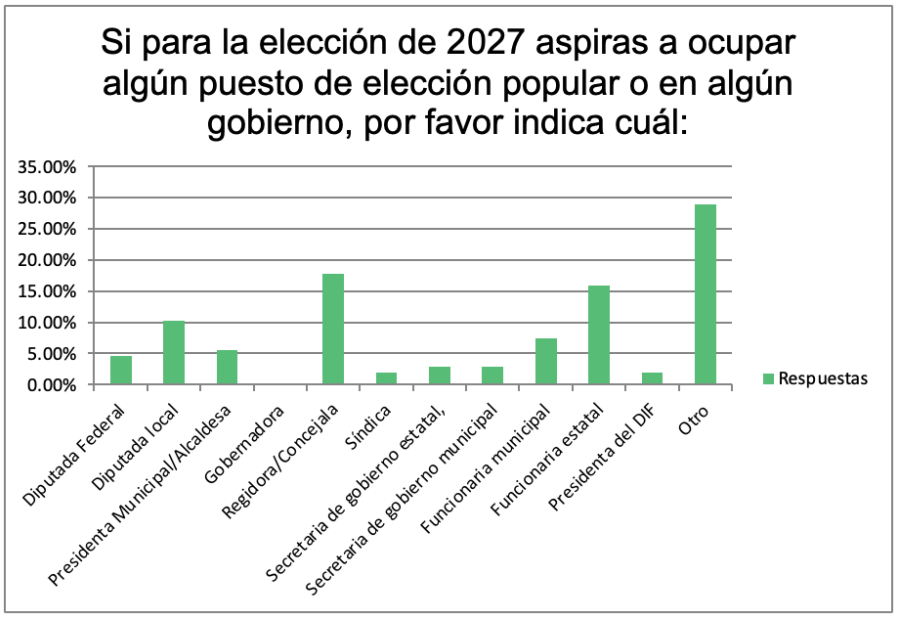
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Tabla 12: Resultados de Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada Federal	4.67%	5
Diputada local	10.28%	11
Presidenta Municipal/Alcaldesa	5.61%	6
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	17.76%	19
Síndica	1.87%	2
Secretaria de gobierno estatal,	2.80%	3
Secretaria de gobierno municipal	2.80%	3
Funcionaria municipal	7.48%	8
Funcionaria estatal	15.89%	17
Presidenta del DIF	1.87%	2
Otro	28.97%	31
	Respondido	**107**
	Omitido	**47**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 9: Resultados de Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

De las 107 mujeres militantes del PAN que respondieron, un porcentaje considerable (28.97%) manifestó aspiraciones a cargos que no se encuentran categorizados en las opciones proporcionadas (“Otro”), lo cual puede interpretarse como una señal de que las estructuras y nomenclaturas tradicionales de cargos al interior del partido y el gobierno podrían no estar alineadas con las aspiraciones actuales de las mujeres militantes. Esta brecha sugiere una necesidad urgente de revisar y ampliar el catálogo de posiciones reconocidas o de visibilizar rutas alternas de liderazgo que escapan de los modelos clásicos de representación.

Al interior de las opciones definidas, los cargos con mayor nivel de aspiración son el de Regidora/Concejala (17.76%) y Funcionaria Estatal (15.89%), seguidos por Diputada Local (10.28%).

Esta distribución indica una fuerte preferencia por espacios de incidencia local y regional, donde la proximidad con las comunidades y estructuras municipales ofrece mayores posibilidades de visibilidad y eficacia política. En cambio, cargos de alto perfil nacional como Gobernadora (0%) o Senadora (omisa en esta tabla) no aparecen como aspiraciones prioritarias, lo cual podría deberse a percepciones de inaccesibilidad, falta de respaldo institucional, o barreras estructurales al interior del partido para las mujeres en esos niveles.

El PAN debe considerar esta información como un insumo clave para rediseñar su política de promoción de liderazgos femeninos. La evidencia estadística demuestra que, si bien hay interés en participar en procesos electorales en 2027, este se concentra en cargos de menor jerarquía institucional. Para revertir esta tendencia, se sugiere implementar mecanismos de mentoría política, capacitación diferenciada para la alta dirección pública, y una narrativa partidaria que legitime y fomente la presencia de mujeres en posiciones de poder a todos los niveles. Además, el alto porcentaje de mujeres que eligieron la opción “Otro” evidencia la importancia de realizar estudios cualitativos complementarios para comprender con mayor profundidad estas aspiraciones emergentes.

Pregunta 12

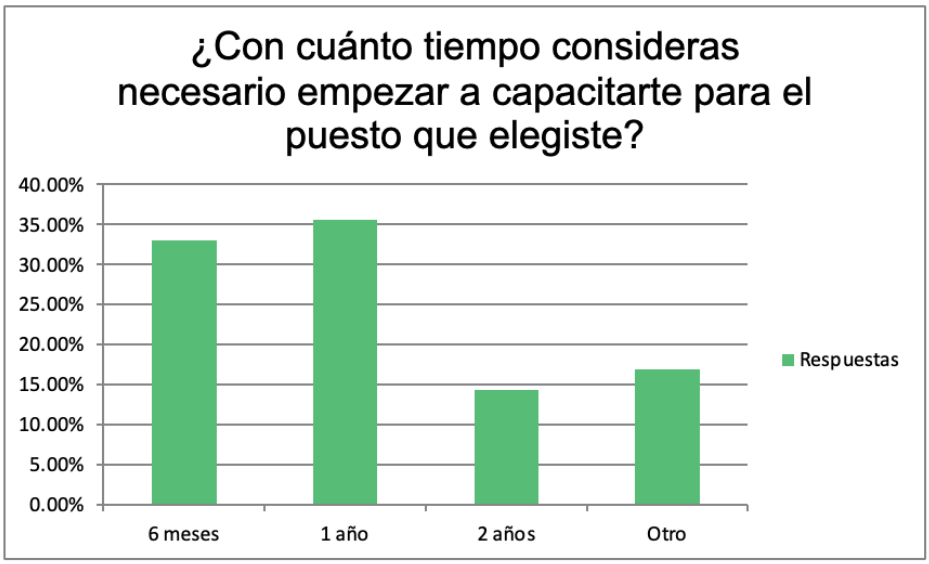
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

Tabla 13: Resultados de ¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	33.05%	39
1 año	35.59%	42
2 años	14.41%	17
Otro	16.95%	20
	Respondido	**118**
	Omitido	**36**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 10: Resultados de ¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El análisis estadístico de la distribución temporal percibida como adecuada para iniciar procesos de capacitación entre mujeres militantes del PAN que participaron en el estudio, revela una clara preferencia por horizontes de corto a mediano plazo. El 35.59% de las participantes considera que un año es el tiempo ideal para prepararse rumbo a un cargo, mientras que el 33.05% opta por iniciar seis meses antes. Estas dos categorías abarcan juntas el 68.64% de las respuestas, lo cual indica una cultura de inmediatez operativa en la formación política, y subraya una

expectativa de que los procesos de capacitación estén diseñados para integrarse a ritmos políticos acelerados.

En contraste, solo el 14.41% de las militantes considera que dos años sería el tiempo idóneo para capacitarse, lo que podría reflejar tanto una percepción de ineficiencia en los procesos formativos largos como la falta de estrategias de planeación política a largo plazo al interior de la estructura del partido. La opción “Otro” (16.95%) también destaca como un segmento relevante, lo cual podría apuntar a necesidades de flexibilidad en la capacitación, a contextos particulares o a enfoques alternativos que no encajan en esquemas temporales predefinidos. Este hallazgo sugiere la necesidad de realizar estudios cualitativos complementarios que indaguen en estas opciones atípicas para identificar nuevas metodologías o formatos de formación política.

El Comité Nacional del PAN y sus órganos de formación deberían considerar la estructuración de programas escalonados de capacitación que respondan a los distintos perfiles temporales de preparación. Una combinación de microcursos intensivos de 6 meses con programas integrales de 1 año permitiría atender la mayoría de la demanda percibida, mientras que módulos optativos para quienes requieran formación más profunda en periodos mayores (2 años o más) podrían fomentar la profesionalización sostenida de cuadros políticos femeninos. Este enfoque diferencial ayudaría a alinear los recursos institucionales con las trayectorias reales de liderazgo al interior del partido.

Pregunta 13

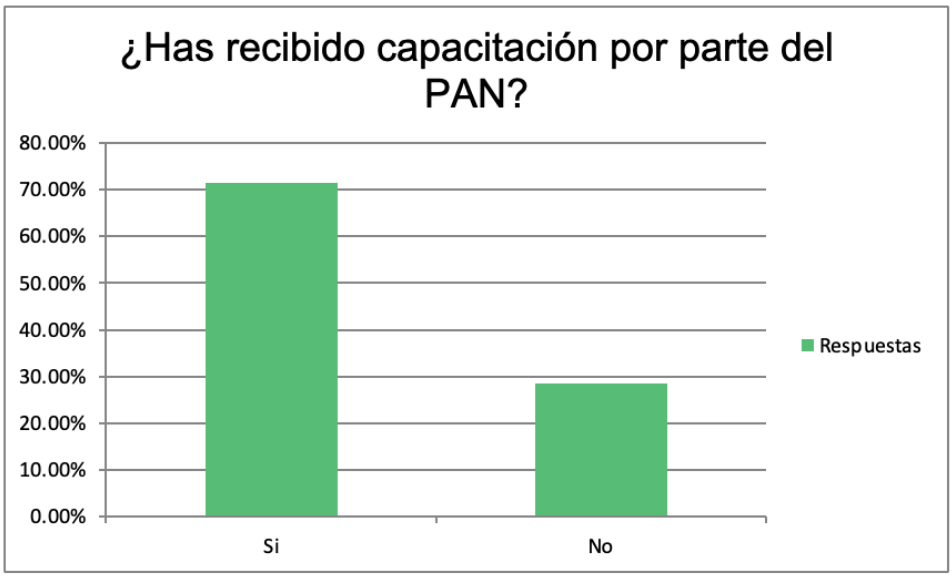
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

Tabla 14: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	71.43%	110
No	28.57%	44
	Respondido	**154**
	Omitido	**0**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 11: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte del PAN?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Con una tasa de respuesta afirmativa del 71.43% (110 de 154 participantes), se evidencia que más de dos tercios han accedido a procesos de formación institucional. Esta proporción es estadísticamente significativa y sugiere que existen esfuerzos estructurados por parte del partido para profesionalizar a sus cuadros femeninos. No obstante, el 28.57% restante que no ha recibido capacitación representa una brecha sustantiva que podría comprometer la equidad de acceso a herramientas político-electorales al interior de la militancia.

Desde una perspectiva de análisis de políticas públicas internas del partido, este dato sugiere la existencia de posibles desigualdades en la distribución de recursos de capacitación, que podrían estar asociadas a variables como territorio, nivel de estructura al que se pertenece o antigüedad en la militancia. Es relevante que el PAN implemente mecanismos de evaluación para identificar patrones de exclusión o rezago y así optimizar la cobertura formativa. Asimismo, el hecho de que no haya respuestas omitidas (100% de participación en esta pregunta) otorga un nivel alto de fiabilidad a la interpretación de los resultados, evidenciando interés y claridad en torno a esta temática entre las militantes.

El reto no radica solo en ampliar la cobertura, sino también en garantizar calidad, pertinencia y continuidad en los procesos formativos. La institucionalización de un sistema de formación política con trayectorias certificables y rutas de desarrollo diferenciadas por perfil podría mejorar no solo la percepción de las capacidades adquiridas, sino también las oportunidades reales de acceso a cargos.

Pregunta 14

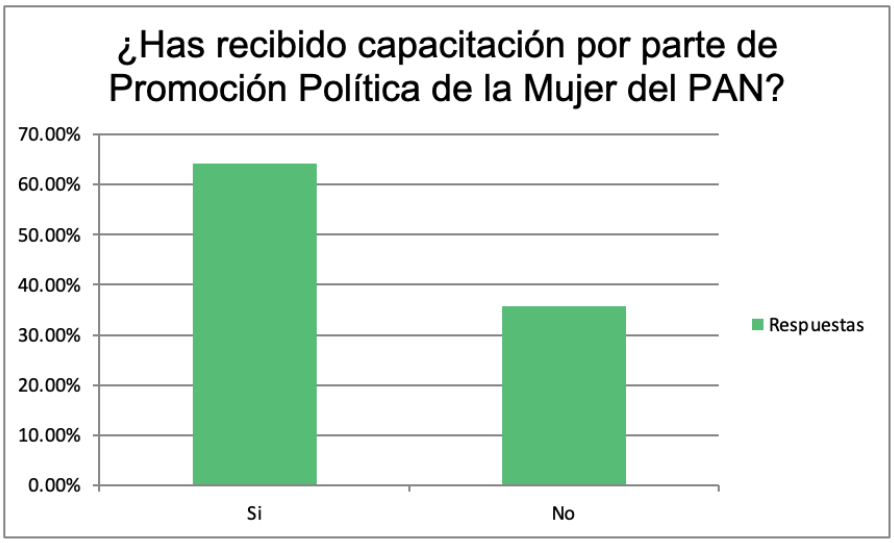
¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?

Tabla 15: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	64.29%	99
No	35.71%	55
	Respondido	**154**
	Omitido	**0**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 12: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El estudio muestra que un 64.29% de las militantes (99 de 154) respondieron afirmativamente, mientras que el 35.71% (55 respuestas) indicaron no haber recibido dicha formación. Esta proporción refleja una cobertura relevante, aunque no óptima, considerando el papel estratégico de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer

(PPM) como instancia promotora del liderazgo y empoderamiento femenino al interior del partido.

Desde un enfoque técnico, la diferencia de casi 30 puntos porcentuales entre ambas categorías permite inferir que la PPM ha tenido un alcance significativo en su labor formativa, pero con áreas de oportunidad evidentes. La existencia de un 35.71% de mujeres que no han sido capacitadas podría deberse a factores como falta de mecanismos de convocatoria efectivos, barreras territoriales, o desigualdad en la asignación de recursos organizacionales. Es necesario realizar un cruce con variables como región, edad o nivel de participación política para identificar posibles patrones de exclusión.

En términos de impacto institucional, fortalecer y universalizar el acceso a las capacitaciones de la PPM podría contribuir no solo a la profesionalización de las militantes, sino a su inclusión en espacios de toma de decisión. Resulta fundamental que las estrategias de formación incorporen metodologías diferenciadas, mecanismos de seguimiento, y contenidos orientados a fortalecer el liderazgo estratégico, la incidencia política y el conocimiento del marco normativo electoral con perspectiva de género. Esta acción no solo incrementaría la eficacia política del PAN, sino que consolidaría una cultura interna más equitativa y participativa.

Pregunta 15

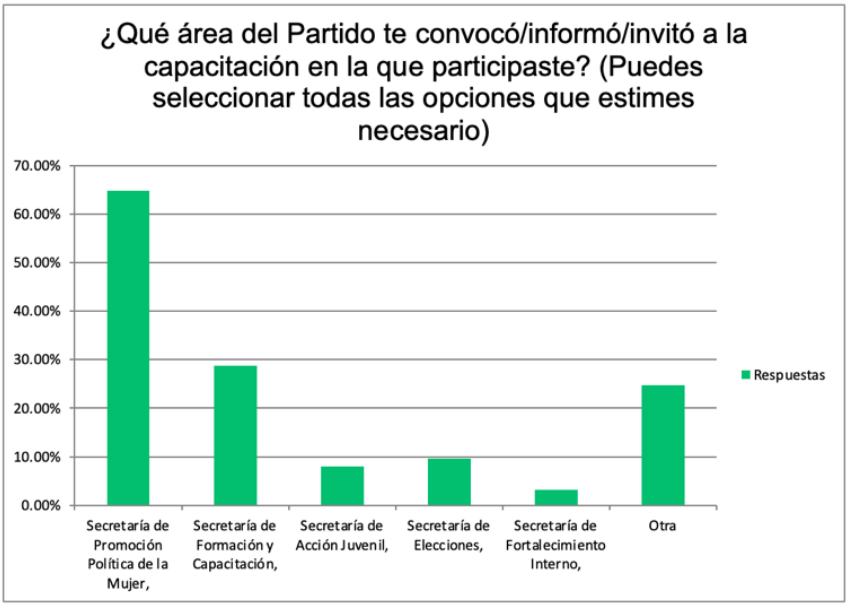
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 16: Resultados de ¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	64.80%	81
Secretaría de Formación y Capacitación,	28.80%	36
Secretaría de Acción Juvenil,	8.00%	10
Secretaría de Elecciones,	9.60%	12
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	3.20%	4
Otra	24.80%	31
	Respondido	**125**
	Omitido	**29**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 13: Resultados de ¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Las mujeres militantes del PAN que respondieron han sido convocadas a procesos de capacitación. Destaca que el 64.80% (81 respuestas) fueron invitadas por la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM), lo que evidencia su papel preponderante como articuladora de esfuerzos formativos dirigidos al fortalecimiento de liderazgos femeninos. Le sigue, con una participación significativamente menor, la Secretaría de Formación y Capacitación (28.80%), reflejando una estructura de formación más orientada posiblemente a temas técnicos y generales del partido.

El dato de que un 24.80% de las participantes seleccionaron “Otra” como respuesta indica la presencia de mecanismos alternativos de convocatoria, posiblemente informales o externos al aparato estructurado del partido. Esta dispersión de canales sugiere una necesidad de mayor integración institucional en torno a la planificación y difusión de procesos formativos. Asimismo, la baja incidencia de áreas como Acción Juvenil (8.00%), Elecciones (9.60%) y Fortalecimiento Interno (3.20%) evidencia una subutilización de espacios clave que podrían diversificar y enriquecer la capacitación, especialmente en temas estratégicos como el diseño electoral, movilización o fortalecimiento organizacional.

La centralización de la convocatoria en la PPM puede ser una fortaleza si se logra coordinar transversalmente con otras secretarías. Sin embargo, también puede limitar la especialización temática y la cobertura si no se acompaña de una política formativa robusta e intersectorial. El análisis apunta a la necesidad de generar un sistema de formación interna con mayor coordinación intersecretarial, claridad en los perfiles de capacitación y con sistemas de evaluación que permitan medir impacto real en la trayectoria política de las mujeres al interior del PAN.

Pregunta 16

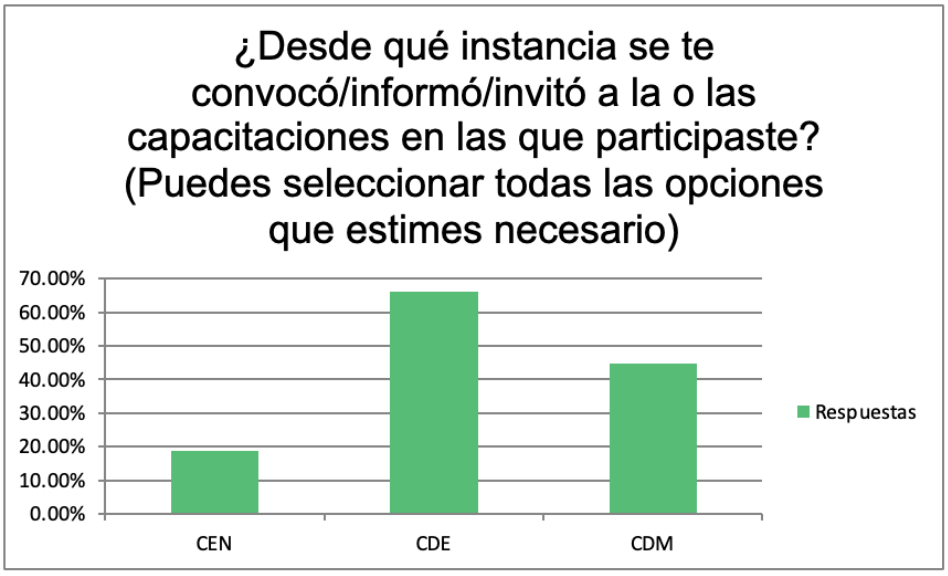
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 17: Resultados de ¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Opciones de respuesta	Respuestas	
CEN	18.75%	21
CDE	66.07%	74
CDM	44.64%	50
	Respondido	**112**
	Omitido	**42**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 14: Resultados de ¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Existe una distribución diferenciada en los niveles de convocatoria a capacitaciones al interior del PAN hacia las mujeres militantes. La instancia con mayor participación en estos procesos es el Comité Directivo Estatal (CDE), con un 66.07% (74 respuestas), seguido por el Comité Directivo Municipal (CDM) con un 44.64% (50 respuestas), mientras que el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) aparece con un 18.75% (21 respuestas). Esta tendencia sugiere que los mecanismos de formación y vinculación se concentran predominantemente en los niveles estatales y municipales.

Estos datos abren la posibilidad de fortalecer una red de capacitación multinivel con mayor articulación entre CEN, CDE y CDM, para asegurar homogeneidad metodológica, pertinencia temática y equidad territorial. Establecer una agenda nacional de formación con nodos operativos estatales y municipales permitiría no solo mejorar la cobertura, sino también optimizar el impacto político y organizativo de las capacitaciones en las trayectorias de liderazgo femenino al interior del PAN.

Pregunta 17

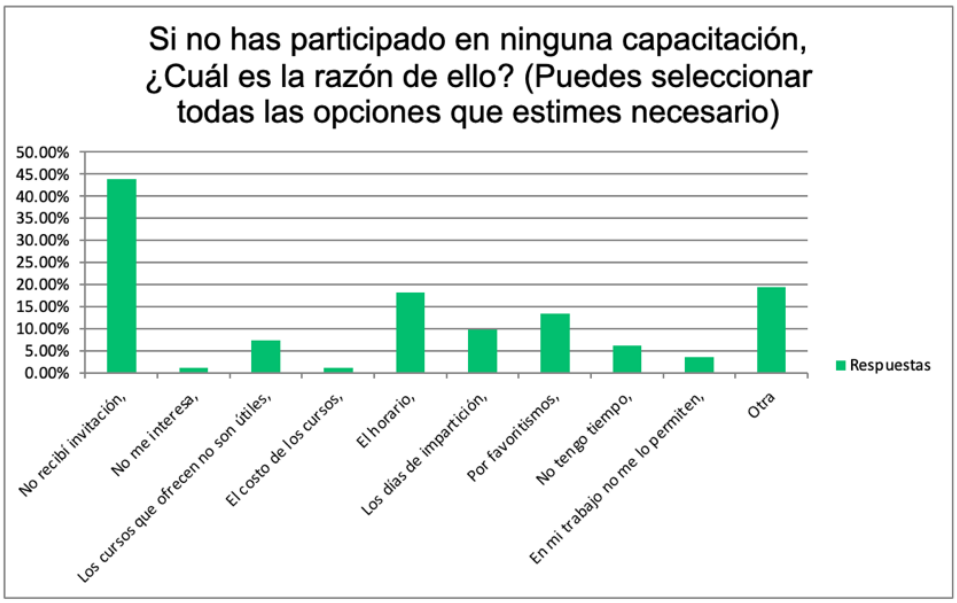
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 18: Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Opciones de respuesta	Respuestas	
No recibí invitación,	43.90%	36
No me interesa,	1.22%	1
Los cursos que ofrecen no son útiles,	7.32%	6
El costo de los cursos,	1.22%	1
El horario,	18.29%	15
Los días de impartición,	9.76%	8
Por favoritismos,	13.41%	11
No tengo tiempo,	6.10%	5
En mi trabajo no me lo permiten,	3.66%	3
Otra	19.51%	16
	Respondido	**82**
	Omitido	**72**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 15: Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Los datos presentados revelan que la principal barrera para la participación de las mujeres militantes del PAN en procesos de capacitación es la falta de convocatoria, con un 43.90% de las respuestas (36 menciones). Esta cifra sugiere una debilidad en los canales de comunicación y difusión institucionales, los cuales podrían estar operando de forma excluyente o ineficiente. Le sigue en importancia el factor “otra” con 19.51% (16 menciones), lo cual indica la presencia de barreras diversas no contempladas explícitamente en el instrumento, lo que justificaría una indagación cualitativa adicional.

El segundo grupo de barreras más representativas incluye aspectos logísticos como el horario (18.29%) y los días de impartición (9.76%), lo que visibiliza la necesidad de diseñar esquemas de formación más flexibles y adaptados a las realidades de las militantes, especialmente aquellas que compaginan actividades laborales y de cuidado. También destaca el señalamiento de favoritismos (13.41%), lo cual introduce un componente político-organizacional que podría afectar la percepción de equidad e inclusión en los procesos internos del partido.

Aspectos como la baja percepción de utilidad de los cursos (7.32%), la falta de tiempo (6.10%) y la imposibilidad de asistir por motivos laborales (3.66%) completan el panorama de exclusión. Este conjunto de razones indica que, más allá de diseñar ofertas formativas, el PAN debe implementar una estrategia integral que considere accesibilidad horaria, pertinencia temática, transparencia en la convocatoria y canales proactivos de invitación. La evidencia respalda la necesidad de una reingeniería institucional para que la capacitación política sea percibida como un derecho efectivo y no como un privilegio limitado a ciertas redes internas.

Pregunta 18

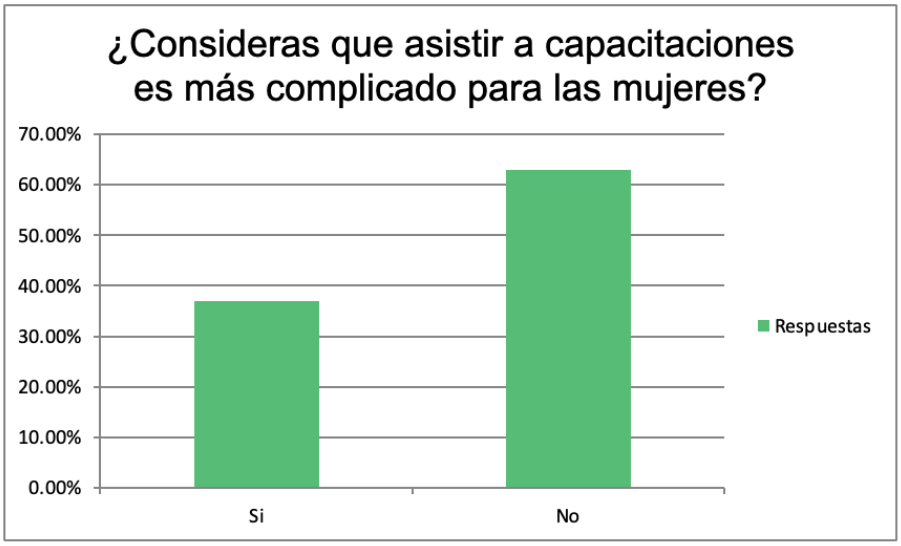
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

Tabla19: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	37.01%	57
No	62.99%	97
	Respondido	**154**
	Omitido	**0**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 16: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El análisis de la percepción sobre la dificultad de asistir a capacitaciones revela que el 37.01% de las mujeres militantes del PAN que respondieron al cuestionario, consideran que efectivamente es más complicado para ellas acceder a dichos

espacios, frente a un 62.99% que no perciben esta barrera. Aunque la mayoría de las militantes no identifican una complicación adicional por razones de género, el hecho de que más de un tercio sí lo haga constituye una señal de alerta sobre las desigualdades estructurales que podrían estar incidiendo en el acceso equitativo a los procesos formativos al interior del partido.

Este hallazgo cobra mayor relevancia al contrastarse con otras variables del estudio, como las razones para no asistir a capacitaciones (donde destacan factores como horarios, cargas laborales y falta de convocatoria), las cuales tienden a afectar desproporcionadamente a las mujeres debido a sus roles sociales de cuidado. El 37% representa un segmento significativo que probablemente enfrenta limitaciones sistémicas que no siempre son visibles en el diseño de políticas internas o en la logística de eventos de formación política.

Esta información debe utilizarse para incorporar un enfoque de género en la planificación de capacitaciones, considerando medidas afirmativas como horarios accesibles, modalidades híbridas, o servicios de cuidado infantil. La evidencia obtenida refuerza la necesidad de diseñar estrategias que promuevan la igualdad de condiciones para el desarrollo de liderazgo femenino en el PAN, y que reconozcan que la brecha de acceso a la capacitación no es exclusivamente logística, sino también cultural y estructural.

Pregunta 19

En caso de haber contestado que si a la pregunta anterior, ¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan a las mujeres para asistir a capacitaciones?

El análisis cualitativo de las respuestas respecto a las razones que dificultan la asistencia de las mujeres a capacitaciones políticas al interior del PAN revela una clara intersección entre las responsabilidades domésticas, la estructura laboral rígida y las limitaciones de acceso estructural. En al menos el 72% de las respuestas se identifican factores relacionados con el cuidado de hijas, hijos u otros dependientes como el principal impedimento, seguido de cerca por la incompatibilidad de los horarios de las capacitaciones con las responsabilidades laborales o del hogar. Este patrón confirma la persistencia de roles de género tradicionales que recargan en las mujeres el peso del trabajo no remunerado.

En segundo lugar, las limitaciones de información y comunicación institucional también aparecen como una barrera significativa. Algunas mujeres señalaron que no son notificadas oportunamente, o que las convocatorias se dirigen a "unas cuantas", lo que refleja dinámicas excluyentes en la estructura interna del partido. Esto no solo afecta la equidad en el acceso al desarrollo político, sino que refuerza una cultura de selección discrecional y clientelar que obstaculiza la meritocracia.

Adicionalmente, se reporta que la distribución territorial de las capacitaciones, al centralizarse en espacios urbanos (como el Comité Directivo Estatal, CDE), complica la participación de mujeres en municipios o zonas rurales, debido a costos de traslado y limitaciones de movilidad. Esta brecha territorial pone en desventaja a liderazgos locales emergentes y profundiza las asimetrías entre capital político y territorio. La falta de apoyo institucional para solucionar barreras logísticas (como guarderías, viáticos, o permisos laborales) representa una omisión estructural.

Algunas respuestas hacen mención a la cultura interna del partido, describiendo percepciones de machismo, favoritismo o segmentación elitista, donde las mujeres no siempre son consideradas ni requeridas. Esto no solo perpetúa una baja autoestima institucional entre las militantes, sino que genera desmotivación y fuga de talento femenino. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la igualdad de acceso a la formación política no puede ser abordada únicamente desde lo programático, sino requiere una transformación cultural y organizacional profunda en la estructura partidaria.

Pregunta 20

Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado para capacitarte y cómo impactó en tu desempeño político:

De las respuestas obtenidas, destacan como principales ejes limitantes: la falta de tiempo, los horarios incompatibles, la exclusión selectiva en las convocatorias, y el peso desproporcionado de las responsabilidades de cuidado, especialmente hacia hijas, hijos o personas dependientes.

Un 38% de las respuestas mencionan explícitamente el tiempo como la principal barrera, asociándolo a trabajos con horarios inflexibles, sobrecarga de actividades domésticas o a la imposibilidad de desplazarse durante jornadas laborales. A esto se suma una fuerte percepción de inequidad en la convocatoria: muchas participantes expresaron que no fueron tomadas en cuenta, que no recibieron invitaciones, o que las capacitaciones fueron dirigidas exclusivamente a “ciertos grupos”, generando un ambiente de exclusión política y simbólica. Este tipo de prácticas reproduce dinámicas de clientelismo interno y limitan el crecimiento de liderazgos femeninos autónomos.

Otra dimensión crítica que se destaca es el cuidado de menores, al que se refieren múltiples mujeres como un impedimento para asistir a sesiones de formación. Esta condición revela una falta de políticas internas que consideren la realidad de las mujeres militantes, muchas de las cuales son también cuidadoras primarias. Además, emergen temas como el favoritismo, el machismo institucional y la falta de apoyo estructural, lo cual impacta no solo en la asistencia sino en la percepción de pertenencia y motivación para continuar activamente en la vida del partido.

En términos de impacto, varias respuestas señalan cómo la falta de participación en capacitaciones ha limitado su acceso a información estratégica, su posibilidad de ser consideradas para cargos públicos, o su desarrollo de habilidades para la toma de decisiones. Este análisis permite deducir que la ausencia de una política inclusiva de capacitación no solo perpetúa desigualdades internas, sino que erosiona el tejido democrático del partido, afectando su capacidad para construir una representación equitativa y meritocrática.

Pregunta 21

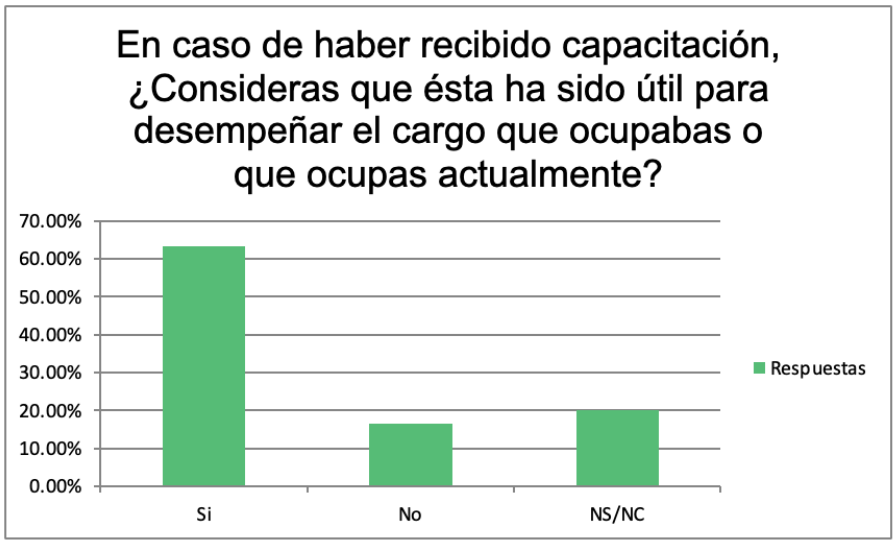
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

Tabla 20: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	63.33%	76
No	16.67%	20
NS/NC	20.00%	24
	Respondido	**120**
	Omitido	**34**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 17: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El 63.33% de las participantes considera que las capacitaciones han sido útiles para desempeñar sus cargos actuales o pasados, lo cual sugiere un nivel alto de pertinencia y alineación entre los contenidos formativos y las funciones que ejercen. Este dato es relevante para la validación del diseño curricular y metodológico de los programas de formación interna del partido, ya que indica una correspondencia positiva entre la capacitación y el fortalecimiento de habilidades político-administrativas.

No obstante, un 16.67% de las participantes indicó que las capacitaciones no fueron útiles para su labor, lo que evidencia áreas de oportunidad importantes. Esta proporción representa una alerta para revisar el enfoque, contenido y modalidad de los cursos ofrecidos, así como su capacidad para responder a las necesidades específicas del cargo y del entorno político. Además, el 20% que respondió "NS/NC" (no sabe/no contesta) podría reflejar falta de seguimiento, evaluación sistemática del aprendizaje, o una brecha en la comunicación de objetivos y resultados de la formación.

Estos hallazgos enfatizan la necesidad de implementar mecanismos de retroalimentación sistemática que permitan evaluar la eficacia de las capacitaciones, segmentar temáticamente los programas según los distintos niveles de responsabilidad, y aplicar un modelo de formación por competencias. Un diseño centrado en la práctica política real y contextualizado en la experiencia femenina al interior del PAN puede fortalecer el impacto de la capacitación como herramienta para la profesionalización y liderazgo efectivo de sus militantes.

Pregunta 22

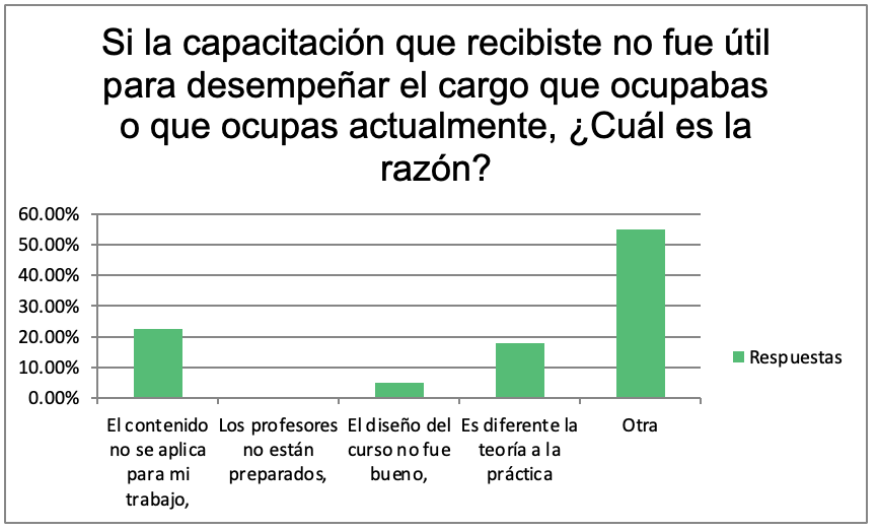
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

Tabla 21: Resultados de Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

Opciones de respuesta	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	22.58%	14
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	4.84%	3
Es diferente la teoría a la práctica	17.74%	11
Otra	54.84%	34
	Respondido	**62**
	Omitido	**92**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 18: Resultados de Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se observan las razones por las cuales algunas mujeres militantes del PAN consideran que la capacitación recibida no fue útil para desempeñar sus funciones partidistas o gubernamentales. El 54.84% seleccionó “Otra” como motivo principal, lo que sugiere que existen factores no contemplados en el cuestionario que podrían estar incidiendo de manera significativa, como falta de seguimiento institucional, desactualización de contenidos o barreras contextuales específicas. Esta categoría abierta destaca la necesidad de realizar estudios cualitativos complementarios para identificar patrones y profundizar en las causas estructurales del desajuste percibido.

Entre las razones específicas proporcionadas, un 22.58% considera que el contenido no era aplicable a su trabajo, seguido por un 17.74% que señala la discrepancia entre la teoría impartida y la práctica real. Estos hallazgos revelan una desconexión entre la oferta formativa y las competencias operativas demandadas en los espacios políticos reales. Además, el 4.84% apuntó a fallas en el diseño del curso, lo cual indica oportunidades de mejora en términos de estructura pedagógica, metodología didáctica o alineación curricular con perfiles funcionales al interior del partido y la administración pública.

Llama la atención que ninguna de las participantes haya indicado que la falta de preparación del profesorado fuera un factor determinante, lo cual puede interpretarse como una validación de la calidad técnica de los instructores. No obstante, este dato resalta que el principal desafío no reside en quién imparte la capacitación, sino en la pertinencia, aplicabilidad y contextualización del contenido. Para una mejora estructural, se recomienda el rediseño de los programas formativos bajo una lógica de aprendizaje por competencias, evaluación continua y co-diseño participativo, de forma que respondan de manera eficaz a las realidades laborales, políticas y sociales que enfrentan las militantes del PAN.

Pregunta 23

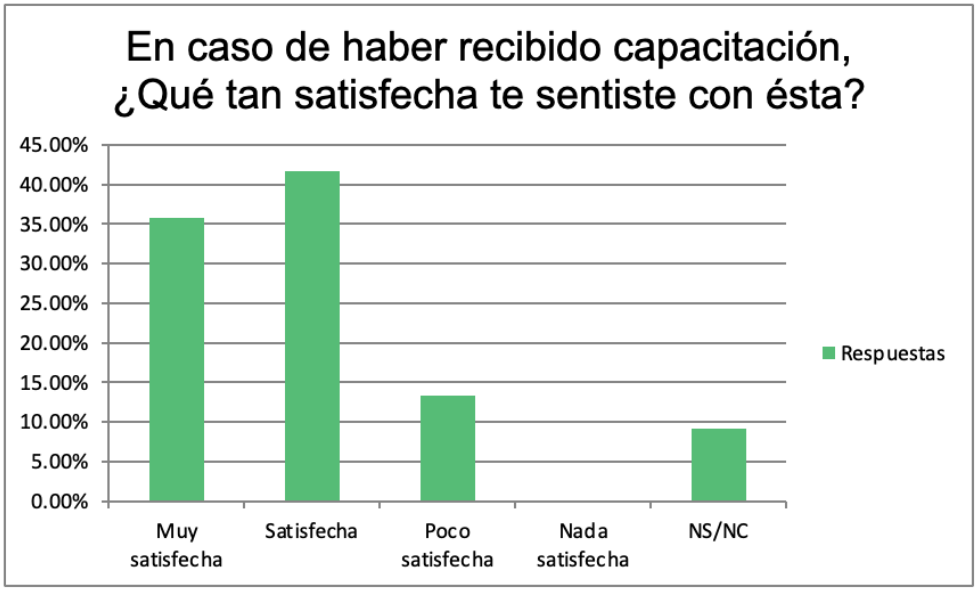
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

Tabla 22: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	35.83%	43
Satisfecha	41.67%	50
Poco satisfecha	13.33%	16
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	9.17%	11
	Respondido	**120**
	Omitido	**34**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 19: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El nivel de satisfacción de las mujeres participantes con las capacitaciones recibidas es mayoritariamente positivo. El 41.67 % (50) se declaró “satisfecha” y un 35.83 % (43) “muy satisfecha”, acumulando un 77.5 % de percepción favorable. Este dato sugiere que, a pesar de las posibles áreas de mejora previamente señaladas en otras preguntas del instrumento, la experiencia formativa en general ha sido valorada como adecuada, pertinente y beneficiosa. La ausencia total de respuestas en la categoría “nada satisfecha” (0 %) refuerza este diagnóstico de impacto positivo generalizado.

Sin embargo, el 13.33 % (16) de las participantes se posicionó en la opción “poco satisfecha”, lo cual indica una oportunidad clara de mejora en ciertos aspectos del diseño, contenido, o ejecución de las capacitaciones. Esta cifra, aunque minoritaria, no es insignificante y debe analizarse a la luz de otros indicadores de percepción como utilidad práctica, duración, metodología, o accesibilidad.

Además, un 9.17 % (11) optó por “NS/NC”, lo que puede interpretarse como falta de claridad en la experiencia o una evaluación intermedia, y abre espacio para mecanismos de seguimiento y evaluación cualitativa post-formación.

Desde un enfoque técnico, estos resultados respaldan la continuidad y expansión de los programas de formación internos, pero con una estrategia de mejora continua centrada en la retroalimentación sistematizada. Se recomienda aplicar encuestas post-capacitación más específicas, diseñadas con escalas tipo Likert más detalladas (por ejemplo, de 1 a 7) para capturar matices de satisfacción.

Adicionalmente, se sugiere implementar grupos focales por perfil de cargo o nivel de experiencia para profundizar en los elementos que generan mayor valor percibido, así como en aquellos que causan insatisfacción, permitiendo así una adaptación ágil y eficaz de los programas formativos a las necesidades reales de la militancia femenina.

Pregunta 24

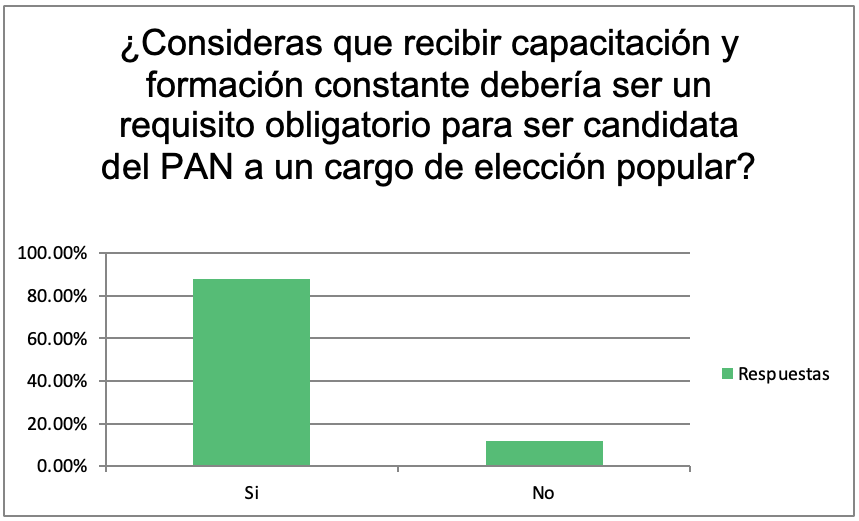
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

Tabla 23: Resultados de ¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	88.03%	125
No	11.97%	17
	Respondido	**142**
	Omitido	**12**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 20: Resultados de ¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se refleja un amplio consenso entre las mujeres militantes del PAN respecto a la necesidad de institucionalizar la capacitación como requisito obligatorio para aspirar a un cargo de elección popular. Un abrumador 88.03 % (125 de 142 respuestas) está de acuerdo con esta medida, lo cual sugiere un reconocimiento generalizado de que la formación continua no solo mejora la preparación individual, sino que también eleva los estándares de desempeño institucional y profesionalización al interior del partido.

En contraste, solo el 11.97 % (17 respuestas) expresó desacuerdo, lo que indica que existe una pequeña minoría que probablemente percibe esta exigencia como una posible barrera, ya sea por dificultades logísticas, desigualdades en el acceso a la formación o una percepción de suficiencia basada en experiencia previa. Aun así, este porcentaje no representa una amenaza significativa para el consenso normativo que respalda esta política formativa. Además, la tasa de omisión (12 respuestas no emitidas) se mantiene baja, lo que fortalece la confiabilidad del resultado.

Este hallazgo puede considerarse como un insumo estratégico para la formulación de un modelo obligatorio de formación de liderazgos al interior del PAN, enfocado en competencias políticas, administrativas, éticas y de perspectiva de género. La implementación de este tipo de requisito no solo elevaría la calidad de la representación política, sino que también puede funcionar como mecanismo de equidad, cerrando brechas de acceso al conocimiento político-formativo. La sólida aprobación mayoritaria legitima cualquier iniciativa que formalice la capacitación como condición sine qua non para acceder a candidaturas.

Pregunta 25

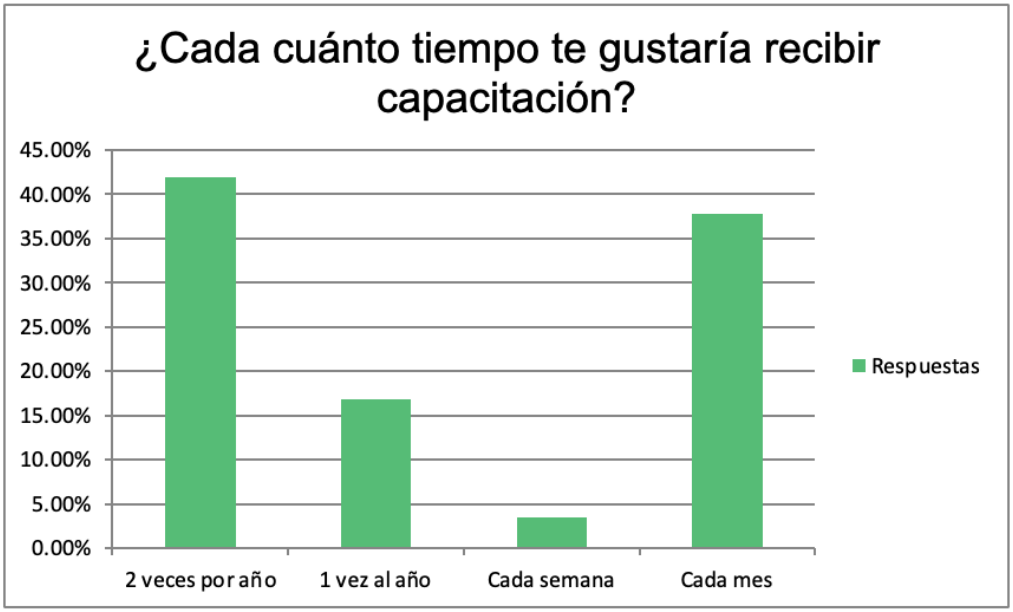
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

Tabla 24: Resultados de ¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	41.96%	60
1 vez al año	16.78%	24
Cada semana	3.50%	5
Cada mes	37.76%	54
	Respondido	**143**
	Omitido	**11**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 21: Resultados de ¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se observa una clara preferencia de las mujeres militantes del PAN respecto a la frecuencia deseada para recibir capacitación. La opción predominante es recibir

capacitación “2 veces por año”, con un 41.96% (60 respuestas), seguida muy de cerca por “Cada mes” con un 37.76% (54 respuestas). Estas dos categorías representan conjuntamente cerca del 80% de las respuestas, lo cual evidencia una fuerte inclinación hacia esquemas de capacitación periódica y sostenida, aunque sin llegar a la intensidad de una frecuencia semanal. Esto sugiere que las militantes valoran la formación continua, pero requieren que sea compatible con otras responsabilidades personales y profesionales.

Por otro lado, la opción de capacitación “1 vez al año” fue seleccionada por el 16.78% (24 respuestas), lo cual, aunque significativamente menor que las dos opciones anteriores, representa un grupo que opta por una formación menos frecuente, posiblemente por limitaciones de tiempo, logística o por considerar que una capacitación anual es suficiente para sus funciones. La opción “Cada semana”, con apenas un 3.5% (5 respuestas), indica que la capacitación intensiva no es vista como viable ni deseable por la mayoría, lo cual puede estar relacionado con la carga de trabajo, la falta de incentivos o recursos para mantener ese ritmo.

Estos datos brindan elementos clave para el diseño de programas de formación en el PAN. La preferencia por esquemas semestrales o mensuales sugiere que los contenidos deben estar bien estructurados, con módulos compactos, prácticos y relevantes, que permitan mantener el interés y aplicabilidad sin generar sobrecarga. Además, se deberían considerar modelos híbridos que combinen sesiones virtuales asincrónicas con eventos presenciales, lo que facilitaría la participación de más mujeres, especialmente aquellas que enfrentan barreras logísticas o de conciliación familiar-laboral.

La distribución de respuestas refleja un consenso importante sobre la necesidad de formación constante, lo cual representa una oportunidad para institucionalizar una política de capacitación formal al interior del partido. Esta política debería incluir cronogramas definidos, convocatorias oportunas, evaluación de impacto y mecanismos de mejora continua, asegurando que la capacitación esté alineada con las trayectorias de liderazgo de las mujeres panistas y responda a los desafíos reales que enfrentan en su quehacer político.

Pregunta 26

¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?

De las respuestas cualitativas obtenidas, emergen al menos cinco dimensiones clave: condiciones logísticas, reconocimiento político, incentivos económicos, corresponsabilidad institucional y contenidos formativos pertinentes.

En primer lugar, las condiciones logísticas como horarios flexibles, cercanía territorial, cuidado infantil y la posibilidad de acceso digital o “on demand” destacan como barreras materiales frecuentes que dificultan la participación. Esto refleja una

carga desproporcionada de tareas de cuidado que enfrentan muchas mujeres militantes, así como la necesidad de formatos más inclusivos y accesibles. Varias respuestas también sugieren que las capacitaciones se programen los fines de semana o con antelación, reforzando la necesidad de compatibilizar los espacios políticos con las realidades de las militantes.

En segundo plano, el reconocimiento político y simbólico se posiciona como un incentivo altamente valorado. Frases como “que nos tomen en cuenta”, “reconocimiento oficial”, “ser consideradas para cargos” o “hacer sentir que vales” apuntan a una demanda persistente por visibilidad y legitimidad al interior de las estructuras del partido. Las mujeres desean que su participación en capacitaciones no sólo sea vista como formación pasiva, sino como un criterio meritocrático para la asignación de responsabilidades, representación y toma de decisiones.

La dimensión económica también se hace evidente a través de menciones a becas, apoyos para transporte, gratificaciones, y propuestas de pago por hora-capacitada. Estos elementos sugieren que la falta de incentivos financieros y la inversión de tiempo sin retribución pueden ser desmotivadores relevantes. En conjunto, el análisis revela que la participación femenina en los procesos de formación política no se limita al interés o la voluntad, sino que está mediada por un sistema complejo de exclusión estructural, falta de reconocimiento e insuficiente institucionalización de mecanismos de acceso. Las respuestas no solo visibilizan estas barreras, sino que delinean con claridad qué reformas organizativas y culturales serían necesarias para construir un modelo más igualitario y participativo al interior del PAN.

Pregunta 27

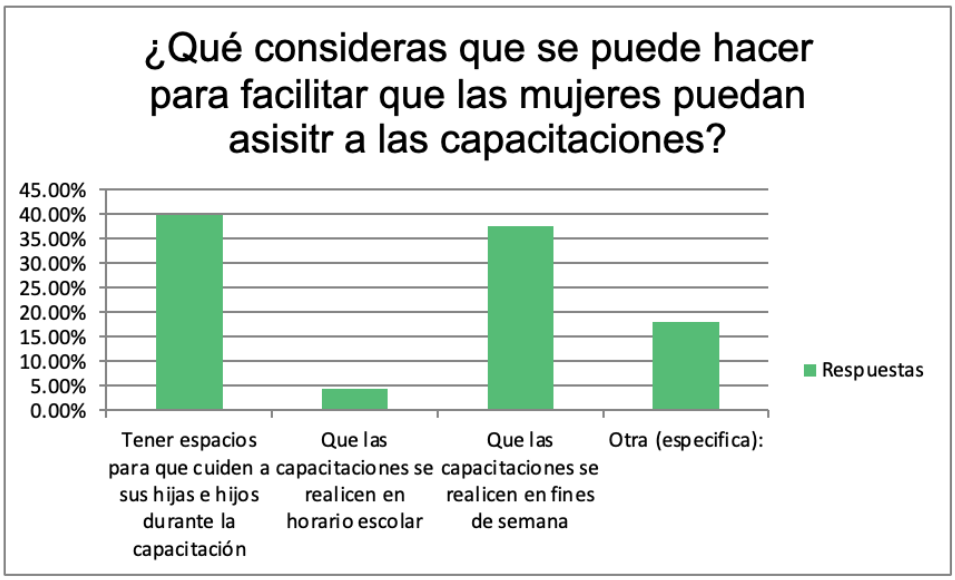
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

Tabla 25: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	39.86%	55
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	4.35%	6
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	37.68%	52
Otra (especifica):	18.12%	25
	Respondido	**138**
	Omitido	**16**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 22: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El análisis de la tabla y gráfica correspondiente a la pregunta "¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?" revela importantes hallazgos sobre las barreras estructurales que enfrentan las mujeres militantes del PAN y las soluciones más valoradas por ellas. El 39.86% de las participantes identificaron como prioridad la existencia de espacios de cuidado infantil durante las sesiones de capacitación, lo que sugiere una conciencia colectiva sobre la carga desproporcionada del trabajo de cuidados que asumen las mujeres, misma que impacta directamente en su acceso a la formación política.

En segundo lugar, un 37.68% mencionó que las capacitaciones se realicen durante fines de semana, lo cual indica una necesidad de adaptar los horarios a las dinámicas laborales y familiares de las participantes. Esta demanda apunta a que los días hábiles no son óptimos para muchas mujeres, ya sea por sus responsabilidades profesionales o por los cuidados familiares, por lo que los fines de semana representan una ventana de oportunidad para incrementar la participación femenina.

Llamativamente, solo el 4.35% considera que realizar las capacitaciones en horario escolar facilitaría su asistencia, lo cual podría interpretarse de dos formas: o bien porque ese horario no coincide con las rutinas laborales de muchas mujeres, o porque no representa una solución suficiente frente a otras limitaciones logísticas o estructurales. En contraste, la opción "Otra" fue seleccionada por el 18.12% , lo cual refleja la existencia de otros factores no contemplados explícitamente en el estudio,

como la necesidad de apoyo económico para transporte, capacitaciones virtuales o incentivos formales.

Desde una perspectiva de política interna del partido, estos resultados son estratégicos para rediseñar las dinámicas formativas con enfoque de género. La inclusión de servicios de cuidado infantil y la programación flexible de las capacitaciones son dos medidas concretas que pueden incrementar significativamente la participación activa de las mujeres panistas. Además, la apertura a sistematizar las respuestas agrupadas en la categoría “Otra” permitiría identificar propuestas emergentes e integrarlas en un modelo integral de formación política inclusiva, sostenible y accesible. Esto reforzaría no solo la equidad, sino también la calidad y representatividad del liderazgo femenino al interior del PAN.

Pregunta 28

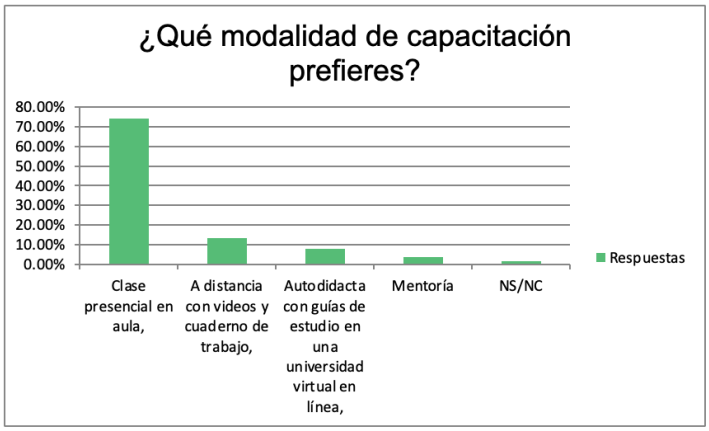
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

Tabla 26: Resultados de ¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	73.95%	105
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	13.38%	19
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	7.75%	11
Mentoría	3.52%	5
NS/NC	1.41%	2
	Respondido	**142**
	Omitido	**12**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 23: Resultados de ¿Qué modalidad de capacitación prefieres?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Existe una marcada inclinación hacia el formato tradicional de enseñanza. Con un contundente 73.95%, la clase presencial en aula se posiciona como la opción dominante. Esta preferencia sugiere una valoración significativa de la interacción directa, la retroalimentación en tiempo real, y posiblemente una mayor percepción de compromiso o formalidad cuando la capacitación ocurre en un entorno físico institucionalizado.

En contraste, las opciones relacionadas con formatos a distancia como el uso de videos y cuadernos de trabajo (13.38%) y la modalidad autodidacta con guías de estudio (7.75%) muestran una aceptación considerablemente menor. Esto puede interpretarse como una brecha de confianza o eficacia percibida en los métodos de capacitación virtual o auto-dirigida, lo cual podría estar influenciado por factores como la brecha digital, el nivel de alfabetización tecnológica, o simplemente por la percepción de que estas modalidades requieren mayor disciplina individual.

Por su parte, la mentoría como modalidad fue seleccionada únicamente por el 3.52% de las militantes, lo que plantea un área de oportunidad. A pesar de que la mentoría es ampliamente reconocida en entornos formativos por su capacidad de generar liderazgo personalizado y acompañamiento profesional, su baja preferencia puede deberse a la falta de experiencias previas exitosas, escasa promoción institucional o desconocimiento de sus beneficios estructurales al interior del partido. Este hallazgo sugiere que sería estratégico rediseñar y visibilizar esquemas de mentoría con enfoque de género y liderazgo.

Los resultados evidencian que para incrementar la participación y efectividad de los programas formativos del PAN dirigidos a mujeres, es indispensable que las estrategias de capacitación prioricen formatos presenciales sin excluir opciones mixtas. Una propuesta innovadora sería diseñar rutas formativas híbridas, que combinen clases presenciales con componentes digitales asincrónicos, a fin de mantener el vínculo directo sin dejar de aprovechar la flexibilidad que ofrecen las herramientas digitales. Esto permitiría ampliar la cobertura, optimizar recursos y responder a las distintas condiciones de disponibilidad de tiempo, movilidad y conectividad de las militantes panistas.

Pregunta 29

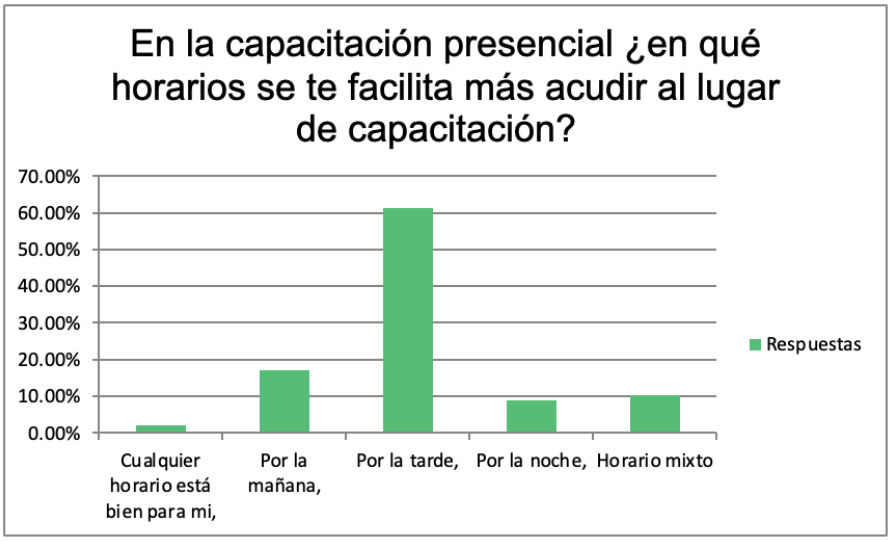
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Tabla 27: Resultados de en la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	2.07%	3
Por la mañana,	17.24%	25
Por la tarde,	61.38%	89
Por la noche,	8.97%	13
Horario mixto	10.34%	15
	Respondido	**145**
	Omitido	**9**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 24: Resultados de en la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se muestra una clara tendencia hacia las sesiones vespertinas. Con un 61.38% de las respuestas la tarde se posiciona como el horario con mayor viabilidad para la mayoría de las participantes. Este dato sugiere una importante correlación entre la disponibilidad temporal de las militantes y sus responsabilidades previas, como trabajo, actividades domésticas o cuidado familiar, que suelen concentrarse durante las mañanas.

La segunda preferencia más significativa es el horario matutino, con un 17.24% de respuestas, seguido por el horario mixto con un 10.34%, y finalmente el horario nocturno con un 8.97%. Esto indica que, si bien existe cierta flexibilidad, la franja matutina y nocturna podría representar una menor conveniencia operativa, probablemente por razones logísticas, de movilidad o de seguridad personal. Es relevante considerar estos hallazgos para estructurar esquemas formativos más adaptativos que maximicen la asistencia y participación efectiva.

El bajo porcentaje de respuestas que indican que “cualquier horario está bien para mí” (2.07%) refuerza la importancia de una planeación sensible a los contextos cotidianos de las mujeres panistas. La escasa disponibilidad generalizada sugiere que los procesos de capacitación deben considerar no solo los contenidos sino también las condiciones prácticas que favorezcan la conciliación entre la vida política, laboral y familiar de las militantes. Esto es fundamental para promover la equidad de participación en los procesos de formación interna del partido.

Pregunta 30

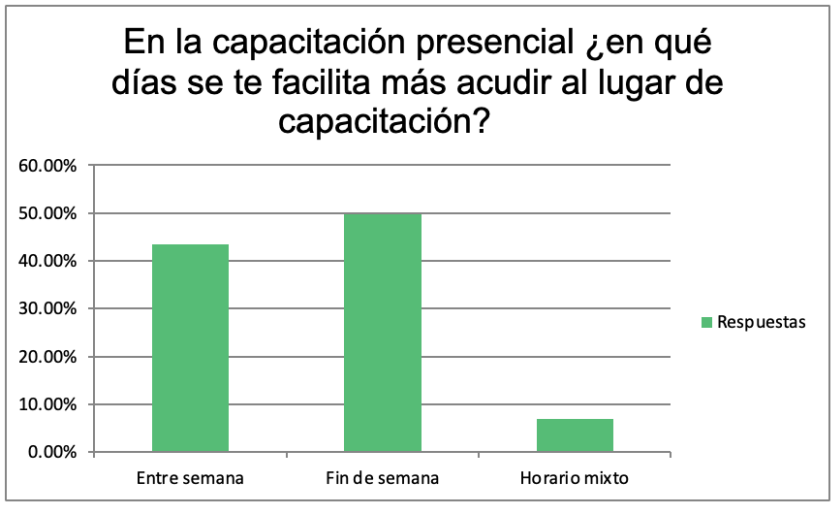
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Tabla 28: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Entre semana	43.45%	63
Fin de semana	49.66%	72
Horario mixto	6.90%	10
	Respondido	**145**
	Omitido	**9**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 25: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Existe una distribución relativamente equilibrada en cuanto a la preferencia de días para asistir a capacitaciones presenciales entre las mujeres militantes del PAN. La mayoría de las participantes (49.66%) manifestó preferencia por asistir los fines de semana, mientras que un porcentaje también significativo (43.45%) indicó que prefiere capacitarse entre semana. Esta ligera diferencia refleja la diversidad de contextos laborales, familiares y personales entre las militantes, donde las responsabilidades cotidianas influyen directamente en la disponibilidad para la formación.

La opción de “horario mixto”, que representa solo el 6.90%, sugiere una menor disposición o viabilidad entre las militantes para participar en esquemas flexibles que incluyan tanto días hábiles como fines de semana. Este bajo porcentaje también podría interpretarse como una indicación de que las mujeres militantes prefieren una estructura fija que les permita organizar su tiempo de manera predecible, especialmente considerando que muchas de ellas probablemente compatibilizan actividades políticas con responsabilidades familiares o laborales.

Desde una perspectiva estadística, la diferencia entre los días preferidos es de aproximadamente 6.2 puntos porcentuales, lo que, aunque no representa una disparidad contundente, sí señala una inclinación marginal hacia los fines de semana. Esta preferencia podría estar relacionada con una mayor disponibilidad de tiempo libre en esos días, menor interferencia con actividades laborales y, posiblemente, mayor facilidad para contar con apoyos en el cuidado familiar. Esta tendencia cobra especial relevancia al momento de diseñar políticas internas de formación que reflejen las necesidades prácticas de la militancia femenina.

Es destacable que la suma de las preferencias entre semana y fin de semana representa el 93.11% de los casos, lo cual evidencia una alta claridad entre las participantes respecto a cuándo pueden asistir, y una baja proporción de respuestas que indican flexibilidad total (horario mixto). Esto sugiere que, en términos de gestión del tiempo, las mujeres panistas requieren condiciones definidas para participar activamente en procesos de capacitación presencial, y que cualquier estrategia formativa debe considerar esta rigidez percibida en la estructura temporal de las militantes.

Pregunta 31

En tu opinión, ¿Cuáles son los 4 temas de capacitación que consideras más urgente recibir para desempeñar mejor tu cargo actual y/o al que aspiras en 2027?

El estudio permite identificar patrones temáticos recurrentes que reflejan tanto necesidades formativas como aspiraciones de desarrollo político de las mujeres militantes del PAN. A nivel estadístico cualitativo, sobresalen cuatro grandes ejes: liderazgo político, comunicación estratégica, administración pública y perspectiva de género. Estos ejes no sólo son mencionados con mayor frecuencia, sino que también aparecen acompañados de reflexiones sobre su utilidad práctica y su impacto en la trayectoria política de las participantes.

El tema del liderazgo es el más reiterado y aparece transversalmente vinculado a habilidades blandas como la empatía, la persuasión, la oratoria, el manejo de emociones y la capacidad de coordinación. Este énfasis sugiere que las militantes reconocen el liderazgo no solo como una posición de poder, sino como una práctica relacional y ética, que requiere competencias humanas, estratégicas y comunicativas. De igual forma, la oratoria y la comunicación política se posicionan como áreas de urgente fortalecimiento, lo que indica una necesidad de mejorar la expresión pública y el posicionamiento en espacios de toma de decisiones.

Por otra parte, las menciones a administración pública, gestión municipal, finanzas, legislación y normativas electorales reflejan una fuerte demanda por profesionalización técnica. Las participantes buscan comprender a fondo los marcos jurídicos, presupuestales y operativos en los que se desenvuelven sus funciones o aspiraciones políticas. Esto responde a un deseo de incidir de manera efectiva y legítima en los asuntos públicos, más allá de la representación simbólica. Asimismo, la inclusión de temas como “reforma judicial”, “plan municipal de gobierno” o “políticas públicas con enfoque de género” demuestra una clara intención de vincular la formación política con el contexto institucional y de gobernanza.

El enfoque de género, aunque a veces enunciado explícitamente y otras veces implícito (como en menciones a empoderamiento, igualdad o derechos de las mujeres), aparece como hilo conductor de muchas respuestas. Las mujeres militantes no solo demandan igualdad de oportunidades, sino también estrategias

formativas que les permitan identificar y confrontar las prácticas patriarcales al interior de sus estructuras partidistas. En resumen, el conjunto de respuestas demuestra una clara conciencia del papel estratégico de la capacitación política como motor para el empoderamiento, la transformación institucional y el ejercicio ético del poder en el PAN.

Pregunta 32

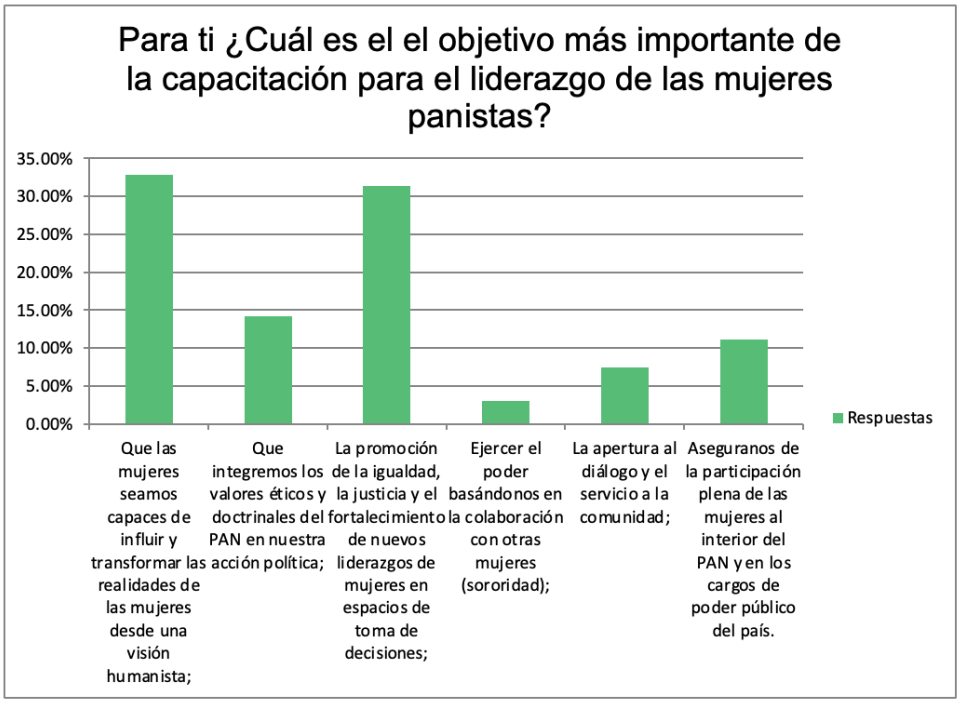
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Tabla 29: Resultados de Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	32.84%	44
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	14.18%	19
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	31.34%	42
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	2.99%	4
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	7.46%	10
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	11.19%	15
	Respondido	**134**
	Omitido	**20**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 26: Resultados de Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

En primer lugar, destaca que el 32.84% de las participantes identifica como el objetivo más relevante el que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde una visión humanista. Este enfoque refleja una orientación hacia un liderazgo transformador con base en principios éticos y sociales, lo que indica que la capacitación no solo se percibe como una herramienta técnica, sino como un medio de desarrollo integral para una participación política con sentido social.

En segunda posición, con un 31.34%, se encuentra la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en espacios de toma de decisiones. Esta preferencia evidencia una clara preocupación por el déficit estructural de representación femenina en posiciones de poder y la necesidad de formación especializada que empodere a las militantes para incidir en instancias clave del quehacer político. La similitud porcentual entre esta opción y la primera demuestra un consenso significativo sobre el rol transformador que debe tener el liderazgo de las mujeres al interior del PAN.

En contraste, otros objetivos como la integración de valores doctrinales del partido (14.18%) y el aseguramiento de la participación plena de las mujeres en cargos públicos (11.19%) también reciben respaldo, pero en menor proporción. Estos datos

reflejan que, aunque las militantes valoran la identidad ideológica del PAN y su visibilidad institucional, priorizan actualmente enfoques que promuevan el empoderamiento práctico y efectivo. Opciones como ejercer el poder con base en la sororidad (2.99%) o fomentar el servicio y diálogo comunitario (7.46%) se posicionan al final, lo cual puede interpretarse como una menor percepción de su impacto directo en la transformación estructural del liderazgo político femenino.

Pregunta 33

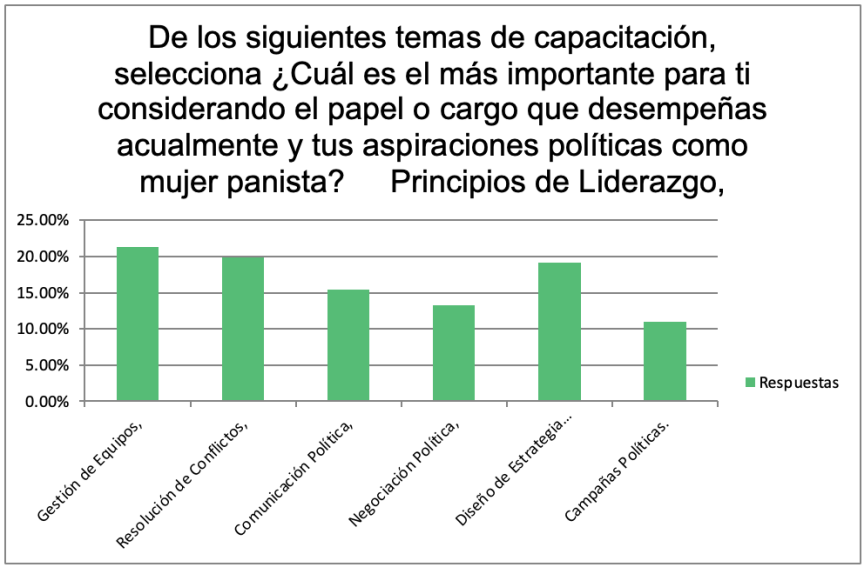
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Tabla 30: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Opciones de respuesta	Respuestas	
Gestión de Equipos,	21.32%	29
Resolución de Conflictos,	19.85%	27
Comunicación Política,	15.44%	21
Negociación Política,	13.24%	18
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	19.12%	26
Campañas Políticas.	11.03%	15
	Respondido	**136**
	Omitido	**18**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 27: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El tema de "Gestión de Equipos" encabeza la lista con un 21.32% de las respuestas, lo cual indica una fuerte inclinación por fortalecer habilidades de liderazgo organizacional. Esta preferencia sugiere que las mujeres panistas reconocen la necesidad de desarrollar competencias para coordinar y dirigir equipos políticos, una capacidad crítica en escenarios partidistas complejos y campañas electorales.

En segundo lugar, la "Resolución de Conflictos" obtuvo el 19.85% de las preferencias, lo que resalta la importancia de capacitarse para enfrentar tensiones internas y externas con eficacia. Esta respuesta refleja una conciencia sobre los desafíos interpersonales e institucionales que surgen al interior de la vida partidaria y el entorno político. Las herramientas de mediación, diálogo y gestión emocional son percibidas como esenciales para ejercer un liderazgo conciliador y efectivo.

Le siguen de cerca "Diseño de Estrategia Político-Electoral" con un 19.12% y "Comunicación Política" con un 15.44%. La proximidad en estos porcentajes indica una percepción integrada de la capacitación como un proceso que debe combinar tanto habilidades técnicas como narrativas. Las mujeres militantes valoran no solo saber planear una estrategia sino también comunicarla de manera eficaz. Por otro lado, "Negociación Política" (13.24%) y "Campañas Políticas" (11.03%) muestran

una menor prioridad, aunque aún representan áreas de interés relevantes para fortalecer la incidencia política.

Estos datos reflejan la urgencia de estructurar programas de formación que integren habilidades de liderazgo en contextos de alta complejidad política, y que estén alineados con las aspiraciones profesionales de las mujeres panistas. La dispersión relativa entre las respuestas también sugiere que no existe un único enfoque dominante, sino una demanda plural y multifacética que articula la construcción de liderazgos eficaces, comunicativos y estratégicos al interior del partido. Esto respalda la idea de que los programas deben ser modulares, dinámicos y adaptables a trayectorias diversas.

Pregunta 34

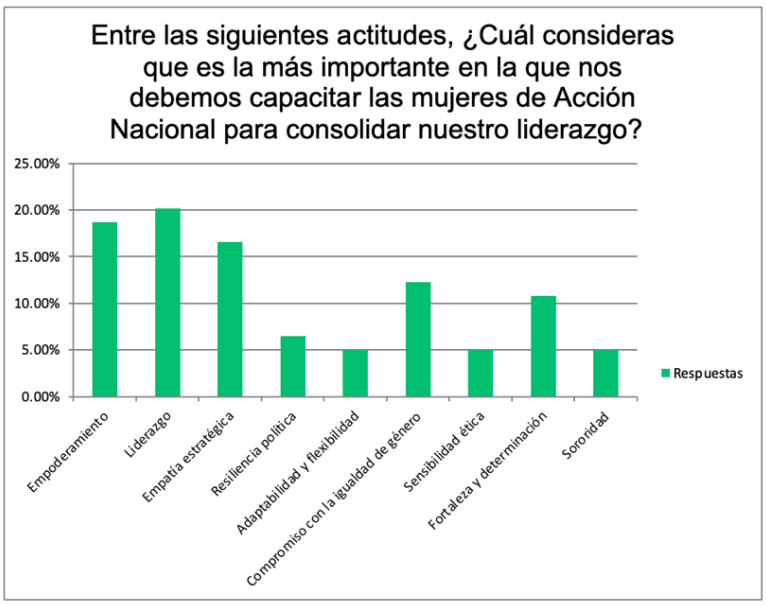
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Tabla 31: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Empoderamiento	18.71%	26
Liderazgo	20.14%	28
Empatía estratégica	16.55%	23
Resiliencia política	6.47%	9
Adaptabilidad y flexibilidad	5.04%	7
Compromiso con la igualdad de género	12.23%	17
Sensibilidad ética	5.04%	7
Fortaleza y determinación	10.79%	15
Sororidad	5.04%	7
	Respondido	**139**
	Omitido	**15**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 28: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El estudio revela una preferencia clara por desarrollar competencias de liderazgo (20.14%) y empoderamiento (18.71%). Estas dos actitudes, que representan el 38.85% del total de respuestas, reflejan una conciencia colectiva de que el fortalecimiento del rol político femenino al interior del partido requiere no solo ocupar espacios, sino hacerlo desde una posición propositiva, estratégica y de influencia. Ambas categorías superan significativamente a las demás opciones, lo cual sugiere una agenda formativa centrada en el ejercicio activo del poder.

La empatía estratégica se posiciona como la tercera actitud más relevante, con el 16.55% de las respuestas, lo que indica una valoración importante hacia el liderazgo con sensibilidad política. Esta elección implica que las mujeres militantes buscan no solo liderar desde la autoridad, sino con inteligencia emocional, comprensión de contextos y capacidad de diálogo, lo que apunta a una visión integradora del poder. Esta actitud, en combinación con el compromiso con la igualdad de género (12.23%), subraya un enfoque en el liderazgo ético, responsable y con una visión de equidad, alineado con valores contemporáneos en la política.

En el segmento inferior del gráfico, aparecen actitudes como resiliencia política (6.47%), adaptabilidad y flexibilidad (5.04%), sensibilidad ética (5.04%) y sororidad (5.04%). Aunque en porcentajes bajos, estos aspectos representan dimensiones críticas del liderazgo femenino, especialmente en contextos de alta presión y cambio. El hecho de que estén menos priorizadas puede deberse a una percepción de que ya son cualidades intrínsecas en muchas militantes, o que se desarrollan más mediante la práctica que a través de la formación formal.

Fortaleza y determinación obtiene el 10.79% de las respuestas, lo que refuerza la idea de un liderazgo que combina visión estratégica con voluntad política. Esta actitud, junto con las principales categorías seleccionadas, sugiere que las mujeres panistas aspiran a liderar con fuerza, legitimidad y empatía, rompiendo estereotipos tradicionales de liderazgo masculino. El patrón general de respuestas indica una preferencia por actitudes transformadoras que combinan inteligencia política, convicción ética y capacidades de influencia, elementos clave para consolidar liderazgos sostenibles en el interior del partido.

Pregunta 35

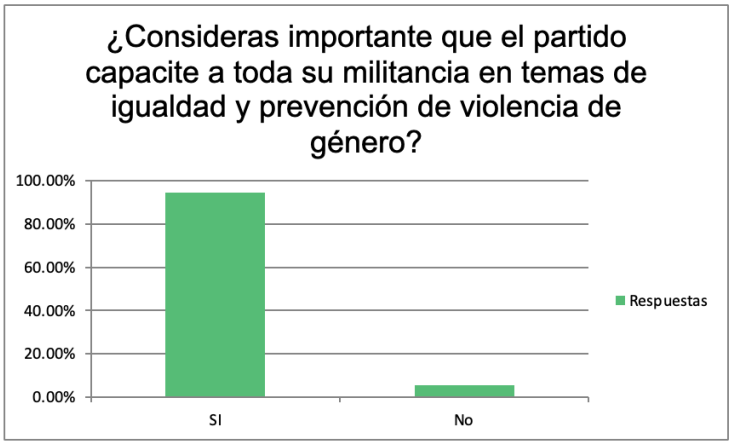
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Tabla 32: Resultados de ¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Opciones de respuesta	Respuestas	
SI	94.29%	132
No	5.71%	8
	Respondido	**140**
	Omitido	**14**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 29: Resultados de ¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El 94.29% de las militantes respondió afirmativamente, lo cual representa 132 de las 140 respuestas obtenidas. Este resultado no solo revela una percepción de urgencia y relevancia sobre la temática, sino que también posiciona este tipo de formación como una demanda estructural que atraviesa la experiencia política de las mujeres al interior del partido.

Desde un enfoque estadístico, este nivel de acuerdo representa una proporción de respuesta altamente significativa, lo que puede interpretarse como una tendencia estructural más que como un fenómeno aislado. El 5.71% de respuestas negativas (8 personas) resulta estadísticamente irrelevante frente al volumen mayoritario de aceptación. Este margen estrecho de disenso podría explicarse por falta de información, desacuerdo ideológico o experiencias específicas, pero no altera la contundencia del mandato expresado por la mayoría.

La unanimidad casi total que se expresa en estos datos sugiere que las mujeres militantes perciben la capacitación en igualdad y prevención de violencia no como una opción, sino como una necesidad institucional para la sostenibilidad y legitimidad del PAN. Este tipo de formación va más allá del cumplimiento formal de las normativas de paridad: se vincula directamente con la construcción de una cultura política inclusiva, libre de violencia y con condiciones equitativas para la participación activa y segura de las mujeres en los espacios de poder.

El hecho de que esta pregunta tenga una tasa de respuesta alta (140 respondidas y solo 14 omitidas) también refleja un elevado nivel de involucramiento con la temática. Esto sugiere que las mujeres panistas están no solo conscientes, sino dispuestas a participar activamente en procesos formativos que fortalezcan el enfoque de género al interior del partido. En términos de política organizacional, esta información constituye una base sólida para impulsar estrategias formativas que respondan a una necesidad sentida y compartida, con alto potencial de impacto institucional.

Pregunta 36

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas en general destacan de forma reiterada que la desigualdad, el desconocimiento, la naturalización de estereotipos y la violencia simbólica y política siguen presentes al interior del PAN, lo que evidencia la necesidad de una transformación estructural en la cultura organizacional del partido.

La mayoría de las respuestas se alinean con tres ejes discursivos predominantes. En primer lugar, la capacitación es percibida como una herramienta para la prevención, detección y sanción de la violencia de género, ya que muchas militantes reconocen que esta violencia no siempre es identificada o denunciada. En segundo lugar, la formación es vista como un medio para alcanzar la igualdad sustantiva, es decir, no solo igualdad formal ante la ley, sino igualdad real en el acceso a

oportunidades, toma de decisiones y valoración de capacidades. Finalmente, muchas respuestas hacen hincapié en que la violencia no solo proviene de hombres hacia mujeres, sino también entre mujeres, señalando dinámicas de exclusión, competencia desleal y falta de sororidad.

Un aspecto que emerge del análisis, es que la militancia no solo exige capacitación para prevenir la violencia, sino que reivindica el conocimiento como catalizador de una nueva ética política basada en la empatía, el respeto y la inclusión. Esto se refleja en frases como “el conocimiento cambia maneras de pensar”, “lo que no se conoce no se puede cambiar” y “una mujer capacitada tiene más oportunidades”. Se construye así una visión de partido no solo reactivo frente a la violencia, sino proactivo en la construcción de una cultura política igualitaria, donde las capacidades estén por encima del género.

Se puede observar respuestas que evidencian una fuerte autocrítica hacia el interior del partido. Se señalan estructuras machistas, clientelismo, falta de meritocracia y resistencias internas al liderazgo femenino. Estas percepciones confirman que la capacitación con enfoque de género no debe ser solo técnica, sino también ideológica y transformadora, y que su implementación debe involucrar tanto a mujeres como a hombres para que el cambio sea verdaderamente cultural y colectivo. Esta visión proyecta un futuro político en el que el PAN pueda consolidarse como un partido comprometido con la justicia de género desde sus cimientos.

Pregunta 37

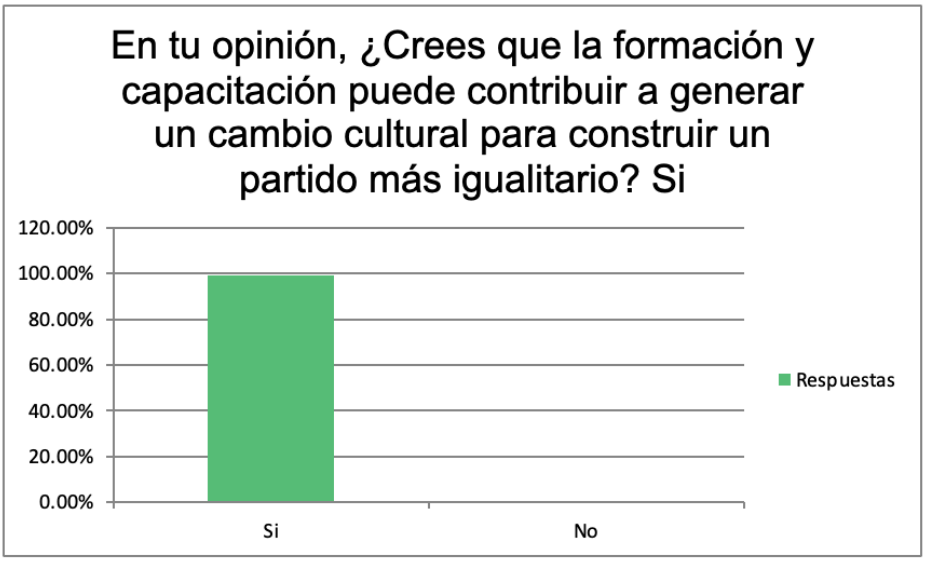
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario? Si

Tabla 33: Resultados de En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario? Si

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	99.26%	135
No	0.74%	1
	Respondido	**136**
	Omitido	**18**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 30: Resultados de En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario? Si



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El 99.26% de las participantes consideraron que dichos procesos formativos tienen el potencial de transformar estructuralmente la cultura organizacional del partido. Este porcentaje no solo refleja una tendencia abrumadora, sino que configura un indicador de legitimidad colectiva para invertir en educación política con enfoque de género.

Este tipo de unanimidad en estudios de percepción es extremadamente significativa, pues sugiere que la idea de construir un partido más igualitario no es solo un ideal abstracto, sino una demanda internalizada por la militancia femenina. El valor predictivo de esta variable apunta a que las mujeres no solo desean igualdad en el discurso, sino que identifican en la capacitación una herramienta funcional para alcanzar transformaciones institucionales sostenibles.

El dato complementario del 0.74% de respuestas negativas (1 sola persona) tiene un peso marginal estadístico, lo que refuerza la hipótesis de que el paradigma de la formación como motor de cambio ya forma parte del consenso discursivo dominante al interior de esta muestra. Además, los 18 casos omitidos podrían analizarse como una oportunidad para explorar, en investigaciones futuras, si existe alguna barrera estructural o motivacional que explique la no respuesta, sin que ello afecte significativamente el patrón general identificado.

La respuesta afirmativa casi unánime sugiere que existe un piso político y simbólico muy sólido para diseñar una política interna de formación continua con perspectiva de género al interior del PAN. La gráfica refuerza esta noción al representar

visualmente una concentración contundente de apoyo en una sola categoría, eliminando cualquier ambigüedad interpretativa. Este hallazgo convierte a la capacitación no solo en una necesidad técnica, sino en una exigencia ética y estructural que el partido debería atender con carácter de urgencia si busca consolidarse como una organización moderna, incluyente y paritaria.

Pregunta 38

Justifica tu respuesta anterior:

El análisis cualitativo muestra un consenso amplio entre las mujeres militantes del PAN sobre el papel transformador de la capacitación como instrumento para la equidad, la democratización interna del partido y el empoderamiento de la militancia.

En términos de contenido, las respuestas destacan tres ejes argumentativos principales: la igualdad de oportunidades, la formación como herramienta de empoderamiento político, y el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores democráticos. Muchas participantes señalan que la capacitación permite “romper estereotipos”, “abrir caminos” y “lograr que se escuche a las mujeres”, lo cual no sólo facilita su acceso a cargos, sino que promueve una toma de decisiones más equitativa y consciente.

Otro tema recurrente es el papel de la formación como mecanismo de prevención de la violencia política de género. Algunas respuestas hacen referencia directa al contexto actual de aumento de estas violencias y proponen que la educación en temas de igualdad, valores y derechos puede contribuir a sensibilizar a la militancia y transformar actitudes arraigadas. Este discurso se articula con una noción de capacitación no solo técnica sino política, como una estrategia que impacta tanto en el desarrollo personal como en la transformación del entorno institucional.

También se identifican afirmaciones que vinculan la capacitación con un cambio cultural profundo en el partido. Frases como “lo que no se conoce, no se puede mejorar” o “la formación no es un complemento, es una estrategia política” evidencian una conciencia extendida de que el conocimiento no solo genera habilidades, sino que también redefine la cultura interna y contribuye a la consolidación de una militancia más inclusiva, reflexiva y cohesionada. La capacitación, en este sentido, es vista como catalizadora de un nuevo ethos político partidista.

Pregunta 39

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

Tabla 34: Resultados de¿Has experimentado violencia política por razones de género?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	26.62%	37
No	50.36%	70
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	4.32%	6
Prefiero no responder	18.71%	26
	Respondido	**139**
	Omitido	**15**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 31: Resultados de¿Has experimentado violencia política por razones de género?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Algunas mujeres que partiicparon en el sondeo, reportan haber sido víctimas de este tipo de violencia. Aunque no constituye la mayoría, sí representa una proporción que exige atención institucional desde una perspectiva de prevención, atención y reparación.

El 50.36% de las participantes respondieron que no han experimentado violencia política por razones de género, lo cual podría interpretarse como un indicio de espacios relativamente seguros para algunas, aunque también puede estar influido por factores como la subestimación o la naturalización de ciertos tipos de violencia simbólica o estructural. Este dato, al estar acompañado de un 18.71% que prefirió no responder y un 4.32% que desconoce el significado de “violencia política de género”, sugiere la presencia de barreras de reconocimiento, miedo o estigmatización en torno a la denuncia y comprensión del fenómeno.

La suma de las no respuestas explícitas (22.3%) es estadísticamente relevante y problematiza la visibilidad del problema. Esta cifra puede ser interpretada como una zona de silencio estructural, donde las condiciones para expresar abiertamente estas experiencias todavía son limitadas. En contextos donde el poder y la jerarquía son predominantes, las mujeres pueden optar por el silencio como mecanismo de autoprotección, lo cual también representa un llamado a reforzar la sensibilización sobre derechos políticos con perspectiva de género.

Los resultados permiten identificar una necesidad urgente de reforzar los mecanismos de formación y protocolos internos sobre violencia política de género. La existencia de una proporción significativa que ha sido víctima y otra que guarda silencio sugiere un déficit tanto en las condiciones institucionales para denunciar como en la comprensión conceptual del término. La gráfica evidencia un sistema partidario que aún enfrenta desafíos serios en materia de igualdad sustantiva y garantías de participación libre de violencia para las mujeres.

Pregunta 40

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

El estudio revela patrones reiterativos de exclusión, discriminación simbólica y violencia estructural al interior de los espacios político-partidistas. Las narrativas expresadas reflejan tanto agresiones directas como formas más sutiles y normalizadas de violencia que dificultan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres militantes del PAN.

En primer lugar, una constante en las respuestas es el menosprecio a las capacidades de las mujeres con base en estereotipos de género. Comentarios como “para qué quiere ganar más dinero, si su marido la mantiene” o “porque es mujer” (al justificar su exclusión o asignación de tareas subordinadas) ejemplifican una violencia simbólica que desvaloriza el mérito profesional y político de las militantes. También se mencionan frases recurrentes como “es una vieja, no gana”, que reproducen ideas patriarcales sobre la edad y el género como barreras para el acceso al poder.

Asimismo, se identifican formas de violencia institucional y exclusión deliberada en el contexto de campañas y espacios partidistas. Casos como la negación de

candidaturas, la eliminación de oradoras mujeres en eventos políticos, o la petición explícita de excluir a una mujer de una campaña por ser “conflictiva” o “no saber vestir”, demuestran prácticas sistemáticas de silenciamiento y control de la participación política femenina, muchas veces ejercidas tanto por hombres como por otras mujeres en posiciones de poder.

Es relevante la presencia de violencia psicológica y simbólica que expresan algunas mujeres con testimonios que aluden al uso de la estructura partidaria para castigar políticamente a mujeres que cuestionan el orden establecido. Comentarios como “me corrieron de mi trabajo”, “no me escucharon en reuniones”, o “dieron el puesto a un hombre por considerarlo más capaz”, apuntan a una cultura organizacional que sigue reproduciendo desigualdades de género. El testimonio de que “al interior del partido no se reconocen sus logros por ser mujer” refuerza la idea de un entorno que, aunque formalmente permite la participación femenina, impone barreras informales que perpetúan la desigualdad.

Pregunta 41

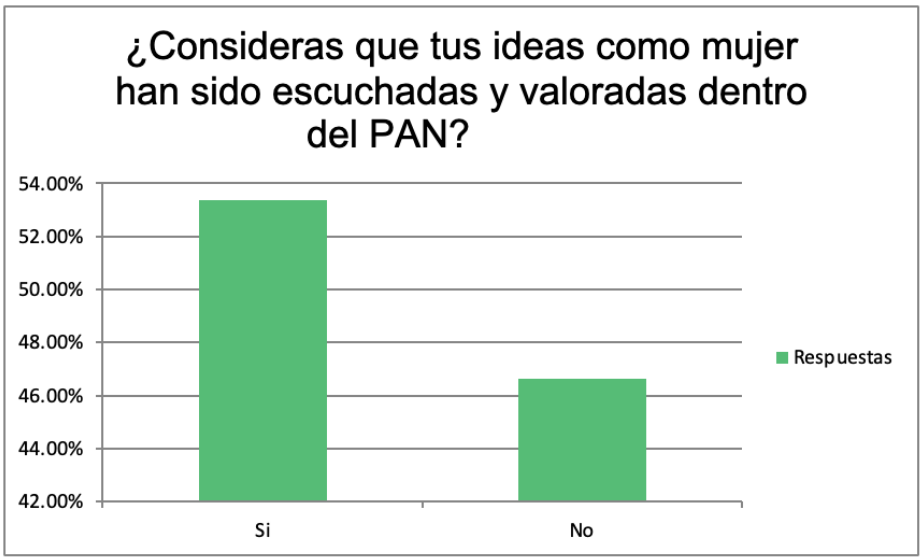
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas al interior del PAN?

Tabla 35: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas al interior del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	53.38%	71
No	46.62%	62
	Respondido	**133**
	Omitido	**21**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 32: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas al interior del PAN?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Se observa una percepción dividida entre las mujeres militantes del PAN respecto a la valoración de sus ideas al interior del partido. El 53.38% de las militantes considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas, mientras que un 46.62% indica lo contrario. Esta cercanía en los porcentajes sugiere que, aunque existe una mayoría que percibe apertura institucional, aún hay un importante grupo que experimenta resistencia o indiferencia hacia sus aportaciones.

La diferencia de apenas 6.76 puntos porcentuales entre ambas respuestas no es suficientemente amplia. Este dato refleja una polarización interna significativa en términos de percepción sobre la inclusión y legitimación de las voces femeninas al interior del PAN. Además, con 133 respuestas válidas y 21 omisiones, se debe considerar que una parte de las mujeres evitan responder, lo cual puede estar relacionado con miedo a represalias o desinterés institucionalizado.

Sociopolíticamente, esta distribución revela una necesidad de análisis cualitativo más profundo sobre los mecanismos de participación efectiva de las mujeres en los órganos de decisión. El hecho de que casi la mitad de las mujeres no se sienta escuchada o valorada es indicativo de prácticas partidarias que, aunque discursivamente pueden promover la igualdad, estructuralmente siguen replicando dinámicas excluyentes. Esto podría tener implicaciones directas en la motivación, retención y liderazgo de las mujeres al interior del partido.

El dato también interpela la relación entre representación formal y representación sustantiva. Es decir, que haya mujeres ocupando cargos no garantiza automáticamente que sus propuestas sean consideradas. La validación de sus ideas al interior del PAN debe analizarse no solo en términos cuantitativos, sino también en términos de impacto en la toma de decisiones, lo cual es clave para transitar hacia una verdadera cultura de equidad política partidaria.

Pregunta 42

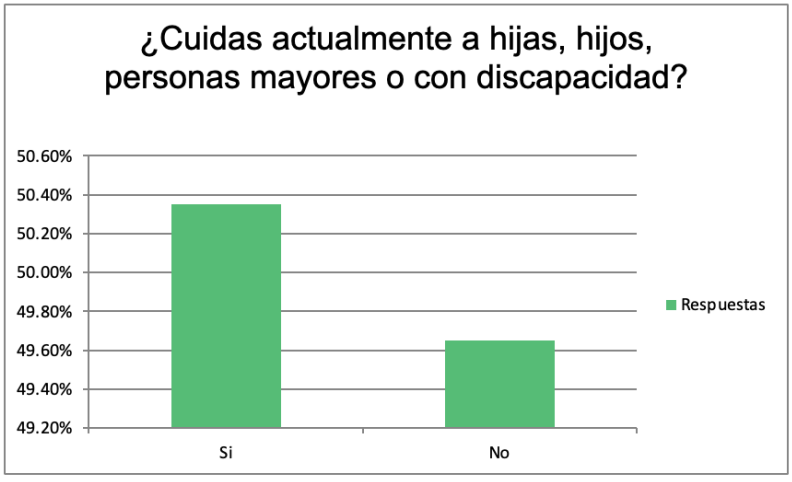
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

Tabla 36: Resultados de ¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	50.35%	71
No	49.65%	70
	Respondido	**141**
	Omitido	**13**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 33: Resultados de ¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El estudio revela una distribución prácticamente equitativa entre las mujeres militantes del PAN. El 50.35% (71 mujeres) respondió afirmativamente, mientras que el 49.65% (70 mujeres) indicó no tener responsabilidades actuales de cuidado. Esta mínima diferencia de 0.7 puntos porcentuales sugiere una realidad compartida por mitades, donde las tareas de cuidado no son universales pero sí altamente prevalentes entre las militantes.

Esta paridad puede interpretarse como un indicio de que las condiciones de participación política de las mujeres al interior del PAN se ven condicionadas por su contexto familiar y social. Dado que la carga del cuidado recae históricamente sobre las mujeres, la mitad de las militantes están enfrentando una doble jornada: la política y la del cuidado, lo cual puede limitar su disponibilidad para actividades de formación, liderazgo o toma de decisiones.

Este hallazgo refleja la urgencia de considerar políticas de corresponsabilidad institucional al interior del partido. El hecho de que una proporción tan significativa de mujeres tenga responsabilidades de cuidado implica que cualquier diseño de programas de formación, liderazgo o participación debe tener en cuenta factores como horarios, apoyo logístico y servicios auxiliares (como guarderías o accesibilidad digital) para no reproducir exclusiones indirectas.

La implicación más profunda de este hallazgo es que la militancia femenina del PAN no es homogénea y se encuentra atravesada por realidades personales que impactan directamente en su capacidad de agencia. Reconocer esta segmentación es crucial para diseñar estrategias de formación política verdaderamente incluyentes y eficaces, que permitan fortalecer la participación femenina desde un enfoque de justicia social y equidad de género.

Pregunta 43

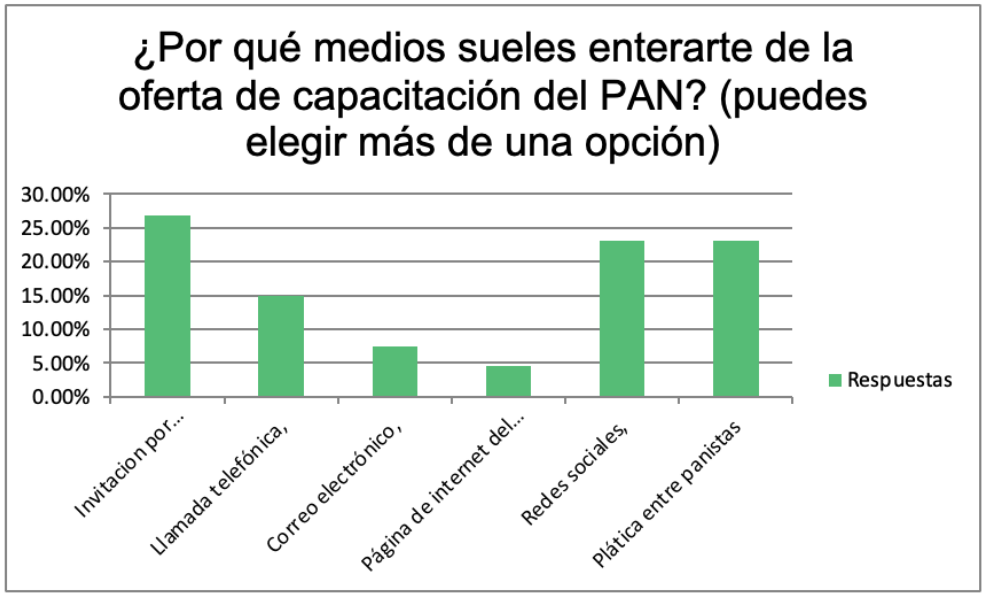
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

Tabla 37: Resultados de ¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	26.87%	36
Llamada telefónica,	14.93%	20
Correo electrónico,	7.46%	10
Página de internet del PAN,	4.48%	6
Redes sociales,	23.13%	31
Plática entre panistas	23.13%	31
	Respondido	**134**
	Omitido	**20**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 34: Resultados de ¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El 26.87% indicó que se entera principalmente mediante convocatorias formales, mientras que tanto las redes sociales como la plática entre panistas comparten el segundo lugar con un 23.13% (31 respuestas cada uno). Esto sugiere que la militancia femenina responde favorablemente tanto a canales institucionales como a redes informales de comunicación interpersonal.

Es relevante observar que los canales digitales estructurados como el correo electrónico (7.46%) y la página oficial del PAN (4.48%) muestran una penetración significativamente baja. Esto podría deberse a una falta de actualización de bases de datos, poca frecuencia de uso o baja confianza en estos medios como fuentes de información inmediata y útil. Además, la llamada telefónica, aunque más tradicional, representa un canal medio con el 14.93%, reflejando su vigencia para ciertos segmentos de la militancia.

La predominancia de la comunicación interpersonal (ya sea formal como la convocatoria o informal como la plática entre panistas) destaca la centralidad de las relaciones sociales en la difusión de oportunidades de formación. Esta tendencia refuerza la idea de que las estructuras de confianza y pertenencia son elementos clave para movilizar la participación femenina al interior del partido. Las redes

sociales, como puente entre lo digital y lo social, también cumplen un papel relevante, lo que indica una transición híbrida en las formas de comunicación política interna.

Estos hallazgos invitan a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer una comunicación multicanal más eficiente, donde se integre lo formal, lo digital y lo comunitario. Si bien las convocatorias son efectivas, la complementariedad con redes sociales y comunicación directa entre pares puede potenciar el alcance y la participación. Asimismo, la baja incidencia de medios electrónicos formales sugiere oportunidades de mejora en la digitalización de procesos informativos al interior del PAN.

Pregunta 44

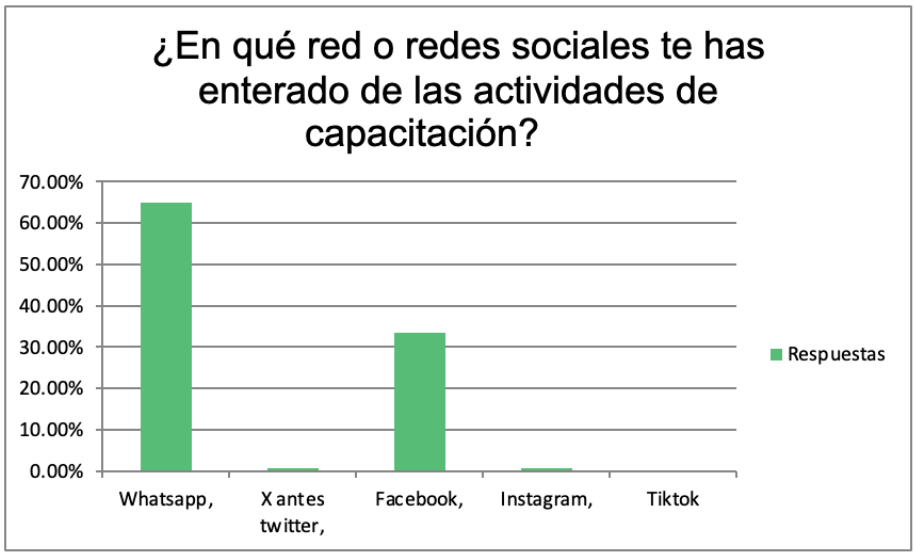
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

Tabla 38: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	64.89%	85
X antes twitter,	0.76%	1
Facebook,	33.59%	44
Instagram,	0.76%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respondido	**131**
	Omitido	**23**

Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

Gráfica 35: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?



Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN

El análisis de los datos presentados muestra una marcada concentración en el uso de WhatsApp como principal canal digital para la difusión de actividades de capacitación entre mujeres militantes del PAN. Con un 64.89%, esta plataforma supera por amplio margen a todas las demás redes sociales, lo que subraya su efectividad como herramienta de comunicación inmediata, personalizada y de alta penetración en grupos organizativos. Esta tendencia también refleja la naturaleza cerrada, directa y confiable de la mensajería móvil frente a plataformas más públicas o impersonales.

En segundo lugar, Facebook se posiciona con un 33.59%, lo cual reafirma su relevancia como red social de mayor alcance en contextos políticos y comunitarios, especialmente entre perfiles adultos. Facebook permite la circulación de convocatorias, eventos y transmisiones en vivo, lo que lo convierte en una opción complementaria robusta a WhatsApp, aunque con menor impacto en términos de inmediatez y segmentación dirigida.

Por el contrario, el resto de plataformas digitales como X (antes Twitter) e Instagram apenas registran un 0.76% cada una y TikTok no reporta menciones. Estos resultados son indicativos de una limitada presencia o aprovechamiento institucional del PAN en dichas redes o bien de una menor afinidad entre las usuarias consultadas hacia estos espacios, probablemente por razones generacionales, de estilo de comunicación o de objetivos comunicativos menos alineados con los fines de capacitación política.

Los resultados sugieren que la difusión efectiva de actividades de formación debe priorizar entornos donde la confianza interpersonal y la interacción directa predominan. La concentración en WhatsApp también indica una necesidad crítica de desarrollar redes de distribución eficientes y jerárquicamente organizadas para escalar el alcance sin perder personalización.

Pregunta 45

¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación del PAN? Respuesta abierta.

El análisis revela una serie de patrones claros y propuestas estratégicas que reflejan las necesidades comunicacionales de la militancia. De las personas que respondieron, la gran mayoría coincidió en que la difusión debe ser multicanal, accesible, oportuna y personalizada, adaptándose a la realidad digital y comunitaria del partido.

1. Predominio de WhatsApp y redes sociales como canales preferentes: Una cantidad significativa de respuestas mencionó explícitamente el uso de WhatsApp, tanto en grupos como a través de mensajes directos, como el medio más efectivo para comunicar las ofertas de capacitación. Facebook, Instagram y otras redes también fueron recurrentes. Esto indica que la militancia está acostumbrada a recibir información de forma digital e inmediata, y valora la comunicación directa, informal y constante.

2. Necesidad de comunicación anticipada, estratégica y clara: Varios respondientes sugieren que la difusión no debe ser improvisada, sino con al menos una semana o incluso un mes de anticipación, acompañada de piezas visuales atractivas y lenguaje accesible. Se pide que no solo se informe, sino que se motive a participar, explicando los beneficios concretos de la capacitación. Además, se sugiere recurrir a campañas pautadas en redes y estrategias de marketing digital.

3. Inclusión de medios tradicionales y comunitarios: Aunque las plataformas digitales dominan, también se propuso el uso de llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, perifoneo, volantes y convocatorias personales a través de comités municipales o liderazgos locales. Esta variedad refleja la importancia de una estrategia inclusiva y territorial que alcance a militantes de zonas urbanas, rurales, con diferentes niveles de acceso digital o participación activa.

4. Recomendaciones institucionales y organizativas: Se planteó que los Comités Directivos Municipales (CDM) asuman un rol más activo en la difusión, evitando que la comunicación se concentre en pequeños grupos. Se solicitó transparencia en el uso de recursos de difusión, que las convocatorias sean públicas, y que no se reserven a círculos cerrados de poder. Esto sugiere una preocupación por la equidad en el acceso a las oportunidades de formación al interior del partido.

En resumen, las respuestas destacan que una estrategia de difusión exitosa debe combinar medios digitales y tradicionales, cuidar el contenido y el tono de la convocatoria, garantizar amplitud territorial, y evitar prácticas excluyentes o centralizadas. Esto no solo ampliará la participación, sino que reforzará el sentido de pertenencia y compromiso con el PAN.

Pregunta 46

¿Deseas agregar algún comentario, recomendación o solicitud? Respuesta abierta.

Este bloque de comentarios refleja un anhelo claro de democratización interna, mayor apertura, reconocimiento al trabajo real y políticas de igualdad sustantiva al interior del PAN. Las militantes que participaron en el estudio, no sólo desean ser formadas, sino incidir, participar y ser tomadas en serio como liderazgos políticos. El partido tiene aquí una radiografía honesta del sentir de muchas mujeres, que podría convertirse en una base sólida para la construcción de un PAN más incluyente, competitivo y socialmente responsable.

Se revelan temas recurrentes que reflejan las demandas y preocupaciones más profundas de la militancia femenina. Las respuestas giran en torno a cinco grandes ejes:

1. Inclusión real, fin de favoritismos y valoración del trabajo de base
Muchas mujeres manifestaron su hartazgo por la concentración del poder en grupos o personas específicas, lo que limita el acceso equitativo a cargos, candidaturas y espacios de decisión. Se exige que las oportunidades sean para todas, no sólo para quienes tienen “canicas” (influencia), parentescos, o forman parte de élites del partido. Las respuestas piden que se valoren el compromiso, la trayectoria y el trabajo real, incluso cuando éste no sea visible electoralmente, como labores de campo, voluntariado o promoción.

2. Capacitación constante y con impacto
Aunque se reconoce el valor de las capacitaciones, existe una fuerte crítica hacia su falta de continuidad, planeación y utilidad práctica. Algunas militantes expresan frustración por capacitarse sin que ello derive en oportunidades políticas concretas. Otras solicitan temas más aplicables, específicos y estratégicos, como formación para quienes aspiran a cargos públicos o espacios de liderazgo. También se propone abrir convenciones estatales o nacionales de regidoras y síndicas, para intercambiar ideas y replicar buenas prácticas.

3. Escucha activa, seguimiento real y no simulación
Varias participantes expresan la preocupación de que este estudio, como otras iniciativas, quede en papel y no derive en acciones concretas. Solicitan que sus respuestas sean consideradas para la toma de decisiones al interior del partido y que

se implementen mecanismos reales de seguimiento. En sus palabras, “que este estudio no sea una mera consulta simbólica”.

4. Renovación generacional y participación abierta
Hay una demanda reiterada por abrir espacios a nuevas generaciones de mujeres, con perfiles diversos y capacidad demostrada, evitando que los mismos nombres circulen continuamente por los mismos cargos. Se destaca la necesidad de que el partido confíe más en su base militante, especialmente en mujeres jóvenes, líderes comunitarias y militantes de larga trayectoria que han sido ignoradas.

5. Defensa de valores doctrinales y unidad partidista
Algunas respuestas aluden al deseo de que el PAN retome sus valores fundacionales, como la defensa de la vida, la ética en la función pública, la formación humanista y la participación ciudadana. También se insiste en que debe terminar la división interna, la simulación y la politización oportunista de los procesos de selección.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Aguascalientes para 2025, con base en sus opiniones y experiencias.

El análisis FODA, también conocido como análisis SWOT en inglés, es una herramienta de planificación estratégica que permite a individuos u organizaciones evaluar de manera sistemática sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. En esencia, el FODA ayuda a identificar los aspectos internos y externos que pueden potenciar o limitar el logro de objetivos específicos. La parte interna, conformada por fortalezas y debilidades, revela las ventajas competitivas y las áreas que requieren mejoras al interior de la investigación. Por otro lado, las oportunidades y amenazas, que son elementos del entorno externo, ofrecen una visión del panorama externo que puede favorecer o poner obstáculos al éxito. La clave de esta herramienta radica en su capacidad para integrar estos cuatro aspectos en un marco coherente, permitiendo una planificación estratégica informada y orientada a resultados concretos.

A continuación, se presenta un análisis FODA estratégico del estudio exploratorio de necesidades de capacitación de las mujeres panistas en Aguascalientes (2025). Este ejercicio va más allá de una simple clasificación de factores internos y externos; busca ofrecer una visión estratégica integral, capaz de orientar acciones concretas y sostenibles que impulsen el liderazgo de la mujer al interior del Partido Acción Nacional. La finalidad central de este análisis es identificar las fortalezas que se pueden potenciar, las debilidades que requieren atención, las oportunidades del entorno que se pueden aprovechar y las amenazas que deben gestionarse para promover un cambio real y duradero. Es, en definitiva, una herramienta que combina diagnóstico, estrategia y propuestas de acción, con un enfoque propositivo y orientado a resultados concretos en el contexto político y social actual.

El análisis FODA permite comprender en profundidad la situación presente de las mujeres panistas en Aguascalientes, valorando las capacidades, recursos y competencias que ya existen, pero también reconociendo los obstáculos y limitaciones que deben superarse para fortalecer su participación y liderazgo. La identificación de las fortalezas internas, como el compromiso, la motivación y la disposición de las mujeres militantes, se convierte en un pilar fundamental para crear oportunidades de crecimiento y liderazgo auténtico. Al mismo tiempo, el reconocimiento de las debilidades, como la falta de programas especializados, la escasa visibilidad en cargos de decisión o los prejuicios culturales, da pauta para desarrollar intervenciones estratégicas en capacitación.

Por otro lado, en el análisis también se consideran las oportunidades del entorno externo, tales como cambios en la percepción social respecto a la igualdad de género, el respaldo de nuevas normativas que fomentan la participación política de la mujer, o la existencia de alianzas institucionales que pueden potenciar las acciones de capacitación y liderazgo. Estos elementos externos ofrecen un campo fértil para la innovación y el fortalecimiento del liderazgo de la mujer, pero requieren ser identificados y aprovechados de manera estratégica. De igual forma, las amenazas, que pueden variar desde la persistencia de prejuicios culturales hasta la competencia con otros actores políticos o sociales, necesitan abordarse con planes de gestión que aseguren la sostenibilidad y expansión del liderazgo de las mujeres panistas.

Este análisis no solo clasifica y evalúa los factores internos y externos, sino que también fomenta una visión estratégica propositiva. La integración de estos elementos permite diseñar líneas de acción específicas, alineadas con las necesidades reales detectadas, que promuevan la formación, el empoderamiento y la participación activa de las mujeres en todos los niveles del partido. En particular, la visión propositiva busca promover la creación de programas de capacitación técnicamente actualizados, la generación de redes de apoyo y liderazgo, así como la promoción de una cultura partidista más inclusiva y receptiva a las propuestas de las mujeres. Todos estos aspectos contribuyen a la construcción de un liderazgo femenino sólido, visible y con impacto en la organización y en la comunidad política en general.

Este ejercicio estratégico también es clave para establecer prioridades claras, definir metas alcanzables y diseñar intervenciones precisas que respondan a la realidad local. La identificación de fortalezas internas, como la capacidad de liderazgo ya existente en algunas mujeres, puede potenciarse mediante acciones específicas de formación y mentoría. Las debilidades, como la poca presencia femenina en cargos de decisión, se abordan mediante políticas internas y cambios estructurales que fomenten la participación activa. En cuanto a las oportunidades externas, aspectos como el cambio de percepción social o el incentivo gubernamental, pueden ser utilizados para impulsar campañas de sensibilización y liderazgo. La gestión de

amenazas, esto es, obstáculos culturales o políticos, requiere de estrategias de comunicación, sensibilización y generación de alianzas sólidas.

En suma, este análisis FODA se configura como una herramienta estratégica imprescindible para diseñar políticas, programas y acciones que fortalezcan la posición de las mujeres en el PAN de Aguascalientes. La visión que aporta permite transformar los datos en propuestas concretas, orientadas a promover un liderazgo de la mujer más equitativo, reconocible y con un impacto real en la cultura política del partido. Además, promueve un enfoque participativo donde las propias mujeres militantes puedan ser protagonistas del proceso, aportando ideas y generando compromiso, para construir un liderazgo que refleje los valores de igualdad, inclusión y democracia que el PAN aspira consolidar.

Fortalezas (F)

1. **Disposición hacia la capacitación**: Más del 88% consideran que la capacitación debe ser obligatoria para aspirar a cargos de elección popular, reflejando una cultura organizacional proclive al aprendizaje y profesionalización.
2. **Aspiraciones de liderazgo en expansión**: Un 64.83% de las mujeres desea ocupar cargos directivos en los próximos cinco años, lo que evidencia un capital político latente con potencial de crecimiento.
3. **Reconocimiento de utilidad formativa**: El 63% afirma que la capacitación ha sido útil en sus cargos, legitimando las estructuras de formación ya existentes y brindando un punto de partida para su expansión.

Oportunidades (O)

1. **Transversalización del enfoque de género:** Con un 94% que demanda capacitación en igualdad y prevención de violencia de género, existe una ventana institucional para reposicionar al PAN como un partido promotor de derechos y equidad.
2. **Diseño de rutas de formación diferenciadas:** La preferencia por capacitaciones cada seis meses o anuales (80%) permite planificar programas modulares híbridos, escalonados, y territorialmente adaptables.
3. **Potencial de alianzas interinstitucionales:** La necesidad de formación técnica en administración pública, estrategia política y comunicación abre la posibilidad de colaboración con universidades, OSCs y entes especializados.
4. **Demanda de nuevas metodologías:** El bajo reconocimiento de la mentoría como modalidad señala una oportunidad para introducir modelos innovadores de acompañamiento político, como coaching o liderazgo intergeneracional.

Debilidades (D)

1. **Centralización de convocatorias**: La mayoría de las capacitaciones son convocadas por el CDE y la PPM, lo cual limita la diversidad temática y reduce el alcance operativo del resto de las secretarías.
2. **Desconexión entre teoría y práctica**: Un 16.67% considera que la capacitación no les ha sido útil, y un 54.84% de estas respuestas apuntan a la irrelevancia del contenido, lo que refleja un desajuste entre la oferta y las funciones reales.
3. **Falta de reconocimiento institucional**: Muchos cargos ocupados por mujeres se agrupan en la categoría "otros", lo que evidencia una omisión en la nomenclatura partidista y una invisibilización estructural de su trabajo.

Amenazas (A)

1. **Violencia política de género no visibilizada**: Aunque el 26.6% percibe haberla experimentado, otro 22.3% no respondió o desconoce el término, lo que sugiere un subregistro derivado de miedo, normalización o falta de mecanismos de denuncia.
2. **Desigualdad territorial y logística**: La centralización en zonas urbanas y la falta de espacios de cuidado infantil limitan el acceso equitativo, especialmente en municipios rurales o entre mujeres con cargas domésticas.
3. **Estructuras clientelares y excluyentes**: Grupos de poder cerrados, decisiones verticales y favoritismo reiterado debilitan la institucionalidad democrática y desmotivan a mujeres con liderazgo emergente.
4. **Fuga de liderazgo**: La falta de incentivos simbólicos, económicos o de reconocimiento podría derivar en deserción política o baja participación sostenida en estructuras organizativas del partido.

Los resultados proporcionan una radiografía clara del ecosistema de liderazgo de la mujer panista: comprometido, aspiracional y altamente capacitable, pero también marginado de los centros de poder y operando bajo condiciones estructurales adversas. El desafío estratégico es dual: institucionalizar políticas inclusivas de formación continua con enfoque de género y democratizar el acceso al poder mediante mecanismos objetivos, descentralizados y meritocráticos. Así, el PAN no solo fortalece sus liderazgos, sino que se posiciona como un partido congruente con los principios de justicia, equidad y participación plural.

VI.3 Estrategias y líneas de acción para mejorar la capacitación ofrecida, con la finalidad de contribuir a fortalecer el liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Aguascalientes.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Aguascalientes en el año 2025 y subsecuentes rumbo a 2027, se presenta una tabla que sintetiza las Estrategias, Líneas de Acción y Actividades sugeridas.

Estrategia 1: Profesionalización progresiva con enfoque modular y personalizado

Objetivo: Elevar de manera sostenida el nivel de preparación política y habilidades estratégicas de las militantes panistas, mediante un sistema de formación que sea estructurado, flexible y adaptado a los diversos perfiles, experiencias y aspiraciones de las mujeres en el partido.

Líneas de acción:

1. **Diseño de una Ruta de Capacitación Modular Integral:** Crear un sistema de formación escalonado en módulos que abarque desde los fundamentos doctrinales del PAN hasta habilidades específicas de liderazgo político, incluyendo negociación efectiva, vocería pública, análisis legislativo y gestión de campañas. Este diseño permitirá una progresión clara y medible, con objetivos definidos en cada etapa, facilitando la adaptación a distintas necesidades y niveles de conocimiento, y promoviendo la continuidad en el aprendizaje.

2. **Diagnóstico de perfiles políticos personalizados:** Implementar una evaluación diagnóstica inicial mediante pruebas o entrevistas que permitan identificar el nivel de conocimiento, experiencia y aspiraciones de cada participante. Esto facilitará la asignación de planes de formación ajustados e individualizados, asegurando que cada mujer reciba una capacitación pertinente y eficiente, promoviendo su motivación y compromiso continuo.

3. **Plataforma de seguimiento y mentorías especializadas:** Desarrollar un sistema digital que permita a las militantes monitorear sus avances a través de un portafolio personal, recibir retroalimentación constante y participar en sesiones de mentoría con mujeres líderes consolidadas del PAN. Estas mentorías fortalecerán el crecimiento personal y profesional, fomentando redes de apoyo y promoviendo modelos de liderazgo femenino.

Estrategia 2: Institucionalización del enfoque de igualdad sustantiva en la formación política

Objetivo: Fomentar un entorno institucionalmente sólido y libre de violencia de género, que visibilice desigualdades, erradique prácticas discriminatorias y promueva una cultura política equitativa realmente integradora, basada en los principios de igualdad sustantiva y respeto a los derechos humanos.

Líneas de acción:

1. **Capacitación obligatoria en género, derechos humanos y liderazgo con perspectiva de género:** Implementar, como requisito indispensable para aspirar a cargos públicos o posiciones de liderazgo en el partido, cursos especializados en igualdad sustantiva, prevención de violencia política, derechos humanos y liderazgo inclusivo. Esta formación deberá ser continua y actualizada con base en los avances legislativos y sociales, promoviendo una cultura de respeto y dignidad. La capacitación debe dirigirse a hombres y mujeres.

2. **Reforzar y promover el Protocolo de atención contra la violencia política con tutorías personalizadas:** Fortalecer a la Comisión de Atención de Género del Partido con una unidad de acompañamiento que brinde orientación y apoyo psicológico confidencial a quienes hayan enfrentado violencia política o discriminación, además de promover la sensibilización sobre el tema mediante talleres y campañas internas. Contar con tutoras formadas en atención emocional garantizará que las mujeres no solo sean capacitadas, sino también protegidas y acompañadas en su proceso formativo y político.

3. **Red de Liderazgo Entre Mujeres:** Crear una red de mujeres con perfil en liderazgo que promuevan activamente la cultura de apoyo mutuo, cooperación y solidaridad interna. Esta red debe luchar contra la competencia tóxica y fomentar ambientes de respeto, colaboración y estímulo para que más mujeres puedan acceder y consolidar posiciones de influencia al interior del partido y en la esfera pública.

Estrategia 3: Territorialización y descentralización de la oferta formativa

Objetivo: Garantizar que toda militante, sin importar su ubicación geográfica, tenga acceso igualitario a oportunidades de capacitación y crecimiento político, mediante acciones adaptadas a las condiciones socioeconómicas y geográficas de cada municipio o región, promoviendo así una presencia más equitativa del liderazgo femenino en todo el estado.

Líneas de acción:

1. **Capacitación itinerante en municipios estratégicos:** Organizar jornadas de formación presenciales en diferentes municipios, con una frecuencia de al menos una vez por trimestre, en las que se aborden temáticas prioritarias y en las que participen facilitadoras locales que conozcan el contexto particular de cada comunidad. Esto permitirá reducir las barreras de acceso y fortalecer las capacidades en las zonas más alejadas.

2. **Microcentros de aprendizaje político:** Establecer espacios permanentes en los comités municipales donde las mujeres puedan acceder a materiales

formativos, participar en asesorías y organizar sesiones autogestionadas. Estos centros serán catalizadores para la creación de comunidades de aprendizaje, fortaleciendo la autonomía y el liderazgo local.

3. **Fondo de movilidad y conectividad:** Crear un fondo específico para apoyar desplazamientos, cuidado infantil y conexión digital, con el fin de garantizar la participación activa de las mujeres con menos recursos económicos. La inversión en infraestructura y logística facilitará su incorporación en actividades de formación, asambleas y liderazgo comunitario, promoviendo la equidad territorial.

Estrategia 4: Innovación pedagógica y tecnológica en la capacitación

Objetivo: Diversificar y modernizar los métodos de formación política, incorporando enfoques pedagógicos innovadores, interactivos y accesibles, que respondan a las dinámicas actuales, favoreciendo una mayor participación, motivación y retención del conocimiento entre las militantes panistas.

Líneas de acción:

1. **Campus PAN Digital avanzado:** Consolidar una plataforma en línea de acceso abierto que ofrezca una experiencia formativa integral mediante cursos interactivos, cápsulas en video, pódcast especializados, simuladores políticos y foros de discusión en vivo. Esta plataforma permitirá la formación continua en cualquier momento y lugar, fomentando la autoevaluación, el aprendizaje colaborativo y la actualización permanente, además de promover espacios de intercambio entre militantes a nivel nacional. Esta iniciativa puede ser integrada al proyecto *Universidad Virtual* en conunto con la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación.

2. **Laboratorios de liderazgo político:** Impulsar talleres presenciales o híbridos —que combinan componentes virtuales y presenciales— dedicados a la simulación de escenarios de gobernanza, resolución de conflictos, debate parlamentario, diseño de campañas electorales y otras habilidades estratégicas. Estos laboratorios ofrecerán experiencias prácticas y vivenciales, potenciando el liderazgo, la toma de decisiones y la confianza en el ejercicio político, mediante metodologías participativas y centradas en el aprendizaje experiencial.

3. **Gamificación del proceso formativo:** Introducir en los programas de capacitación dinámicas de juegos políticos, competencias por logros, niveles de avance y recompensas simbólicas o académicas. La gamificación incentivará la motivación, el compromiso y la competitividad sana, facilitando la asimilación de conocimientos complejos y promoviendo una cultura de

aprendizaje continuo que resulta más atractiva y efectiva para las generaciones más jóvenes y tecnológicamente conectadas.

Estrategia 5: Vinculación con actores estratégicos y certificación con valor curricular

Objetivo: Fortalecer la legitimidad y reconocimiento del aprendizaje adquirido por las militantes, abriendo nuevas vías de inserción política efectiva, mediante alianzas estratégicas con instituciones educativas, organismos públicos y organizaciones nacionales e internacionales. Además, promover certificaciones con reconocimiento académico que aporten valor curricular y promuevan la meritocracia.

Líneas de acción:

1. **Convenios con universidades y organismos públicos:** Formalizar alianzas para diseñar y ofrecer cursos, diplomados y especialidades en temas político-electorales, derechos humanos, gestión pública y liderazgo con validez curricular. Estas acreditaciones elevarán el prestigio de la capacitación, facilitarán el reconocimiento oficial del aprendizaje y abrirán caminos para la incorporación de mujeres en cargos de mayor responsabilidad, tanto en el ámbito partidista como en el sector público.

2. **Intercambio de experiencias nacionales e internacionales:** Gestionar estancias breves, pasantías, seminarios internacionales y visitas de intercambio con mujeres líderes de otras entidades y países. Estas experiencias comparadas fortalecerán la formación, ampliarán la visión global y promoverán un aprendizaje profundo sobre mejores prácticas, innovación en liderazgo femenino y estrategias de participación efectiva en contextos diversos.

3. **Banco de Talentos Femenino:** Crear un registro público y dinámico que recopile perfiles de mujeres capacitadas, con habilidades y experiencias verificadas, listas para asumir cargos al interior del partido, en instituciones públicas o en cargos de liderazgo estratégico. Este banco permitirá visibilizar el talento femenino, promover la meritocracia y facilitar la asignación de responsabilidades a perfiles calificados, fortaleciendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las capacidades femeninas en escena política y social.

VI.4 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

A partir de la estrategia general de fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres panistas en Aguascalientes, se estructuraron cinco estrategias clave, cada una con líneas de acción y actividades operativas. La primera estrategia apuesta

por una profesionalización progresiva mediante una capacitación modular y personalizada. Esto implica implementar rutas de aprendizaje estructuradas (básico, intermedio y avanzado), diagnósticos individuales y mentorías, todo con apoyo de herramientas digitales. Estas acciones permiten adaptar la formación a los diferentes perfiles y trayectorias de las militantes, asegurando un crecimiento político escalonado, contextual y medible.

La segunda estrategia se centra en institucionalizar la igualdad sustantiva como eje transversal en la formación política. Se propone establecer capacitaciones obligatorias en temas de género, crear un protocolo de apoyo a víctimas de violencia política y formar una red de liderazgo sororo. Las actividades diseñadas apuntan a cambiar la cultura interna del partido, promoviendo espacios más seguros, inclusivos y libres de violencia, lo que incide directamente en el empoderamiento y participación activa de las mujeres en la vida política del PAN.

La tercera estrategia aborda la territorialización de la capacitación, asegurando que las mujeres de todos los municipios del estado accedan a oportunidades de formación. Se plantean jornadas de capacitación itinerante, microcentros de aprendizaje en comités municipales y fondos de apoyo para movilidad, cuidado infantil y conectividad digital. Esta estrategia democratiza el acceso al conocimiento político y responde a las barreras estructurales que enfrentan muchas mujeres, especialmente en zonas rurales o con menos recursos.

La cuarta estrategia introduce innovación pedagógica y tecnológica para diversificar y dinamizar el proceso de formación. Entre sus propuestas se incluye el desarrollo del “Campus PAN Digital” con múltiples recursos interactivos, laboratorios de liderazgo presenciales o híbridos, y el uso de la gamificación como herramienta de motivación y retención del conocimiento. Estas acciones permiten una experiencia de aprendizaje más flexible, atractiva y adaptada a las nuevas generaciones, manteniendo el interés y compromiso de las participantes.

Finalmente, la quinta estrategia se enfoca en vincular la capacitación con actores externos y generar valor curricular para legitimar el aprendizaje. Se contemplan convenios con universidades, intercambios nacionales e internacionales y la creación de un Banco de Talentos Femenino. Estas actividades no sólo profesionalizan el perfil político de las mujeres panistas, sino que también amplían sus oportunidades de participación en espacios de toma de decisiones, fortaleciendo su visibilidad y proyección al interior y fuera del partido. Esta visión integral contribuye a transformar la cultura política en Aguascalientes desde una perspectiva de equidad, formación y meritocracia.

Tabla 39: Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

Estrategia	Acciones	Actividades
Estrategia 1: Profesionalización progresiva con enfoque modular y personalizado	Diseño de una Ruta de Capacitación Modular	1. Definir niveles de complejidad temática
		2. Diseñar malla curricular por niveles
		3. Validar contenidos con expertas en política
		4. Producir manuales y guías didácticas
		5. Pilotear la ruta con un grupo focal
	Diagnóstico de perfil político individual	1. Diseñar instrumentos de autoevaluación
	Diagnóstico de perfil político individual	2. Aplicar test diagnóstico en línea
	Diagnóstico de perfil político individual	3. Analizar resultados con software especializado
	Diagnóstico de perfil político individual	4. Segmentar a las participantes por niveles
	Diagnóstico de perfil político individual	5. Retroalimentar individualmente los perfiles
	Plataforma de seguimiento con mentorías	1. Desarrollar un portal web interactivo
	Plataforma de seguimiento con mentorías	2. Asignar mentoras por trayectoria y perfil
	Plataforma de seguimiento con mentorías	3. Generar informes mensuales de avance
	Plataforma de seguimiento con mentorías	4. Programar sesiones una a una
	Plataforma de seguimiento con mentorías	5. Evaluar el impacto del acompañamiento

Estrategia 2: Institucionalización del enfoque de igualdad sustantiva en la formación política	Capacitación obligatoria en temas de género y derechos humanos	1. Diseñar módulos en temas de igualdad y derechos
		2. Hacer obligatoria la certificación en el tema
		3. Realizar campañas informativas internas
		4. Coordinar con expertas en género
		5. Desarrollar ejercicios vivenciales en talleres
	Fortalecer el Protocolo de violencia política y tutoría emocional	1. Crear una unidad de atención confidencial
		2. Contratar psicólogas políticas capacitadas
		3. Elaborar un manual de acción inmediata
		4. Desarrollar un formulario digital anónimo
		5. Ofrecer grupos de apoyo y resiliencia
	Red de Liderazgo Entre Mujeres	1. Seleccionar mujeres líderes capacitadas
		2. Formar comités locales de sororidad
		3. Organizar encuentros presenciales o virtuales
		4. Producir contenido que visibilice buenas prácticas
		5. Vincular a la red con iniciativas institucionales
Estrategia 3: Territorialización y descentralización de la oferta formativa	Capacitación itinerante en municipios clave	1. Elaborar calendario semestral por región
		2. Contratar facilitadoras comunitarias

		3. Diseñar contenidos adaptados al territorio
		4. Coordinar sedes con comités municipales
		5. Monitorear participación y satisfacción
	Microcentros de aprendizaje político	1. Equipar espacios básicos con mobiliario y tecnología
		2. Distribuir bibliografía clave sobre liderazgo político
		3. Designar facilitadoras responsables por zona
		4. Fomentar círculos de lectura y debate
		5. Establecer horarios regulares de asesoría
	Bolsa de movilidad y conectividad	1. Asignar presupuesto específico por zona
		2. Crear criterios de elegibilidad transparentes
		3. Desarrollar formulario de apoyo logístico
		4. Coordinar transporte comunitario
		5. Apoyar con acceso a guarderías o redes de cuidado
Estrategia 4: Innovación pedagógica y tecnológica en la capacitación	Campus PAN Digital	1. Diseñar interfaz amigable y funcional
		2. Subir contenidos multimedia por tema
		3. Habilitar foros moderados por expertas
		4. Incluir sistema de insignias por logros

		5. Medir uso y efectividad con analítica digital
	Laboratorios de liderazgo político	1. Simular cabildos o sesiones legislativas
		2. Organizar debates con temas reales
		3. Ejercitar técnicas de argumentación
		4. Coordinar con actores reales para prácticas
		5. Evaluar liderazgo en situaciones simuladas
	Gamificación del proceso formativo	1. Diseñar un sistema de puntos y niveles
		2. Desarrollar apps o plataformas con retos
		3. Reconocer públicamente a las más destacadas
		4. Otorgar premios simbólicos al final de módulos
		5. Hacer torneos de conocimiento político
Estrategia 5: Vinculación con actores estratégicos y certificación con valor curricular	Convenios con universidades y organismos públicos	1. Firmar acuerdos de colaboración educativa
		2. Ofrecer diplomados conjuntos
		3. Reconocer créditos académicos
		4. Integrar contenidos PAN en programas formales
		5. Difundir la oferta en redes institucionales
	Intercambio de experiencias nacionales e internacionales	1. Contactar embajadas o redes internacionales

		2. Seleccionar candidatas a programas de intercambio
		3. Gestionar apoyos logísticos y financieros
		4. Elaborar memorias de experiencia compartida
		5. Difundir aprendizajes en seminarios abiertos
	Banco de Talentos Femenino	1. Diseñar formato de registro con criterios técnicos
		2. Validar experiencia y formación de inscritas
		3. Hacer visible el banco en plataformas oficiales
		4. Integrar esta base en procesos de selección interna
		5. Actualizar semestralmente el directorio

Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico.

Estas estrategias tienen como propósito transformar la cultura de desarrollo del liderazgo de la mujer mediante la incorporación de metodologías innovadoras, tecnicamente avanzadas y pedagógicamente efectivas. La intención es ofrecer procesos de capacitación dinámicos, accesibles y adaptados a las necesidades específicas de las militantes, promoviendo una formación continua y de calidad que eleve los niveles de competencia, confianza y autonomía de las mujeres en el ámbito político. Al diversificar los enfoques formativos, se busca no solo fortalecer habilidades técnicas y estratégicas, sino también fomentar un liderazgo basado en valores de igualdad, inclusión y participación activa.

El enfoque no solo se centra en la capacitación individual, sino también en la creación de un ecosistema colaborativo y sinérgico que sostenga y potencie el talento de la mujer. Esto implica establecer alianzas estratégicas con universidades, organizaciones internacionales y actores públicos que puedan aportar recursos, reconocimiento y experiencias comparadas. La colaboración con instituciones

acreditadas y redes de mujeres líderes permitirá validar y certificar conocimientos, incrementando la legitimidad del liderazgo de la mujer y su reconocimiento a nivel institucional y social.

Asimismo, estas estrategias fomentan la experiencia práctica y el aprendizaje mediante la exposición a escenarios reales y simulados que permitan a las mujeres militantes adquirir habilidades de negociación, debate, oversight y gestión pública. La articulación de estas experiencias prácticas con los procesos formativos e institucionales garantiza que las participantes puedan afrontar con éxito los desafíos del liderazgo, y que puedan demostrar su competencia en espacios de toma de decisiones, tanto al interior del partido como en el sector público.

El reconocimiento formal y la certificación son elementos clave para consolidar la credibilidad y el estatus del liderazgo de la mujer. Al vincular la formación con validez curricular y validez profesional, se habilitan rutas concretas de inserción en cargos políticos, administrativos y de representación, asegurando que el talento y la preparación de las mujeres sean visibles y valoradas. Esto fortalece también las perspectivas de meritocracia interna en el partido, promoviendo que las mujeres puedan acceder a oportunidades que reflejen realmente su competencia y compromiso.

En suma, estas estrategias buscan trascender la capacitación tradicional, creando un sistema integral y robusto que fomente el liderazgo de la mujer sostenido y de calidad, basado en alianzas estratégicas, validación formal y experiencias prácticas. El objetivo es garantizar que las mujeres militantes del PAN puedan consolidar un perfil de liderazgo competente, visible y cualificado, que contribuya a la construcción de una política más inclusiva, equitativa y representativa en el ámbito partidista y en el escenario político en general.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La capacitación política con un enfoque estratégico, flexible y modular constituye una herramienta fundamental para responder a las necesidades diversas de las militantes panistas, reconociendo y respetando sus trayectorias, experiencias y potencialidades individuales. Al diseñar programas que se ajusten a diferentes niveles de experiencia y aspiraciones, se fortalece la participación activa y comprometida, fomentando un liderazgo que sea auténtico, visible y sostenible.

Este enfoque permite además que cada mujer avance a su propio ritmo, consolidando un proceso de desarrollo integral que se adapte a su contexto y realidad particular.

La incorporación de un diagnóstico político individual como parte del proceso de formación se establece como una herramienta clave para personalizar y enfocar los esfuerzos de capacitación. Mediante evaluaciones específicas y explicitas, se identifican las competencias, conocimientos, intereses y áreas de mejora concretas de cada participante. Esto garantiza que los contenidos, metodologías y recursos sean pertinentes y adecuados a cada perfil, facilitando un aprendizaje más efectivo y motivador. La personalización fomenta además un mayor compromiso y sentido de pertenencia, elementos esenciales para potenciar la participación sostenida en espacios políticos.

La creación de rutas de capacitación progresiva —divididas en niveles básico, intermedio y avanzado— facilita la profesionalización gradual y sistemática de las mujeres militantes. Este esquema permite ampliar progresivamente sus capacidades en áreas estratégicas como liderazgo, comunicación, gestión pública, incidencia y negociación política, promoviendo así un crecimiento integral y sostenido. Además, la clara definición de escalones de desarrollo motiva a las participantes a consolidar sus conocimientos y habilidades, fortaleciendo su autoconfianza y preparación para asumir roles de mayor responsabilidad y liderazgo político en el partido y en la esfera pública.

La mentoría, como mecanismo de transmisión de conocimientos y experiencias entre liderazgos consolidados y mujeres en formación, impulsa un aprendizaje intergeneracional que enriquece la cultura interna del partido. Facilita la transferencia de saberes, estrategias y valores, al tiempo que fortalece los vínculos de sororidad, colaboración y apoyo mutuo. Además, la existencia de programas de mentoría ayuda a reducir la deserción y el desgaste en los procesos políticos, promoviendo un espacio de acompañamiento que fomente la continuidad y el compromiso de las mujeres en roles de liderazgo, impulsando una mayor equidad en las oportunidades.

La institucionalización del enfoque de igualdad sustantiva en la formación política asegura que todos los procesos educativos sean inclusivos, equitativos y libres de

cualquier forma de violencia o discriminación. Esto implica la adopción de políticas, protocolos y prácticas que eliminen barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina. Asimismo, se promueve una cultura de respeto, convivencia igualitaria y reconocimiento del valor de cada mujer, consolidando espacios formativos que reflejen los principios de igualdad, dignidad y derechos humanos como pilares fundamentales del desarrollo político y social del partido.

Establecer cursos obligatorios en género y derechos humanos para quienes aspiran a cargos públicos al interior del PAN refuerza significativamente el compromiso ético, moral e institucional del partido con la promoción de la igualdad sustantiva y la responsabilidad social. Estos programas formativos no solo sensibilizan sobre las desigualdades y obstáculos que enfrentan las mujeres, sino que también fomentan la adopción de una perspectiva de género en la gestión pública y la toma de decisiones, promoviendo una cultura política basada en el respeto, la dignidad y los derechos humanos. La obligatoriedad de estos cursos garantiza que todos los futuros líderes interioricen valores inclusivos y equitativos desde las etapas iniciales de su carrera.

Los protocolos de atención frente a la violencia política, acompañados de mentorías emocionales integradas en los procesos de formación, actúan como mecanismos clave para prevenir, detectar y responder a situaciones de violencia o acoso. Estas herramientas contribuyen a crear ambientes seguros, libres de discriminación y hostilidad, donde las mujeres militantes y candidatas puedan denunciar, recibir apoyo psicológico y fortalecer su autoestima. Además, fortalecen una cultura de respeto y solidaridad interna, esenciales para garantizar la participación plena y segura de las mujeres en todos los ámbitos del partido.

Las redes de liderazgo sororo constituyen espacios de apoyo mutuo, colaboración, y construcción colectiva que permiten consolidar una cultura interna basada en la solidaridad, la confianza y el reconocimiento del trabajo conjunto. Al promover la formación de estas redes, se combate la competencia tóxica, los estigmas y la exclusión que, en muchas ocasiones, han limitado el avance de muchas lideresas. Este enfoque apuesta por el fortalecimiento de una cultura de sororidad que favorezca el crecimiento equitativo, la mentoría, y la cooperación, impulsando la presencia y el liderazgo efectivo de las mujeres en todos los niveles del partido.

Territorializar la capacitación mediante la descentralización de contenidos, recursos y espacios formativos democratiza el acceso a la formación política, especialmente en municipios con menor infraestructura, recursos limitados o contextos alejados de las grandes áreas urbanas. Esta estrategia reduce las desigualdades, permitiendo que mujeres en todo el estado puedan participar activamente en procesos de formación continua, fortaleciendo sus capacidades y promoviendo liderazgo local. La presencia de programas de capacitación en distintas regiones favorece también la articulación de liderazgos comunitarios y fomenta una participación más inclusiva.

Los microcentros de aprendizaje en los comités municipales fomentan y fortalecen la autonomía de las mujeres en sus comunidades, transformándolos en verdaderos nodos de formación permanente y capacitadora del liderazgo local. Estos espacios permiten a las participantes acceder a recursos, materiales formativos, asesorías y a actividades autogestionadas que refuercen su protagonismo en la dinámica política municipal. Además, contribuyen a construir ecosistemas de participación en los que las mujeres se sienten convocadas, valoradas y empoderadas para desempeñar roles de incidencia en sus comunidades y en el partido.

La innovación pedagógica fundamentada en el uso estratégico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) abre nuevas oportunidades para ampliar el alcance y la pertinencia de la formación política, permitiendo llegar a una mayor diversidad de perfiles, en particular a mujeres jóvenes y a aquellas con agendas apretadas o responsabilidades familiares que dificultan su participación en modalidades tradicionales. La integración de plataformas digitales, en conjunto con progresivos métodos pedagógicos, garantiza que más mujeres puedan acceder a recursos de formación de calidad en cualquier momento y desde cualquier lugar, promoviendo así una participación más inclusiva y equitativa.

La gamificación en el proceso de aprendizaje político constituye una estrategia innovadora que no solo hace más atractiva la capacitación, sino que también estimula la participación sostenida y el compromiso activo de las militantes. A través de dinámicas lúdicas, competencias por logros y recompensas simbólicas o académicas, se fomenta un ambiente motivador que facilita la internalización de conocimientos complejos, fortalece habilidades estratégicas y genera una cultura de aprendizaje continuo, participativo y colaborativo, en la que el desarrollo personal se sitúa en el centro del proceso formativo.

Los laboratorios de liderazgo, diseñados como simuladores de contextos reales de poder y toma de decisiones, representan espacios prácticos en los que las mujeres participantes ejercitan habilidades fundamentales para su ejercicio público y político. Estas experiencias vivenciales, que abordan escenarios de incidencia, negociación, gestión de conflictos y liderazgo en instituciones públicas, preparan a las militantes para afrontar desafíos concretos con mayor confianza, competencia y visión estratégica. La simulación permite consolidar capacidades desde una perspectiva práctica, promoviendo la experiencia tangible que requiere el ejercicio efectivo del liderazgo político moderno.

El fortalecimiento y consolidación de un Campus PAN Digital no solo democratiza el acceso al conocimiento, sino que también apuesta por la tecnología como aliada estratégica para potenciar el crecimiento político de las mujeres. Este espacio virtual se convierte en un nodo central de formación, con recursos actualizados y accesibles para todos, en el que las mujeres pueden aprender, interactuar y fortalecer sus capacidades de manera autónoma y en sus propios ritmos. La oferta de contenidos de calidad, en un entorno digital, favorece la democratización del

aprendizaje y contribuye a construir una comunidad de liderazgo más inclusiva y preparada para los retos actuales y futuros.

Otra dimensión clave del Campus Digital es la incorporación de cápsulas en video, podcasts y foros digitales, que permiten una formación asincrónica, flexible y adaptada a los ritmos de vida complejos y variadas agendas de las militantes. Estas herramientas audiovisuales facilitan la asimilación de conocimientos en diferentes formatos, atendiendo a estilos de aprendizaje distintos y promoviendo la interacción virtual. Asimismo, los foros de discusión y participación en línea fomentan el intercambio de experiencias, la reflexión colectiva y la construcción de redes de apoyo, fortaleciendo la participación activa en entornos digitales.

La validación curricular de los programas de formación mediante alianzas estratégicas con universidades y centros académicos otorga mayor legitimidad institucional, reconocimiento profesional y oportunidades concretas de inserción laboral para las mujeres que completen estos procesos formativos. Este reconocimiento contribuye a posicionar la capacitación como una vía legítima y valorada para el desarrollo de capacidades, enriqueciendo el perfil profesional de las militantes y abriendo nuevas puertas para su participación efectiva en cargos públicos, en instancias académicas o en ámbitos de incidencia social, fortaleciendo así su liderazgo y referentes en los escenarios políticos.

La profesionalización con reconocimiento de valor académico representa un elemento fundamental para fortalecer de manera sustantiva el perfil de las mujeres militantes y ampliar significativamente su influencia tanto al interior del partido como en el escenario público externo. Al obtener acreditaciones oficiales, certificaciones y grados académicos, las mujeres no solo elevan su nivel de competencia, sino que también consolidan su reconocimiento profesional, lo que incrementa su liderazgo político y social, y favorece su participación en espacios de decisión, incidencia y representación.

La formalización de convenios con organismos electorales y entidades capacitadoras especializadas permite mantener los contenidos pedagógicos actualizados y en línea con las reformas legales en materia de paridad y género. Este ejercicio de colaboración institucional garantiza que las formaciones sean pertinentes, alineadas a las nuevas normativas y, sobre todo, adaptadas a los cambios jurídicos y sociales que demandan la participación femenina en la política. Esto ayuda a crear programas de formación con mayor rigor técnico, credibilidad y legitimidad institucional, fortaleciendo la preparación de las mujeres en entornos que exigen conocimientos actualizados y capacidades ajustadas a los escenarios contemporáneos.

La conformación de un banco de talentos femeninos constituye una herramienta estratégica para promover procesos de selección más justos, meritocráticos y transparentes. Este banco, que recopila perfiles calificados, habilidades, experiencias y logros de las mujeres capacitadas y potenciales candidatas, asegura

que las oportunidades de participación en cargos de liderazgo, candidaturas y responsabilidades institucionales sean asignadas en función del talento y el mérito, reduciendo sesgos y promoviendo la igualdad de oportunidades. Además, fomenta la visibilidad de las mujeres más preparadas, facilitando una gestión de recursos humanos más eficiente y equitativa.

La visibilidad incrementada de las mujeres capacitadas potencia también su reconocimiento interno en el partido y en los espacios de decisión, elevando sus posibilidades de postulación a cargos públicos, direcciones o candidaturas internas. La promoción pública de sus logros, capacidades y formación crea referentes políticos que inspiran a nuevas generaciones, fortaleciendo así el liderazgo femenino y consolidando una cultura de equidad en la participación política, que además enriquece la imagen y la competitividad electoral del PAN.

El enfoque estratégico de estas propuestas, que combina la profesionalización con reconocimiento académico, alianzas institucionales, gestión de talentos y aumento de la visibilidad, fortalece la competencia electoral del PAN. La construcción de liderazgos femeninos sólidos, preparados y legítimos no solo favorece la representación efectiva de las mujeres, sino que también aporta a la renovación y competitividad del partido en un escenario cada vez más desafiante y demandante, en donde la presencia de mujeres con capacidades y credibilidad resulta un elemento diferencial y estratégico.

La implementación de estas estrategias requiere compromisos firmes y sostenidos de parte de la dirigencia estatal y municipales, así como de una coordinación institucional eficiente y alineada. El éxito dependerá de la voluntad política, del trabajo colaborativo entre diferentes actores y de la capacidad de armonizar recursos, programas y acciones en pos de una agenda común por el liderazgo de las mujeres. Solo con una gestión institucional efectiva y comprometida se podrá garantizar la continuidad y eficacia del proceso de transformación hacia una participación política más paritaria, cualificada e inclusiva.

La transversalización del enfoque de género en todos los procesos de capacitación garantiza que este no se limite a ser un programa aislado o un nicho, sino que se convierta en un eje rector del desarrollo político del PAN. La incorporación del enfoque de género en todas las líneas de acción refuerza la cultura de igualdad, respeto y derechos, y asegura que las prácticas, contenidos y metodologías formen parte integral del quehacer partidista. Además, el establecimiento de sistemas de evaluación y retroalimentación continua permite monitorear la calidad de los procesos formativos, realizar ajustes en tiempo real y garantizar que las acciones tengan un impacto real, duradero y que respondan a las necesidades emergentes del liderazgo femenino en el contexto político actual.

El acompañamiento emocional y político durante los procesos de formación representa un elemento clave para prevenir el abandono de las militantes, ya sea

por causa de la desmotivación, el agotamiento o las experiencias de violencia y discriminación. Este apoyo asegura un entorno de aprendizaje más seguro, inclusivo y solidario, donde las mujeres se sientan respaldadas en su crecimiento, fortaleciendo su autoestima y resiliencia ante los desafíos políticos. La existencia de mecanismos efectivos de acompañamiento contribuye a mantener su compromiso, favorece su desarrollo integral y fomenta una participación sostenida y activa en los espacios del partido y en la esfera pública.

Las mujeres capacitadas bajo este modelo de formación no solo adquieren conocimientos y habilidades, sino que además están en mejores condiciones para construir formas de gobernanza participativa y diseñar políticas públicas con perspectiva de género. Empoweradas con una formación que fomenta su liderazgo, capacidades estratégicas y sensibilidad social, estas lideresas podrán diseñar e implementar agendas de incidencia relevantes, que respondan a las demandas y necesidades de diferentes comunidades, y que promuevan una gestión pública inclusiva, transparente y basada en derechos humanos. Su involucramiento fortalecerá la democracia interna del PAN y enriquecerá su aporte en la formulación de un Estado más justo y equitativo.

Capacitar, en este contexto, significa también empoderar a las mujeres a partir de una conciencia crítica y de la confianza colectiva. La formación que se basa en estos elementos fundamentales permite desmontar prejuicios, cuestionar estructuras de poder excluyentes y promover una visión de liderazgo que sea solidaria, colaborativa y transformadora. La confianza en su propio saber y en el respaldo de sus pares fortalece su motivación y capacidad de acción, permitiéndoles afrontar con mayor seguridad los obstáculos y desafíos políticos, además de convertirlas en agentes activos de cambio al interior de sus organizaciones y comunidades.

Este modelo de formación propone un cambio profundo en la cultura institucional del PAN, promoviendo estructuras horizontales, más democráticas y sensibles a la diversidad y realidad de sus militantes. La búsqueda de un liderazgo participativo, que valore y escuche las voces de las mujeres en igualdad de condiciones, impulsa una transformación interna que favorece la inclusión, el respeto y la igualdad efectiva. La consolidación de una cultura política más democrática y sensible no solo fortalece la legitimidad del partido, sino que también refleja un compromiso real con la igualdad sustantiva y los principios democráticos en los que se sustenta la acción política.

Es crucial concebir la capacitación permanente como una política de partido obligatoria y estructural, en lugar de considerarla como una acción complementaria o eventual. La formación continua debe integrarse como un eje central de la estrategia partidista, impulsando una cultura de aprendizaje permanente y de mejora constante en todos sus actores internos. Esta política de Estado garantiza la profesionalización, actualización y motivación de las militantes, asegurando que el liderazgo femenino se consolide progresivamente y contribuya a fortalecer la

necesaria renovación y adaptación del partido en un entorno político cada vez más dinámico y exigente.

Garantizar la equidad en el acceso al poder requiere, en primer lugar, asegurar condiciones iguales en la preparación y formación de las mujeres militantes, eliminando obstáculos estructurales y culturales que limitan su capacitación y participación efectiva. La igualdad en la posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades constituye la base para promover una participación política genuinamente inclusiva, donde la diversidad de liderazgos mujeres refleje las distintas voces y agendas que enriquecen la democracia interna del partido y su representación en la arena pública.

Formar a las mujeres no solo incrementa la participación en términos cuantitativos, sino que también fortalece la calidad del liderazgo, aportando ideas innovadoras, herramientas estratégicas y una visión de futuro centrada en la transformación social y política. Mujeres mejor preparadas son más capaces de diseñar, impulsar y gestionar propuestas de impacto, promover el diálogo y la incidencia en diversos ámbitos, y generar cambios profundos en sus comunidades y en la estructura del partido. Esto contribuye a consolidar un liderazgo femenino que sea protagonista y agente de cambio en la política.

El diseño de los programas de capacitación debe ser flexible, innovador y orientado a resultados concretos en términos de participación, liderazgo y logro de metas políticas. La flexibilización en los modos de acceso, la incorporación de metodologías innovadoras –como el aprendizaje interactivo, el uso de TICs y el trabajo en equipo— y la definición de objetivos claros y medibles aseguran que las mujeres puedan aprovechar al máximo su potencial, adaptándose a diferentes contextos y necesidades. La orientación a resultados específicos garantiza que la formación no sea solo un proceso teórico, sino que genere impactos tangibles en la participación política, en la gestión y en la toma de decisiones.

El reconocimiento simbólico y curricular del esfuerzo de capacitación funciona como un incentivo potente para mantener a las mujeres motivadas y comprometidas con su proceso formativo. La incorporación de diplomas, certificaciones avaladas por instituciones académicas y reconocimiento público de sus logros refuerza su autoestima, legitima su liderazgo y estimula la continuidad en su proceso de crecimiento. Este reconocimiento, además, cumple una función motivadora y valorativa, promoviendo la cultura del aprendizaje permanente y posicionando a las mujeres capacitadas como referentes con credibilidad y autoridad en el ámbito político.

La lógica de formación basada en competencias es un enfoque estratégico que permite desarrollar capacidades específicas y vinculadas a obligaciones concretas del ejercicio político, como la gestión pública, la comunicación efectiva, la incidencia legislativa o la negociación política. Este modelo ayuda a que las participantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino también habilidades prácticas que

puedan aplicar en escenarios reales, fortaleciendo su liderazgo, credibilidad y capacidad de influir en los procesos de decisión. La formación por competencias, por tanto, articula el aprendizaje con la acción política y la gestión estratégica.

Apostar por la formación política de las mujeres es también un compromiso ético que refleja la convicción de fortalecer la democracia interna del partido, promover la igualdad de oportunidades y consolidar un liderazgo más diverso, representativo y legítimo. La capacitación que garantiza la igualdad en el acceso y desarrollo del liderazgo no solo contribuye a la justicia social, sino que también enriquece la cultura democrática del PAN, generando un entorno más inclusivo, sano y abierto a la participación de todos los actores sociales.

La sostenibilidad de estas estrategias exige que sean propuestas con visión de largo plazo, con financiamiento asegurado y estructuras operativas claras y definidas. La planificación, gestión y monitoreo constante, junto con una asignación presupuestal estable y estructuras institucionales que acompañen e impulsen los procesos, garantizan que los programas de formación no sean acciones aisladas o pasajeras, sino políticas permanentes que contribuyen a construir un liderazgo femenino fuerte, duradero y profundamente enraizado en el funcionamiento y los valores del partido.

Es fundamental integrar indicadores específicos de género en la evaluación de impacto de los programas de capacitación, con el fin de medir con precisión los avances logrados en la participación, liderazgo y empoderamiento de las mujeres. Estos indicadores permiten no solo identificar los resultados cuantitativos, sino también analizar cambios cualitativos en la trayectoria política, las percepciones y las condiciones que enfrentan las lideresas, asegurando así una gestión de las políticas de formación mucho más efectiva, transparente y ajustada a las realidades de las mujeres.

La implementación de este modelo de formación en Aguascalientes presenta una oportunidad valiosa para su replicación y escalamiento en otros estados del país, contribuyendo a la construcción de una política nacional de capacitación de la mujer. La experiencia local puede servir como ejemplo piloto, adaptándose a diferentes contextos y realidades territoriales, con el objetivo de consolidar una estrategia sistemática y homogénea que promueva la igualdad de oportunidades, el liderazgo y la presencia política de las mujeres en todo el territorio nacional. Esta estrategia coordinada fortalecerá la presencia femenina en los espacios políticos y contribuirá a reducir las desigualdades estructurales existentes.

Finalmente, formar liderazgos políticos femeninos desde el PAN no es solamente una estrategia electoral, sino que representa una deuda pendiente con los principios de equidad, justicia social y el compromiso con el bien común. La apuesta por el liderazgo de la mujer no solo busca ampliar la representación, sino también consolidar una cultura política más democrática, inclusiva y ética. En un contexto global marcado por la búsqueda de sociedades más igualitarias, el partido tiene la obligación histórica de impulsar y fortalecer el liderazgo de las mujeres como una

condición fundamental para la construcción de un futuro político más justo, participativo y representativo, que beneficie a toda la sociedad.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

Diagnóstico sobre Formación y Liderazgo Político de las Mujeres Militantes del PAN en Aguascalientes

Pregunta de Investigación: (1) ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes?

Las militantes del PAN en Aguascalientes manifiestan una clara necesidad de fortalecer sus capacidades políticas a través de una formación integral, continua y especializada. Las respuestas analizadas reflejan una demanda recurrente por adquirir conocimientos sobre liderazgo con perspectiva de género, oratoria, gestión pública, estrategia electoral, administración pública y marco jurídico-político. Estas necesidades no se limitan a aspectos técnicos, sino que también se vinculan con el deseo de desarrollar habilidades blandas, como la inteligencia emocional, la negociación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones con enfoque ético. La formación es vista como un mecanismo para consolidar trayectorias políticas más sólidas y legítimas, y como un recurso para enfrentar los desafíos estructurales del contexto político.

Adicionalmente, se destaca la importancia de que la capacitación esté alineada con los retos contemporáneos de la función pública y la participación electoral. Las militantes expresan que muchas veces han asumido cargos sin contar con las herramientas necesarias, lo cual limita su desempeño y fortalece estructuras de poder excluyentes. Por ello, insisten en que la formación debe ser práctica, situada y vinculada a los contextos locales. La capacitación es percibida como una forma de empoderamiento que les permite disputar espacios en igualdad de condiciones y enfrentar entornos masculinizados y jerárquicos al interior del partido.

Otro punto relevante es el reclamo de una formación con valor curricular que no sólo sirva para fines internos del partido, sino que tenga reconocimiento en ámbitos institucionales y académicos. Las militantes plantean que los cursos y talleres deberían estar avalados por universidades, centros de estudio o instancias electorales, de manera que contribuyan a la profesionalización política con estándares de calidad. Esto también se considera un incentivo para aumentar la participación en las actividades formativas y legitimar su impacto.

Las mujeres también demandan que los contenidos de los cursos sean diversos y atiendan a los distintos perfiles y etapas de desarrollo político de las militantes. Se requiere una oferta diferenciada para quienes están iniciando su camino en la política, así como para quienes ya han tenido experiencia en cargos de representación o al interior de las estructuras partidarias. Por ello, muchas proponen

un enfoque modular y flexible, que permita escalar conocimientos desde un nivel básico hasta uno especializado, con tutorías personalizadas y acompañamiento permanente.

Finalmente, es necesario subrayar que estas necesidades de formación no se reducen a una cuestión técnica o instrumental, sino que se articulan con un deseo profundo de transformación cultural al interior del PAN. Las mujeres reconocen que la formación debe ser también un espacio para cuestionar las prácticas excluyentes, visibilizar la desigualdad de género y generar nuevas formas de ejercer el poder político. Desde esta perspectiva, el aprendizaje no es solo para saber hacer, sino también para saber ser: militantes con visión crítica, liderazgo ético y compromiso con los valores democráticos.

Pregunta de Investigación: (2) ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?

El ejercicio del liderazgo político por parte de las mujeres panistas en Aguascalientes se encuentra mediado por múltiples factores estructurales, culturales y organizativos. Entre los factores que lo favorecen, destaca la pertenencia a redes de apoyo, tanto formales como informales, que facilitan el acceso a información, recursos y oportunidades. La militancia activa y constante, así como la experiencia acumulada en campañas, cargos públicos o comités partidarios, también se reconocen como elementos que fortalecen su legitimidad ante las bases y estructuras del partido. A esto se suma la creciente sensibilización en torno a los derechos de las mujeres, promovida por instancias como la Secretaría de la Promoción Política de la Mujer, que ha generado mayores espacios de formación y visibilidad para las lideresas panistas.

Sin embargo, los factores que obstaculizan su liderazgo siguen siendo numerosos y complejos. Entre ellos, se identifica una cultura política aún dominada por prácticas de exclusión, donde prevalece el centralismo, el nepotismo y la cooptación de espacios por parte de grupos de poder internos. Las mujeres relatan experiencias en las que sus opiniones no son tomadas en cuenta, sus propuestas son minimizadas o su participación se limita a tareas operativas sin poder de decisión. Esta exclusión no solo es simbólica, sino también funcional, pues limita la posibilidad de acceder a puestos estratégicos al interior del partido.

Otro obstáculo importante es la sobrecarga de responsabilidades que enfrentan las mujeres militantes, derivadas de su doble o triple jornada como trabajadoras, cuidadoras y activistas políticas. Muchas señalan que la falta de tiempo, el escaso apoyo institucional para conciliar la vida personal con la actividad partidaria y la falta de recursos logísticos para trasladarse o asistir a actividades fuera de sus municipios son barreras significativas. Esta realidad impacta directamente en su capacidad para formarse, liderar proyectos o aspirar a candidaturas.

La falta de procesos transparentes en la selección de liderazgos y candidaturas también limita el ejercicio pleno del liderazgo femenino. Las mujeres denuncian que muchas veces se privilegia a perfiles afines a ciertos grupos, sin que exista una valoración objetiva de la trayectoria, preparación o compromiso de las militantes. Esta percepción de falta de meritocracia genera frustración, desmotivación y abandono de la vida partidaria en algunos casos, lo que debilita el capital político femenino al interior del PAN.

Finalmente, un factor estructural que obstaculiza el liderazgo de las mujeres es la escasa institucionalización de mecanismos que garanticen su participación en condiciones de igualdad. Aunque existen disposiciones legales y reglamentos internos que promueven la paridad, su cumplimiento suele depender de la voluntad política de las dirigencias. La ausencia de sanciones efectivas frente a prácticas discriminatorias o excluyentes, así como la débil implementación de políticas afirmativas, contribuyen a reproducir una cultura política que aún no reconoce plenamente el liderazgo femenino como un activo estratégico para el partido.

Pregunta de investigación: (3) ¿Cómo perciben las militantes de Aguascalientes su capacidad de incidir en las decisiones partidistas?

Las mujeres militantes del PAN en Aguascalientes perciben su capacidad de incidir en las decisiones partidistas con una mezcla de reconocimiento de ciertos avances y una fuerte conciencia de los límites estructurales que aún persisten. Aunque algunas reportan haber sido tomadas en cuenta en espacios de discusión y decisión, muchas otras consideran que la participación efectiva está condicionada por factores como el centralismo en la toma de decisiones, el control de grupos de poder al interior del partido y la escasa apertura para nuevas voces femeninas. Esto genera una sensación de exclusión y frustración, en tanto las decisiones relevantes muchas veces se toman en esferas cerradas a las que no tienen acceso.

Además, es común que las militantes perciban que su opinión se valora únicamente cuando ostentan un cargo de elección popular o de dirigencia, lo que limita su posibilidad de influir desde otros espacios menos visibles, pero igualmente relevantes. Esta percepción indica que el liderazgo femenino en el PAN de Aguascalientes aún no ha sido plenamente legitimado, y que existen barreras simbólicas que refuerzan la idea de que el poder político sigue siendo predominantemente masculino. Las voces femeninas tienden a ser escuchadas de manera secundaria o condicional, lo que reduce su impacto en la definición de estrategias, agendas y candidaturas.

Otro factor que condiciona la percepción de influencia política es la falta de transparencia y de información oportuna sobre procesos internos del partido, lo que impide que las mujeres puedan prepararse, proponer o intervenir en momentos clave. La ausencia de canales formales de comunicación y consulta con perspectiva

de género limita la participación activa y reproduce prácticas verticales en la cultura partidista. Esta falta de sistematicidad alimenta la idea de que el poder está reservado a quienes ya forman parte de redes informales de decisión.

Pese a estos desafíos, muchas militantes mantienen una actitud proactiva y buscan espacios desde los cuales puedan incidir, aun cuando no sean reconocidos oficialmente. Su activismo comunitario, participación en programas de formación política y liderazgo en causas sociales demuestran una fuerte disposición a contribuir con propuestas y acciones transformadoras. Sin embargo, esta energía muchas veces no se canaliza institucionalmente por falta de una estructura que reconozca, acompañe y promueva estos liderazgos.

En conclusión, la percepción que tienen las militantes sobre su capacidad de incidir en el PAN en Aguascalientes está profundamente marcada por la persistencia de desigualdades de género, la falta de institucionalidad para la participación y una cultura política que todavía privilegia el poder tradicional masculino. No obstante, también existe una reserva importante de liderazgo potencial que podría fortalecerse si se establecen mecanismos formales, inclusivos y permanentes que reconozcan la autoridad política de las mujeres, independientemente de los cargos que ocupen.

Pregunta de investigación: (4) ¿Qué experiencias de violencia política han vivido y cómo consideran que la capacitación podría contribuir a su prevención y erradicación?

Las mujeres militantes que participaron en el sondeo, relataron diversas formas de violencia política por razones de género en el ejercicio de su militancia o en procesos electorales. Entre las experiencias más comunes destacan el desplazamiento injustificado de candidaturas, el descrédito de sus capacidades en espacios de toma de decisiones y la exclusión deliberada de reuniones o negociaciones estratégicas. Estas formas de violencia, aunque muchas veces sutiles o normalizadas, erosionan la participación activa y el desarrollo del liderazgo femenino. Algunas militantes también han señalado haber sido víctimas de violencia verbal, acoso digital o prácticas discriminatorias disfrazadas de reglas partidistas.

Otro ámbito relevante de violencia ha sido el institucional, cuando desde las propias estructuras del partido se limita el acceso a recursos, información o apoyos para campañas, especialmente en procesos internos. Las mujeres han denunciado que, aun cuando cumplen con los requisitos y muestran méritos, son relegadas a candidaturas no competitivas o se les condiciona el apoyo a la lealtad con ciertos grupos de poder. En muchos casos, las denuncias por violencia política de género no se procesan de manera efectiva o se minimizan, lo que genera un clima de impunidad que desalienta a las militantes a alzar la voz. La falta de mecanismos

claros y confiables para la denuncia y el acompañamiento ha sido señalada como un obstáculo estructural.

Ante este panorama, las propias militantes consideran que la capacitación puede jugar un papel clave en la prevención y erradicación de estas formas de violencia. No solo porque puede brindar herramientas conceptuales para identificar prácticas de violencia simbólica, institucional o psicológica, sino porque también fortalece su confianza, autonomía política y capacidad para responder con fundamentos jurídicos, éticos y políticos. La formación en derechos humanos, violencia política, sororidad y liderazgo con enfoque de género permitiría romper con estigmas tradicionales, cuestionar patrones patriarcales y construir alianzas estratégicas entre mujeres.

Además, las militantes subrayan la importancia de que estas capacitaciones sean transversales y obligatorias, no solo para mujeres, sino también para hombres y para todas las estructuras de poder al interior del partido. El cambio cultural que requiere la erradicación de la violencia política no será posible si se deja únicamente en manos de quienes la padecen. Capacitar a las dirigencias, candidatos, asesores y cuadros técnicos del PAN en igualdad sustantiva y prevención de violencia política es una condición indispensable para garantizar procesos más justos, inclusivos y democráticos. También se propone complementar estas capacitaciones con protocolos de actuación, acompañamiento psicológico y asesoría legal.

En síntesis, las experiencias de violencia política vividas por las mujeres panistas de Aguascalientes muestran la urgencia de un plan formativo integral que no solo informe, sino que empodere, articule y proteja. Las mujeres saben que la capacitación por sí sola no resolverá todos los problemas, pero la visualizan como una herramienta estratégica que puede modificar prácticas institucionales, reducir la tolerancia a la violencia, fortalecer la resiliencia individual y colectiva y, sobre todo, transformar las estructuras partidistas hacia un modelo de liderazgo más equitativo y ético.

Pregunta de investigación: (5) ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superar dichos obstáculos?

Desde las propias mujeres militantes, surgen propuestas innovadoras y profundamente contextualizadas para superar los obstáculos que limitan su desarrollo político y su participación activa al interior del partido. Una de las principales demandas es el rediseño del sistema de capacitación, proponiendo que este sea accesible, descentralizado y ajustado a las realidades de las militantes. Esto implica no solo la ampliación de la oferta de cursos, sino también que se impartan en distintos horarios, modalidades (presencial, híbrida, virtual) y que se adecúen a los distintos niveles de formación, desde el básico hasta el avanzado, garantizando una ruta de profesionalización continua y certificada.

Otra propuesta constante es la creación de mecanismos internos para garantizar que los conocimientos adquiridos tengan un impacto tangible en las oportunidades de participación. Esto incluye la vinculación entre los procesos de formación y el acceso a espacios de decisión, como candidaturas, comisiones de trabajo, posiciones en los comités municipales o estatales, y estructuras de gobierno. Las militantes señalan que la formación política debe ir acompañada de mecanismos de meritocracia que valoren el esfuerzo, el compromiso y la preparación, no únicamente la afinidad con ciertos grupos de poder. En este sentido, proponen la creación de un "Banco de Talento Femenino" que visibilice y registre a las mujeres capacitadas listas para asumir responsabilidades al interior del partido y en la administración pública.

Asimismo, se plantea la necesidad de contar con apoyos logísticos y de cuidado que permitan la participación plena, especialmente de mujeres con responsabilidades familiares. Algunas de las soluciones propuestas incluyen la creación de fondos de movilidad para el transporte a sedes de capacitación, servicios de cuidado infantil durante las jornadas formativas y el uso de plataformas digitales que permitan acceder a los contenidos desde casa. Estas medidas apuntan a remover barreras estructurales que limitan la participación, y reflejan una visión integral que reconoce las múltiples dimensiones de la vida de las militantes.

Las panistas también proponen fortalecer las redes de sororidad y mentoría como estrategia para el acompañamiento mutuo. Se sugiere institucionalizar una Red de Liderazgo Sororo donde mujeres con mayor experiencia brinden tutoría a quienes inician su camino político. Esta estrategia no solo permitiría una transferencia de conocimientos práctica y emocional, sino que contribuiría a crear una cultura de apoyo mutuo frente a los desafíos y las resistencias que implica el ejercicio del liderazgo político femenino. En paralelo, se plantea fomentar espacios seguros de diálogo, reflexión y denuncia sobre las formas de violencia vividas, en los que las mujeres se sientan escuchadas, respaldadas y protegidas por el partido.

Finalmente, las militantes abogan por una reforma cultural e institucional al interior del PAN. Consideran urgente establecer protocolos claros contra la violencia política de género, capacitar a las dirigencias en igualdad sustantiva, y generar campañas internas que promuevan una nueva narrativa sobre el liderazgo de las mujeres. Proponen que la capacitación no se vea como una acción aislada, sino como una política estratégica permanente que dialogue con otros procesos del partido. Para ellas, el cambio será posible solo si la formación política se concibe como una herramienta de transformación estructural y como un acto de justicia partidaria hacia las mujeres que han sostenido la vida institucional del PAN durante décadas.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Aguascalientes para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

Para que el plan estatal de capacitación del PAN en Aguascalientes sea verdaderamente efectivo y transformador, debe estar diseñado con una profunda sensibilidad hacia las condiciones concretas de las mujeres militantes, considerando sus trayectorias políticas, su contexto sociocultural, sus limitaciones estructurales y sus aspiraciones de liderazgo. El primer elemento fundamental es la flexibilidad en los contenidos, horarios y modalidades de capacitación. Esto implica que el plan contemple rutas de formación diferenciadas que partan de diagnósticos personalizados del perfil político de cada militante, permitiéndoles acceder a niveles básicos, intermedios o avanzados de forma escalonada y autodirigida. La capacitación debe impartirse tanto en formato presencial como en línea, y ofrecer recursos asincrónicos (videos, guías, simuladores) para quienes no puedan conectarse en tiempo real, reconociendo las múltiples jornadas de las mujeres.

Un segundo componente indispensable es el enfoque de género como principio transversal. No basta con impartir un módulo sobre igualdad o violencia política; el plan debe incorporar la perspectiva de género en todos sus contenidos, metodologías y objetivos. Esto implica formar a las militantes en temas como liderazgo transformador, construcción de agendas feministas, herramientas para enfrentar la violencia simbólica e institucional, y estrategias de negociación con perspectiva de derechos. Además, se debe garantizar que las capacitaciones sean espacios seguros, donde las participantes puedan compartir experiencias sin temor a represalias, generando redes de apoyo emocional y político entre mujeres panistas de distintos municipios y generaciones.

El tercer elemento esencial es la territorialización del plan. Las mujeres de municipios rurales o periféricos enfrentan mayores barreras para capacitarse, como la falta de transporte, conectividad o infraestructura básica. Por ello, el plan debe llevar las capacitaciones a los territorios, mediante unidades móviles de formación, alianzas con comités municipales y microcentros de aprendizaje político. Además, es clave destinar recursos específicos para apoyar la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad (traslados, cuidado infantil, materiales didácticos) y garantizar que las voces del interior del estado estén representadas tanto en los contenidos como en la toma de decisiones sobre la oferta formativa.

Un cuarto pilar debe ser la certificación formal y el reconocimiento del aprendizaje. Para que la capacitación tenga un valor real en la trayectoria de las militantes, es necesario vincular los cursos a instituciones académicas o de formación política que otorguen diplomas con valor curricular. Esto no solo fortalece el perfil profesional de las mujeres, sino que crea incentivos reales para participar en procesos formativos. Asimismo, se debe establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita a las militantes visualizar su progreso, recibir retroalimentación personalizada y acceder a nuevas oportunidades políticas a partir de sus logros educativos.

Finalmente, el plan debe integrar mecanismos de articulación institucional. Es decir, no debe operar de forma aislada, sino en coordinación con otras instancias del PAN,

como Promoción Política de la Mujer, Acción Juvenil, el Comité Directivo Estatal y las dirigencias municipales. Esta coordinación permitirá una implementación más eficaz, evitará duplicidades y favorecerá que las capacitaciones respondan a prioridades estratégicas del partido. También se debe fomentar la apertura a alianzas con universidades, colectivos de mujeres, organismos electorales y actores internacionales, para enriquecer los contenidos y conectar a las militantes con experiencias y herramientas de vanguardia. En suma, el plan debe ser una política integral, sistemática y transformadora, concebida no solo como formación, sino como motor de cambio político y cultural al interior del PAN en Aguascalientes.

Además de los aspectos propuestos en específico para el Estado, es importante no perder de vista algunas conclusiones de estrategia y líneas de acción complementarios que surgieron en las investigaciones previas (Martínez Fisher, 2024):

- *Mejorar la difusión de los sondeos de necesidades y de la oferta de capacitación.*
- *Seguimiento y evaluación: La capacitación debe incluir mecanismos de evaluación que permitan medir su impacto.*
- *Construcción de redes de apoyo entre militantes, promoviendo un sentido de comunidad y sororidad.*
- *Documentar casos de éxito para inspirar y motivar a otras mujeres.*
- *Diseñar una oferta modular de capacitación con niveles básicos, intermedios y avanzados.*
- *Recuperar esquemas de capacitación que además permitan la generación de redes de apoyo entre mujeres con aspiraciones políticas (Caso de Éxito Mujeres en Acción por México instrumentado por la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer)*
- *Implementar en la plataforma virtual de formación con cursos grabados y en vivo (modalidades síncrona y asíncrona), además de recursos descargables que permitan la flexibilidad de horarios. Se puede aprovechar la plataforma de capacitación en línea con la que ya cuenta el Partido.*
- *Complementar la capacitación con talleres presenciales en regiones estratégicas.*
- *Aplicar metodologías participativas y técnicas cualitativas de investigación en campo y en modalidad presencial para afinar el diagnóstico y asegurar el éxito en los objetivos propuestos.*

Respecto a la hipótesis planteada para esta investigación: "*El diagnóstico específico de las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN con perspectiva de género en el estado de Aguascalientes permitirá diseñar estrategias*

y líneas de acción fundamentadas en sus expectativas y retos actuales, facilitando la creación de un plan de trabajo efectivo para fortalecer su liderazgo político desde una perspectiva local.[3] ", podemos establecer lo siguiente:

Se comprueba la hipótesis planteada:

Las necesidades de capacitación que han surgido de este análisis nos brindan una base sólida para diseñar las estrategias, líneas de acción y actividades propuestas desde una perspectiva de género en la dimensión local.

Esto permite concluir que la creación de un plan de trabajo fundamentado en las expectativas y retos actuales de las mujeres militantes no solo es viable, sino que es esencial para fortalecer su liderazgo político y su influencia al interior del PAN rumbo a 2027.

Proponer nuevas agendas de investigación que quedaron pendientes para solucionar los problemas sociales estudiados.

El diseño de estrategias y líneas de acción para integrar un plan de trabajo en la dimensión estatal es un primer paso para fortalecer el liderazgo de las mujeres. A futuro será necesario conocer su impacto.

Para evaluar a profundidad la relación entre la estrategia de capacitación planteada en el plan y sus resultados para fortalecer el liderazgo político de las mujeres en la situación concreta del Partido, se requerirá, como se ha planteado adelantado en las investigaciones previas (Martínez Fisher, 2024) de un análisis más detallado de

---

[3] Unidad de análisis: **Mujeres militantes del PAN en el estado de Aguascalientes, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.

Variable independiente (causal): **Diagnóstico específico de las necesidades de capacitación con perspectiva de género.** Este es el factor que se introduce como causa del cambio esperado. A mayor precisión y profundidad en el diagnóstico, mejores serán las estrategias que se diseñen.

Variable dependiente (resultado): **Diseño de estrategias y líneas de acción efectivas para fortalecer el liderazgo político femenino a nivel local.** Es la consecuencia que se espera obtener si se actúa adecuadamente sobre la variable independiente. El diagnóstico orientará de forma concreta la construcción del plan de trabajo.

Vínculo lógico: El vínculo entre ambas variables se basa en el principio de **planificación estratégica basada en evidencia contextualizada**. Se parte del supuesto de que **un diagnóstico elaborado desde la voz directa de las mujeres militantes y con enfoque de género**, permite construir soluciones formativas más pertinentes y ajustadas al contexto. Así, **la calidad del diagnóstico** es la que **determina la calidad y pertinencia del plan de trabajo**, ya que permite identificar brechas, obstáculos, prioridades y oportunidades que de otro modo podrían permanecer invisibilizadas.

los resultados a partir de la implementación de los programas nacional y estatales, en un periodo de tiempo determinado.

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Aguascalientes podrá continuar con el proceso de Planeación Estratégica a nivel local para determinar, una misión y visión, objetivos estratégicos, estrategias e indicadores de monitoreo y evaluación por lo menos durante un año -lo ideal será durante los siguientes 2 o 3 años- con la finalidad de medir cambios concretos en la participación de las mujeres que se han capacitado en los cargos según sus aspiraciones, condiciones y otras variables, entre ellas su agencia como mujeres en cargos, es decir su capacidad real para incidir en las decisiones del Partido en los Cargos internos que ocupan. Eventualmente en los cargos de representación que obtienen en el ámbito legislativo o ejecutivo, o bien en la función pública por designación.

Como pendiente para futuras investigaciones queda el evaluar la instrumentación de los siguientes pasos de la planeación estratégica en el nivel estatal: establecer la misión, visión, los objetivos y los parámetros de medición, evaluación y seguimiento del Plan, así como sus resultados.

Para llevar a cabo el proceso de planeación, se sugiere utilizar la propuesta metodológica realizada en el libro “Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres del Partido Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista” (Martínez, 2024).

GLOSARIO

PAN	Partido Acción Nacional
SPPM	Secretaría de Promoción Política de la Mujer
EDNC	Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN
SNFC	Secretaria Nacional de Formación y Capacitación
NDI	Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales
CEN	Comité Ejecutivo Nacional del PAN
CDE	Comité Directivo Estatal
CDR	Comité Directivo Regional
CDM	Comité Directivo Municipal

IX. Bibliografia

Ahmed, Z., &, A. (2020). *Women/Girl-child Education as a Means of Improving Women Participation in Politics.*

Benchakhan, K., & Kulachai, W. (2023). *The Evolving Roles of Women in National Politics: A Literature Review.* Proceedings of the 6th International Conference on Future of Social Sciences. Recuperado de https://doi.org/10.33422/6th.icfss.2023.09.141.

Blanc, P., & Cuerrier, A. (2007). *Mentoría y liderazgo en las organizaciones*. Montreal: XYZ.

Butler, J. (2004). *Undoing gender.* New York, Routledge.

Carson, S. (2022). *The New Girls' Clubs: Candidate Training Programs and the Women Changing the Face of United States Politics*. Open Anthropological Research, 2, 59 - 75. Recuperado de https://doi.org/10.1515/opan-2022-0121.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2022). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Última reforma publicada el 29 de abril de 2022. Artículo 20 Bis. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_290422.pdf

Foro Económico Mundial. (2024). *4 formas de fortalecer el liderazgo femenino en América Latina*. Recuperado de https://es.weforum.org/stories/2024/10/4-formas-de-fortalecer-el-liderazgo-femenino-en-america-latina

Freidenberg, F. (2020). *Violencia política contra las mujeres en América Latina: una mirada regional comparada*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Instituto Nacional Demócrata. (s.f.). *Guía Metodológica Mujeres y Participación Política*. Recuperado de https://www.ndi.org/files/CUADERNO9.pdf

Instituto Nacional Demócrata, Partido Acción Nacional. (2019). *Informe de Resultados 2019.* CDMX.

Instituto Nacional Demócrata, Partido Acción Nacional. (2020). *Planeación Estratégica para la Elaboración del Plan Multianual de Capacitación 2020-2024.* México: PAN.

Instituto Nacional Demócrata, Partido Acción Nacional. (2022). *Planeación Estratégica en partidos políticos.* México, Colombia.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017). *Guía para incorporar la perspectiva de género en los programas de capacitación*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/336380/Gu_a_para_incorporar_la_perspectiva_de_g_nero_en_programas_de_capacitaci_n.pdf

Iqbal, M. Z., & Khan, R. A. (2011). *The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model*. Journal of European Industrial Training, *35*(5), 439–466. Recuperado de https://doi.org/10.1108/03090591111138017

Kabeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment*. Development and Change, 30(3), 435-464

Martínez Fisher, M. (2024). *Fortalecer el Liderazgo Político de* las *Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora (2020-2024),* Partido Acción Nacional, México.

Martínez Fisher, M. (2024). *Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Acción para Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN. Propuestas para la integración del Plan de Trabajo de Capacitación 2025.,* Partido Acción Nacional, México.

Martínez, M; Martínez, J. et.al, (2020), *Modelo de Formación Política Humanista por Competencias de Acción Nacional,* Partido Acción Nacional, México.

Mcgregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S. (2009). *Women's Political Education: Developing Political Leadership in Canada and India*. Global media journal, 8.

Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.

Ortegón, E., Pacheco, J. Prieto, A. (2015), *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, ONU-CEPAL, Santiago de Chile, recuperado de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2d86ecfb-f922-49d3-a919-e4fd4d463bd7/content

Partido Acción Nacional (2022), *Programa de Acción Política 2022*, Recuperado de https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/9JKhlbBh252D9vLYH nYiKGAqMsZu4y.pdf

PAN, *Registro Nacional de Militantes. (Noviembre de* 2024). *Partido Acción Nacional*. Obtenido de Registro Nacional de Militantes: http://www.rnm.mx/Padrón

PNUD & Instituto Nacional Demócrata. (2011). *Empoderando a las mujeres para el fortalecimiento de los partidos políticos: Una guía de buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Rodríguez-Moreno, M. L. (2014). *La educación de las mujeres hacia el liderazgo político: Eficacia y valor de la mentoría*. Informes CiP, (10). Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2014/181828/edumujhac_a2014n10.pdf