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 Campeche 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

Abril 2025

Contenido

I. Introducción..... 3
II. Justificación de la realización de la investigación (versión ajustada)..... 6
III. Objetivos de la investigación. 9
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 13
V. Marco Teórico. 19
VI. Formulación de hipótesis. 34
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 35
VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación. 123
IX. Bibliografia..... 138

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 Campeche, 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 Campeche?;
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatales de capacitación de Campeche para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Campeche 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 Campeche, 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 (versión ajustada)

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 Campeche, 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 Campeche 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 Campeche 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 Campeche.
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 Campeche 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 Campeche 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 Campeche, las mujeres conforman la mayoría de la militancia del Partido Acción Nacional, con un total de 1,656 militantes hasta noviembre de 2024, lo que representa aproximadamente el 55.26% del Padrón estatal, según el Registro Nacional de Militantes (PAN 2024).

Es fundamental que el partido no solo continúe promoviendo la incorporación de mujeres en sus filas, sino que también implemente medidas específicas para garantizar su desarrollo y liderazgo efectivo. Esto incluye la adopción de políticas de igualdad de oportunidades, programas de capacitación en liderazgo, creación de espacios de diálogo y coordinación, y la instauración de mecanismos que aseguren la participación activa y visible de las mujeres en cargos de decisión. Solo así se logrará convertir la presencia cuantitativa en una participación cualitativa, que fortalezca la democracia interna del partido y contribuya a una representación más genuina y efectiva de las mujeres en la política.

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 Campeche?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Campeche 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 Campeche 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 Campeche 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 Campeche, 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; 46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	1. Caracterizar 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, suplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, sulente, 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 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	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y	6. Preferencias metodológicas

	Nacional para consolidar nuestro liderazgo?		Flexibilidad, 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 Campeche se cerró el 05 de mayo de 2025. Se mantuvo abierta durante 23 días.

Fue respondida por 07 personas, de las cuales 6 (85.71%) 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.

SONDEO EXPLORATORIO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES DEL PAN 2025

CAMPECHE

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%	6
No	0.00%	0
	Respondido	**6**
	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 7 respuestas; al aplicar el filtro de selección, se identificaron 6 respuestas de mujeres que contestaron afirmativamente a la pregunta: "¿Eres militante del Partido Acción Nacional?". Esto representa el 85.71 % del total de respuestas recibidas.

Pregunta 2

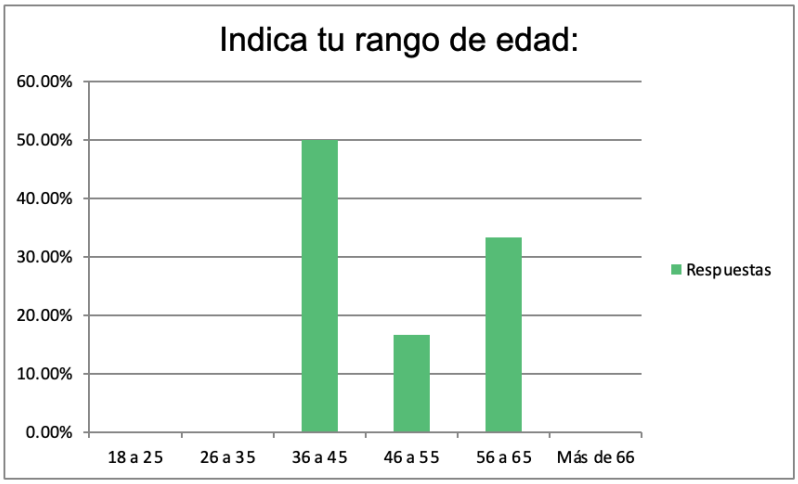
Indica tu rango de edad

Tabla 5: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	0.00%	0
26 a 35	0.00%	0
36 a 45	50.00%	3
46 a 55	16.67%	1
56 a 65	33.33%	2
Más de 66	0.00%	0
	Respondido	**6**
	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 análisis de la distribución etaria presentada en la gráfica y tabla revela una concentración significativa de participantes en el rango de 36 a 45 años, que representa el 50% del total de las militantes participantes (3 de 6). Este dato sugiere una participación predominante de mujeres en una etapa de madurez profesional y política, lo cual podría reflejarse en un mayor compromiso organizacional y una mejor disposición para asumir responsabilidades al interior del partido. La segunda mayor proporción se encuentra en el rango de 56 a 65 años, con un 33.33% (2 de 6), seguido por el grupo de 46 a 55 años con un 16.67% (1 de 6). No se reportan respuestas en los rangos de 18 a 35 ni mayores de 66 años.

Desde una perspectiva estadística, la distribución indica un sesgo de edad hacia la madurez, sin representación de mujeres jóvenes (18 a 35 años), lo cual podría implicar una brecha generacional preocupante al interior de la militancia activa del partido. Esta ausencia puede ser indicativa de un déficit de renovación generacional o de barreras de acceso para mujeres jóvenes al activismo político formal, particularmente en entornos de formación o participación partidaria estructurada. Al mismo tiempo, la nula participación del grupo de más de 66 años podría señalar limitaciones de conectividad, interés o relevancia percibida para este sector etario.

Pregunta 3

Indica el Municipio en el que resides:

De los 6 registros obtenidos, 5 corresponden al municipio de Campeche, representando el 83.33% del total de participantes, mientras que únicamente 1 respuesta proviene del municipio de Ciudad del Carmen (16.67%). Esta distribución muestra una clara centralización geográfica de las respuestas.

La inclusión de Ciudad del Carmen como un caso aislado plantea un área de oportunidad: identificar si existen barreras logísticas, comunicacionales o estructurales que impidan la participación más activa de militantes de otras demarcaciones. A partir de este dato, es necesario considerar que una estrategia descentralizada de formación o promoción de la participación política podría ser clave para fortalecer la presencia del PAN en zonas con menor representación en procesos internos, especialmente en contextos de planeación territorial y diseño de capacitación.

Pregunta 4

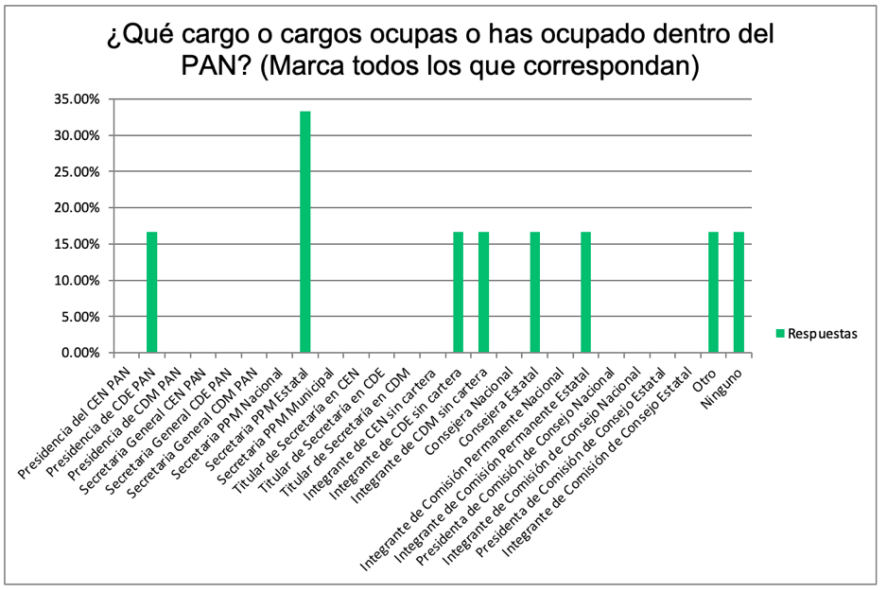
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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	16.67%	1
Presidencia de CDM PAN	0.00%	0
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	0.00%	0
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	33.33%	2
Secretaria PPM Municipal	0.00%	0
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDM	0.00%	0
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	16.67%	1
Integrante de CDM sin cartera	16.67%	1
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	16.67%	1
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	16.67%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Otro	16.67%	1
Ninguno	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Las militantes que participaron en el estudio han ocupado una gama media de responsabilidades institucionales del Partido.

Se observa una estructura piramidal donde las participantes tienen mayor acceso a cargos intermedios o especializados, pero no a los de mayor jerarquía organizacional. Por ejemplo, puestos como Presidencia del CDM PAN, Secretaría General e Integrante del Comité Permanente Nacional no recibieron ninguna mención (0%). Esto podría reflejar barreras estructurales que limitan el ascenso femenino al interior del organigrama partidista. Asimismo, un 16.67% respondió no haber ocupado ningún cargo, lo que sugiere la necesidad de crear mecanismos de inclusión y promoción de nuevas liderazgos.

El dato de que múltiples participantes seleccionaron "Otro" indica la existencia de roles que no están adecuadamente representados en la nomenclatura formal del partido. Esto puede ser una señal para actualizar las categorías de cargos reconocidos oficialmente o para visibilizar las múltiples formas de militancia activa que no siempre están institucionalizadas. En términos de política interna, se recomienda construir rutas de profesionalización y mentoría para avanzar hacia una mayor equidad vertical al interior del PAN, especialmente en los espacios de mayor incidencia estratégica.

Pregunta 5

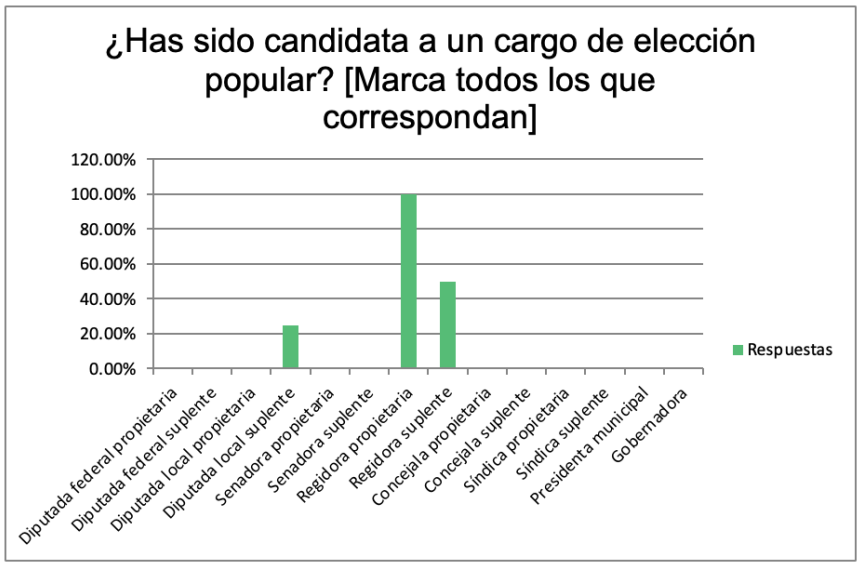
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? [Marca todos los que correspondan]

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	0.00%	0
Diputada local propietaria	0.00%	0
Diputada local suplente	25.00%	1
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	100.00%	4
Regidora suplente	50.00%	2
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	0.00%	0
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respondido	**4**
	Omitido	**2**

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

El análisis revela una clara concentración de candidaturas en el nivel municipal, específicamente en el cargo de regidora propietaria, con una frecuencia del 100% (4 de 4 respondientes). Esta posición representa el primer escalón al interior del espectro de representación popular, lo cual sugiere que las mujeres militantes han accedido principalmente a cargos de base, más accesibles o menos competitivos al interior de la jerarquía electoral. Además, el 50% también ha sido regidora suplente, lo que refuerza la participación en este ámbito, aunque desde roles con menor protagonismo formal.

Cargos de mayor jerarquía como diputaciones federales, senadurías o presidencias municipales no registraron participación, lo cual es un indicativo estadístico y político de una baja representación femenina en los niveles superiores del poder. Únicamente el cargo de diputada local suplente fue mencionado, con una incidencia del 25%. Esta disparidad evidencia posibles barreras estructurales, tales como filtros partidarios, sesgos de género en la designación de candidaturas, o limitaciones en la construcción de trayectorias políticas ascendentes por parte de las mujeres al interior del PAN.

Esta concentración en cargos municipales puede ser interpretada como una plataforma de entrada que, sin embargo, requiere mecanismos de impulso institucional para la progresión política. La baja diversificación en los cargos reportados sugiere la necesidad de políticas de acción afirmativa o de liderazgo formativo que generen una pipeline electoral más robusta para las mujeres. Un seguimiento longitudinal de estas trayectorias permitiría evaluar si los primeros cargos ocupados efectivamente conducen a posiciones de mayor decisión o si persiste un techo de cristal al interior de la dinámica partidaria.

Pregunta 6

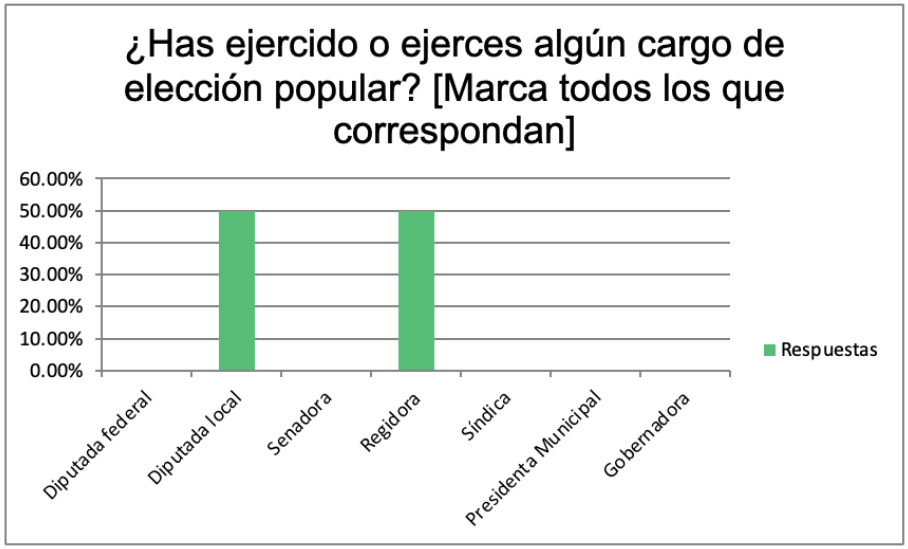
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? [Marca todos los que correspondan]

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	50.00%	1
Senadora	0.00%	0
Regidora	50.00%	1
Síndica	0.00%	0
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respondido	**2**
	Omitido	**4**

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

Únicamente dos participantes respondieron afirmativamente. Ambas respuestas indican haber ocupado cargos de representación a nivel local: una como diputada local y otra como regidora, cada una representando el 50% del total de respuestas. Este patrón confirma que, al igual que en los datos sobre candidaturas, la participación efectiva se concentra en niveles de gobierno estatal y municipal.

Es significativo que ningún caso reporta experiencia como diputada federal, senadora, síndica o alcaldesa. Esta ausencia podría interpretarse como evidencia de barreras estructurales o de techo político que impiden la transición de las militantes a esferas de mayor influencia o visibilidad. El hecho de que las únicas posiciones ejercidas correspondan a cargos de proximidad aquellos más cercanos al electorado y de menor complejidad institucional sugiere que las trayectorias de las mujeres panistas se están limitando a espacios tradicionalmente considerados más accesibles o "menos competitivos".

Desde una perspectiva estadística e innovadora, este hallazgo puede servir como punto de partida para proponer una matriz de progresión política con perspectiva de género, donde se identifiquen cuellos de botella en el desarrollo de liderazgos femeninos. Es crucial implementar estrategias que conviertan estas primeras experiencias en plataformas de formación para futuras candidaturas a puestos de mayor jerarquía. El monitoreo de estos datos de manera longitudinal permitirá evaluar si la capacitación y el acompañamiento institucional efectivamente potencian la carrera política de las militantes en el mediano y largo plazo.

Pregunta 7

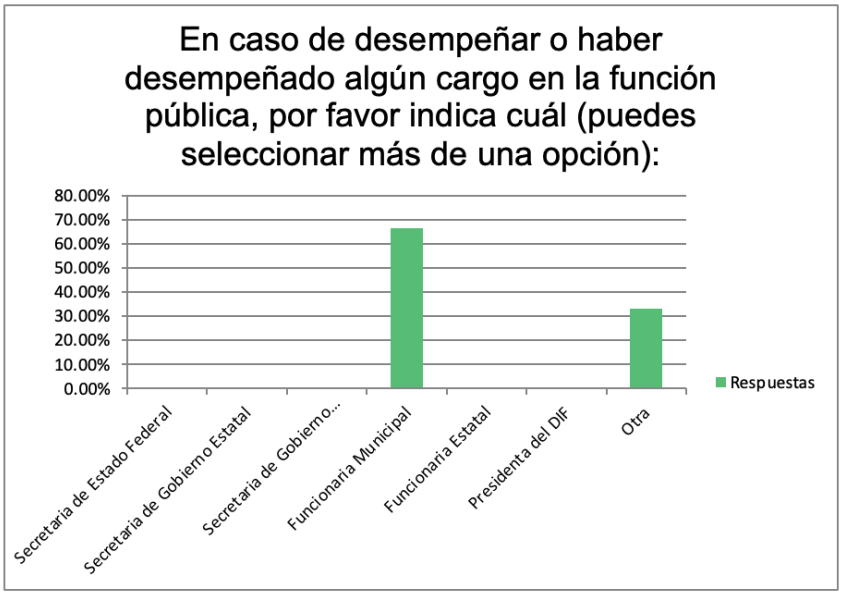
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción)

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	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	66.67%	2
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	33.33%	1
	Respondido	**3**
	Omitido	**3**

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

La mayoría de las participantes (66.67%) ha ocupado cargos como Funcionaria Municipal, mientras que el 33.33% restante seleccionó la opción Otra, sin especificación al interior del gráfico. Esta concentración de experiencias en el nivel municipal sugiere que las trayectorias profesionales de las militantes del PAN se desarrollan preferentemente en estructuras de gobierno locales, donde las posibilidades de acceso, representación y operación política parecen más viables o menos restrictivas para las mujeres.

El hecho de ninguna d elas participantes haya reportado experiencia en instancias estatales o federales como Secretaría de Estado, Secretaría de Gobierno Estatal o Presidenta del DIF visibiliza una brecha estructural en la distribución del poder público que puede estar relacionada con factores como la falta de redes de apoyo institucional, los sesgos de género en la selección de cuadros para altos cargos o la limitada promoción de liderazgos femeninos al interior del partido hacia esferas más jerárquicas del aparato gubernamental.

Estos hallazgos plantean la necesidad de diseñar programas de desarrollo institucional que acompañen a las militantes en un proceso de escalamiento profesional al interior de la función pública. La capacitación con enfoque de género, la mentoría política y los mecanismos de cuotas con perspectiva interseccional podrían constituir herramientas clave para revertir esta centralización en el nivel municipal y promover la diversificación del acceso femenino a niveles más altos de responsabilidad en la gestión pública. Estos datos, aunque limitados en muestra, ofrecen señales significativas sobre las trayectorias institucionales actuales de las mujeres en el PAN.

Pregunta 8

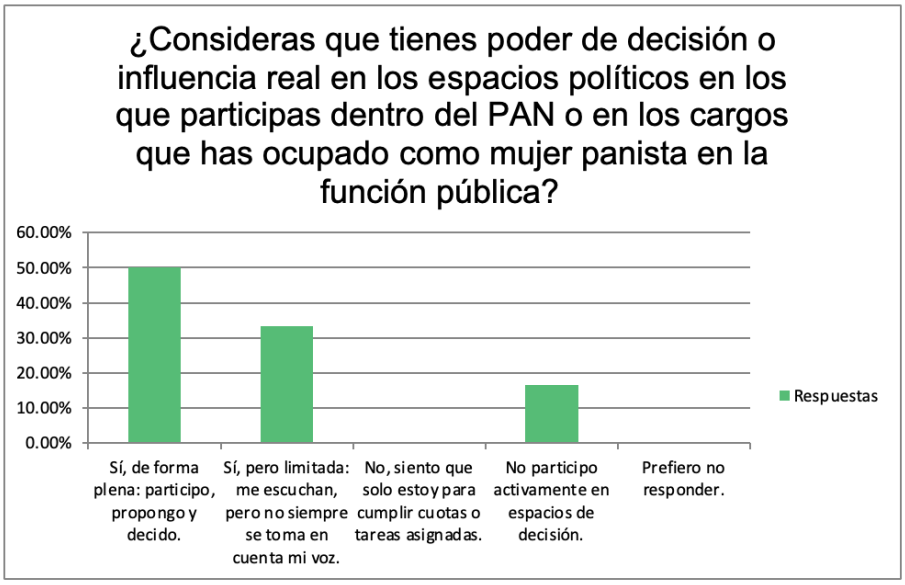
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas al interior del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	50.00%	3
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	33.33%	2
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	0.00%	0
No participo activamente en espacios de decisión.	16.67%	1
Prefiero no responder.	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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 50% de las participantes (3 de 6) perciben una participación política plena, donde pueden proponer, decidir y ejercer agencia sin restricciones. Este hallazgo es positivo y sugiere que, para una porción significativa del grupo, existen condiciones que favorecen el ejercicio del liderazgo y la toma de decisiones.

No obstante, el 33.33% (2 de 6) considera que su influencia es limitada: aunque son escuchadas, sus opiniones no siempre son tomadas en cuenta, lo cual evidencia la persistencia de techos de cristal simbólicos o estructurales al interior del aparato político del partido. Además, un 16.67% manifiesta no participar activamente en espacios de decisión, lo que puede interpretarse como una exclusión parcial o una desconexión con los mecanismos de deliberación y gobernanza interna. Este dato debe considerarse crítico, ya que refleja una desconexión que puede afectar tanto la representatividad como la motivación para permanecer o escalar en la vida política.

Los resultados sugieren la necesidad de implementar mecanismos formales de inclusión que garanticen la efectiva incorporación de las mujeres en procesos decisionales, más allá de su presencia formal. Esto puede implicar, por ejemplo, la institucionalización de espacios de consulta vinculante para militantes mujeres, sistemas de evaluación del impacto de sus propuestas en la agenda política del partido y la formación en liderazgo transformacional para consolidar su rol como agentes activas de cambio. Este enfoque permitirá avanzar de la participación simbólica a una participación sustantiva y equitativa en los espacios de poder.

Pregunta 9

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

En términos cualitativos, se observa que las barreras más señaladas están relacionadas con la falta de integración a órganos formales del partido (por ejemplo, “no he podido estar como consejera o integrante de comité” o “solo soy militante recién activa”), lo que evidencia un déficit en los mecanismos de inclusión y escalamiento de liderazgo político femenino al interior del PAN. Asimismo, se menciona la existencia de “conflictos de intereses”, lo cual puede aludir a tensiones internas, sesgos institucionales o redes informales que condicionan la participación efectiva en la toma de decisiones.

Sólo una respuesta identifica un facilitador claro: la experiencia acumulada y la responsabilidad en el ejercicio de cargos anteriores. Este testimonio evidencia que, una vez alcanzadas ciertas posiciones, el capital político acumulado puede convertirse en un motor de legitimidad decisional. Sin embargo, la escasa frecuencia de este tipo de respuesta refleja que estas condiciones favorables no son aún comunes o estructuralmente garantizadas para el conjunto de militantes.

El análisis revela una tensión entre la voluntad de contribuir y los límites operativos impuestos por la estructura partidaria. Respuestas como “que se haga valor los derechos… principalmente de las mujeres” revelan una aspiración normativa aún no concretada en acciones institucionales, lo cual subraya la necesidad de fortalecer políticas internas con perspectiva de género, meritocracia y transparencia, como condiciones habilitantes para una participación equitativa y efectiva en los espacios de decisión partidista.

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	16.67%	1
Presidenta de Comité Estatal/Regional	0.00%	0
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	0.00%	0
Integrante de Comité sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	33.33%	2
Consejera Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	16.67%	1
Otro	0.00%	0
Ninguno	33.33%	2
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

De las 6 personas que respondieron, un 33.33% aspira a ser Consejera Nacional, lo cual representa una intención clara de participación en los niveles más altos de deliberación estratégica del partido. Esta preferencia podría asociarse con una percepción de mayor influencia política desde espacios colegiados de toma de decisiones, y evidencia la búsqueda de mayor representatividad femenina a nivel institucional.

En segundo lugar, tanto la Presidencia de Comité Municipal como la integración a la Comisión Permanente Estatal fueron mencionadas por el 16.67% de las encuestadas. Esto sugiere que también hay interés en posiciones operativas a nivel local, posiblemente donde se percibe una mayor capacidad de ejecución o se tiene ya una trayectoria de liderazgo territorial. La ausencia total de aspiraciones hacia presidencias estatales, nacionales o secretarías generales podría reflejar barreras estructurales o simbólicas —como percepción de inaccesibilidad o falta de rutas claras para escalar políticamente— que desincentivan a las mujeres de proyectarse hacia las cúpulas partidistas.

Es relevante destacar que el 33.33% de las participantes manifestó no tener aspiraciones a ocupar ningún puesto directivo en los próximos cinco años. Este dato no debe interpretarse únicamente como falta de interés, sino como una posible manifestación de desmotivación estructural, falta de oportunidades percibidas, o condiciones personales que limitan la participación activa. Desde una perspectiva estratégica, este hallazgo sugiere la urgencia de diseñar mecanismos de mentoría, formación y visibilización de trayectorias femeninas que inspiren, acompañen y capaciten a las militantes para proyectarse a niveles directivos del PAN.

Pregunta 11

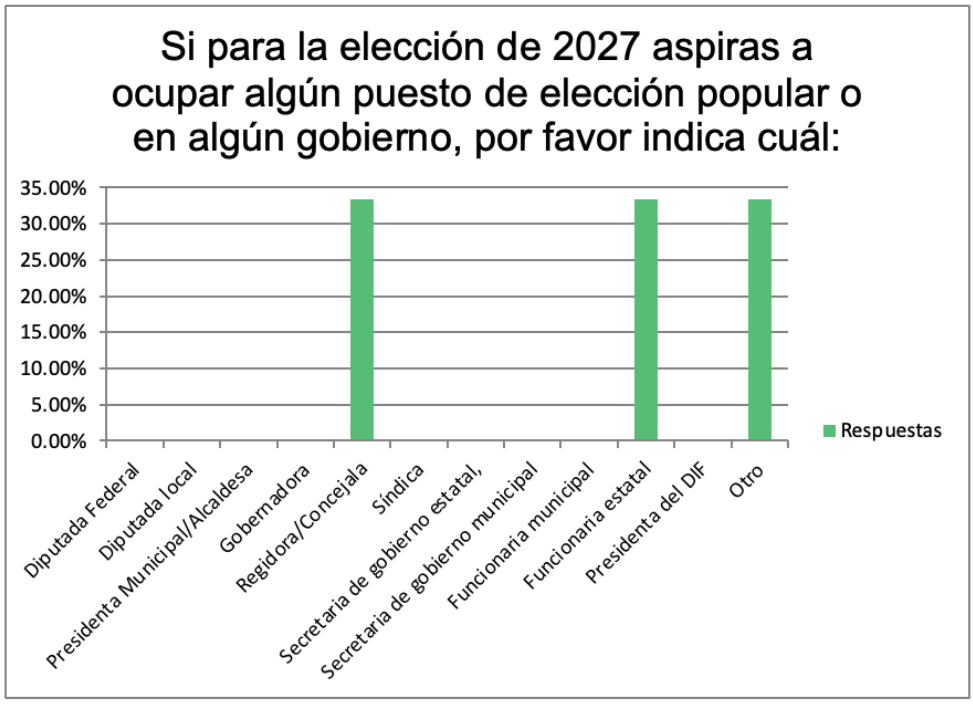
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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	0.00%	0
Diputada local	0.00%	0
Presidenta Municipal/Alcaldesa	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	33.33%	1
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	0.00%	0
Funcionaria estatal	33.33%	1
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	33.33%	1
	Respondido	**3**
	Omitido	**3**

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

El análisis revela una distribución altamente fragmentada de aspiraciones entre las participantes, con únicamente tres respuestas válidas. Cada una de las opciones seleccionadas Regidora/Concejala, Funcionaria estatal y Otro representa un 33.33% del total de respuestas, lo que sugiere una diversidad de trayectorias e intereses sin que exista una aspiración hegemónica clara. La ausencia total de aspiraciones hacia cargos de mayor jerarquía como diputaciones, presidencias municipales o gubernaturas podría indicar limitaciones estructurales o percepciones de inalcanzabilidad que disuaden la proyección hacia puestos de mayor poder.

Desde una perspectiva de análisis político-organizacional, el hecho de que un tercio de las participantes haya seleccionado la opción “Otro” puede interpretarse como una señal de desconexión entre los cargos ofrecidos tradicionalmente en la estructura formal del partido y las ambiciones reales o posibles de las militantes. Esto sugiere la necesidad de actualizar las rutas de carrera política para incluir nuevos perfiles y funciones que respondan mejor a las capacidades, intereses y contextos de las mujeres panistas. Asimismo, las respuestas podrían estar reflejando un deseo de innovar en la forma de participación al interior del servicio público, más allá de los roles clásicos establecidos.

Un aspecto crítico es la baja tasa de respuesta (50%), lo que indica un nivel importante de omisión (3 de 6 posibles respuestas). Esta omisión podría deberse a la falta de claridad sobre el futuro político, una percepción de falta de oportunidades reales, o un desencanto estructural con los mecanismos actuales de acceso al poder. Este fenómeno debe ser interpretado no como desinterés, sino como una alerta para que el partido revise las condiciones de participación, visibilización y promoción del liderazgo femenino en las rutas hacia la elección popular. Fortalecer programas de mentoría, capacitación política y empoderamiento institucional será clave para revertir esta tendencia.

Pregunta 12

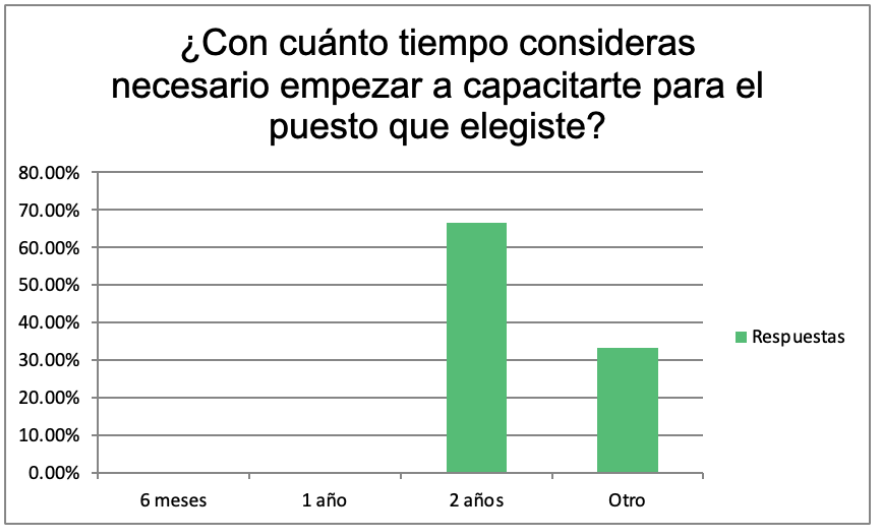
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	0.00%	0
1 año	0.00%	0
2 años	66.67%	2
Otro	33.33%	1
	Respondido	**3**
	Omitido	**3**

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

Los datos revelan una tendencia clara entre las participantes: el 66.67% de las respuestas indican que dos años es el tiempo óptimo para iniciar la preparación hacia un cargo público o de elección. Esta respuesta mayoritaria sugiere una visión estratégica a mediano plazo, que valora una curva de aprendizaje prolongada para desarrollar habilidades, fortalecer redes políticas, adquirir conocimientos técnicos e incrementar la competitividad electoral con base en capacitación continua.

La ausencia total de respuestas para los plazos de 6 meses y 1 año refleja una percepción compartida de que estos periodos son insuficientes para lograr una preparación integral. La opción “Otro”, que representa el 33.33% restante, sugiere la posibilidad de enfoques personalizados o condicionados a circunstancias particulares del entorno político o de cada candidata, como experiencia previa, nivel de responsabilidades proyectadas o acceso a recursos de formación. Desde un enfoque metodológico, esta división resalta la necesidad de que los programas de capacitación del partido sean flexibles, escalonados y diferenciados, adaptándose a diversos horizontes temporales de preparación.

Estos resultados abren la puerta a diseñar una arquitectura de formación política por trayectorias, en donde se articulen módulos formativos a lo largo de dos años que combinen teoría, práctica institucional, simulacros de campaña, mentorías y experiencias de vinculación comunitaria. Esta aproximación, basada en evidencia, permitiría transitar de una lógica reactiva (capacitación inmediata antes de

campañas) a una lógica prospectiva de profesionalización sostenida del liderazgo político femenino al interior del PAN.

Pregunta 13

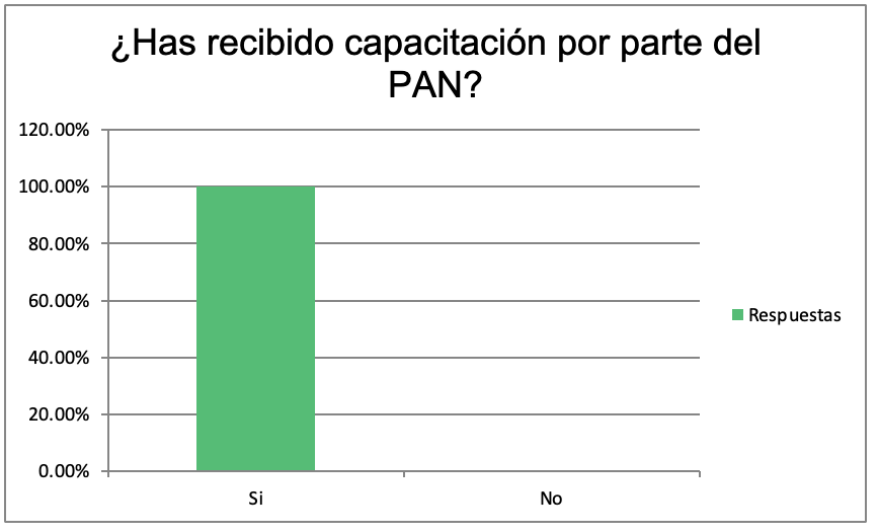
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	100.00%	6
No	0.00%	0
	Respondido	**6**
	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

El 100% mujeres que participaron en el estudio han recibido capacitación, sin embargo es importante considerar la baja participación de mujeres panistas del estado en el ejercicio de consulta.

Pregunta 14

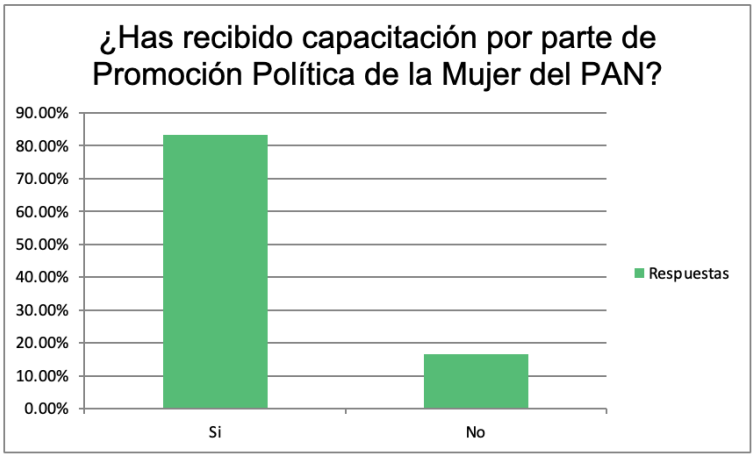
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	83.33%	5
No	16.67%	1
	Respondido	**6**
	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 Promoción Política de la Mujer del PAN?



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

El 5 de las 6 mujeres que participaron en el ejercicio afirmaron haber recibido dicha formación. Este porcentaje indica una implementación significativa de los programas dirigidos a fortalecer las capacidades políticas de las mujeres al interior del PAN, sin embargo es importante considerar la baja participación de mujeres panistas del estado en el ejercicio de consulta.

Pregunta 15

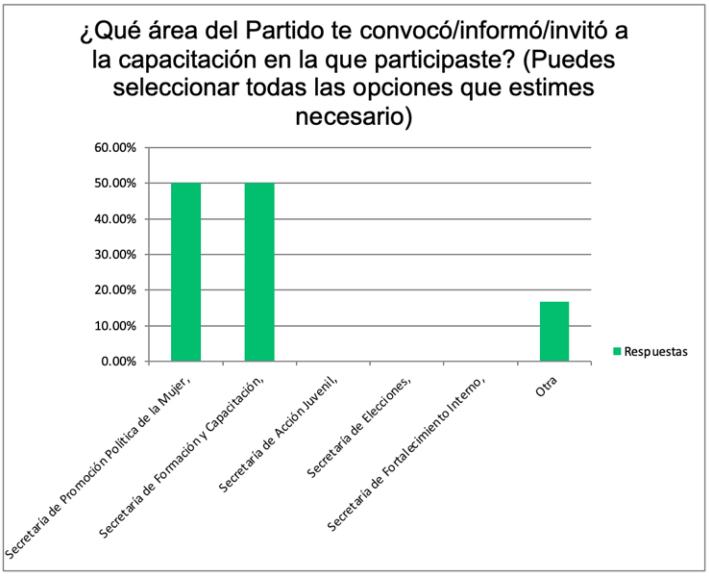
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	50.00%	3
Secretaría de Formación y Capacitación,	50.00%	3
Secretaría de Acción Juvenil,	0.00%	0
Secretaría de Elecciones,	0.00%	0
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	0.00%	0
Otra	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Los datos muestran que las dos áreas más activas en labores de convocatoria son la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) y la Secretaría de Formación y Capacitación, ambas con un 50% de menciones (3 respuestas cada una). Esta paridad sugiere una acción coordinada entre los órganos especializados en formación ideológica y los enfocados en el empoderamiento femenino, lo cual es consistente con las estrategias partidistas de profesionalización y transversalización de la perspectiva de género.

La ausencia de participación por parte de otras áreas clave como la Secretaría de Acción Juvenil, la de Elecciones o la de Fortalecimiento Interno evidencia una desconexión o subutilización de estas estructuras en el proceso formativo. Esto puede interpretarse como una oportunidad para diseñar un modelo de gobernanza de capacitación más integrado, donde se active la participación transversal de todos los órganos partidarios en la promoción del aprendizaje político, especialmente si se pretende institucionalizar el desarrollo de cuadros en el mediano y largo plazo.

La categoría “Otra”, con un 16.67% (1 respuesta), plantea un punto interesante desde el análisis cualitativo: puede referirse a estructuras locales, liderazgos informales o convocatorias no institucionalizadas que deben ser mapeadas y sistematizadas. Este dato es clave para el desarrollo de indicadores de gobernanza interna, ya que sugiere que parte de la oferta formativa puede estar siendo canalizada por vías paralelas a la estructura formal del partido, lo cual podría afectar la trazabilidad, calidad o alineación ideológica de los contenidos impartidos.

Pregunta 16

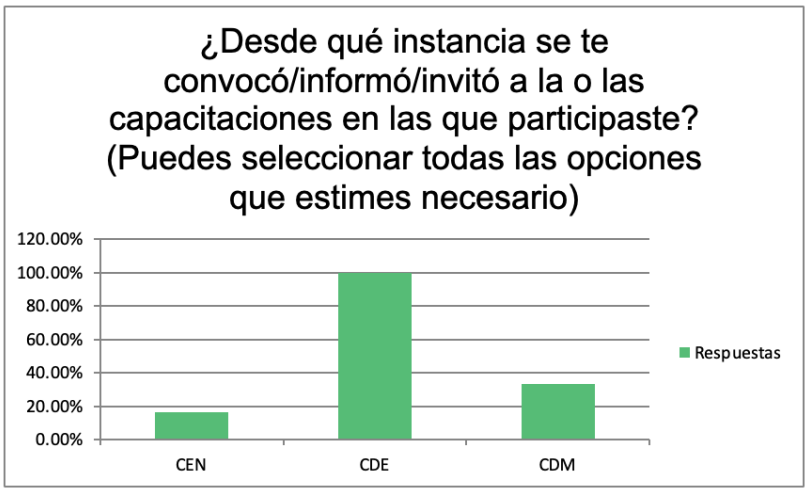
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	16.67%	1
CDE	100.00%	6
CDM	33.33%	2
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

La mayor proporción de convocatorias provino del Comité Directivo Estatal (CDE), con un 100% de respuestas afirmativas. Este dato sugiere una centralización significativa del esfuerzo formativo en el nivel estatal del PAN, lo que puede interpretarse como un reflejo de la mayor capacidad operativa o presupuestaria de estas instancias, así como de su rol articulador en la formación política de cuadros medios y altos.

El Comité Directivo Municipal (CDM) fue señalado por el 33.33% de las participantes, mientras que el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) alcanzó un 16.67%. Esta distribución revela un patrón descendente de influencia conforme se avanza hacia el nivel nacional.

Pregunta 17

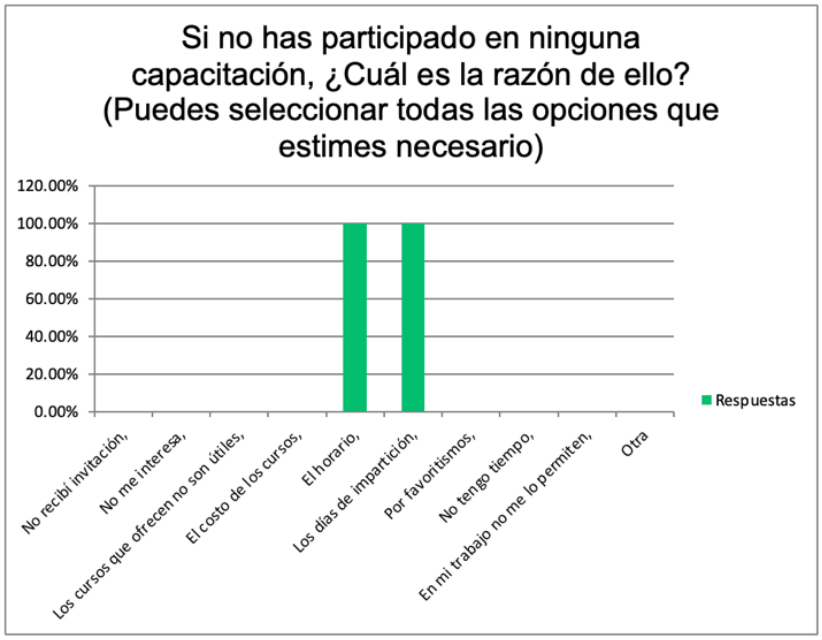
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	0.00%	0
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	0.00%	0
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	100.00%	1
Los días de impartición,	100.00%	1
Por favoritismos,	0.00%	0
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	0.00%	0
	Respondido	**1**
	Omitido	**5**

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

Este reactivo únicamente obtuvo una respuesta, indicando como causas principales la incompatibilidad del horario (100%) y los días de impartición (100%) como barreras para acceder a las actividades formativas del PAN. Esto sugiere que, más allá de

factores motivacionales o institucionales, existen restricciones logísticas que dificultan la participación, aun entre quienes potencialmente están interesadas.

Pregunta 18

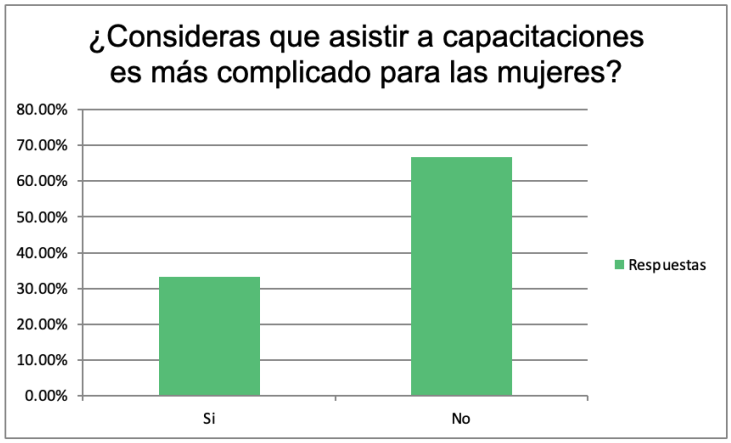
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	33.33%	2
No	66.67%	4
	Respondido	**6**
	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

Los datos arrojan resultados divididos pero con una mayoría relativa que considera que no existen mayores dificultades diferenciadas por género para acceder a procesos formativos. De las seis personas que respondieron, el 66.67% contestó que no, mientras que el 33.33% señaló que sí. Aunque no se trata de una mayoría absoluta, la percepción de equidad en el acceso parece predominar entre quienes respondieron.

Aún cuando las respuestas son reducidas, los datos permiten identificar percepciones divergentes en cuanto a la existencia de brechas de género en el acceso a capacitación. Es importante destacar que, en investigaciones de corte cualitativo o diagnóstico participativo, incluso porcentajes menores deben ser analizados con profundidad, ya que podrían estar reflejando experiencias estructurales que permanecen invisibilizadas para el conjunto.

Este resultado sugiere la necesidad de implementar metodologías participativas complementarias (grupos focales, entrevistas, mapeo de obstáculos cotidianos) que permitan capturar con mayor precisión las barreras que enfrentan algunas militantes. Es probable que quienes no perciben dificultades estén en contextos con mayor red de apoyo, flexibilidad horaria o cercanía geográfica, mientras que quienes sí detectan obstáculos podrían estar sujetas a dinámicas más restrictivas, ligadas a factores de cuidado, trabajo o movilidad.

Finalmente, estos datos subrayan la relevancia de aplicar el principio de interseccionalidad en el diseño de políticas formativas del partido. Aunque una mayoría no identifica complicaciones diferenciadas, el 33.33% que sí lo hace representa una voz clave para ajustar las estrategias de inclusión.

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?

Si bien el tamaño muestral es limitado, ambas respuestas apuntan de forma convergente a la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas como principal factor restrictivo para el acceso a espacios de formación.

Las respuestas indican que las tareas del hogar y el rol de cuidadoras en este caso de una persona adulta mayor son responsabilidades asumidas casi exclusivamente por las mujeres encuestadas. Esta condición reproduce una estructura de desigualdad de género en el tiempo disponible y el acceso a oportunidades de desarrollo personal y político. El dato cualitativo de cuidar a una madre de 74 años revela además que las mujeres no solo asumen el cuidado de menores, sino también de adultos dependientes, lo que amplía el espectro de barreras invisibles que enfrentan.

Desde una perspectiva estadística y de análisis de contenido, la coincidencia temática en ambas respuestas ofrece una validez interna sólida sobre la categoría “sobrecarga de trabajo no remunerado”. La omisión de respuesta por parte del 66.67% restante podría atribuirse a múltiples factores, entre ellos la normalización del fenómeno (es decir, no percibirlo como un problema), la incomodidad para abordar temas personales o la falta de tiempo incluso para completar la encuesta.

Esto sugiere la necesidad de emplear metodologías cualitativas complementarias como entrevistas o grupos focales para profundizar.

El hallazgo tiene importantes implicaciones para el diseño de políticas internas de formación política al interior del PAN. Para garantizar un acceso equitativo y efectivo a la capacitación de mujeres, es indispensable adoptar mecanismos de conciliación como servicios de cuidado durante eventos, modalidades híbridas y horarios flexibles.

Pregunta 20

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

El análisis revela dos dimensiones críticas de la desigualdad en el acceso a la formación: la carga de cuidados familiares y la limitación de recursos económicos. Aunque el número de respuestas es bajo, la naturaleza de los obstáculos mencionados es significativa para identificar de barreras estructurales persistentes en la participación política femenina.

La primera respuesta, “mis hijos pequeños”, alude a una dimensión recurrente: la maternidad como barrera no solo logística sino también temporal. La necesidad de cuidar hijos en edades tempranas limita significativamente la disponibilidad para asistir a capacitaciones presenciales o intensivas. Esta situación no solo reduce la frecuencia de participación, sino también impacta la continuidad en la formación política, generando un rezago acumulativo respecto a sus pares sin dichas responsabilidades.

La segunda respuesta, “Recurso”, aunque escueta, es reveladora. El término hace referencia al factor económico como limitante transversal. Esto puede abarcar desde el costo de transporte o inscripción, hasta la falta de acceso a tecnologías necesarias para modalidades virtuales. La falta de recursos impide no solo la formación, sino que puede traducirse en menor visibilidad al interior de estructuras partidarias, reduciendo las oportunidades de liderazgo político o ascenso en cargos de representación.

Desde un enfoque de política pública interna, este hallazgo sugiere la necesidad de implementar programas de apoyo integral que consideren tanto subsidios específicos (becas de capacitación, apoyos para traslado, dispositivos tecnológicos) como esquemas de conciliación familiar.

Pregunta 21

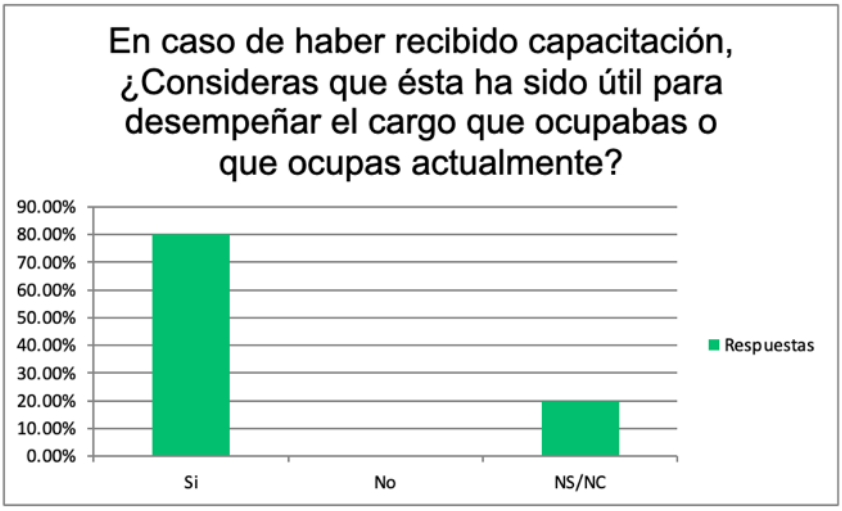
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	80.00%	4
No	0.00%	0
NS/NC	20.00%	1
	Respondido	**5**
	Omitido	**1**

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

De las 5 respuestas obtenidas, el 80% eñaló que sí considera útil la formación recibida, mientras que un 20% seleccionó la opción “NS/NC” (No sabe/No contesta). Es relevante que ninguna participante haya considerado que la capacitación fue inútil, lo cual sugiere una evaluación positiva general del contenido o enfoque de dichos procesos formativos.

Esta distribución muestra una alta tasa de satisfacción con la utilidad práctica de la capacitación, un indicador clave para valorar la alineación entre los contenidos impartidos y las necesidades operativas de los cargos políticos o administrativos desempeñados por las militantes. La ausencia de respuestas negativas también podría interpretarse como una validación indirecta del diseño curricular de los programas formativos del partido, al menos al interior del universo limitado de respuestas.

Este resultado podría alimentar un modelo de formación basado en competencias, donde cada módulo de capacitación esté directamente vinculado a un conjunto de habilidades prácticas requeridas para cada cargo al interior del partido. De esta manera, no solo se incrementaría la percepción de utilidad, sino que también se generaría un mayor incentivo para la participación sostenida en procesos de profesionalización, promoviendo una estructura más técnica, meritocrática y funcional al interior del partido.

Pregunta 22

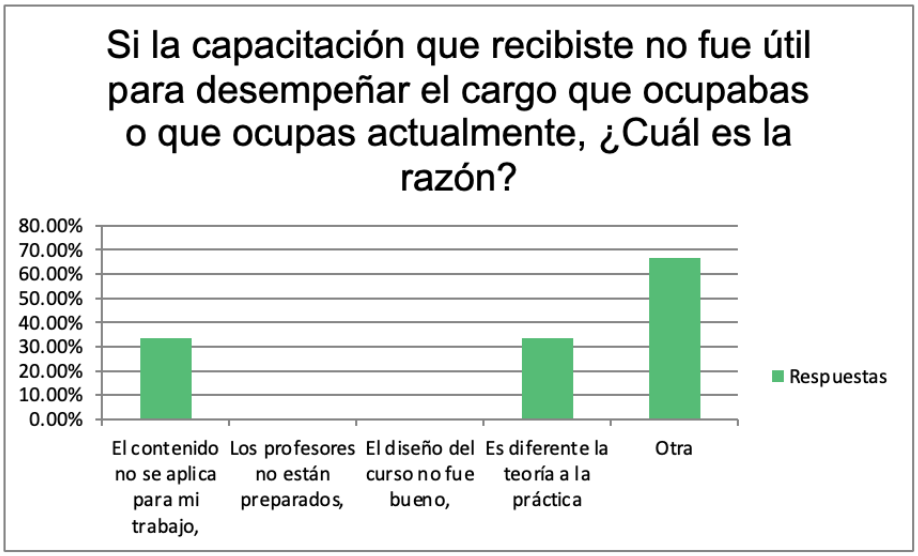
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	33.33%	1
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	33.33%	1
Otra	66.67%	2
	Respondido	**3**
	Omitido	**3**

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

El estudio revela que la principal razón por la cual las participantes consideran que la capacitación no fue efectiva radica en la aplicación del contenido en sus labores diarias. El 33.33% de las participantes señaló que “el contenido no se aplica para mi trabajo” como la causa principal, lo que sugiere una desconexión entre los temas tratados en la formación y las necesidades reales de las participantes en sus funciones laborales. Esta causa está claramente reflejada en la gráfica con una mayor proporción de respuestas.

Un hallazgo interesante es que el 0% de las participantes consideraron que los “profesores no estaban preparados” o que “el diseño del curso no fue bueno” como razones para la ineficacia de la capacitación, lo que sugiere que, en general, la calidad pedagógica del proceso de enseñanza no fue percibida como un problema. Este dato puede indicar que la capacitación fue adecuadamente estructurada y que los instructores contaron con la preparación necesaria. No obstante, las fallas detectadas no provienen de estos factores, sino de la relevancia práctica de los contenidos impartidos.

La opción “Es diferente la teoría a la práctica” recibió también un 33.33% de las respuestas, lo que apunta a una percepción de desajuste entre los conceptos teóricos enseñados y las realidades laborales de las participantes. Esto podría indicar que el diseño de los programas de capacitación no contempla suficientemente los contextos específicos en los que las participantes aplican esos conocimientos. La teoría, aunque sólida en ciertos aspectos, no logra traducirse eficazmente en herramientas operativas útiles para los desafíos que enfrentan las militantes en su día a día.

El 66.67% de las participantes indicaron que la razón de la falta de utilidad de la capacitación era “otra”, lo cual podría señalar diversas causas no directamente especificadas en las opciones previas. Esta categoría podría sugerir problemas como la falta de motivación de las participantes, la insuficiente duración de la capacitación o incluso una falta de seguimiento posterior que permita consolidar el aprendizaje. Este resultado sugiere que, aunque la capacitación podría estar bien estructurada desde un punto de vista teórico, existen variables adicionales que deben ser exploradas para mejorar la efectividad de la formación a largo plazo.

Pregunta 23

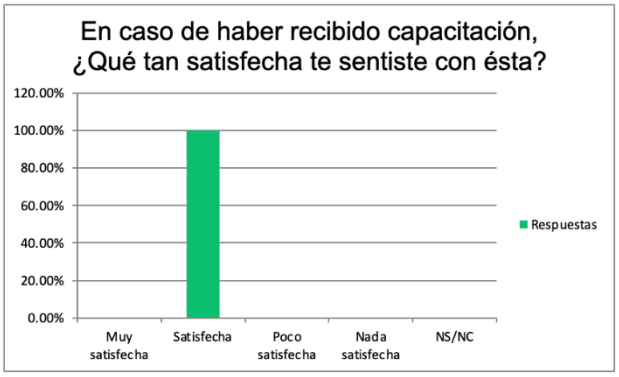
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	0.00%	0
Satisfecha	100.00%	6
Poco satisfecha	0.00%	0
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Esta unanimidad estadística sugiere una percepción generalizada de cumplimiento de expectativas mínimas, lo que refleja una valoración positiva del contenido, logística o utilidad inmediata de las capacitaciones brindadas por el PAN. No obstante, es relevante destacar la ausencia de respuestas en las categorías “muy satisfecha” o “poco/nada satisfecha”, lo cual plantea un panorama interesante sobre los matices de satisfacción que podrían no estar siendo capturados adecuadamente por la escala utilizada.

La concentración total en la categoría “satisfecha” podría responder a dos escenarios distintos: por un lado, a una experiencia homogéneamente efectiva pero no extraordinaria, y por otro, a una posible limitación de la escala de respuesta que inhibe la diferenciación entre niveles de alta satisfacción o crítica constructiva. La ausencia de respuestas extremas también puede indicar un sesgo de cortesía o deseabilidad social, en el que las militantes optan por una categoría neutra para evitar emitir juicios negativos o excesivamente elogiosos.

Asimismo, el hecho de que ninguna participante se haya posicionado como “muy satisfecha” puede interpretarse como una señal de oportunidad para fortalecer la experiencia formativa. Esto puede implicar el rediseño de metodologías pedagógicas, una mayor vinculación práctica del contenido o la personalización de las sesiones según perfiles de cargo o nivel de experiencia. Elevar la satisfacción hacia niveles de excelencia requerirá ajustes basados en evaluaciones cualitativas, que profundicen en los aspectos que se valoran actualmente y en aquellos que aún generan reservas o espacios de mejora.

Este hallazgo ofrece una base sólida sobre la cual construir programas de capacitación de mayor impacto. El hecho de que todas las participantes se hayan sentido satisfechas valida la continuidad de los esfuerzos actuales, pero también exige un enfoque proactivo para evolucionar hacia un modelo de excelencia formativa. El reto consiste en transformar esa satisfacción básica en entusiasmo, compromiso y crecimiento político tangible, asegurando que la capacitación no sólo cumpla, sino que inspire y eleve las capacidades de las mujeres militantes al interior del PAN.

Pregunta 24

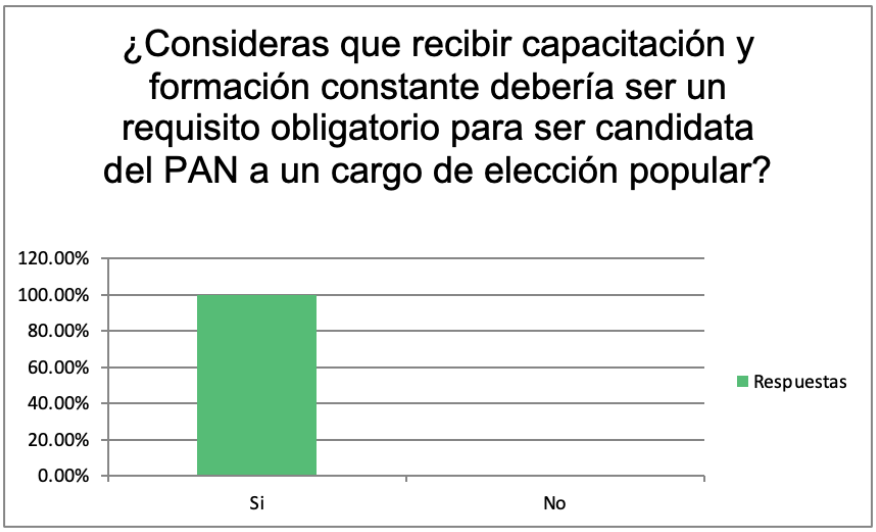
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	100.00%	6
No	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

El estudio revela una opinión unánime entre las participantes: el 100% (6 de 6) respondió afirmativamente. Esta respuesta muestra un fuerte consenso en torno a la profesionalización política como condición indispensable para el acceso a cargos de representación, lo que sugiere una alta valoración del conocimiento técnico, político y estratégico al interior del ejercicio democrático partidista.

Esta distribución sin variabilidad (desviación estándar igual a cero) puede interpretarse como un indicador robusto de alineación ideológica entre la base

militante encuestada y los principios de formación institucional del partido. La ausencia de disidencia implica que no sólo se reconoce la importancia de la capacitación, sino que se asume como pilar estructural de legitimidad y competencia electoral, más allá de una simple recomendación opcional.

El hecho de que ninguna respuesta haya optado por el "No" también puede interpretarse como una crítica implícita al modelo actual de selección de candidaturas, en donde, históricamente, la falta de formación ha derivado en déficits de representación, improvisación legislativa o desconexión con la base ciudadana. Las participantes parecen posicionarse a favor de un cambio normativo o estatutario que institucionalice la formación continua como prerrequisito, alineándose con estándares de gobernanza más profesionalizados.

Pregunta 25

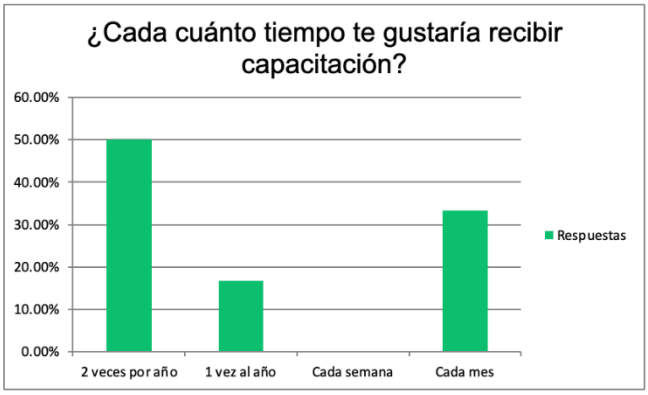
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	50.00%	3
1 vez al año	16.67%	1
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	33.33%	2
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

El 50% de las respuestas (3 de 6) eligieron recibir capacitación dos veces por año, lo que sugiere un equilibrio entre continuidad formativa y disponibilidad de tiempo. Esta frecuencia puede reflejar una percepción óptima entre valor agregado y carga de trabajo, adaptándose a las dinámicas personales y políticas de la militancia.

En segundo lugar, un 33.33% (2 participantes) manifestó preferencia por una periodicidad mensual, lo cual indica una expectativa más intensiva y sostenida de profesionalización. Esta proporción no menor pone en evidencia que existe un segmento de militantes altamente comprometidas que aspiran a mejorar de manera constante sus habilidades políticas, técnicas y estratégicas. Esta demanda podría canalizarse a través de programas modulares y escalonados que mantengan un flujo continuo de aprendizaje.

Llama la atención que ninguna de las militantes haya optado por capacitaciones semanales, lo que sugiere que una frecuencia tan alta podría percibirse como insostenible o incompatible con las responsabilidades personales, laborales o familiares. A su vez, solo una persona (16.67%) expresó interés por recibir capacitación una vez al año, lo que refuerza que la mayoría valora un grado mayor de contacto formativo con el partido, especialmente en el contexto de preparación para futuras responsabilidades.

Estos datos ofrecen una guía estratégica para el diseño de calendarios de capacitación diferenciados por niveles de compromiso y trayectoria política. Un modelo híbrido —que combine sesiones semestrales obligatorias con módulos optativos mensuales— podría atender la diversidad de expectativas detectadas, maximizando la cobertura y eficacia del programa de formación. Además, alinear estas frecuencias con procesos internos del PAN (como procesos electorales internos o periodos legislativos) permitiría vincular el aprendizaje con eventos de alto impacto político.

Pregunta 26

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

Las sugerencias se agrupan en tres ejes prioritarios: pertinencia temática, reconocimiento institucional y enfoque en derechos.

El primer eje resalta la demanda por contenidos significativos, actualizados y útiles. Comentarios como “temas interesantes que fortalezcan nuestro conocimiento” o “que sea más dinámico y claro” indican una necesidad de revisar tanto los formatos como el enfoque pedagógico de las capacitaciones. Esto sugiere que la experiencia de aprendizaje debe transitar de lo tradicional hacia metodologías participativas y adaptadas a la realidad cotidiana de las mujeres militantes. Además, el “crecimiento

personal" como incentivo representa una visión integral, en la que el desarrollo político se vincula directamente con la autorrealización.

El segundo eje alude al valor de los documentos con reconocimiento oficial como estímulo tangible para la participación. La inclusión de "documentos de validez oficial" como incentivo ideal pone en evidencia la motivación extrínseca ligada a la certificación formal, que puede traducirse en oportunidades profesionales, visibilidad y legitimidad al interior del partido. Esto implica la importancia de institucionalizar los procesos de formación y articularlos con trayectorias políticas internas.

El tercer eje refleja una perspectiva de género más profunda. La petición de "darles a conocer sus derechos" y las "opciones de refugio en caso de violencia" no solo reconoce las brechas estructurales que viven las mujeres al interior de la política, sino que posiciona a la capacitación como herramienta de empoderamiento y protección. Asimismo, la propuesta de fortalecer la "cercanía con la militancia todo el tiempo, no solo en elecciones" evidencia una crítica a los ciclos electorales como únicos momentos de inclusión, subrayando la necesidad de una presencia sostenida de las estructuras de formación.

Pregunta 27

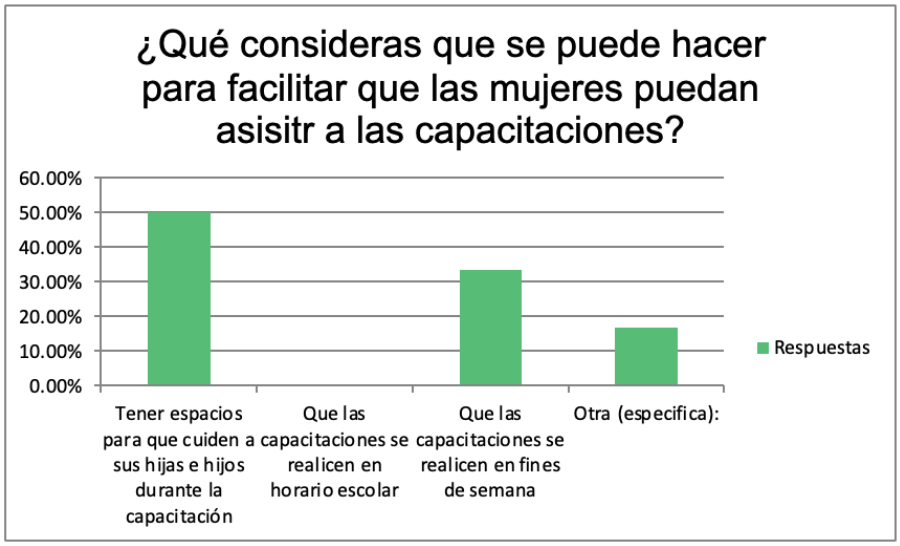
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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	50.00%	3
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	0.00%	0
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	33.33%	2
Otra (especifica):	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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 50% de las respuestas (3 de 6) señalan la necesidad de contar con espacios de cuidado infantil como principal facilitador, lo que sugiere que la carga de trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo un factor que limita de forma significativa el acceso igualitario a procesos formativos. Esta respuesta refleja un reconocimiento claro de la desigualdad de género en la distribución de responsabilidades familiares.

En segundo lugar, el 33.33% (2 respuestas) manifiestan preferencia por que las capacitaciones se realicen en fines de semana. Esta opción representa una solución pragmática que busca evitar conflictos con horarios laborales o escolares, y sugiere que las participantes requieren una programación más flexible y adaptada a sus realidades cotidianas. Sin embargo, ninguna respuesta favoreció que los talleres se impartan en horario escolar, lo que indica que dicha ventana temporal no es percibida como efectiva, quizás por la multiplicidad de tareas que coinciden en ese periodo del día.

Un 16.67% de las respuestas se agrupan en la categoría “Otra (específica)”, lo que denota que existe una gama de necesidades adicionales no contempladas en las opciones preestablecidas. Este dato revela que la oferta de capacitación debe ser más sensible a las particularidades locales y personales. Resulta crucial implementar mecanismos de escucha activa, como focus groups o formularios abiertos, que permitan capturar esas sugerencias no visibles a través de respuestas cerradas.

Pregunta 28

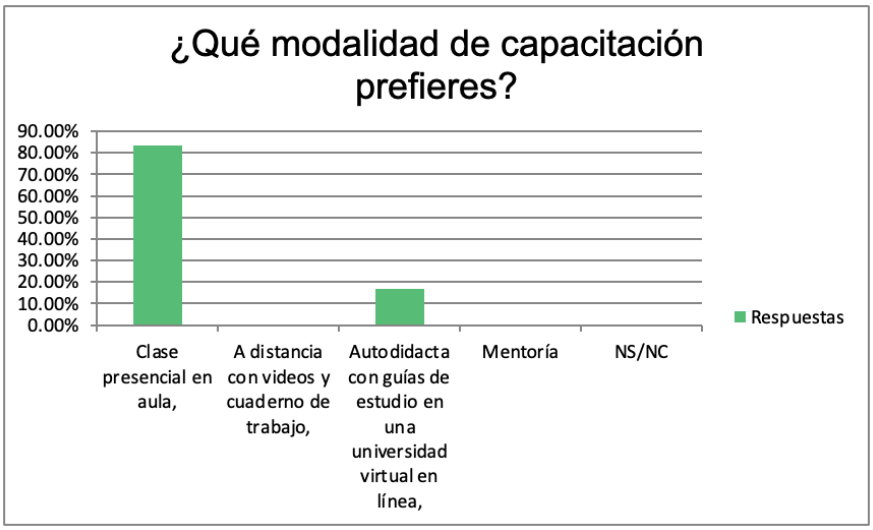
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	83.33%	5
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	0.00%	0
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	16.67%	1
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

La tabla y gráfica sobre la pregunta "¿Qué modalidad de capacitación prefieres?" evidencian una fuerte inclinación hacia el formato tradicional de enseñanza. Un 83.33% de las personas encuestadas (5 de 6) manifestaron preferencia por la clase presencial en aula. Este hallazgo sugiere que, pese al avance de las tecnologías educativas, el aprendizaje cara a cara continúa siendo percibido como el más efectivo, probablemente por la interacción directa, el acompañamiento personalizado y la sensación de compromiso que este formato promueve.

Modalidades emergentes como el aprendizaje autodidacta con guías virtuales solo fueron elegidas por el 16.67% (1 respuesta), mientras que opciones como la capacitación a distancia con videos/cuadernos o la mentoría no obtuvieron ninguna preferencia. Esto pone de relieve una posible brecha digital o una limitada alfabetización tecnológica de las personas que participaron, así como una posible falta de confianza en formatos que dependen del autoaprendizaje o la virtualidad asincrónica. Este fenómeno podría asociarse a factores generacionales o al perfil profesional de las militantes consultadas.

Estos datos implican la necesidad de mantener e incluso fortalecer la infraestructura de formación presencial, sin desestimar la posibilidad de implementar estrategias híbridas que combinen los beneficios de la interacción física con la flexibilidad que ofrece lo digital. La baja preferencia por opciones virtuales no significa que carezcan de valor, sino que probablemente requieren un rediseño pedagógico más inclusivo, acompañado de soporte técnico, módulos introductorios y entornos de aprendizaje más amigables.

Pregunta 29

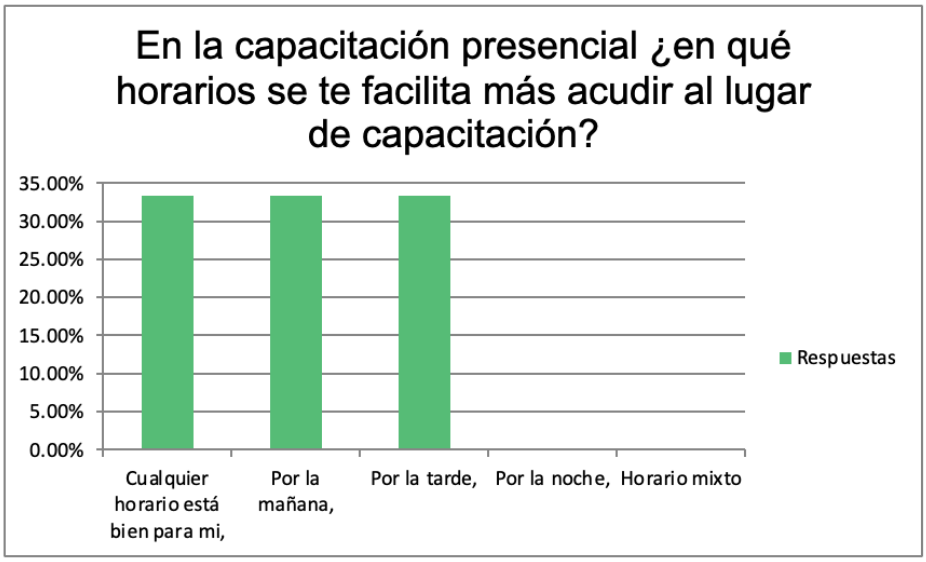
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	33.33%	2
Por la mañana,	33.33%	2
Por la tarde,	33.33%	2
Por la noche,	0.00%	0
Horario mixto	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Un 33.33% de las militantes que participaron en el estudio (2 de 6) manifestó disponibilidad en cualquier horario, mientras que otro 33.33% señaló preferencia por la mañana, y un porcentaje idéntico lo hizo por la tarde. Esta segmentación igualitaria indica que no existe una franja horaria dominante, lo cual implica que las capacitaciones presenciales deben diseñarse con un alto grado de flexibilidad horaria.

El hecho de que nadie haya elegido el horario nocturno ni el horario mixto sugiere, por un lado, que el entorno de las participantes probablemente no favorece actividades académicas o formativas en la noche, ya sea por factores familiares, de seguridad, transporte o energía. Por otro lado, la ausencia de respuestas para el horario mixto podría reflejar una falta de conocimiento o de experiencias previas con esquemas flexibles que combinen sesiones en distintos horarios, lo cual podría ser una oportunidad desaprovechada de innovación pedagógica.

Esta distribución horaria sugiere la viabilidad de implementar un sistema modular de capacitación, en el que los mismos contenidos se repliquen en diferentes horarios (matutino y vespertino), permitiendo a las participantes elegir la franja que mejor se adecúe a su disponibilidad. La existencia de un tercio de militantes con apertura total horaria también puede funcionar como grupo piloto para validar nuevas dinámicas pedagógicas.

Este comportamiento estadístico refleja la necesidad de segmentar y personalizar las estrategias formativas al interior del PAN. La diversidad horaria observada debe interpretarse como un llamado a abandonar esquemas rígidos de capacitación y

avanzar hacia modelos adaptativos que prioricen la accesibilidad y maximicen la participación, especialmente en un contexto donde la presencia femenina en la vida política sigue enfrentando barreras estructurales relacionadas con la gestión del tiempo y las responsabilidades domésticas.

Pregunta 30

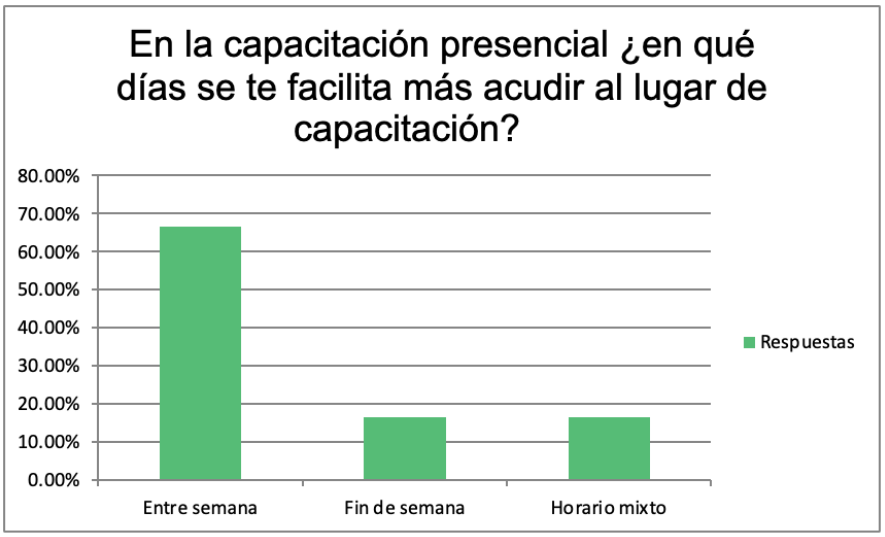
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	66.67%	4
Fin de semana	16.67%	1
Horario mixto	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

El 66.67% de las participantes (4 de 6) manifestaron que los días entre semana son más propicios para su asistencia a capacitaciones presenciales. Este dato muestra una clara preferencia por mantener las actividades formativas al interior de la estructura laboral o institucional ordinaria, lo cual podría estar vinculado a la disponibilidad de infraestructura, transporte y conciliación con otras responsabilidades.

En contraste, un 16.67% (1 persona) señaló preferencia por los fines de semana y un porcentaje idéntico eligió la opción de horario mixto. Estas minorías podrían representar segmentos con responsabilidades laborales o familiares que dificultan la participación entre semana, lo cual sugiere la necesidad de incluir modelos formativos más flexibles y adaptativos a distintos estilos de vida. Es importante destacar que, aunque no mayoritarios, estos perfiles tienen implicaciones críticas para la inclusión efectiva de mujeres en espacios de formación política.

La hegemonía del “entre semana” como franja óptima para la capacitación debe ser aprovechada para estandarizar módulos presenciales en horarios laborales o vespertinos, donde se maximice la asistencia sin interferir con otras dinámicas familiares. Al mismo tiempo, las preferencias minoritarias por fines de semana o esquemas mixtos deben integrarse como parte de una oferta paralela, asegurando la equidad de acceso.

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 análisis revela una clara orientación hacia la formación integral, tanto en habilidades políticas específicas como en competencias transversales necesarias para el liderazgo femenino en el contexto partidario. Con una tasa de respuesta del 83.33%, se refleja un interés sustancial en el diseño curricular que responda a los desafíos contemporáneos.

Entre los temas más recurrentes destacan: liderazgo, ética, violencia de género, economía, educación política y territorialidad. Estos contenidos indican que las mujeres militantes perciben la capacitación no sólo como una herramienta técnica para operar en lo político-electoral, sino como un medio para consolidar un liderazgo con valores, identidad partidista y responsabilidad social. La inclusión de “derechos humanos” e “inteligencia emocional” sugiere una demanda por un enfoque humanista y empático al interior del ejercicio del poder.

El análisis es la mención específica de “humanismo político”, “principios básicos como panistas” y “ética”, lo cual pone de relieve la necesidad de revalorizar la formación ideológica y doctrinaria. Esto puede leerse como una crítica a la

tecnocratización de la política y una propuesta de regresar a los fundamentos filosóficos que otorgan sentido y coherencia a la acción partidaria. En este sentido, la capacitación no se percibe como un proceso meramente instrumental, sino como una vía de construcción identitaria.

Es importante destacar la mención a “capacitaciones territoriales y electorales para aspirantes”, que, aunque proviene de una persona que no aspira a cargos, demuestra conciencia del ciclo político y la urgencia de profesionalizar a quienes participarán en los procesos de 2027. La conjunción entre formación técnica (oratoria, economía, territorialidad) y formativa (ética, derechos humanos, liderazgo) debería guiar el diseño de un plan estratégico de capacitación en el partido, diferenciando rutas formativas por niveles de responsabilidad, tipo de militancia y aspiraciones políticas.

Pregunta 32

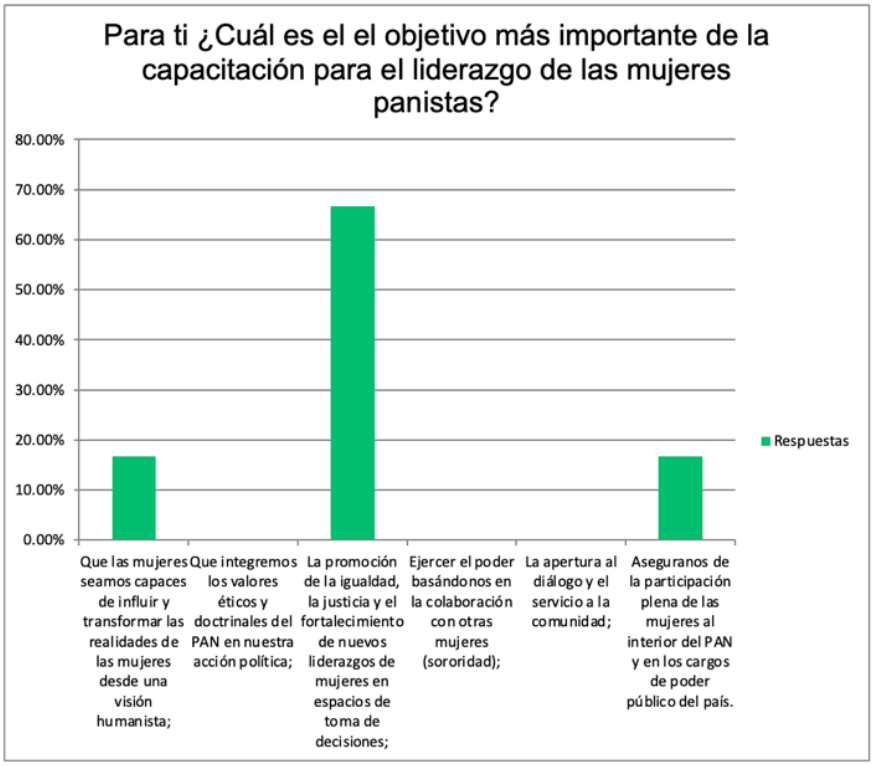
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	16.67%	1
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	0.00%	0
nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	66.67%	4
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	0.00%	0
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Gáfica 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

El 66.67% de las participantes (4 de 6) considera que este es el objetivo central de los procesos de formación, lo que subraya una demanda urgente por una mayor representación femenina en los órganos de poder político. Esta tendencia evidencia que las militantes identifican la capacitación no solo como una herramienta formativa, sino como un mecanismo estratégico de empoderamiento estructural.

Un 16.67% de las respuestas también destaca la importancia de que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades sociales desde una visión humanista, lo cual introduce una dimensión ideológica y ética en el debate sobre el liderazgo. Este enfoque sugiere que el liderazgo femenino deseado no es meramente instrumental o numérico, sino transformador, con vocación de impacto social y reconfiguración del rol de las mujeres en la vida pública. Por tanto, el diseño curricular de las capacitaciones debería integrar tanto competencias técnicas como enfoques de justicia de género y participación ciudadana.

Del mismo modo, otro 16.67% prioriza como objetivo asegurar la participación plena de las mujeres en los órganos internos del PAN y en los espacios de poder público. Esta respuesta refuerza la noción de que la capacitación debe ir de la mano con mecanismos institucionales de apertura y reconocimiento formal, eliminando barreras estructurales y simbólicas que históricamente han excluido a las mujeres

del poder real. La ausencia de respuestas en torno a otros posibles objetivos como la sororidad o la formación doctrinaria también sugiere un desplazamiento de los intereses hacia logros más tangibles y operativos.

Los resultados presentan una distribución sesgada hacia un único ítem dominante, lo cual puede interpretarse como una señal clara de alineación de prioridades entre las militantes encuestadas. No obstante, la diversidad parcial en las otras respuestas también permite identificar objetivos complementarios, por lo que una estrategia integral de capacitación debería considerar múltiples niveles de impacto: institucional, cultural y personal. Este hallazgo podría servir de base para rediseñar los programas formativos del PAN con un enfoque de resultados medibles en liderazgo político de mujeres.

Pregunta 33

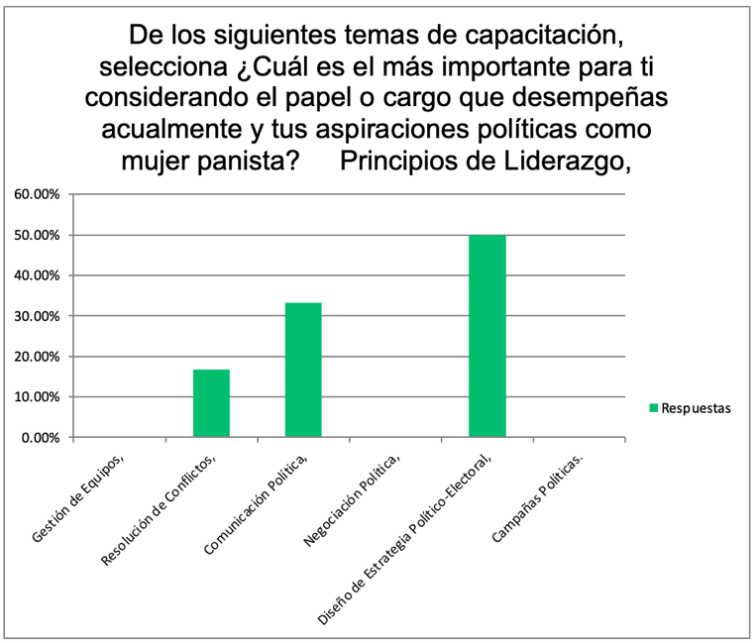
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	0.00%	0
Resolución de Conflictos,	16.67%	1
Comunicación Política,	33.33%	2
Negociación Política,	0.00%	0
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	50.00%	3
Campañas Políticas.	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Esta predominancia estadística indica que las participantes visualizan la estrategia como una competencia crítica no solo para el ejercicio político actual, sino como un factor de diferenciación clave para posicionarse en futuras contiendas electorales. Esta prioridad refleja una conciencia estructural sobre la importancia de articular discursos, recursos y territorio al interior de una lógica de competitividad política.

En segundo lugar, la “Comunicación Política” concentra el 33.33% de las respuestas (2 de 6), lo cual refuerza la idea de que el liderazgo político femenino debe estar anclado no solo en la capacidad de gestión interna sino en la proyección pública. Esta preferencia resalta la necesidad de profesionalizar las habilidades discursivas, mediáticas y simbólicas de las lideresas panistas para aumentar su influencia y visibilidad tanto al interior del partido como en la esfera pública. Desde una óptica estadística, esto implica una relación significativa entre comunicación y ambición política sostenida, especialmente en contextos donde la narrativa puede modificar correlaciones de fuerza.

La “Resolución de Conflictos” aparece en tercer lugar con 16.67% de preferencia, lo que puede interpretarse como una valoración menor pero no despreciable hacia habilidades que permiten la gestión de tensiones internas, ya sea al interior de las estructuras partidistas o en los procesos de toma de decisión. Resulta revelador que temas como “Gestión de Equipos”, “Negociación Política” y “Campañas Políticas” no hayan recibido menciones, lo cual puede estar indicando un vacío percibido en la

transversalización de estas capacidades o suposiciones sobre que dichas habilidades son ya dominadas o menos urgentes.

La distribución de respuestas muestra un patrón de concentración en temas de alto impacto estratégico (estrategia y comunicación), lo que sugiere que los programas de capacitación deberían priorizar estos dos ejes como pilares formativos. A nivel metodológico, esto permite inferir que la formación política más valorada por las militantes no es operativa ni administrativa, sino estructuralmente táctica. Este hallazgo puede guiar una optimización curricular de las escuelas de cuadros, orientada a construir liderazgos femeninos competitivos, comunicacionalmente sólidos y con visión de mediano plazo.

Pregunta 34

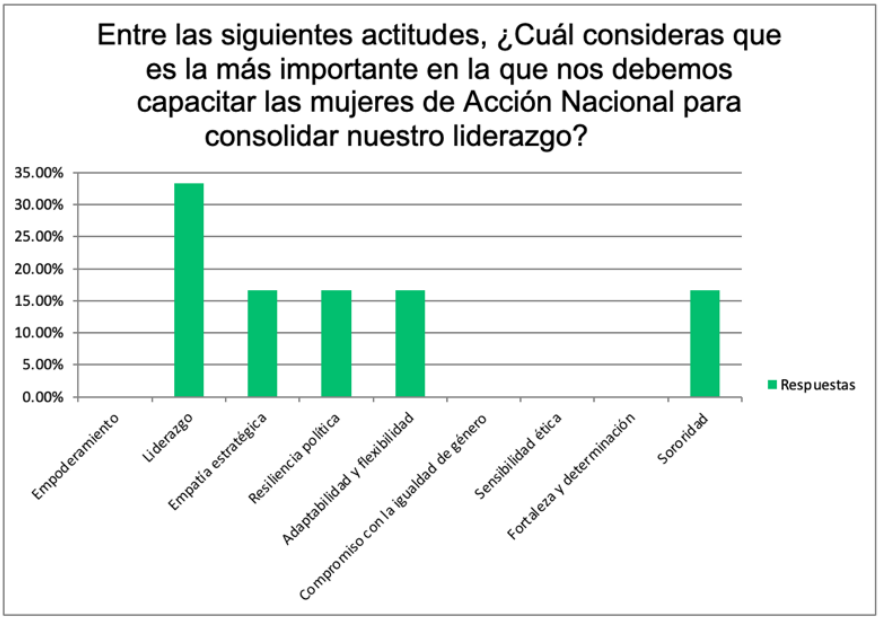
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo

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	0.00%	0
Liderazgo	33.33%	2
Empatía estratégica	16.67%	1
Resiliencia política	16.67%	1
Adaptabilidad y flexibilidad	16.67%	1
Compromiso con la igualdad de género	0.00%	0
Sensibilidad ética	0.00%	0
Fortaleza y determinación	0.00%	0
Sororidad	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Con un 33.33% de las respuestas (2 de 6 participantes). Este resultado refleja una demanda explícita por desarrollar competencias que fortalezcan la capacidad de influencia, toma de decisiones y representación política efectiva por parte de las mujeres al interior del partido. Esta preferencia puede interpretarse como una prioridad de primer orden en los esquemas de formación, considerando que el liderazgo constituye la base estructural para el ejercicio de funciones directivas y de representación pública.

Las siguientes actitudes con igual proporción de importancia (16.67%) fueron "Empatía estratégica", "Resiliencia política", "Adaptabilidad y flexibilidad" y "Sororidad", cada una seleccionada por una de las seis encuestadas. Este patrón de dispersión evidencia que, aunque el liderazgo es central, las mujeres panistas reconocen la necesidad de fortalecer actitudes complementarias que les permitan enfrentar contextos adversos, adaptarse a entornos dinámicos y construir alianzas basadas en confianza y reciprocidad entre pares. Esta distribución homogénea, aunque con menor frecuencia que el liderazgo, sugiere una visión multifactorial del liderazgo femenino que abarca tanto habilidades duras como blandas.

Llama la atención que otras actitudes comúnmente asociadas con procesos de empoderamiento político, como “Empoderamiento”, “Compromiso con la igualdad de género”, “Sensibilidad ética” y “Fortaleza y determinación” no hayan sido seleccionadas en ninguna de las respuestas. Esta omisión podría interpretarse como una señal de que dichas cualidades ya se consideran adquiridas, internalizadas o

implícitas en el rol político, o bien que actualmente no se perciben como diferenciadoras en la práctica política interna del PAN. Desde una perspectiva metodológica, este vacío abre una línea de investigación para explorar por qué algunas actitudes tradicionalmente prioritarias para el feminismo político no emergen como urgentes entre este grupo de mujeres.

En términos de diseño de políticas formativas, el hallazgo sugiere una arquitectura curricular donde el liderazgo funcione como eje transversal articulado con capacidades adaptativas y relacionales. Para efectos de implementación, se podrían diseñar módulos de capacitación que integren simulaciones estratégicas, análisis de escenarios de crisis, y talleres de sororidad aplicados a contextos políticos reales. Esta estructura permitiría construir un liderazgo femenino no solo competitivo, sino resiliente y cooperativo, en línea con las necesidades expresadas por la base militante encuestada.

Pregunta 35

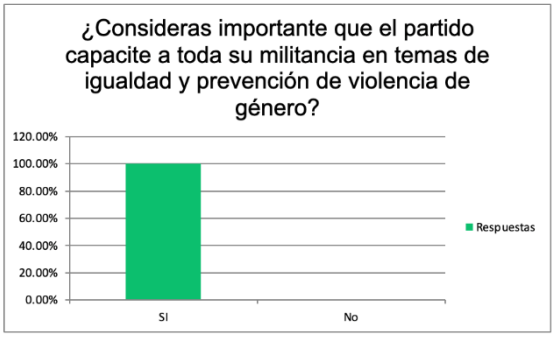
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	100.00%	6
No	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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 100% de las respuestas (6 de 6 participantes) afirmaron considerar importante dicha capacitación.

Este resultado sugiere que las militantes no perciben la igualdad y la prevención de violencia como cuestiones accesorias, sino como componentes estructurales del ejercicio democrático y de la vida partidista.

Este hallazgo también plantea implicaciones directas para el diseño y obligatoriedad de los programas formativos internos. La capacitación transversal en género no solo debería implementarse como recomendación o iniciativa de buena voluntad, sino ser elevada a la categoría de política interna obligatoria. El objetivo sería garantizar que todos los niveles de dirigencia y militancia desarrollen competencias básicas en la identificación, atención y erradicación de prácticas discriminatorias y conductas violentas basadas en género. Esta estrategia no solo eleva el estándar ético del partido, sino que mejora su legitimidad social frente a la ciudadanía.

Pregunta 36

Justifica tu respuesta anterior:

Un eje temático predominante en las respuestas es la necesidad de combatir el desconocimiento y la normalización de la violencia. Frases como “el desconocimiento hace que las mujeres no comprendan que son violentadas” y “cuando la violencia de normalización no se ve como tal” señalan un problema de invisibilidad que exige intervenciones pedagógicas capaces de nombrar, visibilizar y desnaturalizar conductas violentas profundamente arraigadas. Esto evidencia que más allá de la formación normativa, se requiere un enfoque crítico que promueva la alfabetización política y de género.

Otro aspecto relevante es el énfasis en el respeto mutuo, la ética y la responsabilidad en el ejercicio del liderazgo. Una de las participantes señala con claridad que ocupar un cargo no justifica prácticas de humillación o abuso de poder, lo cual sugiere la necesidad de transversalizar el enfoque de derechos humanos en los procesos de formación política. El aprendizaje ético no sólo debe acompañar el desarrollo de habilidades técnicas, sino ser la base de toda práctica política con enfoque de equidad.

La dimensión emancipadora del conocimiento se hace patente en las respuestas que abogan por “conocer derechos y obligaciones” y “crear conciencia”. Esto sugiere que las militantes perciben la capacitación no como un fin en sí mismo, sino como un medio para el empoderamiento y la transformación estructural del partido. En este sentido, la formación debe diseñarse como una herramienta de acción colectiva, orientada a redefinir la cultura organizacional y promover liderazgos con perspectiva de género, ética y justicia social.

Pregunta 37

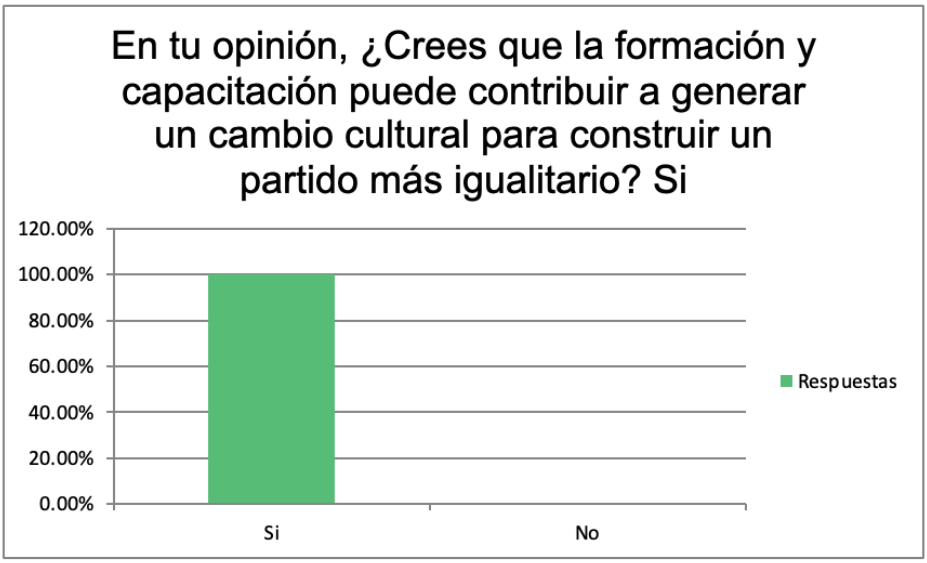
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario? Si

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	100.00%	6
No	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Este resultado estadístico, con una proporción absoluta del 100%, sugiere una percepción compartida sobre la necesidad urgente de profesionalización e

institucionalización de la perspectiva de igualdad como eje transversal del quehacer partidista.

Pregunta 38

Justifica tu respuesta anterior:

El análisis cualitativo de las respuestas a la pregunta “Justifica tu respuesta anterior” —vinculada con la percepción de que la formación y capacitación pueden generar un cambio cultural hacia un partido más igualitario— revela una conciencia del valor transformador del conocimiento en la vida política. Las seis respuestas recopiladas (100% de participación) convergen en la idea de que la capacitación no solo fortalece competencias, sino que también otorga autonomía intelectual, ética y estratégica a la militancia.

Uno de los elementos más innovadores del análisis es la alusión directa a la necesidad de romper con liderazgos tradicionales autoritarios, a través de decisiones informadas y razonadas. Esta crítica implícita al clientelismo político y a la obediencia ciega sugiere un anhelo por una militancia más reflexiva, proactiva y libre de estructuras jerárquicas verticales que perpetúan desigualdades y corrupción interna. La capacitación aparece aquí como una herramienta emancipadora.

Varias respuestas destacan la capacitación como vía para fortalecer la autoconfianza y la resiliencia ante contextos adversos. Este enfoque dota a la formación de un carácter anticipatorio y preventivo, al preparar a las militantes no solo para cumplir con sus funciones, sino para enfrentar con solvencia y autonomía desafíos tanto internos como externos. En este sentido, el conocimiento no se percibe únicamente como un recurso técnico, sino como un capital político y social esencial.

Finalmente, el cierre retórico de una de las respuestas “el conocimiento nos hace libres y no borregos en un rebaño” sintetiza la dimensión crítica de esta percepción colectiva. Lejos de buscar una capacitación meramente instrumental, las participantes demandan espacios de formación que impulsen el pensamiento crítico, el discernimiento ético y la construcción de liderazgos auténticos. Esta visión estratégica del conocimiento sugiere que para construir un partido más igualitario se requiere, antes que nada, una militancia más informada, empoderada y deliberativa.

Pregunta 39

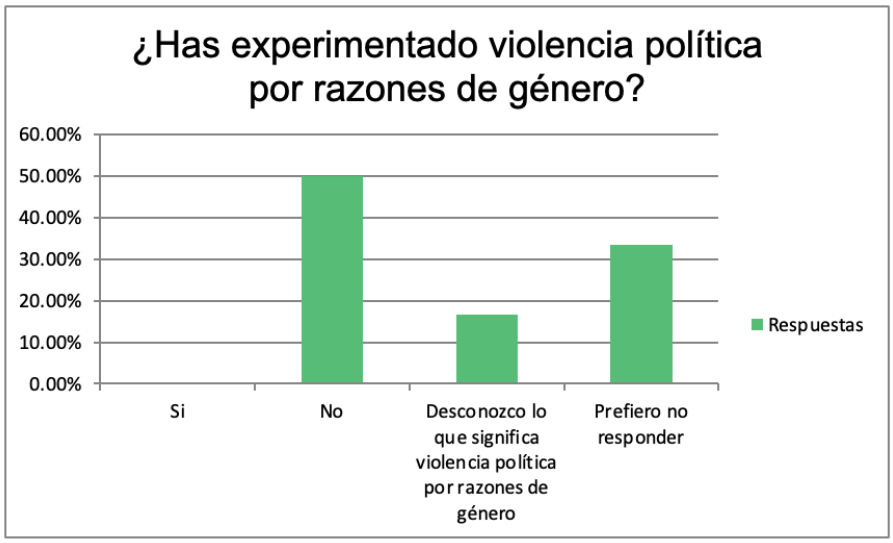
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	0.00%	0
No	50.00%	3
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	16.67%	1
Prefiero no responder	33.33%	2
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

El 50% de las militantes que respondieron, indicó que no ha sufrido este tipo de violencia. El 33.33% (2 de 6) prefirió no responder, lo cual debe ser interpretado como un indicador de alerta institucional ante posibles condiciones de inseguridad para la denuncia o escasa confianza en los mecanismos internos de atención.

Desde un punto de vista técnico, resulta preocupante que el 16.67% de las participantes declare desconocer el concepto de “violencia política por razones de género”. Esta falta de familiarización evidencia una deficiencia en los procesos de formación que el partido ha proporcionado en materia de derechos político-electorales de las mujeres. Tal brecha de conocimiento limita no solo la capacidad de identificar y nombrar este tipo de violencia, sino también impide activar rutas de

defensa, debilitando el andamiaje institucional para prevenir, atender y erradicar estas prácticas.

El hecho de que un tercio de las participantes haya optado por “prefiero no responder” sugiere la existencia de una cultura del silencio, posiblemente reforzada por la falta de garantías para ejercer liderazgos libres de violencia o por experiencias no formalizadas en canales institucionales. Desde un enfoque de gestión del riesgo y derechos humanos, esta omisión parcializada debe ser interpretada como una señal para rediseñar los protocolos de atención con enfoque interseccional y confidencialidad reforzada, que permita generar condiciones seguras para hablar del tema sin represalias o estigmas.

El análisis estadístico sugiere la urgente necesidad de implementar campañas internas de sensibilización, alfabetización política en derechos humanos y mecanismos confidenciales de denuncia, acompañamiento y seguimiento. La ausencia de respuestas afirmativas no puede interpretarse como la inexistencia del fenómeno, sino más bien como un síntoma de invisibilización estructural. Para el PAN y sus órganos especializados, esta información debe ser un insumo clave para desarrollar estrategias de formación que partan del reconocimiento institucional del problema y propicien un ambiente donde las mujeres puedan ejercer sus derechos políticos sin miedo, obstáculos ni violencia.

Pregunta 40

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

Aunque la participación en esta pregunta fue baja (solo 1 de 6 personas respondió, equivalente al 16.7%), el contenido ofrece un diagnóstico altamente significativo desde una perspectiva sociopolítica y territorial.

La respuesta apunta directamente a una de las formas más arraigadas y silenciosas de violencia política de género: la prohibición informal o cultural del acceso de las mujeres a cargos públicos. Este tipo de violencia se sitúa en el ámbito de las prácticas comunitarias o tradicionales, donde, aunque la ley lo permita, las estructuras de poder local impiden que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos político-electorales. Este fenómeno es reconocido por organismos como el INE y la ONU Mujeres como una barrera estructural para la democracia paritaria.

El hecho de que solo una persona haya respondido puede interpretarse de dos formas complementarias. Por un lado, podría reflejar la baja prevalencia de experiencias directas de violencia política entre las participantes; por otro, podría sugerir subregistro por temor a represalias, desconocimiento del concepto o normalización del fenómeno, como ya se insinuó en otras respuestas del mismo instrumento. Esto da cuenta de la necesidad de fortalecer las campañas de sensibilización para identificar y denunciar estas prácticas discriminatorias.

Finalmente, esta respuesta subraya la urgencia de vincular la capacitación política de las mujeres no solo a competencias técnicas, sino también al fortalecimiento de mecanismos de protección, empoderamiento comunitario y exigencia institucional. Si bien se trata de un solo testimonio, su peso cualitativo es alto, ya que visibiliza una dimensión del problema que rara vez se documenta con claridad: el silenciamiento estructural que enfrentan las mujeres en ciertos territorios donde aún se les niega simbólica o materialmente el derecho a participar en la vida pública.

Pregunta 41

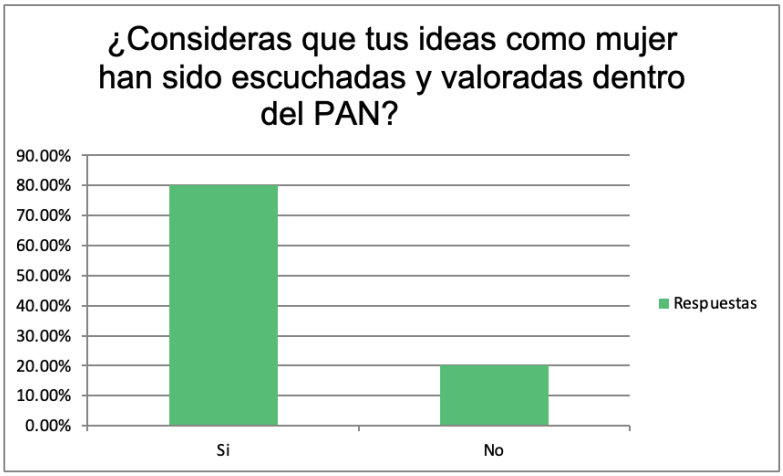
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas al interior del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	80.00%	4
No	20.00%	1
	Respondido	**5**
	Omitido	**1**

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

Los datos muestran que un 80% de las militantes (4 de 5) manifiestan sentirse escuchadas y valoradas, mientras que un 20% (1 de 5) expresa lo contrario. Si bien la mayoría indica una percepción positiva, este hallazgo no debe interpretarse de forma superficial, pues la experiencia minoritaria (aunque cuantitativamente pequeña) refleja una brecha de reconocimiento que debe atenderse con profundidad cualitativa.

El nivel de omisión (1 respuesta) representa el 16.67% del total de la muestra, lo cual puede interpretarse como una posible señal de ambigüedad, reserva, o incluso desconfianza institucional para expresar una postura clara sobre este tema. Este tipo de omisiones es metodológicamente relevante, ya que puede enmascarar percepciones negativas no verbalizadas abiertamente por razones como temor a represalias, lealtad partidista o desmotivación cívica.

El hecho de que una de cada cinco mujeres afirme que sus ideas no han sido valoradas indica la necesidad de reforzar espacios de deliberación con perspectiva de género, donde el principio de igualdad sustantiva no solo se reconozca normativamente, sino que se materialice en mecanismos operativos de participación efectiva. Esto implica revisar los formatos, dinámicas y jerarquías internas en reuniones, comités y órganos colegiados para evitar patrones de exclusión simbólica o silenciamiento estructural.

Este resultado plantea oportunidades de mejora institucional, el PAN puede aprovechar la retroalimentación positiva como capital simbólico para fortalecer su narrativa de inclusión, mientras actúa proactivamente en la atención de las voces disidentes o invisibilizadas. A través de evaluaciones participativas y diagnósticos internos con enfoque interseccional, el partido podría identificar las causas estructurales que limitan la influencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y diseñar políticas internas que garanticen una cultura de escucha activa, reconocimiento paritario y legitimación política de sus liderazgos femeninos.

Pregunta 42

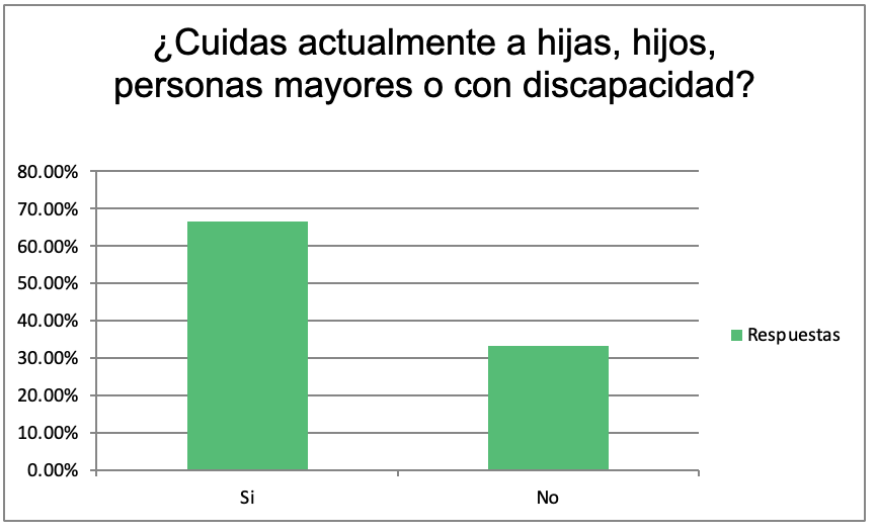
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	66.67%	4
No	33.33%	2
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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 que el 66.67% de las militantes (4 de 6) desempeñan actualmente labores de cuidado, mientras que el 33.33% (2 de 6) no se encuentra en esta situación. Esta distribución refleja una tendencia ampliamente documentada en estudios de género: las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente la carga del trabajo no remunerado y de cuidados, lo cual tiene implicaciones estructurales en su participación política, profesional y formativa.

El 100% de las participantes respondió a esta pregunta, lo que indica una alta relevancia o identificación con la temática. El hecho de que dos terceras partes de las mujeres tengan responsabilidades de cuidado sugiere una necesidad urgente de incorporar políticas de conciliación y corresponsabilidad al interior de las estructuras del partido, especialmente si se desea fomentar su participación activa y sostenida en procesos de formación, militancia y liderazgo.

Este dato también debe ser interpretado desde una perspectiva de interseccionalidad, ya que las mujeres que cuidan sobre todo en contextos donde no existen redes de apoyo o servicios institucionales adecuados enfrentan múltiples barreras para acceder a espacios políticos, capacitaciones o cargos de decisión. Esto incluye limitaciones de tiempo, energía, movilidad y disponibilidad emocional, que afectan directamente su trayectoria política y sus aspiraciones de liderazgo.

Los resultados evidencian una oportunidad estratégica para que el partido diseñe e implemente medidas específicas que reconozcan y atiendan las condiciones materiales de vida de sus militantes mujeres. Algunas acciones podrían incluir la

provisión de apoyos logísticos (como guarderías o apoyos económicos), horarios flexibles, actividades virtuales, e incluso una agenda interna de cuidados que institucionalice el reconocimiento y redistribución equitativa de estas responsabilidades, haciendo del PAN un referente de inclusión con enfoque de género.

Pregunta 43

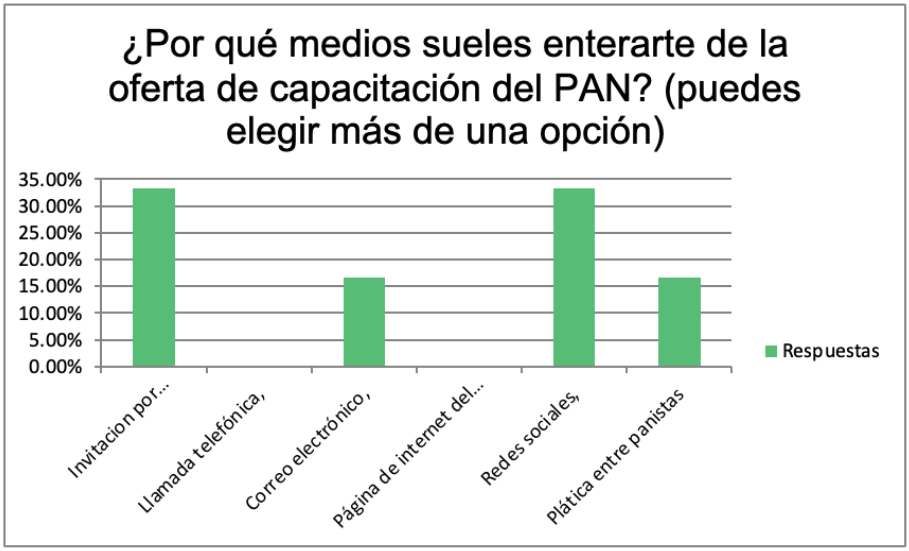
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

¿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,	33.33%	2
Llamada telefónica,	0.00%	0
Correo electrónico,	16.67%	1
Página de internet del PAN,	0.00%	0
Redes sociales,	33.33%	2
Plática entre panistas	16.67%	1
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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

Las opciones más señaladas fueron “Invitación por convocatoria” y “Redes sociales”, ambas con un 33.33% de las respuestas (2 de 6), lo que sugiere que estos mecanismos de comunicación están funcionando como canales principales de difusión entre la militancia. Esta coincidencia en porcentaje refleja una estrategia dual: institucional (convocatorias oficiales) y comunitaria (plataformas digitales).

Es relevante que todos los ítems obtuvieron al menos una mención, excepto “Llamada telefónica” y “Página de internet del PAN”, ambos con 0%, lo que evidencia una baja penetración o escaso uso de estos medios como canales de información. Esto podría interpretarse como una oportunidad para fortalecer la plataforma web del partido y mejorar su usabilidad, diseño responsivo y actualización constante. En paralelo, el desuso de llamadas telefónicas podría señalar un cambio generacional en los hábitos de contacto, favoreciendo la comunicación asincrónica o automatizada.

El 16.67% que representa tanto el “Correo electrónico” como la “Plática entre panistas” apunta a una lógica comunicacional mixta: digital y oral. Mientras que el correo electrónico mantiene cierto nivel de vigencia como canal institucional, las conversaciones informales entre militantes siguen cumpliendo una función clave en la diseminación de información, especialmente en contextos donde la confianza interpersonal facilita la transmisión de contenidos relevantes. Esto pone de manifiesto la importancia de reforzar las redes internas de liderazgo femenino y espacios de diálogo.

Pregunta 44

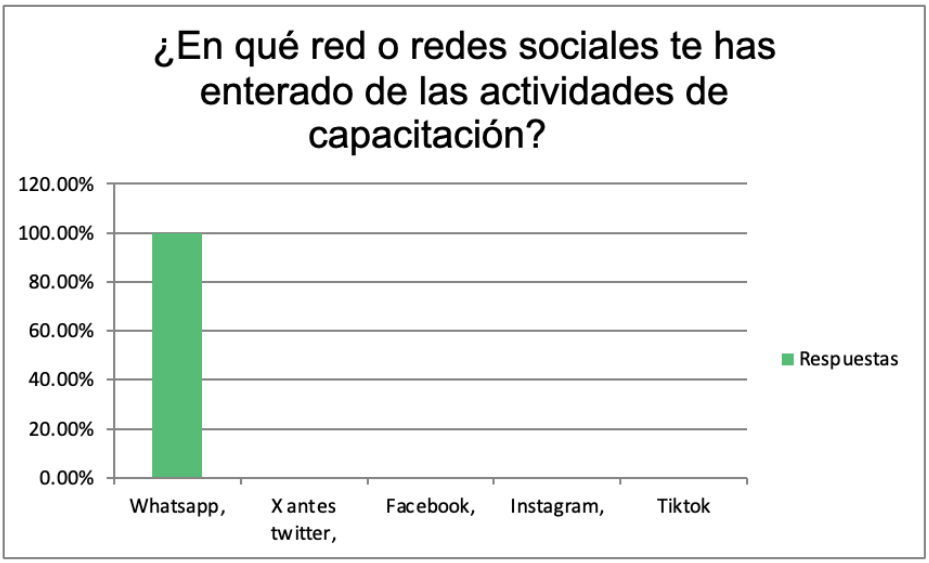
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	100.00%	6
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	0.00%	0
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respondido	**6**
	Omitido	**0**

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 100% de las participantes (6 de 6) indicaron que esta aplicación fue el único canal a través del cual se enteraron de dichas actividades, mientras que redes sociales como X (antes Twitter), Facebook, Instagram y TikTok registraron un 0% de uso. Este patrón sugiere una altísima dependencia de medios de mensajería instantánea privada para la difusión de información institucional al interior del partido.

Este tipo de resultado –unanimidad absoluta– es poco frecuente en encuestas sociales, lo cual indica una fuerte uniformidad en los canales de comunicación utilizados por la militancia. La desviación estándar es nula en este caso, ya que no existe dispersión entre las respuestas, lo que estadísticamente puede interpretarse como una señal de oportunidad y alerta: aunque eficiente, el modelo de comunicación depende exclusivamente de una sola vía, lo que implica riesgos ante cambios en políticas de uso, caídas de la plataforma o limitaciones de acceso digital.

Además, la nula presencia de redes sociales convencionales sugiere una desconexión entre las estrategias institucionales del partido y el comportamiento digital del electorado joven y urbano, que tradicionalmente se informa a través de Facebook, Instagram o TikTok. Esto representa una brecha en términos de alcance, impacto y penetración de mensajes en otros segmentos sociodemográficos. Es crítico que la organización analice si esta ausencia es resultado de falta de estrategia digital, escasa presencia institucional en redes o desinterés de las militantes por estos canales.

Pregunta 45

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

El estudio revela una clara demanda por estrategias de comunicación multicanal y persistentes. Las seis participantes coinciden, de manera explícita o implícita, en que la difusión debe ser más eficaz, más constante y diversificada en sus formas de alcance. Esto indica un diagnóstico compartido sobre la baja visibilidad actual de la oferta de formación interna del partido y una percepción de desconexión comunicativa con las bases militantes.

Se observa una fuerte preferencia por canales digitales interpersonales y sociales: WhatsApp, redes sociales (especialmente Facebook) y la interacción entre militantes (boca a boca). Esto sugiere que las herramientas de mensajería directa y las plataformas donde las mujeres panistas ya se encuentran activas digitalmente son vistas como vehículos efectivos para la transmisión de información. La insistencia en lo interpersonal como invitaciones personalizadas pone en relieve el valor de la cercanía y el reconocimiento individual, elementos clave para fomentar la participación política femenina en estructuras tradicionales.

Por otra parte, se menciona también la necesidad de persistencia y de utilizar todos los medios disponibles, incluso los tradicionales como radio y prensa, lo que evidencia una conciencia sobre la heterogeneidad generacional y territorial de la militancia. Este enfoque multicanal reconoce que no todas las militantes tienen el mismo acceso o afinidad con herramientas digitales, por lo que una estrategia inclusiva debe contemplar desde la comunicación comunitaria hasta los canales institucionales más formales.

Pregunta 46

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

De las cinco respuestas obtenidas, una representa una expectativa positiva (“Confiamos en que la Srta. De PPM tomará en cuenta nuestras opiniones”), otra expresa una crítica severa acompañada de desánimo, mientras que las tres restantes denotan respuestas neutrales o evasivas (“No” y “Gracias por escucharnos”).

Desde una perspectiva técnico-discursiva, el conjunto de respuestas evidencia un bajo nivel de participación cualitativa, con apenas un 40% de comentarios que contienen contenido sustantivo (2 de 5). Esto puede interpretarse como una señal de fatiga participativa, desconfianza acumulada o una falta de mecanismos que incentiven una retroalimentación robusta. La respuesta que señala un “retroceso del

partido" y la percepción de "tanta permisividad" refleja una experiencia de desencanto organizacional, que puede convertirse en un riesgo para la fidelización de militantes comprometidas si no se aborda de forma estratégica.

Por otro lado, la mención explícita a la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) como un canal de escucha activa constituye una oportunidad institucional importante. La confianza depositada en este órgano implica que aún se percibe como un espacio legítimo y con potencial transformador al interior de las estructuras partidistas. Este tipo de respaldo simbólico debe ser capitalizado mediante acciones tangibles de seguimiento, sistematización de comentarios y rendición de cuentas sobre cómo estas voces influyen en decisiones futuras.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Campeche 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 Campeche (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 Campeche, 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 Campeche. 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. **Cobertura total de capacitación general y alta participación en programas de Promoción Política de la Mujer**: El 100% de las encuestadas ha recibido algún tipo de capacitación del PAN, y el 83.3% lo ha hecho específicamente desde PPM, lo que muestra una institucionalización operativa efectiva en la formación.
2. **Alta valoración de la capacitación como requisito para ejercer cargos públicos**: Existe consenso absoluto en torno a que la formación debe ser obligatoria para ser candidata, lo cual ofrece una base sólida para formalizarla como política partidaria permanente.
3. **Experiencia previa en cargos intermedios y administrativos**: Las militantes han participado en roles como regidurías y funcionariado municipal, construyendo trayectorias que, con el impulso adecuado, pueden proyectarse hacia cargos de mayor jerarquía.
4. **Participación activa en espacios de toma de decisión**: El 50% se considera con influencia política real y otro 33% señala que sus opiniones son escuchadas, lo que indica condiciones propicias para el fortalecimiento del liderazgo femenino desde adentro.
5. **Presencia de aspiraciones políticas a mediano plazo**: A pesar de los obstáculos, existe interés por ocupar puestos como Consejeras Nacionales o Presidentas de CDM, lo que puede potenciarse con estrategias de mentoría y profesionalización.

Oportunidades (O)

1. **Demanda de formación estratégica a largo plazo**: La mayoría de las mujeres consideran necesario capacitarse al menos dos años antes de una elección, lo que permite desarrollar una oferta escalonada y con visión de carrera.
2. **Identificación de temas prioritarios para una formación integral**: Liderazgo, ética, derechos humanos, estrategia política y comunicación son los más mencionados, lo que permite diseñar un currículo robusto y adaptado a sus realidades.
3. **Alta disposición a recibir formación continua**: El 83.3% desea capacitación semestral o mensual, mostrando compromiso con el desarrollo político sostenido, más allá de coyunturas electorales.
4. **Espacio para una reconfiguración territorial**: La centralización de la participación en el municipio de Campeche abre la puerta a extender

programas de formación a municipios subrepresentados como Ciudad del Carmen y otros.

5. **Consenso total en torno a la necesidad de capacitar en igualdad de género y prevención de violencia**: La militancia reconoce la formación como herramienta para el cambio cultural y transformación del partido, lo que legitima su institucionalización.

Debilidades (D)

1. **Ausencia de mujeres jóvenes en la muestra (18-35 años)**: Esto evidencia una brecha generacional que amenaza la renovación de liderazgos y limita la inclusión de nuevas voces en el PAN de Campeche.
2. **Concentración de experiencia en cargos de bajo perfil político**: La mayoría de las militantes sólo ha sido regidora o funcionaria municipal, sin avances hacia diputaciones o puestos ejecutivos, lo que refleja un "techo político".
3. **Falta de impacto práctico de la capacitación en el desempeño del cargo**: Algunas consideran que los contenidos no se aplican a sus funciones reales, lo que muestra una desconexión entre la oferta formativa y las necesidades del cargo.
4. **Cargas de cuidado no reconocidas como factor estructural de exclusión**: El 66% cuida a personas dependientes y reporta que esto limita su acceso a la formación, sin que existan aún mecanismos institucionales de apoyo.
5. **Infrautilización de medios digitales o virtuales**: La mayoría prefiere la modalidad presencial, lo que podría limitar la cobertura si no se promueve la alfabetización digital y se diversifican los formatos pedagógicos.

Amenazas (A)

1. **Desmotivación estructural y baja proyección hacia altos cargos**: Ninguna participante aspira a gubernaturas, senadurías o presidencias estatales, lo que revela una percepción de inalcanzabilidad que debe revertirse.
2. **Cultura del silencio ante la violencia política de género**: Aunque ninguna reconoce abiertamente haberla vivido, hay omisiones y desconocimiento del concepto, lo que impide que se denuncie y erradique.
3. **Dependencia casi exclusiva del CDE para la capacitación**: La baja participación del CEN y CDM en convocatorias puede generar brechas organizacionales y territoriales en el acceso a formación.
4. **Invisibilización de obstáculos cotidianos como el tiempo y los cuidados**: Las militantes no siempre cuentan con condiciones materiales para capacitarse, lo que amenaza la equidad real en los procesos.

5. **Baja diversificación de rutas políticas**: La preferencia por cargos repetidos o genéricos (regiduría) y la falta de rutas claras hacia liderazgos mayores obstaculizan la consolidación de un pipeline femenino competitivo.

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 Campeche.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Campeche 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 con visión de trayectoria

Objetivo: Crear un modelo de formación política escalonado, continuo y especializado, que acompañe a las militantes desde sus primeros pasos hasta niveles de liderazgo superior.

Líneas de acción:

1. **Ruta formativa por etapas de liderazgo:** Diseñar un programa de capacitación modular de dos años que contemple tres niveles: inicial (principios doctrinarios y liderazgo básico), intermedio (estrategia, gestión y comunicación política) y avanzado (negociación, campañas, toma de decisiones). Cada etapa culminará con una acreditación y un plan de carrera.
2. **Mentoría política intergeneracional:** Establecer una red de mentoras integrada por liderazgos femeninos con trayectoria para acompañar y guiar a nuevas militantes en sus procesos de formación, aspiraciones electorales y posicionamiento al interior del partido.
3. **Certificación oficial con valor curricular:** Vincular el modelo formativo con instituciones académicas o alianzas externas para otorgar certificaciones oficiales que incrementen la empleabilidad y la legitimidad de las participantes, reforzando su perfil técnico y político.

Estrategia 2: Capacitación territorial con enfoque descentralizado

Objetivo: Ampliar la cobertura geográfica de la capacitación mediante una estrategia adaptada a las realidades municipales y regionales del estado.

Líneas de acción:

1. **Escuelas de cuadros municipales itinerantes:** Implementar jornadas formativas presenciales o híbridas en municipios con baja participación

femenina (como Ciudad del Carmen u otros) a través de brigadas de capacitación móvil del PAN.
2. **Diagnóstico territorial participativo:** Levantar diagnósticos rápidos en cada municipio para adaptar el contenido, los horarios y la logística de las capacitaciones a las condiciones locales, incluyendo aspectos como conectividad, movilidad y barreras culturales.
3. **Agenda formativa multirregional:** Establecer un calendario estatal de capacitaciones con sede rotativa en distintas regiones, promoviendo el intercambio entre militantes de diferentes zonas, fortaleciendo redes horizontales de liderazgo y disminuyendo la centralización en la capital.

Estrategia 3: Inclusión con perspectiva de género y cuidados

Objetivo: Garantizar condiciones materiales y simbólicas para que las mujeres puedan acceder a la capacitación sin barreras derivadas de la desigual distribución de tareas de cuidado y violencia estructural.

Líneas de acción:

1. **Espacios de conciliación y cuidado:** Incluir servicios de guardería, espacios seguros para lactancia y horarios adaptables en todas las actividades formativas presenciales, especialmente en contextos rurales o con alta carga familiar femenina.
2. **Formación sobre igualdad y prevención de violencia política:** Instituir un módulo obligatorio en todos los niveles de formación que aborde temas de derechos políticos, tipos de violencia, mecanismos de denuncia y empoderamiento legal, garantizando conocimiento y herramientas para su defensa.
3. **Protocolos de accesibilidad formativa:** Establecer lineamientos que obliguen a todos los comités del PAN a ofertar actividades en distintos horarios (matutino y vespertino), días (entre semana y fines) y formatos (presencial, virtual, híbrido), con flexibilidad para mujeres con responsabilidades de cuidado.

Estrategia 4: Innovación pedagógica con enfoque tecnológico y práctico

Objetivo: Renovar los métodos de enseñanza política mediante herramientas digitales, dinámicas de aprendizaje activo y contenidos aplicables al contexto real de las militantes.

Líneas de acción:

1. **Plataforma digital de formación PAN Campeche:** Desarrollar una plataforma educativa propia con cursos virtuales, recursos descargables, foros de intercambio y acceso a clases grabadas, compatible con dispositivos móviles y de fácil navegación.

2. **Laboratorios políticos prácticos:** Implementar espacios de simulación donde las mujeres puedan practicar campañas, debates, negociaciones o sesiones de cabildo, bajo escenarios reales del contexto campechano. Esto permitirá convertir la teoría en experiencia.
3. **Gamificación de contenidos clave:** Utilizar técnicas lúdicas como trivias, juegos de rol, retos colaborativos o apps móviles para enseñar contenidos sobre estrategia, ideología, liderazgo o comunicación, aumentando el interés, la retención del conocimiento y la participación.

Estrategia 5: Liderazgos visibles y posicionamiento político

Objetivo: Aumentar la visibilidad, la legitimidad y el reconocimiento público de las mujeres panistas capacitadas, fortaleciendo su incidencia al interior y fuera del partido.

Líneas de acción:

1. **Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Campeche:** Crear una base de datos pública y actualizada de mujeres capacitadas, con trayectoria política, habilidades desarrolladas y disponibilidad para participar en cargos, conferencias, medios y procesos internos del partido.
2. **Bolsas de talento para candidaturas y cargos públicos:** Utilizar los perfiles formados para alimentar los procesos de selección de candidaturas y equipos de gobierno, estableciendo criterios meritocráticos y paritarios, reduciendo el clientelismo político.
3. **Campañas de visibilización y orgullo militante:** Desarrollar campañas institucionales que muestren el impacto de las capacitaciones en trayectorias reales de mujeres líderes, utilizando redes sociales, prensa y foros públicos para inspirar a otras militantes.

Estas estrategias están pensadas para evolucionar el modelo formativo del PAN en Campeche hacia una herramienta real de transformación organizacional, superando el modelo de capacitaciones episódicas y genéricas. Su aplicación no solo potenciaría el liderazgo femenino, sino que colocaría al PAN a la vanguardia en formación política con enfoque territorial, de género y prospectivo.

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

La primera estrategia está enfocada en profesionalizar a las militantes a través de un modelo formativo progresivo. Se proponen actividades como diseñar un currículo dividido en niveles, implementar programas de mentoría entre liderazgos experimentados y nuevas generaciones, y establecer certificaciones oficiales en alianza con instituciones educativas. Estas acciones buscan brindar a las mujeres herramientas prácticas y reconocimiento formal que respalde su trayectoria al interior del PAN.

En cuanto a la territorialización de la capacitación, se plantea descentralizar las acciones formativas para llegar a más municipios. Las actividades contemplan llevar escuelas itinerantes a distintas regiones, hacer diagnósticos participativos que detecten necesidades específicas y organizar una agenda formativa multirregional. Esto permitirá atender la diversidad geográfica del estado, garantizando que las mujeres de todas las zonas accedan a los mismos recursos de formación.

La tercera estrategia incorpora un enfoque de género, cuidados y accesibilidad. Las actividades incluyen la instalación de espacios para cuidado infantil, la implementación de módulos sobre prevención de violencia política y la programación flexible de horarios y formatos. Estas medidas tienen como fin remover las barreras estructurales que enfrentan muchas mujeres al intentar capacitarse, especialmente aquellas con responsabilidades familiares o condiciones adversas.

Desde una visión de innovación, la cuarta estrategia introduce metodologías pedagógicas modernas y tecnológicas. Se prevé el desarrollo de una plataforma digital de formación, la creación de laboratorios políticos donde se simulen escenarios reales, y el uso de técnicas lúdicas como juegos de rol o trivias digitales para fortalecer el aprendizaje. Así se busca que el proceso formativo sea más dinámico, accesible y conectado con la práctica política real.

La estrategia de visibilización propone posicionar a las mujeres formadas como referentes al interior y fuera del partido. Entre las actividades se incluye la creación de un Observatorio de Liderazgos Femeninos, una bolsa de talento para futuras candidaturas y campañas de comunicación que muestren sus logros. De esta manera, se fortalece su legitimidad y se genera inspiración para que más militantes se sumen al proceso de formación y liderazgo.

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

Estrategia	Línea de acción	Actividad	Descripción
Estrategia 1: Profesionalización con visión de trayectoria	Ruta formativa por etapas de liderazgo	Actividad 1	Diseñar un plan curricular con tres niveles de formación
		Actividad 2	Desarrollar contenidos especializados por etapa política

		Actividad 3	Implementar ciclos de formación semestrales
		Actividad 4	Evaluar competencias al final de cada módulo
		Actividad 5	Emitir diplomas y acreditaciones con aval institucional
	Mentoría política intergeneracional	Actividad 1	Identificar liderazgos femeninos consolidados
		Actividad 2	Seleccionar a nuevas militantes para mentorías
		Actividad 3	Diseñar un programa de acompañamiento de 6 meses
		Actividad 4	Realizar encuentros presenciales y virtuales
		Actividad 5	Monitorear el progreso de las mentoradas con reportes
	Certificación oficial con valor curricular	Actividad 1	Establecer convenios con universidades o institutos
		Actividad 2	Diseñar un sistema de evaluación homologado
		Actividad 3	Vincular módulos con créditos académicos
		Actividad 4	Emitir constancias con valor oficial
		Actividad 5	Promover la certificación en eventos del PAN
Estrategia 2: Capacitación territorial con enfoque descentralizado	Escuelas de liderazgo municipal itinerantes	Actividad 1	Planear cronograma itinerante por municipios
		Actividad 2	Movilizar capacitadoras a regiones estratégicas
		Actividad 3	Acondicionar sedes locales para los talleres
		Actividad 4	Convocar a liderazgos locales para cofacilitar
		Actividad 5	Evaluar impacto local de cada jornada

	Diagnóstico territorial participativo	Actividad 1	Aplicar encuestas locales sobre necesidades
		Actividad 2	Realizar entrevistas con liderazgos municipales
		Actividad 3	Procesar datos para adaptar contenidos
		Actividad 4	Publicar hallazgos en boletines internos
		Actividad 5	Diseñar módulos personalizados por región
	Agenda formativa multirregional	Actividad 1	Definir regiones político-territoriales clave
		Actividad 2	Programar fechas equitativas por zona
		Actividad 3	Convocar a participantes de varios municipios
		Actividad 4	Generar materiales con enfoque regional
		Actividad 5	Evaluar logros en cada sesión regional
Estrategia 3: Inclusión con perspectiva de género y cuidados	Espacios de conciliación y cuidado	Actividad 1	Instalar guarderías móviles en sedes de formación
		Actividad 2	Coordinar personal capacitado en cuidados
		Actividad 3	Asignar presupuesto específico para logística
		Actividad 4	Diseñar módulos con pausas por cuidado
		Actividad 5	Promover estos espacios en las convocatorias
	Formación sobre igualdad y prevención de violencia política	Actividad 1	Diseñar contenidos con perspectiva de género
		Actividad 2	Invitar expertas y defensoras de derechos
		Actividad 3	Utilizar casos reales para sensibilización
		Actividad 4	Distribuir materiales impresos y digitales

		Actividad 5	Vincular con protocolos de atención partidarios
	Protocolos de accesibilidad formativa	Actividad 1	Implementar horarios diversos (matutino/vespertino)
		Actividad 2	Ofrecer formatos híbridos y virtuales
		Actividad 3	Consultar a militantes sobre preferencias
		Actividad 4	Diseñar capacitaciones adaptadas por perfil
		Actividad 5	Publicar calendario anual accesible
Estrategia 4: Innovación pedagógica con enfoque tecnológico y práctico	Plataforma digital de formación PAN Campeche	Actividad 1	Diseñar plataforma educativa en línea
		Actividad 2	Subir cursos grabados y descargables
		Actividad 3	Integrar foros y tutorías en línea
		Actividad 4	Habilitar acceso móvil con baja conectividad
		Actividad 5	Capacitar a usuarias en su uso
	Laboratorios políticos prácticos	Actividad 1	Simular campañas y debates políticos
		Actividad 2	Organizar sesiones prácticas por módulo
		Actividad 3	Incluir evaluación participativa
		Actividad 4	Invitar liderazgos reales a retroalimentar
		Actividad 5	Documentar experiencias en video
	Gamificación de contenidos clave	Actividad 1	Diseñar trivias políticas interactivas
		Actividad 2	Desarrollar app educativa panista
		Actividad 3	Premiar avances con insignias o puntos

		Actividad 4	Aplicar juegos de rol en talleres
		Actividad 5	Evaluar la retención a través de dinámicas
Estrategia 5: Liderazgos visibles y posicionamiento político	Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Campeche	Actividad 1	Crear base de datos de mujeres capacitadas
		Actividad 2	Publicar perfiles destacados mensualmente
		Actividad 3	Difundir trayectoria en redes del partido
		Actividad 4	Actualizar registro cada trimestre
		Actividad 5	Presentar informe anual con estadísticas
	Bolsas de talento para candidaturas y cargos públicos	Actividad 1	Diseñar criterios para integración a la bolsa
		Actividad 2	Lanzar convocatoria para mujeres formadas
		Actividad 3	Evaluar perfiles según desempeño y mérito
		Actividad 4	Usar base para preselección en procesos
		Actividad 5	Socializar la bolsa en comités y asambleas
	Campañas de visibilización y orgullo militante	Actividad 1	Producir videos con historias de éxito
		Actividad 2	Realizar foros de liderazgos femeninos
		Actividad 3	Diseñar materiales con testimonios visuales
		Actividad 4	Implementar campaña en redes y radio local
		Actividad 5	Publicar boletines de buenas prácticas

Fuente: Elaboración propia.

El plan estratégico de capacitación para las mujeres panistas en Campeche se debe construir sobre la base de un diagnóstico participativo que revele tanto los desafíos estructurales como las oportunidades existentes para fortalecer el liderazgo político femenino. A partir de esta realidad, el plan puede proponer una transformación profunda del modelo de formación tradicional, apostando por un enfoque progresivo, inclusivo, territorial y tecnológicamente innovador. La estrategia central consiste en profesionalizar a las militantes a través de un esquema formativo por etapas, que reconozca sus trayectorias, potencie sus capacidades y las proyecte hacia cargos de mayor toma de decisiones al interior y fuera del partido.

Uno de los ejes vertebrales del plan debería ser la creación de una ruta formativa con visión de carrera política. Esta se articularía en tres niveles de capacitación: básico, intermedio y avanzado, que integran contenidos como doctrina partidaria, comunicación política, estrategia electoral, negociación y liderazgo transformacional. Se puede complementar con programas de mentoría intergeneracional que vincule a liderazgos consolidados con nuevas generaciones, permitiendo el traspaso de experiencia y la construcción de redes de apoyo. La inclusión de certificaciones con valor curricular garantiza que la formación recibida no solo tenga impacto interno, sino también reconocimiento externo y utilidad profesional.

El plan debe reconocer que la formación no puede seguir centralizada en la capital del estado, por lo que establece una estrategia de descentralización efectiva. A través de escuelas itinerantes, diagnósticos territoriales y una agenda multirregional, se propone llevar la capacitación a municipios con menor representación y promover una participación más equitativa a lo largo del territorio campechano. Esta línea responde a la sobrerrepresentación del municipio de Campeche detectada en el diagnóstico, y permite reducir las barreras logísticas, geográficas y simbólicas que podrían marginar a mujeres panistas de zonas periféricas.

Consciente de las múltiples cargas que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana, el plan incorpora una perspectiva de género y cuidados de forma transversal. Se proponen acciones como la instalación de espacios de conciliación para el cuidado infantil, la flexibilización de horarios y modalidades de capacitación, y la creación de protocolos de accesibilidad que garanticen una participación sostenida. Asimismo, se integra un módulo obligatorio sobre prevención de la violencia política de género, promoviendo la alfabetización legal, la autoidentificación de agresiones y la construcción de liderazgos seguros y protegidos.

La innovación pedagógica también juega un papel crucial en este plan. Se prevé el desarrollo de una plataforma digital de formación PAN Campeche que permita acceso continuo, asincrónico y multiformato a los contenidos. Además, se incorporan laboratorios políticos prácticos, donde las militantes puedan simular campañas, debates y gestiones públicas, así como técnicas de gamificación para

facilitar el aprendizaje dinámico de contenidos clave. Estas herramientas buscan conectar la formación con las realidades políticas del entorno campechano y aumentar el interés de las participantes en procesos formativos sostenidos.

Un componente estratégico adicional es la visibilización de los liderazgos femeninos formados. Se contempla la creación de un Observatorio de Liderazgos Femeninos, una bolsa de talentos para futuras candidaturas y campañas de difusión interna y externa que muestren historias de éxito. Estas acciones tienen como finalidad romper los patrones de invisibilidad de las mujeres al interior del PAN, fortalecer su legitimidad política, y construir referentes que inspiren a nuevas militantes a capacitarse y participar. Esta estrategia también alimenta los procesos internos de selección de candidaturas con perfiles más preparados y representativos.

En conjunto, el plan estratégico de capacitación de Campeche debe tener por objetivo el transformar la lógica de participación política de las mujeres en el PAN, pasando de una inclusión simbólica a una participación sustantiva, profesional y sostenida. No se trata únicamente de ofrecer cursos, sino de construir condiciones estructurales que favorezcan el liderazgo femenino en un entorno institucional, ético y territorialmente justo. Con este enfoque, el PAN Campeche tiene la oportunidad de consolidarse como un referente nacional en formación política con perspectiva de género, equidad territorial y visión transformadora del poder.

VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación.

Este análisis recoge tanto los hallazgos cualitativos del sondeo aplicado como su interpretación estratégica, con el objetivo de sustentar la formulación de un plan estatal de capacitación sensible, situado y transformador.

El diagnóstico confirma la existencia de una brecha estructural entre la oferta de capacitación del PAN y las necesidades reales de las militantes en Campeche. Aunque existe disposición por parte de las mujeres para capacitarse, la formación actual no ha logrado conectar de manera significativa con sus expectativas, contextos ni trayectorias políticas concretas. Esta desconexión genera un efecto desmovilizador que puede derivar en menor interés o baja retención en los procesos formativos.

Una constante en las respuestas es la percepción de que las capacitaciones ofrecidas no tienen una utilidad práctica clara para el ejercicio de cargos públicos o internos. Varias mujeres manifestaron que los contenidos recibidos son genéricos, teóricos o poco aplicables a los desafíos políticos reales. Esta falta de pertinencia limita el desarrollo de habilidades estratégicas y debilita la profesionalización del liderazgo femenino al interior del partido.

El diseño de las capacitaciones ha carecido históricamente de una perspectiva de género transversal. Las militantes han enfrentado obstáculos logísticos y simbólicos que dificultan su participación, como los horarios incompatibles con las responsabilidades de cuidado, la falta de espacios adaptados y la escasa consideración de sus condiciones materiales de vida. Esto ha reproducido dinámicas de exclusión encubierta, especialmente en mujeres jefas de familia o de zonas rurales.

Las mujeres participantes también señalaron que muchas veces no se enteran de las convocatorias de formación, o que estas circulan únicamente en círculos cerrados del partido. Esta falta de difusión efectiva refuerza la percepción de favoritismo interno y limita la inclusión de nuevos liderazgos femeninos. La comunicación institucional necesita diversificarse e innovar, aprovechando plataformas como WhatsApp y redes sociales para convocar de manera más abierta y segmentada.

El estudio revela que la mayoría de las participantes ha ocupado cargos intermedios o administrativos, como regidurías o funciones municipales, pero muy pocas han accedido a espacios de alto nivel. Esta concentración de experiencias en cargos de menor jerarquía muestra que el liderazgo femenino en Campeche enfrenta un techo político que restringe sus posibilidades de ascenso y visibilidad institucional.

Respecto a las aspiraciones, la encuesta muestra que las mujeres proyectan sus metas políticas principalmente a nivel municipal o de consejos partidarios, mientras que los cargos de mayor jerarquía (como diputaciones federales o gubernaturas)

aparecen como lejanos o inalcanzables. Esta baja expectativa no responde a una falta de capacidades, sino a una percepción persistente de exclusión y barreras estructurales.

Un hallazgo relevante es que muchas de las mujeres no se reconocen a sí mismas como víctimas de violencia política de género, aunque en sus testimonios describen situaciones que encajan en esta categoría. Esto muestra la urgencia de incorporar contenidos formativos que visibilicen la violencia simbólica, institucional y estructural, así como herramientas para prevenirla, denunciarla y erradicarla desde una lógica organizativa.

El instrumento también detectó que las mujeres valoran altamente la capacitación como una vía para transformar no solo su trayectoria personal, sino la cultura política del PAN. Las participantes identifican la formación como un recurso de empoderamiento, de sororidad y de generación de agencia colectiva. Esta conciencia representa una oportunidad clave para consolidar una agenda de formación con impacto transformador.

Se observa también que las militantes prefieren en su mayoría la capacitación presencial, aunque existe apertura a esquemas híbridos. Este dato es útil para diseñar una oferta flexible que combine encuentros físicos con contenidos digitales, facilitando la cobertura en regiones alejadas y respetando las preferencias metodológicas de distintos perfiles generacionales.

Uno de los temas más demandados para futuras capacitaciones es el liderazgo político con enfoque de género. Las mujeres identifican la necesidad de fortalecer habilidades como negociación, comunicación política, estrategia electoral y gestión pública, lo cual refuerza la idea de una formación orientada a la toma de decisiones y a la competencia real por el poder.

Las participantes también reconocen que la existencia de redes de apoyo y espacios de mentoría entre mujeres puede ser clave para su desarrollo político. Esta valoración debe ser considerada al diseñar esquemas formativos que incluyan acompañamiento, retroalimentación y sororidad como principios metodológicos fundamentales.

El diagnóstico también detectó que una parte importante de las militantes ha sido convocada a capacitaciones desde los comités directivos estatales, pero mucho menos desde los comités municipales o desde el nivel nacional. Esto apunta a la necesidad de una articulación institucional más sólida entre niveles del partido para garantizar una cobertura integral.

Otro punto crítico es la falta de mecanismos institucionales para facilitar la asistencia a las capacitaciones. La ausencia de apoyos para transporte, cuidado infantil o becas limita significativamente la participación de mujeres en contextos de

vulnerabilidad o alejadas de las cabeceras municipales. Este aspecto requiere atención urgente en los planes de acción futuros.

El diagnóstico también confirma que la paridad formal no siempre se traduce en acceso equitativo a oportunidades formativas. Muchas mujeres consideran que las designaciones internas siguen respondiendo a dinámicas de grupo, alianzas masculinas o favoritismos que invisibilizan el mérito y la preparación, generando desmotivación y una percepción de simulación paritaria.

Las participantes manifestaron que desean programas de capacitación estables, que no dependan del ciclo electoral ni del ánimo de una dirigencia en turno. Esta demanda refuerza la necesidad de institucionalizar una política estatal de formación permanente, con recursos asignados, mecanismos de evaluación y continuidad más allá del corto plazo.

La mayoría de las mujeres consultadas también coincide en que capacitarse no debe ser optativo, sino obligatorio para acceder a candidaturas y cargos partidistas. Esta convicción puede convertirse en la base para construir un sistema de acreditación interno que profesionalice la militancia e incentive trayectorias políticas más sólidas y responsables.

En términos de contenidos, también se demanda una mayor vinculación entre teoría y práctica. Las participantes esperan que los cursos les ayuden a resolver problemas reales de gestión, comunicación o incidencia, y no se limiten a exposiciones abstractas. Por ello, es fundamental adoptar una pedagogía activa y contextualizada.

Otro hallazgo significativo es que las mujeres valoran profundamente el reconocimiento público de su trabajo y trayectoria. Propuestas como un registro estatal de liderazgos femeninos o campañas de visibilización pueden contribuir a reforzar su legitimidad y aumentar su influencia política tanto al interior como fuera del partido.

El análisis también resalta la importancia de formar a las mujeres en la identificación de sesgos de género en el discurso político, en las dinámicas institucionales y en la toma de decisiones. Este tipo de formación crítica permitiría desnaturalizar prácticas discriminatorias y abrir caminos para una transformación cultural profunda.

El bajo número de participantes en el sondeo debe ser interpretado con cautela. Más que una debilidad metodológica, puede entenderse como una señal de las barreras estructurales existentes para la participación política femenina, y por ello mismo, como una alerta para trabajar en procesos de convocatoria más inclusivos y eficaces.

Una dimensión poco abordada hasta ahora es la agencia política. La encuesta revela que muchas mujeres dudan de su influencia al interior del partido, lo cual

sugiere que no basta con ocupar cargos: es necesario que las mujeres se sientan empoderadas, escuchadas y con capacidad real de incidir en las decisiones colectivas.

Los datos también permiten concluir que las mujeres esperan una formación basada en el respeto, la horizontalidad y el diálogo, lejos de las prácticas verticales o de reproducción de jerarquías internas. Esta expectativa debe ser considerada para transformar la capacitación en un espacio de encuentro y construcción colectiva.

Finalmente, el diagnóstico abre una oportunidad histórica para construir un modelo de formación política feminista al interior del PAN Campeche. La claridad de las mujeres sobre sus necesidades, los obstáculos que enfrentan y las soluciones que proponen constituye el insumo más valioso para diseñar un plan estatal que no solo prepare liderazgos, sino que transforme las estructuras de exclusión desde su raíz.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

Las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Campeche, según el diagnóstico, reflejan una demanda estructural y estratégica de capacitación que supere los modelos tradicionales y responda a sus contextos concretos de participación política. Estas necesidades no se limitan a contenidos temáticos, sino que abarcan también aspectos metodológicos, territoriales, de accesibilidad y de enfoque institucional. A continuación, se desarrollan cinco ejes clave que sintetizan dichas necesidades:

Las militantes campechanas expresaron una fuerte necesidad de capacitación práctica orientada al fortalecimiento de sus habilidades estratégicas. Esto incluye temas como liderazgo político, negociación, comunicación, estrategia electoral, campañas y gestión de conflictos. No buscan capacitaciones genéricas ni teóricas, sino formación que les permita prepararse con herramientas reales para competir, gobernar, influir y ocupar espacios de decisión con autonomía y capacidad. Esta necesidad está vinculada a la percepción de que el acceso a cargos públicos exige no solo voluntad, sino preparación sólida y diferenciada.

Otra necesidad fundamental es que la capacitación esté diseñada con perspectiva de género, lo cual ha sido históricamente ausente en muchos programas internos del partido. Las mujeres demandan contenidos que aborden explícitamente la igualdad sustantiva, los derechos políticos, la violencia política por razón de género, la redistribución de cuidados y el empoderamiento femenino. Esta perspectiva debe estar presente no solo en los contenidos, sino en la forma de convocar, implementar y evaluar los programas, adaptándose a las condiciones reales de las militantes.

También se identificó una necesidad urgente de descentralizar la oferta formativa. La mayoría de las capacitaciones han estado concentradas en la capital del estado o en círculos reducidos de mujeres con mayor cercanía a las dirigencias. Las militantes que residen en otros municipios requieren que los cursos lleguen a sus territorios, mediante formatos presenciales o híbridos, adaptados a sus contextos culturales, tecnológicos y logísticos. La falta de acceso geográfico se traduce en exclusión formativa y desigualdad de oportunidades.

Asimismo, las mujeres señalaron como necesidad prioritaria la creación de condiciones materiales para poder capacitarse. Esto implica eliminar las barreras estructurales que dificultan su participación, como la falta de tiempo por labores de cuidado, la ausencia de espacios adaptados, los costos de traslado, o los horarios rígidos. En este sentido, las participantes piden capacitaciones en horarios accesibles (fines de semana, en horario escolar), así como el establecimiento de apoyos como guarderías, becas o apoyos logísticos que garanticen su permanencia en los programas.

Finalmente, existe una demanda profunda por construir una formación política con sentido de agencia, es decir, que fortalezca la autoestima, la autonomía y la capacidad real de incidir de las mujeres al interior del PAN. Muchas militantes expresan que, aunque ocupan cargos o asisten a capacitaciones, no se sienten realmente escuchadas ni influyentes en la toma de decisiones. Por ello, necesitan procesos formativos que no solo las informen, sino que las empoderen, las conecten entre sí y las preparen para transformar sus entornos desde una visión humanista, ética y feminista.

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

El diagnóstico realizado a las mujeres militantes del PAN en el estado de Campeche revela que el ejercicio de su liderazgo político está condicionado por una serie de factores tanto favorables como limitantes, que se entrelazan en dimensiones estructurales, culturales, institucionales y personales. Estos factores no operan de manera aislada, sino que configuran un entorno complejo en el cual las mujeres desarrollan —o ven restringido— su potencial político.

Entre los factores que favorecen su liderazgo, destaca la existencia de una base organizativa mínima que permite la participación de las mujeres en espacios formales del partido, como regidurías, comités directivos municipales o consejos estatales. Algunas mujeres reportaron tener poder de decisión o sentirse escuchadas en sus espacios, lo que refleja que existen nichos institucionales donde su voz tiene resonancia. Este tipo de experiencias positivas, aunque todavía limitadas, se convierten en puntos de partida para impulsar procesos de liderazgo más amplios y visibles.

Otro factor facilitador es la disposición personal de muchas militantes a capacitarse, aprender y asumir cargos con responsabilidad. A pesar de los obstáculos, muchas mujeres mantienen una actitud de compromiso, convicción ideológica y vocación de servicio. Esta motivación interna representa una fortaleza que puede potenciarse mediante políticas de reconocimiento, mentoría y profesionalización, ayudando a convertir ese impulso individual en trayectorias políticas consistentes.

Sin embargo, los factores que obstaculizan su liderazgo son más numerosos y profundamente enraizados. En primer lugar, se identifica la persistencia de estructuras partidarias dominadas por hombres, donde el acceso al poder depende en gran medida de alianzas informales, relaciones verticales o lealtades a grupos de control. Muchas mujeres perciben que, a pesar de cumplir con los requisitos o tener méritos, no acceden a espacios de decisión porque estos ya están cooptados por dinámicas excluyentes.

La desigual distribución de las tareas de cuidado es otro obstáculo estructural fundamental. Muchas mujeres deben conciliar su vida política con las responsabilidades domésticas, sin contar con el apoyo institucional del partido. Horarios incompatibles, falta de espacios de cuidado infantil y nula sensibilidad organizacional frente a estas cargas afectan su disponibilidad, constancia y desempeño en los espacios de formación y liderazgo.

También se observan barreras simbólicas, como la subestimación de sus capacidades, el uso de estereotipos de género, la invisibilización de su trabajo o el trato condescendiente. Estas prácticas, aunque normalizadas, erosionan la autoestima y la agencia de las militantes, dificultando que asuman roles de liderazgo con seguridad y legitimidad. En algunos casos, la violencia política por razón de género opera como un factor disuasivo que las lleva a replegarse o a autoexcluirse de procesos internos.

Otro obstáculo recurrente es la falta de continuidad en los procesos de formación, mentoría y acompañamiento. Muchas mujeres expresaron haber tenido una experiencia aislada de capacitación, sin un seguimiento ni una ruta clara para su desarrollo político. Esta discontinuidad debilita la construcción de liderazgos sólidos y sostenibles, y refuerza la idea de que la participación femenina es periférica o secundaria al interior del partido.

En conclusión, el ejercicio del liderazgo político de las mujeres panistas en Campeche depende no sólo de su voluntad o capacidad individual, sino de un entorno institucional y cultural que debe transformarse. Superar los obstáculos y potenciar los factores favorables requiere un rediseño profundo de las estructuras partidarias, una política de formación permanente con perspectiva de género y una cultura organizacional que deje de tolerar la exclusión, la desigualdad y la violencia simbólica

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

Las militantes del PAN en el estado de Campeche perciben su capacidad de incidir en las decisiones partidistas de forma desigual y, en muchos casos, limitada por barreras tanto estructurales como simbólicas. Aunque existen experiencias individuales de mujeres que han logrado participar activamente en órganos internos, asumir cargos en comités municipales o integrar consejos estatales, la mayoría señala que su influencia política al interior del partido es restringida, circunstancial o simbólica. Esta percepción se ve reflejada en los datos cualitativos y en los testimonios que conforman el diagnóstico.

Una parte de las encuestadas considera que su voz es escuchada, pero no necesariamente tomada en cuenta para la toma de decisiones. Esta distinción entre "ser escuchadas" y "tener poder de decisión" revela una dinámica donde la inclusión femenina se limita muchas veces a una participación de tipo consultiva o decorativa, sin un impacto real en las estructuras de mando. Las mujeres pueden estar presentes en reuniones, mesas de trabajo o espacios deliberativos, pero sus propuestas no siempre son consideradas vinculantes ni determinantes para el rumbo partidista.

Asimismo, hay mujeres que expresan sentirse al interior del partido únicamente para "cumplir cuotas" o "realizar tareas asignadas", lo que indica una percepción de instrumentalización de su militancia. Esta experiencia refuerza la idea de que la paridad de género, aunque formalmente reconocida, no ha sido interiorizada como un principio sustantivo por algunas dirigencias, y sigue funcionando como una obligación normativa más que como una convicción política.

Un componente relevante en esta percepción limitada de incidencia es la ausencia de mecanismos transparentes y democráticos para el ejercicio del liderazgo interno. Muchas militantes señalan que las decisiones importantes —como la selección de candidaturas, la distribución de recursos o la asignación de espacios en comités— responden a pactos entre élites, muchas veces masculinas, que reproducen estructuras de poder cerradas. Esta falta de apertura limita no sólo la participación de las mujeres, sino la renovación generacional y territorial del partido.

A pesar de este contexto, también hay indicios de agencia en construcción. Algunas militantes expresaron que se están organizando entre ellas para incidir de forma más activa, proponen estrategias de sororidad y aspiran a liderazgos internos. Estas manifestaciones de resistencia, aunque todavía fragmentarias, muestran que existe un potencial de transformación que debe ser impulsado desde las estructuras formativas del partido.

En suma, la percepción generalizada de las militantes campechanas es que su capacidad de incidir en las decisiones del PAN es limitada, condicionada por estructuras jerárquicas, machistas y clientelares. Para revertir esta situación, no

basta con abrir más espacios para las mujeres: es necesario democratizar el ejercicio del poder al interior del partido, institucionalizar la formación en liderazgo político femenino y crear mecanismos que aseguren una participación real, con voz, voto e impacto en las decisiones estratégicas.

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 del PAN en Campeche han vivido experiencias de violencia política que, aunque en muchos casos no se reconocen explícitamente como tales, sí revelan prácticas sistemáticas de exclusión, descalificación, invisibilización o control ejercido sobre su participación y liderazgo. En el diagnóstico cualitativo se observa que muchas de estas agresiones no han sido nombradas como “violencia política en razón de género”, lo que refleja una profunda normalización de estas prácticas, así como una falta de información y herramientas conceptuales para identificarlas, denunciarlas y enfrentarlas.

Entre las manifestaciones más frecuentes de esta violencia se encuentran la minimización de sus opiniones en espacios de toma de decisiones, la asignación de tareas logísticas o “de apoyo” en lugar de responsabilidades estratégicas, el desplazamiento por varones con menor trayectoria o formación, y la imposición de candidaturas sin procesos democráticos. Algunas mujeres también reportaron haber sido objeto de burlas, estigmas o rumores al ejercer funciones de liderazgo, así como recibir comentarios sexistas sobre su apariencia o vida personal. Estas prácticas, aunque sutiles en algunos casos, constituyen formas de violencia simbólica y estructural que buscan socavar su autoridad y autoestima.

La violencia política también se presenta mediante la manipulación de procesos internos para excluir a mujeres que no se alinean con ciertos liderazgos masculinos. En este contexto, algunas militantes relataron haber sido marginadas de decisiones importantes o haber sido utilizadas como “relleno” para cumplir con la cuota de género, sin que se les brindara respaldo real o acceso a recursos. Esta instrumentalización de la participación femenina refuerza un entorno de desconfianza, fragmentación y desmovilización que impacta negativamente en la consolidación de liderazgos femeninos autónomos.

La falta de rutas claras de denuncia al interior del partido, así como la inexistencia de protocolos eficaces para la atención de la violencia política de género, agrava la situación. Muchas militantes temen represalias, aislamiento o estigmatización si alzan la voz, lo que las lleva a optar por el silencio o por abandonar espacios de participación. Esta impunidad institucional crea un clima adverso que desalienta la formación de nuevas lideresas y perpetúa la cultura patriarcal en el interior de las estructuras partidistas.

Frente a este panorama, las mujeres militantes consideran que la capacitación puede y debe jugar un papel central en la prevención y erradicación de la violencia política. Señalan que es urgente incorporar contenidos específicos en los programas formativos que expliquen qué es la violencia política por razón de género, cómo se manifiesta, qué consecuencias tiene, y cuáles son los mecanismos legales e institucionales para combatirla. La formación debe empoderar a las mujeres para que reconozcan estas prácticas, se fortalezcan frente a ellas y ejerzan su derecho a una participación libre de violencia.

Además, proponen que la capacitación no se limite a las mujeres, sino que sea obligatoria para toda la militancia, especialmente para quienes ocupan cargos de decisión. Solo una formación transversal puede transformar la cultura organizacional y erradicar prácticas sexistas, normalizadas incluso entre cuadros formados. La capacitación, en este sentido, no es solo una herramienta técnica, sino un instrumento político para cambiar las relaciones de poder al interior del partido y abrir camino hacia una verdadera democracia paritaria.

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

Las mujeres militantes del PAN en Campeche, al identificar los diversos obstáculos que enfrentan para ejercer su liderazgo político, también han formulado propuestas valiosas y concretas para superarlos. Estas iniciativas surgen directamente de sus experiencias y aspiraciones, y reflejan una clara conciencia sobre las transformaciones estructurales, culturales y formativas que se requieren para garantizar una participación sustantiva, efectiva y libre de violencia. Lejos de adoptar un rol pasivo, las militantes plantean soluciones que apuntan a democratizar el partido, profesionalizar el liderazgo femenino y construir una cultura política más justa e incluyente.

Una de las principales propuestas consiste en institucionalizar programas de capacitación con perspectiva de género que sean permanentes, accesibles y adaptados a las realidades territoriales y sociales de las militantes. Las mujeres plantean que estos espacios formativos deben ser estables, no depender de coyunturas electorales ni de voluntades personales de las dirigencias. Proponen un calendario anual, un sistema de niveles formativos y una estrategia clara de difusión, que permita que todas las militantes —sin importar su municipio, edad o cargo— puedan acceder a una ruta formativa completa.

También surge con fuerza la necesidad de crear redes de mentoría entre mujeres panistas. Las militantes reconocen el valor de compartir experiencias entre generaciones, recibir guía política de liderazgos consolidados y establecer vínculos de sororidad para afrontar los desafíos del ejercicio político. Estas redes no sólo cumplirían una función pedagógica, sino también simbólica y emocional, permitiendo a las mujeres sentirse acompañadas, respaldadas y legitimadas en sus trayectorias.

Frente a los obstáculos derivados de las tareas de cuidado y la falta de tiempo, varias mujeres proponen implementar medidas de conciliación que permitan su participación plena. Entre estas destacan la organización de capacitaciones en horarios accesibles (fines de semana, turnos vespertinos), la provisión de espacios de cuidado infantil durante las actividades formativas, y la posibilidad de acceder a contenidos en línea o de manera asincrónica. Estas propuestas son clave para remover barreras estructurales que han sido históricamente ignoradas por las instituciones partidarias.

Las militantes también insisten en la necesidad de establecer mecanismos claros y eficaces para denunciar y sancionar la violencia política de género. Proponen la creación de protocolos internos, acompañamientos jurídicos y espacios seguros donde puedan expresarse sin temor a represalias. Además, plantean que se capacite obligatoriamente a todos los cuadros del partido en este tema, con un enfoque que no sólo informe, sino que transforme actitudes y comportamientos al interior de la organización.

En el plano institucional, muchas proponen democratizar los procesos de toma de decisiones al interior del partido, asegurando que las mujeres tengan una representación real en los espacios donde se definen candidaturas, agendas políticas y estrategias electorales. Para lograrlo, sugieren mecanismos de vigilancia interna, observatorios de paridad y la apertura de convocatorias públicas, transparentes e inclusivas. También proponen un registro estatal de liderazgos femeninos, para visibilizar a mujeres capacitadas y disponibles para cargos, evitando la simulación en la aplicación de cuotas.

Estas propuestas no son demandas aisladas, sino una agenda colectiva que refleja una visión clara de transformación partidista. Las militantes del PAN en Campeche no sólo identifican con precisión los problemas que enfrentan, sino que presentan soluciones viables, creativas y profundamente políticas. Atender estas propuestas no debe verse como un gesto de buena voluntad, sino como una obligación ética y estratégica del partido para construir una organización más democrática, inclusiva y conectada con las aspiraciones reales de sus bases femeninas.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Campeche 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 Campeche responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres militantes, es necesario integrar una serie de elementos estratégicos, metodológicos, institucionales y territoriales que atiendan tanto los obstáculos estructurales como las potencialidades identificadas en el diagnóstico. Este plan debe ir más allá de ofrecer talleres aislados o capacitaciones genéricas, y transformarse en una herramienta política de

formación, empoderamiento y redistribución del poder partidista desde una perspectiva de género, equidad territorial y justicia organizacional.

Uno de los elementos centrales debe ser la incorporación transversal de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación del plan. Esto implica que la formación no se limite a incluir módulos sobre igualdad o violencia política, sino que toda la estrategia esté concebida desde el reconocimiento de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres. El enfoque de género debe orientar los contenidos, los formatos pedagógicos, las condiciones de accesibilidad, las formas de convocatoria y la selección de facilitadoras y liderazgos.

El plan también debe tener un componente territorial fuerte. La capacitación debe llegar a todos los municipios del estado, especialmente a aquellos con menor representación o acceso a las estructuras partidistas. Esto requiere una estrategia de descentralización que contemple escuelas itinerantes de cuadros, formación híbrida (presencial y virtual), diagnósticos locales participativos, y una agenda regionalizada de actividades. No puede haber equidad formativa si las mujeres de zonas rurales o alejadas siguen excluidas del acceso a herramientas para ejercer liderazgo político.

Además, es imprescindible que el plan adopte una lógica de progresión por niveles o trayectorias políticas. La capacitación debe contemplar distintos niveles: básico (para mujeres nuevas o sin experiencia política), intermedio (para militantes con trayectoria local o en funciones partidistas), y avanzado (para quienes aspiran a cargos de alto nivel o estratégicos). Esta estructura permitirá personalizar los contenidos, evitar la saturación de información irrelevante y acompañar el crecimiento real de cada lideresa.

Otro elemento fundamental es la inclusión de medidas para garantizar la participación efectiva de mujeres con responsabilidades de cuidado o en condiciones de vulnerabilidad. Esto implica ofrecer horarios flexibles, actividades en fines de semana, formatos virtuales asincrónicos, e incluso servicios como guarderías durante eventos presenciales. También puede contemplar apoyos económicos, becas o estímulos para facilitar la permanencia en el programa, reconociendo que la desigualdad material también impacta en el acceso a la formación.

El plan debe contemplar además procesos de mentoría, acompañamiento y construcción de redes entre mujeres. No basta con transmitir conocimientos; es fundamental generar vínculos, redes de confianza y apoyo político entre liderazgos femeninos. Programas de mentoría intergeneracional, círculos de estudio feministas o comunidades de práctica política pueden contribuir a fortalecer el capital social de las mujeres panistas y a romper el aislamiento político que muchas experimentan.

Otro aspecto clave es el desarrollo de un sistema de acreditación con valor político e institucional. Las mujeres capacitadas deben contar con certificaciones que les

otorguen legitimidad en los procesos de selección interna, e incluso que se vinculen con su postulación a cargos públicos. Esta acreditación debe basarse en criterios de mérito, trayectoria y desempeño, y formar parte de una estrategia más amplia para profesionalizar la militancia femenina.

Por último, el plan debe ser evaluable, transparente y participativo. Es necesario establecer indicadores de avance, mecanismos de retroalimentación continua y comités de seguimiento donde participen las propias militantes. La evaluación no debe limitarse a la asistencia o satisfacción, sino que debe considerar el impacto real en la trayectoria política de las participantes, su acceso a cargos, su capacidad de incidir y su empoderamiento personal.

En resumen, un plan de capacitación efectivo para las mujeres panistas en Campeche debe ser feminista en su enfoque, territorial en su cobertura, flexible en su implementación, progresivo en su estructura, inclusivo en sus condiciones y evaluable en sus resultados. Solo así podrá dejar de ser un mecanismo aislado de formación y convertirse en un instrumento estratégico para la transformación del PAN desde el liderazgo de sus propias militantes.

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 Campeche 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.

---

[3] Unidad de análisis: **Mujeres militantes del PAN en el estado de Campeche, 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.

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 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 Campeche 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