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 Chihuahua 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

Mayo 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Justificación de la realización de la investigación.....7
III. Objetivos de la investigación. 9
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 13
V. Marco Teórico. 20
VI. Formulación de hipótesis.....35
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.....36
VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación. 135
IX. Bibliografía 152

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.

Contexto Estatal:

De acuerdo al Censo de población de 2020, Chihuahua cuenta con una población aproximada de 3.7 millones de habitantes, con una distribución casi equitativa entre hombres y mujeres, lo que genera una base ciudadana balanceada en términos demográficos y electorales (INEGI, 2020). Según datos del INEGI y del Sistema Nacional de Información de INMUJERES, las mujeres representan poco más del 50 % del padrón electoral, lo que las convierte en un actor determinante para la configuración del poder político en la entidad. Esta paridad, sin embargo, no siempre se traduce en una representación equivalente en los espacios de toma de decisiones, lo que obliga a reflexionar sobre los mecanismos institucionales y partidistas que limitan o favorecen el acceso efectivo de las mujeres al poder.

En este escenario, la participación política de las mujeres en Chihuahua ha mostrado avances sustantivos en los últimos años, especialmente con triunfo de María Eugenia Campos Galván como la primera mujer como la Gobernadora en el estado. Sin embargo, persisten brechas importantes en el ámbito partidista, donde muchas mujeres aún enfrentan obstáculos estructurales, prácticas excluyentes o dinámicas de favoritismo que dificultan su ascenso en las estructuras de poder.

El Partido Acción Nacional, ha sido protagonista en la transición democrática de la entidad. No obstante, su historia de alternancia no siempre ha ido acompañada de una apertura sostenida hacia el liderazgo femenino. Aunque el PAN ha incorporado a mujeres en cargos relevantes, se requiere reforzar los procesos de formación,

mentoría y visibilidad para consolidar más liderazgos femeninos con poder real de decisión.

Desde una perspectiva estratégica, los datos demográficos, electorales y partidistas de Chihuahua muestran que la representación política de las mujeres no es únicamente una cuestión de justicia, sino una condición necesaria para construir un sistema más legítimo y eficaz. La equidad sustantiva exige no solo la presencia numérica de mujeres, sino la garantía de que sus voces incidan en la formulación de políticas, la conducción de partidos y la toma de decisiones públicas. En este sentido, el PAN en Chihuahua se encuentra en una coyuntura clave: fortalecer su base militante, renovar sus cuadros femeninos, y hacer de la participación política de las mujeres una columna vertebral de su legitimidad y capacidad de gobierno.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Chihuahua, 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 Chihuahua.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Chihuahua para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Chihuahua 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 a Chihuahua, pero comparte con los demás una estructura común, una orientación metodológica uniforme y un compromiso compartido por construir una política de capacitación más justa, eficaz y transformadora para las mujeres del Partido Acción Nacional.

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

II. Justificación de la realización de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Chihuahua, 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 **Chihuahua** 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 Chihuahua 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 Chihuahua.
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 Chihuahua 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 de Chihuahua 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 Chihuahua, la participación de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un eje estratégico para el fortalecimiento democrático del partido y su legitimidad territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 6,510 mujeres militantes, lo que representa aproximadamente el 50.13 % del padrón estatal del PAN. Esta paridad cuantitativa, sin embargo, aún no se traduce en un ejercicio efectivo y sostenido del poder político por parte de las militantes. Persisten desigualdades en el acceso a espacios de toma de decisiones, posiciones directivas y candidaturas competitivas, particularmente en las regiones rurales y municipios con menor conectividad política.

Los hallazgos cualitativos recopilados evidencian que muchas mujeres panistas en Chihuahua enfrentan un entramado de desigualdades estructurales que intersectan con condiciones de marginación socioeconómica, bajo acceso a educación política especializada y una persistente cultura política patriarcal. Estas condiciones se manifiestan en su escasa representación en los comités municipales, en la inestabilidad de sus cargos dentro de las dirigencias locales, así como en la limitada posibilidad de influir en la construcción de las agendas partidistas. A pesar de ciertos avances institucionales, las dinámicas internas del partido continúan replicando esquemas de exclusión, muchas veces mediados por prácticas informales de control, favoritismo y violencia política de género que debilitan el desarrollo de liderazgos femeninos consolidados.

Para transitar hacia una participación sustantiva y transformadora, el PAN en Chihuahua necesita reconfigurar de manera estructural sus mecanismos de inclusión política. Esta transformación no debe centrarse únicamente en la

apertura de espacios formales, sino en el rediseño integral de sus procesos internos: desde la implementación de programas de formación continua con enfoque territorial y de género, hasta la creación de sistemas de acompañamiento político y redes de mentoría que garanticen la permanencia y proyección de las lideresas locales. Asimismo, es indispensable establecer métricas de seguimiento que evalúen el impacto de las políticas de paridad no sólo en términos de presencia, sino de poder efectivo.

La oportunidad histórica del PAN en Chihuahua radica en su capacidad de renovar sus estructuras desde la pluralidad de sus militantes. Reconocer la diversidad de trayectorias políticas femeninas —ya sea desde espacios comunitarios, sectores profesionales, juventudes u organizaciones sociales— permitirá no sólo fortalecer su competitividad electoral, sino también reconstruir el vínculo entre ciudadanía y representación. Las mujeres panistas tienen la experiencia, legitimidad y capacidad para liderar procesos de transformación desde el nivel local hasta el estatal; el reto está en que el partido evolucione lo suficiente para acompañarlas en ese camino.

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 Chihuahua?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Chihuahua 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 Chihuahua 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 Chihuahua 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 Chihuahua, 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 46 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación (NDI, 2021).

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

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

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

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

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

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

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

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

Descripción del Instrumento Aplicado

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

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

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

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

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

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

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[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.

				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; Asegurarnos de la participacón	6. Preferencias metodológicas

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 22 de abril de 2025 y para el caso de Chihuahua se cerró el 08 de junio de 2025. Se mantuvo abierta durante 48 días.

Fue respondida por 441 personas, de las cuales 23 (85.03%) 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 04 de junio 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 junio de 2025.
- Envío a grupos de WhatsApp mediante agenda de capacitación a integrantes del Sistema de Capacitadores de Acción Nacional (SCAN), Titulares de Secretarías Estatales de Capacitación y otros chats de panistas.

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

Pregunta 1

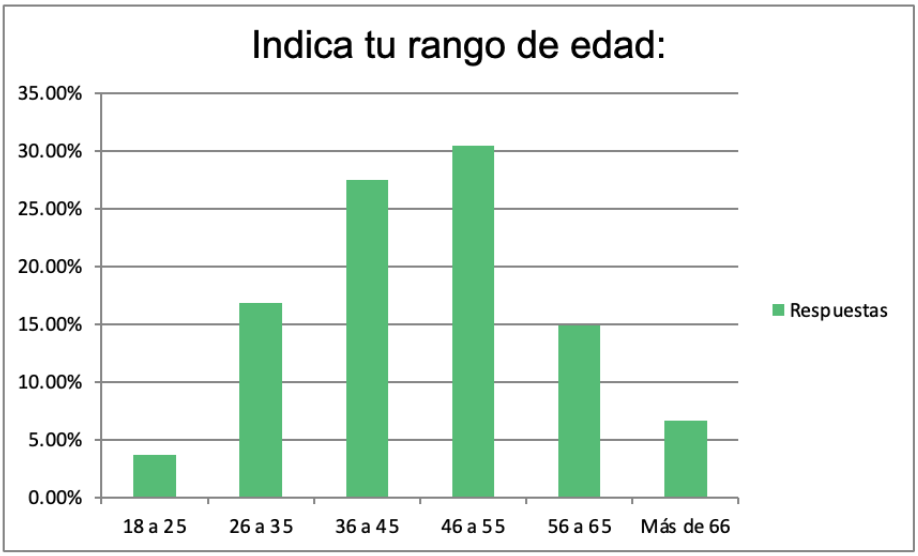
Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	3.73%	14
26 a 35	16.80%	63
36 a 45	27.47%	103
46 a 55	30.40%	114
56 a 65	14.93%	56
Más de 66	6.67%	25
	Respuestas	**375**
	Omisiones	**0**

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

Gráfica 1: 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 etario de las militantes que participaron en el estudio revela una composición predominantemente madura, con una mayor representación en los rangos de 46 a 55 años (30.40%) y de 36 a 45 años (27.47%). Esta concentración indica que el núcleo de la militancia activa del PAN en Chihuahua se encuentra en una etapa de consolidación profesional y política, lo que representa una oportunidad estratégica para impulsar procesos de formación y liderazgo con base en la experiencia acumulada. La presencia significativa de estos grupos etarios permite diseñar capacitaciones con un enfoque de actualización, profundización técnica y gestión política avanzada.

Por otro lado, los grupos más jóvenes, especialmente el de 18 a 25 años (3.73%) y el de 26 a 35 años (16.80%), tienen una participación comparativamente menor. Esta baja representación sugiere una necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de atracción, integración y formación política de nuevas generaciones de mujeres panistas. Impulsar liderazgos emergentes y generar espacios de transición intergeneracional será clave para la sostenibilidad del capital político femenino dentro del partido. Además, este patrón evidencia que muchas de las mujeres que actualmente sostienen las estructuras locales ya cuentan con trayectorias previas, pero también podrían enfrentar barreras de actualización tecnológica o nuevas dinámicas organizativas si no se aborda con visión transversal.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis permite identificar una distribución territorial notablemente concentrada en algunas zonas de Chihuahua. Entre los municipios con mayor frecuencia de mención destacan Camargo, Ciudad Juárez, Meoqui, Riva Palacio, Guachochi, Madera, Hidalgo del Parral y Cuauhtémoc, así como Nuevo Casas Grandes y Ascensión. Esta concentración territorial sugiere que las dinámicas de participación política de las mujeres panistas se desarrollan principalmente en municipios con estructuras organizativas más sólidas o históricamente activos dentro del PAN.

Un fenómeno a considerar es la gran variedad de formas de escritura de un mismo municipio, lo cual evidencia la ausencia de normalización en el registro de datos. Por ejemplo, el municipio de "Ascensión" aparece bajo diferentes grafías: "Ascension", "Ascensión, Chihuahua", "ASCENSION", etc. Esto plantea un reto metodológico al momento de hacer un conteo exacto y podría sesgar análisis posteriores si no se depura adecuadamente la base de datos. Por ello, se recomienda una depuración sistemática para consolidar variantes en un solo registro por municipio.

La representación amplia de municipios rurales y semiurbanos como Namiquipa, San Francisco de Borja, Temosachic, Julimes o Balleza, aporta un valor estratégico al análisis cualitativo, ya que permite identificar las voces de mujeres panistas en zonas con menor visibilidad mediática o institucional. Esta participación también puede estar correlacionada con el despliegue de liderazgos comunitarios y con la presencia activa de estructuras locales de Promoción Política de la Mujer o comités municipales del partido.

Este panorama territorial refuerza la importancia de diseñar estrategias de capacitación territorializadas y sensibles al contexto local. El alto número de respuestas provenientes de zonas específicas podría aprovecharse para consolidar nodos regionales de formación, articulados entre municipios vecinos con problemáticas, niveles de participación y condiciones de acceso similares. La descentralización de los procesos formativos, así como la implementación de formatos mixtos presenciales y virtuales, facilitaría una mayor equidad de acceso para las panistas de toda la entidad.

Pregunta 3

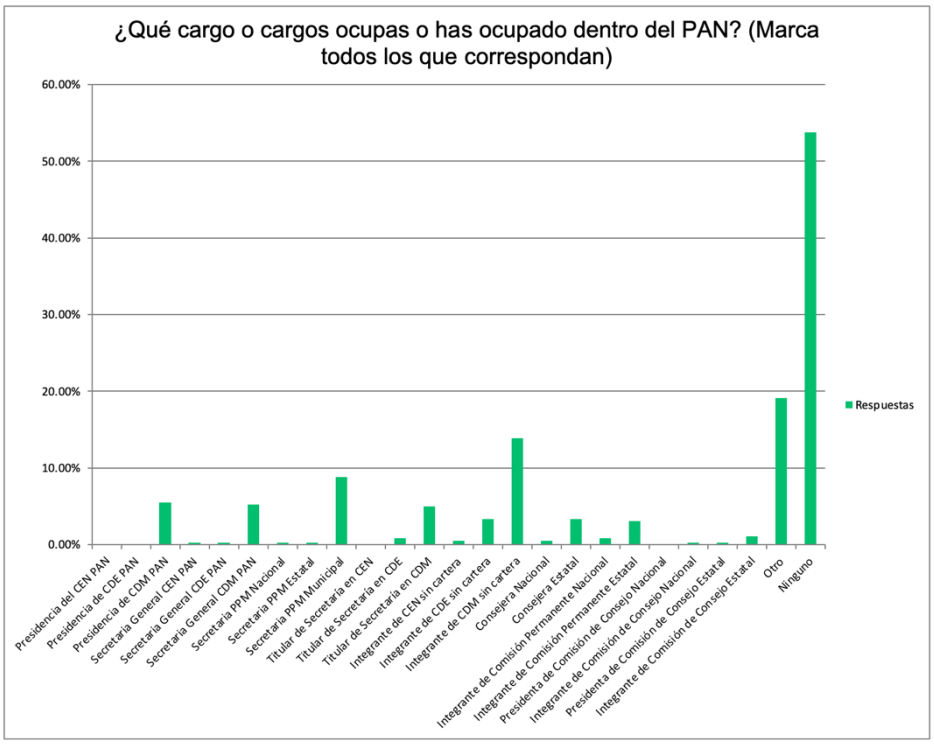
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	5.54%	20
Secretaria General CEN PAN	0.28%	1
Secretaria General CDE PAN	0.28%	1
Secretaria General CDM PAN	5.26%	19
Secretaria PPM Nacional	0.28%	1
Secretaria PPM Estatal	0.28%	1
Secretaria PPM Municipal	8.86%	32
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	0.83%	3
Titular de Secretaría en CDM	4.99%	18
Integrante de CEN sin cartera	0.55%	2
Integrante de CDE sin cartera	3.32%	12
Integrante de CDM sin cartera	13.85%	50
Consejera Nacional	0.55%	2
Consejera Estatal	3.32%	12
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.83%	3
Integrante de Comisión Permanente Estatal	3.05%	11
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.28%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.28%	1
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	1.11%	4
Otro	19.11%	69
Ninguno	53.74%	194
	Respuestas	**361**
	Omisiones	**14**

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

Gráfica 2: Resultados de Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?



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

La información recopilada permite observar que más de la mitad de las militantes participantes (53.74%) no han ocupado hasta ahora ningún cargo dentro del PAN, lo cual representa un dato crítico desde la perspectiva del acceso real a espacios de participación y toma de decisiones. Esta cifra pone en evidencia una subrepresentación funcional dentro de la estructura partidista, lo que puede estar vinculado a múltiples factores, entre ellos la falta de oportunidades, los sesgos de selección o la carencia de redes de apoyo político. Este hallazgo subraya la necesidad de articular mecanismos de inclusión efectiva que permitan traducir la militancia activa en trayectorias políticas sostenidas.

Entre quienes han ocupado cargos, destaca la participación a nivel municipal. El 8.86% ha ejercido como Secretaría de PPM Municipal, seguido por el 5.54% en presidencias de CDM PAN, mientras que otras funciones como integrantes de CDM sin cartera alcanzan el 13.85%. Estas cifras muestran que, si bien existen espacios de participación para las mujeres, estos se concentran en estructuras territoriales de menor jerarquía, lo que sugiere una fragmentación vertical en el acceso al poder institucional. Es decir, las mujeres militan, organizan y sostienen estructuras locales, pero su presencia disminuye drásticamente en los niveles estratégicos del partido.

La escasa representación en órganos estatales y nacionales es alarmante. Cargos como Presidencia del CDE, CEN, Comisión Permanente Nacional, o consejerías nacionales apenas superan el 0.5% o ni siquiera alcanzan participación, lo que delata un techo de cristal político que impide la ascensión de liderazgos femeninos a espacios de alto impacto. Este fenómeno refuerza la necesidad de generar políticas internas de paridad sustantiva, que no sólo cumplan con cuotas, sino que propicien condiciones reales para la toma de decisiones, reconocimiento de liderazgos y redistribución de poder.

Por otro lado, el 19.11% que marcó la categoría “otro” evidencia que muchas mujeres han ocupado funciones relevantes no reconocidas formalmente en la estructura partidista, lo cual debe analizarse como una forma de participación informal o paralela. Este dato invita a repensar las formas de reconocimiento institucional del trabajo político que realizan las mujeres panistas, así como a ampliar los criterios para visibilizar y valorar trayectorias que no necesariamente pasan por los canales tradicionales de poder, pero que sostienen de manera cotidiana las bases organizativas del partido.

Pregunta 4

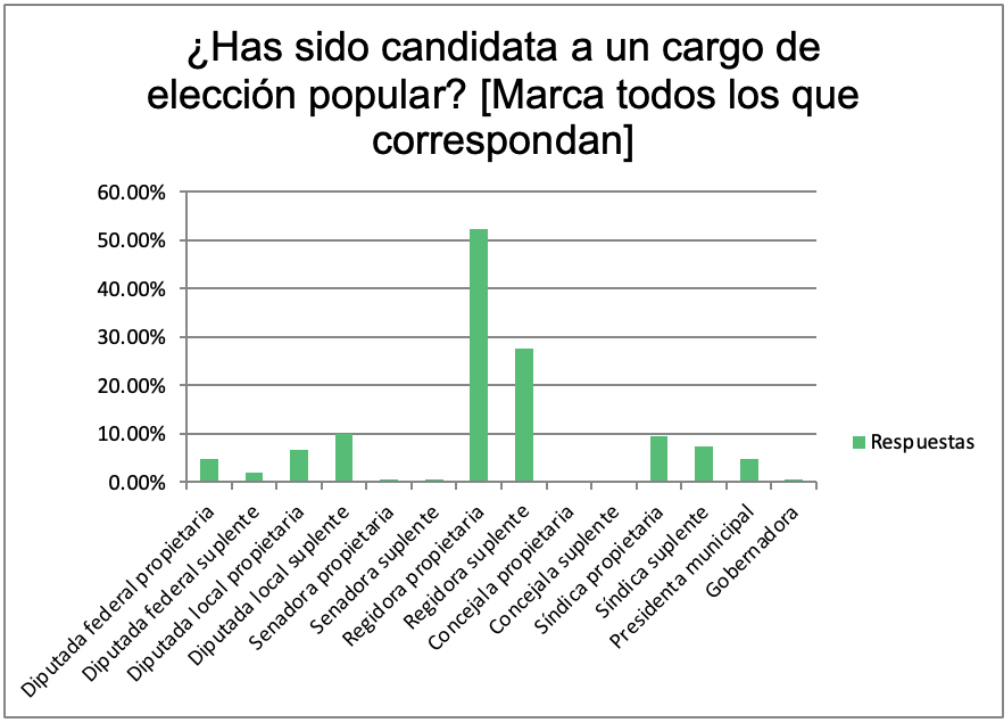
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

Tabla 6: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	4.70%	7
Diputada federal suplente	2.01%	3
Diputada local propietaria	6.71%	10
Diputada local suplente	10.07%	15
Senadora propietaria	0.67%	1
Senadora suplente	0.67%	1
Regidora propietaria	52.35%	78
Regidora suplente	27.52%	41
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	9.40%	14
Síndica suplente	7.38%	11
Presidenta municipal	4.70%	7
Gobernadora	0.67%	1
	Respuestas	**149**
	Omisiones	**226**

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

Gráfica 3: 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

Desde una perspectiva cuantitativa, se identificó que 149 mujeres respondieron afirmativamente haber sido candidatas a algún cargo de elección popular dentro del PAN, lo cual representa el 39.7% del total de participantes. El cargo más recurrente entre las militantes que han contendido ha sido el de regidora propietaria, con un 52.35% de menciones, seguido por el de regidora suplente con un 27.52%. Estos datos evidencian que las candidaturas femeninas se concentran mayormente en el ámbito municipal, particularmente en espacios que suelen estar considerados como "puertas de entrada" a la vida política formal, pero que no necesariamente representan zonas de poder decisorio.

El espectro de cargos relacionados con diputaciones y presidencias municipales muestra una menor representación. Sólo el 6.71% ha sido candidata a diputada local propietaria y un 10.07% a suplente, mientras que la diputación federal alcanza apenas el 4.7% como propietaria. La candidatura a presidencias municipales también se encuentra en ese rango con el mismo porcentaje. Lo anterior sugiere que, si bien existen rutas de acceso al poder formal, estas continúan siendo limitadas para las mujeres panistas, sobre todo cuando se trata de posiciones que requieren mayor respaldo institucional, económico o territorial.

El análisis también deja ver una casi nula participación en candidaturas a senadurías y gubernaturas, con apenas un 0.67% de representación, lo cual resulta revelador del rezago estructural en la proyección de liderazgos femeninos a nivel estatal o federal. Esta ausencia implica una baja visibilidad de referentes femeninos en cargos estratégicos, lo que afecta tanto el ejercicio simbólico del poder como la construcción de aspiraciones dentro de la militancia. La inexistencia de postulaciones como concejalas también da cuenta de una oportunidad de representación que ha sido subexplotada o poco considerada en el diseño estratégico de candidaturas.

Cabe destacar que los niveles de omisión fueron altos (226 mujeres), lo cual puede interpretarse de varias maneras: desde el desinterés o la falta de experiencia electoral, hasta el hecho de que muchas militantes no han recibido oportunidades reales para postularse. Este nivel de omisión también puede asociarse al desencanto o a dinámicas internas que desalientan la participación activa en procesos electorales. Así, estos datos llaman a revisar críticamente los criterios de selección interna de candidaturas, fomentar esquemas de acompañamiento para liderazgos emergentes y fortalecer el enfoque de igualdad sustantiva en la promoción política de las mujeres.

Pregunta 5

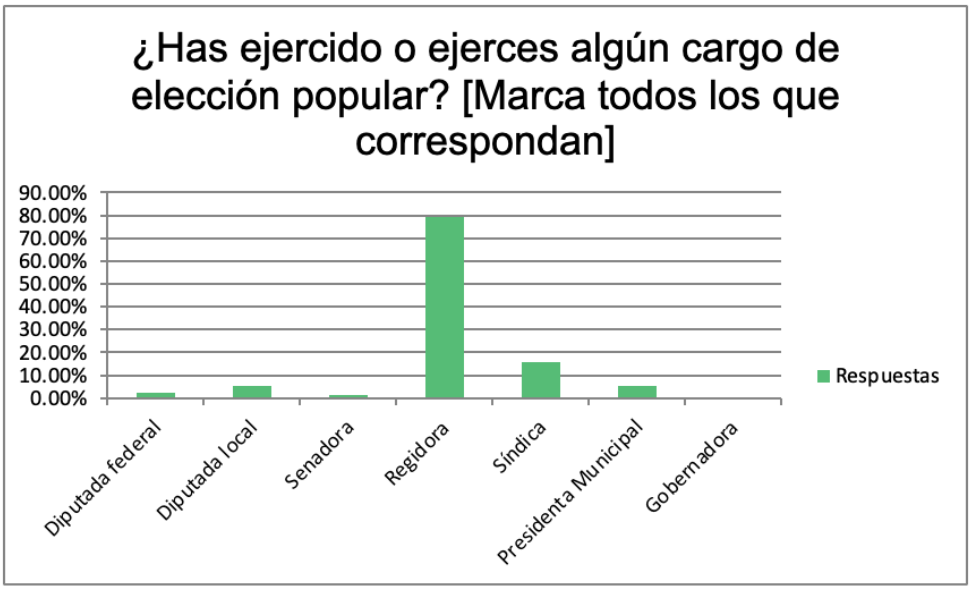
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

Tabla 7: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	2.60%	2
Diputada local	5.19%	4
Senadora	1.30%	1
Regidora	79.22%	61
Síndica	15.58%	12
Presidenta Municipal	5.19%	4
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**77**
	Omisiones	**298**

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

Gráfica 4: 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

Las mujeres panistas que participaron en el estudio, 77 afirmaron haber ejercido al menos un cargo de elección popular. La gran mayoría lo ha hecho en el ámbito municipal, específicamente en regidurías, que concentran el 79.22% de las experiencias reportadas. Esta tendencia revela que, si bien las mujeres están accediendo a cargos públicos, su participación se concentra en espacios considerados de menor poder político y presupuestal, perpetuando una división jerárquica en el acceso a las funciones públicas.

La presencia de mujeres en cargos como síndicas (15.58%) y presidentas municipales (5.19%) refleja un avance moderado hacia posiciones de mayor responsabilidad y visibilidad dentro del ámbito local. Sin embargo, la baja representación en diputaciones locales (5.19%), federales (2.60%) y el nivel prácticamente inexistente en senadurías (1.30%) evidencia una persistente brecha de género en el acceso a los espacios de mayor representación política. Es importante subrayar que no se registraron mujeres que hayan ejercido una gubernatura, lo que ratifica los obstáculos estructurales y simbólicos que siguen limitando el ascenso político de las mujeres hacia la cúspide del poder institucional.

Este patrón de concentración en cargos intermedios puede explicarse por múltiples factores: desde la falta de respaldo político y económico en las campañas, hasta mecanismos de designación interna que siguen reproduciendo sesgos de género.

Además, la carga desproporcionada de tareas de cuidado y las restricciones culturales también condicionan el tipo de cargo al que pueden aspirar las militantes panistas, sobre todo en estados con rezagos sociales más marcados como Chihuahua.

Por otra parte, el alto número de omisiones (298), también debe leerse críticamente. Esta cifra sugiere una amplia mayoría de militantes sin experiencia en cargos de elección popular, lo cual podría vincularse con una limitada movilidad política o una falta de oportunidades reales para competir. Este dato invita a fortalecer políticas de acompañamiento, formación electoral, liderazgo territorial y redes de apoyo específicas para mujeres dentro del partido, con el objetivo de democratizar el acceso a las candidaturas y romper con los techos de cristal que siguen vigentes en la práctica política institucional.

Pregunta 6

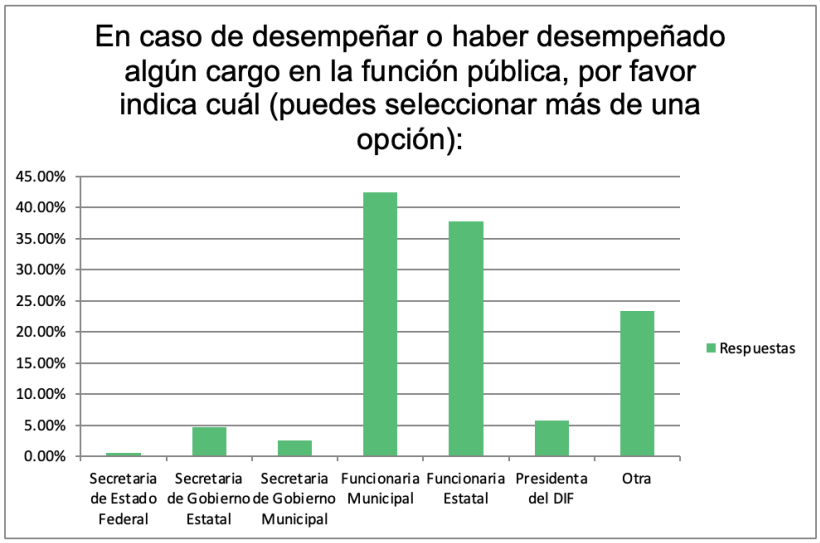
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

Tabla 8: Resultados de En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.52%	1
Secretaria de Gobierno Estatal	4.66%	9
Secretaria de Gobierno Municipal	2.59%	5
Funcionaria Municipal	42.49%	82
Funcionaria Estatal	37.82%	73
Presidenta del DIF	5.70%	11
Otra	23.32%	45
	Respuestas	**193**
	Omisiones	**182**

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

Gráfica 5: Resultados de En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál



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

Los datos presentados evidencian que una proporción significativa de las militantes panistas que participaron en el estudio han incursionado en la función pública, principalmente en el ámbito municipal. El 42.49% de las respuestas identifican a las mujeres como funcionarias municipales, lo cual confirma una tendencia ya observada en cargos de elección popular: el acceso de las mujeres a espacios públicos continúa concentrándose en niveles de gobierno local, donde la complejidad institucional y el alcance presupuestal son menores en comparación con niveles estatales o federales.

Un 37.82% se ha desempeñado como funcionaria estatal, lo cual refleja una inserción importante en estructuras administrativas de mayor jerarquía, aunque aún por debajo del nivel municipal. Este dato puede interpretarse como un indicio del avance progresivo de las militantes panistas hacia posiciones técnicas o de gestión dentro de sus entidades federativas, pero también muestra que la transversalización del enfoque de género en los órganos estatales aún enfrenta barreras. Solo una mujer refirió haber ocupado un cargo como secretaria de Estado federal (0.52%), lo que ilustra con claridad la exclusión sistemática de las mujeres de las cúpulas administrativas nacionales.

Llama la atención que un 5.70% de las participantes ha ocupado el cargo de presidenta del DIF, una posición históricamente asociada a los roles tradicionales de género y que, aunque tiene visibilidad pública, suele estar desligada de la toma de decisiones estratégicas del gobierno. Esta presencia refuerza la necesidad de

transitar de representaciones simbólicas hacia la consolidación de liderazgos sustantivos para las mujeres en el aparato estatal.

La categoría "Otra" concentra el 23.32% de las respuestas, lo cual podría señalar una diversidad de trayectorias no contempladas en las opciones formales y que merece una exploración cualitativa más profunda. Este universo de cargos no especificados puede incluir desde jefaturas administrativas hasta direcciones de programas específicos, y su mención recurrente evidencia que las mujeres panistas están participando activamente en funciones públicas, aunque muchas veces desde espacios poco reconocidos. Esto subraya la necesidad de ampliar las tipologías institucionales para visibilizar toda la gama de aportaciones femeninas en la administración pública y valorar sus trayectorias dentro del sistema político.

Pregunta 7

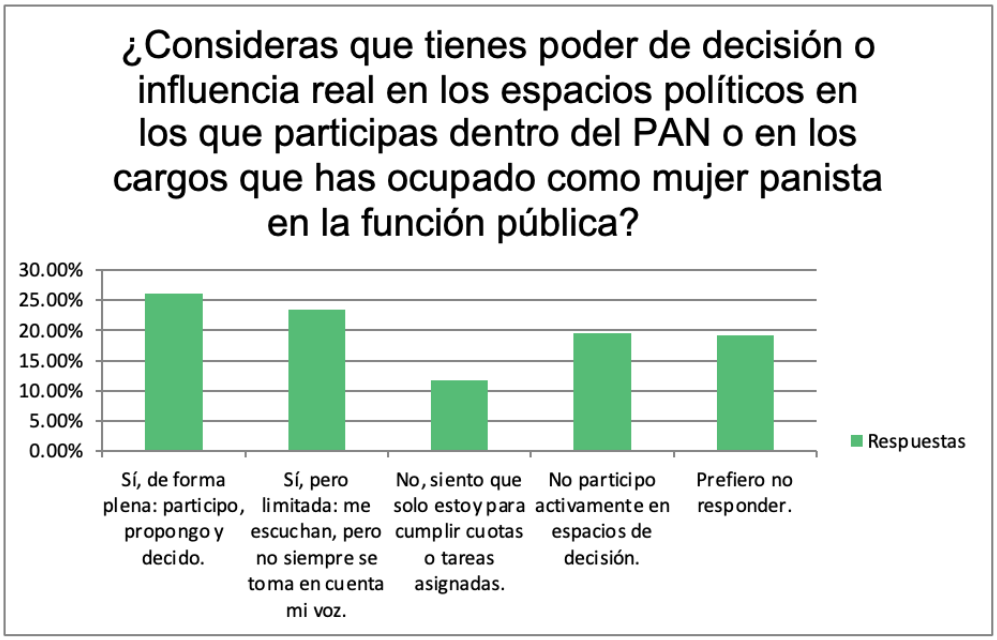
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Tabla 9: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro 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.	26.07%	91
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	23.50%	82
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	11.75%	41
No participo activamente en espacios de decisión.	19.48%	68
Prefiero no responder.	19.20%	67
	Respuestas	**349**
	Omisiones	**26**

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

Gráfica 6: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro 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 análisis revela una polarización significativa en la percepción del poder político que ejercen las militantes panistas en los espacios donde participan. Solo el 26.07% de las mujeres que respondieron indican sentirse con poder pleno para participar, proponer y decidir, lo que representa un sector minoritario frente a la totalidad. Este dato muestra que, aunque existe una fracción con acceso real a la toma de decisiones, la mayoría aún enfrenta limitaciones estructurales o simbólicas que condicionan su influencia dentro del PAN o en los espacios públicos que han ocupado.

Una proporción casi equivalente (23.50%) reconoce una participación limitada: sus opiniones son escuchadas, pero no siempre tomadas en cuenta. Este grupo vive una forma de exclusión sutil pero persistente, que obstaculiza su liderazgo efectivo y reproduce una cultura de simulación en términos de equidad. A esta dinámica se suma un 11.75% que se percibe como parte de una estructura que las utiliza para cubrir cuotas o tareas específicas, sin que esto implique un reconocimiento sustantivo de sus capacidades políticas. Esta visión instrumental de la militancia femenina es uno de los principales obstáculos para el fortalecimiento del liderazgo panista con perspectiva de género.

Además, un 19.48% expresa no participar activamente en espacios de decisión, lo cual podría deberse a factores como marginación interna, autolimitaciones o falta de condiciones estructurales que garanticen su integración. A esto se agrega un 19.20% que optó por no responder, lo que puede interpretarse como una expresión de desconfianza o miedo a represalias, pero también como una señal del silencio institucional que atraviesan muchas mujeres dentro de la organización.

Este panorama evidencia la urgencia de rediseñar las estrategias de formación, empoderamiento y selección de liderazgos femeninos dentro del PAN. Resulta imprescindible que el partido transite de un modelo de inclusión simbólica hacia una práctica auténtica de poder compartido, en la que las mujeres no solo participen, sino que transformen los espacios políticos desde una lógica de equidad sustantiva y liderazgo estratégico.

Pregunta 8

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

El análisis revela un amplio espectro de percepciones por parte de las militantes participantes, que oscilan entre la participación activa y la marginación estructural. El principal hallazgo es la identificación recurrente de limitantes estructurales al interior del PAN, centradas en el centralismo decisional, la reproducción de élites locales, los grupos de poder cerrados y una jerarquía política excluyente, lo que restringe las posibilidades reales de incidencia, especialmente para mujeres jóvenes, militantes sin cargo o sin pertenencia a grupos internos.

Una constante dentro de los testimonios es la poca apertura por parte de los comités estatales o municipales. Se menciona con frecuencia que las decisiones importantes se toman en “las cúpulas”, sin consulta o validación con las bases militantes. Esto ha generado desmotivación, falta de identificación institucional y un distanciamiento político con la estructura formal. Además, varias respuestas aluden al favoritismo, la simulación partidaria y el clientelismo interno como mecanismos que coartan la participación auténtica de las mujeres, incluso de aquellas con trayectoria comprobada o cargos actuales.

Por otro lado, algunas militantes identifican factores facilitadores asociados al ejercicio de liderazgos con perspectiva de género en los comités, a la apertura de diálogo en espacios locales y a su propia trayectoria, experiencia o seguridad política. Casos particulares destacan la influencia positiva de presidentas municipales o liderazgos femeninos en cargos estratégicos, lo que ha favorecido un entorno de mayor horizontalidad y confianza, donde sí se han podido emitir propuestas, ejecutar estrategias y tomar decisiones colectivas.

Finalmente, es necesario resaltar la dimensión interseccional de las barreras reportadas: el trabajo de cuidados, los horarios laborales, la edad, la falta de formación política inicial o incluso el hecho de “no vender gorditas” en un grupo

local, se convierten en indicadores simbólicos y materiales de exclusión. Estas expresiones, lejos de ser anecdóticas, subrayan la necesidad de diseñar estrategias de participación más incluyentes, horizontales y profesionalizantes, donde la voz de las mujeres panistas no sólo sea escuchada, sino decisiva.

Pregunta 9

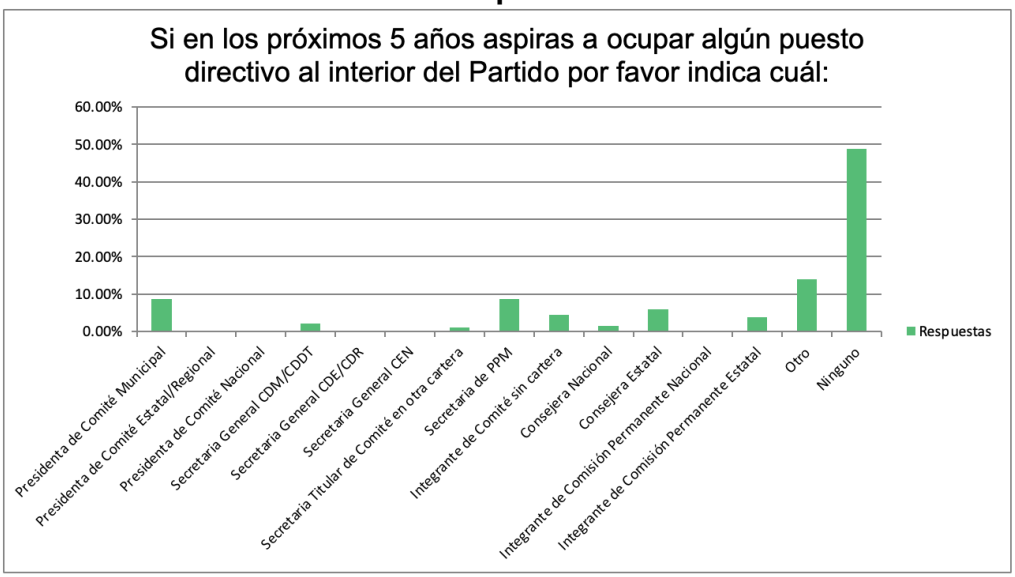
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Tabla 10: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	8.63%	29
Presidenta de Comité Estatal/Regional	0.30%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.30%	1
Secretaria General CDM/CDDT	2.08%	7
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	1.19%	4
Secretaria de PPM	8.63%	29
Integrante de Comité sin cartera	4.46%	15
Consejera Nacional	1.49%	5
Consejera Estatal	5.95%	20
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.30%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	3.87%	13
Otro	13.99%	47
Ninguno	48.81%	164
	Respuestas	**336**
	Omisiones	**39**

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

Gráfica 7: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:



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

El análisis de las aspiraciones directivas de las militantes que participaron en este ejercicio revela un escenario fragmentado y de expectativas moderadas en torno al futuro político dentro del Partido Acción Nacional. El 48.81% indicó no aspirar a ocupar ningún cargo directivo en los próximos cinco años, lo que sugiere una importante desmovilización o desinterés por la proyección al interior de la estructura partidista. Este dato invita a una reflexión profunda sobre los factores que inhiben el desarrollo de liderazgos femeninos sostenibles: puede tratarse tanto de barreras internas como de percepciones de falta de oportunidades reales para avanzar.

Entre quienes sí manifiestan aspiraciones, los cargos más mencionados son Presidenta de Comité Municipal y Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM), ambos con un 8.63%. Esto podría estar vinculado al nivel de cercanía que tienen estos espacios con el trabajo territorial y de base, donde las mujeres han encontrado históricamente un mayor margen de acción. Sin embargo, estas posiciones, aunque relevantes, no forman parte del núcleo estratégico de toma de decisiones del partido, lo cual indica que aún prevalece una participación periférica de las militantes en los niveles más altos de dirección.

Otro hallazgo a destacar es la categoría “Otro”, que representa el 13.99% de las respuestas. Esta cifra evidencia la necesidad de revisar los catálogos de cargos internos y las rutas de liderazgo que ofrece el PAN, ya que muchas mujeres no se ven reflejadas en los espacios existentes o aspiran a formas de liderazgo que no han sido institucionalmente reconocidas. Esta categoría también podría implicar aspiraciones hacia puestos innovadores, de carácter técnico o temático, que hoy no están suficientemente valorados en la jerarquía formal del partido.

En síntesis, los datos apuntan a un doble desafío: por un lado, generar condiciones que estimulen el liderazgo femenino desde la base hasta los niveles de decisión más estratégicos; y por otro, transformar la cultura organizacional para que las aspiraciones de las militantes no se queden en lo simbólico. El partido necesita crear mecanismos que activen, acompañen y retengan los liderazgos femeninos con visión de futuro, con un enfoque de corresponsabilidad institucional.

Pregunta 10

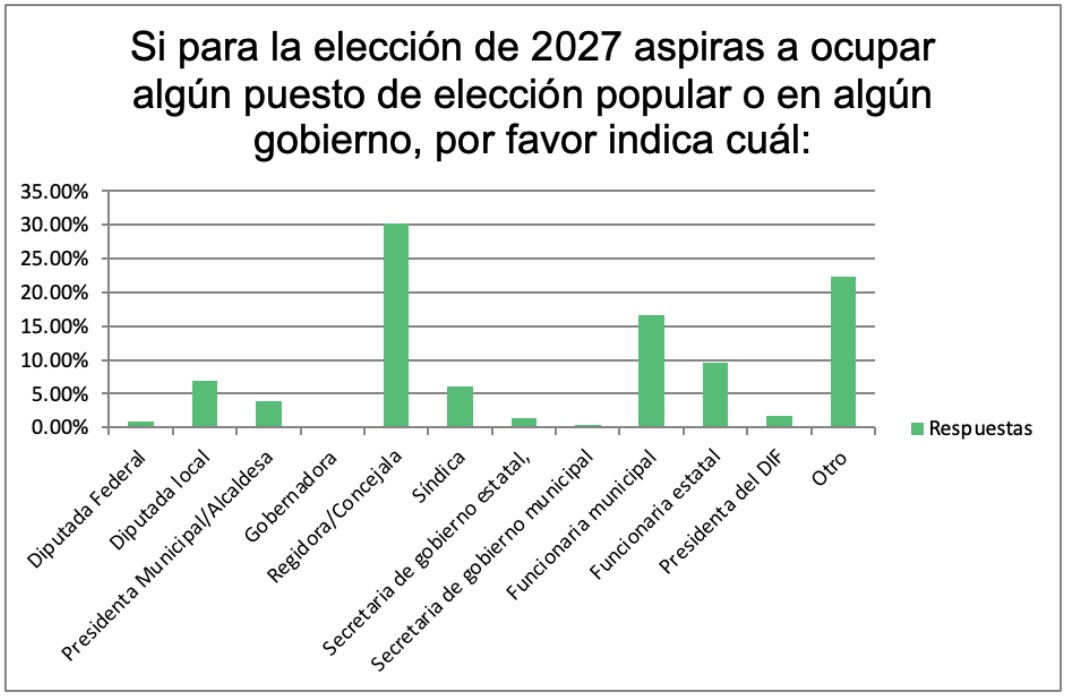
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Tabla 11: 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	0.87%	2
Diputada local	6.99%	16
Presidenta Municipal/Alcaldesa	3.93%	9
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	30.13%	69
Síndica	6.11%	14
Secretaria de gobierno estatal,	1.31%	3
Secretaria de gobierno municipal	0.44%	1
Funcionaria municipal	16.59%	38
Funcionaria estatal	9.61%	22
Presidenta del DIF	1.75%	4
Otro	22.27%	51
	Respuestas	**229**
	Omisiones	**146**

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

Gráfica 8: 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

Los datos muestran que una parte significativa de las militantes participantes tiene una visión clara sobre su proyección política, aunque con preferencias notoriamente orientadas hacia cargos de gobierno local y municipal. El 30.13% expresó su interés en ocupar una regiduría o concejalía, lo que reafirma el patrón identificado previamente en otros ejercicios diagnósticos: la mayoría de las aspiraciones femeninas se concentran en espacios que, aunque institucionales, no suelen ser el centro estratégico de toma de decisiones en los niveles más altos del poder público.

Por otro lado, cargos como funcionaria municipal (16.59%) y funcionaria estatal (9.61%) también aparecen como aspiraciones importantes, lo cual indica una inclinación por ocupar espacios técnicos o administrativos dentro del aparato gubernamental, lo que podría estar asociado a la búsqueda de rutas de influencia institucional desde el trabajo operativo. Sin embargo, sólo el 0.87% aspira a ser diputada federal, y el 1.75% busca encabezar un sistema DIF, mientras que ningún caso fue registrado en la categoría de gobernadora. Este comportamiento sugiere una persistente autolimitación o percepción de barreras estructurales en las aspiraciones hacia los puestos más altos de representación política.

Llama la atención el dato de "Otro" con un 22.27%, lo que refleja, al igual que en otras secciones, que muchas militantes visualizan cargos no reconocidos formalmente en la estructura partidista o que desean incursionar en funciones más técnicas, temáticas o innovadoras. Este fenómeno refuerza la necesidad de repensar las rutas tradicionales de liderazgo y de ampliar los catálogos institucionales para reconocer otras formas de poder político que las mujeres están dispuestas a ejercer, especialmente en un contexto donde los liderazgos emergentes requieren nuevas plataformas de participación.

La omisión de 146 respuestas también debe ser leída críticamente. Representa una proporción relevante que podría estar vinculada al desencanto, la falta de información sobre las rutas de acceso, o la percepción de que sus aspiraciones no son viables dentro del sistema partidista actual. Este silenciamiento estructural constituye una alerta sobre la urgencia de fortalecer procesos de formación, acompañamiento político y visibilización de trayectorias femeninas viables, con una perspectiva transformadora que vaya más allá de las cuotas y se enfoque en construir poder real para las mujeres dentro y fuera del partido.

Pregunta 11

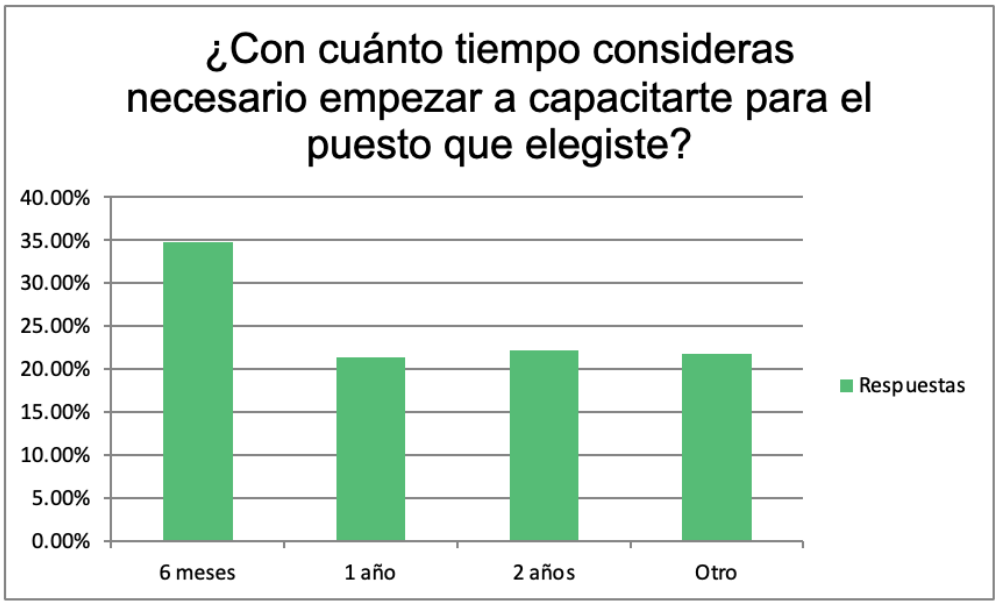
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

Tabla 12: Resultados de ¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	34.73%	91
1 año	21.37%	56
2 años	22.14%	58
Otro	21.76%	57
	Respuestas	**262**
	Omisiones	**113**

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

Gráfica 9: 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 obtenidos reflejan que para una proporción significativa de las militantes participantes, la capacitación política debe iniciar con un horizonte de planeación inmediata. El 34.73% considera que un periodo de seis meses es el tiempo adecuado para prepararse para el cargo que aspiran a ejercer, lo que revela una necesidad de procesos formativos intensivos, focalizados y prácticos que acompañen la inmediatez de la trayectoria electoral o administrativa. Esta tendencia indica una visión de la capacitación como herramienta de corto plazo vinculada directamente con la inminencia de las responsabilidades.

Al mismo tiempo, un 22.14% menciona que el periodo óptimo para comenzar la preparación debe ser de al menos dos años, mientras que otro 21.37% lo sitúa en un año. Estas cifras evidencian una conciencia creciente sobre la necesidad de procesos de formación política sostenidos, que superen los formatos eventuales o reactivos. Existe entre este grupo una noción más estratégica de la preparación política, entendida como construcción progresiva de capacidades y no únicamente como respuesta a una coyuntura electoral.

Resulta relevante destacar que un 21.76% seleccionó la opción “otro”, lo cual sugiere que existe una diversidad de necesidades formativas que no necesariamente se enmarcan en lapsos fijos. Esta categoría puede incluir tanto trayectorias formativas continuas como esquemas personalizados, por lo que resulta urgente explorar los significados detrás de esta respuesta para diseñar programas más flexibles y adaptativos. Este hallazgo puede reflejar una demanda

por modelos híbridos, mixtos o permanentes que acompañen el ciclo completo de la participación política.
El número de omisiones (113) también aporta una lectura crítica: una proporción relevante de las participantes podría no tener claridad sobre los tiempos requeridos para capacitarse, lo que podría deberse a la falta de experiencias previas de formación o a una desvinculación entre su expectativa política y los mecanismos reales de acceso al poder. Este vacío debe ser abordado desde la pedagogía política del partido, colocando en el centro la planificación de liderazgos femeninos con rutas formativas claras, progresivas y estratégicamente calendarizadas.

Pregunta 12

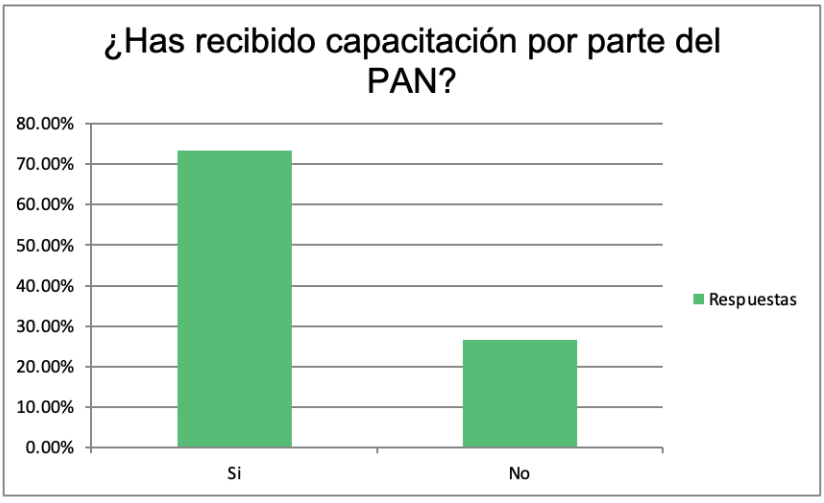
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

Tabla 13: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	73.33%	275
No	26.67%	100
	Respuestas	**375**
	Omisiones	**0**

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

Gráfica 10: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte del PAN?



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

Una proporción sustancial de las militantes que participaron en el estudio ha tenido acceso a procesos de formación dentro del Partido Acción Nacional, lo cual evidencia un esfuerzo institucional relevante por habilitar capacidades en su militancia. El 73.33% afirmó haber recibido algún tipo de capacitación, lo que sugiere que existen mecanismos formales de formación activa para mujeres panistas, y que dichos espacios han alcanzado una cobertura significativa. Este dato puede leerse como un capital político acumulado que debe consolidarse y potenciarse con metodologías más estratégicas y sensibles a las trayectorias individuales.

No obstante, un 26.67% de las participantes indicó no haber recibido capacitación, lo cual representa una alerta sobre las brechas de acceso existentes, posiblemente vinculadas a la territorialidad, la edad, las responsabilidades de cuidado o la falta de mecanismos de difusión eficientes. Esta proporción evidencia que, si bien los programas de formación han avanzado, aún existe un segmento considerable de mujeres militantes que no han sido incluidas en estos procesos, lo que puede reproducir desigualdades internas y limitar su participación sustantiva.

Es relevante que todas las estrategias de profesionalización partidista no solo apunten a incrementar la cobertura, sino también a garantizar la calidad y pertinencia de las capacitaciones. Esto implica transitar de modelos eventuales hacia plataformas sostenidas de aprendizaje político con contenidos adaptados a los diversos contextos de las militantes: rurales, urbanas, con experiencia previa o en fase inicial de liderazgo.

Además, la universalidad de las respuestas —con cero omisiones— indica que todas las participantes se sienten interpeladas por esta temática, lo que resalta el valor simbólico y operativo que tiene la capacitación dentro del partido. Esta percepción compartida debe capitalizarse mediante acciones afirmativas que institucionalicen el acceso equitativo y continuo a programas formativos para todas las mujeres panistas, reconociendo que la formación política no es un privilegio, sino un derecho partidario y una condición para la igualdad sustantiva.

Pregunta 13

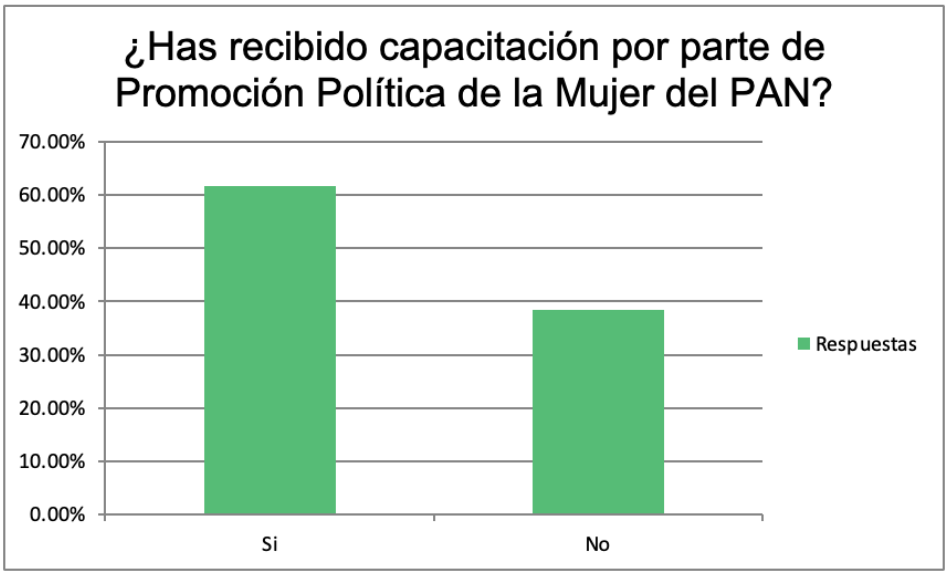
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

Tabla 14: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	61.60%	231
No	38.40%	144
	Respuestas	**375**
	Omisiones	**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 de Promoción Política de la Mujer del PAN?



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

Una lectura estratégica de los datos revela que el 61.60% de las militantes participantes ha recibido capacitación específicamente a través de Promoción Política de la Mujer (PPM) del PAN, lo cual demuestra que esta estructura interna ha logrado posicionarse como un actor formativo clave dentro del partido. Este nivel de cobertura representa una base sólida para impulsar una agenda de liderazgo femenino desde un enfoque institucionalizado, y también confirma que hay una valoración positiva de estos espacios por parte de una mayoría significativa.

No obstante, el hecho de que un 38.40% de las mujeres militantes no haya tenido acceso a estas capacitaciones revela áreas críticas de mejora en términos de inclusión, territorialidad o mecanismos de convocatoria. Este margen de exclusión no debe subestimarse, ya que podría estar concentrado en regiones con menor conectividad, estructuras municipales poco activas o segmentos poblacionales con barreras adicionales, como mujeres mayores, indígenas o con responsabilidades de cuidado.

Resulta relevante destacar que la totalidad de las participantes respondió a esta pregunta, lo que pone de manifiesto la centralidad que tiene PPM como referente de formación para el desarrollo político de las mujeres panistas. Esto indica que la existencia de esta instancia no es solo simbólica, sino que tiene un impacto real y tangible en la trayectoria de muchas lideresas. Por tanto, es indispensable que PPM fortalezca su alcance a través de alianzas interinstitucionales, metodologías diferenciadas y esquemas híbridos (presenciales y virtuales) de formación.

Por otra parte, el hecho de que más de una tercera parte de las militantes aún no haya sido beneficiaria de estos procesos formativos demanda una estrategia de expansión que priorice la equidad territorial y generacional. La PPM podría jugar un papel aún más estratégico si avanza hacia una lógica de "formación de formadoras" y promueve redes horizontales de liderazgo entre las propias mujeres militantes, ampliando el impacto transformador de sus programas y reduciendo las brechas internas que limitan el acceso a los saberes políticos.

Pregunta 14

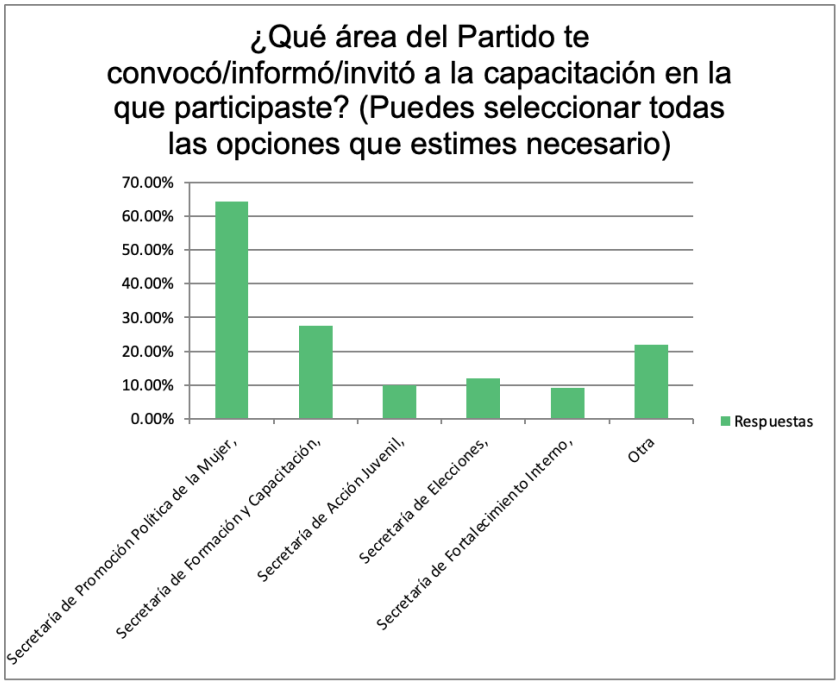
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 15: Resultados de ¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	64.44%	203
Secretaría de Formación y Capacitación,	27.62%	87
Secretaría de Acción Juvenil,	9.84%	31
Secretaría de Elecciones,	12.06%	38
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	9.21%	29
Otra	21.90%	69
	Respuestas	**315**
	Omisiones	**60**

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

Gráfica 12: Resultados de ¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste?



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

La Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) se posiciona como la instancia con mayor presencia e influencia en los procesos de convocatoria e invitación a actividades de formación, según las respuestas de las militantes participantes. Con un 64.44% de menciones, esta área reafirma su rol como eje articulador del desarrollo político de las mujeres al interior del PAN, no solo por su mandato formal, sino también por su capacidad operativa para movilizar, comunicar e incidir. Esta tendencia fortalece el diagnóstico de que las estrategias de capacitación con enfoque de género han sido más accesibles y visibles cuando se canalizan desde la PPM.

En un segundo nivel, se encuentran la Secretaría de Formación y Capacitación (27.62%) y la categoría “Otra” (21.90%), lo que sugiere que, aunque PPM tiene el liderazgo, existen otros canales alternativos o informales que también generan acceso a la formación. Este dato puede interpretarse como un signo de descentralización parcial, pero también pone de relieve la necesidad de fortalecer la coordinación intersecretarial para evitar duplicidades, vacíos de información o esfuerzos aislados. A esto se suma que un número significativo de participantes mencionó haber sido convocadas desde estructuras distintas, lo que puede indicar dinámicas locales no estandarizadas.
Las Secretarías de Acción Juvenil (9.84%), Elecciones (12.06%) y Fortalecimiento Interno (9.21%) muestran niveles considerablemente más bajos de intervención en convocatorias, a pesar de que sus agendas temáticas podrían aportar valor

estratégico al liderazgo femenino. La limitada presencia de estas áreas sugiere una baja articulación con los procesos de formación dirigidos a mujeres militantes, lo cual representa una oportunidad para integrar enfoques transversales de juventud, fortalecimiento orgánico y cultura democrática.

Este panorama reafirma la centralidad de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer, pero también llama a una reconfiguración del ecosistema interno del partido, donde las distintas secretarías no solo se complementen, sino que asuman un compromiso activo con la formación política de las mujeres. Fortalecer estos vínculos permitiría un abordaje más integral, profesional y sostenido en el tiempo, contribuyendo así a la consolidación de liderazgos femeninos con mayor capacidad de incidencia en los espacios de decisión.

Pregunta 15

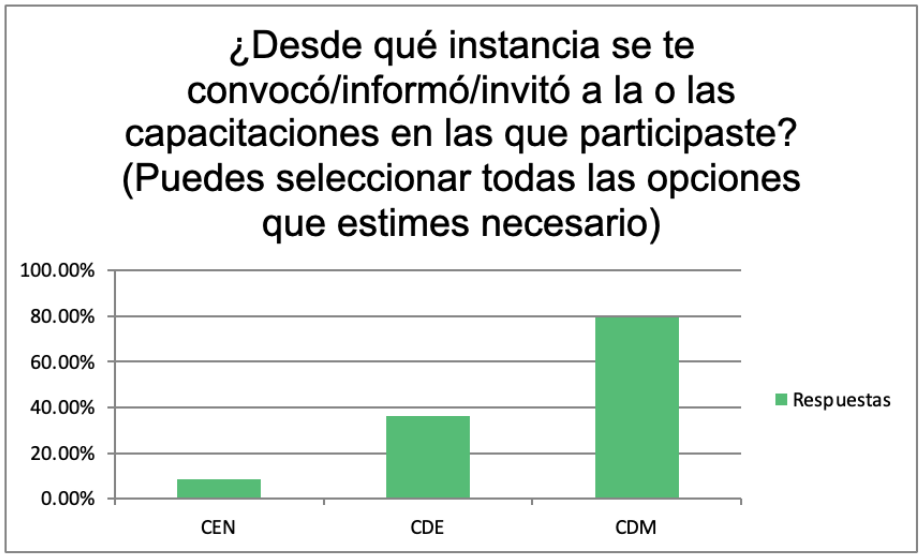
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 16: Resultados de ¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste?

Opciones de respuesta	Respuestas	
CEN	8.60%	24
CDE	36.20%	101
CDM	79.21%	221
	Respuestas	**279**
	Omisiones	**96**

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

Gráfica 13: Resultados de ¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste?



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

El análisis de los datos muestran que la principal instancia desde la cual las militantes participantes fueron convocadas o informadas para asistir a procesos de capacitación es el Comité Directivo Municipal (CDM), con un 79.21% de menciones. Este dato refleja un fenómeno territorial importante: la cercanía institucional y la relación directa entre los comités municipales y la militancia femenina fortalece el vínculo organizativo y posibilita una mayor operatividad en la difusión de las oportunidades formativas. La descentralización operativa parece ser una fortaleza clave en la estructura del PAN cuando se busca activar políticamente a las mujeres desde lo local.

En una segunda línea, el Comité Directivo Estatal (CDE) fue señalado por el 36.20% de las participantes, lo cual sugiere que, aunque mantiene una presencia relevante, su capacidad de convocatoria no alcanza los niveles de capilaridad del CDM. Esto abre una línea de acción estratégica: reforzar los canales de colaboración y seguimiento entre los niveles estatal y municipal, con el fin de homogeneizar los criterios y ampliar el alcance de la capacitación política desde una lógica más articulada.

Por otro lado, solo un 8.60% de las respuestas hacen referencia al Comité Ejecutivo Nacional (CEN), lo cual evidencia una limitada vinculación directa entre la militancia de base y los niveles superiores del partido. Esta distancia institucional podría interpretarse como un área de oportunidad crítica para repensar el rol del CEN en la formación de liderazgos locales y en la implementación de estrategias transversales de profesionalización. El fortalecimiento de una red nacional de

formación con enfoque de género, anclada tanto en contenidos como en metodologías inclusivas, podría cerrar esta brecha.

La información sugiere que los procesos de capacitación siguen dependiendo fuertemente de la gestión y voluntad política local, lo que puede derivar en desigualdades territoriales. Por ello, un modelo híbrido que combine el respaldo normativo y técnico del CEN, la coordinación operativa del CDE y la ejecución contextualizada de los CDM permitiría asegurar un acceso equitativo, continuo y pertinente a la capacitación para todas las mujeres panistas, sin importar su región o estructura de origen.

Pregunta 16

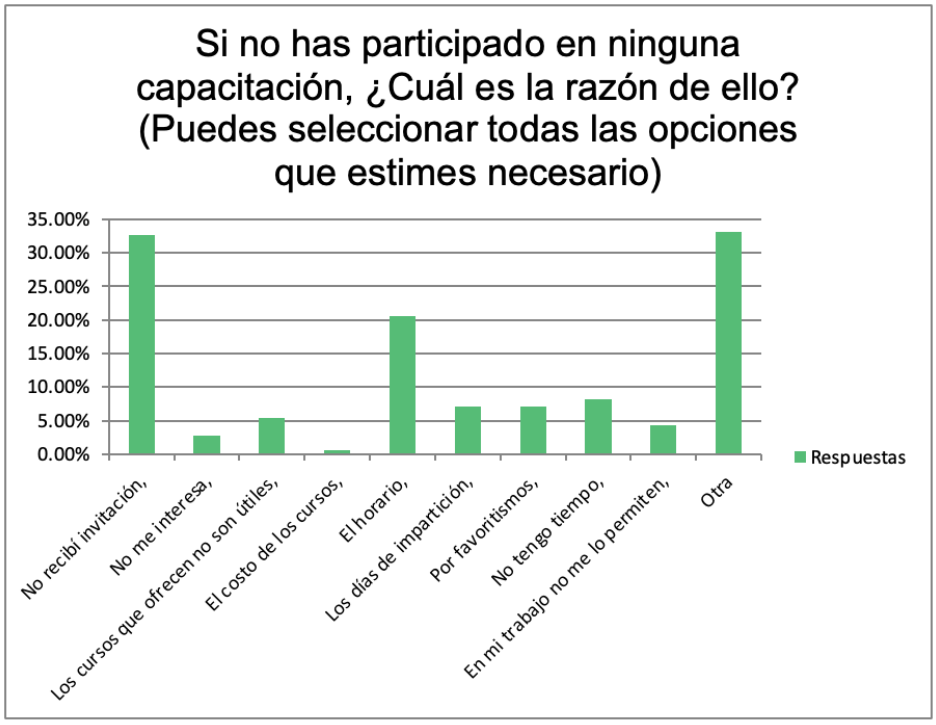
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 17: Resultados de 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,	32.61%	60
No me interesa,	2.72%	5
Los cursos que ofrecen no son útiles,	5.43%	10
El costo de los cursos,	0.54%	1
El horario,	20.65%	38
Los días de impartición,	7.07%	13
Por favoritismos,	7.07%	13
No tengo tiempo,	8.15%	15
En mi trabajo no me lo permiten,	4.35%	8
Otra	33.15%	61
	Respuestas	**184**
	Omisiones	**191**

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

Gráfica 14: Resultados de 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

El análisis de los datos revelan que una de las principales barreras que enfrentan las militantes participantes para incorporarse a procesos de formación política es la falta de comunicación efectiva: el 32.61% declaró no haber recibido ninguna invitación. Este dato, junto con el 33.15% que seleccionó la opción “otra”, sugiere que persiste una desconexión entre las estructuras organizativas responsables de la capacitación y una parte considerable de la militancia femenina, lo cual puede deberse a la ausencia de mecanismos formales, personalizados y reiterativos de convocatoria. Esta situación subraya la urgencia de construir sistemas de difusión más accesibles y multicanal, que aseguren que toda mujer panista sea informada oportunamente y de manera clara sobre las oportunidades disponibles.

Por otra parte, las condiciones estructurales y de organización de vida siguen jugando un papel clave en la exclusión de las mujeres de los espacios de capacitación. El 20.65% de las militantes señaló que el horario de los cursos no es compatible con sus tiempos, mientras que otro 8.15% manifestó no tener disponibilidad, y un 4.35% apuntó que sus espacios laborales no les permiten participar. Estos hallazgos sugieren la necesidad de diseñar modelos formativos más flexibles, tanto en modalidad como en temporalidad, que consideren las cargas

diferenciadas que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas que combinan funciones de liderazgo político con responsabilidades familiares o laborales.
La percepción de falta de imparcialidad también aparece como un factor relevante: el 7.07% indicó que no participa por favoritismos, lo cual evidencia una dimensión simbólica de exclusión dentro del partido que puede estar debilitando la confianza institucional y generando desmotivación. Asimismo, aunque en menor proporción, un segmento de las participantes (5.43%) considera que los cursos ofrecidos no son útiles, lo cual plantea un desafío sobre la pertinencia temática, la actualización de contenidos y el perfil de quienes imparten la formación. En este sentido, el fortalecimiento del diseño curricular con perspectiva de género, enfoque territorial y metodologías innovadoras se vuelve imprescindible.

El hecho de que prácticamente la mitad de las mujeres que no han participado en capacitaciones se ubiquen entre quienes no fueron informadas o enfrentan barreras no reconocidas por las opciones estructuradas ("otra"), deja en evidencia una brecha de accesibilidad y pertenencia que debe ser subsanada. La estrategia de formación del partido requiere no solo mejorar su difusión, sino también articularse con un diagnóstico interseccional que identifique las condiciones reales de vida de las militantes, y con ello, garantizar que las oportunidades de desarrollo político lleguen a todas en condiciones de equidad.

Pregunta 17

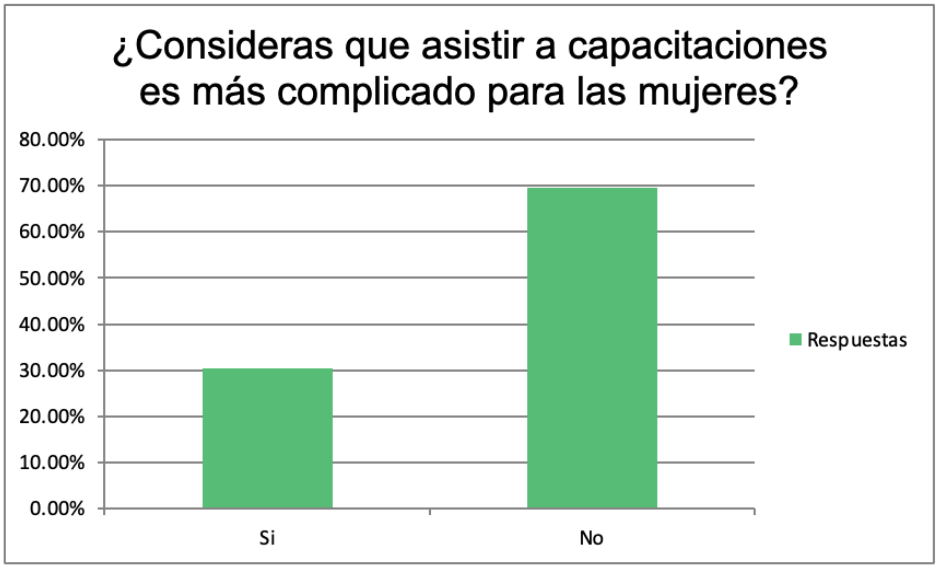
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

Tabla 18: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	30.40%	114
No	69.60%	261
	Respuestas	**375**
	Omisiones	**0**

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

Gráfica 15: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?



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

El análisis de esta gráfica permite visibilizar un dato relevante: aunque una mayoría de las militantes que participaron en el estudio (69.60%) considera que asistir a capacitaciones no es más complicado para las mujeres, existe un 30.40% que sí reconoce mayores dificultades para su asistencia. Este porcentaje, aunque minoritario, representa una alerta significativa, pues evidencia que al menos una de cada tres mujeres percibe barreras específicas asociadas a su género que limitan su acceso a los espacios de formación política. Esta percepción debe ser tomada en serio, ya que suele estar asociada a factores estructurales como la sobrecarga de tareas de cuidado, la falta de autonomía en el uso del tiempo o restricciones institucionales no siempre visibles.

Este resultado dialoga con otros hallazgos del mismo levantamiento, como las limitaciones relacionadas con horarios, responsabilidades familiares o la falta de convocatorias adecuadas. Así, aunque dos tercios de las participantes no identifican mayores obstáculos, es posible que muchas de ellas ya estén insertas en dinámicas político-partidistas que les permiten superar esas barreras, lo cual podría no ser representativo de las mujeres que aún no acceden a procesos de capacitación. Esto sugiere que, para alcanzar un impacto estructural, se debe prestar especial atención a ese 30% cuya experiencia evidencia una exclusión sistémica, aunque silenciosa.

Por otro lado, la existencia de una mayoría que responde negativamente también puede reflejar avances institucionales del partido en materia de accesibilidad, descentralización o sensibilización hacia la igualdad de género. No obstante, esta percepción favorable no debe invisibilizar las condiciones desiguales que aún

persisten. Un diseño estratégico de formación política debería partir de un diagnóstico diferenciado que atienda no solo a quienes ya participan activamente, sino a aquellas que enfrentan obstáculos constantes para hacerlo.

Desde una perspectiva de innovación institucional, este hallazgo puede ser una oportunidad para segmentar las estrategias formativas: establecer rutas diferenciadas que consideren las condiciones específicas de quienes sí enfrentan complicaciones, mediante modalidades flexibles, territoriales, híbridas o con enfoque comunitario. Reconocer la existencia de esta doble realidad permite construir una política de capacitación más sensible, más inclusiva y, sobre todo, más eficaz.

Pregunta 18

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?

A partir del análisis cualitativo de las 115 respuestas de las militantes que reconocieron que existen barreras particulares para asistir a capacitaciones, emergen de forma contundente factores estructurales, familiares y de organización del tiempo, que colocan a las mujeres en desventaja frente a sus pares varones dentro del entorno partidista. La distribución desigual del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico aparece como el eje central que limita la disponibilidad horaria y energética de las participantes, particularmente en los casos de madres solteras, mujeres con hijas e hijos pequeños, o quienes combinan jornadas laborales extensas con responsabilidades del hogar.

De forma reiterada, las mujeres expresan que el doble o triple rol que desempeñan –como trabajadoras, jefas de hogar y cuidadoras– limita su posibilidad de participación política. Los horarios de las capacitaciones, comúnmente fijados sin perspectiva de género ni consulta previa, colisionan con sus rutinas laborales o familiares, generando una tensión permanente entre sus obligaciones y su interés por formarse. Muchas de ellas señalan que las sesiones suelen realizarse fuera del municipio o en horas poco accesibles, lo cual implica mayores tiempos de traslado, necesidad de viáticos y coordinación logística adicional, especialmente para quienes no cuentan con red de apoyo o transporte propio.

Otra dimensión crítica es la falta de reconocimiento institucional de estas limitaciones. Se alude al hecho de que las mujeres no siempre son convocadas, que las invitaciones no están suficientemente difundidas o que se percibe un círculo cerrado de participación en el que sólo “las ya conocidas” tienen acceso. En algunas respuestas también se menciona el sentimiento de frustración por no ser tomadas en cuenta pese a sus esfuerzos, lo cual desalienta su participación continua y fortalece los mecanismos de exclusión informal.
Este panorama exige respuestas integrales que no se limiten a cambiar horarios o sedes, sino que incluyan el diseño de estrategias de capacitación con enfoque interseccional y corresponsabilidad institucional, como la creación de espacios de

cuidado infantil, el acceso a apoyos para transporte y viáticos, la diversificación de modalidades (presencial, virtual, híbrida), y la incorporación de mujeres en la planificación y toma de decisiones sobre estos procesos. Solo así será posible construir condiciones reales de inclusión formativa y liderazgo efectivo para las militantes panistas.

Pregunta 19

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

Los 141 testimonios analizados dan cuenta de un entramado de barreras estructurales, organizacionales y simbólicas que condicionan de forma significativa la participación formativa de las militantes panistas. Una de las constantes más señaladas es la incompatibilidad entre los horarios laborales y los tiempos destinados a las capacitaciones, especialmente cuando éstas se programan por las tardes, entre semana o con poca antelación. Esta falta de planificación sensible a las condiciones reales de las mujeres genera ausencias forzadas y reduce su acceso a espacios clave de formación.

Adicionalmente, muchas participantes relataron obstáculos logísticos y económicos para trasladarse a las sedes de capacitación, que suelen concentrarse en zonas urbanas o en la capital estatal. Este sesgo geográfico impacta sobre todo a mujeres de municipios rurales o periféricos, quienes requieren más tiempo, recursos y planificación para poder asistir. Varias mencionan que no siempre reciben las convocatorias con tiempo o que simplemente no se les toma en cuenta, lo que pone en evidencia fallas de comunicación interna y mecanismos excluyentes de selección.

La carga de trabajo doméstico y de cuidados también aparece como una limitante transversal, mencionada por quienes son madres, jefas de familia o cuidadoras. Esta doble jornada, sumada a condiciones laborales exigentes o precarias, limita la disponibilidad de energía y tiempo para asistir a procesos formativos, incluso cuando existe interés o compromiso político. Algunas mujeres identifican que su ausencia en espacios de decisión partidista ha sido reforzada por el hecho de no haber podido capacitarse, generando un ciclo de exclusión que perpetúa la desigualdad en los liderazgos.

Otro aspecto relevante es el sentimiento de exclusión por razones de favoritismo, clientelismo o prácticas cupulares dentro del partido. Varias respuestas mencionan explícitamente que las capacitaciones se ofrecen solo a quienes ya están integradas a ciertos grupos o comités, lo que refuerza estructuras jerárquicas cerradas y dificulta la renovación del liderazgo. Esta percepción, además de generar desmotivación, debilita la cohesión interna y la legitimidad de los procesos formativos como herramientas de empoderamiento político para las militantes.

Pregunta 20

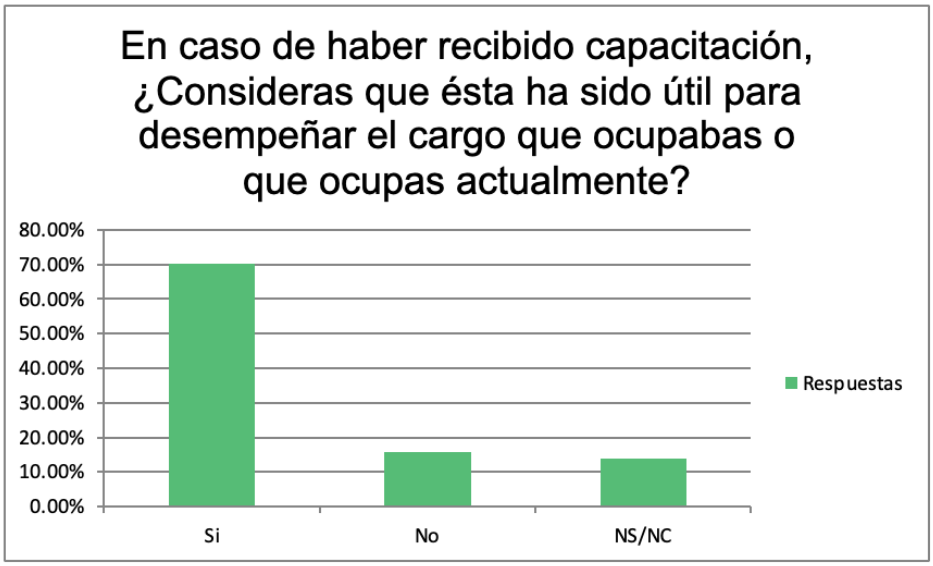
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

Tabla 19: 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	70.34%	204
No	15.86%	46
NS/NC	13.79%	40
	Respuestas	**290**
	Omisiones	**85**

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

Gráfica 16: 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

Los datos presentados evidencian que una amplia mayoría de las militantes participantes que han recibido procesos formativos consideran que dicha capacitación ha sido útil para el desempeño de sus responsabilidades dentro del

Partido Acción Nacional. El 70.34% de las respuestas afirman que la formación recibida ha tenido una utilidad concreta en sus funciones, lo cual valida la importancia de mantener e institucionalizar estos esfuerzos como un componente esencial de la profesionalización política. Esta percepción positiva fortalece el argumento de que las capacitaciones, cuando están bien orientadas, representan una inversión estratégica en el liderazgo femenino dentro del partido.

No obstante, el 15.86% de las respuestas señala que la capacitación no les resultó útil, mientras que un 13.79% respondió con incertidumbre (NS/NC). Esta proporción, aunque menor, sugiere áreas de mejora importantes. Podría estar relacionada con capacitaciones poco contextualizadas, carentes de enfoque práctico o desconectadas de las responsabilidades reales que enfrentan las militantes en sus espacios de incidencia. Este segmento también puede reflejar brechas en la metodología, el perfil de las ponentes o la pertinencia de los contenidos frente a las necesidades específicas de las mujeres en distintos niveles de participación política.

Este análisis obliga a replantear no solo los temas impartidos, sino también los modelos pedagógicos, las estrategias de seguimiento y los mecanismos de evaluación de impacto. La utilidad de una capacitación no solo reside en la transmisión de conocimientos, sino en su capacidad para traducirse en herramientas de acción concreta, en confianza para tomar decisiones y en mayor visibilidad y autonomía en los espacios partidistas e institucionales. La existencia de una franja que no encuentra valor práctico en lo aprendido indica la necesidad de mayor personalización, relevancia territorial, y pertinencia política en las capacitaciones.

A partir de estos hallazgos, es recomendable establecer diagnósticos periódicos para alinear contenidos formativos con los desafíos reales que enfrentan las mujeres dentro del PAN. Incorporar procesos de retroalimentación horizontal, permitir co-diseño de programas con liderazgos locales y reforzar el enfoque interseccional puede ser clave para garantizar que la capacitación no sea solo un evento, sino un proceso de transformación continua que acompañe a las mujeres en su trayectoria política.

Pregunta 21

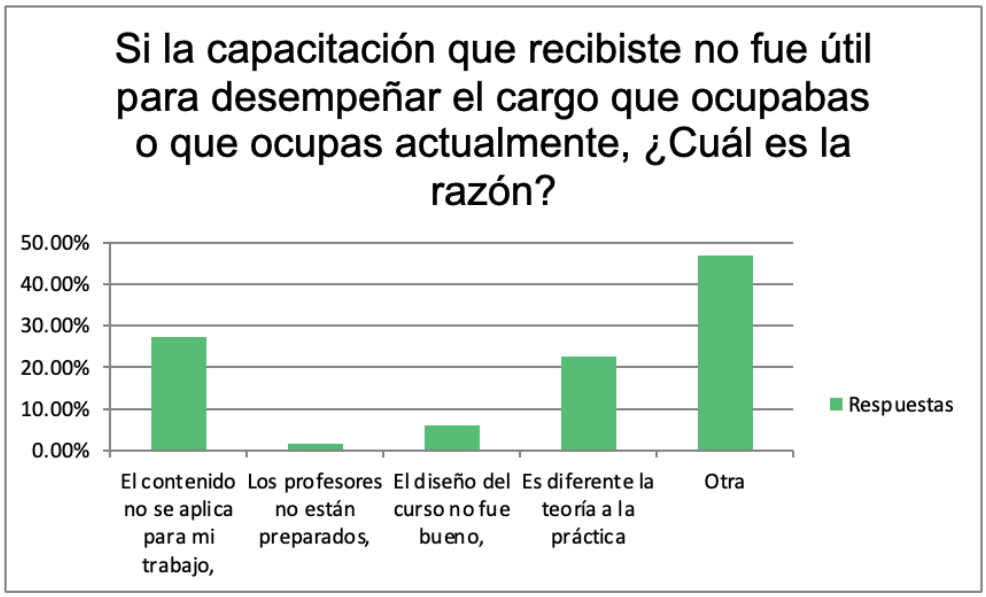
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

Tabla 20: 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,	27.27%	36
Los profesores no están preparados,	1.52%	2
El diseño del curso no fue bueno,	6.06%	8
Es diferente la teoría a la práctica	22.73%	30
Otra	46.97%	62
	Respuestas	**132**
	Omisiones	**243**

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

Gráfica 17: 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

Los datos aportados por las militantes que consideraron poco útil la capacitación recibida permiten identificar con precisión varios factores críticos que afectan la eficacia de los procesos formativos. En primer lugar, un 27.27% señaló que el

contenido de los cursos no se relaciona directamente con las funciones que desempeñan, lo cual representa una desconexión entre la oferta académica y las demandas operativas reales. Esta percepción evidencia la necesidad de rediseñar los programas desde un enfoque funcional, alineando los contenidos con los escenarios políticos, institucionales y comunitarios en los que se desarrollan las mujeres del PAN.

Además, el 22.73% de las participantes refirió que la teoría no se traslada adecuadamente a la práctica, lo que sugiere que las metodologías utilizadas en las capacitaciones carecen de un componente vivencial, situacional o de simulación que permita traducir conocimientos en habilidades aplicables. Esta brecha entre lo conceptual y lo operativo debilita la autonomía técnica de las militantes al momento de ejercer sus cargos, ya sea en espacios partidistas o institucionales. Solo una pequeña fracción (1.52%) aludió a la falta de preparación del personal docente, lo que indica que la calidad de la facilitación no representa el problema central, sino la relevancia del contenido y su contextualización.

Otro 6.06% apuntó al diseño deficiente de los cursos como una limitante, lo que puede estar relacionado con la estructura, la falta de secuencia lógica, o la carencia de objetivos pedagógicos claros. No obstante, es importante destacar que el 46.97% seleccionó la opción "otra", lo que sugiere una variedad de factores no especificados que también inciden negativamente en la percepción de utilidad. Este dato apunta a una oportunidad metodológica: incluir espacios de retroalimentación cualitativa que permitan captar con mayor nitidez las experiencias y frustraciones específicas que no han sido previstas por los instrumentos actuales de evaluación.

El análisis conjunto revela una demanda urgente de innovación formativa dentro del PAN, especialmente en lo relativo al diseño instruccional con perspectiva de género, enfoque práctico y pertinencia territorial. Integrar estudios de caso, talleres de simulación política, resolución de conflictos en contextos reales, y mentorías podría incrementar significativamente la utilidad percibida de las capacitaciones. La clave está en transitar de un modelo informativo a uno transformador, en donde las militantes no solo aprendan, sino se empoderen y se posicionen con mayor eficacia en la toma de decisiones.

Pregunta 22

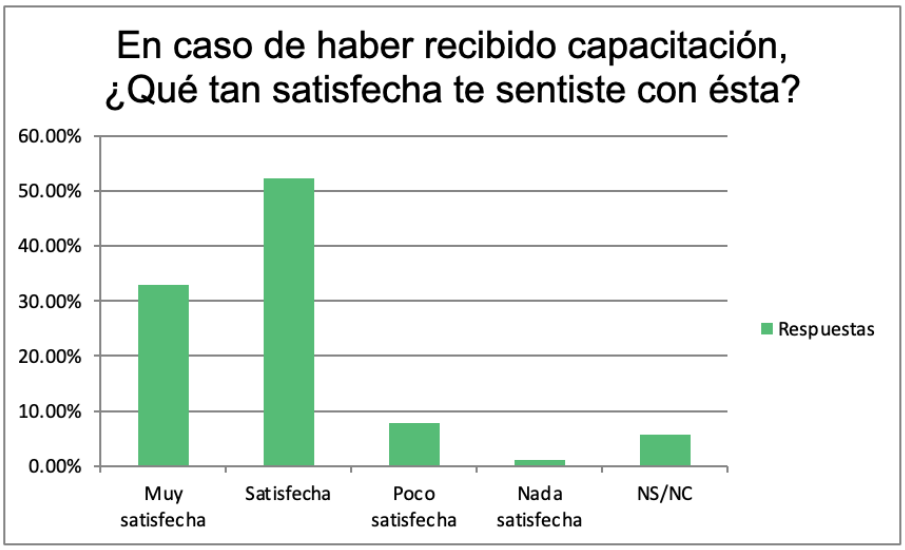
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

Tabla 21: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	32.97%	92
Satisfecha	52.33%	146
Poco satisfecha	7.89%	22
Nada satisfecha	1.08%	3
NS/NC	5.73%	16
	Respuestas	**279**
	Omisiones	**96**

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

Gráfica 18: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?



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

El nivel de satisfacción expresado por las militantes que participaron en procesos de formación promovidos por el PAN revela un balance mayormente positivo en la experiencia formativa. El 52.33% declaró haberse sentido satisfecha con la capacitación recibida, mientras que un 32.97% manifestó un grado más alto de satisfacción, calificándose como "muy satisfecha". Este acumulado de más del 85% indica que la mayoría de las participantes valoró favorablemente los contenidos, la metodología o la utilidad de los programas, lo cual representa una base sólida para diseñar nuevas estrategias de formación política con mayor impacto.

Por otro lado, aunque en una proporción reducida, existen señales que sugieren áreas de mejora. El 7.89% de las militantes expresó estar poco satisfecha, y un 1.08% manifestó estar nada satisfecha. Estas respuestas, si bien no representan un volumen alto, invitan a un análisis cualitativo más profundo sobre las expectativas no cubiertas, los contextos de aplicación de los conocimientos, y la pertinencia temática para los diversos perfiles de militancia femenina. A estas cifras se suman el 5.73% que prefirió no especificar o no supo cómo calificar su grado de satisfacción, lo que puede estar vinculado con experiencias ambiguas o con falta de seguimiento institucional.

Desde una perspectiva estratégica, este panorama mixto ofrece una doble oportunidad: consolidar lo que ha funcionado y reconfigurar los elementos que generan insatisfacción o desconexión. El hecho de que una parte significativa de las militantes participantes se declare satisfecha representa una plataforma de legitimidad y confianza hacia los espacios de formación política, pero también compromete a elevar los estándares de calidad. Incorporar metodologías participativas, contenidos con enfoque territorial y herramientas prácticas son acciones que podrían potenciar aún más el valor percibido de las capacitaciones.

Es fundamental interpretar estos datos no sólo como una medición de satisfacción, sino como un insumo para el rediseño de procesos pedagógicos sensibles a los contextos y trayectorias de las mujeres panistas. La satisfacción no debe asumirse como un fin, sino como un indicador de que los programas están generando sentido, utilidad y empoderamiento político. Así, los ejercicios formativos no sólo fortalecen competencias técnicas, sino también la identidad, la agencia y el liderazgo de las mujeres dentro del Partido Acción Nacional.

Pregunta 23

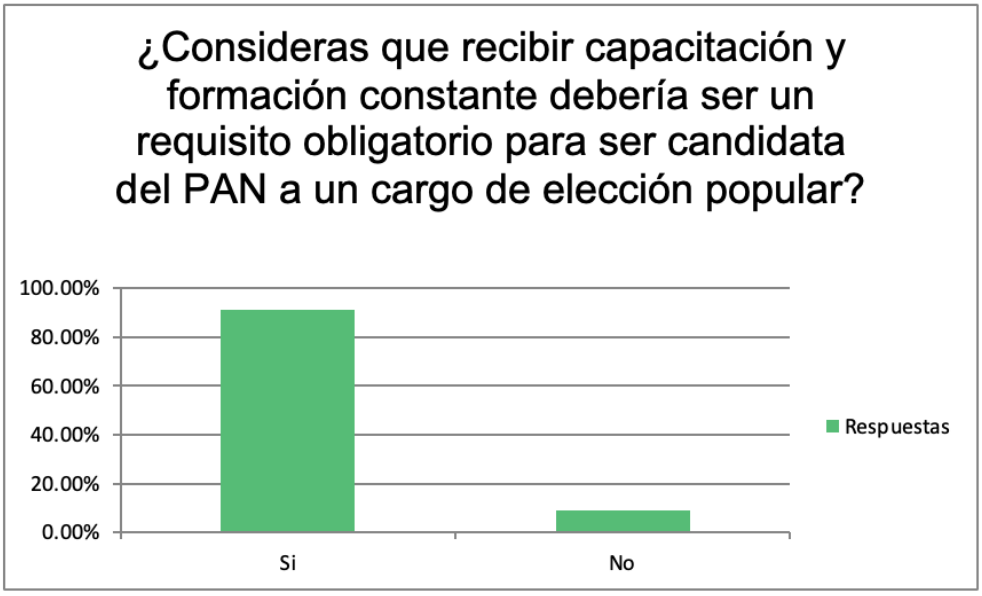
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

Tabla 22: 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	91.10%	307
No	8.90%	30
	Respuestas	**337**
	Omisiones	**38**

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

Gráfica 19: 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

La mayoría contundente de las militantes que participaron en el estudio manifestó que recibir capacitación y formación política constante debe ser un requisito obligatorio para aspirar a una candidatura por el PAN. Con un 91.10% de respuestas afirmativas, se consolida una visión colectiva orientada a fortalecer la profesionalización política desde una perspectiva de mérito, conocimiento y preparación. Este dato evidencia una conciencia crítica y propositiva entre las mujeres panistas, quienes identifican la formación continua no como una carga burocrática, sino como una herramienta estratégica para ejercer cargos con responsabilidad y eficacia.

La respuesta favorable hacia la obligatoriedad de la capacitación también refleja el reconocimiento del valor técnico y ético de estas instancias formativas. En un entorno político que demanda cada vez más legitimidad y competencia en quienes ocupan cargos de representación, las militantes que participaron en el estudio están enviando un mensaje claro: la preparación no puede ser opcional. Más allá de la representatividad por género, las participantes abogan por un liderazgo sustentado en habilidades, conocimiento institucional y capacidad de gestión.

El porcentaje minoritario (8.90%) que no considera necesario establecer este requisito obligatorio podría estar relacionado con posturas que priorizan la experiencia empírica, la trayectoria comunitaria o la flexibilidad en los procesos internos del partido. Sin embargo, esta visión resulta marginal frente al amplio

consenso expresado por la mayoría, lo que sugiere que el PAN cuenta con una base femenina dispuesta a asumir con responsabilidad procesos de formación política rigurosa y sostenida.

En términos de política partidista, este hallazgo ofrece una oportunidad estratégica para institucionalizar rutas formativas vinculadas a la postulación de candidaturas. Integrar módulos obligatorios de formación en liderazgo, normatividad electoral, perspectiva de género, oratoria y ética pública, puede no solo elevar la calidad de las candidaturas, sino también consolidar una cultura de excelencia dentro del partido. Apostar por la capacitación como pilar del empoderamiento político femenino es, para las militantes, una decisión ineludible.

Pregunta 24

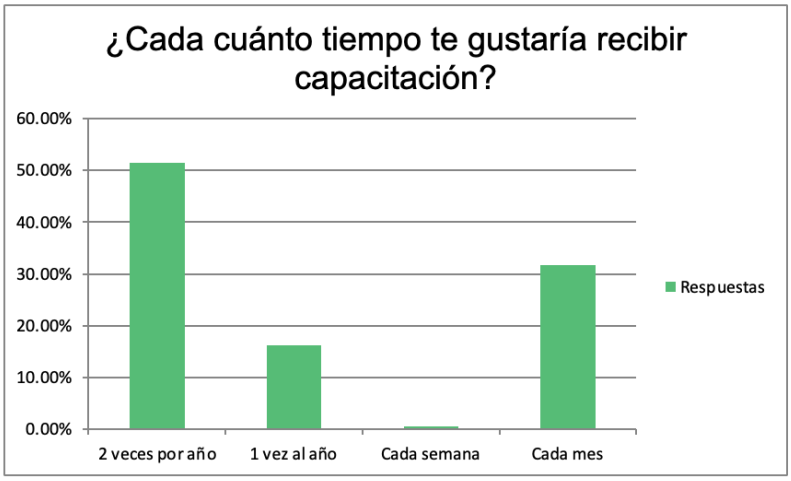
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

Tabla 23: Resultados de ¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	51.50%	172
1 vez al año	16.17%	54
Cada semana	0.60%	2
Cada mes	31.74%	106
	Respuestas	**334**
	Omisiones	**41**

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

Gráfica 20: 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 análisis de esta gráfica revela que una mayoría significativa de las militantes participantes manifestó su preferencia por recibir capacitación de forma semestral. El 51.50% indicó que dos veces al año sería la periodicidad ideal, lo que sugiere una demanda por procesos formativos constantes, pero equilibrados con sus agendas personales y políticas. Esta frecuencia permite mantener una actualización continua de conocimientos sin generar una sobrecarga, lo que es estratégico para fortalecer liderazgos sin comprometer la participación activa en otras actividades del partido o de la vida cotidiana.

Un grupo relevante, equivalente al 31.74%, expresó su interés en recibir capacitación mensual. Este segmento pone de manifiesto una motivación elevada por el aprendizaje sostenido y una disposición a vincularse con procesos formativos de manera regular. Esta tendencia es indicativa de una militancia que busca mayor especialización y posiblemente aspira a cargos de mayor responsabilidad, por lo que es recomendable que las estructuras partidistas habiliten una oferta mensual diversificada, con contenidos escalonados y metodologías flexibles.

El 16.17% de las mujeres señaló que preferiría capacitarse una vez al año. Aunque representa una proporción menor, este grupo podría estar compuesto por militantes con menor disponibilidad de tiempo o con experiencia acumulada que valoran una formación más puntual. Solo un 0.60% consideró necesaria una capacitación semanal, dato que evidencia que la intensidad excesiva no es una demanda generalizada, y que los modelos más eficaces deberán ser los que articulen consistencia con viabilidad.

La información recolectada ofrece una oportunidad clara para diseñar un plan de formación escalonado y modular que responda a distintas necesidades y ritmos de aprendizaje. Además, este hallazgo reafirma que la capacitación política no solo es valorada, sino que debe adaptarse al contexto real de las militantes: mujeres con múltiples roles que requieren opciones formativas pertinentes, accesibles y con impacto estratégico.

Pregunta 25

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

Las respuestas analizadas revelan un amplio abanico de propuestas y anhelos que reflejan tanto las condiciones materiales como las aspiraciones simbólicas de las mujeres panistas en torno a su participación en procesos de capacitación. Uno de los elementos más reiterados es la necesidad de ser tomadas en cuenta de forma real y efectiva en espacios de decisión, lo que evidencia que el incentivo más potente no es material, sino político: las mujeres desean que sus esfuerzos formativos se traduzcan en oportunidades tangibles de liderazgo y representación.

En este mismo sentido, muchas militantes señalan que un incentivo clave sería el reconocimiento institucional: desde la entrega de constancias con valor curricular, hasta la inclusión directa en candidaturas, comités o cargos públicos. La percepción de que las capacitaciones no tienen un impacto en el acceso a espacios de poder genera desmotivación y refuerza la idea de que el capital político sigue concentrado en círculos cerrados. Aunado a esto, varias respuestas apuntan a la importancia de eliminar el favoritismo y las prácticas excluyentes, para garantizar que todas las mujeres, independientemente de sus vínculos personales o pertenencia a grupos, puedan acceder a procesos formativos en condiciones equitativas.

Otro grupo importante de comentarios gira en torno a la logística y la accesibilidad. Las militantes proponen con frecuencia que se ofrezcan capacitaciones en línea, híbridas o descentralizadas, con horarios flexibles, días no laborables, sedes cercanas y viáticos cubiertos. Esto responde a las múltiples barreras que enfrentan, como la sobrecarga de trabajo doméstico, las responsabilidades laborales y las dificultades de traslado. Además, la invitación personalizada y la comunicación clara fueron mencionadas como mecanismos que generan pertenencia y compromiso, especialmente entre mujeres que no están integradas en estructuras partidistas formales.

Finalmente, emergen propuestas centradas en el contenido de las capacitaciones: se demanda que los temas sean relevantes, actuales, prácticos y orientados a resultados, con un enfoque realista que vincule el aprendizaje con el ejercicio del poder. También se subraya la necesidad de capacitaciones que empoderen emocional y políticamente, con un enfoque de género transversal, dirigido por mujeres con trayectoria y credibilidad. Las participantes aspiran a un modelo formativo que no solo informe, sino que transforme: que les dote de herramientas concretas para incidir, proponer, liderar y construir una cultura política más justa e incluyente dentro del PAN.

Pregunta 26

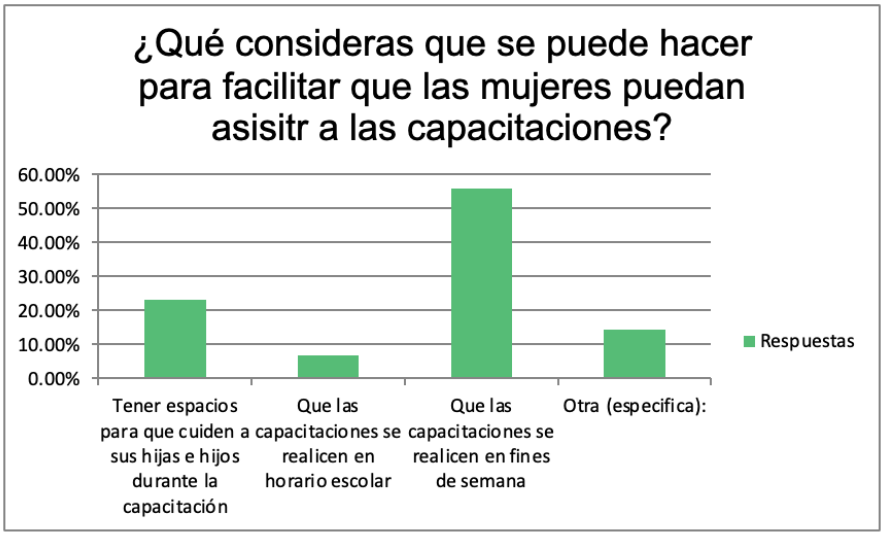
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

Tabla 24: 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	23.15%	78
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	6.82%	23
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	55.79%	188
Otra (especifica):	14.24%	48
	Respuestas	**337**
	Omisiones	**38**

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

Gráfica 21: 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

Las militantes que participaron en este estudio identificaron con claridad las condiciones estructurales y logísticas que dificultan su acceso efectivo a las capacitaciones. El 55.79% considera que realizar las sesiones en fines de semana facilitaría significativamente su asistencia, lo que sugiere una fuerte necesidad de adaptar los horarios de formación a los tiempos no laborales. Esta preferencia puede entenderse como una respuesta directa al desafío de la doble o triple jornada que enfrentan muchas mujeres militantes al equilibrar su activismo político con las responsabilidades familiares y laborales.

Un 23.15% de las participantes expresó la necesidad de contar con espacios de cuidado infantil durante las sesiones de capacitación. Esta demanda no solo expone una realidad tangible que afecta la participación política femenina, sino que también visibiliza una oportunidad estratégica para promover modelos de capacitación que reconozcan las labores de cuidado como un eje clave en el diseño de políticas de formación con perspectiva de género. Por otro lado, aunque en menor proporción (6.82%), también se reconoce la importancia de realizar las capacitaciones en horarios escolares, lo cual favorecería a mujeres con hijas e hijos en edad escolar.

Las respuestas abiertas que se agrupan bajo la categoría "Otra" (14.24%) revelan con mayor profundidad la diversidad de condiciones contextuales que enfrentan las militantes panistas. Las participantes hicieron énfasis en aspectos como: la necesidad de horarios vespertinos o nocturnos, la implementación de sesiones virtuales o mixtas (presenciales y en línea), el diseño de contenidos atractivos, la duración adecuada de las sesiones y el acceso a apoyos como transporte y viáticos.

Se destacó también que las capacitaciones deben considerar la ubicación geográfica de las militantes y ofrecer formatos personalizados, oportunos y relevantes en términos políticos y prácticos.

Este cúmulo de propuestas confirma que las mujeres panistas tienen claridad sobre los obstáculos cotidianos que enfrentan y, a su vez, cuentan con diagnósticos precisos sobre cómo superarlos. El llamado general es hacia la construcción de una política formativa que articule perspectiva de género, adaptabilidad territorial, accesibilidad económica y pertinencia temática. Esto no solo potenciaría su participación, sino que transformaría las capacitaciones en verdaderos espacios de empoderamiento político.

Pregunta 27

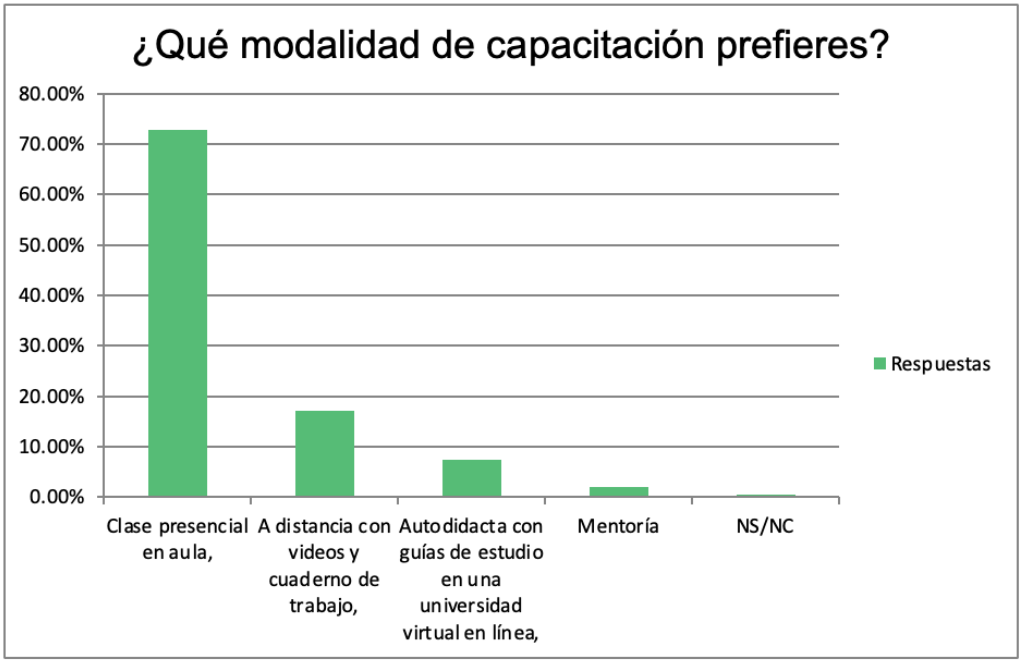
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

Tabla 25: Resultados de ¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	72.88%	250
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	17.20%	59
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	7.29%	25
Mentoría	2.04%	7
NS/NC	0.58%	2
	Respuestas	**343**
	Omisiones	**32**

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

Gráfica 22: Resultados de ¿Qué modalidad de capacitación prefieres?



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

El análisis de preferencias formativas entre las militantes participantes revela una inclinación ampliamente mayoritaria hacia la capacitación presencial en aula. Un 72.88% de las mujeres participantes señaló esta opción como su modalidad ideal, lo que pone de manifiesto la importancia del espacio físico como un entorno clave para el aprendizaje político. Este resultado puede vincularse con el valor simbólico y práctico del aula como espacio de encuentro, diálogo directo y construcción colectiva de saberes, aspectos que cobran especial relevancia en contextos donde el liderazgo femenino busca legitimarse y consolidarse.

Por otro lado, aunque en menor medida, el 17.20% opta por un esquema a distancia basado en materiales audiovisuales y cuadernos de trabajo, lo cual indica que una parte del universo femenino reconoce ventajas en la flexibilidad que ofrece la virtualidad. Este segmento valora el acceso asincrónico a los contenidos como una herramienta para conciliar sus responsabilidades políticas, familiares y laborales. Sin embargo, su proporción frente a la presencialidad sugiere que este formato todavía no logra suplir por completo las expectativas de interacción y acompañamiento que muchas mujeres consideran necesarias para fortalecer sus capacidades de liderazgo.

La modalidad autodidacta (7.29%) y la mentoría directa (2.04%) se presentan como opciones marginales, lo que implica que el aprendizaje autónomo o en dinámicas uno a uno aún no están consolidadas como estrategias deseables entre las militantes. Esto puede deberse a factores como la limitada oferta de contenidos

adecuados para el autoaprendizaje o a la necesidad de marcos institucionales más sólidos para acompañar procesos formativos personalizados, especialmente cuando se trata de mujeres que enfrentan obstáculos estructurales para su profesionalización política.

La preferencia rotunda por la presencialidad y el bajo interés en opciones más autónomas también pueden interpretarse como una demanda por experiencias formativas vivas, contextualizadas y con sentido colectivo. En este sentido, se refuerza la idea de que los programas de capacitación deben no solo transmitir contenidos técnicos, sino también ofrecer espacios de legitimación política, motivación y fortalecimiento del tejido sororal entre militantes, donde las mujeres puedan reconocerse como sujetas activas de cambio dentro del PAN.

Pregunta 28

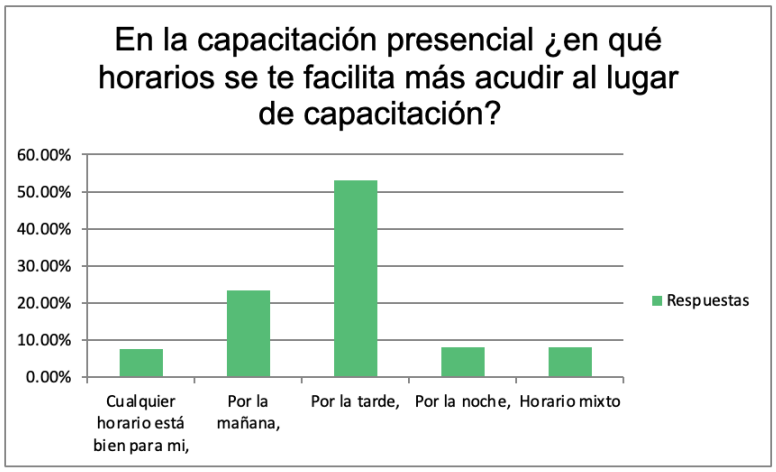
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Tabla 26: 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,	7.69%	26
Por la mañana,	23.37%	79
Por la tarde,	52.96%	179
Por la noche,	7.99%	27
Horario mixto	7.99%	27
	Respuestas	**338**
	Omisiones	**37**

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

Gráfica 23: 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

La mayoría de las militantes participantes identificó la tarde como el momento más adecuado, con un 52.96% de las respuestas. Este dato refleja cómo las dinámicas cotidianas de las mujeres panistas están marcadas por múltiples responsabilidades que dificultan su disponibilidad por las mañanas, lo cual puede estar vinculado al cuidado familiar, las labores del hogar o compromisos laborales matutinos. Este hallazgo subraya la necesidad de adaptar la oferta formativa a realidades concretas, reconociendo las jornadas extendidas de las mujeres en el ámbito privado.

Por la mañana, un 23.37% de las participantes señaló disponibilidad, lo que indica que aunque menos viable, este horario también debe considerarse para ciertos perfiles con mayor flexibilidad. En tanto, horarios mixtos y nocturnos (7.99% cada uno), así como la opción de "cualquier horario" (7.69%), representan grupos menores, posiblemente vinculados a militantes con rutinas más adaptables o con autonomía sobre sus tiempos. Este segmento es clave para ofrecer alternativas híbridas y reforzar el acceso a formación continua sin limitar a un solo horario rígido.

Cabe destacar que la opción nocturna no presenta una ventaja significativa, pese a que podría pensarse que permite compatibilidad con la jornada laboral. Esto puede explicarse por condiciones de inseguridad, falta de transporte o agotamiento acumulado al cierre del día, elementos que deben considerarse si se plantea programar actividades en esas franjas horarias. Las mujeres no solo necesitan tiempo disponible, sino entornos seguros y accesibles que garanticen su participación.

Este patrón de preferencias permite inferir que los programas de formación deben priorizar horarios vespertinos, diseñando calendarios que maximicen la asistencia y reduzcan barreras estructurales. La apuesta por la tarde no solo responde a una cuestión logística, sino que representa una oportunidad de reconocer y respetar los

tiempos vitales de las militantes panistas, fortaleciendo su compromiso político desde una lógica corresponsable e incluyente.

Pregunta 39

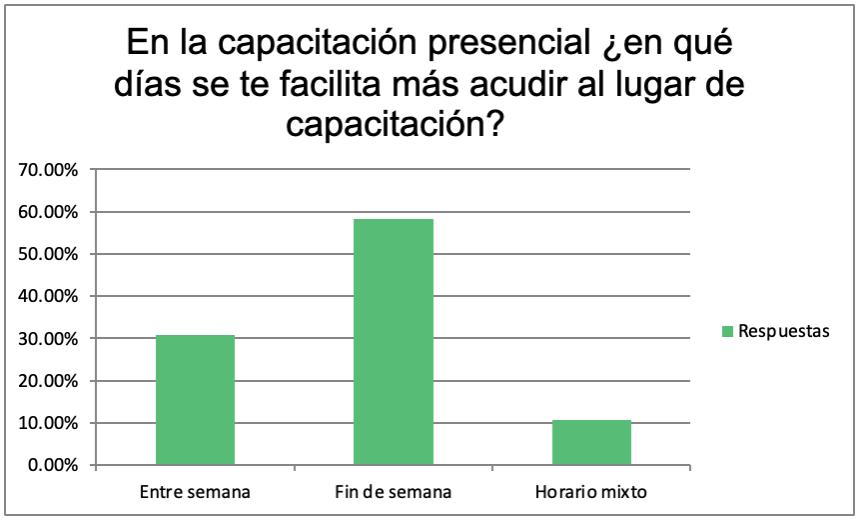
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Entre semana	30.90%	106
Fin de semana	58.31%	200
Horario mixto	10.79%	37
	Respuestas	**343**
	Omisiones	**32**

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 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 58.31% de las militantes que participaron en el estudio eligieron esta opción, evidenciando que durante el sábado o domingo se reduce la carga de responsabilidades laborales y familiares, lo que permite una mayor disponibilidad para formarse políticamente. Esta preferencia también sugiere que, en la estructura cotidiana de muchas mujeres panistas, el fin de semana se convierte en un espacio estratégico para acceder a actividades extracurriculares como la capacitación partidista.

Por otro lado, un 30.90% indicó que le resulta más viable acudir entre semana. Este grupo representa a aquellas militantes con mayores posibilidades de flexibilidad horaria, ya sea por contar con una rutina laboral compatible, por desarrollar funciones dentro del mismo PAN o por tener redes de apoyo que facilitan su asistencia en días laborales. Esta respuesta indica que, si bien el fin de semana es el momento predilecto, no debe descartarse la programación de sesiones entre semana, especialmente si se ajustan a horarios vespertinos o nocturnos.

Un 10.79% señaló preferencia por un esquema mixto, lo cual apunta a la necesidad de construir una oferta formativa diversa y adaptable. Las militantes que optaron por esta opción manifiestan apertura ante distintas alternativas, y representan un segmento estratégico que podría sostener modelos híbridos de capacitación, tanto presenciales como virtuales, que se distribuyan en diferentes momentos de la semana.

Estos hallazgos permiten concluir que para lograr una participación amplia, constante y efectiva de las mujeres en los procesos de formación política, es fundamental que las estructuras del partido prioricen los fines de semana como eje central de programación, sin dejar de complementar con esquemas flexibles entre semana. Esta estrategia debe ser parte de un enfoque de género institucionalizado que responda a las cargas diferenciadas que enfrentan las mujeres en sus trayectorias de militancia.

Pregunta 30

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 de las respuestas brindadas por las militantes que participaron en el estudio permite identificar con claridad una serie de temas prioritarios de formación que emergen de forma recurrente. En primer lugar, el liderazgo político ocupa un lugar central en las demandas, particularmente cuando se vincula con el fortalecimiento de habilidades personales y estratégicas para ocupar cargos públicos o partidistas. Se solicita formación en oratoria, negociación, toma de decisiones, planeación estratégica, resolución de conflictos y liderazgo con perspectiva de género.

Otro de los bloques temáticos más solicitados está vinculado al conocimiento jurídico y normativo**,** incluyendo derechos políticos de las mujeres, legislación electoral, funciones del servicio público, código municipal, reglamentación institucional y marcos legales nacionales e internacionales. Este enfoque responde a una necesidad de legitimación técnica, particularmente en contextos donde las mujeres se enfrentan a estructuras de poder jerarquizadas o masculinizadas. También refleja un interés por profesionalizar su desempeño y contar con herramientas que respalden sus decisiones con base legal.

De manera significativa, las respuestas también subrayan la importancia de los contenidos relacionados con la **comunicación política**: desde habilidades discursivas hasta el manejo estratégico de redes sociales, vocería institucional y campañas de posicionamiento. Muchas participantes enfatizan que no basta con ser capaces, sino que también es indispensable saber comunicar, persuadir y conectar con la ciudadanía, particularmente en escenarios de competencia interna o de cara a procesos electorales futuros.

Finalmente, destaca una fuerte demanda por abordar temas de equidad, empoderamiento y violencia política de género**.** Las militantes solicitan formación especializada que les permita identificar, prevenir y enfrentar situaciones de discriminación, exclusión o violencia en razón de género. Este bloque también incluye aspectos vinculados a la sororidad, la inteligencia emocional, la conciliación entre lo personal y lo político, y el fortalecimiento de redes de apoyo. En conjunto, estas respuestas proyectan una visión integral de la capacitación como una estrategia para incidir, resistir y transformar desde lo institucional y lo simbólico.

Pregunta 31

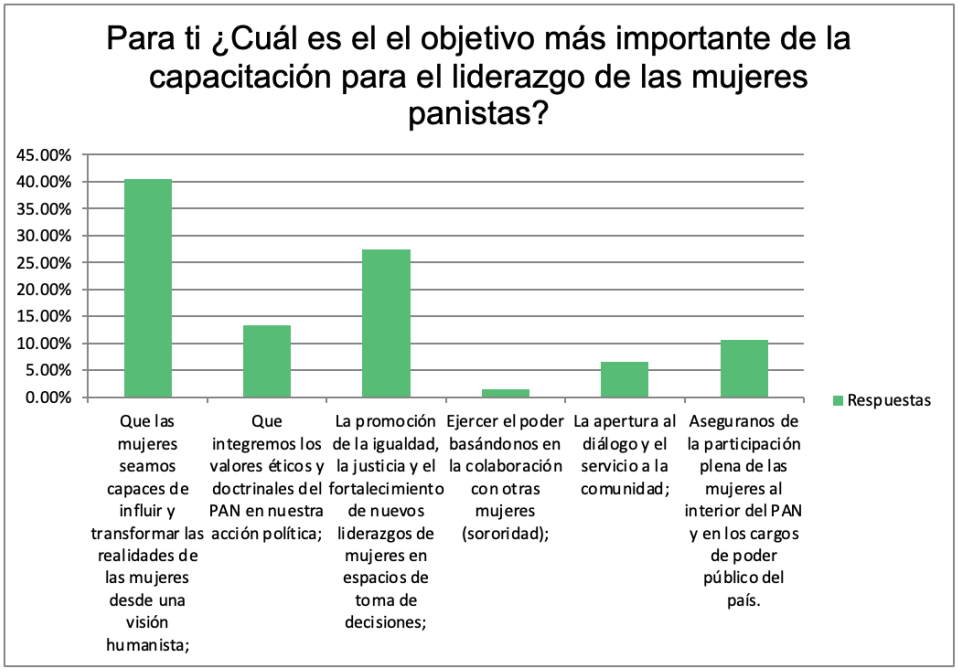
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Tabla 28: 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;	40.48%	136
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	13.39%	45
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	27.38%	92
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	1.49%	5
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	6.55%	22
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	10.71%	36
	Respuestas	**336**
	Omisiones	**39**

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 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

El 40.48% de las militantes que participaron en el estudio consideran que el propósito fundamental de la formación política es que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde una visión ética y de justicia social centrada en las mujeres. Esta elección resalta un deseo colectivo por desarrollar liderazgos que no solo aspiren a ocupar espacios, sino a redefinirlos desde sus propias experiencias, convicciones y necesidades.

Un segundo grupo significativo, representado por el 27.38%, identifica como prioridad la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en espacios de toma de decisiones. Este enfoque está directamente vinculado con la necesidad de construir estructuras partidistas más representativas, donde la presencia de mujeres no sea simbólica, sino decisiva. El interés en fortalecer liderazgos en cargos estratégicos refleja el reconocimiento de que el acceso a la capacitación debe ir acompañado de oportunidades reales para incidir en las decisiones partidarias y de gobierno.

Asimismo, un 13.39% valoró como prioritario que las militantes integren los valores éticos y doctrinales del PAN en su acción política, lo cual sugiere una mirada alineada con la identidad institucional. Este segmento subraya la necesidad de que los procesos formativos se articulen con los principios del partido para que el liderazgo femenino no solo sea eficaz, sino también congruente con la visión y misión

partidista. En menor medida, aunque con propuestas relevantes, aparecen aquellas que priorizan la sororidad, el servicio comunitario y la participación plena en espacios de poder público, lo que complementa el mapa de necesidades formativas desde una perspectiva de articulación social y colectiva.

La diversidad de respuestas refleja que las militantes panistas aspiran a liderazgos con contenido político, ético y transformador, pero también con capacidad operativa y anclaje institucional. Por ello, diseñar programas de capacitación que combinen el desarrollo de habilidades de incidencia, pensamiento crítico, gestión con perspectiva de género, y fortalecimiento doctrinal será clave para consolidar un liderazgo femenino con impacto y legitimidad dentro del PAN.

Pregunta 32

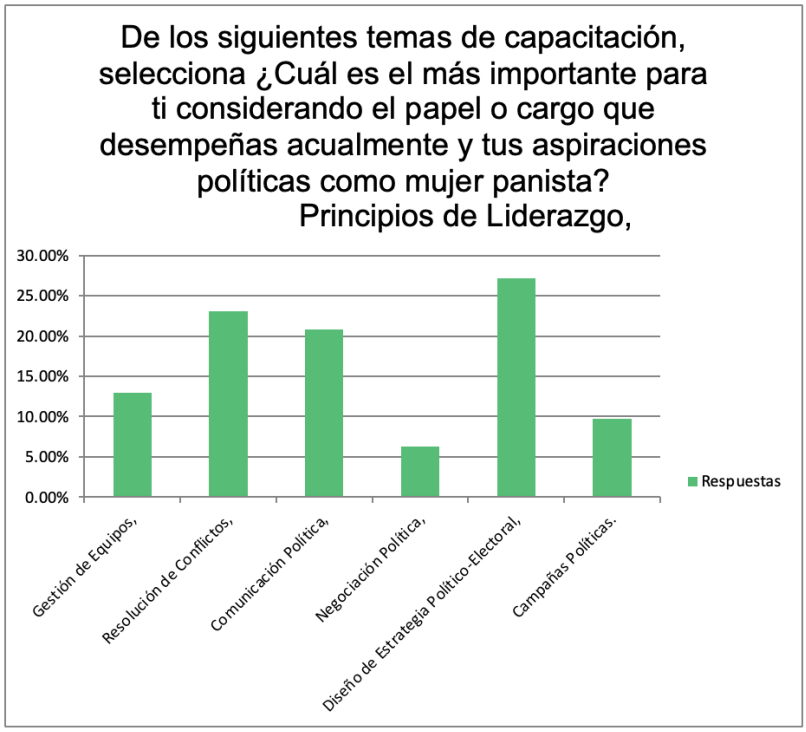
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Tabla 29: 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,	12.93%	41
Resolución de Conflictos,	23.03%	73
Comunicación Política,	20.82%	66
Negociación Política,	6.31%	20
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	27.13%	86
Campañas Políticas.	9.78%	31
	Respuestas	**317**
	Omisiones	**58**

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

Gráfica 26: 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

Con un 27.13% de las preferencias. Este resultado refleja una clara tendencia hacia la profesionalización de las mujeres panistas en la toma de decisiones estratégicas para escenarios de competencia electoral. La priorización de este tema evidencia que las mujeres buscan no sólo integrarse a los procesos políticos, sino incidir activamente en la construcción de victorias desde posiciones clave dentro de las campañas y estructuras partidistas.

En segundo lugar, con un 23.03%, se posiciona la Resolución de Conflictos, lo que subraya la necesidad de herramientas para gestionar entornos políticos complejos, competitivos y frecuentemente masculinizados. Esta elección sugiere que las militantes son conscientes de que el liderazgo político implica mediar, construir consensos y gestionar tensiones internas y externas, capacidades que fortalecen su legitimidad y eficacia operativa en estructuras partidarias.

La Comunicación Política ocupa el tercer lugar con un 20.82% de las respuestas, destacando la importancia de articular discursos sólidos, persuasivos y estratégicos en un contexto donde la visibilidad femenina en la política aún enfrenta desafíos estructurales. La elección de este tema también puede interpretarse como una

búsqueda por construir una narrativa política propia que conecte con distintos públicos, y que permita reposicionar a las mujeres no sólo como candidatas, sino como liderazgos creíbles y articuladores de proyectos de impacto.

En contraste, los temas de Negociación Política (6.31%) y Campañas Políticas (9.78%) obtuvieron menor relevancia relativa, posiblemente porque estas competencias son vistas como derivadas o complementarias de los tres temas prioritarios. El bajo porcentaje en "Negociación Política" puede sugerir una percepción limitada sobre la necesidad de transacción política o, en su defecto, una falta de oportunidades reales para ejercerla dentro de las estructuras actuales. Este conjunto de datos permite delinear un perfil formativo claro: las mujeres panistas aspiran a liderazgos estratégicos, resolutivos y comunicativamente eficaces, con capacidad real para incidir y ganar.

Pregunta 33

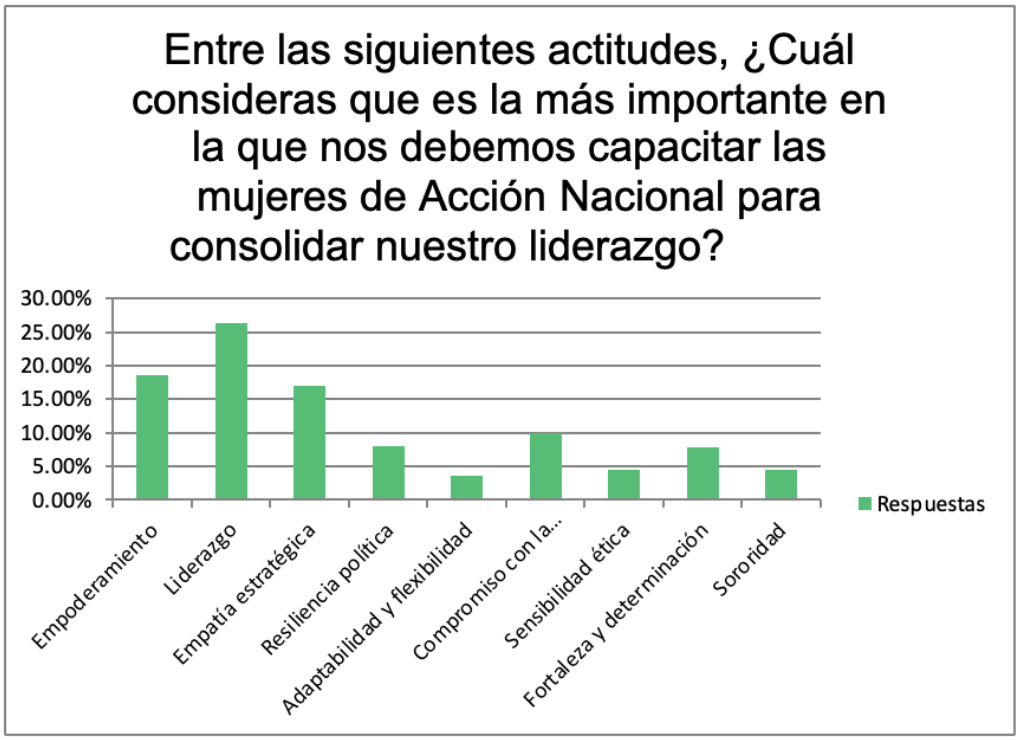
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Tabla 30: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Empoderamiento	18.51%	62
Liderazgo	26.27%	88
Empatía estratégica	17.01%	57
Resiliencia política	8.06%	27
Adaptabilidad y flexibilidad	3.58%	12
Compromiso con la igualdad de género	9.85%	33
Sensibilidad ética	4.48%	15
Fortaleza y determinación	7.76%	26
Sororidad	4.48%	15
	Respuestas	**335**
	Omisiones	**40**

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

Gráfica 27: 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

Los resultados reflejan que la actitud considerada como más relevante para consolidar el liderazgo de las mujeres panistas es el liderazgo en sí mismo, con un 26.27% de las preferencias. Esta elección evidencia que las militantes participantes perciben que el fortalecimiento de habilidades para dirigir, inspirar y movilizar es un eje prioritario para el ejercicio político efectivo. No se trata únicamente de ocupar espacios, sino de ejercer autoridad con legitimidad y visión estratégica, particularmente en contextos donde los liderazgos femeninos siguen enfrentando múltiples resistencias estructurales y simbólicas.

El empoderamiento se ubica como la segunda actitud con mayor relevancia (18.51%), lo cual subraya la necesidad de consolidar confianza, autonomía y toma de decisiones entre las mujeres del PAN. Esta categoría apunta no solo a competencias técnicas, sino a procesos formativos que fortalezcan la autoestima política y la capacidad para actuar con iniciativa propia dentro y fuera del partido. La convergencia entre liderazgo y empoderamiento indica una demanda por procesos de formación que no solo transmitan conocimientos, sino que transformen las estructuras internas de poder.

En tercer lugar, la empatía estratégica (17.01%) se posiciona como una competencia clave para la construcción de liderazgos inclusivos y con sensibilidad política. Esta actitud resulta fundamental en la generación de redes, la gestión de conflictos y la toma de decisiones en colectivo. Las militantes que priorizan este atributo reconocen que el liderazgo femenino debe estar acompañado de la capacidad para comprender, conectar y actuar con visión de futuro, generando entornos colaborativos y no excluyentes.

Otras actitudes como la resiliencia política (8.06%), el compromiso con la igualdad de género (9.85%) y la fortaleza y determinación (7.76%) también fueron mencionadas, aunque con menor intensidad. Estos resultados indican que, si bien se reconoce la importancia de resistir, adaptarse y actuar con firmeza, la atención formativa debe centrarse en construir liderazgos transformadores, estratégicos y éticamente posicionados. La sororidad y la sensibilidad ética, aunque menos destacadas en este ejercicio, no deben ser minimizadas, pues su incorporación en los programas de formación puede favorecer entornos más seguros y solidarios entre mujeres militantes.

Pregunta 34

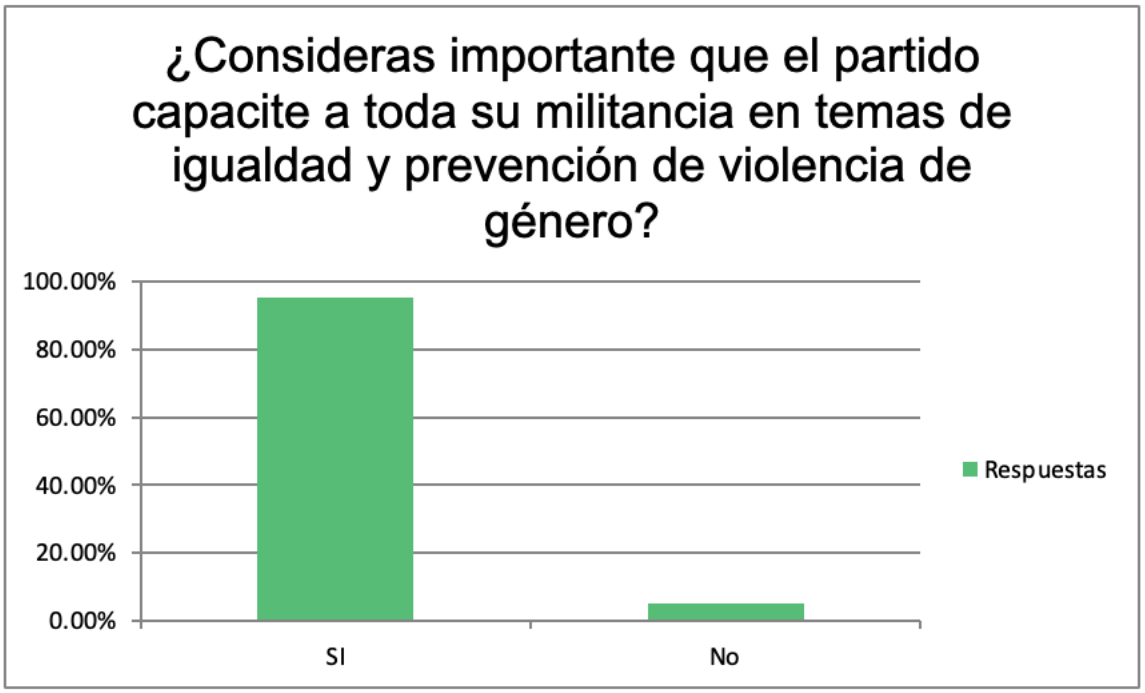
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Tabla 31: 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	95.01%	324
No	4.99%	17
	Respuestas	**341**
	Omisiones	**34**

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

Gráfica 28: 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

La mayoría de las militantes que participaron en el estudio —el 95.01%— manifestó que consideran importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género. Este dato no solo refleja una alta sensibilidad hacia estas problemáticas, sino también una conciencia crítica sobre las barreras estructurales que aún persisten dentro de la vida partidista y que impactan directamente en la equidad y la seguridad de las mujeres panistas en todos los niveles de participación política.

Este resultado también permite interpretar una demanda colectiva por un cambio de paradigma organizacional: las militantes no solo están solicitando formación, sino un proceso integral de transformación institucional que incluya nuevas narrativas, prácticas políticas responsables y protocolos de actuación ante la violencia. Se trata de una apuesta decidida por construir una cultura interna con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, que fortalezca el liderazgo de las mujeres sin exponerlas a situaciones de discriminación, acoso o exclusión simbólica.

El escaso 4.99% que respondió negativamente representa una proporción mínima, pero su existencia sugiere la necesidad de una estrategia pedagógica que aborde resistencias, sesgos y desconocimientos, tanto entre varones como entre algunas militantes. Para que estas capacitaciones sean efectivas, será crucial que se

implementen metodologías transformadoras, adaptadas a los diferentes niveles jerárquicos, territoriales y generacionales dentro del partido.

Desde una perspectiva estratégica, este respaldo masivo a la capacitación en igualdad y prevención de violencia de género debe traducirse en acciones institucionales contundentes. Establecer estas formaciones como obligatorias y progresivas, integrarlas en los planes de carrera partidaria, y vincularlas con procesos de evaluación del desempeño y acceso a cargos, permitirá cerrar las brechas entre el compromiso discursivo y la práctica política cotidiana. La legitimidad y sostenibilidad del PAN como fuerza democrática dependerá, en gran medida, de su capacidad para construir entornos seguros, equitativos y respetuosos para toda su militancia.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

El análisis cualitativo de las 228 respuestas emitidas por las militantes participantes del estudio, respecto a la justificación sobre la importancia de capacitar en igualdad y prevención de violencia de género, revela una conciencia extendida sobre los retos estructurales que persisten dentro del partido y en los contextos sociales más amplios. La mayoría de las participantes reconocen que el machismo, la discriminación, los estereotipos de género y las prácticas de exclusión no son fenómenos superados; por el contrario, siguen presentes en dinámicas internas, decisiones de candidaturas y relaciones jerárquicas dentro del PAN.

Una proporción significativa de las respuestas señala que las capacitaciones pueden fortalecer la participación de las mujeres no solo al dotarlas de herramientas normativas y conceptuales, sino también al generar seguridad, confianza y empoderamiento. Las militantes destacan que estar informadas sobre sus derechos, saber cómo actuar frente a la violencia o contar con protocolos claros de actuación, no solo las protege, sino que les permite incidir con mayor eficacia y legitimidad en sus espacios de actuación política.

Otro eje argumentativo de peso es la necesidad de que estas capacitaciones sean dirigidas tanto a mujeres como a hombres. Las participantes insisten en que la igualdad no es un asunto exclusivo de las mujeres y que la prevención de la violencia de género solo será efectiva si se aborda desde una perspectiva comunitaria y corresponsable. Se enfatiza que los liderazgos masculinos deben también asumir su papel en la transformación cultural del partido y que los varones militantes requieren deconstrucción de prácticas normalizadas de poder, exclusión o menosprecio hacia sus compañeras.

Por último, muchas de las justificaciones expresan un deseo de que estas capacitaciones vayan más allá de lo simbólico o de lo meramente protocolario. Se pide que las acciones formativas tengan aplicación real, que se evalúe su impacto, que se traduzcan en cambios estructurales y que sirvan para abrir espacios de

decisión para las mujeres. La urgencia de estos temas no es solo ética o doctrinaria: está anclada en la experiencia cotidiana de las militantes, en los desafíos que enfrentan al ocupar cargos o intentar acceder a ellos, y en una clara demanda por un partido más justo, coherente y humanista.

Pregunta 36

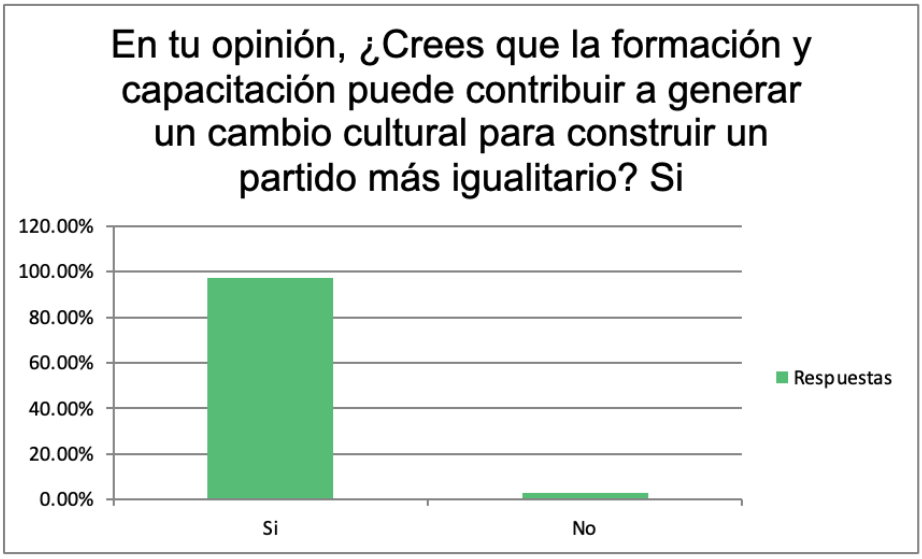
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

Tabla 32: Resultados de En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	97.27%	321
No	2.73%	9
	Respuestas	**330**
	Omisiones	**45**

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

Gráfica 29: Resultados de En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?



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

Los datos obtenidos reflejan una postura contundente entre las militantes que participaron en el estudio respecto al papel de la formación como motor de transformación institucional. El 97.27% de las respuestas afirman que la capacitación y formación pueden contribuir significativamente a generar un cambio cultural dentro del PAN, orientado hacia la construcción de un partido más igualitario. Este altísimo nivel de coincidencia evidencia un consenso generalizado sobre la urgencia de profesionalizar los liderazgos con perspectiva de género, ética y justicia.

Este respaldo mayoritario también da cuenta de un diagnóstico colectivo: la cultura partidista actual, en muchos espacios, sigue reproduciendo prácticas excluyentes o jerarquías rígidas que no responden a las aspiraciones democráticas de una militancia diversa. En ese sentido, la formación no solo es percibida como un instrumento técnico, sino como una estrategia integral para reconfigurar las relaciones de poder, las dinámicas de participación y los procesos de toma de decisiones al interior del PAN.

La minoría que respondió negativamente (2.73%) es estadísticamente irrelevante, pero simbólicamente puede representar resistencias al cambio o desconfianza en la efectividad de los mecanismos de capacitación actuales. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer la legitimidad de los procesos formativos, asegurando pertinencia temática, claridad metodológica y articulación con resultados tangibles en el acceso a espacios de poder y toma de decisiones para las mujeres.

Desde una perspectiva estratégica, estos resultados deben traducirse en el diseño de una política de formación institucional con enfoque transformador. La creación de itinerarios formativos permanentes, interseccionales y vinculados con el desarrollo de habilidades de liderazgo, ética política y construcción de agendas comunes, podría ser una vía concreta para avanzar hacia la institucionalización de una cultura partidista verdaderamente incluyente y corresponsable con la igualdad sustantiva.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

El análisis cualitativo de las respuestas ofrecidas por las militantes participantes frente a la pregunta sobre si la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural dentro del partido revela un consenso amplio sobre su valor transformador. Las mujeres no solo visualizan la capacitación como un medio para adquirir habilidades técnicas o informativas, sino como una herramienta crítica para cuestionar, reconstruir y fortalecer las estructuras internas del PAN hacia una cultura organizacional más igualitaria, participativa y ética.

Una parte significativa de las respuestas vincula directamente la formación con la posibilidad de erradicar el machismo, los estereotipos de género y las prácticas de

exclusión que aún persisten en algunos entornos partidistas. Para muchas de las participantes, capacitarse no es simplemente aprender, sino empoderarse: ganar confianza, posicionarse con argumentos, y ejercer el liderazgo con responsabilidad y visión. Esta noción de "conocimiento como poder" atraviesa múltiples testimonios, donde se destaca que la formación fortalece no solo a la mujer, sino también a la comunidad política en su conjunto.

Además, se reconoce que la capacitación tiene el potencial de generar una conciencia crítica colectiva, tanto en hombres como en mujeres, al visibilizar desigualdades naturalizadas y abrir espacios de diálogo sobre la equidad, los derechos y la inclusión. Las respuestas expresan que un partido que se forma, se informa y se transforma, no solo tiene mejores liderazgos, sino también una mayor legitimidad frente a la ciudadanía. Este tipo de cultura interna renovada es vista como una condición necesaria para un PAN más competitivo, más democrático y socialmente responsable.

Por último, las participantes subrayan que el cambio cultural solo será posible si la capacitación es continua, integral y acompañada de voluntad política real. La transformación del partido requiere no solo cursos o talleres aislados, sino un modelo de formación con enfoque de género, orientado a impactar la toma de decisiones, la selección de liderazgos y la construcción de agendas públicas. En este sentido, la capacitación deja de ser una herramienta auxiliar y se convierte en una estrategia estructural para democratizar el partido desde adentro.

Pregunta 38

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

Tabla 33: Resultados de ¿Has experimentado violencia política por razones de género?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	28.61%	97
No	55.46%	188
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	2.06%	7
Prefiero no responder	13.86%	47
	Respuestas	**339**
	Omisiones	**36**

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

Gráfica 30: 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

Los datos obtenidos reflejan un panorama complejo y matizado respecto a la vivencia de la violencia política por razones de género entre las militantes que participaron en el estudio. Un 28.61% respondió afirmativamente, lo que representa un indicador preocupante de prevalencia: casi tres de cada diez mujeres reconocen haber sido objeto de actos que buscan menoscabar su participación política por el hecho de ser mujeres. Este dato no solo evidencia un fenómeno persistente, sino que revela la necesidad urgente de políticas de prevención, atención y sanción eficaces al interior del partido.

Por otro lado, el 55.46% indicó no haber experimentado este tipo de violencia, lo que podría interpretarse de dos maneras: como un dato positivo de ausencia de agresión directa o, en otro nivel, como una subrepresentación motivada por la normalización, el silenciamiento o la falta de identificación clara de estas formas de violencia. En apoyo a esta hipótesis, un 2.06% expresó desconocer el concepto de violencia política por razones de género, y un 13.86% prefirió no responder, lo cual podría vincularse a experiencias no verbalizadas, miedo a represalias o falta de espacios seguros para denunciar.

Este patrón de respuestas apunta a una dimensión estructural del problema: la violencia política contra las mujeres panistas no solo se expresa en actos explícitos, sino también en barreras simbólicas, exclusiones sutiles y entornos partidistas que no han sido suficientemente sensibilizados. La omisión de 36 participantes también refuerza esta hipótesis, indicando que hay un sector de la militancia que quizá evita confrontar públicamente esta problemática.

Desde una perspectiva de fortalecimiento institucional, estos resultados deben traducirse en acciones afirmativas: implementar rutas de atención jurídica y psicológica, garantizar la confidencialidad en los procesos de denuncia, capacitar a dirigencias en enfoque de género y violencia política, y construir espacios de escucha activa donde las mujeres se sientan legitimadas para nombrar, visibilizar y transformar estas experiencias. Este es un paso indispensable para consolidar un partido ético, plural y comprometido con la justicia democrática.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

El análisis cualitativo de las respuestas relativas a los contextos en que las militantes panistas han experimentado violencia política por razones de género evidencia una multiplicidad de situaciones estructurales, institucionales y simbólicas que configuran barreras reales para su participación plena en la vida partidista y en los espacios públicos de decisión. Las experiencias compartidas muestran que la violencia política no es un fenómeno aislado ni excepcional, sino una práctica extendida y normalizada que adopta múltiples formas: exclusión, desprestigio, manipulación, hostigamiento verbal y simbólico, usurpación de méritos, y negación sistemática de oportunidades.

Uno de los contextos más recurrentes es el de los procesos internos del partido: candidaturas, elecciones de regidurías, sindicaturas o direcciones. En estas dinámicas se reproduce una cultura de favoritismo masculino, donde las decisiones son tomadas por élites cerradas que priorizan a los varones, relegando a las mujeres a posiciones simbólicas, marginales o "de relleno". Las militantes participantes señalan haber sido ignoradas, desplazadas o humilladas a pesar de contar con mejores perfiles o experiencia, lo que no solo afecta su trayectoria, sino que también refuerza percepciones colectivas sobre su supuesta “falta de capacidad”.

El ámbito laboral también aparece como un espacio particularmente hostil. Las mujeres que han ocupado cargos públicos o administrativos describen haber enfrentado agresiones verbales, exclusión deliberada, gritos, imposición de techos de cristal y trato desigual por parte de superiores o colegas varones. No menos alarmantes son los testimonios que apuntan a violencia ejercida por otras mujeres que, desde posiciones de poder, reproducen patrones excluyentes hacia sus compañeras, muchas veces como parte de una lógica jerárquica que premia la lealtad partidista masculina.

Finalmente, la violencia simbólica y psicológica atraviesa todas estas experiencias. La desvalorización sistemática de opiniones, el arrebato de la palabra, la invisibilización de méritos y la asignación de roles subordinados se combinan con un entorno que sigue operando bajo estereotipos profundamente machistas. El hecho de que muchas mujeres mencionen haber sido violentadas dentro del mismo partido o por compañeros de militancia subraya la necesidad urgente de

institucionalizar mecanismos eficaces de prevención, denuncia y sanción, así como de promover una reeducación política con enfoque de género transversal.

Pregunta 40

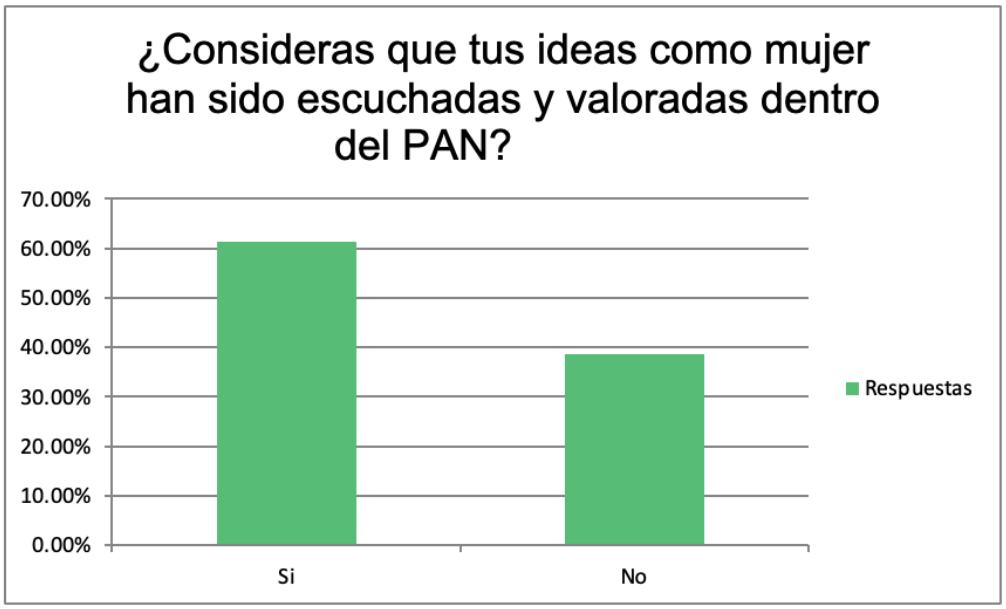
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

Tabla 34: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	61.34%	192
No	38.66%	121
	Respuestas	**313**
	Omisiones	**62**

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

Gráfica 31: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?



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

El estudio muestra que el 61.34% de las militantes participantes considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, lo que constituye un indicio positivo de apertura y reconocimiento a la participación activa de las mujeres en la vida interna del partido. Este dato sugiere que, para una mayoría significativa, existe un entorno que ha permitido visibilizar sus aportaciones, lo que es fundamental para el fortalecimiento del liderazgo político femenino.

Sin embargo, el 38.66% de las participantes manifestó que no percibe ese reconocimiento a sus ideas, lo que implica que más de una de cada tres mujeres se enfrenta a dinámicas de subvaloración, invisibilización o exclusión en los espacios de deliberación partidaria. Esta cifra no puede ser ignorada, ya que revela una fractura importante entre los discursos de inclusión y la experiencia cotidiana de muchas mujeres en su militancia.

La existencia de esta brecha apunta a la necesidad de implementar mecanismos más eficaces de participación sustantiva, como espacios de deliberación con perspectiva de género, procesos de retroalimentación horizontal, y prácticas institucionales que garanticen que las voces femeninas no solo sean escuchadas, sino también integradas en la toma de decisiones estratégicas del partido.

Es fundamental comprender que la valoración de las ideas no se limita a otorgarles un espacio simbólico, sino que implica traducirlas en acciones políticas concretas, proyectos institucionales y posicionamientos públicos. Solo de esta manera podrá avanzarse hacia una cultura política verdaderamente incluyente, donde el liderazgo de las mujeres panistas sea reconocido por su capacidad transformadora.

Pregunta 41

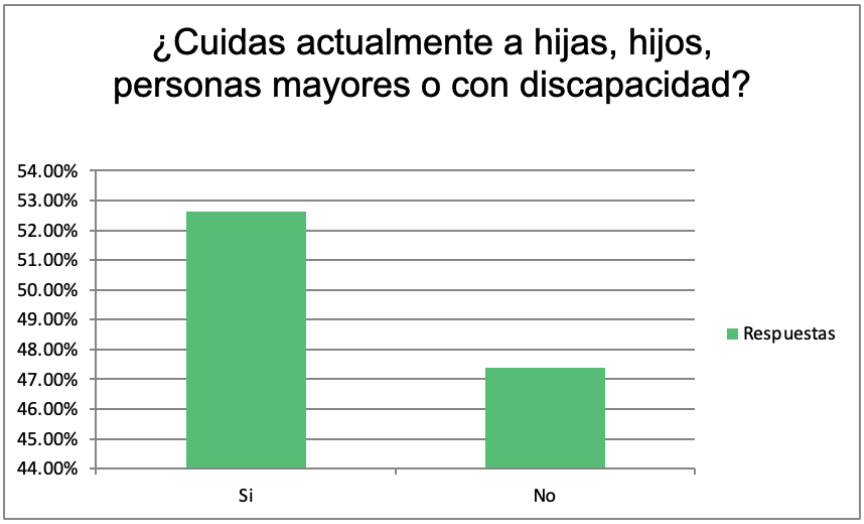
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

Tabla 35: Resultados de ¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	52.62%	181
No	47.38%	163
	Respuestas	**344**
	Omisiones	**31**

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

Gráfica 32: 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 análisis revela que el 52.62% de las militantes que participaron en el estudio reportan tener actualmente responsabilidades de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o personas con discapacidad. Este dato visibiliza una dimensión central de la vida cotidiana de muchas mujeres panistas, que no solo enfrentan desafíos en el ámbito político, sino que también asumen cargas desproporcionadas en el ámbito doméstico y de cuidados no remunerados.

Por otra parte, el 47.38% señaló no encontrarse actualmente en esta situación, lo cual indica que existe una proporción casi equilibrada entre quienes ejercen tareas de cuidado y quienes no. Esta dualidad sugiere que cualquier estrategia de capacitación, participación o liderazgo deberá considerar esta diversidad de condiciones personales y familiares, diseñando formatos accesibles y políticas de conciliación que no excluyan a quienes enfrentan responsabilidades intensas de cuidado.

El dato es relevante desde una perspectiva de género porque permite comprender cómo las tareas de cuidado, tradicionalmente feminizadas, pueden actuar como un obstáculo estructural para la participación política plena. La exigencia de tiempo, energía y disponibilidad emocional que implican estas labores suele entrar en tensión con las dinámicas del activismo o de la gestión partidaria, especialmente cuando no existen apoyos institucionales ni flexibilidad organizativa.

En este sentido, reconocer que más de la mitad de las participantes realiza labores de cuidado constituye una base sólida para reconfigurar las políticas internas del PAN y sus espacios de formación, integrando un enfoque que valore la

corresponsabilidad y la justicia social. Esto permitiría generar condiciones más equitativas para el desarrollo de liderazgos femeninos sólidos y sostenibles en el tiempo.

Pregunta 42

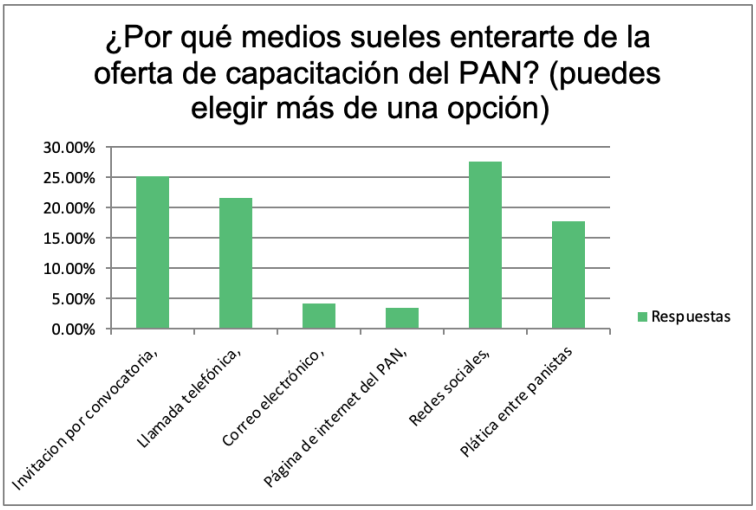
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

Tabla 36: Resultados de ¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	25.22%	85
Llamada telefónica,	21.66%	73
Correo electrónico,	4.15%	14
Página de internet del PAN,	3.56%	12
Redes sociales,	27.60%	93
Plática entre panistas	17.80%	60
	Respuestas	**337**
	Omisiones	**38**

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

Gráfica 33: Resultados de ¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)



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

El análisis evidencia que las redes sociales constituyen el canal más utilizado por las militantes que participaron en el estudio para conocer la oferta de capacitación del PAN, con un 27.60% de las menciones. Este dato resalta el papel estratégico que desempeñan las plataformas digitales en la difusión de contenidos formativos y la importancia de fortalecer la presencia institucional del partido en estos espacios para garantizar una mayor cobertura e impacto.

En segundo lugar, las invitaciones por convocatoria representan el 25.22%, seguidas de las llamadas telefónicas con un 21.66%. Estos medios, más tradicionales y directos, continúan siendo relevantes, sobre todo para llegar a militantes con menor acceso o familiaridad con tecnologías digitales. En este sentido, se destaca la coexistencia de canales analógicos y digitales, lo que sugiere que una estrategia de comunicación efectiva debe mantener un enfoque multicanal y segmentado.

La opción "plática entre panistas" ocupa el cuarto lugar (17.80%), lo cual subraya la fuerza de las redes informales y de la comunicación interpersonal dentro de la militancia. Este hallazgo implica que las lideresas territoriales, promotoras o enlaces comunitarios pueden jugar un rol clave como difusoras y catalizadoras de la participación en procesos de capacitación.

Por otro lado, el correo electrónico (4.15%) y la página oficial del PAN (3.56%) muestran bajos niveles de penetración, lo que podría deberse a una percepción de poca actualización, inmediatez o falta de hábito de consulta. Este dato alerta sobre la necesidad de revisar y mejorar estos canales formales, asegurando que estén integrados a una experiencia accesible, dinámica y centrada en las usuarias.

Pregunta 43

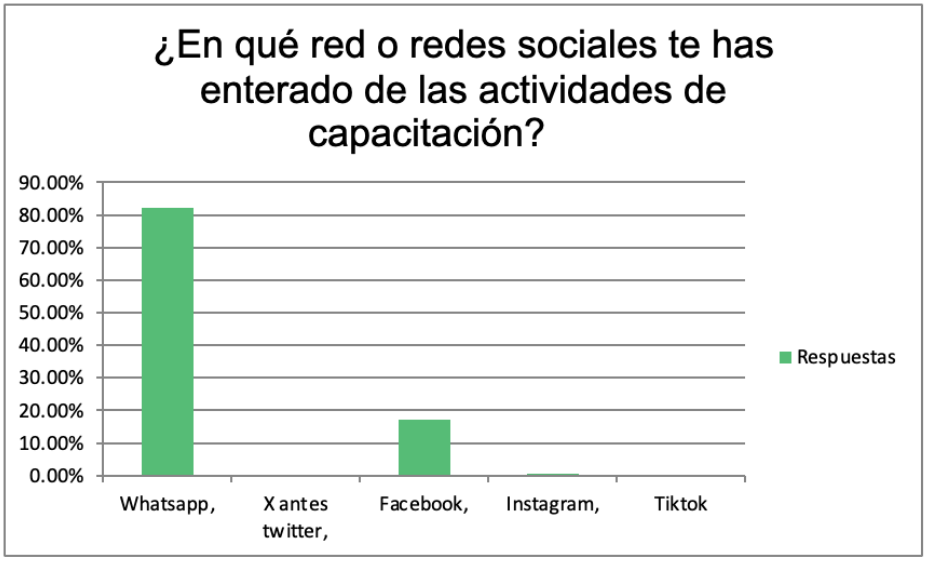
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

Tabla 37: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	82.18%	272
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	17.22%	57
Instagram,	0.60%	2
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**331**
	Omisiones	**44**

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

Gráfica 34: 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

Los resultados muestran con contundencia que WhatsApp es el canal predominante a través del cual las militantes que participaron en el estudio se enteran de las actividades de capacitación del PAN, con un impresionante 82.18% de las respuestas. Esta cifra refleja no solo la penetración y uso cotidiano de esta plataforma, sino también su funcionalidad como red de comunicación política efectiva, ágil y cercana. En el contexto de las estructuras partidistas, WhatsApp opera como una extensión natural de las redes territoriales, facilitando la difusión inmediata y personalizada de información clave.

En un segundo plano, Facebook concentra un 17.22% de las menciones, consolidándose como una herramienta complementaria, especialmente útil para la publicación de eventos, material gráfico y transmisiones en vivo. A pesar de su popularidad generalizada, su uso como medio de convocatoria específica parece estar limitado frente al poder de la mensajería directa. No obstante, sigue siendo una plataforma estratégica para fortalecer la visibilidad institucional del partido y ampliar el alcance a segmentos más amplios de la militancia.

Las otras redes sociales evaluadas —Instagram, X (antes Twitter) y TikTok— muestran una presencia marginal o nula. Instagram apenas alcanza el 0.60% y las demás no obtienen registro alguno. Este dato invita a reflexionar sobre las brechas generacionales, tecnológicas o de pertinencia discursiva en la utilización de estas plataformas dentro del ecosistema político panista, particularmente entre mujeres militantes.

Dicho panorama refuerza la necesidad de optimizar las estrategias de comunicación digital con enfoque territorial y segmentado. La consolidación de grupos organizados en WhatsApp, integrados a campañas más amplias desde Facebook, podría potenciar el impacto formativo. Asimismo, explorar gradualmente nuevas plataformas visuales como Instagram o TikTok, podría representar una oportunidad para conectar con perfiles más jóvenes e innovadores dentro del partido.

Pregunta 44

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

Las respuestas obtenidas revelan una clara inclinación hacia estrategias de comunicación directa, multicanal y con enfoque personalizado. Las militantes participantes expresan una fuerte preferencia por el uso de plataformas digitales como WhatsApp y redes sociales (principalmente Facebook e Instagram), reconociéndolas como herramientas eficaces, accesibles y de uso cotidiano. Sin embargo, también señalan que la sola presencia digital no garantiza la cobertura total, especialmente en contextos rurales o entre militantes de mayor edad que no utilizan estas plataformas.

Una de las recomendaciones más reiteradas es la llamada telefónica personalizada, no solo como medio de difusión, sino como una práctica de reconocimiento, inclusión y cercanía política. Varias respuestas mencionan que este tipo de contacto directo les hace sentir valoradas como parte activa del partido, a diferencia de las invitaciones masivas por redes que muchas veces no llegan o no generan compromiso. Esta preferencia también responde a la necesidad de superar una práctica percibida como excluyente, donde solo se informa a ciertos grupos o estructuras internas, dejando fuera a mujeres con trayectoria o militancia activa.

Además de las herramientas tecnológicas y tradicionales (radio, correo electrónico, visitas domiciliarias), emergen propuestas innovadoras vinculadas a la segmentación por tipo de audiencia, es decir, ajustar la estrategia de comunicación dependiendo del perfil demográfico o territorial de las militantes. Por ejemplo, se sugiere fortalecer la entrega de información en físico o mediante visitas personales en comunidades donde el acceso a internet es limitado, mientras que para juventudes y liderazgos digitales se mantiene el énfasis en redes sociales con contenidos atractivos y constantes.

Una última línea crítica entre las participantes refiere a la falta de constancia y seguimiento en la difusión. Se solicita mayor frecuencia, claridad y sistematización en los canales oficiales del partido, no solo en fechas clave, sino como parte de una estrategia sostenida. Las militantes demandan ser consideradas de manera activa y continua, subrayando que muchas veces solo son convocadas cuando se requiere cumplir con cuotas de participación, y no cuando se trata de acceder a herramientas formativas clave para su desarrollo político. Esta percepción apunta a una

necesidad urgente de institucionalizar un sistema de comunicación inclusivo, transparente y permanente.

Pregunta 45

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

La revisión cualitativa de los comentarios abiertos proporcionados por las militantes participantes revela un conjunto de recomendaciones centradas en el reconocimiento político, la inclusión activa y la recuperación del sentido de pertenencia dentro del PAN. Una demanda recurrente es que la participación de base sea realmente valorada, es decir, que no se limite al uso instrumental de la militancia en campañas, sino que se les reconozca como sujetas políticas capaces de influir en decisiones, ocupar cargos, y proponer estrategias. Diversas voces manifiestan sentirse ignoradas o desplazadas por perfiles externos, alianzas poco transparentes o decisiones verticales del Comité Directivo Estatal, especialmente en municipios pequeños.

Una segunda línea crítica está orientada hacia la urgencia de reorganización territorial, capacitación efectiva y liderazgo con visión comunitaria, particularmente en regiones como Camargo o Cuauhtémoc, donde se señala una pérdida de conexión entre las estructuras partidistas y la ciudadanía. Las participantes sugieren no solo ampliar la cobertura de las capacitaciones, sino también descentralizarlas, generando espacios presenciales, dinámicos y sostenibles que fortalezcan el liderazgo femenino con arraigo local. Se menciona con claridad que las divisiones internas, el influyentismo y la falta de continuidad en las acciones han contribuido al debilitamiento de la confianza tanto interna como social.

En términos operativos, muchas mujeres proponen que el PAN impulse una estrategia de comunicación y seguimiento más sistemática, que incluya contacto personalizado, inclusión de perfiles jóvenes, reconocimiento de liderazgos históricos, así como la profesionalización de quienes aspiran a cargos públicos. Existe una percepción extendida de que las decisiones están concentradas en cúpulas cerradas que no escuchan a quienes militan desde hace años o trabajan en campo. En ese sentido, el llamado es claro: abrir las estructuras y transitar de la retórica a la acción concreta, con procesos de selección transparentes, capacitaciones obligatorias y seguimiento real a quienes asumen responsabilidades públicas.

Por último, algunas respuestas hacen referencia a la necesidad de fortalecer la sororidad y erradicar prácticas de violencia política entre mujeres, visibilizando que en algunos casos la agresión también proviene desde el interior, por parte de otras compañeras. Este punto subraya la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo con enfoque ético, empático y colaborativo, que supere tanto el machismo estructural como las prácticas internas de exclusión. En suma, las voces recogidas apuntan hacia una transformación integral del partido, donde el género no sea solo

un tema discursivo, sino un eje transversal para reconstruir el proyecto panista desde sus raíces.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Chiapas 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 Chihuahua (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 Chihuahua, 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 de las mujeres 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 Chihuahua. 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. **Alta disposición de las militantes para formarse y capacitarse**: Existe un interés activo y sostenido en la capacitación como mecanismo de fortalecimiento personal y político, lo que evidencia una cultura de mejora continua al interior de la militancia femenina.
2. **Capital político acumulado y experiencia previa**: Muchas mujeres en Chihuahua han ejercido o aspirado a cargos relevantes tanto internos como de elección popular, lo que constituye una base de conocimiento práctico sobre los entornos político-electorales.
3. **Red de programas institucionalizados del PAN**: La existencia de herramientas como el Modelo de Formación por Competencias, la Secretaría Nacional de PPM y los diagnósticos previos proporcionan una infraestructura organizacional sólida para construir procesos de formación más eficaces.
4. **Capacidad metodológica y organizativa local**: Se reconoce una creciente capacidad para organizar, aplicar y sistematizar ejercicios diagnósticos participativos en el nivel estatal.

Oportunidades (O)

1. **Coyuntura institucional para renovar liderazgos**: El próximo ciclo electoral y la reconfiguración de espacios de poder ofrecen la posibilidad de posicionar nuevos cuadros femeninos con formación estratégica.
2. **Base demográfica y electoral favorable**: Las mujeres representan más del 50% del padrón electoral, lo que genera un incentivo estratégico para potenciar liderazgos femeninos como activos electorales.
3. **Marco normativo y político nacional pro igualdad**: La paridad constitucional, las reformas en materia de violencia política y los lineamientos del INE respaldan una agenda de inclusión efectiva de las mujeres.
4. **Interés por metodologías innovadoras de capacitación**: Las militantes han expresado preferencia por modelos flexibles, territoriales, virtuales y enfocados en habilidades prácticas, lo que abre la puerta a rediseñar los programas con enfoque personalizado.
5. **Alianzas estratégicas con organismos especializados**: Existen oportunidades de colaboración con instituciones académicas, organizaciones civiles y organismos internacionales como el NDI o PNUD para fortalecer capacidades y metodologías.

Debilidades (D)

1. **Desfase entre la capacitación ofrecida y las necesidades reales**: Las mujeres perciben que la formación política no se vincula con los desafíos concretos de sus cargos o aspiraciones, lo que genera desinterés y desmotivación.

2. **Falta de perspectiva de género en el diseño de capacitaciones**: Persisten lógicas androcéntricas en contenidos y metodologías, invisibilizando las condiciones específicas de las mujeres.
3. **Acceso desigual a la formación política**: Las mujeres de municipios rurales, con responsabilidades de cuidado o menos conectadas a los grupos dominantes enfrentan mayores obstáculos para acceder a la capacitación.
4. **Percepción de favoritismo y exclusión**: La agencia política de muchas militantes está limitada por prácticas internas de control informal que favorecen a liderazgos cercanos a las cúpulas del partido.
5. **Difusión limitada y formatos poco accesibles**: Las convocatorias a formación no siempre llegan de forma oportuna ni clara, y los formatos ofertados no siempre responden a los tiempos ni necesidades de las mujeres.

Amenazas (A)

1. **Violencia política en razón de género normalizada**: Las militantes han reportado múltiples experiencias de violencia simbólica, institucional o estructural, sin que existan suficientes mecanismos de prevención ni reconocimiento.
2. **Fragmentación territorial e institucional del PAN**: La debilidad o inercia de algunos comités municipales limita la capacidad de implementar programas formativos con cobertura estatal.
3. **Fatiga participativa e institucional**: La repetición de diagnósticos sin transformaciones visibles genera desgaste en las militantes, quienes podrían percibir la formación como retórica y no como estrategia efectiva.
4. **Falta de indicadores de evaluación del impacto formativo**: La ausencia de métricas claras sobre los resultados de la capacitación limita la mejora continua y la rendición de cuentas interna.
5. **Desigualdad estructural persistente en el entorno social y político**: La carga de cuidados, la pobreza estructural y la cultura patriarcal limitan el tiempo y energía disponible de muchas mujeres para participar plenamente en los procesos formativos y políticos.

El análisis FODA revela que, si bien Chihuahua cuenta con una base militante femenina activa, con disposición y experiencia, existen barreras estructurales, institucionales y culturales que impiden convertir esa masa crítica en poder político efectivo. El principal reto no es sólo ampliar la cobertura de las capacitaciones, sino transformarlas en dispositivos estratégicos de empoderamiento, redes de sororidad y rutas de incidencia.

Este FODA invita a pensar la capacitación no como un producto aislado, sino como un sistema integral que articula formación, mentoría, comunicación, redes y seguimiento. El liderazgo político femenino no se forma en talleres aislados, sino en contextos institucionales que reconocen su valor, habilitan su voz y redistribuyen el poder.

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 Chihuahua.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Chihuahua 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: Rediseño formativo con enfoque territorial, práctico y flexible.

Objetivo: Reconfigurar el modelo de capacitación del PAN en Chihuahua para que responda con pertinencia a las realidades territoriales, sociales y políticas de las mujeres militantes, fortaleciendo su liderazgo a través de herramientas prácticas, formatos accesibles y metodologías ajustadas a sus contextos de vida.

Líneas de acción:

1. **Modelo estatal de formación por competencias situadas:** Diseñar un sistema estructurado de capacitación que articule conocimientos doctrinales, herramientas operativas y habilidades estratégicas, adaptado a la realidad política del estado y dividido por niveles de experiencia. Este modelo promoverá trayectorias de aprendizaje claras y diferenciadas, fortaleciendo el empoderamiento de liderazgos femeninos desde la base hasta espacios de toma de decisión.
2. **Aulas PAN Territoriales en zonas con baja conectividad:** Implementar sedes itinerantes de formación en municipios donde la infraestructura digital o institucional es limitada, operadas por facilitadoras locales capacitadas. Esta acción garantizará el acceso equitativo a la capacitación y fomentará la inclusión de mujeres alejadas de los centros de poder partidista.
3. **Diseño de formatos híbridos y flexibles:** Desarrollar materiales de capacitación en múltiples formatos (videos, guías impresas, sesiones grabadas, contenidos por WhatsApp), con horarios compatibles con las responsabilidades familiares y laborales de las militantes. Esto permitirá ampliar la cobertura y promover la autogestión del conocimiento en contextos diversos.

Estrategia 2: Democratización del acceso a la capacitación.

Objetivo: Eliminar las barreras estructurales, territoriales y culturales que limitan la participación de las mujeres panistas en la formación política, mediante estrategias de difusión, equidad logística y transparencia en las convocatorias.

Líneas de acción:

1. **Estrategia de difusión multicanal y segmentada:** Establecer un sistema de comunicación efectiva que utilice redes sociales, grupos de mensajería, medios comunitarios y liderazgos locales para difundir la oferta formativa en todo el estado, especialmente en regiones con baja participación histórica.
2. **Medidas logísticas con perspectiva de equidad:** Habilitar apoyos específicos como transporte, cuidado infantil, sedes accesibles y horarios escolares para garantizar que las mujeres con menos recursos o con responsabilidades de cuidado puedan asistir a las capacitaciones sin obstáculos adicionales.
3. **Sistema de convocatorias abiertas y transparentes:** Crear lineamientos claros para la publicación de cursos, criterios de participación y mecanismos de inscripción digital y presencial, asegurando que toda mujer panista tenga la oportunidad real de incorporarse a las actividades formativas, sin sesgos ni exclusiones.

Estrategia 3: Liderazgo transformador con acompañamiento estratégico

Objetivo: Impulsar el desarrollo de liderazgos femeninos con capacidad de incidencia real, dotándolos de herramientas técnicas, redes de apoyo y procesos de mentoría que potencien su participación política en todos los niveles.

Líneas de acción:

1. **Diplomado en Liderazgo Humanista Femenino:** Diseñar un programa formativo intensivo centrado en valores éticos, pensamiento estratégico, comunicación política, negociación, campañas electorales y vocería pública, dirigido a mujeres con aspiraciones a cargos de liderazgo interno y externo.
2. **Laboratorios de preparación para candidaturas:** Implementar espacios de entrenamiento político práctico para mujeres que aspiren a puestos de elección popular o representación interna, con simulaciones, asesorías

personalizadas y talleres de narrativa política, manejo de medios y diseño de propuestas.

3. **Escuela de mentoras panistas:** Crear una red institucional de acompañamiento entre lideresas con trayectoria y nuevas generaciones, con un sistema de certificación, seguimiento y evaluación de impacto. Esta red fomentará el desarrollo sostenido de las militantes y fortalecerá la sororidad organizativa.

Estrategia 4: Capacitación como herramienta contra la violencia política

Objetivo: Prevenir, visibilizar y erradicar la violencia política en razón de género a través de procesos de formación transformadores, que fortalezcan la conciencia crítica, la protección jurídica y la resiliencia emocional de las mujeres panistas.

Líneas de acción:

1. **Ruta de formación integral sobre violencia política de género:** Diseñar talleres y materiales didácticos para identificar, prevenir y denunciar agresiones simbólicas, estructurales e institucionales, con énfasis en los derechos políticos de las mujeres y las rutas institucionales de protección.
2. **Talleres de empoderamiento jurídico y defensa de derechos:** Capacitar a las militantes en el marco normativo local y nacional en materia de paridad, violencia política y participación igualitaria, incluyendo herramientas prácticas como bitácoras de agresiones, protocolos de denuncia y asesoría legal básica.
3. **Espacios de contención y autocuidado político:** Establecer mecanismos permanentes de atención emocional y fortalecimiento personal durante y después de las capacitaciones, que incluyan círculos de apoyo, acompañamiento psicosocial y formación en resiliencia para mujeres en contextos adversos.

Estrategia 5: Institucionalización de la política de capacitación con enfoque de género.

Objetivo: Consolidar una estructura organizativa y metodológica estable que garantice la continuidad, la calidad y la perspectiva de género en todos los procesos de formación del PAN en Chihuahua.

Líneas de acción:

1. **Creación de un Comité Estatal de Formación con paridad y visión estratégica:** Integrar un cuerpo técnico y político responsable del diseño, implementación y evaluación del plan estatal de capacitación, asegurando representación territorial, paridad de género y mecanismos de rotación y rendición de cuentas.
2. **Sistema de monitoreo y evaluación del impacto formativo:** Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para medir la cobertura, pertinencia y transformación generada por las capacitaciones, incorporando retroalimentación directa de las participantes y reportes públicos de resultados.
3. **Sostenibilidad financiera y alianzas estratégicas:** Asignar presupuesto específico para formación de mujeres, buscar convenios con universidades y organizaciones especializadas, y gestionar recursos internos y externos que permitan sostener los programas formativos en el corto, mediano y largo plazo.

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

Con base en el conjunto de estrategias y sus respectivas líneas de acción, el plan de capacitación del PAN en Chihuahua se estructura de manera innovadora y profundamente contextual. La primera estrategia se enfoca en rediseñar el modelo formativo con base en competencias situadas y enfoques territoriales, lo cual se traduce en acciones como la creación de rutas de aprendizaje diferenciadas por nivel de experiencia, el establecimiento de aulas itinerantes en regiones con baja conectividad, y la producción de materiales formativos en formatos híbridos que permiten a las mujeres acceder al conocimiento a través de medios digitales o impresos. Estas actividades garantizan que la formación política no sólo sea accesible, sino también relevante y funcional para las realidades locales y cotidianas de las militantes.

La segunda estrategia busca democratizar el acceso a la capacitación mediante una política inclusiva de difusión y condiciones logísticas con perspectiva de equidad. Las actividades que se desprenden de sus líneas de acción incluyen campañas de difusión segmentada a través de medios digitales y comunitarios, la habilitación de apoyos como transporte y cuidado infantil, y la implementación de sistemas de inscripción abiertos y transparentes. Estas acciones apuntan a eliminar las barreras que tradicionalmente han limitado la participación femenina en procesos formativos, y fortalecen la noción de que todas las mujeres panistas tienen el derecho y la posibilidad real de capacitarse sin importar su ubicación, situación económica o responsabilidades familiares.

Por su parte, la tercera estrategia se orienta al desarrollo de un liderazgo transformador, técnico y ético. Esta estrategia incluye la creación de un diplomado de liderazgo humanista con contenidos especializados en comunicación, vocería y pensamiento estratégico; la instalación de laboratorios prácticos para mujeres que aspiren a cargos internos o de elección popular; y la constitución de una Escuela de Mentoras Panistas que formalice la transferencia intergeneracional de experiencia política. Las actividades de esta estrategia están diseñadas no solo para preparar técnicamente a las mujeres, sino también para acompañarlas en su posicionamiento como referentes de cambio dentro del partido.

La cuarta estrategia concibe la capacitación como una herramienta para visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política en razón de género. A través de actividades como la producción de materiales pedagógicos sobre violencia simbólica y estructural, talleres de empoderamiento jurídico, y espacios de autocuidado emocional, se busca que las militantes no sólo identifiquen los mecanismos de violencia, sino que también cuenten con los conocimientos y redes necesarias para defenderse y sanar. Esta estrategia reconoce que el liderazgo femenino requiere condiciones de seguridad, acompañamiento y resistencia ante contextos adversos, particularmente en un entorno político históricamente excluyente.

Finalmente, la quinta estrategia apuesta por la institucionalización del plan estatal de capacitación con enfoque de género, garantizando su sostenibilidad, legitimidad y evolución continua. Para ello se han propuesto acciones como la creación de un comité estatal de formación paritario, el desarrollo de un sistema de evaluación con indicadores cualitativos y cuantitativos, y la gestión de recursos financieros mediante alianzas estratégicas con universidades y organizaciones especializadas. Esta estrategia asegura que el esfuerzo formativo no dependa únicamente de coyunturas o voluntades personales, sino que se incorpore de manera permanente en la estructura operativa y política del PAN en Chihuahua, como una política pública interna de formación con visión de largo plazo.

Tabla 38: 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
Estrategia 1: Rediseño formativo con enfoque territorial, práctico y flexible	Modelo estatal de formación por competencias situadas	Diseñar rutas formativas diferenciadas
		Validar contenidos con liderazgos locales
		Aplicar diagnóstico de competencias
		Implementar certificaciones modulares
		Evaluar avances con rúbricas de aprendizaje
	Aulas PAN Territoriales en zonas con baja conectividad	Detectar regiones con baja cobertura
		Capacitar facilitadoras comunitarias
		Crear materiales portátiles impresos
		Calendarizar visitas formativas
		Medir impacto por región
	Diseño de formatos híbridos y flexibles y flexibles	Producir cápsulas de video y audio
		Publicar guías digitales e impresas
		Difundir contenido vía WhatsApp y USB
		Programar sesiones asincrónicas
		Recoger retroalimentación usuaria
Estrategia 2: Democratización del acceso a la capacitación	Estrategia de difusión multicanal y segmentada	Diseñar materiales gráficos atractivos
		Utilizar medios locales y redes sociales
		Crear grupos de difusión regionales
		Usar voceras comunitarias
		Promover el calendario estatal formativo
	Medidas logísticas con perspectiva de equidad	Otorgar becas de transporte
		Establecer espacios de cuidado infantil
		Asegurar horarios compatibles
		Distribuir refrigerios o kits de asistencia
		Brindar ayudas técnicas si es necesario
		Publicar criterios de participación

	Sistema de convocatorias abiertas y transparentes	Habilitar inscripción en línea y física
		Difundir convocatorias con anticipación
		Generar lista pública de seleccionadas
		Crear observatorio de acceso justo
Estrategia 3: Liderazgo transformador con acompañamiento estratégico	Diplomado en Liderazgo Humanista Femenino	Diseñar módulos con enfoque ético y político
		Invitar expertas reconocidas
		Realizar ejercicios prácticos de vocería
		Evaluar mediante proyectos políticos
		Entregar diplomas institucionales
	Laboratorios de preparación para candidaturas	Simular campañas con retroalimentación
		Diseñar carpetas de perfil político
		Brindar asesoría personalizada
		Crear círculos de práctica electoral
		Medir desempeño en debates simulados
	Escuela de mentoras panistas	Seleccionar mentoras por trayectoria
		Capacitar en metodologías de mentoría
		Emparejar perfiles estratégicamente
		Registrar avances por dupla
		Sistematizar buenas prácticas
Estrategia 4: Capacitación como herramienta contra la violencia política	Ruta de formación integral sobre violencia política de género	Diseñar materiales didácticos multiformato
		Usar casos reales como ejemplo
		Incluir testimonios de militantes
		Difundir rutas institucionales de denuncia
		Realizar campañas de sensibilización
	Talleres de empoderamiento jurídico y defensa de derechos	Brindar formación legal básica con perspectiva de género
		Crear bitácoras para registrar incidentes
		Ofrecer acompañamiento legal inicial
		Simular procesos de denuncia
		Distribuir protocolos prácticos

	Espacios de contención y autocuidado político	Incluir sesiones de bienestar emocional
		Organizar círculos de contención
		Capacitar en autocuidado feminista
		Generar directorios de apoyo profesional
		Promover redes de solidaridad activa
Estrategia 5: Institucionalización de la política de capacitación con enfoque de género	Creación de un Comité Estatal de Formación con paridad y visión estratégica	Conformar un reglamento interno con enfoque de género
		Asegurar representación diversa
		Realizar sesiones regulares públicas
		Evaluar desempeño del comité
		Rendir cuentas ante militancia
	Sistema de monitoreo y evaluación del impacto formativo	Diseñar indicadores por tipo de actividad
		Aplicar encuestas post-evento
		Generar informes semestrales
		Vincular resultados con rediseño
		Compartir hallazgos con militancia
	Sostenibilidad financiera y alianzas estratégicas	Asignar recursos en el presupuesto estatal
		Firmar convenios con universidades
		Gestionar fondos externos
		Establecer un fideicomiso de formación
		Crear cartera de aliados institucionales

Fuente: Elaboración propia.

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

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

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

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

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

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

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El estudio aplicado a las mujeres militantes del PAN en Chihuahua revela una militancia viva, comprometida y políticamente activa, pero que sigue enfrentando múltiples barreras estructurales, culturales e institucionales que limitan su pleno ejercicio del liderazgo. Las voces recogidas reflejan una voluntad clara de participación transformadora, sostenida por la convicción de que la formación, la sororidad y la igualdad sustantiva son pilares para reconfigurar la vida partidista.

Uno de los hallazgos más consistentes es la firme creencia de que la **capacitación política es una herramienta fundamental** para que las mujeres accedan a espacios de poder en condiciones de igualdad. Las militantes de Chihuahua no conciben el liderazgo como una cuestión exclusivamente formal o coyuntural, sino como un proceso que debe construirse desde la ética, la preparación técnica y el compromiso social con sus comunidades.

El 90 % de las mujeres encuestadas considera que la formación debería ser obligatoria para quienes aspiran a un cargo público. Esta visión meritocrática evidencia un diagnóstico compartido: en la política, el desconocimiento no solo obstaculiza la acción efectiva, sino que puede reproducir esquemas de poder clientelares, verticales o ineficientes que han sido históricamente dominados por los varones.

Además, más del 70 % de las militantes ha participado en al menos una actividad de capacitación partidista. Sin embargo, la mayoría identifica que estas capacitaciones han sido esporádicas, concentradas en las zonas urbanas o dirigidas a perfiles específicos afines a las dirigencias en turno. Esta selectividad revela que el acceso a la formación aún no está democratizado, ni estructurado como una política partidista.

Las mujeres de zonas rurales, serranas y con menor presencia institucional del PAN manifestaron que no tienen oportunidades reales de participar en capacitaciones. Esta **brecha territorial** representa uno de los principales obstáculos para la construcción de liderazgos locales femeninos, lo que reduce la capacidad organizativa y representativa del partido en zonas clave del estado.

Un elemento reiterado por las militantes fue la necesidad de que la capacitación incluya **contenidos adecuados al contexto y al rol político que desempeñan**, no solo generalidades. Las mujeres quieren aprender a negociar, a diseñar campañas, a comunicar su mensaje, a construir agendas legislativas y a resistir la violencia política, no simplemente repetir discursos institucionales.

En este sentido, la mayoría coincide en que se requiere una **estructura curricular organizada por niveles**, que contemple desde la formación básica en derechos hasta niveles avanzados en gestión pública, planeación estratégica y liderazgo con

enfoque de género. Las mujeres proponen una ruta formativa progresiva, adaptable a distintos perfiles, experiencias y territorios.

Otro hallazgo relevante es que las militantes no quieren capacitaciones con enfoque exclusivamente "femenino" o aislado, sino **procesos de formación con perspectiva de género integrados en la vida política del PAN**. Consideran que el liderazgo de las mujeres no es un tema aparte, sino parte esencial del fortalecimiento democrático del partido.

Las militantes también expresaron una necesidad urgente de **formación en prevención de la violencia política de género**. Una proporción significativa reconoció haber sufrido exclusión, deslegitimación, acoso o violencia verbal en espacios partidistas. Algunas señalaron que sus denuncias no fueron atendidas o, peor aún, ignoradas por las propias estructuras del partido.

Ante esta situación, proponen incluir dentro del plan estatal de capacitación módulos obligatorios sobre derechos políticos, mecanismos de protección, rutas de denuncia, protocolos internos y estrategias de sororidad. Para ellas, **capacitar es también proteger**, y formar es una vía para blindar a las mujeres frente a prácticas misóginas normalizadas.

Asimismo, la mayoría considera que la **capacitación debe ser un derecho garantizado y una obligación partidista**, no una actividad voluntaria o dependiente del interés coyuntural de una dirigencia. Esto implica institucionalizar el plan estatal de formación en el reglamento interno, con presupuesto asignado, cronograma anual y evaluación de resultados.

Otro factor clave identificado es la **simulación de la paridad**. Aunque formalmente las mujeres están presentes en cargos o candidaturas, muchas veces sus perfiles son usados como "relleno" o no se les brinda el respaldo político, financiero ni mediático para competir en igualdad de condiciones. Esta práctica refuerza una paridad nominal, pero no sustantiva.

Las mujeres militantes de Chihuahua propusieron que las capacitaciones estén vinculadas al acceso a cargos de representación. Es decir, que quienes hayan concluido un proceso formativo estructurado tengan prioridad o mayor valoración dentro de las convocatorias internas. Esto permitiría establecer un **sistema de reconocimiento y mérito**, frente a la discrecionalidad actual.

Un componente innovador que se desprende del diagnóstico es la propuesta de generar **redes de mentoría y acompañamiento entre mujeres**. Las militantes identifican que muchas veces las lideresas emergentes se enfrentan solas a estructuras hostiles o a prácticas excluyentes, por lo que una red de apoyo intergeneracional podría fortalecer trayectorias y crear comunidad.

En paralelo, proponen también la creación de **círculos territoriales de formación colaborativa**, en los que mujeres de una misma región compartan experiencias, se capaciten de forma colectiva y construyan propuestas políticas desde lo local. Estas dinámicas permitirían no solo formar, sino generar arraigo y organización femenina dentro del PAN.

Las militantes también señalaron la importancia de contar con **materiales didácticos, audiovisuales y en formatos accesibles**, que les permitan continuar su formación a través de medios digitales, móviles y en horarios adaptados a sus responsabilidades personales y laborales. La tecnología es vista como un aliado para romper barreras geográficas y temporales.

Otro punto de atención es el **reconocimiento del trabajo político no remunerado** que muchas mujeres hacen en el partido: labores logísticas, movilización comunitaria, atención territorial o apoyo a campañas sin visibilidad ni valoración institucional. Las mujeres exigen que estas tareas sean reconocidas como parte de su trayectoria y consideradas dentro de los méritos partidistas.

Las mujeres coinciden en que es urgente **romper con la cultura del favoritismo, el amiguismo y el clientelismo interno**, que impide que muchas lideresas accedan a espacios por méritos y capacidades. Plantean que la formación no solo debe enseñar habilidades, sino construir una nueva ética política dentro del partido.

También proponen que se fortalezcan los mecanismos de evaluación y seguimiento a las personas capacitadas, con **indicadores de impacto claros** y retroalimentación constante. Esta evaluación permitiría ajustar contenidos, detectar necesidades emergentes y asegurar que la capacitación tenga un efecto real en el ejercicio del liderazgo femenino.

El diagnóstico revela que muchas mujeres no aspiran únicamente a ser candidatas: quieren incidir, representar, transformar. Por ello, plantean que el plan de formación incluya **módulos de construcción de agendas públicas, incidencia legislativa, diseño de política pública y estrategias de gestión territorial**, para que su liderazgo tenga efectos concretos.

Las militantes también solicitan que se realicen **encuentros periódicos estatales y regionales de mujeres panistas**, que permitan compartir aprendizajes, fortalecer redes y construir posicionamientos conjuntos ante coyunturas locales o nacionales. Esta articulación podría consolidar una corriente femenina con identidad, agenda y poder dentro del PAN Chihuahua.

Por último, exigen que el partido les garantice **espacios seguros de participación**, libres de violencia, discriminación y estigmatización. Esto no solo se logra con capacitación, sino con voluntad política, vigilancia interna y sanción efectiva a conductas que atenten contra los derechos de las mujeres.

En síntesis, las mujeres militantes del PAN en Chihuahua proponen un modelo de liderazgo basado en la formación, la ética, la paridad sustantiva y la transformación cultural. No buscan adaptarse al sistema, sino **redefinirlo desde dentro**, con herramientas, alianzas y visión de futuro. El desafío del partido es estar a la altura de esa exigencia.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

Pregunta de Investigación: (1) ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Chihuahua.

Las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Chihuahua giran en torno a cinco grandes ejes: desarrollo de habilidades políticas técnicas, acceso equitativo a la capacitación, prevención de la violencia política de género, reconocimiento institucional del mérito formativo y fortalecimiento del liderazgo transformador. Estas necesidades expresan una militancia crítica, activa y con una visión clara de lo que requiere para incidir con legitimidad y eficacia en la vida política del partido y del estado.

En primer lugar, las mujeres manifestaron la necesidad de contar con **capacitación técnica especializada** que les permita desempeñar con solvencia cargos de elección popular, dirigencias internas y funciones de representación. Los temas prioritarios mencionados incluyen estrategia electoral, construcción de agenda legislativa, gestión pública municipal y estatal, negociación política, oratoria, comunicación digital y uso de herramientas jurídicas para la toma de decisiones.

Además, existe una fuerte demanda por **formación en derechos político-electorales y mecanismos de defensa ante la violencia política de género**. Muchas militantes reportaron experiencias de exclusión, hostigamiento o invisibilización en espacios de decisión, lo cual genera temor, desgaste emocional y desconfianza institucional. Por ello, solicitan módulos sobre violencia simbólica, acoso, protocolos de actuación, autocuidado, sororidad y empoderamiento emocional.

Otra necesidad crucial es garantizar **el acceso territorial y equitativo a los procesos formativos**. Las mujeres de municipios rurales, fronterizos o serranos mencionaron que las capacitaciones suelen concentrarse en las ciudades principales como Chihuahua o Juárez, lo que impide su participación por razones logísticas, económicas o de tiempo. Por ello, plantean estrategias de formación itinerante, digital y con pertinencia regional, que contemple las realidades culturales y sociales de sus localidades.

Las militantes también enfatizan que la formación debe estar **vinculada directamente a los procesos internos del partido**, es decir, que las mujeres capacitadas cuenten con una vía clara para acceder a candidaturas, cargos de dirigencia y representación proporcional. Esto implica que la capacitación tenga valor institucional, con certificaciones oficiales, reconocimiento público y un sistema meritocrático que sustituya prácticas de favoritismo o clientelismo político.

Finalmente, las mujeres demandan una **formación política transformadora**, no solo instrumental. Quieren desarrollar un liderazgo con ética, visión estratégica, compromiso con la igualdad y capacidad de articulación territorial. Para lograrlo, proponen la inclusión de contenidos sobre feminismo político, liderazgo sororo, paridad sustantiva, incidencia comunitaria y construcción de agendas colectivas desde las mujeres. No buscan únicamente adquirir conocimientos, sino reconfigurar el ejercicio del poder desde una lógica justa, incluyente y humana.

En resumen, las mujeres panistas de Chihuahua identifican que su liderazgo necesita herramientas técnicas, condiciones de acceso, entornos seguros y estructuras que reconozcan su esfuerzo. La formación no es un deseo, sino una exigencia política para avanzar hacia una participación plena, legítima y con impacto en la vida del PAN y de la sociedad chihuahuense.

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

En **Chihuahua**, las mujeres militantes del PAN enfrentan un escenario mixto en cuanto al ejercicio de su liderazgo político, donde coexisten **factores que lo favorecen** con **obstáculos estructurales, culturales y operativos** que lo limitan. Este contraste refleja una militancia activa, con potencial de transformación, pero también expuesta a dinámicas partidistas que aún no garantizan condiciones de equidad, paridad sustantiva ni reconocimiento pleno del liderazgo femenino.

Entre los factores que **favorecen el ejercicio del liderazgo**, destaca la **alta disposición de las mujeres a capacitarse y participar activamente en la vida del partido**. Las militantes han demostrado un compromiso sostenido con procesos formativos, movilización territorial, defensa de causas comunitarias y participación en estructuras internas. Esta vocación política no es marginal ni secundaria: representa una fuerza organizativa real que ha sostenido buena parte del trabajo partidista a nivel municipal y distrital.

Otro factor positivo es la **creciente conciencia colectiva sobre la importancia de formar liderazgos con perspectiva de género**. Las mujeres reconocen que su liderazgo no debe reproducir lógicas masculinizadas de poder, sino construirse desde valores como la sororidad, la ética del cuidado, la preparación técnica y la

incidencia transformadora. Esta visión marca un cambio de paradigma respecto al liderazgo tradicional, y es un motor interno de innovación política.

También ha sido favorable la **emergencia de redes informales de apoyo entre mujeres**. Aunque todavía no están institucionalizadas, muchas militantes han desarrollado vínculos de mentoría, acompañamiento y protección frente a experiencias de violencia o discriminación. Estas redes han permitido que nuevas lideresas se animen a postularse, asumir cargos o sostenerse en espacios históricamente hostiles para las mujeres.

Sin embargo, estos avances se ven obstaculizados por diversos **factores estructurales**. Uno de los principales es la **concentración del poder partidista en manos de grupos cerrados y masculinos**, que controlan las decisiones estratégicas, el acceso a recursos y la definición de candidaturas. Esta dinámica impide que las mujeres, incluso cuando están capacitadas y comprometidas, puedan ejercer liderazgo con autonomía y reconocimiento.

Además, persiste una **cultura política jerárquica, vertical y clientelar**, donde la lealtad a ciertos liderazgos pesa más que el mérito, la trayectoria o la formación. Muchas mujeres reportan que, para ser consideradas en espacios de decisión, deben subordinarse a liderazgos predominantes o aceptar condiciones desiguales. Esta práctica inhibe el desarrollo de liderazgos críticos, independientes y con propuestas innovadoras.

Un obstáculo persistente es la **normalización de la violencia política por razón de género**. Las mujeres relatan haber sufrido invisibilización de sus ideas, burlas, discriminación en reuniones, acoso durante campañas o exclusión en momentos clave. Esta violencia no siempre es física o explícita; muchas veces se manifiesta en silencios, omisiones, gestos o decisiones informales que invalidan sus trayectorias y desgastan su autoestima política.

También afecta su liderazgo la **sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado**, que recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Esta realidad limita su tiempo disponible para asistir a reuniones, participar en campañas o sostener su presencia en cargos de dirección, especialmente en municipios rurales o con poca infraestructura de apoyo social.

En algunos casos, las mujeres se enfrentan a una **simulación de la paridad**: son incluidas en planillas o propuestas de forma formal, pero sin respaldo real, sin recursos para competir o sin posibilidades de decisión dentro de los espacios que ocupan. Esto refuerza una participación simbólica que no permite la construcción de liderazgos sólidos ni visibles.

La **ausencia de mecanismos institucionales efectivos para prevenir y atender la violencia política**, así como la falta de protocolos internos con perspectiva de género, agravan la situación. Muchas mujeres no confían en las estructuras

partidistas para denunciar o pedir apoyo, por temor a represalias, desacreditación o aislamiento.

Finalmente, la **centralización de la formación política** en ciertas ciudades como Chihuahua capital o Ciudad Juárez deja fuera a militantes de municipios pequeños o zonas rurales. Esta desigualdad territorial impide que mujeres con gran potencial accedan a herramientas básicas para ejercer liderazgo, lo que genera una brecha estructural de largo plazo.

El liderazgo político de las mujeres panistas en Chihuahua avanza con fuerza desde la base, pero enfrenta **obstáculos internos que lo fragmentan, invisibilizan y condicionan**. Superar estos desafíos requiere una transformación organizacional profunda, donde el liderazgo femenino no solo sea admitido, sino impulsado, reconocido y sostenido como un pilar estratégico para el futuro del partido.

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

Las mujeres militantes del PAN en Chihuahua perciben su **capacidad de incidir en las decisiones partidistas** como limitada, condicionada y, en muchos casos, simbólica. A pesar de su amplia participación en las actividades operativas del partido y su creciente involucramiento en procesos de formación política, muchas consideran que las decisiones estratégicas relevantes siguen concentradas en espacios cerrados, dominados por redes masculinas de poder. Esta percepción no es producto del desinterés o la inactividad, sino el resultado de experiencias sostenidas de exclusión, simulación y desvalorización institucional.

Una de las observaciones más recurrentes en el diagnóstico es que, aunque las mujeres han logrado ocupar cargos en comités municipales o consejos estatales, su presencia **no se traduce necesariamente en influencia real**. Con frecuencia, sus opiniones son escuchadas de forma superficial, pero no consideradas al momento de tomar decisiones clave como la definición de candidaturas, el diseño de estrategias electorales o la asignación de recursos partidistas.

Muchas militantes describen una dinámica en la que las decisiones ya vienen “tomadas desde arriba”, y su participación se limita a la ratificación o al acompañamiento operativo. Esta lógica vertical les genera una sensación de **inutilidad deliberativa**, donde, aunque se abren espacios formales, estos no se traducen en poder efectivo para proponer, negociar o modificar rumbos partidistas.

También señalan que la **incidencia depende en gran medida de la cercanía con ciertos liderazgos**, lo cual produce un sistema informal de acceso al poder basado en lealtades personales, afinidades políticas o acuerdos cupulares. En este contexto, muchas mujeres sienten que su trayectoria, formación o trabajo territorial no son valorados si no están alineadas con las estructuras predominantes.

Otro elemento que afecta su percepción de incidencia es la **falta de transparencia en los procesos internos**. Las militantes denuncian que muchas decisiones importantes —como la conformación de planillas, las designaciones o las alianzas— se toman fuera de los órganos colegiados, lo que debilita su sentido de pertenencia e impide construir un liderazgo con visión propia.

A pesar de estos obstáculos, algunas mujeres han logrado ganar reconocimiento local gracias a su trabajo territorial, su liderazgo en comunidades o su experiencia en gestión. No obstante, ellas mismas reconocen que, sin estructuras institucionales que respalden su labor, su incidencia política **depende más de su esfuerzo personal que del respaldo del partido**.

Esta percepción crítica también se ve matizada por una **esperanza de cambio**, particularmente entre las mujeres más jóvenes o recién formadas, que aspiran a una nueva forma de hacer política dentro del PAN. Estas mujeres demandan no solo espacios, sino **voz con poder**; no solo visibilidad, sino **capacidad de decisión real**.

Las mujeres militantes del PAN en Chihuahua perciben su incidencia en las decisiones partidistas como parcial, subordinada y sujeta a condiciones externas a su mérito o capacidad. Sin embargo, lejos de conformarse con esa situación, muestran una disposición activa para **transformar la cultura política interna**, construir estructuras más democráticas y ejercer un liderazgo legítimo que no dependa de permisos ni excepciones. Su diagnóstico no es de resignación, sino una propuesta de reforma profunda para democratizar el partido desde dentro.

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 Chihuahua han experimentado diversas formas de **violencia política por razón de género**, muchas de ellas normalizadas, silenciadas o invisibilizadas dentro de las estructuras partidistas. Estas experiencias han afectado su capacidad de participación, debilitado su confianza institucional y limitado su proyección como liderazgos con poder efectivo. Al mismo tiempo, ellas han identificado con claridad que la **capacitación política con enfoque de género** puede y debe ser una herramienta estratégica para prevenir, enfrentar y erradicar estas violencias.

Entre las manifestaciones más frecuentes de violencia política se encuentra la **invisibilización sistemática de sus opiniones y propuestas**, especialmente en reuniones de planeación, consejos o comités. Las mujeres relatan cómo sus ideas son descartadas, apropiadas por otros o simplemente ignoradas, en tanto que las intervenciones de sus compañeros varones suelen recibir mayor atención, validación o seguimiento.

Otro patrón recurrente es la **ridiculización, infantilización o descalificación pública** de las mujeres que ejercen un liderazgo autónomo. Algunas militantes narran cómo son objeto de burlas, rumores o insinuaciones que buscan debilitar su credibilidad o minimizar su autoridad frente a otros actores políticos, particularmente si ocupan cargos visibles o si aspiran a una candidatura.

También se documentan casos de **hostigamiento, acoso verbal y manipulación emocional** durante campañas internas o procesos de designación, donde se utilizan relaciones de poder, amenazas veladas o chantajes para condicionar su participación, desmotivarlas o inducirlas a renunciar. En zonas rurales o de fuerte control político, esta violencia puede tomar formas más explícitas, incluyendo presión comunitaria, aislamiento o exclusión activa.

Un tipo de violencia que preocupa especialmente es la **asignación forzada o automática de tareas de "apoyo"**, como labores logísticas, administrativas o de acompañamiento, sin posibilidad de participar en el diseño estratégico o en la toma de decisiones. Esto reproduce estereotipos de género donde las mujeres son vistas como auxiliares y no como sujetas políticas con capacidad de conducción.

Además, muchas mujeres han enfrentado **violencia simbólica e institucional** cuando denuncian estos abusos y no reciben respuesta. Varias militantes expresaron que sus quejas fueron minimizadas, desacreditadas o desestimadas por parte de las dirigencias, generando una sensación de impunidad y una cultura interna de silencio y simulación.

Ante este panorama, las mujeres identifican que la **capacitación política integral y con enfoque de género** puede ser una herramienta poderosa para **prevenir y erradicar la violencia política**, siempre y cuando esté articulada con una voluntad institucional real de cambio. No se trata solamente de "informar", sino de **formar liderazgos conscientes, empoderados y capaces de defender sus derechos** en espacios que históricamente han sido excluyentes.

Proponen que los programas de formación incluyan **módulos especializados sobre violencia política contra las mujeres**, que aborden no solo la definición legal, sino también sus expresiones simbólicas, digitales, estructurales y territoriales. Estos contenidos deben ofrecer herramientas prácticas para identificar los abusos, construir estrategias de defensa y activar redes de sororidad.

La capacitación también debe incluir información detallada sobre **los protocolos de actuación interna del partido**, así como sobre los marcos legales existentes a nivel estatal y federal, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y las reformas sobre paridad y violencia política. Las militantes consideran que conocer sus derechos fortalece su capacidad de acción y denuncia.

Otro aspecto clave es que la capacitación se dirija **no solo a las mujeres, sino a toda la militancia**, especialmente a los varones que ocupan cargos de liderazgo.

La erradicación de la violencia no puede ser una tarea exclusiva de las víctimas, sino una transformación estructural que involucre a todo el partido. Esto implica formar dirigencias con perspectiva de género, sensibilizar a los equipos de campaña y generar una cultura política de respeto y equidad.

Las mujeres sugieren que los espacios formativos incluyan **elementos vivenciales, círculos de confianza y testimonios reales**, donde se pueda hablar de experiencias personales en un entorno seguro, reflexionar colectivamente y construir resiliencia comunitaria. Para muchas, la capacitación no es solo un instrumento político, sino también un espacio de sanación, reparación y reconexión con su fuerza interna.

Las mujeres panistas de Chihuahua han vivido formas múltiples de violencia política que obstaculizan su participación efectiva. Sin embargo, no se resignan a esta realidad: proponen la capacitación como una estrategia integral para la defensa de sus derechos, el fortalecimiento de su liderazgo y la transformación ética del partido. Capacitar, para ellas, es también proteger, empoderar y construir una nueva cultura política libre de violencia.

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

Las mujeres militantes del PAN en **Chihuahua** han formulado una serie de propuestas claras, innovadoras y profundamente estratégicas para **superar los obstáculos** que enfrentan en su ejercicio político. Estas propuestas no sólo responden a las problemáticas estructurales diagnosticadas —como la exclusión, la violencia política, la desigualdad territorial y la falta de reconocimiento institucional—, sino que apuntan a **reconfigurar las reglas internas del partido** y construir una vida partidista más justa, incluyente y democrática.

Una de las principales propuestas es la **institucionalización de un plan estatal de capacitación con perspectiva de género**, permanente, descentralizado y con presupuesto propio. Las militantes insisten en que la formación política no puede seguir siendo voluntaria, improvisada o centrada en intereses dirigenciales. Debe convertirse en una política formal del PAN, con criterios de acceso equitativos, rutas formativas por niveles y mecanismos de evaluación continua.

También proponen que la capacitación sea **territorialmente accesible**, es decir, que llegue a municipios rurales, serranos y fronterizos, donde muchas mujeres no tienen oportunidad de formarse. Esto implica el diseño de **jornadas itinerantes, uso de plataformas digitales de bajo consumo**, y facilitadoras con conocimiento del contexto local. La meta es cerrar las brechas entre las mujeres del centro político y aquellas que sostienen el partido desde los márgenes.

Otra propuesta innovadora es la creación de una **Red Estatal de Liderazgo Femenino Panista**, que funcione como un espacio formal de mentoría, acompañamiento y articulación política. Esta red permitiría que mujeres con experiencia acompañen a nuevas lideresas en su formación, fortalezcan vínculos sororos, y creen una comunidad activa de mujeres que se apoyen mutuamente en campañas, procesos internos o cargos de responsabilidad.

Las militantes también proponen que se vincule **la formación con el acceso a cargos de representación**. Sugieren que quienes completen rutas de capacitación certificadas tengan prioridad en convocatorias internas, en candidaturas y en procesos de promoción política. Esta medida busca erradicar la discrecionalidad y premiar el mérito, el esfuerzo y la preparación, garantizando así una participación basada en criterios objetivos y democráticos.

Frente a las experiencias de violencia política de género, plantean la **creación de un protocolo estatal de atención y prevención**, acompañado de una unidad especializada dentro del partido. Esta instancia debe contar con autonomía operativa, recursos, personal capacitado y una ruta clara de denuncia, protección y seguimiento. La existencia de un mecanismo confiable es clave para erradicar el miedo y la impunidad.

Proponen también la implementación de **códigos de conducta obligatorios para todas las personas militantes**, en especial quienes ocupen cargos de dirigencia, coordinación o representación. Estos códigos deben incluir sanciones internas frente a actos de violencia, discriminación o prácticas excluyentes, y ser difundidos ampliamente como una señal de compromiso ético institucional.

En cuanto al fortalecimiento de su liderazgo político, las militantes insisten en incluir **contenidos estratégicos en los programas de formación**: cómo construir una agenda legislativa, cómo operar en campañas, cómo negociar alianzas, cómo acceder a financiamiento, y cómo liderar equipos en contextos adversos. Buscan herramientas reales, no discursos, para ejercer el poder con legitimidad, visión y autonomía.

Otro eje importante es el de la **visibilización de liderazgos femeninos panistas**. Las mujeres proponen campañas internas y externas que cuenten sus historias, reconozcan sus aportes y posicionen sus agendas. Esta visibilidad no sólo sirve para romper estereotipos, sino para fortalecer la autoestima política y motivar a más mujeres a involucrarse en el liderazgo partidista.

Asimismo, se propone crear **espacios seguros de diálogo político entre mujeres**, donde puedan expresar experiencias, construir diagnósticos comunes y elaborar posicionamientos colectivos frente a temas de coyuntura. Estos espacios permitirían pasar de la participación individual a la construcción de una **fuerza femenina articulada, con voz, agenda y poder propio**.

Plantean que todas estas acciones deben formar parte de una **reforma interna más amplia del PAN**, que revise sus mecanismos de representación, distribución de recursos, operación territorial y comunicación política, desde una perspectiva de igualdad sustantiva. Las mujeres no quieren parches: quieren transformaciones estructurales que garanticen condiciones reales de liderazgo, sin violencia, exclusiones ni simulaciones.

En conjunto, las propuestas de las militantes de Chihuahua no son exigencias aisladas, sino un **proyecto político integral de reorganización democrática del partido**. Son una hoja de ruta para construir un PAN más justo, ético y representativo, donde las mujeres no solo estén presentes, sino que ejerzan el poder con convicción, capacidad y respaldo institucional.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Chihuahua 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 Chihuahua** responda de manera efectiva a las condiciones concretas de las mujeres militantes, debe diseñarse como una **política estratégica, permanente y con perspectiva de género**, capaz de cerrar las brechas históricas de exclusión, territorialidad y violencia política. No se trata únicamente de impartir contenidos técnicos, sino de crear un entorno organizativo que reconozca, potencie y respalde el liderazgo femenino en todas sus expresiones. A continuación, se detallan los elementos clave que deben integrarse:

El primer componente es la **descentralización territorial del acceso a la formación**. El plan debe garantizar cobertura real en municipios rurales, fronterizos y serranos, donde muchas mujeres panistas no tienen acceso a actividades partidistas presenciales. Para ello, se deben diseñar rutas formativas regionales, utilizar unidades móviles de capacitación, realizar eventos comarcales y asegurar que las formaciones se den en horarios accesibles, con apoyo para transporte, alimentación o cuidado infantil.

Debe estructurarse una **malla curricular por niveles**, con rutas diferenciadas para militantes de base, liderazgos emergentes y mujeres con experiencia en cargos. Esta malla debe incluir formación en operación electoral, desarrollo territorial, vocería política, herramientas digitales, ética política, legislación con perspectiva de género y prevención de violencia política. La formación debe ser técnica, pero también ideológica y estratégica.

Otro elemento fundamental es la **vinculación entre capacitación y acceso a candidaturas o cargos de decisión**. Las militantes proponen que quienes completen procesos formativos certificados sean consideradas prioritariamente para ocupar cargos de representación interna o pública. Esta medida fortalece una

lógica de mérito, rompe con el clientelismo y otorga valor real al esfuerzo de formación.

El plan debe incorporar módulos específicos sobre **prevención, atención y erradicación de la violencia política contra las mujeres**. Estos contenidos deben incluir legislación nacional y estatal, análisis de casos reales, protocolos internos del partido, autocuidado, defensa jurídica y redes de sororidad. La formación debe empoderar y blindar a las militantes ante contextos hostiles.

Además, se debe crear una **plataforma digital de formación panista**, con acceso desde teléfonos móviles, materiales descargables, videos breves y clases asincrónicas. Esto permitirá ampliar el alcance, reducir los costos y adaptarse a las condiciones reales de conectividad de muchas mujeres militantes en el estado.

Se debe garantizar la **inclusión de mujeres indígenas, rurales y jóvenes**, mediante contenidos adaptados, uso de lenguas originarias, traductoras comunitarias, y estrategias formativas culturalmente pertinentes. La capacitación debe respetar los tiempos y formas de organización comunitaria, para no replicar esquemas coloniales de formación política.

El plan debe contemplar la **creación de redes de mentoría intergeneracional** dentro del PAN, en donde mujeres con trayectoria acompañen, guíen y respalden a nuevas lideresas. Esta estrategia fortalecerá la continuidad política femenina y permitirá construir una comunidad sorora capaz de resistir y transformar las estructuras existentes.

Otro componente clave es el **presupuesto específico, etiquetado y transparente**. La capacitación no puede depender de la voluntad de las dirigencias en turno. Se debe establecer una partida presupuestaria que garantice su implementación, logística, honorarios de formadoras, cuidado infantil y traducción, con reglas claras de ejecución y rendición de cuentas.

Es indispensable establecer un **sistema de evaluación y seguimiento del impacto formativo**, con indicadores cualitativos y cuantitativos. Este sistema debe monitorear la asistencia, la progresión individual, el grado de aplicación práctica del conocimiento y la evolución del liderazgo de las mujeres capacitadas, retroalimentando constantemente el plan.

El plan debe inscribirse dentro de una **estrategia mayor de transformación interna del partido**, en la que la capacitación no sea una acción aislada, sino un pilar para democratizar las decisiones, abrir las estructuras y construir una cultura política donde el liderazgo femenino no sea la excepción, sino la norma.

En suma, un plan de capacitación efectivo para las mujeres panistas de Chihuahua debe ser **territorial, estratégico, feminista, accesible, evaluable y respaldado por el partido como proyecto de poder transformador**. Las mujeres no piden

formación como favor, sino como derecho político, y esperan que el PAN esté a la altura del liderazgo que ya están construyendo desde todos los rincones del estado.

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 Chihuahua permitirá diseñar estrategias y líneas de acción fundamentadas en sus expectativas y retos actuales, facilitando la creación de un*

plan de trabajo efectivo para fortalecer su liderazgo político desde una perspectiva local.[3] ", podemos establecer lo siguiente:

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

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

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

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

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

---

[3] Unidad de análisis: **Mujeres militantes del PAN en Chihuahua, 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.

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Chihuahua 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. Bibliografía

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 Estadística y Geografía (INEGI) 2020. Censo de Población y Vivienda. https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=08#collapse-Resumen

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/9JKhIbBh252D9vLYH 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