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 Coahuila 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. Conclusiones y nueva agenda de investigación. ... 136
IX. Bibliografia 154

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:

En el estado de Coahuila, la configuración demográfica y política revela un entramado de tensiones entre los avances formales hacia la paridad y las persistencias estructurales que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. De acuerdo al Censo de población de 2020, Coahuila cuenta con una población cercana a los 3.1 millones de habitantes, de los cuales poco más del 50 % son mujeres, el escenario de representación política dista aún de reflejar esta proporción (INEGI, 2020. Si bien el padrón electoral del estado registra un equilibrio prácticamente paritario entre votantes hombres y mujeres, la paridad de género en términos de participación efectiva continúa limitada por factores culturales, institucionales y territoriales que restringen el acceso real de las mujeres a la toma de decisiones.

Uno de los desafíos más visibles es la baja representación de mujeres en cargos estratégicos de poder dentro de estructuras partidistas y administrativas. A pesar de que Coahuila ha promovido formalmente iniciativas para la igualdad sustantiva, los mecanismos de acceso de las mujeres a la política siguen condicionados por lógicas jerárquicas y redes de poder masculinizadas. Las mujeres panistas que participan activamente enfrentan obstáculos que van desde la falta de acceso a formación

especializada, hasta la prevalencia de prácticas informales que limitan su influencia en la vida partidaria y pública. A esto se suma una cultura política que, en muchas regiones del estado, mantiene patrones conservadores que desincentivan el liderazgo femenino.

El entorno institucional ha generado algunos avances en términos normativos, impulsados por los marcos legales federales en materia de igualdad, así como por el trabajo de instancias estatales como el Instituto Coahuilense de las Mujeres. Sin embargo, la brecha entre normatividad y realidad sigue siendo significativa. La creación de espacios formales no ha ido necesariamente acompañada de procesos de fortalecimiento político, ni de estrategias que garanticen la continuidad, permanencia y consolidación del liderazgo de las mujeres a nivel municipal y regional. Las zonas rurales, en particular, muestran una mayor fragilidad institucional, donde el acceso de las mujeres a cargos públicos es más simbólico que operativo.

La participación política de las mujeres en Coahuila, y en particular de aquellas militantes del Partido Acción Nacional, se encuentra en un punto de inflexión. El reto ya no es únicamente cuantitativo, sino cualitativo: se requiere una revisión profunda de las dinámicas internas del partido, una apuesta decidida por programas de formación con perspectiva de género, y una apertura real a la diversidad de trayectorias femeninas, que incorpore a mujeres jóvenes, profesionistas, lideresas comunitarias y políticas con experiencia. La construcción de una democracia más inclusiva en el estado dependerá de la capacidad de los partidos, como el PAN, para evolucionar desde estructuras de representación hacia plataformas de transformación.

El objetivo general de esta investigación es:

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

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

- ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Coahuila.

- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Coahuila para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Coahuila su capacidad de incidir en las decisiones partidistas?;
- ¿Qué factores favorecen u obstaculizan su liderazgo?;
- ¿Qué experiencias de violencia política han vivido y cómo la capacitación podría contribuir a su prevención y erradicación?.

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

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

II. Justificación de la realización de la investigación

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

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

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

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

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

responde a un compromiso ético, político y doctrinario del PAN con la formación de liderazgos femeninos capaces de transformar sus comunidades desde los valores del humanismo político.

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

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

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

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

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

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en el estado de Coahuila**,** 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 **Coahuila** 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 Coahuila 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 Coahuila.
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 Coahuila más pertinente, sensible a las condiciones reales de las mujeres militantes, y alineado con los principios del humanismo político y la igualdad sustantiva.

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

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

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

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

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

¿Cómo contribuirá esta investigación a resolverlo?

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

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

Al resolver estos problemas, se busca:

Diseñar una estrategia y líneas de acción de capacitación para las mujeres del estado de Coahuila 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 el estado de Coahuila, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 1,908 mujeres militantes, equivalentes al 49.11 % del padrón estatal del PAN. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

El análisis cualitativo muestra que las mujeres panistas de Coahuila que participaron, enfrentan múltiples barreras estructurales que limitan su desarrollo político. Entre ellas se encuentran la desigual distribución de recursos para la formación, una baja institucionalización de mecanismos de acceso al liderazgo, y una cultura partidista que todavía reproduce patrones jerárquicos y de exclusión. Estas condiciones afectan de manera más pronunciada a las militantes de regiones rurales, municipios del semidesierto y zonas con menor conectividad organizativa, donde las redes clientelares, el favoritismo político y la violencia simbólica operan como filtros de acceso. La fragilidad de los liderazgos femeninos no responde a falta de capacidad, sino a la falta de condiciones sostenibles que respalden su trayectoria política.

Para impulsar una participación transformadora, el PAN en Coahuila requiere una reingeniería interna que integre una perspectiva de género territorializada en sus estructuras de capacitación, promoción y selección de liderazgos. No basta con abrir espacios; es necesario construir rutas de acceso y permanencia política que incluyan programas de formación continua con pertinencia regional, sistemas de mentoría intergeneracional, e instancias de acompañamiento institucional que respondan a los contextos específicos de las militantes. La creación de indicadores de seguimiento con enfoque de impacto —más allá de la representación numérica— permitirá monitorear el ejercicio efectivo del poder y no sólo su simulación.

El contexto actual ofrece una oportunidad decisiva para el PAN en Coahuila. Fortalecer el liderazgo político de las mujeres no es únicamente un acto de justicia partidista, sino una estrategia de renovación que puede reconfigurar su vinculación con la ciudadanía. Reconocer la pluralidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios hasta perfiles técnicos, empresariales o jóvenes profesionistas— es clave para construir un partido más representativo, competitivo e innovador. Las mujeres panistas de Coahuila no sólo están preparadas para liderar; ya lo están haciendo. El reto para el partido es generar las condiciones necesarias para que su liderazgo no sea la excepción, sino la regla.

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

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

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

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Coahuila?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Coahuila 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 Coahuila para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

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

Naturaleza del instrumento y consideraciones metodológicas

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

Por lo tanto, los datos recopilados serán tratados como un **sondeo exploratorio**, cuyo objetivo es identificar tendencias, patrones y áreas de oportunidad en la

capacitación política para mujeres, en lugar de realizar inferencias estadísticas amplias.

Procedimientos del análisis cuantitativo

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

Limitaciones del enfoque cuantitativo aplicado

1. **Falta de representatividad**: Los resultados del sondeo no reflejan la totalidad de las mujeres militantes del PAN, sino únicamente de aquellas que voluntariamente decidieron participar, por lo que no es posible realizar inferencias estadísticas generalizables.

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

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

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

A pesar de estas limitaciones, el enfoque cuantitativo es valioso como **primer nivel de aproximación diagnóstica**. Permite sistematizar información básica sobre perfiles, percepciones generales, intereses temáticos y barreras

estructurales, que sirven como insumos para fortalecer el diseño de las estrategias formativas con base empírica.

Enfoque cualitativo

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

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

Metodología cualitativa aplicada

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

1. **Análisis de contenido**

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

2. **Análisis del discurso**

- **Propósito**: Explorar cómo las mujeres conceptualizan su liderazgo, la formación recibida y su posición al interior del partido.
- **Proceso**:
    - Identificación de frases clave, estructuras lingüísticas y metáforas.

  - Interpretación de creencias, tensiones discursivas, demandas de cambio o reconocimiento.
- **Resultado esperado**: Comprensión profunda de las narrativas que influyen en el ejercicio del liderazgo femenino.

3. Análisis de sentimientos

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

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

Triangulación metodológica

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

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

Justificación del enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo adoptado permite:

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

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

Delimitar qué se analizará y qué no.

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

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

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

V. Marco Teórico.

Retos para el liderazgo político de las mujeres

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

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

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

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

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

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

representación de las mujeres en las instituciones políticas (Benchakhan & Kulachai, 2023).

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

El tema de la agencia

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

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

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

La agencia implica autonomía y empoderamiento, permitiendo a las mujeres influir en el proceso político y en su desarrollo profesional al interior del PAN. Si existe una percepción de exclusión y falta de acceso a oportunidades debido a factores externos —como el respaldo de líderes, principalmente varones, de

grupos internos— esto limita la capacidad de las mujeres para ejercer esta agencia, reduciendo su impacto al interior del Partido.

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

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

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

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

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

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

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

La Violencia Política en razón de Género

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

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

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

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

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

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

Esta definición amplia y detallada permite identificar los múltiples espacios donde se puede ejercer este tipo de violencia —incluyendo a los partidos políticos— y

subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención, atención y sanción eficaces, así como de generar espacios de formación política con enfoque de género que visibilicen esta problemática y empoderen a las mujeres para enfrentarlas y denunciarlas.

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

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

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

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

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

Para Rodríguez-Moreno (2014), es esencial desarrollar itinerarios de formación y actualización diseñados específicamente para mujeres, abordando sus necesidades particulares y reduciendo las barreras estructurales. Las acciones formativas deben combinar teoría, habilidades prácticas y competencias de comunicación para preparar a las mujeres a desempeñarse en roles políticos. Los

esfuerzos deben centrarse en empoderarlas mediante programas accesibles y efectivos que les permitan integrarse en el ámbito político y participar activamente en la toma de decisiones.

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

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

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

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

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

La relación entre la capacitación y el liderazgo político femenino es fundamental para aumentar su participación y eficacia en la política. La capacitación no solo enseña habilidades técnicas, sino que fomenta redes de apoyo social

fundamentales para el desarrollo del liderazgo femenino. (McGregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S., 2009).

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

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

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

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

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

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

En su origen, la TNA se enfocaba en identificar las discrepancias entre el desempeño actual y el deseado de las personas, con el propósito de diseñar intervenciones formativas correctivas. Actualmente, la evaluación de necesidades abarca tanto una fase diagnóstica, que detecta las brechas existentes, como una

fase correctiva, que busca atender las causas estructurales mediante estrategias integrales, que pueden incluir capacitación formal, mentorías, rediseño organizacional, entre otras acciones. (Iqbal & Khan, 2011)

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

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

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

El diagnóstico de capacitación para el liderazgo político de las mujeres

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

En la Guía metodológica *Mujeres y participación política*, elaborada por el Instituto Nacional Demócrata (NDI), se describe al **diagnóstico de necesidades de capacitación** como un recurso integral diseñado para fortalecer la participación y el liderazgo político de las mujeres, especialmente de comunidades indígenas. Esta

guía forma parte de una serie de cuadernos de trabajo que abordan diversos aspectos de la participación política femenina.

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

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

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

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

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

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

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

Por un lado, las militantes manifestaron una **percepción de insuficiencia** en los contenidos y enfoques de las actividades de capacitación, las cuales no siempre responden a las demandas específicas de liderazgo político que requieren. Por otro

lado, los **obstáculos relacionados con horarios, difusión de la oferta y recursos disponibles** agravan esta desconexión.

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

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

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

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

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

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

La planeación estratégica se define como:

“Una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y

lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen" (Armijo, M., en NDI, 2022).

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

Tales pasos son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué es una competencia?

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

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

Componentes de una competencia:

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

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

Características clave de una competencia:

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

¿Cómo se construye una competencia?

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

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

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

Definición:

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

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

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

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

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

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

Liderazgo Humanista de las Mujeres del PAN

Definición:

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

Conocimientos:

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

Fórmula (actitudes que integran esta competencia):

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

VI. Formulación de hipótesis.

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

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

[1] **Unidad de análisis: Mujeres militantes del PAN en el estado de Coahuila, 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

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

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

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

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

42	¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas...?	Opción múltiple	Si/No	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
43	¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores...?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
44	¿Por qué medios te enteras de la oferta de capacitación del PAN?	Opción múltiple	Invitación por convocatoria, llamada telefónica, correo electrónico, página de internet del PAN, redes sociales, plática entre panistas	9. Canales de comunicación
45	¿En qué red o redes sociales te enteras de las actividades?	Opción múltiple	Whatsapp, X antes twitter, Facebook, Instagram, Tiktok	9. Canales de comunicación
46	¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación?	Respuesta abierta	NA	9. Canales de comunicación
47	¿Deseas agregar algún comentario o recomendación?	Respuesta abierta	NA	General

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 22 de Abril de 2025 y para el caso del estado de Coahuila se cerró el 08 de junio de 2025. Se mantuvo abierta durante 48 días.

Fue respondida por 51 personas, de las cuales 44 (86.27%) 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

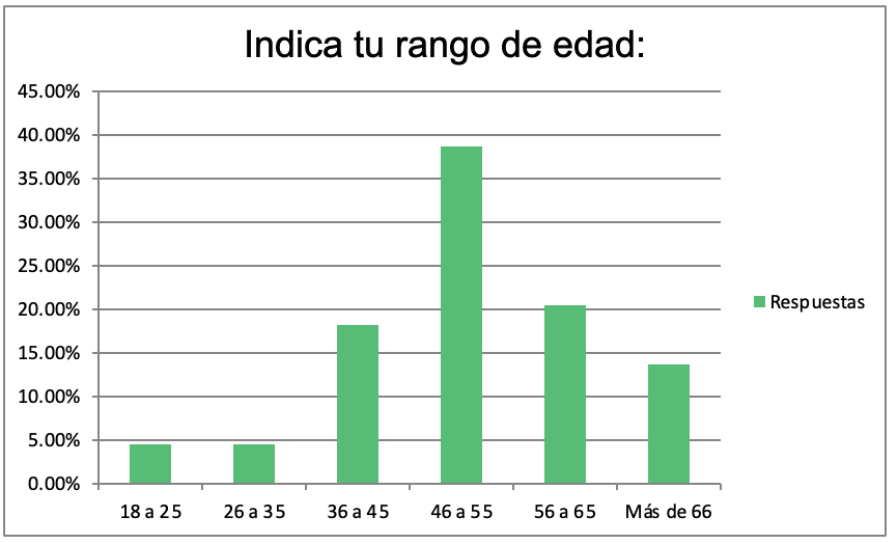
Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	4.55%	2
26 a 35	4.55%	2
36 a 45	18.18%	8
46 a 55	38.64%	17
56 a 65	20.45%	9
Más de 66	13.64%	6
	Respuestas	**44**
	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 perfil etario de las militantes participantes en el estado de Coahuila revela una base activa predominantemente en etapas maduras de vida política y social. El grupo más representado es el de 46 a 55 años, que concentra el 38.64 % del total, seguido por los rangos de 56 a 65 años (20.45 %) y de 36 a 45 años (18.18 %). Esta estructura etaria sugiere que gran parte de la militancia femenina del Partido Acción Nacional en Coahuila cuenta con una trayectoria consolidada, lo que podría traducirse en una participación con altos niveles de compromiso, experiencia organizativa y conocimiento del entorno político local. Sin embargo, esta misma distribución plantea retos en términos de sostenibilidad a largo plazo y renovación generacional.

La escasa presencia de mujeres jóvenes —con apenas un 9.1 % entre los 18 y 35 años— evidencia un déficit de incorporación de nuevos liderazgos femeninos dentro del partido. Esta situación podría estar vinculada a la falta de mecanismos específicos de atracción, formación y participación política dirigidos a juventudes panistas en el estado. Ante este panorama, resulta indispensable diseñar estrategias de inclusión intergeneracional con enfoque de género, que aprovechen la experiencia acumulada de las militantes adultas mientras se promueve activamente la incorporación de mujeres jóvenes. Esto permitirá al PAN en Coahuila consolidar una base militante más dinámica, plural y preparada para responder a los desafíos contemporáneos de representación política.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis permite identificar una concentración territorial significativa en torno a ciertos núcleos urbanos, principalmente Torreón, Saltillo, Monclova, Acuña, Frontera y Piedras Negras. Esta distribución no solo refleja una alta densidad poblacional en estas zonas, sino que también sugiere que son epicentros de participación femenina dentro del Partido Acción Nacional en Coahuila. La reiteración de municipios metropolitanos evidencia que la presencia política de las mujeres panistas tiende a aglutinarse en contextos urbanos donde las estructuras partidistas tienen mayor consolidación y visibilidad institucional.

Sin embargo, la diversidad ortográfica en los nombres de los municipios —por ejemplo, “Torreon” sin acento, “Saltillo” en mayúsculas o “Piedras negras” en minúsculas— revela una falta de estandarización en la captura de datos, lo cual puede dificultar el análisis preciso y el diseño de estrategias territorializadas de fortalecimiento político femenino. Esta situación evidencia la necesidad de profesionalizar los procesos internos de recopilación de información para asegurar diagnósticos certeros y acciones diferenciadas. En clave de género, la desorganización de la información también puede invisibilizar demandas particulares de las mujeres en territorios menos representados como Nadadores, Castaños o San Juan de Sabinas, limitando su inclusión en políticas de formación o liderazgo.

Este mapa territorial de residencia permite pensar en estrategias de intervención focalizadas, reconociendo que los municipios con mayor representación femenina pueden operar como puntos nodales de liderazgo y réplica, desde donde se impulsen redes de mentoría, capacitación y empoderamiento para mujeres panistas en zonas periféricas.

Pregunta 3

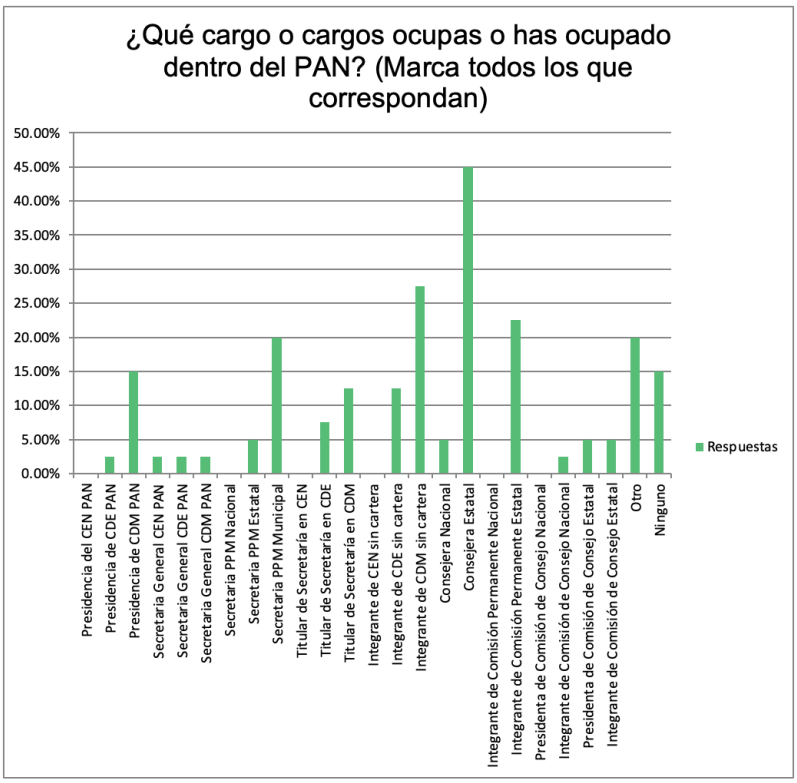
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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	2.50%	1
Presidencia de CDM PAN	15.00%	6
Secretaria General CEN PAN	2.50%	1
Secretaria General CDE PAN	2.50%	1
Secretaria General CDM PAN	2.50%	1
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	5.00%	2
Secretaria PPM Municipal	20.00%	8
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	7.50%	3
Titular de Secretaría en CDM	12.50%	5
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	12.50%	5
Integrante de CDM sin cartera	27.50%	11
Consejera Nacional	5.00%	2
Consejera Estatal	45.00%	18
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	22.50%	9
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	2.50%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	5.00%	2
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	5.00%	2
Otro	20.00%	8
Ninguno	15.00%	6
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**4**

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

El análisis refleja una participación activa en estructuras clave a nivel estatal y municipal. Destaca que el 45 % de las mujeres participantes han sido consejeras estatales, lo que evidencia su presencia significativa en espacios de deliberación y toma de decisiones dentro del partido. Asimismo, el 27.5 % ha ocupado cargos como integrantes del Comité Directivo Municipal sin cartera, y un 22.5 % como integrantes de comisiones permanentes estatales, lo cual sugiere una apropiación sostenida de funciones técnicas y operativas de mediano impacto dentro de las estructuras partidistas.

Sin embargo, la participación en los máximos órganos nacionales del PAN continúa siendo limitada, ya que ninguna de las militantes reportó haber ocupado la presidencia del CEN ni pertenecer a la Comisión Permanente Nacional. Además, la presencia en cargos de presidencia de CDM PAN o titularidades estatales apenas alcanza entre el 2.5 % y el 15 %, lo cual apunta a una representación fragmentada en posiciones de alta dirección política. Este panorama sugiere que, si bien las mujeres panistas de Coahuila han logrado insertarse en diversos niveles

organizacionales, aún enfrentan barreras para acceder a los espacios con mayor capacidad de decisión estratégica, lo que requiere de acciones afirmativas y rutas de fortalecimiento institucional con enfoque de género.

Pregunta 4

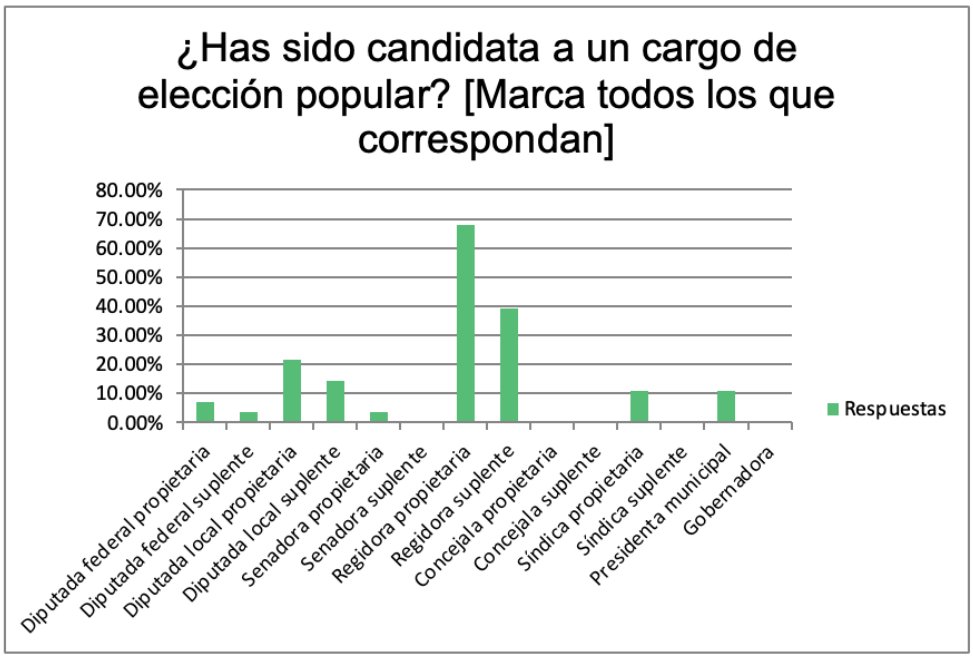
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	7.14%	2
Diputada federal suplente	3.57%	1
Diputada local propietaria	21.43%	6
Diputada local suplente	14.29%	4
Senadora propietaria	3.57%	1
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	67.86%	19
Regidora suplente	39.29%	11
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	10.71%	3
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	10.71%	3
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**16**

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 un enfoque de análisis político con perspectiva de género, la participación de las mujeres panistas de Coahuila como candidatas a cargos de elección popular muestra una distribución altamente concentrada en el ámbito municipal. El 67.86 % de las militantes que participaron en el estudio refirió haber sido candidata a regidora propietaria, lo que convierte a este cargo en el principal espacio de acceso a la representación política formal. Esta cifra refleja un patrón reiterativo en la política local: las mujeres son incorporadas preferentemente en posiciones consideradas de menor poder ejecutivo, lo que indica una estratificación institucional que aún limita su presencia en puestos de toma de decisiones estratégicas.

La segunda categoría con mayor representación es la de regidora suplente, con un 39.29 %, lo cual refuerza el argumento de que muchas trayectorias femeninas en la política municipal son diseñadas para operar en la periferia del poder, con funciones acotadas o subordinadas. Aunque se identifican otros cargos como diputada local propietaria (21.43 %) y suplente (14.29 %), su alcance continúa siendo reducido si se considera la proporción del padrón femenino activo dentro del partido. Esta asimetría revela un sistema de nominaciones que, si bien ha incorporado elementos formales de paridad, sigue sin romper las inercias de reproducción del poder masculino en las candidaturas más influyentes.

La baja presencia de mujeres como candidatas a diputaciones federales (7.14 % propietarias y 3.57 % suplentes), así como su nula participación en candidaturas a gobernadora, senadora o concejala, evidencia que persisten barreras estructurales

tanto al interior del partido como en el ecosistema político-electoral. Estas barreras no solo operan en términos de acceso, sino también en la falta de respaldo, visibilidad y recursos necesarios para que las candidatas puedan competir en igualdad de condiciones. Esta exclusión tácita sugiere que la construcción de liderazgos femeninos todavía se encuentra fuertemente condicionada por prácticas clientelares, jerarquías internas y estructuras de poder cerradas.

Ante este panorama, se vuelve imperante que el Partido Acción Nacional en Coahuila transite hacia una reingeniería de sus procesos de postulación, con una lógica de justicia política sustantiva. Esto implica no sólo garantizar el número de candidaturas para mujeres, sino también dotarlas de autonomía, respaldo institucional y acceso equitativo a los recursos de campaña. Sólo así se podrá avanzar hacia un modelo de representación paritaria y transformadora, que reconozca la capacidad y el derecho de las militantes panistas a ocupar todos los niveles del poder público.

Pregunta 5

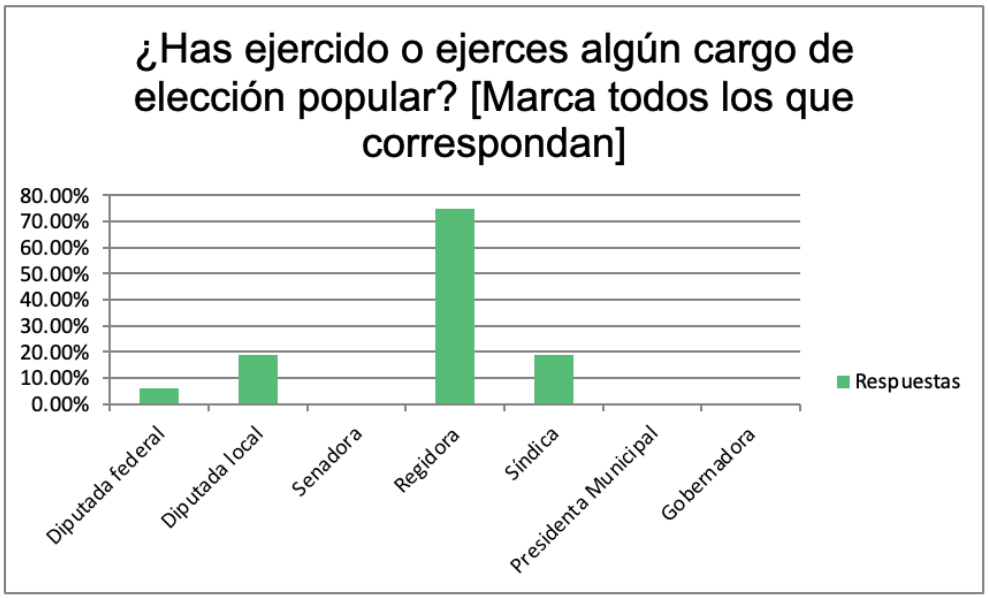
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	6.25%	1
Diputada local	18.75%	3
Senadora	0.00%	0
Regidora	75.00%	12
Síndica	18.75%	3
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**16**
	Omisiones	**28**

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

Desde la dimensión del ejercicio de cargos de elección popular, muestra una fuerte concentración en el nivel municipal. De las 16 mujeres que respondieron esta sección del estudio, el 75 % ha ocupado el cargo de regidora, lo que reafirma una tendencia estructural donde las mujeres acceden con mayor frecuencia a posiciones que, aunque forman parte de la representación política, suelen tener un margen limitado de poder decisional. Esta prevalencia indica que, si bien existen mecanismos de inclusión formal, aún se observa una contención práctica del ascenso femenino hacia puestos de mayor jerarquía dentro del aparato gubernamental.

En términos de pluralidad de representación, la participación como diputadas locales y como síndicas se ubica en un segundo plano, con el 18.75 % de las militantes participantes en cada uno de estos cargos. La diferencia entre haber sido candidatas y haber ejercido efectivamente el cargo es significativa: muchas mujeres logran competir, pero pocas logran consolidar su participación en el ejercicio efectivo de funciones. Este fenómeno puede deberse a múltiples factores, entre ellos las estructuras de poder local, los recursos asignados durante las campañas, el acompañamiento institucional y la persistencia de prácticas patriarcales dentro y fuera del partido.

La virtual ausencia de mujeres que hayan ejercido cargos como presidentas municipales, senadoras o gobernadoras (con porcentajes del 0 %), visibiliza una barrera crítica: la exclusión de las militantes en los niveles más altos de

responsabilidad política. Esta ausencia no es aleatoria, sino el resultado de decisiones sistemáticas en la distribución del poder, que refuerzan jerarquías tradicionales y relegan a las mujeres a esferas secundarias. Lo preocupante no es solo la inexistencia de trayectorias hacia estas posiciones, sino la naturalización de esa exclusión en el diseño interno del partido y en su lógica de postulación.

Para revertir este patrón, es indispensable activar políticas de acción afirmativa que promuevan el acceso real y sostenido de mujeres a cargos de alta responsabilidad. Este proceso no puede reducirse a un cumplimiento aritmético de la paridad, sino que debe ir acompañado de procesos de formación, fortalecimiento de liderazgos locales, recursos diferenciados y redes de acompañamiento institucional. Solo así el PAN en Coahuila podrá convertirse en una fuerza política capaz de reflejar y proyectar la pluralidad de su militancia femenina en todas las dimensiones del poder público.

Pregunta 6

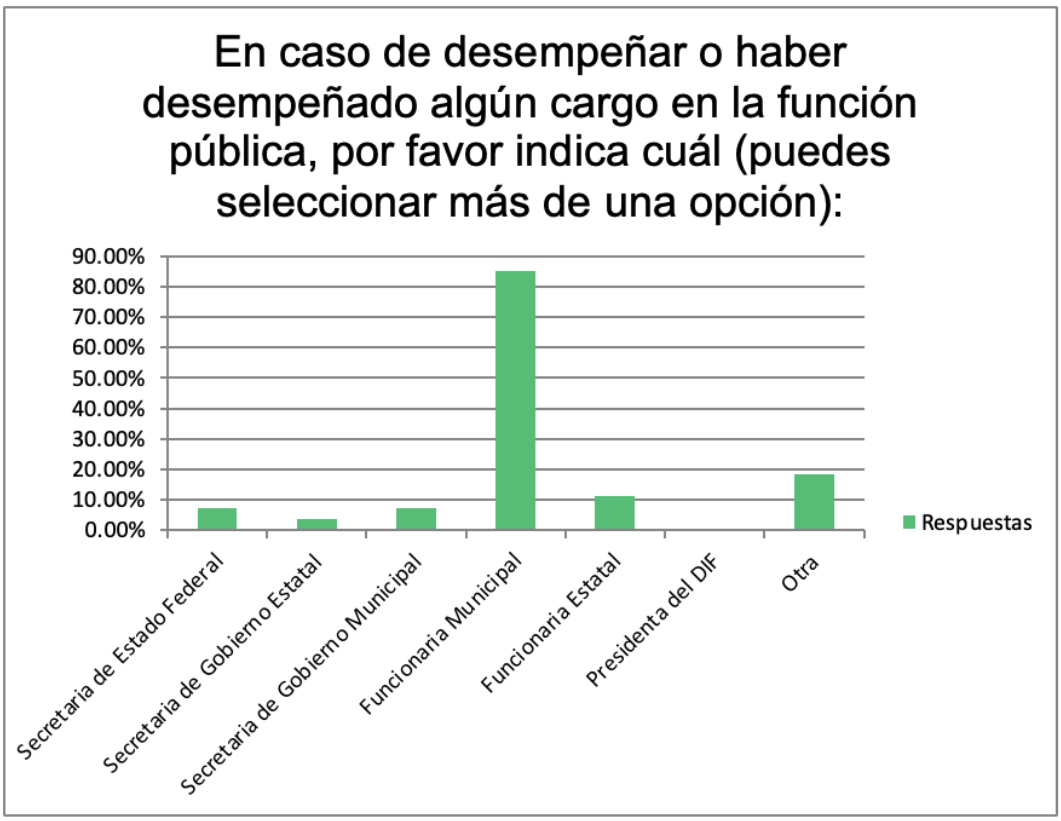
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	7.41%	2
Secretaria de Gobierno Estatal	3.70%	1
Secretaria de Gobierno Municipal	7.41%	2
Funcionaria Municipal	85.19%	23
Funcionaria Estatal	11.11%	3
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	18.52%	5
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**17**

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

El ejercicio profesional de las militantes panistas en Coahuila dentro de la función pública refleja una marcada presencia en el ámbito municipal. De las 27 mujeres que participaron en esta sección del estudio, el 85.19 % señaló haber desempeñado cargos como funcionarias municipales, lo que posiciona este nivel de gobierno como el principal espacio de participación institucional para las mujeres panistas en el estado. Esta tendencia evidencia una fuerte concentración de la trayectoria pública femenina en entornos locales, donde si bien pueden ejercer incidencia territorial, el margen de maniobra para influir en decisiones estructurales continúa siendo limitado.

En menor proporción, se identificó la participación de mujeres como funcionarias estatales (11.11 %), secretarias de estado federales y de gobierno municipal (ambas con 7.41 %), y en una sola ocasión como secretaria de gobierno estatal (3.70 %). El hecho de que la figura de presidenta del DIF no haya sido ocupada por ninguna de las militantes participantes contrasta con una narrativa tradicional donde ese cargo es comúnmente vinculado a liderazgos femeninos. Este dato sugiere un cambio de enfoque en los perfiles que las mujeres están construyendo dentro del servicio

público, dejando atrás posiciones simbólicas para buscar funciones con mayor contenido técnico y operativo.

Una categoría que merece especial atención es la de “Otra”, reportada por el 18.52 % de las participantes. Este dato, aunque disperso en cuanto a su contenido específico, podría estar capturando experiencias profesionales fuera del organigrama tradicional, como asesorías técnicas, coordinación de proyectos o representación en organismos descentralizados. Su existencia apunta a una diversificación incipiente en los caminos que las mujeres trazan dentro del aparato gubernamental, lo que puede representar oportunidades para consolidar perfiles con competencias diferenciadas y agendas propias.

Este patrón de inserción institucional exige que las estrategias de formación, visibilización y acompañamiento se adapten al entorno municipal, sin perder de vista la necesidad de construir puentes que impulsen el ascenso hacia espacios de mayor responsabilidad política. Las mujeres panistas en Coahuila no solo están ocupando cargos públicos; están disputando territorios institucionales, enfrentando resistencias y generando aprendizajes colectivos que deben ser capitalizados para fortalecer la presencia femenina en todos los niveles de gobierno.

Pregunta 7

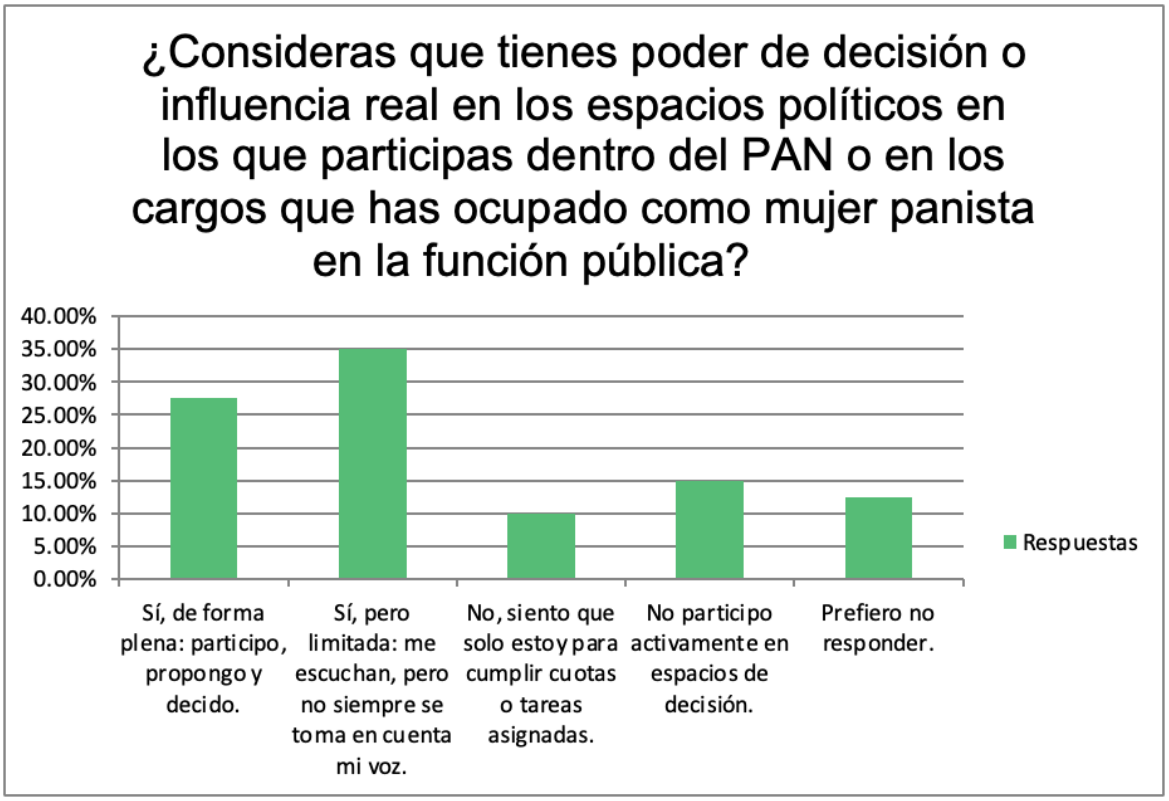
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	27.50%	11
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi vo	35.00%	14
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	10.00%	4
No participo activamente en espacios de decisión.	15.00%	6
Prefiero no responder.	12.50%	5
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**4**

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

Los datos reflejan una percepción ambivalente sobre el poder de decisión real que tienen las mujeres panistas en Coahuila dentro del Partido Acción Nacional y en los espacios institucionales que han ocupado. Si bien el 27.5 % de las militantes participantes afirma ejercer dicho poder de manera plena —participando, proponiendo y decidiendo—, una proporción aún mayor (35 %) reconoce que su participación es escuchada, pero que no siempre se traduce en toma de decisiones efectiva. Este matiz indica que, aunque existe un margen para expresar ideas, el peso real de esas voces aún está condicionado por estructuras jerárquicas y mecanismos partidistas que limitan su impacto.

Al analizar los datos más críticos, un 10 % de las participantes manifiesta sentirse integrada sólo para cumplir con cuotas o tareas asignadas, sin reconocimiento sustantivo de su liderazgo o agencia política. A ello se suma un 15 % que declara no participar activamente en espacios de decisión, lo cual podría interpretarse como una autoexclusión estratégica derivada de experiencias previas de exclusión, o

como resultado de la falta de oportunidades reales para acceder a puestos donde las decisiones se deliberan y ejecutan. Este tipo de respuestas no sólo dan cuenta de las barreras internas al partido, sino también del desgaste emocional e institucional que genera en las mujeres la simulación de inclusión.

Un aspecto revelador es el 12.5 % que optó por no responder a la pregunta, lo cual podría reflejar una tensión entre lo que se vive y lo que se puede decir públicamente dentro de la cultura organizacional panista. Esta omisión no debe ser leída como desinterés, sino como un indicio de que persiste un entorno en el que expresar desacuerdo o señalar prácticas excluyentes puede tener costos políticos o personales. La existencia de este silencio político evidencia la urgencia de generar condiciones más seguras y horizontales para que las mujeres expresen su experiencia y aspiraciones.

A partir de este análisis, resulta indispensable repensar las estrategias internas del PAN en Coahuila para garantizar que la participación femenina no se reduzca a una formalidad. Las trayectorias de las mujeres militantes requieren de mecanismos que aseguren su incorporación en procesos de deliberación con impacto real, en estructuras de representación sustantiva y en espacios donde su voz se convierta en política pública, propuesta de agenda o decisión estratégica. Solo así se podrá transformar el reconocimiento simbólico en poder político tangible.

Pregunta 8

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

Los testimonios recopilados sobre los factores que han facilitado o limitado la capacidad de tomar decisiones dentro del partido evidencian una marcada asimetría en la participación interna. Una parte significativa de las militantes participantes expresa que, a pesar de su disposición o experiencia, las decisiones están concentradas en grupos cerrados, liderazgos permanentes o figuras tradicionalmente favorecidas, lo que obstaculiza el acceso a los espacios deliberativos. Esta estructura vertical y jerárquica genera desconfianza, falta de motivación y percepciones de exclusión que impactan negativamente en la cohesión interna y el sentido de pertenencia partidista.
Por otro lado, el centralismo de las decisiones aparece como una barrera transversal. Numerosas participantes señalaron que los comités estatales o nacionales toman decisiones unilaterales, sin considerar a las bases municipales o a las militantes que participan activamente en campaña o en estructuras locales. Esta desconexión estructural entre el nivel operativo y la dirigencia reproduce una lógica de poder vertical, que invisibiliza a muchas mujeres con trayectoria territorial, pero sin cargos visibles o vínculos con los “grupos fuertes” del partido.

Algunas mujeres mencionan que sus aportaciones son escuchadas únicamente cuando ocupan cargos formales de dirigencia, o bien, que han sido tomadas en

cuenta por tener afinidad con ciertos liderazgos. Sin embargo, esto confirma que la posibilidad de incidir depende más de la pertenencia a círculos internos que del mérito político o del trabajo de base, lo cual desincentiva la participación crítica y obstaculiza el desarrollo de nuevos liderazgos, especialmente jóvenes y femeninos.

También se identifican factores positivos: en casos donde existen liderazgos femeninos abiertos al diálogo o se promueve la comunicación horizontal, las mujeres reportan una mayor posibilidad de proponer, opinar y contribuir con ideas estratégicas. Esto sugiere que la democratización interna no es imposible, pero requiere una voluntad organizativa que elimine prácticas clientelares y fomente la participación efectiva de toda la militancia, especialmente de las mujeres que históricamente han sido marginadas del proceso de toma de decisiones.

Pregunta 9

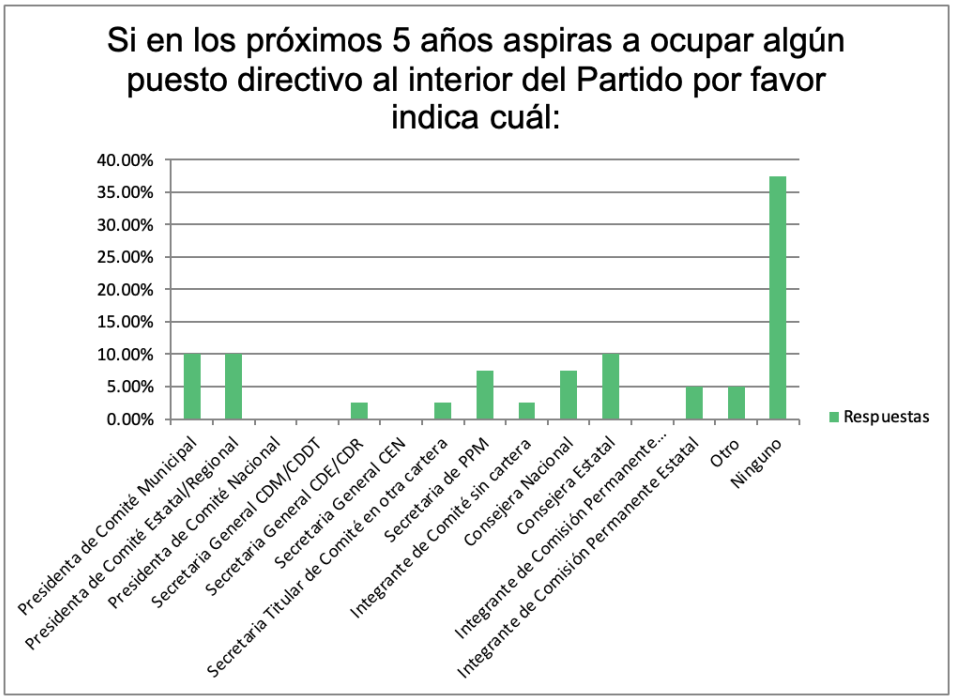
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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	10.00%	4
Presidenta de Comité Estatal/Regional	10.00%	4
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	2.50%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	2.50%	1
Secretaria de PPM	7.50%	3
Integrante de Comité sin cartera	2.50%	1
Consejera Nacional	7.50%	3
Consejera Estatal	10.00%	4
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.00%	2
Otro	5.00%	2
Ninguno	37.50%	15
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**4**

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 aspiraciones de liderazgo entre las militantes participantes en Coahuila revela un panorama dual: por un lado, se identifica un grupo activo de mujeres que manifiestan interés en ocupar puestos directivos en los próximos cinco años; por otro, se mantiene una proporción considerable de quienes no proyectan asumir responsabilidades de conducción partidista en el corto plazo. Un 37.5 % de las participantes respondió que no aspira a ningún cargo directivo, lo cual puede interpretarse tanto como un reflejo de barreras estructurales no superadas, como de una falta de condiciones favorables para ejercer liderazgo dentro de las dinámicas internas del partido.

Dentro del grupo que sí expresó interés por ocupar posiciones estratégicas, destaca la aspiración a presidir Comités Municipales y Estatales con un 10 % cada uno, lo cual señala una vocación clara por fortalecer el nivel territorial del PAN, desde donde se construyen redes de operación política y de formación de cuadros. Este interés por las estructuras locales sugiere que las mujeres visualizan dichos espacios como puntos de partida para ampliar su incidencia en la vida partidista. Asimismo, otras posiciones como la Secretaría de PPM (7.5 %), la Consejería Nacional (7.5 %) y la Consejería Estatal (10 %) también fueron mencionadas, lo que denota una búsqueda de representación tanto operativa como deliberativa.

Un aspecto revelador es la baja proyección hacia cargos de alta conducción nacional, como la Presidencia del Comité Nacional o la Secretaría General del CEN, en donde se registraron 0 % de respuestas. Esta omisión no debe interpretarse como desinterés, sino como señal de que aún existen techos de cristal y estructuras jerárquicas rígidas que limitan las trayectorias ascendentes de las mujeres. La presencia de un 5 % de respuestas en la categoría “otro” podría indicar aspiraciones menos convencionales o no contempladas formalmente, lo cual invita a ampliar el espectro de liderazgos posibles más allá de los órganos tradicionales.

Este análisis sugiere que para fortalecer una participación femenina sustantiva en Coahuila, el PAN debe no sólo visibilizar estos liderazgos emergentes, sino también ofrecer rutas claras de ascenso y capacitación con perspectiva de género. Las trayectorias de las militantes requieren ser acompañadas por estructuras institucionales que fomenten su continuidad, reconozcan sus capacidades y traduzcan sus aspiraciones en cargos de decisión real. Apostar por esta agenda de liderazgo incluyente permitirá que el capital político femenino contribuya de forma tangible a la renovación partidista.

Pregunta 10

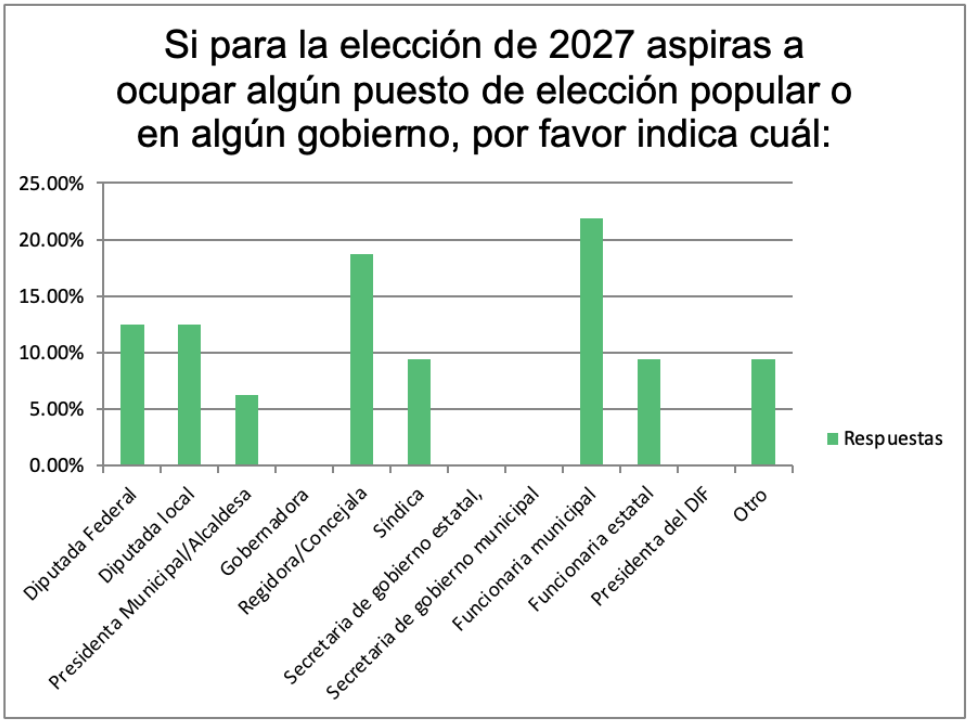
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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	12.50%	4
Diputada local	12.50%	4
Presidenta Municipal/Alcaldesa	6.25%	2
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	18.75%	6
Síndica	9.38%	3
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	21.88%	7
Funcionaria estatal	9.38%	3
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	9.38%	3
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**12**

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 revelan una diversidad de intereses y una clara disposición a continuar en la vida pública. La opción de "funcionaria municipal" fue la más seleccionada (21.88 %), lo que pone en evidencia que muchas de las participantes buscan continuidad o mayor consolidación en los niveles locales de gobierno. Esto puede interpretarse como un reflejo tanto de la experiencia previa en ese ámbito como de la percepción de mayor viabilidad o accesibilidad para lograr estos cargos, en comparación con niveles estatales o federales.

Un grupo significativo también manifestó interés en las posiciones de regidora o concejala (18.75 %) y diputada federal o local (12.5 % respectivamente). Este patrón sugiere una tendencia de las militantes a participar en espacios legislativos, donde pueden incidir directamente en la formulación de políticas públicas con enfoque de género. Es destacable que no se registraron aspiraciones para la gubernatura o para las secretarías de gobierno estatal o municipal, lo que visibiliza las barreras simbólicas o estructurales que persisten para que las mujeres visualicen su liderazgo en cargos de mayor jerarquía ejecutiva.

Otro dato relevante es el 9.38 % que expresó aspiraciones para el cargo de síndica, así como para funciones administrativas dentro de la estructura estatal. Aunque

representan un porcentaje menor, estas opciones revelan que existe interés por incidir en la vigilancia de recursos y en áreas estratégicas para la transparencia y la rendición de cuentas. La opción “otro”, también con 9.38 %, sugiere aspiraciones diversas que probablemente escapan a los marcos institucionales más tradicionales del partido, lo cual podría estar relacionado con perfiles técnicos, asesores o activismo territorial.

El hecho de que 12 mujeres omitieran esta pregunta (37.5 % del total) también es indicativo: podría obedecer a una falta de claridad en sus trayectorias políticas futuras o, en su defecto, a un desencanto con las posibilidades reales de participación dentro del partido. Este segmento requiere atención específica, ya que puede reflejar desde desmovilización hasta ausencia de mecanismos efectivos de formación, mentoría o promoción interna. La estrategia de liderazgo femenino del PAN en Coahuila deberá enfocarse en romper estos techos de aspiración mediante esquemas que impulsen el crecimiento político sostenido y equitativo entre sus militantes.

Pregunta 11

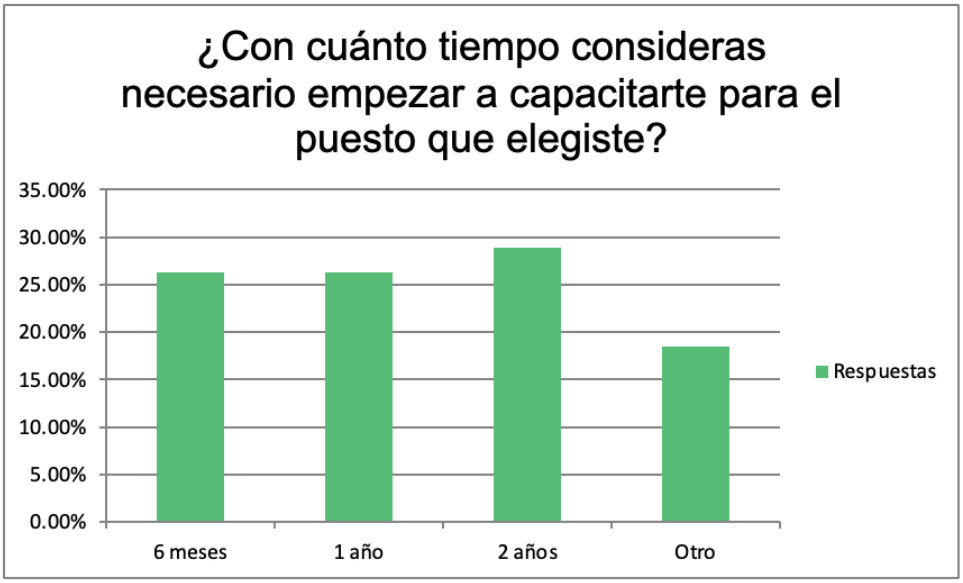
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	26.32%	10
1 año	26.32%	10
2 años	28.95%	11
Otro	18.42%	7
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**6**

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

El 28.95 % de las participantes considera que es necesario comenzar con al menos dos años de anticipación, lo cual sugiere una valoración profunda de los procesos formativos a largo plazo. Esta perspectiva indica que una parte importante de la militancia femenina reconoce que el desarrollo de competencias políticas, administrativas y de representación no puede improvisarse, sino que requiere planificación, acompañamiento y entrenamiento continuo.

Por otra parte, hay una proporción idéntica (26.32 %) que opta por iniciar su preparación con uno o seis meses de anticipación. Este grupo, si bien también reconoce la necesidad de capacitación, parece responder a una lógica más coyuntural o reactiva, quizás influenciada por experiencias previas de nombramientos o candidaturas de último momento. La existencia de este segmento apunta a la urgencia de institucionalizar programas de formación permanente y no únicamente cursos intensivos o esporádicos al margen de los procesos electorales.

El 18.42 % restante respondió bajo la opción “otro”, lo cual abre la posibilidad de que algunas militantes propongan esquemas de capacitación alternativos, adaptados a sus propios contextos, trayectorias o tiempos disponibles. Esta heterogeneidad en las respuestas resalta la necesidad de diseñar rutas formativas diferenciadas: algunas intensivas y cortas, otras modulares y prolongadas, y todas ellas con mecanismos de evaluación que garanticen aprendizajes efectivos y aplicables a sus aspiraciones políticas.

Esta diversidad de tiempos percibidos para la preparación refleja la pluralidad de trayectorias que existen al interior del PAN en Coahuila. Reconocer estos distintos ritmos de desarrollo no solo implica flexibilidad institucional, sino también una apuesta firme por el fortalecimiento del liderazgo femenino con una perspectiva de carrera política. Diseñar planes de formación que acompañen a las militantes desde el diagnóstico de sus habilidades hasta la consolidación de su ejercicio político permitirá reducir brechas de acceso al poder, elevar la calidad de la representación y robustecer la vida democrática del partido.

Pregunta 12

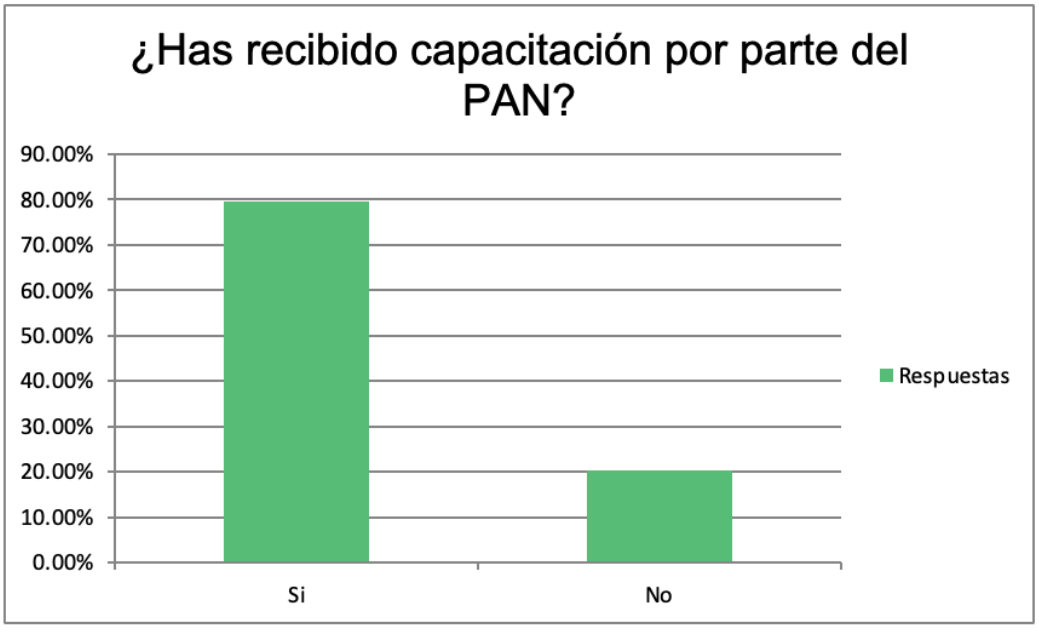
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	79.55%	35
No	20.45%	9
	Respuestas	**44**
	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

El 79.55 % de las participantes afirma haber recibido algún tipo de capacitación, lo que evidencia una cobertura significativa en los esfuerzos institucionales del partido para dotar a sus cuadros femeninos de herramientas técnicas y políticas. Este dato es alentador, pues sugiere la existencia de una estructura activa de formación, al menos en términos de cobertura básica.

No obstante, el 20.45 % de las militantes participantes señala no haber recibido ningún tipo de capacitación, lo cual plantea una alerta respecto a las brechas que persisten en la estrategia de formación, ya sea por falta de alcance territorial, por desarticulación con los comités locales, o por ausencia de mecanismos de inclusión sostenida. Este dato sugiere la necesidad de una política de capacitación más transversal, con especial atención a las militantes que se encuentran fuera de los círculos de toma de decisiones o en municipios con menor infraestructura organizativa.

El hecho de que casi una de cada cinco mujeres militantes no haya tenido acceso a estos espacios de aprendizaje limita su potencial de incidencia dentro del partido y su proyección en los espacios públicos. Esta situación refuerza la importancia de establecer una política formativa con enfoque de igualdad sustantiva, donde se prioricen los territorios con menor cobertura, y se asegure la continuidad, pertinencia y calidad de los contenidos.

Para fortalecer la eficacia política del PAN en Coahuila, resulta indispensable garantizar que la totalidad de sus militantes tengan acceso a procesos de formación estructurados, actualizados y sensibles a las realidades de género. A partir de estos hallazgos, el diseño de un sistema estatal de capacitación continua, flexible y descentralizada, se presenta no sólo como una respuesta a una necesidad identificada, sino como una estrategia transformadora para renovar el liderazgo femenino panista y posicionarlo con fuerza en los escenarios electorales y de gobierno.

Pregunta 13

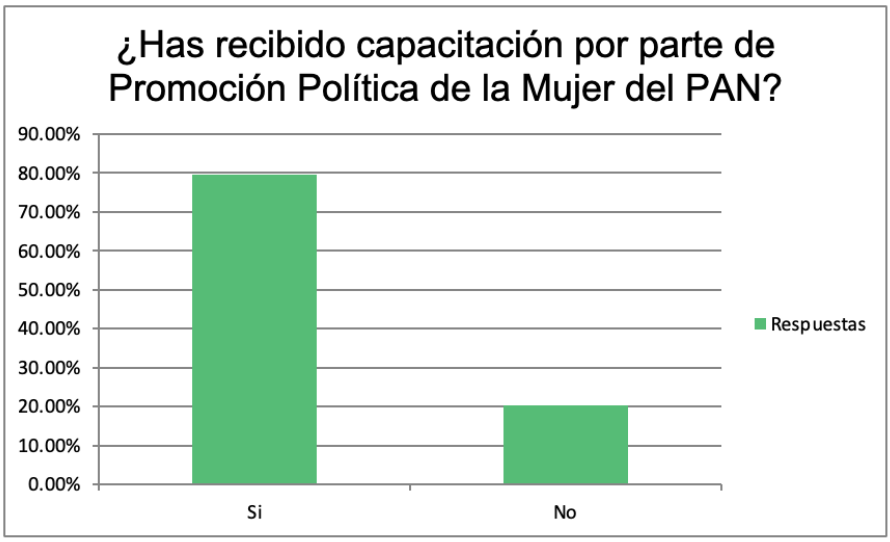
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	79.55%	35
No	20.45%	9
	Respuestas	**44**
	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

La visualización de los datos permite observar que un 79.55 % de las militantes que participaron en el estudio en Coahuila han recibido algún tipo de capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN (PPM). Este indicador evidencia un esfuerzo institucional sostenido en materia de formación política con enfoque de género, lo cual constituye un activo estratégico para el partido en términos de desarrollo de capacidades internas. Esta cobertura es un reflejo del interés por profesionalizar la militancia femenina y posicionar nuevos liderazgos desde una visión más inclusiva.

Por otra parte, un 20.45 % de las participantes manifiesta no haber accedido aún a estas capacitaciones, lo cual sugiere la persistencia de ciertos vacíos en la cobertura territorial o comunicacional de los programas formativos. Este grupo representa una franja que, si bien minoritaria, resulta crítica para evaluar los alcances reales de las políticas de fortalecimiento del liderazgo femenino dentro del PAN. La ausencia de participación puede estar vinculada a factores como la descentralización operativa de los comités, la escasa difusión de las convocatorias o incluso la falta de identificación con las metodologías implementadas.

Este resultado plantea la necesidad de innovar en las estrategias de alcance, reforzando la descentralización de contenidos formativos, incorporando herramientas digitales de fácil acceso y fortaleciendo alianzas con liderazgos locales para facilitar la convocatoria. Asimismo, se sugiere implementar mecanismos de evaluación continua que permitan monitorear no sólo el número de

mujeres capacitadas, sino también la aplicabilidad de los contenidos y su impacto en la trayectoria política de las militantes.

El hecho de que una mayoría significativa haya recibido formación por parte de PPM es indicio de un andamiaje institucional en marcha, sin embargo, la consolidación de liderazgos femeninos requiere que esa capacitación esté articulada con procesos de mentoría, participación efectiva y acceso real a espacios de decisión. De esta forma, Promoción Política de la Mujer no sólo será un instrumento de formación, sino un catalizador de transformación estructural al interior del partido en Coahuila.

Pregunta 14

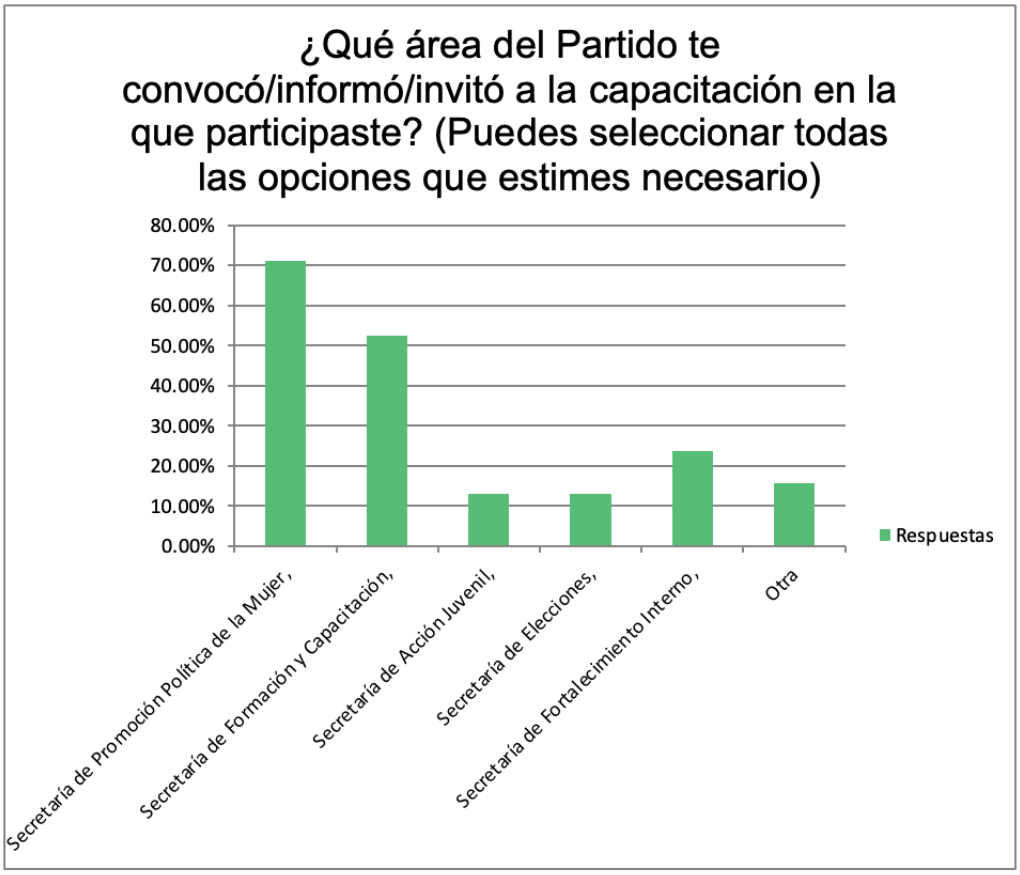
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	71.05%	27
Secretaría de Formación y Capacitación,	52.63%	20
Secretaría de Acción Juvenil,	13.16%	5
Secretaría de Elecciones,	13.16%	5
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	23.68%	9
Otra	15.79%	6
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**6**

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

Este dato confirma el rol central de PPM como motor formativo y articulador de liderazgos femeninos en el PAN en Coahuila, lo cual consolida su relevancia estratégica en la promoción de la igualdad sustantiva dentro del partido. La alta incidencia de esta secretaría también refuerza la percepción de que el enfoque de género ha sido institucionalizado de manera operativa en el diseño de la oferta formativa.

En segundo lugar se posiciona la Secretaría de Formación y Capacitación, con un 52.63 %, lo cual denota una interacción sólida entre los procesos de capacitación general y los programas específicos dirigidos a mujeres. Esta combinación puede ser leída como una buena práctica: la articulación entre contenidos técnicos y temáticas de liderazgo con perspectiva de género puede fortalecer trayectorias políticas más integrales. No obstante, esta dualidad también indica que el partido podría consolidar una estructura más transversal de convocatorias, evitando que las capacitaciones sigan dependiendo mayoritariamente de áreas segmentadas.

Por su parte, las Secretarías de Acción Juvenil y de Elecciones, ambas con 13.16 %, así como la Secretaría de Fortalecimiento Interno (23.68 %), reflejan una participación comparativamente menor en la tarea de convocatoria. Esto puede sugerir una desconexión entre estas áreas y los procesos de formación dirigidos a mujeres, o bien una oportunidad no aprovechada para integrar sus agendas con un enfoque de desarrollo de liderazgos femeninos. Reforzar esta vinculación podría diversificar los perfiles convocantes y generar una formación más descentralizada, atendiendo tanto juventudes como liderazgos emergentes.

Finalmente, el 15.79 % de quienes eligieron la opción “Otra” apunta a un fenómeno relevante: existe una proporción de militantes que ha sido convocada por canales alternativos, lo cual podría incluir gestiones directas de comités municipales, redes informales o liderazgos independientes. Este hallazgo sugiere la importancia de mapear y fortalecer estos mecanismos no oficiales de convocatoria, ya que representan espacios valiosos para amplificar el alcance de la formación política con perspectiva de género.

Pregunta 15

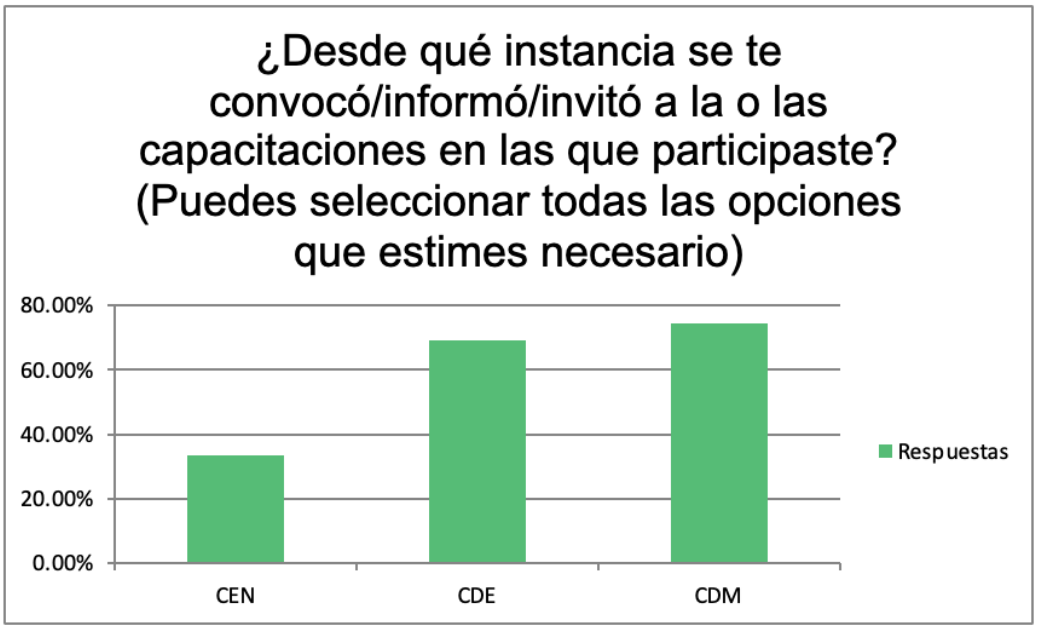
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	33.33%	13
CDE	69.23%	27
CDM	74.36%	29
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**5**

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 74.36 % de las participantes reportó haber sido contactada a través del Comité Directivo Municipal (CDM), lo que refleja una operatividad de base activa, cercana a las militancias territoriales. Este dato subraya la importancia estratégica del CDM como punto de enlace directo con las mujeres panistas, así como su rol central en la difusión y promoción de oportunidades formativas.

Por su parte, el Comité Directivo Estatal (CDE) fue mencionado por el 69.23 % de las militantes participantes, lo que indica un buen nivel de articulación entre la estructura estatal y los liderazgos femeninos. Esta cifra permite observar que, si bien los CDM son quienes tienen mayor presencia inmediata, el CDE mantiene una coordinación sólida y complementaria que puede ser aprovechada para fortalecer las rutas de capacitación continua, particularmente aquellas que requieren mayor especialización o recursos logísticos.

La participación del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) fue menor, con un 33.33 % de menciones. Este dato puede interpretarse en dos sentidos: por un lado, evidencia que las acciones nacionales tienen un alcance limitado en los municipios, posiblemente por la distancia operativa; por otro, abre un área de oportunidad para que el CEN fortalezca su presencia formativa a través de alianzas con los comités estatales y municipales, asegurando la implementación de contenidos de alto impacto con perspectiva nacional y territorial.

Este patrón de distribución sugiere que el modelo de descentralización funcional del PAN en materia de capacitación ha generado resultados favorables en el plano municipal, pero requiere ajustes estratégicos en su coordinación vertical. Para maximizar la cobertura y efectividad de los programas, es esencial crear mecanismos integrados entre CEN, CDE y CDM, que no sólo distribuyan funciones, sino que compartan métricas, recursos y resultados. Esta sinergia puede garantizar que los procesos formativos lleguen a más mujeres con pertinencia, continuidad y visión estratégica.

Pregunta 16

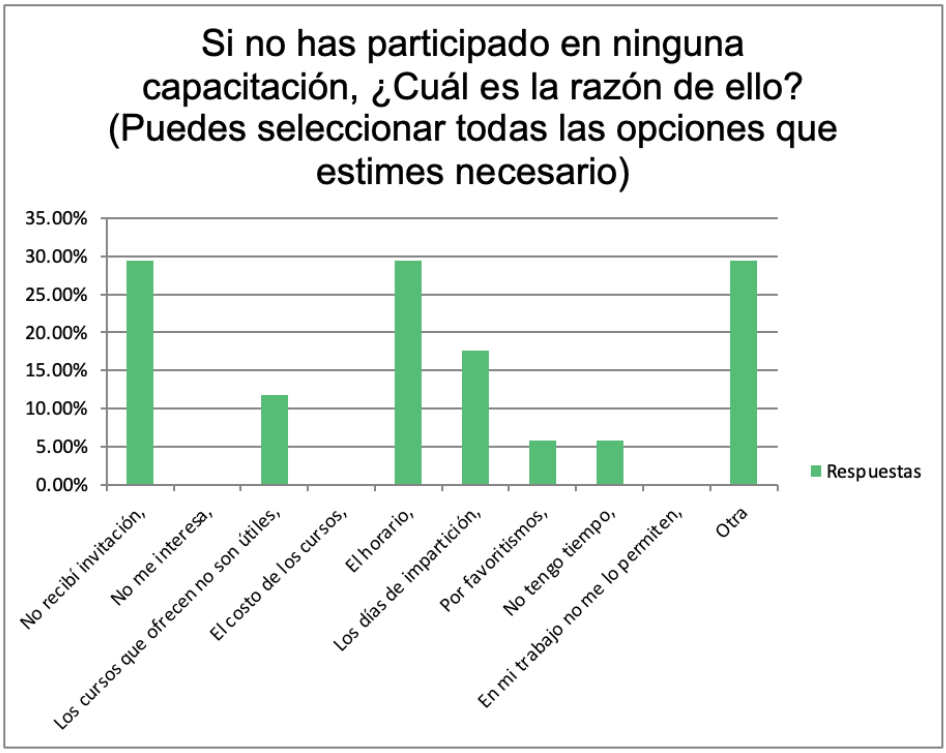
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	29.41%	5
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	11.76%	2
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	29.41%	5
Los días de impartición,	17.65%	3
Por favoritismos,	5.88%	1
No tengo tiempo,	5.88%	1
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	29.41%	5
	Respuestas	**17**
	Omisiones	**27**

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 revela una serie de obstáculos estructurales y operativos que limitan el acceso efectivo a las herramientas formativas. Tres razones fueron señaladas con igual porcentaje: “no recibí invitación”, “el horario” y “otra”, cada una con el 29.41 % de las respuestas. Estos datos muestran que, más allá del interés personal, existen deficiencias en los canales de difusión, problemas de conciliación entre tiempos institucionales y realidades personales, así como razones específicas no contempladas en el cuestionario que merecen un análisis cualitativo adicional.

Otro factor que destaca es la incompatibilidad de los días de impartición de los cursos con las agendas personales, mencionada por el 17.65 % de las participantes. Esta respuesta refuerza la necesidad de replantear los calendarios de formación desde una perspectiva flexible, considerando los múltiples roles que desempeñan las mujeres dentro y fuera del ámbito político. Además, el 11.76 % expresó que los cursos ofrecidos “no son útiles”, lo que sugiere una brecha entre los contenidos impartidos y las necesidades percibidas por las militantes. Esto pone sobre la mesa la urgencia de rediseñar las metodologías y enfoques, integrando una planeación participativa con retroalimentación activa.

Un grupo menor mencionó causas relacionadas con “favoritismos” y “falta de tiempo”, ambos con un 5.88 %. Aunque estas cifras son porcentualmente menores, reflejan barreras significativas: por un lado, la percepción de prácticas excluyentes dentro del partido que desincentivan la participación; y por otro, la falta de condiciones materiales para que las mujeres puedan dedicar tiempo a su formación política. Estas dimensiones deben abordarse con estrategias de inclusión y reconocimiento de trayectorias diversas, en especial de quienes participan desde espacios comunitarios o con menos visibilidad institucional.

Este conjunto de razones pone en evidencia que la baja participación en las capacitaciones no responde a una falta de interés, sino a un sistema de difusión y programación que requiere ser más accesible, representativo y contextualizado. Superar estas barreras implica articular esfuerzos interinstitucionales que garanticen una cobertura eficiente, equitativa y sensible a las distintas realidades que atraviesan las mujeres militantes del PAN. La legitimidad del liderazgo femenino se fortalece cuando la formación no sólo es ofrecida, sino diseñada para ser accesible, útil y justa.

Pregunta 17

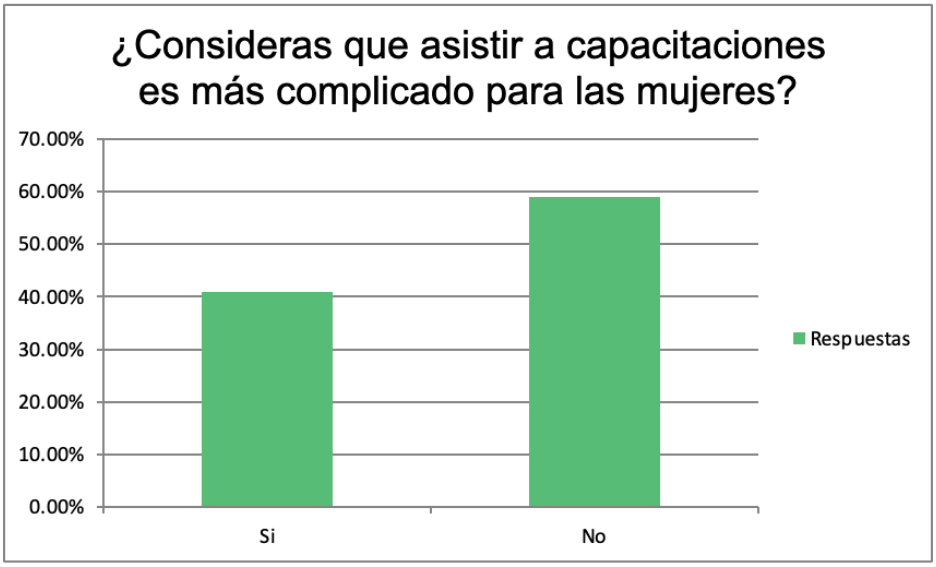
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	40.91%	18
No	59.09%	26
	Respuestas	**44**
	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

La información recopilada revela una distribución relevante: el 40.91 % de las militantes participantes considera que asistir a estos espacios formativos representa mayores complicaciones para las mujeres, mientras que el 59.09 % indica que no percibe dicha diferencia. Este dato, lejos de ser concluyente, abre la posibilidad de explorar las múltiples capas que conforman la experiencia de las mujeres en su trayectoria política, evidenciando tensiones entre la normatividad institucional y las realidades vividas.

El grupo que reconoce mayores barreras probablemente esté aludiendo a factores como las responsabilidades de cuidado, la doble o triple jornada laboral, los recursos logísticos necesarios (como traslados o tiempos disponibles), así como las dinámicas patriarcales que suelen cuestionar la presencia activa de las mujeres en espacios de liderazgo y desarrollo político. Este porcentaje evidencia que, para una parte significativa de las militantes, la participación en capacitaciones exige esfuerzos adicionales que deben ser reconocidos y atendidos por las estructuras partidarias.

Por otro lado, la mayoría que no percibe mayores complicaciones podría estar representando a mujeres con trayectorias políticas más consolidadas, con acceso a redes de apoyo o situadas en contextos urbanos donde las condiciones estructurales favorecen el acceso a la capacitación. Este grupo no deslegitima las barreras que otras militantes viven, pero sí da cuenta de una heterogeneidad en los

entornos desde los cuales se ejerce la militancia femenina, lo que refuerza la necesidad de enfoques territoriales diferenciados.
Diseñar estrategias que respondan a estas realidades disímiles implica incorporar acciones afirmativas, ajustes en los formatos de capacitación (híbridos, horarios flexibles, opciones modulares) y un trabajo permanente con los liderazgos locales para garantizar que ninguna mujer vea limitada su formación por motivos estructurales o culturales. La formación política efectiva no debe darse pese a las condiciones, sino gracias a una estructura que reconozca, valore y acompañe las realidades diversas de las militantes del PAN.

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?

La mayoría de las mujeres que participaron en el estudio identificaron barreras para asistir a capacitaciones mencionaron el cuidado de los hijos, las labores domésticas y la dificultad para articular los tiempos familiares, laborales y políticos como factores determinantes que dificultan o impiden su participación activa.

Una de las tensiones más recurrentes tiene que ver con la doble o triple jornada que enfrentan las mujeres: muchas son trabajadoras formales o informales, jefas de familia, responsables del hogar y, además, buscan abrirse paso en el ámbito político. Esta condición multiplica sus responsabilidades y disminuye la posibilidad de destinar tiempo para capacitarse, especialmente cuando las sesiones no contemplan horarios accesibles o estrategias que consideren esta realidad. La rigidez en los horarios y la falta de apoyos estructurales, como transporte, cuidado infantil o alternativas virtuales flexibles, agravan esta situación.

Otro hallazgo relevante está vinculado al aislamiento territorial y las condiciones de inequidad regional. Militantes de municipios alejados o rurales señalaron la dificultad para trasladarse a sedes de capacitación localizadas en cabeceras o capitales, lo que no solo implica tiempo y recursos, sino también dejar desatendidos compromisos familiares. En estos casos, la falta de apoyo institucional y de acompañamiento logístico refuerza la brecha entre mujeres con acceso a capital político y aquellas que, pese a su vocación, encuentran barreras casi insalvables.

Además, se hace evidente un llamado a revisar los métodos de convocatoria y la inclusión real dentro de las estructuras partidistas. Las mujeres expresan que no siempre son convocadas, que existe favoritismo o círculos cerrados en la asignación de espacios formativos, y que se requieren mecanismos de apoyo diferenciados según el perfil, el contexto y la disponibilidad de las militantes. Este diagnóstico sugiere que el PAN debe repensar de manera integral su modelo de formación política con perspectiva de género, garantizando acceso equitativo y efectivo a las oportunidades de desarrollo político.

Pregunta 19

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

Las respuestas revelan una amplia gama de barreras estructurales, sociales, económicas y organizacionales que inciden directamente en el acceso equitativo a los procesos formativos de las militantes panistas. Lejos de tratarse de impedimentos aislados, muchas participantes coinciden en que estas limitaciones se presentan de manera reiterada y con frecuencia obedecen a patrones institucionales excluyentes.

Uno de los obstáculos más mencionados es el factor tiempo, vinculado a responsabilidades laborales, familiares o escolares que impiden asistir a los cursos, especialmente cuando estos se programan sin considerar la realidad de las militantes que son madres, trabajadoras o jefas de familia. A esto se suma la falta de horarios flexibles, la coincidencia con jornadas laborales y la limitada programación durante fines de semana, lo cual restringe el alcance de las capacitaciones a perfiles con disponibilidad privilegiada.

Otro conjunto de barreras señaladas está relacionado con la distancia geográfica y los recursos económicos. Varias participantes subrayan que la mayoría de las sesiones se concentran en capitales o zonas urbanas, lo que implica traslados costosos y tiempo extra para mujeres que habitan en regiones rurales o municipios alejados. Además, se identifica la falta de apoyo logístico, como viáticos, hospedaje o herramientas tecnológicas cuando las capacitaciones son virtuales.

Por último, emergen con fuerza narrativas sobre la falta de convocatoria abierta, el favoritismo y la exclusión de ciertos grupos. Se denuncia que las oportunidades se reservan para las mismas militantes, reproducen dinámicas de poder o responden a intereses políticos internos, lo que impide la participación de nuevos liderazgos. Esta situación genera frustración y resta legitimidad a los procesos formativos, pues incluso mujeres candidatas refieren no haber recibido capacitación previa suficiente para ejercer sus funciones. Todo esto impacta negativamente en su preparación, seguridad y desempeño dentro del partido.

Pregunta 20

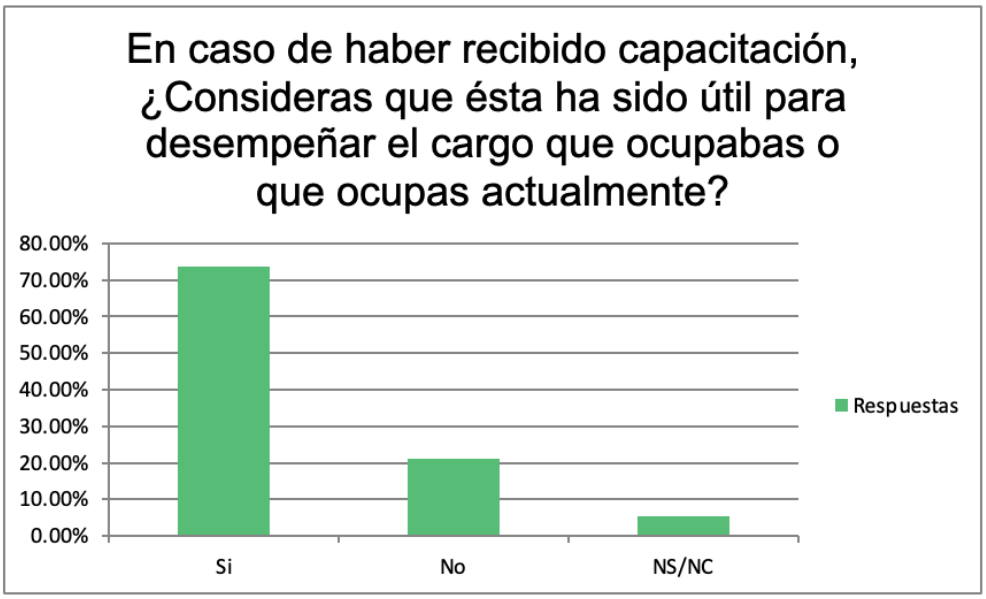
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	73.68%	28
No	21.05%	8
NS/NC	5.26%	2
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**6**

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

El análisis de los datos revela que el 73.68 % de las militantes que participaron en el estudio consideran que la capacitación recibida ha sido útil para desempeñar de forma adecuada sus funciones dentro del Partido Acción Nacional o en sus cargos públicos. Esta valoración positiva refleja no sólo la pertinencia de los contenidos, sino también la capacidad de adaptación de las capacitaciones a las necesidades reales de las mujeres en ejercicio de responsabilidades político-administrativas. La utilidad percibida constituye un indicador clave de eficacia en los programas de formación.

Por otra parte, un 21.05 % de las participantes expresó que la capacitación no les resultó útil, lo cual sugiere la existencia de brechas entre los contenidos ofrecidos y los contextos específicos en los que estas mujeres se desarrollan políticamente. Esta disonancia podría estar relacionada con la falta de contextualización territorial, la ausencia de enfoque de género operativo o el uso de formatos que no favorecen la aplicabilidad práctica de los aprendizajes. Este segmento representa una oportunidad estratégica para rediseñar programas con un enfoque más integral, participativo y centrado en el desarrollo de competencias aplicadas.

El 5.26 % que respondió “NS/NC” puede estar reflejando una falta de seguimiento, de sistematización del impacto o simplemente un nivel de indiferenciación entre la capacitación y su práctica política cotidiana. Esta respuesta intermedia no debe ser desestimada, pues apunta a la necesidad de fortalecer mecanismos de evaluación posteriores a las capacitaciones, así como a procesos de acompañamiento que fortalezcan la apropiación de lo aprendido.
En conjunto, estos hallazgos evidencian que, si bien la capacitación ha sido funcional para la mayoría, aún existe margen para mejorar su relevancia, cobertura y sistematicidad. El reto para Promoción Política de la Mujer y las áreas formativas del PAN consiste en profundizar su análisis de contexto, diversificar metodologías pedagógicas e incorporar mecanismos que retroalimenten el diseño curricular a partir de la experiencia concreta de las mujeres militantes en el ejercicio del poder político.

Pregunta 21

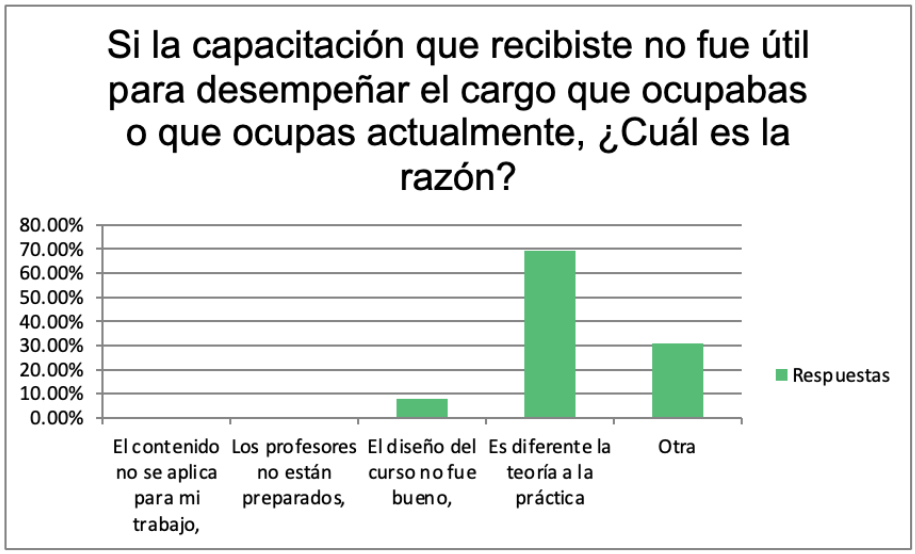
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	0.00%	0
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	7.69%	1
Es diferente la teoría a la práctica	69.23%	9
Otra	30.77%	4
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**31**

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

El análisis de esta gráfica revela una percepción crítica por parte de las militantes participantes respecto a la utilidad práctica de algunas capacitaciones. De las 13 mujeres que indicaron que la formación recibida no fue útil para su desempeño político, el 69.23 % argumentó que la discrepancia entre la teoría y la práctica fue el factor principal. Esta respuesta indica que, si bien los contenidos teóricos pueden estar bien estructurados, existe una brecha entre lo que se enseña y las realidades del ejercicio político cotidiano, lo cual limita el impacto transformador de los procesos formativos.

Otro hallazgo significativo es que un 30.77 % identificó “otra” razón no especificada, lo que sugiere que podrían existir múltiples factores contextuales no contemplados en las opciones estandarizadas, tales como barreras institucionales, limitaciones logísticas o dinámicas internas del partido que condicionan la aplicabilidad de lo aprendido. Esta categoría abierta también podría estar visibilizando un vacío metodológico en el seguimiento cualitativo posterior a las capacitaciones.

En menor proporción, un 7.69 % señaló que el diseño del curso no fue adecuado, evidenciando la necesidad de fortalecer la pedagogía política desde un enfoque más experiencial y situado. Es relevante notar que ninguna de las participantes identificó falta de preparación docente ni la irrelevancia de los contenidos como causales, lo cual da indicios de que el problema no reside en el conocimiento transmitido ni en la calidad de quienes lo imparten, sino en la forma en que se vincula con las condiciones reales del entorno político en el que actúan las mujeres.

Este conjunto de respuestas plantea el reto de replantear las estrategias formativas desde una lógica práctica y contextual, donde la teoría se traduzca en herramientas aplicables y contextualizadas para la acción política efectiva. Es fundamental que los programas de capacitación incorporen estudios de caso, simulaciones de escenarios reales y análisis de experiencias locales para cerrar la brecha entre el aprendizaje formal y el ejercicio político cotidiano de las mujeres panistas.

Pregunta 22

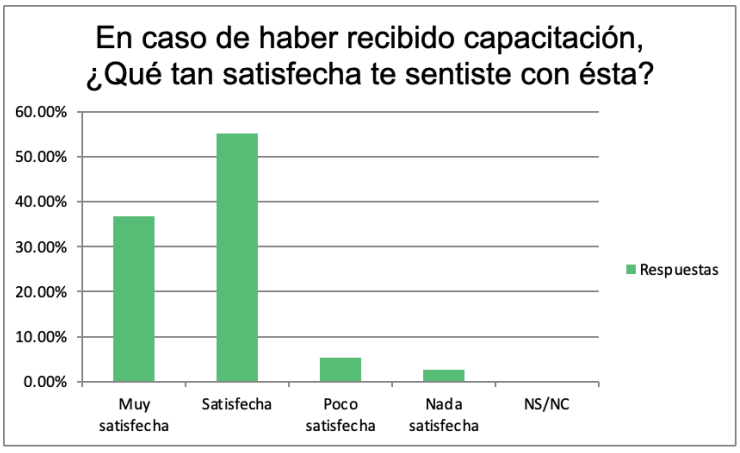
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	36.84%	14
Satisfecha	55.26%	21
Poco satisfecha	5.26%	2
Nada satisfecha	2.63%	1
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**6**

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

La información recopilada en este ejercicio muestra un balance altamente positivo en cuanto a la percepción de satisfacción de las militantes participantes respecto a las capacitaciones recibidas. El 55.26 % de las mujeres que respondieron señalaron sentirse “satisfechas”, mientras que un 36.84 % expresó estar “muy satisfecha”, lo que en conjunto representa un 92.1 % de satisfacción general. Esta tendencia da cuenta de que los contenidos ofrecidos han logrado, en términos generales, responder a las expectativas de formación política y técnica de las militantes.

El reducido porcentaje de mujeres que indicaron niveles bajos de satisfacción —5.26 % “poco satisfecha” y 2.63 % “nada satisfecha”— debe observarse como una oportunidad de mejora en el diseño de contenidos, metodologías didácticas o en la adecuación contextual de las capacitaciones. Aunque se trata de una minoría, estos datos pueden reflejar una falta de alineación entre los temas abordados y las necesidades reales que enfrentan las mujeres en sus espacios de participación, ya sea en el partido o en la función pública.

Resulta relevante destacar que no se registraron respuestas en la categoría de “NS/NC”, lo que sugiere una valoración consciente y reflexiva por parte de quienes participaron en el proceso formativo. Esta ausencia de ambigüedad fortalece la confiabilidad de los datos y permite inferir que la mayoría de las mujeres ha participado activamente en la capacitación y ha tenido elementos suficientes para evaluarla con claridad.

Este panorama de alta satisfacción evidencia que las iniciativas de formación impulsadas por el partido, especialmente aquellas orientadas desde Promoción Política de la Mujer, han tenido un impacto favorable en la percepción de calidad. No obstante, el reto será mantener —y elevar— estos niveles de satisfacción mediante procesos sistemáticos de retroalimentación, innovación pedagógica y una oferta formativa que responda a los desafíos reales del ejercicio político de las mujeres panistas.

Pregunta 23

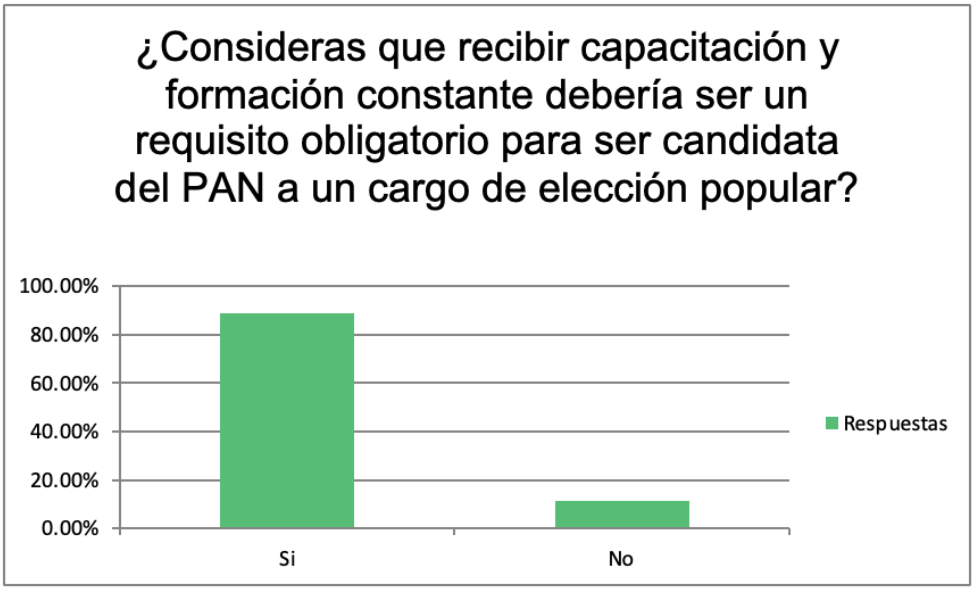
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	88.64%	39
No	11.36%	5
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**0**

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

El estudio revela una postura prácticamente unánime entre las militantes participantes respecto a la importancia de la profesionalización política como un pilar en la preparación para cargos de elección popular. Un 88.64 % de las mujeres que participaron considera que la capacitación y la formación constante deberían constituirse como un requisito obligatorio para quienes aspiren a una candidatura en el PAN. Este respaldo mayoritario no sólo valida las acciones formativas ya emprendidas, sino que también marca una ruta clara para institucionalizar la capacitación como un componente formal del desarrollo político interno.
Desde una perspectiva organizacional, esta tendencia señala una alta consciencia sobre la necesidad de profesionalizar la función pública desde la base partidista. La propuesta de formación como criterio obligatorio apunta hacia una militancia que busca elevar los estándares de desempeño político, reducir improvisaciones y fortalecer la legitimidad de las candidaturas femeninas. Además, este posicionamiento refleja una visión estratégica que prioriza la preparación técnica como herramienta para construir liderazgos competitivos en contextos cada vez más complejos.

El 11.36 % que no considera necesario convertir esta formación en un requisito obligatorio, aunque minoritario, podría estar influenciado por experiencias específicas, obstáculos estructurales o percepciones sobre la flexibilidad que debe mantenerse dentro de los procesos partidistas. Este pequeño grupo, sin embargo,

no opaca la contundencia del resultado general, pero sí invita a explorar enfoques de capacitación diferenciada que respeten los distintos ritmos y trayectorias políticas de las mujeres panistas.

En términos de planeación institucional, los resultados evidencian un terreno fértil para robustecer el modelo de formación política del PAN con visión de largo plazo. Las militantes están dispuestas no sólo a recibir formación, sino a consolidarla como un criterio de acceso al poder, lo cual fortalece el tejido interno del partido, promueve la meritocracia y genera una base sólida para avanzar en la paridad sustantiva desde una lógica de competencia, preparación y liderazgo técnico-político.

Pregunta 24

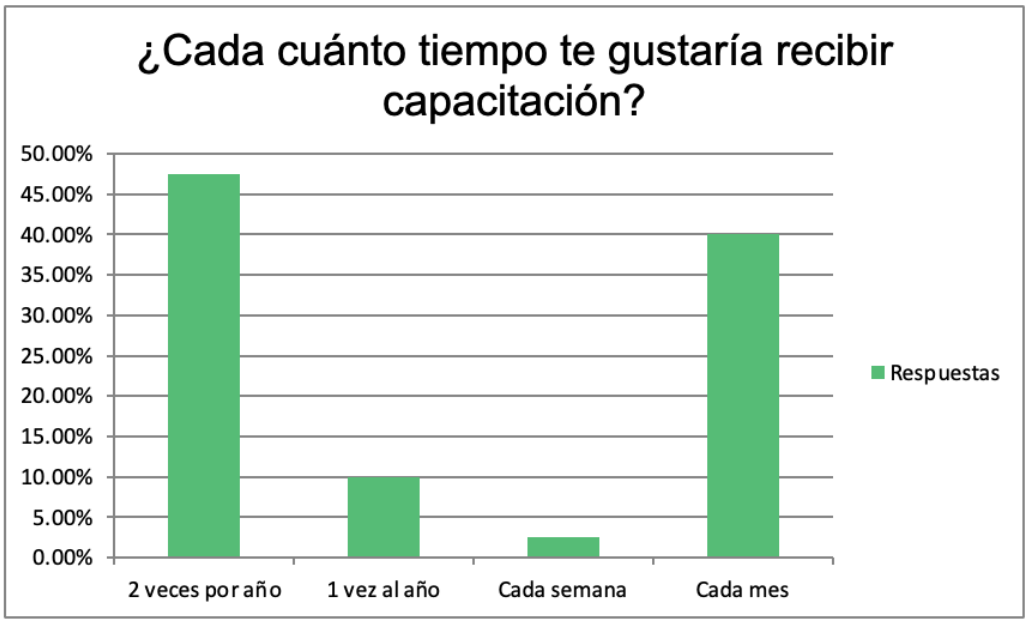
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	47.50%	19
1 vez al año	10.00%	4
Cada semana	2.50%	1
Cada mes	40.00%	16
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**4**

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

Los resultados reflejan una demanda sostenida y estratégica por parte de las militantes participantes en relación con la frecuencia ideal para recibir procesos de capacitación. El 47.5 % expresó preferencia por una periodicidad semestral, mientras que el 40 % optó por una modalidad mensual. Esta concentración en los rangos medios de frecuencia señala una necesidad de equilibrio: una formación continua pero compatible con las agendas políticas, laborales y personales de las mujeres militantes. La tendencia evidencia que existe una alta disposición a participar en esquemas formativos estructurados, siempre que se adapten a ritmos realistas.

El 10 % de las participantes consideró suficiente una sesión anual, lo que podría relacionarse con perfiles que ya cuentan con experiencia previa, menor disponibilidad o bien un enfoque más puntual sobre la capacitación. Por otro lado, sólo el 2.5 % mostró interés en recibir capacitación semanal, lo que sugiere que una carga formativa demasiado intensiva no es viable para la mayoría, especialmente considerando las múltiples responsabilidades que enfrentan muchas mujeres en sus ámbitos personales, comunitarios y profesionales.

Este panorama permite afirmar que los programas de formación dentro del PAN deben avanzar hacia esquemas calendarizados con visión semestral o mensual,

articulando módulos que respondan tanto a temas coyunturales como estructurales, incluyendo habilidades técnicas, liderazgo, comunicación política y conocimiento institucional. Además, podría explorarse el uso de plataformas híbridas (presencial-virtual) para facilitar la participación continua sin generar sobrecargas logísticas o de tiempo.

Desde una lógica institucional, estos datos ofrecen una oportunidad clave para alinear las estrategias de capacitación con las expectativas y necesidades reales de la militancia femenina. Diseñar un plan de formación con base en estas preferencias fortalecería la legitimidad de los procesos de formación, elevaría los niveles de apropiación del contenido y contribuiría de forma directa al desarrollo de cuadros femeninos preparados, articulados y con mayor incidencia en la vida política partidista.

Pregunta 25

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

Las respuestas revelan una profunda necesidad de rediseñar las estrategias de convocatoria, motivación y estructura institucional en torno a la formación política de las mujeres panistas. Más allá de incentivos materiales, muchas voces hacen énfasis en el reconocimiento, la inclusión sustantiva y el acceso equitativo a oportunidades reales como los principales motores de participación.

Una constante entre las participantes es la demanda por ser tomadas en cuenta de forma genuina en los procesos internos del partido: que la capacitación no sea un fin en sí mismo, sino un mecanismo que abra puertas a espacios de decisión, candidaturas, funciones de gobierno o liderazgo local. La percepción de que las capacitaciones actuales no siempre se traducen en oportunidades efectivas —sino que los puestos siguen reservándose para grupos cerrados— genera desmotivación, especialmente entre quienes ya cuentan con formación acumulada.

Otro bloque de propuestas se centra en la necesidad de mejorar las condiciones logísticas y estructurales para acceder a las capacitaciones. Las militantes solicitan horarios accesibles, modalidades híbridas (presenciales y virtuales), convocatorias abiertas sin sesgos ni favoritismos, apoyo en transporte, y la descentralización de las sedes. Además, muchas subrayan la importancia de que las sesiones tengan valor curricular, aplicabilidad práctica, ponentes bien preparados y temáticas innovadoras que les permitan crecer en lo profesional y en lo personal.

Finalmente, emergen reflexiones sobre la necesidad de transformar la cultura partidista que muchas consideran excluyente o elitista. Varias participantes sugieren impulsar procesos pedagógicos que reconozcan la diversidad generacional, territorial y formativa, así como promover liderazgos más cercanos, coherentes y comprometidos con el desarrollo de cuadros femeninos desde una visión

estratégica e inclusiva. Para muchas de ellas, el incentivo más poderoso es saber que su esfuerzo será valorado, su voz escuchada y sus capacidades reconocidas.

Pregunta 26

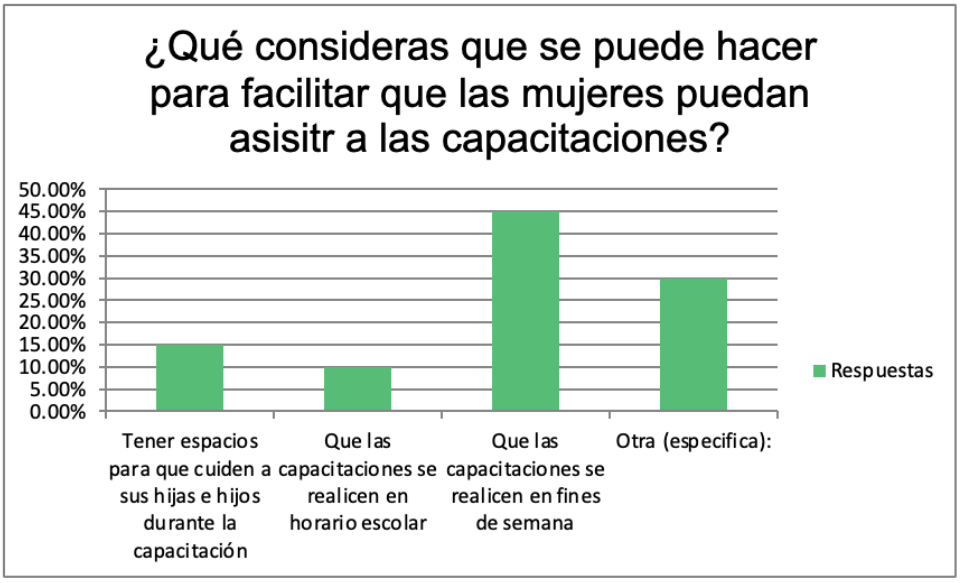
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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	15.00%	6
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	10.00%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	45.00%	18
Otra (especifica):	30.00%	12
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**4**

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

Los datos recabados en este estudio reflejan que las militantes participantes visualizan múltiples obstáculos para acceder a procesos de formación, pero también ofrecen rutas claras para eliminarlos. La opción más mencionada, con un 45 % de las respuestas, sugiere que realizar las capacitaciones en fines de semana es una medida prioritaria. Este hallazgo confirma que las mujeres requieren esquemas formativos que se adapten a sus cargas familiares, laborales y comunitarias, tradicionalmente más intensas que las de sus contrapartes masculinas, especialmente en contextos donde las responsabilidades de cuidados recaen de forma desproporcionada en ellas.

Además, un 30 % de las participantes señaló opciones agrupadas bajo “otra”, lo cual podría indicar demandas más diversas o específicas que no están siendo visibilizadas adecuadamente por el diseño tradicional de la oferta formativa. Este margen de respuesta abierta representa una valiosa oportunidad para desarrollar mecanismos participativos de consulta continua que permitan ajustar el modelo de capacitación a condiciones locales, etapas de vida y perfiles diferenciados.

Un aspecto significativo, aunque minoritario, es la mención de la necesidad de contar con espacios de cuidado infantil durante las sesiones de formación (15 %), así como la sugerencia de programar las actividades dentro del horario escolar (10 %). Estos elementos apuntan a la urgencia de diseñar políticas de formación con enfoque de corresponsabilidad social en el cuidado, reconociendo que el acceso a la capacitación no depende únicamente del interés de las militantes, sino también de las condiciones estructurales que permiten —o impiden— su participación plena.

Este análisis evidencia que, para democratizar el acceso a la formación política de las mujeres en el PAN, se requiere ir más allá de la mera oferta de contenidos. Es necesario implementar políticas logísticas sensibles al género, que contemplen no sólo la disponibilidad horaria, sino también las condiciones materiales, sociales y afectivas que hacen viable el ejercicio del derecho a capacitarse. Adaptar la infraestructura institucional a estas necesidades es un paso indispensable para cerrar las brechas de participación que aún persisten.

Pregunta 27

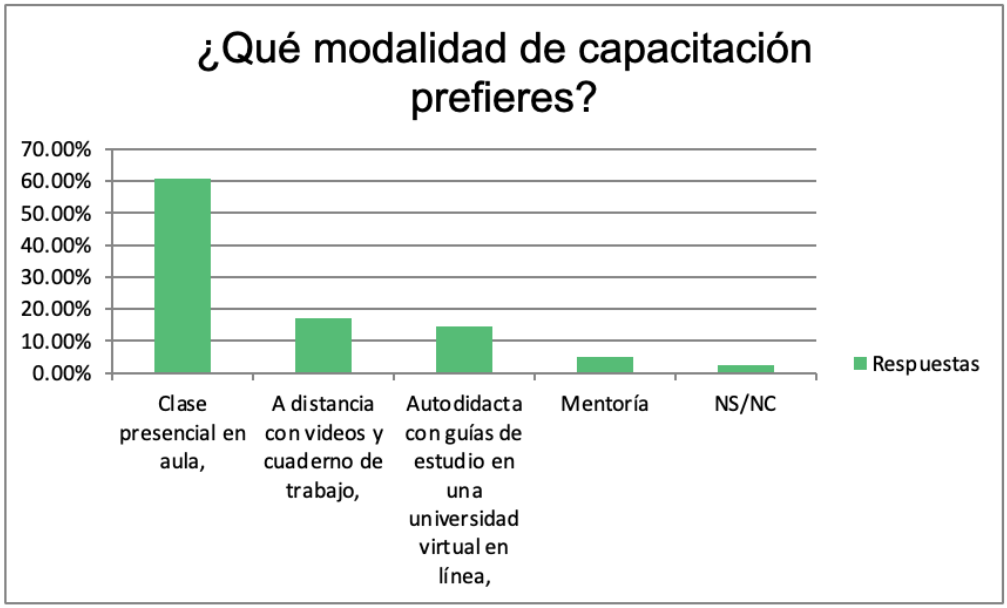
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	60.98%	25
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	17.07%	7
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	14.63%	6
Mentoría	4.88%	2
NS/NC	2.44%	1
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**3**

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

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una clara preferencia por la modalidad presencial como formato de capacitación. El 60.98 % de las militantes participantes manifestó su inclinación hacia clases presenciales en aula, lo cual subraya la importancia del contacto directo, la interacción grupal y la posibilidad de resolver dudas en tiempo real como factores determinantes en su experiencia formativa. Este dato resulta especialmente relevante al diseñar programas dirigidos a mujeres panistas que buscan fortalecer su liderazgo político, ya que evidencia que el componente relacional y colaborativo es valorado como esencial.

Por otro lado, un 17.07 % optó por la modalidad a distancia con videos y cuadernos de trabajo, mientras que un 14.63 % eligió el aprendizaje autodidacta mediante

plataformas universitarias virtuales. Estas cifras revelan un segmento significativo de militantes que, si bien valoran la capacitación, requieren esquemas más flexibles y adaptados a su ritmo de vida, probablemente debido a sus responsabilidades laborales, familiares o geográficas. Este grupo representa un perfil clave para el diseño de estrategias híbridas o asincrónicas, que combinen autonomía con acompañamiento institucional.

El dato menos representado es el de mentoría, con apenas 4.88 % de respuestas, lo que podría interpretarse como una oportunidad subutilizada dentro de los mecanismos de formación. La mentoría política —especialmente entre liderazgos femeninos con trayectoria y militantes en ascenso— podría ser un recurso estratégico para fortalecer vínculos intergeneracionales, transferir experiencia práctica y ofrecer acompañamiento personalizado que no siempre se logra en formatos masivos.

Este panorama sugiere que una estrategia integral de formación para mujeres en el PAN debe contemplar tanto el fortalecimiento de la infraestructura presencial, como la expansión de opciones digitales de calidad y la profesionalización de esquemas de mentoría. Las preferencias expresadas no sólo reflejan estilos de aprendizaje, sino también condiciones de vida y aspiraciones organizativas, por lo que su incorporación en el diseño formativo resulta fundamental para construir un modelo verdaderamente inclusivo y eficaz.

Pregunta 28

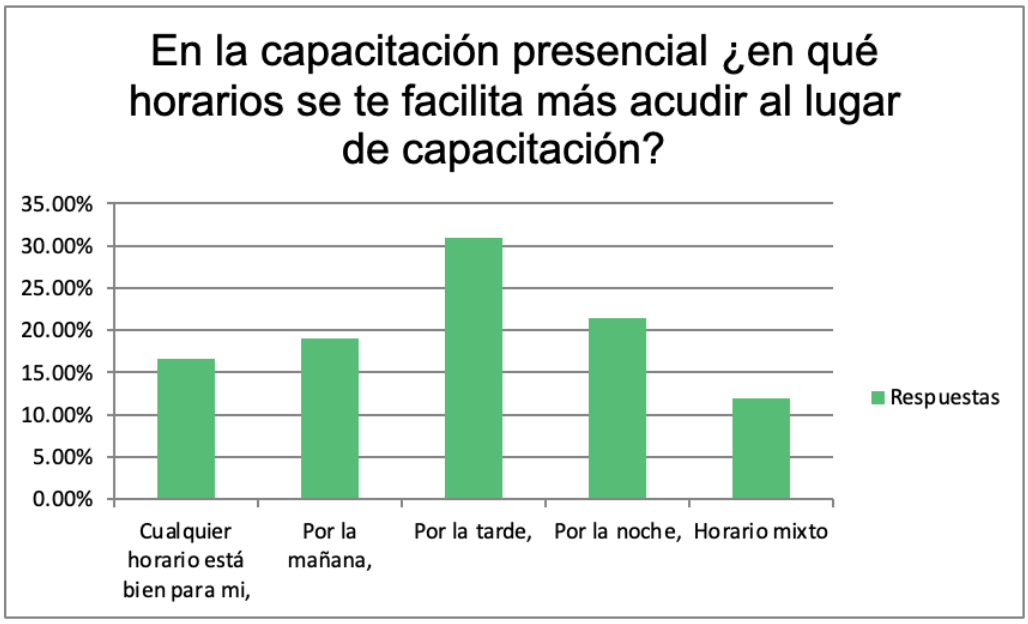
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	16.67%	7
Por la mañana,	19.05%	8
Por la tarde,	30.95%	13
Por la noche,	21.43%	9
Horario mixto	11.90%	5
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**2**

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

Con un 30.95 % de preferencia, las tardes se posicionan como el espacio temporal más funcional, lo cual puede asociarse a la posibilidad de compatibilizar esta franja con obligaciones laborales o responsabilidades familiares que suelen concentrarse en las mañanas. Este hallazgo es particularmente valioso para la programación operativa de los módulos formativos presenciales del PAN.

Asimismo, un segmento importante (21.43 %) señaló la noche como el segundo horario más accesible. Esta preferencia nocturna probablemente refleja la necesidad de esquemas adaptativos, en donde la jornada política pueda coexistir con las exigencias cotidianas, especialmente en contextos donde las mujeres asumen tareas de cuidado o gestión doméstica. Estos datos invitan a considerar la ampliación de franjas horarias en los planes de formación, para evitar exclusiones indirectas basadas en rigideces institucionales.

En menor proporción, el 19.05 % de las militantes indicó que las mañanas serían viables, lo cual sugiere una posible ventana de implementación de sesiones diurnas en grupos específicos, como estudiantes o mujeres con estructuras familiares de apoyo. Además, un 16.67 % declaró que “cualquier horario está bien”, evidenciando una alta disposición o flexibilidad de un grupo que podría ser aprovechado para liderar actividades piloto o modelos alternativos de capacitación.

El 11.90 % que optó por un “horario mixto” resalta la necesidad de esquemas combinados que contemplen alternancia entre sesiones diurnas y nocturnas. Este enfoque podría ser clave para alcanzar una cobertura más amplia y equitativa en la oferta formativa del partido. En suma, las preferencias horarias expresadas no sólo informan sobre disponibilidad, sino también sobre dinámicas sociales, económicas y culturales que deben considerarse al estructurar modelos pedagógicos con enfoque de género.

Pregunta 29

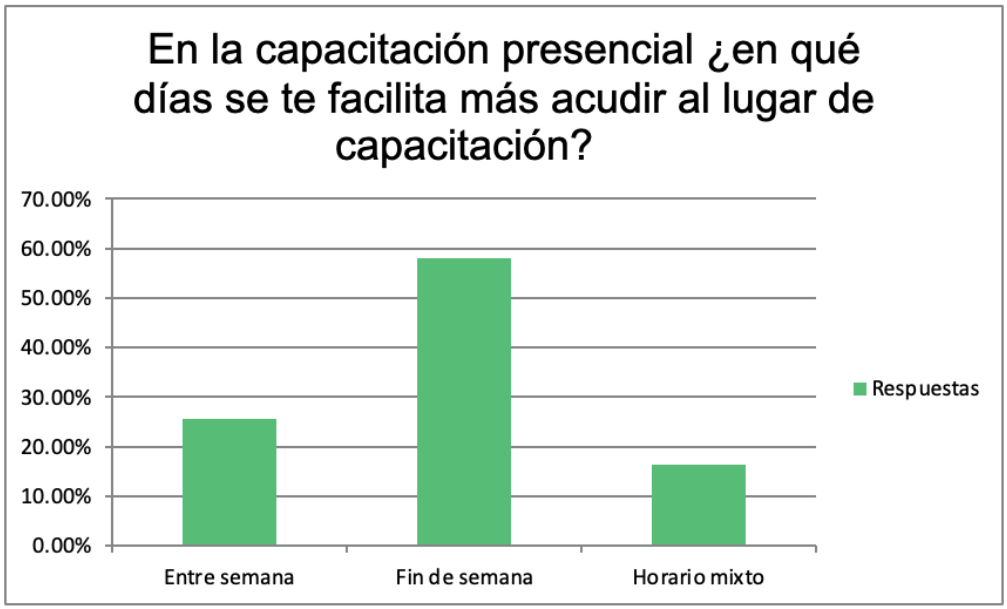
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	25.58%	11
Fin de semana	58.14%	25
Horario mixto	16.28%	7
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**1**

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 estudio revela un patrón nítido: el 58.14 % considera que el fin de semana es el momento más conveniente para involucrarse en estos procesos formativos. Esta inclinación responde a una lógica estructural de distribución del tiempo, en la cual las mujeres tienden a encontrar mayor flexibilidad fuera del ciclo laboral y escolar tradicional, permitiendo compatibilizar el desarrollo político con otras esferas de la vida cotidiana.

Un segundo grupo, equivalente al 25.58 %, indicó que puede asistir con mayor facilidad entre semana. Esta minoría significativa sugiere la existencia de militantes con mayor disponibilidad horaria o que posiblemente se desempeñan en espacios donde el trabajo partidista forma parte de sus actividades regulares. Esta segmentación pone de relieve la necesidad de estrategias diferenciadas para ampliar el alcance de las capacitaciones, ya que no todas las militantes comparten las mismas condiciones laborales, familiares o territoriales.

Por otro lado, un 16.28 % optó por el modelo de horario mixto, evidenciando una demanda por esquemas flexibles que combinen días entre semana y fines de semana. Esta preferencia apunta a una lógica de inclusión amplia, que podría implementarse mediante formatos híbridos y progresivos, capaces de atender distintos perfiles de militancia. La segmentación de este dato refuerza la urgencia de adaptar los calendarios y diseños institucionales a las necesidades reales de las mujeres panistas.

En suma, la preferencia por los fines de semana representa una señal clara de que la estructuración de los programas de formación política debe alinearse con los contextos de disponibilidad de las militantes. Si el objetivo es fortalecer la participación activa y sostenida de las mujeres dentro del partido, es indispensable construir propuestas formativas que no sólo sean accesibles en contenido, sino también en oportunidad y logística.

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 permite identificar una amplia diversidad de intereses formativos entre las militantes participantes, articulados en torno a tres ejes estratégicos: fortalecimiento del liderazgo, profesionalización técnica del servicio público y formación ideológica con perspectiva de género. Esta amplitud de temas refleja no solo una heterogeneidad de perfiles y trayectorias políticas, sino también una visión propositiva sobre los desafíos institucionales que enfrentan las mujeres panistas en la actualidad.

Por una parte, destaca la alta demanda por capacitaciones en liderazgo, oratoria, comunicación política, estrategia electoral, inteligencia emocional y negociación. Estas prioridades revelan el interés por adquirir herramientas de posicionamiento y vocería efectiva, así como habilidades para construir autoridad en espacios públicos donde prevalecen dinámicas patriarcales. Asimismo, la solicitud reiterada de temas como “empoderamiento femenino”, “sororidad”, “resolución de conflictos”, “trato ciudadano” o “ética pública” apunta hacia una concepción del liderazgo político sustentado en valores democráticos y de cercanía social.

En segundo término, muchas militantes enfatizan la necesidad de formación técnica en áreas como derecho electoral, administración pública, presupuesto municipal, reglamentación local, planeación estratégica, digitalización gubernamental, y gestión de proyectos. Esta línea refleja una búsqueda de profesionalización que responde al aumento de responsabilidades institucionales que las mujeres están asumiendo y al compromiso de ejercer con excelencia los cargos públicos.

Finalmente, otro segmento de respuestas plantea como prioridad la comprensión de los principios doctrinarios del PAN, la historia de las mujeres panistas, los marcos legales de igualdad y la prevención de violencias de género. En este sentido, muchas militantes visualizan la capacitación no sólo como un medio para el ascenso político, sino como un instrumento para transformar la cultura organizacional del partido y generar condiciones de participación equitativa y con justicia para todas. El conjunto de estas voces refuerza la urgencia de diseñar una oferta formativa con enfoque territorial, intergeneracional y sensible a las realidades específicas de las mujeres que militan en Acción Nacional.

Pregunta 31

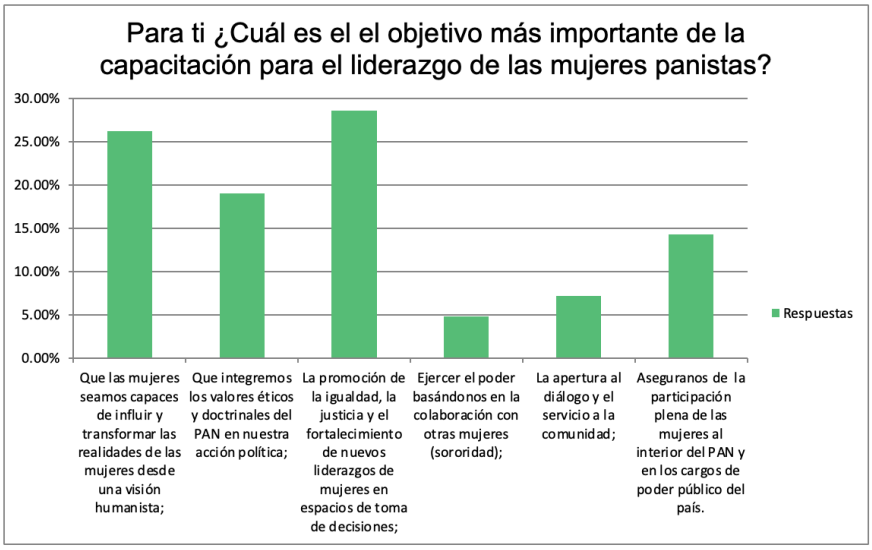
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	26.19%	11
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	19.05%	8
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	28.57%	12
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	4.76%	2
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	7.14%	3
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	14.29%	6
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**2**

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 análisis permite identificar las prioridades formativas que las militantes participantes reconocen como fundamentales para el liderazgo femenino en el PAN. La opción con mayor respaldo fue “la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones”, con un 28.57 %. Este resultado señala una aspiración clara por transformar el modelo de liderazgo interno a través de una agenda que promueva la equidad sustantiva, consolidando referentes femeninos con poder de incidencia real.

En segundo lugar, con un 26.19 %, se posiciona la visión de que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde un enfoque humanista. Este hallazgo revela una comprensión amplia del liderazgo político: no sólo como una ocupación de cargos, sino como una herramienta para incidir en el entorno desde valores éticos, sociales y comunitarios. Esta visión se articula con un liderazgo con vocación transformadora y sensibilidad social, atributos altamente valorados entre las militantes panistas.

Asimismo, el 19.05 % prioriza la integración de los valores doctrinales del PAN en la práctica política, lo que sugiere la necesidad de que la formación fortalezca la identidad ideológica de las militantes como base de actuación. En menor medida, otras respuestas como “la colaboración entre mujeres (sororidad)”, “la apertura al diálogo y al servicio” o “asegurar la participación plena en cargos públicos” se mantienen como componentes relevantes, aunque secundarios, dentro del marco general de expectativas formativas.
Estos datos reflejan que las militantes panistas no solo visualizan la capacitación como un requisito técnico, sino como un proceso estratégico para redefinir el ejercicio del poder desde una perspectiva de justicia, compromiso comunitario y transformación institucional. Para que esta visión se traduzca en práctica política efectiva, es indispensable que los programas formativos articulen contenidos con enfoque de derechos, metodologías vivenciales y herramientas orientadas al empoderamiento operativo, territorial y emocional.

Pregunta 32

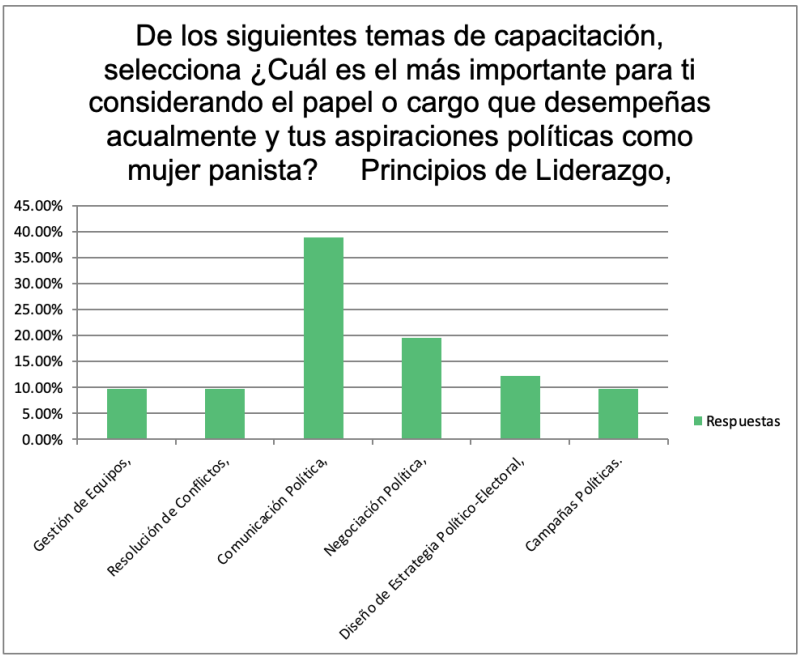
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	9.76%	4
Resolución de Conflictos,	9.76%	4
Comunicación Política,	39.02%	16
Negociación Política,	19.51%	8
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	12.20%	5
Campañas Políticas.	9.76%	4
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**3**

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

Los resultados expuestos evidencian que la comunicación política ocupa un lugar prioritario dentro de los temas de capacitación considerados más relevantes por las militantes participantes. Con un 39.02 % de las respuestas, este rubro concentra la mayor atención, lo que refleja una necesidad estratégica de adquirir herramientas efectivas para posicionar mensajes, incidir en la agenda pública y fortalecer la proyección del liderazgo femenino dentro del PAN. La elección de este tema puede interpretarse como una apuesta por desarrollar habilidades discursivas, narrativas y mediáticas que permitan competir en escenarios de alta exigencia política.

En segundo lugar se sitúa la negociación política con un 19.51 % de las respuestas, lo que denota una preocupación por fortalecer competencias asociadas al diálogo, la gestión de intereses y la construcción de consensos. Este enfoque resulta especialmente relevante en contextos institucionales en los que las mujeres deben abrirse paso en estructuras predominantemente masculinizadas, donde la capacidad de negociación se convierte en un recurso clave para el avance en espacios de decisión.

Otras áreas como el diseño de estrategia político-electoral (12.20 %) y la gestión de equipos, resolución de conflictos y campañas políticas (cada una con 9.76 %) también fueron señaladas como prioritarias, aunque en menor medida. Estos datos permiten inferir que existe una visión integral entre las militantes que aspiran a mejorar no sólo su posicionamiento, sino también su capacidad operativa para conducir proyectos, liderar estructuras internas y responder a los desafíos de los procesos electorales con mayor preparación técnica.

El análisis sugiere que los programas formativos destinados a mujeres panistas deben estructurarse en módulos flexibles y progresivos que combinen desarrollo de habilidades blandas (comunicación y negociación) con contenidos táctico-operativos (estrategia, campañas y gestión). Esta integración no sólo responde a las expectativas expresadas por las participantes, sino que también representa una oportunidad para construir liderazgos femeninos más sólidos, visibles y articulados dentro del partido y en la esfera pública.

Pregunta 33

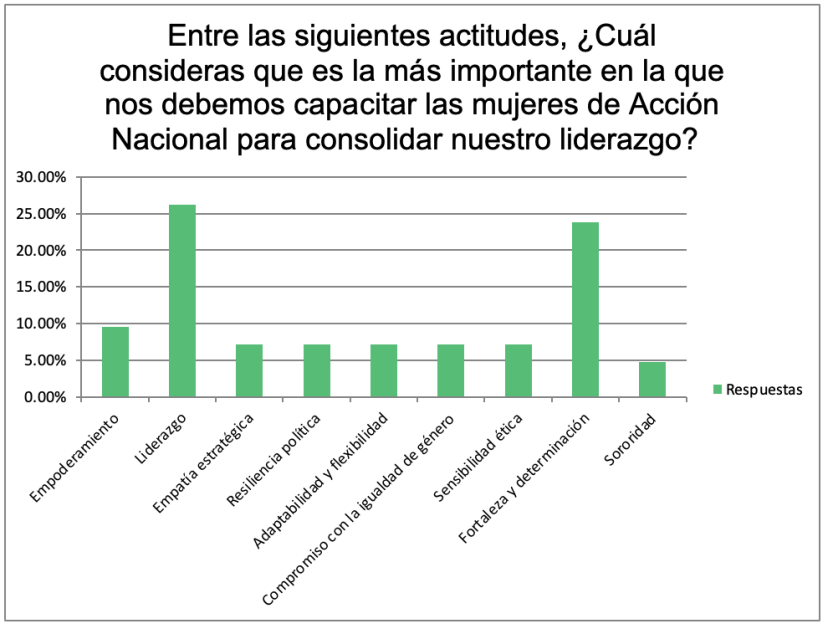
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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	9.52%	4
Liderazgo	26.19%	11
Empatía estratégica	7.14%	3
Resiliencia política	7.14%	3
Adaptabilidad y flexibilidad	7.14%	3
Compromiso con la igualdad de género	7.14%	3
Sensibilidad ética	7.14%	3
Fortaleza y determinación	23.81%	10
Sororidad	4.76%	2
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**2**

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

El análisis revela que las militantes participantes identifican con mayor fuerza al liderazgo (26.19 %) y la fortaleza y determinación (23.81 %) como las actitudes clave en las que las mujeres panistas deben capacitarse para consolidar su papel como liderazgos políticos dentro del partido. Estas dos actitudes concentran cerca del 50 % del total de las respuestas, lo cual pone en evidencia una visión clara respecto a que el liderazgo femenino efectivo no solo requiere habilidades técnicas, sino también una estructura interna robusta, basada en la autoconfianza y la capacidad de sostener convicciones frente a contextos adversos.

En un segundo bloque de importancia, aparece el empoderamiento con 9.52 %, seguido de una serie de actitudes interconectadas como empatía estratégica, resiliencia política, adaptabilidad y flexibilidad, compromiso con la igualdad de género, y sensibilidad ética, todas con un 7.14 %. La convergencia de estos elementos sugiere que las militantes comprenden el liderazgo no solo como una postura de autoridad, sino como una práctica relacional que requiere comprender al otro, sostener principios éticos y saber adaptarse a los retos de la política actual sin perder la integridad.

La sororidad, aunque registra solo un 4.76 %, refleja una necesidad latente de fortalecer redes de apoyo entre mujeres dentro del PAN. Si bien no se posiciona como una prioridad inmediata, su presencia en el gráfico indica una conciencia emergente sobre la importancia de construir liderazgos colaborativos en vez de competitivos, aspecto que podría fortalecerse con programas de mentoría y formación intergeneracional.

Estos datos ofrecen insumos clave para diseñar un programa integral de formación que combine dimensiones internas del carácter con herramientas de influencia política. Un liderazgo auténtico en el PAN no puede construirse únicamente desde el conocimiento técnico, sino que debe integrarse con actitudes estratégicas, éticas y empáticas, que permitan a las mujeres consolidarse como referentes dentro del partido y como agentes de transformación en la vida pública del país.

Pregunta 34

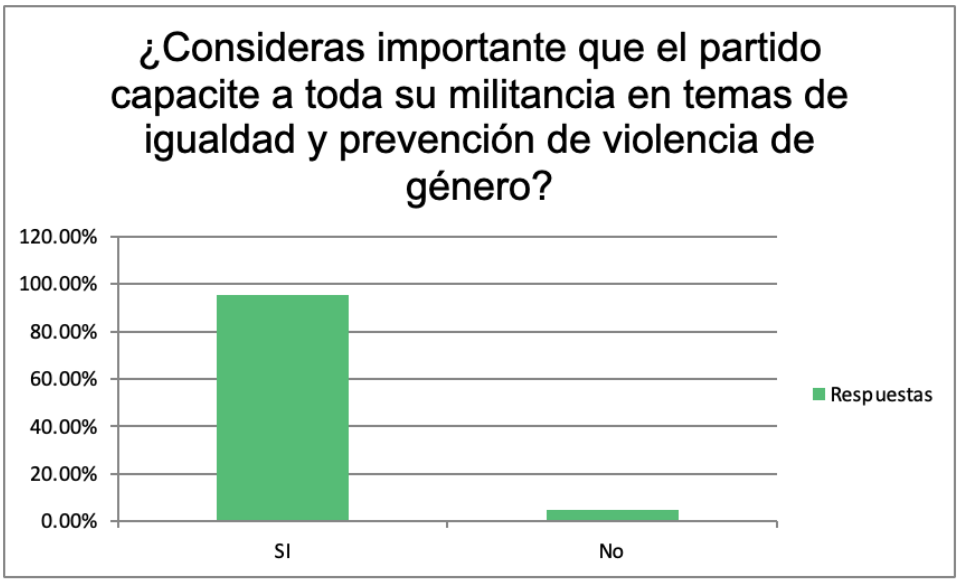
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	95.35%	41
No	4.65%	2
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**1**

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

El análisis de los datos revela una posición ampliamente consensuada entre las militantes que participaron en el estudio respecto a la importancia de integrar la capacitación en igualdad y prevención de violencia de género como una práctica institucional dentro del PAN. Con un contundente 95.35 % de respuestas afirmativas, las participantes manifiestan de forma clara que estos contenidos no solo son relevantes, sino urgentes, para toda la militancia. Esta cifra no solo denota

una alta sensibilidad hacia la problemática, sino también una expectativa colectiva de transformación cultural dentro del partido.

Esta alta aceptación puede interpretarse como un indicador de madurez política y conciencia crítica, reflejo de experiencias acumuladas en donde las desigualdades y violencias estructurales han afectado el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Que solo un 4.65 % haya respondido negativamente indica un amplio margen de oportunidad para implementar políticas formativas transversales, sin grandes resistencias al interior de las bases panistas. El hecho de que este nivel de consenso surja desde la propia militancia femenina refuerza la legitimidad de avanzar hacia mecanismos obligatorios y sistemáticos de formación con perspectiva de género.

La gráfica también permite inferir que existe una demanda clara para que el partido no limite este tipo de formación a las dirigencias o a los cuadros aspiracionales, sino que la extienda a toda la estructura operativa y territorial. Esta mirada inclusiva podría ser clave para erradicar prácticas normalizadas de violencia política, exclusión o minimización de liderazgos femeninos. Es decir, se está demandando una cultura organizacional que no tolere ningún tipo de discriminación y que cuente con herramientas institucionales para prevenirla y sancionarla.

Así, el resultado de esta medición no solo orienta sobre el tipo de contenidos formativos que el PAN debe priorizar, sino también sobre el enfoque estratégico que debe adoptarse: formación integral, continua y obligatoria, con enfoque de derechos humanos y justicia de género. Este paso no es decorativo ni cosmético; representa una condición indispensable para garantizar que la participación política de las mujeres panistas no sea solo un dato numérico, sino una realidad sustantiva, libre de violencia y ejercida en igualdad de condiciones.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las participantes en el estudio expresaron de manera reiterada que dichas capacitaciones permitirían fortalecer la equidad, mejorar el ambiente interno, y garantizar espacios más seguros para el ejercicio político de las mujeres.

Una parte significativa de las participantes reconoce que el desconocimiento sobre los derechos humanos, los tipos de violencia y las estructuras de poder desiguales perpetúan prácticas discriminatorias tanto hacia las mujeres como entre ellas mismas. Por ello, proponen una formación transversal que incluya a toda la militancia —sin distinción de género— como vía para generar empatía, desmontar estereotipos y erradicar el machismo persistente. La capacitación, desde esta perspectiva, no se concibe únicamente como una herramienta técnica, sino como una estrategia política transformadora.

Otro eje recurrente en los testimonios es el reconocimiento de la violencia de género como una problemática estructural aún presente en el PAN y en los municipios donde militan. En múltiples intervenciones se menciona la violencia simbólica, política y verbal como parte de la experiencia cotidiana, especialmente en contextos de toma de decisiones, candidaturas, ejercicio del poder o representación pública. Por lo tanto, se exige que las acciones de formación estén acompañadas de mecanismos de seguimiento, protocolos efectivos de actuación y voluntad política para atender denuncias.

Finalmente, muchas voces coinciden en que la formación debe centrarse no solo en proteger a las mujeres, sino también en formar liderazgos éticos, humanistas e igualitarios. Se subraya la importancia de que esta formación llegue a todos los niveles de estructura —comités municipales, dirigencias estatales, representantes electos y militancia base— para que el PAN pueda ser congruente con sus valores fundacionales y recuperar credibilidad como institución política promotora de los derechos humanos y de la igualdad sustantiva.

Pregunta 36

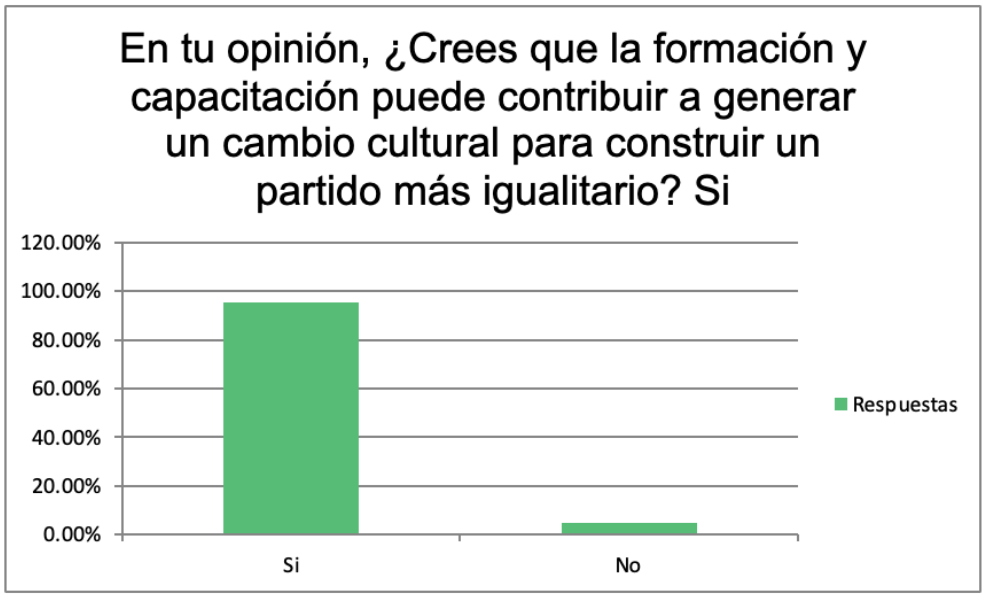
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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	95.35%	41
No	4.65%	2
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**1**

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

La información muestra una visión ampliamente compartida entre las militantes participantes del estudio: el 95.35 % considera que la formación y capacitación tiene el potencial de propiciar un cambio cultural significativo hacia un partido más igualitario. Este dato evidencia un consenso contundente sobre el papel transformador de los procesos pedagógicos, no sólo como herramientas de profesionalización política, sino como catalizadores de justicia organizacional, inclusión y equidad.

Esta percepción masiva representa más que una preferencia por el aprendizaje formal; expresa una convicción estratégica de que el cambio estructural y cultural en el PAN requiere una base educativa robusta y constante. Las militantes reconocen que la igualdad sustantiva no se alcanza únicamente mediante reformas normativas o cuotas, sino que requiere una transformación profunda de los imaginarios, las prácticas y los liderazgos que hoy dominan la vida partidista. En ese sentido, la capacitación se convierte en una vía privilegiada para cuestionar estereotipos, redistribuir el poder y fomentar nuevas formas de participación política con perspectiva de género.

La casi nula oposición (sólo el 4.65 %) refuerza la idea de que este diagnóstico no es marginal ni aislado, sino compartido entre perfiles diversos dentro de la militancia femenina. Ello abre una oportunidad concreta para que el PAN implemente programas de formación con sentido estratégico y no sólo reactivo, que fortalezcan

habilidades políticas, pero también que incidan en los valores, narrativas y estructuras del partido. El diseño de estos procesos deberá contemplar no sólo el contenido, sino también el enfoque metodológico, los tiempos y el lenguaje para asegurar su eficacia transformadora.

En conjunto, esta evidencia sugiere que existe un terreno fértil para institucionalizar la formación como eje transversal del fortalecimiento democrático del PAN. Las mujeres no sólo están listas para ser capacitadas: están exigiendo que este derecho se traduzca en una herramienta tangible de transformación cultural al interior del partido. La capacitación, por tanto, no es un complemento, sino una condición para construir una organización políticamente igualitaria y socialmente legítima.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Se identificaron patrones consistentes de exclusión, discriminación estructural y prácticas patriarcales dentro de los entornos político-partidistas y laborales. Las militantes que participaron en el estudio expresaron haber sido invisibilizadas, relegadas de candidaturas viables, desacreditadas en espacios de toma de decisiones o incluso directamente violentadas verbal o simbólicamente por su condición de género.

Muchas de las experiencias compartidas refieren obstáculos persistentes para acceder a puestos de representación, donde no solo fueron desestimadas en favor de perfiles masculinos, sino también sujetas a prácticas de marginación como el desplazamiento en procesos internos, la negación de su voz en reuniones partidistas o la descalificación sistemática de sus capacidades. En algunos testimonios se evidencian dinámicas de violencia institucional, incluyendo despidos injustificados, bloqueos en procesos de selección, y manipulación política a través de estructuras jerárquicas dominadas por hombres o por mujeres alineadas a prácticas excluyentes.

Otro grupo de relatos alude a contextos laborales y administrativos, donde se manifestó violencia simbólica y psicológica: desde el cuestionamiento de su autoridad hasta gritos, burlas o intentos de invisibilización frente a colegas y superiores. La maternidad, la juventud o el hecho de ser una mujer con liderazgo visible también fueron factores asociados a las experiencias de exclusión, reafirmando que las condiciones estructurales dentro del partido siguen presentando barreras de género altamente normalizadas.

Este conjunto de respuestas revela que la violencia política de género no solo es ejercida por adversarios ideológicos o externos, sino también desde dentro del mismo partido, mediante prácticas cotidianas que perpetúan la desigualdad y obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. Esta evidencia fortalece la necesidad de implementar protocolos de prevención, rutas de

denuncia funcionales y una estrategia institucional de formación continua en derechos políticos de las mujeres, igualdad sustantiva y liderazgo con enfoque de género.

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	35.71%	15
No	52.38%	22
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	11.90%	5
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**2**

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 presentados reflejan una realidad compleja respecto a la vivencia de la violencia política por razones de género dentro del PAN. De un total de 339 respuestas, el 28.61 % de las militantes participantes manifestó haber experimentado este tipo de violencia, lo que representa una cifra significativa y preocupante dentro del ámbito político-partidista. Este porcentaje revela que, a pesar de los avances en materia de inclusión y participación femenina, persisten dinámicas de poder que generan condiciones de discriminación, exclusión o agresión estructural hacia las mujeres por el simple hecho de ejercer su liderazgo político.

Por otra parte, más de la mitad de las participantes (55.46 %) señaló no haber experimentado violencia política de género. Aunque este dato podría interpretarse positivamente, debe analizarse con cautela: la persistencia de patrones normalizados de violencia simbólica o institucional puede provocar que muchas agresiones no sean identificadas como tal, especialmente en contextos donde las relaciones jerárquicas están marcadas por la cultura patriarcal. En esa línea, es revelador que un 2.06 % reconociera no saber qué significa este tipo de violencia, lo que evidencia vacíos formativos importantes que podrían estar obstaculizando la denuncia y el reconocimiento pleno de los derechos políticos de las mujeres.

Adicionalmente, un 13.86 % prefirió no responder. Esta proporción sugiere posibles temores de represalia, desconfianza institucional o experiencias no elaboradas públicamente. El silencio o la omisión ante esta pregunta debe ser leído como un síntoma de que el entorno político aún no ofrece condiciones de confianza o protección suficientes para que todas las militantes hablen con libertad sobre situaciones de violencia. Esto resalta la urgencia de fortalecer canales confidenciales de atención y mecanismos efectivos de denuncia con perspectiva de género dentro del partido.

En conjunto, la información revela que la violencia política de género continúa siendo un fenómeno latente que afecta a una proporción considerable de mujeres panistas. Más allá de los números, el dato exige una respuesta institucional decidida que articule procesos de formación, protocolos de prevención y mecanismos de acompañamiento, así como una transformación cultural interna que elimine los factores que perpetúan estas violencias en el ejercicio político femenino.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

El análisis revela patrones estructurales profundamente enraizados en el ejercicio del poder político, donde las mujeres perciben que enfrentan múltiples formas de exclusión, discriminación y deslegitimación. Las experiencias narradaspor las mujeres que participaron en el análisis perciben que hay un sistema político que continúa operando bajo lógicas patriarcales, donde se penaliza a las mujeres por ejercer liderazgo, ya sea mediante violencia simbólica —como la humillación en

medios de comunicación— o violencia institucional —como la destitución arbitraria de cargos por decisiones cupulares masculinas—. Estas respuestas ponen en evidencia un uso diferenciado del poder, que castiga la autonomía política femenina y restringe sus posibilidades de participación efectiva.

Además, se percibe que la violencia política no sólo proviene de adversarios varones o del sistema formal, sino que también se reproduce entre compañeras, lo que indica la internalización de prácticas patriarcales que fragmentan la solidaridad entre mujeres. Comentarios a espaldas, exclusiones veladas y falta de respaldo entre pares fortalecen las barreras sistémicas que impiden que las mujeres desarrollen una carrera política en condiciones de equidad. La feminización del descrédito —como exigir pruebas económicas imposibles o cuestionar su legitimidad por razones etarias o familiares— no solo limita sus trayectorias, sino que desincentiva la participación de nuevas lideresas.

Por último, las respuestas también denuncian una lógica de "control de acceso" profundamente masculinizado, donde para ser considerada como candidata viable es necesario pertenecer a círculos de confianza dominados por varones, ser esposa o hija de algún líder reconocido o aceptar distritos de alta dificultad como "cuotas de sacrificio". Esta distribución desigual de las oportunidades configura un campo político hostil, donde el género condiciona el destino político de las mujeres. Frente a esto, es urgente implementar mecanismos de justicia de género en los partidos, que reconozcan y sancionen estas prácticas, y que reconstruyan la cultura política desde una perspectiva que coloque la dignidad, la capacidad y el derecho a la participación de las mujeres en el centro del poder.

Pregunta 40

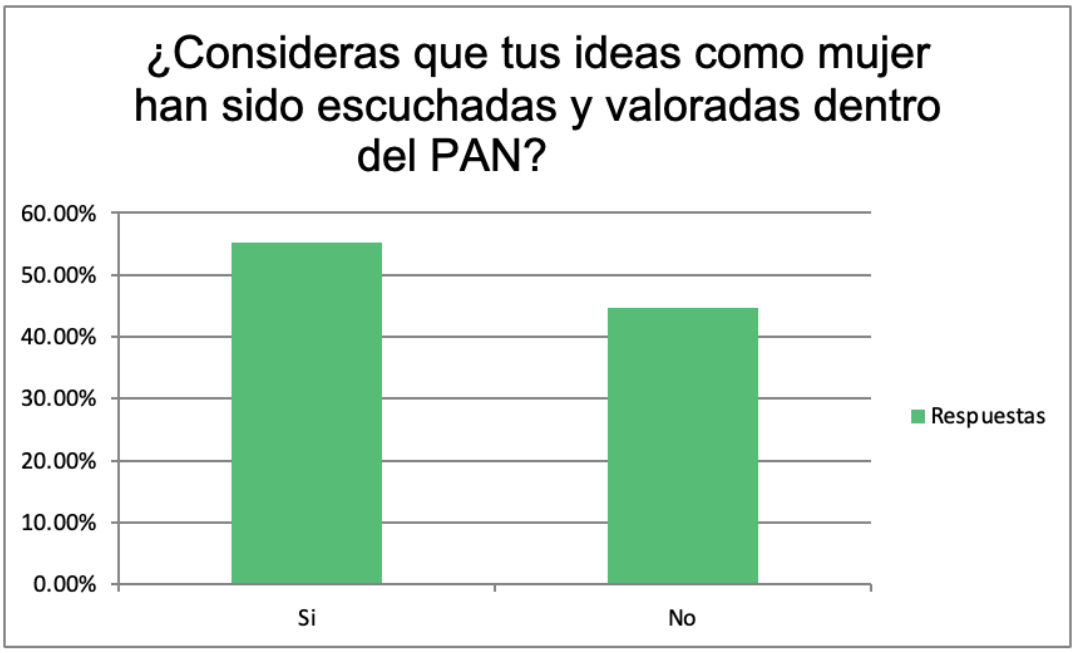
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	55.26%	21
No	44.74%	17
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**6**

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

Los resultados obtenidos reflejan una percepción mayoritariamente positiva, aunque no exenta de importantes matices. El 61.34 % de las militantes participantes afirmó sentirse escuchada y valorada, lo que sugiere que una proporción significativa de mujeres ha encontrado espacios de reconocimiento dentro de la vida partidista. Este dato puede interpretarse como un avance en el proceso de apertura institucional hacia el liderazgo femenino y una mayor receptividad a sus propuestas.

No obstante, el 38.66 % de las respuestas indican lo contrario: que sus ideas no han sido escuchadas ni valoradas dentro del partido. Esta cifra, lejos de ser menor, da cuenta de una experiencia compartida por más de una tercera parte de las participantes, lo que exige una atención crítica por parte de la dirigencia. La desvalorización sistemática de las voces femeninas en los espacios de deliberación política no solo representa una barrera para el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, sino que también limita la capacidad del partido para nutrirse de visiones diversas e inclusivas.

Además, es importante destacar que el número total de omisiones (62) resulta significativo, lo cual puede revelar un doble fenómeno: por un lado, un posible desconocimiento o ambigüedad respecto a la experiencia personal en términos de reconocimiento institucional; por otro, una falta de confianza para expresar con libertad sus percepciones. Esto podría estar vinculado con dinámicas de silencio

estructural o autocensura que continúan permeando el ambiente político, especialmente en contextos donde no se han consolidado mecanismos sólidos de participación paritaria.

En suma, los datos sugieren que, si bien hay avances, el reconocimiento efectivo de las ideas femeninas en el PAN aún presenta retos estructurales. Es indispensable diseñar estrategias específicas de participación que garanticen no solo la presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, sino también la validación de sus propuestas, promoviendo así una cultura partidista más equitativa, horizontal y genuinamente incluyente.

Pregunta 41

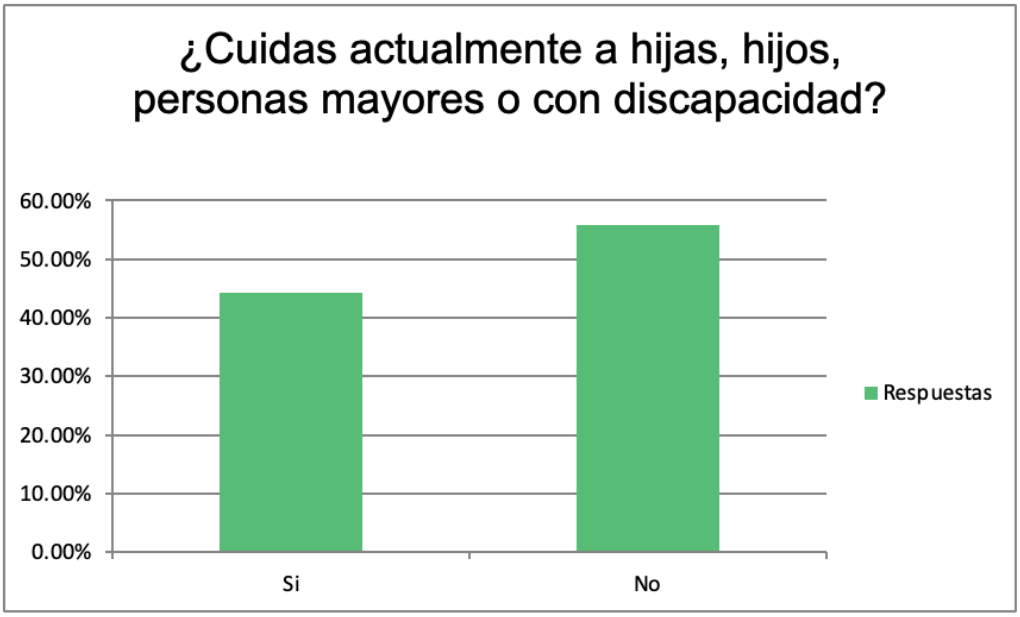
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	44.19%	19
No	55.81%	24
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**1**

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

Los datos evidencian que las militantes que participaron en el estudio, con un 52.62 %, actualmente tiene a su cargo el cuidado de hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Esta cifra representa una variable clave en la comprensión de las condiciones que influyen en la participación política de las mujeres dentro del PAN. La responsabilidad del cuidado, históricamente feminizada, puede constituirse en una barrera estructural que limita su disponibilidad para participar activamente en espacios de formación, toma de decisiones o actividades partidistas.

Por otro lado, el 47.38 % de las participantes señaló no contar con responsabilidades de cuidado en la actualidad. Este dato no invalida la relevancia del cuidado como factor condicionante, pero sí introduce una diversidad de trayectorias personales y contextos familiares que deben ser considerados en el diseño de programas de capacitación y liderazgo. La segmentación de perfiles, según sus cargas domésticas y de cuidado, permitiría una planificación más equitativa y ajustada a las necesidades reales de las militantes.

El volumen total de respuestas (344) y el número considerable de omisiones (31) también permite inferir que este tema está presente en la vida cotidiana de muchas mujeres, pero quizá no siempre es reconocido, verbalizado o compartido dentro de los espacios políticos. El silencio o la omisión pueden deberse a normalización del rol de cuidado o incluso a una percepción de que dichas responsabilidades no son

relevantes en el ámbito político, lo cual refuerza la necesidad de visibilizar este eje como parte central del análisis de género en la vida partidaria.

Incorporar esta perspectiva permitiría que el PAN diseñe políticas de formación y liderazgo con horarios más flexibles, modalidades híbridas y apoyos concretos —como servicios de cuidado infantil durante capacitaciones— para garantizar una participación más plena y efectiva de las mujeres, especialmente de aquellas que sostienen una doble jornada entre lo público y lo privado.

Pregunta 42

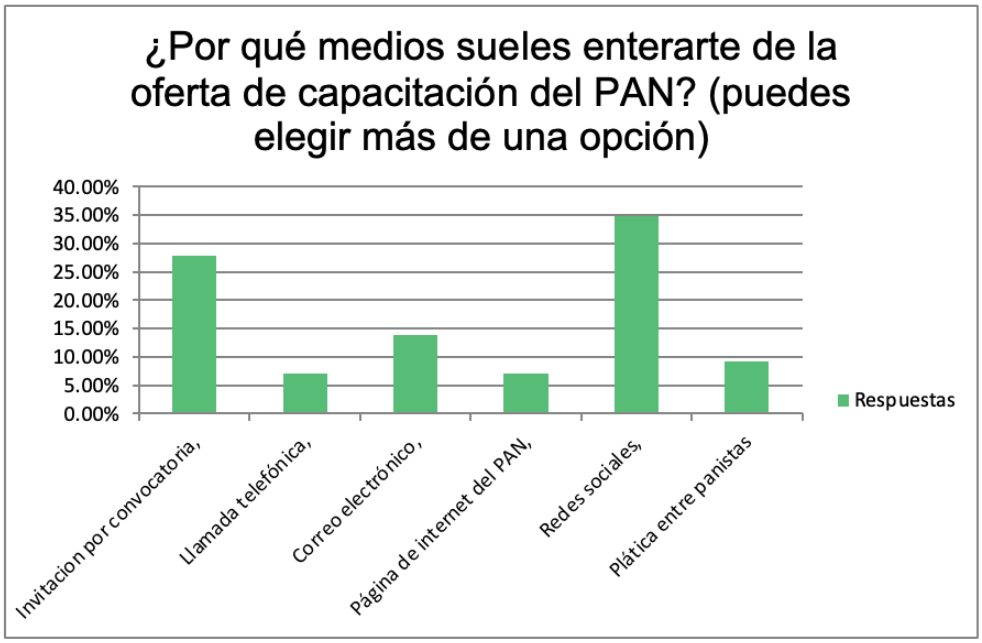
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	27.91%	12
Llamada telefónica,	6.98%	3
Correo electrónico,	13.95%	6
Página de internet del PAN,	6.98%	3
Redes sociales,	34.88%	15
Plática entre panistas	9.30%	4
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**1**

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 de los canales a través de los cuales las militantes que participaron en el estudio revelan patrones claros de difusión que privilegian la inmediatez y la cercanía. Las redes sociales encabezan la lista con un 27.60 % de las menciones, lo que evidencia su efectividad como herramienta de comunicación institucional, sobre todo entre militantes con presencia activa en entornos digitales. Esta tendencia obliga a repensar las estrategias de convocatoria en clave digital, asegurando que los contenidos sean accesibles, visuales y adaptados a distintos perfiles generacionales.

En segundo lugar, las invitaciones por convocatoria formal (25.22 %) y las llamadas telefónicas (21.66 %) reflejan un uso aún significativo de canales tradicionales y personalizados, que generan un mayor nivel de compromiso e interlocución directa. La llamada telefónica destaca como un medio que combina inmediatez con atención directa, lo cual podría interpretarse como una preferencia por formas de comunicación que fomenten el vínculo humano y la corresponsabilidad.

Otro aspecto importante es la relevancia de la comunicación informal o interpersonal, ya que el 17.80 % de las participantes señala que se entera a través de pláticas entre panistas. Esta vía informal debe ser reconocida como una red viva de circulación de información y construcción de confianza, lo cual sugiere que las

liderazgos territoriales y las redes de base tienen un rol estratégico en la diseminación de la oferta formativa.

En contraste, los canales digitales institucionales como el correo electrónico (4.15 %) y la página de internet del PAN (3.56 %) registran los porcentajes más bajos. Esta baja incidencia podría deberse a una falta de promoción efectiva de estas plataformas, problemas de usabilidad o escasa actualización de contenido. Reposicionar estos canales podría implicar rediseñar los sistemas de notificación y accesibilidad para que estén mejor integrados a las dinámicas digitales cotidianas de las militantes.

Pregunta 43

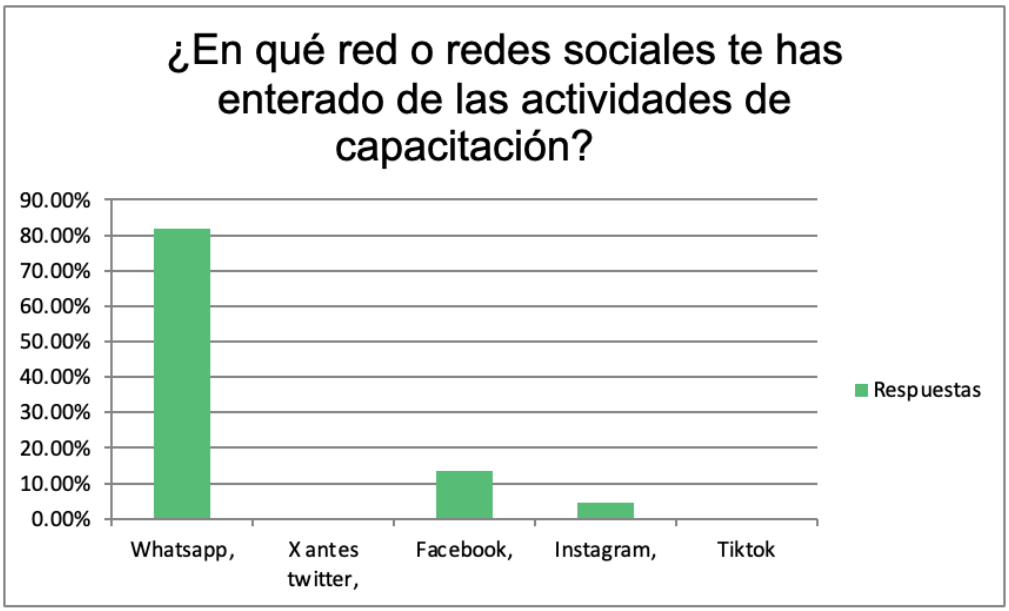
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	81.82%	36
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	13.64%	6
Instagram,	4.55%	2
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**0**

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

El estudio muestra una concentración notoria en el uso de WhatsApp, con un 82.18 % de las menciones. Esta cifra destaca la centralidad de esta aplicación como herramienta de comunicación política inmediata, personalizada y de alta penetración territorial. La efectividad de WhatsApp como canal de difusión no sólo radica en su masividad, sino en su carácter relacional, donde la confianza, el liderazgo y la pertenencia juegan un papel fundamental.

En segundo lugar, aunque muy por debajo, se encuentra Facebook con un 17.22 % de las respuestas. Este dato refuerza su papel como plataforma secundaria de visibilización y convocatoria, especialmente útil para audiencias que requieren información más detallada, publicaciones gráficas o espacios comunitarios como los grupos privados. A pesar de su menor peso frente a WhatsApp, Facebook representa una red con potencial de articulación intergeneracional y de proyección pública.

El resto de las redes sociales registra una participación marginal: Instagram apenas alcanza el 0.60 % y ni X (antes Twitter) ni TikTok figuran con respuestas. Esta baja incidencia sugiere que, en el contexto de las militantes panistas, estas plataformas no están siendo capitalizadas como canales efectivos de comunicación formativa. Ya sea por desconocimiento, falta de estrategias específicas o escasa presencia institucional, estas redes aparecen como áreas aún sin explorar o fortalecer en el ecosistema digital del partido.

Esta radiografía de uso de redes evidencia un patrón altamente utilitario y pragmático en las preferencias comunicativas de las militantes. Cualquier estrategia de capacitación que aspire a ser efectiva debe anclarse en este tipo de diagnósticos: comprender los hábitos de conectividad y priorizar medios que no sólo informen, sino que generen interacción, seguimiento y sentido de pertenencia. La mensajería instantánea, en ese sentido, no debe verse únicamente como canal logístico, sino como espacio político de vinculación cotidiana.

Pregunta 44

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

El análisis de las respuestas abiertas asociadas a la pregunta sobre cómo se debería difundir la oferta de capacitación del PAN muestra una alta diversidad de canales preferidos, con una coincidencia clara en la necesidad de estrategias multicanal e incluyentes. Las militantes que participaron en el estudio señalan de forma reiterada que, si bien las redes sociales son una herramienta clave, no deben ser el único medio para comunicar convocatorias, especialmente considerando que muchas mujeres panistas, en particular las de mayor edad o de municipios más pequeños, no utilizan estas plataformas de forma habitual.

Una de las solicitudes más frecuentes se refiere a la implementación de llamadas telefónicas personalizadas o mensajes directos por WhatsApp como canales prioritarios. Esta preferencia revela una expectativa de trato cercano y reconocimiento individual, así como una crítica implícita a las prácticas impersonales y centralizadas. La llamada directa no sólo es vista como una vía eficiente, sino también como un gesto de respeto y valoración del compromiso político de las militantes.

Adicionalmente, muchas participantes proponen que se establezcan grupos organizados por el CDM o el CDE para garantizar una difusión estructurada y sistemática, complementada con carteles, panfletos y comunicación comunitaria para llegar a territorios donde el acceso digital es limitado. También se destaca la importancia de visitas presenciales o la integración de esta información en las reuniones informativas de base, con el objetivo de asegurar que ninguna militante quede excluida por brechas tecnológicas.

Por último, varias intervenciones sugieren que se genere una estrategia de comunicación segmentada, donde se considere el perfil, ubicación y edad de las militantes para adecuar los canales y formatos de difusión. Esta visión apuesta por profesionalizar la comunicación interna, evitar la improvisación, y fortalecer el vínculo con la militancia desde una perspectiva de inclusión, respeto y eficacia. Este llamado a diversificar y humanizar la comunicación refleja una necesidad profunda de pertenencia, participación real y acceso equitativo a las oportunidades de formación política dentro del PAN.

Pregunta 45

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

El análisis cualitativo de los comentarios abiertos vertidos por las militantes que participaron en el estudio revela una demanda amplia y reiterada por mayor inclusión, reconocimiento activo y mecanismos efectivos de escucha dentro del Partido Acción Nacional. Una de las constantes más destacadas es el deseo de que este tipo de ejercicios no se queden en el diagnóstico, sino que se traduzcan en acciones concretas, particularmente en el ámbito formativo, la asignación de responsabilidades y la toma de decisiones. Varias voces insisten en que las militantes no sean consideradas únicamente como apoyo operativo, sino como actoras estratégicas dentro de la vida partidista.

Otra línea temática relevante es la solicitud explícita de mayor atención a los municipios, especialmente los más pequeños, donde muchas mujeres expresan sentirse desatendidas, sin presencia institucional y sin acceso real a procesos de formación o consulta. Las participantes evidencian un reclamo por descentralizar las decisiones y fortalecer los comités municipales, reconociendo sus contextos específicos y dando autonomía a sus estructuras sin imposiciones verticales desde el nivel estatal.

Se identifican también preocupaciones vinculadas a la falta de convocatoria y transparencia en los procesos internos, al favoritismo, y a la escasa valoración del trabajo de base realizado por militantes históricas. Algunas aportaciones apuntan a la necesidad de profesionalizar la política interna, fortalecer la capacitación para hablar en público, ejercer liderazgo y acceder a cargos de representación sin depender de redes clientelares. La formación, según lo expresado, debe enfocarse en dotar de herramientas reales para el ejercicio del poder y no limitarse a discursos de inclusión simbólica.

Por último, varias participantes subrayan la importancia de crear redes de apoyo entre mujeres, promover liderazgos nuevos y establecer procesos formativos continuos, no sólo para acceder a candidaturas, sino para incidir de manera efectiva en la vida pública. También se hace referencia a problemáticas estructurales como la violencia política y el desgaste institucional, señalando que la capacitación debe ir acompañada de una transformación ética del partido, desde la base hasta la dirigencia. Este cúmulo de observaciones no sólo aporta insumos diagnósticos, sino que constituye un llamado directo a la acción para revitalizar la confianza interna y proyectar un liderazgo femenino panista con legitimidad, solvencia y arraigo territorial.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Coahuila 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 Coahuila (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 Coahuila, valorando las capacidades, recursos y competencias que ya existen, pero también reconociendo los obstáculos y limitaciones que deben superarse para fortalecer su participación y liderazgo. La identificación de las fortalezas internas, como el compromiso, la motivación y la disposición de las mujeres militantes, se convierte en un pilar fundamental para crear oportunidades de crecimiento y liderazgo auténtico. Al mismo tiempo, el reconocimiento de las debilidades, como la falta de programas especializados, la escasa visibilidad en cargos de decisión o los prejuicios culturales, da pauta para desarrollar intervenciones estratégicas en capacitación.

Por otro lado, en el análisis también se consideran las oportunidades del entorno externo, tales como cambios en la percepción social respecto a la igualdad de género, el respaldo de nuevas normativas que fomentan la participación política de la mujer, o la existencia de alianzas institucionales que pueden potenciar las acciones de capacitación y liderazgo. Estos elementos externos ofrecen un campo

fértil para la innovación y el fortalecimiento del liderazgo de la mujer, pero requieren ser identificados y aprovechados de manera estratégica. De igual forma, las amenazas, que pueden variar desde la persistencia de prejuicios culturales hasta la competencia con otros actores políticos o sociales, necesitan abordarse con planes de gestión que aseguren la sostenibilidad y expansión del liderazgo de las mujeres panistas.

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

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

En suma, este análisis FODA se configura como una herramienta estratégica imprescindible para diseñar políticas, programas y acciones que fortalezcan la posición de las mujeres en el PAN de Coahuila. 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

1. **Compromiso institucional creciente con la paridad**: El PAN cuenta con un marco normativo y doctrinario que reconoce formalmente la participación

política de las mujeres, lo cual sienta una base para la implementación de estrategias de capacitación con perspectiva de género.

2. **Existencia de liderazgos femeninos con trayectoria y vocación**: A pesar de los obstáculos, muchas mujeres panistas ya ejercen liderazgo en sus municipios, mostrando resiliencia, mística humanista y capacidad de organización.
3. **Participación activa en procesos diagnósticos**: La disposición de las militantes a responder el sondeo cualitativo demuestra una voluntad política clara de incidir en el rediseño de los programas formativos desde sus realidades.
4. **Presencia de una estructura nacional de formación consolidada**: La Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del PAN y PPM han desarrollado metodologías participativas y herramientas digitales que pueden ser replicadas o adaptadas a nivel estatal.
5. **Acervo doctrinal y enfoque humanista como base formativa**: La capacitación con base en el Modelo de Competencias Humanistas permite alinear el desarrollo político con principios éticos, fortaleciendo el liderazgo transformador.

OPORTUNIDADES

1. **Marco legal nacional favorable a la participación política de las mujeres**: La legislación en materia de paridad, así como la tipificación de la violencia política por razón de género, brinda un respaldo normativo para impulsar una agenda formativa más ambiciosa.
2. **Disponibilidad de plataformas digitales para capacitación mixta**: El uso de entornos virtuales permite superar barreras geográficas y ampliar la cobertura de la formación, sobre todo en regiones rurales o de difícil acceso.
3. **Interés creciente en temáticas como negociación, comunicación política y prevención de violencia**: Las preferencias expresadas en el diagnóstico apuntan a una demanda real de formación estratégica, con enfoque práctico y transformador.
4. **Reconocimiento del liderazgo femenino como factor de renovación partidista**: Las propias estructuras del PAN comienzan a identificar que el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres puede traducirse en mayor competitividad electoral y vinculación ciudadana.
5. **Redes emergentes de sororidad e intergeneracionalidad**: Existen condiciones para fomentar comunidades de aprendizaje entre mujeres panistas jóvenes y experimentadas, lo cual puede fortalecer las trayectorias de liderazgo y la mentoría.

DEBILIDADES

1. **Desfase entre la oferta formativa actual y las necesidades específicas**: Las militantes perciben que la capacitación existente es genérica, desvinculada de su contexto y poco útil para el ejercicio práctico del poder.

2. **Falta de institucionalización de rutas de liderazgo femenino**: No existen mecanismos formales, claros ni sostenidos que garanticen la progresión política de las mujeres desde la base militante hasta cargos de alta dirección.
3. **Limitada perspectiva de género en el diseño metodológico**: Muchos contenidos, formatos y horarios de las capacitaciones no consideran las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres, ni sus responsabilidades de cuidado.
4. **Difusión ineficiente y desigual de las convocatorias**: Persisten problemas en los canales de comunicación del PAN para convocar de manera efectiva a las militantes, lo cual reduce el alcance e impacto de la formación.
5. **Baja incidencia real de las mujeres en espacios de decisión**: A pesar de la paridad numérica en la militancia, las mujeres siguen sin tener un rol determinante en las decisiones políticas estratégicas del partido.

AMENAZAS

1. **Persistencia de prácticas patriarcales y jerárquicas al interior del partido**: Las redes de poder masculinizadas y los favoritismos limitan el acceso real de las mujeres a oportunidades de formación y liderazgo.
2. **Violencia política de género como fenómeno estructural no erradicado**: Las militantes reportan experiencias que van desde el acoso simbólico hasta el silenciamiento en espacios deliberativos, sin una respuesta institucional efectiva.
3. **Desigualdades territoriales profundas**: Las mujeres que viven en zonas rurales o del semidesierto coahuilense enfrentan mayores barreras logísticas y estructurales para acceder a la capacitación.
4. **Falta de incentivos efectivos para la participación formativa**: La ausencia de estímulos claros y sostenibles, como certificaciones, rutas de acceso a cargos o apoyos materiales, desincentiva la participación continua en la formación.
5. **Resistencia al cambio dentro de ciertas estructuras partidistas locales**: Algunos liderazgos regionales ven con reticencia los procesos de empoderamiento femenino, bloqueando iniciativas de capacitación o minimizando su relevancia.

El estado de Coahuila se encuentra en un momento clave para transformar su estructura política partidaria desde un enfoque feminista y territorial. El PAN cuenta con fortalezas institucionales y doctrinarias que pueden convertirse en palancas de cambio, siempre y cuando se reconozcan con honestidad sus debilidades internas y se enfrenten con decisión las amenazas externas. La capacitación de las mujeres panistas no debe ser solo una política de formación, sino una estrategia de poder transformador: una herramienta para corregir las asimetrías, fortalecer liderazgos con arraigo social y construir una democracia más incluyente desde lo local.

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 Coahuila.

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

Estrategia 1: Profesionalización Escalonada con Perspectiva Humanista

Objetivo: Fortalecer las competencias políticas de las mujeres panistas mediante una ruta formativa progresiva, adaptada a sus trayectorias, que integre valores humanistas, enfoque de género y habilidades de incidencia real en los espacios de poder.

Líneas de acción:

1. **Diseño de un Itinerario Modular de Formación Política con Enfoque de Competencias:** Crear un modelo escalonado con tres niveles (básico, intermedio y avanzado), incorporando contenidos como mística humanista, liderazgo transformador, negociación política, diseño de políticas públicas con enfoque de género, vocería y análisis legislativo.
2. **Evaluación Diagnóstica Personalizada:** Aplicar una herramienta de autodiagnóstico a cada militante para ubicarla en el nivel de formación adecuado, reconociendo sus experiencias previas, cargos desempeñados y aspiraciones.
3. **Certificación de Competencias Políticas con Valor Curricular:** Establecer un sistema de reconocimiento institucional para cada nivel de formación, que otorgue valor tangible a la capacitación y que pueda ser considerado en procesos internos de selección de liderazgos.

Estrategia 2: Territorialización Inteligente del Modelo de Capacitación

Objetivo: Reducir las brechas de acceso a la formación política a través de una estrategia territorial sensible a las condiciones sociales, geográficas y tecnológicas de las mujeres en zonas rurales, semidesérticas y de alta marginación en Coahuila.

Líneas de acción:

1. **Diagnóstico Regional de Brechas Formativas:** Identificar regiones con menor acceso a capacitación mediante mapeo geopolítico, segmentación de trayectorias y conectividad digital, priorizando la inclusión de mujeres de municipios alejados o con menor institucionalización partidaria.

2. **Creación de Unidades Móviles de Capacitación Presencial-Comunitaria:** Desplegar brigadas de formación itinerantes que impartan módulos en comunidades vulnerables, combinando formación técnica con procesos de empoderamiento y construcción de redes locales.
3. **Plataforma Digital de Capacitación con Acceso Diferenciado:** Desarrollar una plataforma de bajo consumo de datos con materiales descargables y clases asincrónicas, permitiendo el acceso flexible para mujeres sin conectividad continua.

Estrategia 3: Mentoría Intergeneracional y Redes de Liderazgo Femenino

Objetivo: Fomentar redes de sororidad política mediante programas de acompañamiento, intercambio de experiencias y liderazgo colaborativo entre mujeres panistas jóvenes, adultas y con trayectoria política consolidada.

Líneas de acción:

1. **Programa de Mentoría Panista Intergeneracional:** Vincular a mujeres jóvenes en formación con lideresas con experiencia para procesos de tutoría semestrales, basados en objetivos políticos concretos (preparación para cargos, campañas, gestión pública).
2. **Círculos de Aprendizaje y Acción Estratégica:** Establecer grupos temáticos regionales para compartir estrategias, obstáculos, logros y herramientas políticas, promoviendo el aprendizaje horizontal entre militantes.
3. **Red Estatal de Liderazgos Panistas con Perspectiva de Género:** Crear una red formal de mujeres capacitadas que sirva como plataforma de apoyo, difusión de oportunidades y representación activa ante órganos de dirección partidaria.

Estrategia 4: Capacitación para la Prevención de la Violencia Política y la Defensa del Liderazgo Femenino

Objetivo: Dotar a las mujeres panistas de herramientas teóricas, legales y prácticas para identificar, denunciar y enfrentar situaciones de violencia política en razón de género, fortaleciendo su autonomía, agencia y seguridad política.

Líneas de acción:

1. **Talleres Regionales de Autodefensa Política y Protocolos de Actuación:** Impartir capacitaciones en las cinco regiones del estado sobre mecanismos institucionales y jurídicos para la prevención y denuncia de la violencia política, con enfoque práctico y narrativas de mujeres sobrevivientes.
2. **Guía Digital e Interactiva sobre Derechos Político-Electorales con Perspectiva de Género:** Desarrollar un recurso accesible, con lenguaje

claro, que explique los derechos, leyes, rutas de denuncia y protocolos internos del PAN.

3. **Sistema de Monitoreo y Acompañamiento a Casos de Violencia Política:** Establecer una célula estatal con participación de liderazgos femeninos y asesoría jurídica para dar seguimiento a casos denunciados y generar recomendaciones institucionales.

Estrategia 5: Innovación en Comunicación y Convocatoria con Enfoque de Inclusión

Objetivo: Garantizar que la oferta de capacitación llegue de manera efectiva y equitativa a todas las mujeres militantes, utilizando canales y formatos accesibles, empáticos y culturalmente pertinentes.

Líneas de acción:

1. **Campaña Estatal de Difusión de Capacitación "Liderazgo que Transforma":** Lanzar una estrategia comunicativa que promueva el derecho a la capacitación, visibilice liderazgos femeninos y difunda testimonios de transformación real a partir de la formación política.
2. **Sistema Multicanal de Convocatoria Inclusiva:** Implementar un sistema que integre WhatsApp, llamadas comunitarias, mensajes impresos y redes sociales con enfoque regionalizado y adaptado a los hábitos de comunicación de las militantes.
3. **Diseño Participativo de la Imagen y Lenguaje de la Capacitación:** Incluir a las mujeres militantes en el diseño visual y conceptual de los materiales de capacitación para asegurar que estos reflejen su identidad, aspiraciones y realidades locales.

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

La primera estrategia, enfocada en la profesionalización escalonada con perspectiva humanista, propone una ruta formativa modular que parte del diagnóstico personalizado para ubicar a cada militante en un nivel adecuado de formación política. Esta estrategia reconoce que las trayectorias y niveles de experiencia son diversos, por lo que incluye herramientas diagnósticas, contenidos diferenciados y certificaciones con valor curricular, fortaleciendo la credibilidad y utilidad real de la capacitación. Además, al incorporar una metodología por competencias, se garantiza la aplicación práctica del conocimiento político, doctrinal y técnico en el ejercicio del liderazgo.

La segunda estrategia, centrada en la territorialización inteligente del modelo de capacitación, responde directamente a las desigualdades de acceso derivadas del entorno geográfico y de conectividad del estado. Mediante diagnósticos regionales de brechas formativas, unidades móviles de capacitación comunitaria y una

plataforma digital accesible, se busca garantizar que mujeres de municipios rurales o con menor institucionalización partidista puedan acceder a contenidos relevantes, flexibles y contextualizados. Esta estrategia es particularmente innovadora al integrar componentes tecnológicos con mecanismos presenciales, y al priorizar la equidad territorial como principio rector de la política de formación del PAN en Coahuila.

Por su parte, la tercera estrategia establece una dimensión comunitaria y relacional del liderazgo político, al fomentar mentorías intergeneracionales, círculos de aprendizaje estratégicos y la creación de una red estatal de liderazgos con enfoque de género. Estas acciones buscan transformar el modelo tradicional de formación individualista, apostando por la creación de comunidades de práctica entre mujeres que se acompañen, fortalezcan mutuamente y consoliden trayectorias sostenidas en el tiempo. La mentoría entre lideresas con experiencia y nuevas generaciones de panistas jóvenes permite transferir conocimiento político, tácticas electorales y habilidades estratégicas, al tiempo que se fortalece la sororidad como valor político transformador.

La cuarta estrategia pone énfasis en la capacitación como herramienta para la prevención y erradicación de la violencia política de género. A través de talleres regionales de autodefensa política, el desarrollo de una guía digital interactiva sobre derechos político-electorales y la creación de un sistema de monitoreo de casos, se brinda a las mujeres no solo formación jurídica, sino también contención emocional y herramientas institucionales para enfrentar el hostigamiento, el acoso o la exclusión. Esta estrategia destaca por su enfoque integral: no se limita a la denuncia, sino que impulsa una cultura organizacional de cero tolerancia a la violencia, fortaleciendo la agencia política de las militantes y la capacidad institucional del PAN para proteger sus liderazgos femeninos.

Finalmente, la quinta estrategia aborda de manera transversal la necesidad de renovar los canales de comunicación y convocatoria a la capacitación. A través de una campaña estatal con identidad visual propia, un sistema multicanal adaptado a las realidades locales y la creación participativa de los mensajes y materiales, se asegura que la oferta formativa llegue a todas las mujeres de manera clara, respetuosa e inclusiva. Esta estrategia visibiliza la formación política como un derecho, y no como un privilegio, además de contribuir a reposicionar el liderazgo femenino como motor de transformación del partido. En conjunto, estas cinco estrategias conforman un plan robusto, innovador y adaptado al contexto de Coahuila, que puede servir como modelo para replicarse en otras entidades del país.

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: Profesionalización Escalonada con Perspectiva Humanista	Diseño de un Itinerario Modular de Formación Política con Enfoque de Competencias	Diseñar contenidos modulares para tres niveles de formación
		Incorporar módulos sobre liderazgo con enfoque de género
		Validar el itinerario con expertas en formación política
		Desarrollar materiales didácticos impresos y digitales
		Pilotar el itinerario en tres municipios representativos
	Evaluación Diagnóstica Personalizada	Diseñar una herramienta de autodiagnóstico en línea
		Aplicar pruebas piloto para validar la herramienta
		Ofrecer entrevistas diagnósticas complementarias
		Generar perfiles formativos individuales
		Integrar los resultados en una base de datos estatal
	Certificación de Competencias Políticas con Valor Curricular	Diseñar criterios de evaluación para cada nivel
		Establecer alianzas con instituciones educativas
		Emitir constancias digitales con QR verificable
		Realizar ceremonias públicas de entrega de certificados
		Integrar la certificación en procesos internos del PAN
Estrategia 2: Territorialización Inteligente del Modelo de Capacitación	Diagnóstico Regional de Brechas Formativas	Recolectar datos de acceso a capacitación por municipio
		Identificar regiones con baja conectividad o presencia institucional
		Analizar trayectorias de formación previas por región
		Realizar entrevistas con liderazgos locales
		Publicar un informe georreferenciado de brechas
	Creación de Unidades Móviles de Capacitación Presencial-Comunitaria	Diseñar la logística de rutas de capacitación itinerante
		Formar equipos multidisciplinarios para impartir talleres

		Adquirir equipo y materiales portátiles para capacitación
		Coordinar con comités municipales sedes y horarios
		Documentar cada jornada con fichas de evaluación
	Plataforma Digital de Capacitación con Acceso Diferenciado	Desarrollar una plataforma web ligera y accesible
		Cargar contenidos en formatos descargables
		Ofrecer asistencia técnica remota para usuarias
		Incluir foros de intercambio entre participantes
		Evaluar el uso de la plataforma por región y perfil
Estrategia 3: Mentoría Intergeneracional y Redes de Liderazgo Femenino	Programa de Mentoría Panista Intergeneracional	Identificar liderazgos femeninos dispuestas a ser mentoras
		Lanzar convocatoria abierta para postulantes a ser mentoreadas
		Diseñar un protocolo de mentoría con metas semestrales
		Realizar encuentros virtuales de seguimiento
		Documentar historias de éxito en boletines estatales
	Círculos de Aprendizaje y Acción Estratégica	Conformar grupos por afinidad temática o regional
		Facilitar reuniones mensuales con metodología participativa
		Asignar una facilitadora por cada círculo
		Generar minutas colectivas de cada sesión
		Publicar boletines con aprendizajes clave
	Red Estatal de Liderazgos Panistas con Perspectiva de Género	Crear un directorio digital de mujeres capacitadas
		Difundir la red a través de canales institucionales
		Vincular a la red con oportunidades políticas y formativas
		Establecer un reglamento interno de funcionamiento
		Organizar un encuentro anual de liderazgos femeninos
Estrategia 4: Capacitación para la Prevención de la Violencia Política	Talleres Regionales de Autodefensa Política y Protocolos	Diseñar un taller sobre tipos y manifestaciones de violencia

		Seleccionar facilitadoras con experiencia jurídica y política
		Impartir talleres en las cinco regiones del estado
		Recoger evaluaciones de satisfacción y mejora
		Generar material audiovisual con testimonios
	Guía Digital sobre Derechos Político-Electorales	Elaborar contenido con lenguaje claro y accesible
		Diseñar versión interactiva para dispositivos móviles
		Validar el contenido con expertas en derecho electoral
		Distribuir la guía en redes, correos y grupos de WhatsApp
		Monitorear descargas y uso efectivo por zona
	Sistema de Monitoreo y Acompañamiento a Casos	Crear un equipo mixto de seguimiento jurídico y emocional
		Establecer una línea de contacto confidencial
		Desarrollar un protocolo interno de actuación
		Registrar y sistematizar los casos documentados
		Publicar informes semestrales de incidencia
Estrategia 5: Innovación en Comunicación y Convocatoria	Campaña Estatal de Difusión 'Liderazgo que Transforma'	Diseñar slogan e identidad visual de la campaña
		Producir videos con historias reales de militantes
		Difundir en medios locales y redes sociales del PAN
		Lanzar la campaña en evento híbrido estatal
		Monitorear interacciones y alcance digital
	Sistema Multicanal de Convocatoria Inclusiva	Actualizar la base de datos de militantes por municipio
		Enviar invitaciones segmentadas por WhatsApp y correo
		Implementar avisos físicos en comités y eventos locales
		Usar perifoneo y radios comunitarias en zonas rurales
		Evaluar la eficacia de cada canal de comunicación

	Diseño Participativo de Imagen y Lenguaje	Organizar talleres creativos con militantes para definir imagen
		Validar mensajes con enfoque inclusivo y regional
		Contratar diseñadoras gráficas con perspectiva de género
		Difundir carteles y materiales co-creados
		Evaluar recepción mediante encuestas de retroalimentación

Fuente: Elaboración propia.

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

El enfoque no solo se centra en la capacitación individual, sino también en la creación de un ecosistema colaborativo y sinérgico que sostenga y potencie el talento de la mujer. Esto implica establecer alianzas estratégicas con universidades, organizaciones internacionales y actores públicos que puedan aportar recursos, reconocimiento y experiencias comparadas. La colaboración con instituciones acreditadas y redes de mujeres líderes permitirá validar y certificar conocimientos, incrementando la legitimidad del liderazgo de la mujer y su reconocimiento a nivel institucional y social.

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

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

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

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

En el contexto político de Coahuila, la participación de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional revela una voluntad clara de incidencia, compromiso con los principios del partido y un anhelo colectivo por ocupar espacios reales de poder. Esta voluntad, sin embargo, se ve constantemente obstaculizada por una serie de barreras estructurales, simbólicas y territoriales que limitan su pleno desarrollo dentro de las filas del partido. Aunque las mujeres representan prácticamente la mitad de la militancia, esta cifra no se traduce automáticamente en una presencia equitativa en cargos de dirigencia, candidaturas o espacios de toma de decisiones.

Uno de los hallazgos más significativos del diagnóstico es el profundo deseo de formación política expresado por las mujeres militantes. Existe entre ellas una inquietud latente, y en muchos casos explícita, por acceder a herramientas que les permitan no sólo comprender el funcionamiento del sistema político y del partido, sino también adquirir habilidades para incidir estratégicamente en los procesos internos y externos. Esta disposición no se corresponde con la realidad actual de la oferta formativa, que es descrita por las participantes como poco estructurada, insuficientemente difundida, centralizada en las cabeceras municipales y, sobre todo, desalineada con sus necesidades específicas y territoriales.

Las mujeres panistas en Coahuila no solo buscan capacitarse, sino que aspiran a transformar el modelo de liderazgo imperante. Plantean una ruptura con la lógica de liderazgos unidireccionales, jerárquicos y masculinizados, en favor de una construcción política horizontal, con énfasis en la colaboración, la sororidad y el mérito. Reconocen en sí mismas la capacidad para ejercer liderazgos distintos, empáticos, eficientes y profundamente arraigados en los principios humanistas que dan identidad al PAN. Este anhelo se encuentra, sin embargo, con prácticas institucionales que muchas veces reproducen formas de exclusión, simulación y cooptación del liderazgo femenino.

Resulta especialmente preocupante el grado de naturalización de la violencia política de género dentro del entorno partidista. Muchas mujeres reconocen haber vivido experiencias de violencia simbólica, verbal, digital o institucional, pero pocas han podido identificarla plenamente como tal, debido a la ausencia de marcos conceptuales, canales efectivos de denuncia o mecanismos de atención. La capacitación aparece entonces no solo como una estrategia de formación técnica, sino también como un espacio potencial para el reconocimiento, la defensa y la erradicación de las violencias que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su militancia.

La desarticulación de los programas de formación actuales es otra de las limitantes detectadas. Las actividades de capacitación suelen responder a coyunturas específicas, sin una lógica de continuidad o articulación curricular. Además, se carece de mecanismos institucionales de evaluación, seguimiento y

retroalimentación que permitan consolidar un sistema formativo eficaz y orientado a resultados. Las mujeres identifican esta carencia como una debilidad que no solo limita su preparación, sino que también resta legitimidad al discurso del partido sobre la igualdad sustantiva.

Las participantes enfatizan la importancia de que el PAN reconozca la riqueza de perfiles que componen su militancia femenina. Hay mujeres jóvenes con formación profesional, liderazgos comunitarios con arraigo territorial, exfuncionarias públicas con experiencia institucional y simpatizantes con trayectorias sociales consolidadas. Esta diversidad constituye una fortaleza estratégica que, sin embargo, no ha sido traducida en rutas de formación diferenciadas. Las mujeres insisten en que la capacitación debe responder a distintos niveles de experiencia, formación previa y aspiraciones políticas.

Las condiciones geográficas y sociales del estado representan una barrera estructural adicional para la participación política femenina. En municipios rurales y zonas del semidesierto, las mujeres enfrentan una doble exclusión: por la lejanía física respecto a los centros de decisión y por la escasa conectividad digital que impide su acceso a contenidos formativos. Este aislamiento genera un profundo sentimiento de abandono institucional que repercute en la motivación, la confianza y el sentido de pertenencia partidaria.

Muchas mujeres expresan sentirse fuera de las decisiones del partido, especialmente aquellas que militan en localidades pequeñas. La centralización de las decisiones, la falta de mecanismos inclusivos y el predominio de redes masculinas de poder crean un ambiente en el que la participación femenina se convierte en un acto de resistencia más que en una oportunidad de desarrollo político. Ante ello, las mujeres proponen descentralizar la formación política, llevando talleres, actividades y asesorías a todos los rincones del estado, y reconociendo la territorialidad como eje articulador del empoderamiento.

Existen casos valiosos de mujeres que han logrado posicionarse en cargos de representación o dirigencia interna, y que podrían constituirse en referentes pedagógicos y políticos para otras militantes. Sin embargo, el partido no ha diseñado una estrategia para capitalizar estas experiencias como parte de un proceso formativo colectivo. La mentoría, el acompañamiento intergeneracional y el fortalecimiento de redes de apoyo son vistas como oportunidades para impulsar liderazgos más sólidos y sostenibles.

En cuanto a las herramientas digitales, las militantes señalan que el partido carece de una plataforma robusta y amigable que permita el acceso virtual a procesos formativos. Esta carencia digital refuerza la exclusión de muchas mujeres que, por razones de tiempo, trabajo o cuidado familiar, no pueden asistir a sesiones presenciales. La implementación de contenidos audiovisuales, cápsulas interactivas, recursos asincrónicos y materiales impresos adaptados a contextos

rurales se plantea como una solución viable para democratizar el acceso al conocimiento político.

Las mujeres demandan una capacitación más práctica y contextualizada. Quieren aprender a hablar en público con eficacia, a negociar en ambientes adversos, a gestionar campañas políticas, a comprender el análisis legislativo y a intervenir en debates públicos. También expresan el deseo de desarrollar habilidades blandas como la autoestima política, la inteligencia emocional, la gestión del tiempo y la resiliencia en contextos hostiles. Estas capacidades son consideradas clave para su posicionamiento dentro y fuera del partido.

Uno de los temas más sensibles en el diagnóstico es la persistencia de dinámicas clientelares en la vida interna del partido. Las militantes denuncian que muchas veces la formación, las oportunidades y las candidaturas no se asignan por mérito, sino por vínculos personales o lealtades políticas. Esta percepción deteriora la confianza en la institución y desincentiva la formación. Por ello, las mujeres plantean que la capacitación debe vincularse directamente a procesos transparentes de promoción y reconocimiento.

A pesar de los obstáculos, se detecta un núcleo fuerte de mujeres comprometidas con el partido, con vocación de servicio y liderazgo. Estas mujeres pueden fungir como base para consolidar una red estatal de liderazgo femenino, que funcione como motor de cambio cultural dentro del PAN. Su experiencia, arraigo y legitimidad social son activos que deben ser aprovechados estratégicamente.

Las mujeres coinciden en que la capacitación debe abordar tanto los principios doctrinales del partido como los temas actuales de la agenda pública, incluyendo perspectiva de género, políticas de igualdad, participación ciudadana, comunicación política y ética pública. Se demanda un enfoque formativo integral, transversal y contextualizado.

Asimismo, las redes de apoyo entre mujeres son vistas como espacios clave para sostener el crecimiento político. Las militantes proponen círculos de estudio, comunidades de práctica y grupos de mentoría como mecanismos no jerárquicos de formación, intercambio y respaldo emocional frente a las adversidades políticas.

El diagnóstico deja clara la necesidad de institucionalizar la capacitación con perspectiva de género como una política permanente del PAN. Esto implica dotarla de recursos humanos, financieros y metodológicos, asegurar su continuidad más allá de los cambios de dirigencia y establecer mecanismos de evaluación y rendición de cuentas.

También se propone la creación de incentivos vinculados a la formación: reconocimientos, puntos curriculares, acceso preferente a espacios de liderazgo, certificaciones internas, entre otros. Estos mecanismos no sólo motivan la

participación, sino que ayudan a construir una cultura del mérito que fortalece la calidad de los liderazgos.

Otro de los elementos clave es la necesidad de adaptar los espacios y tiempos de la capacitación a las realidades de las mujeres. Esto implica considerar horarios vespertinos, actividades en fin de semana, cuidado infantil durante las sesiones y formatos híbridos o asincrónicos que respeten las múltiples jornadas que las mujeres sostienen cotidianamente.

Las estructuras del partido deben abrirse para que las mujeres capacitadas puedan incidir realmente en los procesos de decisión. De nada sirve formar liderazgos si estos no encuentran puertas abiertas para ejercer el poder. La capacitación, sin acceso real al liderazgo, corre el riesgo de convertirse en un simulacro.

Cambiar la cultura política del PAN en Coahuila es un proceso de largo aliento que requiere formación, organización y decisión política. Se debe pasar de una lógica basada en cuotas simbólicas hacia una institucionalidad que valore, promueva y reconozca el liderazgo femenino como parte del fortalecimiento democrático del partido.

Las mujeres militantes se identifican profundamente con los principios del PAN, especialmente con la visión humanista centrada en la dignidad, la solidaridad y la libertad. Esta identificación constituye un pilar para la construcción de liderazgos éticos, innovadores y comprometidos con la transformación social.

En suma, el ejercicio de formación política en Coahuila debe evolucionar hacia un modelo con enfoque territorial, modular, accesible, con perspectiva de género y centrado en la autonomía política de las mujeres. Solo así será posible cerrar la brecha entre el discurso de igualdad y la realidad cotidiana de la militancia femenina.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

En el estado de Coahuila, las mujeres militantes del Partido Acción Nacional han manifestado una amplia gama de necesidades formativas que responden tanto a sus aspiraciones de liderazgo como a los obstáculos que enfrentan en su trayectoria política. Una de las principales demandas identificadas es la urgencia de acceder a una capacitación práctica, útil y contextualizada que les brinde herramientas reales para el ejercicio del poder político. Las militantes expresan la necesidad de ir más allá de las formaciones teóricas o doctrinarias que tradicionalmente ha ofrecido el partido. Requieren dominar habilidades aplicadas que les permitan fortalecer su

desempeño en espacios políticos y de gestión, tales como la oratoria estratégica, la negociación en entornos adversos, la planificación y ejecución de campañas electorales, el análisis legislativo, y la gestión de equipos de trabajo. Estas competencias son percibidas como esenciales para incidir con fuerza y legitimidad en los espacios de decisión, enfrentando de manera efectiva la brecha histórica que ha marginado a las mujeres de la política institucional.

Otra necesidad crítica que emerge con fuerza en el estudio es la incorporación transversal de la perspectiva de género en los procesos formativos. Las mujeres panistas han vivido diversas formas de violencia política —algunas explícitas, otras sutiles— y reconocen que muchas veces no cuentan con las herramientas conceptuales, jurídicas o emocionales para identificar, enfrentar o denunciar estas situaciones. La formación en esta dimensión debe tener un doble objetivo: por un lado, dotarlas de conocimientos claros sobre sus derechos político-electorales y sobre el marco normativo nacional y estatal que protege su participación; y por otro, fortalecer su autonomía y resiliencia para resistir y transformar entornos políticos hostiles. En este sentido, los contenidos sobre prevención de violencia, defensa legal, autoprotección política, y construcción de redes de apoyo se vuelven indispensables para garantizar no solo su participación, sino su permanencia y desarrollo en la vida política.

Asimismo, las mujeres panistas de Coahuila demandan una capacitación que sea verdaderamente territorializada, accesible y adaptada a sus contextos cotidianos. El centralismo de la oferta formativa ha generado profundas desigualdades entre quienes viven en las principales ciudades del estado y aquellas que militan en municipios más pequeños o zonas rurales. A esta disparidad geográfica se suman factores como las responsabilidades de cuidado, los horarios laborales y la limitada conectividad digital en ciertas regiones, lo cual restringe aún más su acceso a la formación. Ante ello, las mujeres proponen un modelo flexible que combine modalidades presenciales, virtuales y autogestivas; que contemple horarios compatibles con sus múltiples jornadas; y que desarrolle materiales impresos y audiovisuales adaptados a los distintos niveles de formación y conectividad. No se trata solamente de acercar contenidos, sino de diseñar experiencias formativas que partan de sus realidades y que reconozcan sus tiempos, saberes y condiciones.

Un punto particularmente importante en el estudio es la necesidad de reconocimiento y fortalecimiento de la diversidad de trayectorias que existen entre las mujeres militantes. En el PAN de Coahuila conviven mujeres jóvenes que inician su vida política, liderazgos comunitarios con profundo arraigo territorial, mujeres con experiencia electoral o institucional, así como perfiles técnicos y profesionales que aún no han sido capitalizados por el partido. Esta heterogeneidad debe ser entendida como una fortaleza estratégica, y no como una dificultad. Para ello, se propone la implementación de rutas formativas diferenciadas según niveles de experiencia, intereses y aspiraciones políticas. Igualmente, se destaca la importancia de establecer sistemas de mentoría y acompañamiento intergeneracional, donde mujeres con mayor trayectoria puedan guiar y respaldar a

quienes están iniciando. Esta construcción colectiva del liderazgo fortalecería el tejido interno del partido, generando una comunidad política femenina más cohesionada, potente y resiliente.

Las mujeres militantes hacen un llamado contundente a institucionalizar y profesionalizar el modelo formativo del PAN en Coahuila. Consideran que la capacitación no debe depender del interés de dirigencias en turno, ni ser una acción aislada o esporádica, sino una política permanente, sistemática y con recursos suficientes. Esto implica diseñar un plan estatal de formación con estructura modular, evaluaciones progresivas, indicadores de impacto y un equipo especializado que garantice la calidad de los contenidos. Asimismo, solicitan que la formación se vincule con mecanismos reales de promoción y acceso al liderazgo: que participar en los procesos formativos tenga reconocimiento formal, que se otorguen certificados, que se construyan currículums políticos internos, y que se premie el mérito con oportunidades reales de postulación y representación. Solo así, la capacitación dejará de ser un ejercicio simbólico para convertirse en un verdadero motor de transformación política.

En conjunto, estas necesidades evidencian que las mujeres panistas en Coahuila no están pidiendo espacios simbólicos, sino condiciones estructurales para ejercer un liderazgo pleno, legítimo y transformador. La capacitación es para ellas una vía de empoderamiento, pero también una herramienta de resistencia, de dignificación y de reconstrucción del partido desde una ética feminista, humanista y territorial. Responder a estas necesidades no es una opción: es un imperativo para consolidar una democracia interna más sólida, equitativa y con visión de futuro dentro del Partido Acción Nacional.

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

A partir del análisis cualitativo realizado con mujeres militantes del PAN en el estado de **Coahuila**, se identifican diversos factores que **favorecen** u **obstaculizan** el ejercicio pleno de su liderazgo político. Estos elementos surgen tanto de sus vivencias personales como del funcionamiento institucional del partido, y reflejan dinámicas estructurales, culturales y operativas que inciden directamente en su participación.

Uno de los factores que más favorecen el ejercicio del liderazgo político de las mujeres panistas en Coahuila es su fuerte **compromiso ideológico con el PAN**, particularmente con sus principios humanistas. Muchas de ellas se identifican profundamente con los valores de libertad, dignidad, solidaridad y responsabilidad social, lo cual les permite desarrollar liderazgos con sentido ético y vocación de servicio. Este compromiso doctrinal genera una base de confianza y legitimidad que fortalece su posicionamiento en las comunidades y dentro del propio partido.

A ello se suma la **disposición a capacitarse** y mejorar sus competencias políticas. Las mujeres panistas han manifestado un deseo claro de formación técnica, doctrinal y estratégica, lo cual constituye una ventaja significativa para su empoderamiento. Esta apertura al aprendizaje y al crecimiento político permite la construcción de liderazgos más preparados, argumentativos y capaces de incidir en los espacios de decisión. Cuando estos esfuerzos formativos son reconocidos por la estructura partidista, se convierten en plataformas de visibilidad y ascenso político.

Otro factor que impulsa el liderazgo femenino es la **experiencia acumulada en la gestión comunitaria, electoral o social**. Muchas mujeres del PAN han desarrollado liderazgos sólidos desde sus municipios, ya sea en cargos públicos, en trabajo comunitario o en representación interna. Estas trayectorias, aunque a veces invisibilizadas, les han otorgado habilidades de organización, resolución de conflictos, trabajo en equipo y conocimiento territorial, que son clave para la acción política eficaz.

Sin embargo, estos elementos positivos conviven con una serie de **obstáculos estructurales y culturales** que limitan severamente el ejercicio pleno del liderazgo de las mujeres panistas. Uno de los más persistentes es la **resistencia de las estructuras masculinizadas del partido** a ceder espacios de poder. A pesar del discurso de paridad, muchas dirigencias siguen replicando patrones de exclusión, imposición de perfiles y decisiones unilaterales que impiden que las mujeres con preparación y legitimidad accedan a cargos estratégicos.

A esto se suma el peso de las **prácticas clientelares y redes de favoritismo**, que favorecen a quienes tienen vínculos directos con figuras de poder, sin necesariamente considerar la trayectoria o capacidad. Las mujeres señalan que en muchas ocasiones su liderazgo es relegado no por falta de mérito, sino por no formar parte de alianzas masculinas tradicionales, lo cual refuerza una cultura política excluyente y jerárquica.

Otro obstáculo de gran calado es la **violencia política de género**, expresada en distintas formas: invisibilización de sus ideas, cuestionamiento constante de sus capacidades, marginación de espacios de decisión, comentarios sexistas o intentos de control sobre su imagen pública. Esta violencia, muchas veces normalizada, afecta su autoestima política, frena su participación y puede llegar a provocar su retiro o autocensura.

La **falta de mecanismos institucionales de acompañamiento y protección** agrava este escenario. Las mujeres afirman que no existen canales claros ni confiables para denunciar actos de violencia política o discriminación dentro del partido. Además, cuando se realizan quejas, suelen ser minimizadas o tratadas como conflictos personales, lo que desincentiva la búsqueda de justicia y refuerza la impunidad estructural.

También influyen negativamente las **cargas desproporcionadas de trabajo doméstico y de cuidados**, que muchas mujeres enfrentan sin apoyo institucional. La falta de horarios accesibles, guarderías durante eventos, o estrategias flexibles de participación, genera que muchas mujeres abandonen procesos formativos o espacios de toma de decisiones, no por falta de interés, sino por la incompatibilidad con sus responsabilidades cotidianas.

En el plano simbólico, la **falta de referentes femeninos en espacios de poder real** dentro del PAN a nivel estatal también es un factor que limita el liderazgo. La escasez de mujeres en posiciones visibles genera la percepción de que acceder a esos espacios no es viable o no se sostiene a largo plazo. Esta ausencia de modelos políticos femeninos también impacta a las nuevas generaciones que buscan inspiración o acompañamiento en su trayectoria.

La **falta de institucionalización del liderazgo femenino** como estrategia permanente del partido impide que las mujeres desarrollen una carrera política sostenida. Sin procesos claros de formación, promoción y reconocimiento, sus esfuerzos quedan muchas veces aislados o dependen exclusivamente de coyunturas o voluntades individuales. Esta inestabilidad frena el crecimiento estructural del liderazgo político femenino.

En resumen, mientras que el compromiso ideológico, la disposición a formarse y la experiencia territorial favorecen el liderazgo de las mujeres panistas en Coahuila, existen barreras profundas vinculadas a estructuras patriarcales, violencia política, prácticas clientelares y condiciones materiales adversas que dificultan su ejercicio pleno. Superar estos obstáculos requiere una transformación institucional del partido que incorpore la igualdad de género no solo como discurso, sino como principio operativo, ético y estratégico. Solo así será posible consolidar liderazgos femeninos sólidos, legítimos y con poder real de decisión dentro del PAN.

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

Las mujeres militantes del PAN en el estado de **Coahuila** perciben su capacidad de incidir en las decisiones partidistas como **limitada, fragmentada y profundamente condicionada por factores estructurales, culturales e institucionales**. Aunque existe un creciente interés por participar activamente y una clara disposición a contribuir en la vida interna del partido, las percepciones recabadas en el diagnóstico reflejan que su influencia real en los espacios de toma de decisiones sigue siendo reducida y, en muchos casos, simbólica. Esta percepción de exclusión no solo es política, sino también emocional, y genera una sensación de distancia entre las mujeres militantes y las estructuras del poder partidista.

Las militantes identifican que su participación ha estado históricamente supeditada a **roles de apoyo, movilización o acompañamiento electoral**, más que a espacios donde puedan incidir directamente en las decisiones estratégicas del

partido. Muchas afirman que, si bien se les invita a participar en eventos o se les asignan tareas logísticas, sus opiniones y propuestas rara vez son tomadas en cuenta en órganos colegiados, mesas de decisión o procesos de selección interna. Esta exclusión velada las lleva a cuestionar la autenticidad de los espacios de participación que se les abren, percibiendo que en muchos casos se trata de una inclusión instrumental y no sustantiva.

Una constante en los testimonios es la sensación de que las decisiones clave —como la designación de candidaturas, la asignación de recursos o la definición de estrategias electorales— siguen estando **monopolizadas por grupos de poder masculinos** que operan desde redes informales y acuerdos no transparentes. Las mujeres que no forman parte de estas redes, o que no cuentan con padrinazgos políticos, se ven relegadas o invisibilizadas, sin importar su nivel de preparación, trayectoria o compromiso. Esto refuerza la percepción de que, en el PAN Coahuila, el mérito político aún no es el principal criterio para incidir en el rumbo partidista.

A pesar de este panorama, muchas mujeres expresan una voluntad firme de **revertir esta marginación e incidir con mayor fuerza**. Reconocen que la preparación, la organización entre mujeres y el impulso de agendas comunes con perspectiva de género son herramientas que pueden fortalecer su capacidad de influencia. No obstante, también señalan que, para que esta incidencia sea efectiva, es necesario que el partido **transforme su cultura organizacional**, institucionalice espacios de participación femenina real, y garantice la representación sustantiva en todos los niveles de decisión.

Otro aspecto que afecta su percepción de influencia es la **falta de mecanismos claros y permanentes de consulta interna**. Las mujeres manifiestan que pocas veces son convocadas a procesos deliberativos o se les informa oportunamente sobre decisiones estratégicas. Esta falta de transparencia reduce su capacidad de articular propuestas a tiempo, lo que perpetúa su papel como espectadoras en lugar de protagonistas del proceso político interno.

En términos simbólicos, la **escasa visibilidad de liderazgos femeninos consolidados** dentro del PAN en el estado refuerza la percepción de que el acceso a la incidencia está reservado para unos cuantos perfiles masculinos tradicionales. Las mujeres jóvenes, en particular, señalan que no encuentran modelos femeninos en posiciones de poder que las inspiren a participar con confianza en procesos internos. Esta ausencia de referentes alimenta la idea de que la incidencia femenina es más una excepción que una regla.

Sin embargo, también es importante destacar que, en algunos municipios o comités, se han abierto espacios donde las mujeres han logrado ejercer influencia efectiva, gracias a su persistencia, formación y legitimidad comunitaria. Estas experiencias positivas —aunque aisladas— son valoradas como pruebas de que sí es posible cambiar la lógica de exclusión, siempre que existan condiciones institucionales favorables y voluntad política para democratizar el poder dentro del partido.

En síntesis, las mujeres panistas de Coahuila perciben su capacidad de incidir en las decisiones del partido como restringida por dinámicas patriarcales, centralismo político, falta de transparencia y prácticas excluyentes. Sin embargo, su deseo de transformación y su conciencia crítica frente a estas limitaciones constituyen una fuerza latente que, con la formación adecuada, el respaldo institucional y la creación de redes femeninas sólidas, podría convertirse en un motor real de democratización y renovación del PAN en el estado.

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 Coahuila han compartido, a lo largo del estudio, una serie de **experiencias de violencia política** que revelan una problemática estructural, profundamente normalizada y muchas veces invisibilizada dentro de la vida partidista. Estas vivencias no sólo han vulnerado su integridad como militantes, sino que también han limitado su acceso a espacios de liderazgo, su libertad para expresarse políticamente y su capacidad de incidir en las decisiones del partido. Lo más preocupante es que, en muchos casos, estas formas de violencia se encuentran tan naturalizadas que las propias mujeres no siempre las reconocen como tales, lo cual refuerza el ciclo de impunidad y silenciamiento.

Entre las formas más comunes de violencia que han vivido las mujeres se encuentran la **invisibilización de sus aportes**, el **desprestigio de su capacidad técnica o política**, la **discriminación por razones de edad, apariencia o maternidad**, y la **exclusión sistemática de espacios de toma de decisiones**. Muchas relatan que sus propuestas son ignoradas en reuniones, que se les asignan únicamente tareas secundarias, o que su acceso a candidaturas está condicionado a acuerdos informales entre varones. También se identifican casos de **acoso verbal, hostigamiento en redes sociales y uso político de su vida privada** como forma de desacreditación.

Estas manifestaciones no siempre se dan de forma abierta o explícita. En muchas ocasiones se expresan mediante **microviolencias simbólicas**: interrupciones constantes al hablar, uso de lenguaje sexista, desconfianza institucionalizada, imposición de decisiones sin consulta, o descalificación de sus trayectorias. Todo esto contribuye a generar un entorno hostil que mina la autoestima política de las mujeres, las lleva a autocensurarse o incluso a abandonar su participación activa en el partido.

Frente a este escenario, las militantes consideran que la **capacitación puede y debe desempeñar un papel fundamental en la prevención y erradicación de la violencia política**. En primer lugar, porque permite **nombrar lo que antes se callaba**: brinda herramientas conceptuales para identificar los distintos tipos de

violencia, desde la más evidente hasta la más sutil, y fortalece la conciencia crítica sobre los patrones culturales y estructurales que la perpetúan. El simple hecho de contar con un lenguaje común para describir estas situaciones representa un primer paso hacia su transformación.

Además, la formación puede contribuir a **dotar a las mujeres de herramientas legales, estratégicas y emocionales para enfrentar la violencia**. Conocer los marcos normativos, los protocolos internos, las instancias de denuncia y los procedimientos de protección es clave para romper el aislamiento que muchas enfrentan. Asimismo, la capacitación debe incluir el desarrollo de habilidades como la resiliencia, la inteligencia emocional, la defensa argumentativa y la construcción de redes sororas, para que las mujeres puedan enfrentar estas situaciones sin sentir que lo hacen solas o desde la vulnerabilidad.

Otro punto que las mujeres destacan es que la capacitación no debe ser sólo para ellas, sino que debe incluir también a **los hombres del partido, las dirigencias, los formadores y las estructuras operativas**, con el fin de generar una transformación real en la cultura organizacional del PAN. La prevención de la violencia requiere cambiar mentalidades, revisar prácticas institucionales y promover un liderazgo ético basado en la corresponsabilidad y el respeto a la igualdad.

Las mujeres panistas también sugieren que los contenidos formativos sobre violencia política deben estar acompañados por espacios seguros de diálogo y denuncia, así como por políticas internas firmes y operativas que sancionen este tipo de conductas. La capacitación, en este sentido, no puede ser un evento aislado ni un protocolo simbólico, sino parte de una **estrategia integral de cambio estructural**, que incluya medidas pedagógicas, jurídicas, políticas y culturales.

Las experiencias de violencia política vividas por las mujeres panistas de Coahuila revelan una estructura partidista que aún no ha garantizado condiciones plenas de participación para ellas. Sin embargo, también reflejan una creciente conciencia sobre sus derechos, una disposición firme a transformar esas realidades, y una clara convicción de que la **capacitación puede convertirse en un eje central para erradicar estas prácticas y construir un partido más justo, equitativo y democrático**.

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

Una de las propuestas más reiteradas es la **creación de un sistema de formación política permanente, con perspectiva de género y enfoque territorial**. Las mujeres no sólo solicitan más capacitaciones, sino que exigen un modelo estructurado, profesionalizado y sostenido en el tiempo, que incluya rutas de aprendizaje diferenciadas según niveles de experiencia y aspiraciones políticas. Proponen que este sistema esté centrado en herramientas prácticas como oratoria,

negociación, manejo de medios, análisis legislativo, construcción de agendas públicas, liderazgo electoral, defensa jurídica y prevención de violencia política. Esta formación debe ser accesible, descentralizada y adaptada a las realidades de las militantes en zonas rurales, urbanas y con limitaciones de tiempo o conectividad.

Las militantes también insisten en la **descentralización de los espacios de decisión y de los procesos formativos**, con el fin de romper el centralismo de las dirigencias estatales y acercar el poder partidista a los municipios. Proponen la creación de comités regionales de mujeres, núcleos de formación comunitaria y espacios itinerantes de capacitación que permitan atender las realidades de todas las regiones del estado, no sólo las urbanas. Esta descentralización no es solamente logística, sino política: se busca que las mujeres puedan tener voz y voto en las decisiones que afectan directamente a sus territorios.

En el ámbito cultural, las militantes sugieren implementar **estrategias internas para visibilizar y legitimar el liderazgo de las mujeres**, tales como campañas de reconocimiento público a liderazgos femeninos, sistematización de buenas prácticas, producción de materiales audiovisuales con testimonios de mujeres exitosas y la institucionalización de mentorías entre generaciones. Estas acciones, más allá del simbolismo, tienen el poder de cambiar imaginarios, fomentar la autoestima política y crear referentes positivos para las nuevas militantes.

Otra propuesta clave es la **reforma de los mecanismos internos de selección y promoción dentro del partido**, con el fin de que sean transparentes, basados en el mérito y la preparación, y no en relaciones clientelares o acuerdos cupulares. Las mujeres plantean que la participación en procesos formativos, las trayectorias comprobadas y el liderazgo territorial deben ser criterios sustantivos para definir candidaturas y cargos, y no la cercanía con figuras de poder. Esta reforma permitiría democratizar el acceso al poder dentro del PAN y reducir las prácticas de exclusión que hoy permean las estructuras.

De manera reiterada, las militantes proponen fortalecer la **acción colectiva entre mujeres dentro del partido**, a través de redes estatales de apoyo, círculos de formación sorora, grupos de análisis político con perspectiva de género y espacios de acompañamiento intergeneracional. Este tipo de organización horizontal no sólo permite compartir saberes, experiencias y estrategias, sino que actúa como un contrapeso simbólico y real a las lógicas patriarcales de poder que aún predominan en muchas instancias del PAN.

Un componente transversal en sus propuestas es la exigencia de que el partido **asuma de forma institucional la lucha contra la violencia política de género**, no sólo con discursos, sino con acciones concretas. Esto incluye desde protocolos de prevención y atención hasta la creación de unidades internas especializadas, pasando por la incorporación obligatoria de la temática en todos los programas de formación y la generación de estadísticas internas sobre casos

reportados. También plantean sanciones claras y públicas para quienes incurran en conductas violentas, como parte de una política de tolerancia cero.

Las mujeres también proponen implementar **estrategias de conciliación entre la vida política y las responsabilidades de cuidado**, conscientes de que una de las principales barreras para su participación activa son los múltiples roles que desempeñan. Entre sus planteamientos destacan la necesidad de ofrecer horarios accesibles para eventos partidistas, incluir servicios de cuidado infantil durante actividades presenciales, y flexibilizar las dinámicas internas para que no penalicen la maternidad o las responsabilidades familiares.

Las militantes subrayan que todas estas propuestas deben ir acompañadas de una **voluntad política real por parte de las dirigencias del PAN**. Reconocen que ningún cambio será posible si los liderazgos actuales no están dispuestos a abrir espacios, ceder privilegios y transformar las reglas del juego. Por ello, también exigen una revisión crítica de los estatutos, reglamentos y prácticas internas del partido, con el objetivo de que la igualdad sustantiva sea un principio operativo y no únicamente un ideal programático.

En suma, las mujeres militantes del PAN en Coahuila no se posicionan como víctimas pasivas de una estructura injusta, sino como **actoras estratégicas con propuestas claras, coherentes y transformadoras**. Sus planteamientos configuran una hoja de ruta para reconstruir el partido desde una lógica de inclusión, justicia y corresponsabilidad, y reflejan el enorme potencial que existe en su militancia si se les dota de condiciones reales para ejercer su liderazgo.

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

El diseño de un Plan Estatal de Capacitación para las mujeres panistas de Coahuila debe partir de un principio irrenunciable: no basta con ofrecer formación política si ésta no se articula con un **proyecto transformador que reconozca las desigualdades estructurales y las condiciones específicas que enfrentan las mujeres en su ejercicio del liderazgo**. Por ello, el primer elemento imprescindible es la **transversalización del enfoque de género**, no como un módulo aislado, sino como una lente desde la cual se diseñan, imparten y evalúan todos los contenidos. Este enfoque debe estar atravesado por la comprensión interseccional de las distintas realidades: mujeres jóvenes, mayores, rurales, indígenas, con discapacidad, entre otras. Solo así se garantiza una capacitación inclusiva, sensible y pertinente, que no replique las mismas exclusiones históricas dentro del partido.

A esta mirada transformadora debe sumarse un modelo pedagógico **modular, progresivo y flexible**, que ofrezca rutas diferenciadas de formación según el perfil, trayectoria y aspiraciones de cada militante. Las mujeres del PAN no conforman un bloque homogéneo; por el contrario, sus recorridos políticos, niveles de experiencia

y territorios son diversos, por lo cual el plan debe proponer distintos niveles de profundidad (básico, intermedio y avanzado), así como opciones temáticas ajustadas a las necesidades locales. Esta estructura no sólo favorece la progresión individual, sino que permite construir trayectorias políticas visibles, certificadas y reconocidas, en las que cada mujer pueda registrar sus avances, acumular herramientas y consolidar su liderazgo en el tiempo.

La **descentralización territorial** constituye otro elemento fundamental. Las mujeres que militan en regiones rurales, alejadas o con baja conectividad digital suelen quedar fuera de las dinámicas de capacitación centralizadas. Por ello, el plan debe contemplar una estrategia mixta que combine modalidades presenciales en sedes regionales, cápsulas virtuales grabadas para consulta asincrónica, materiales impresos autoinstruccionales y sesiones interactivas accesibles por diversas vías, incluyendo teléfono o mensajería. No se trata sólo de llevar cursos al territorio, sino de **pensar el territorio como centro del aprendizaje político**, donde los contenidos dialogan con las realidades locales y fortalecen las capacidades desde lo comunitario.

En términos de contenido, el plan debe alejarse de la formación genérica o meramente doctrinaria. Las mujeres han sido claras al solicitar una capacitación **altamente práctica y enfocada en habilidades estratégicas para ejercer el poder con legitimidad y eficacia**. Esto implica incluir temas como vocería con perspectiva de género, negociación política, planeación electoral, construcción de agendas públicas, elaboración de iniciativas legislativas, análisis del contexto político, estrategias de incidencia territorial y defensa ante violencia política. Este tipo de contenidos no sólo fortalece la autoconfianza, sino que permite a las mujeres posicionarse como referentes y liderazgos con capacidad real de decisión, dentro y fuera del partido.

El acompañamiento no puede limitarse al aula. Uno de los elementos innovadores que debe integrar el plan es la implementación de **sistemas de mentoría entre mujeres**, donde liderazgos con experiencia compartan saberes, estrategias y redes con nuevas generaciones. Esta mentoría debe ser institucionalizada, con seguimiento, objetivos y retroalimentación, para que no dependa de vínculos informales. Además, debe crearse una **comunidad de práctica política femenina** donde las militantes puedan intercambiar aprendizajes, desafíos y soluciones, rompiendo el aislamiento que muchas enfrentan y creando una red de sororidad que respalde sus trayectorias.

El plan también debe convertirse en una herramienta activa de transformación cultural e institucional frente a la violencia política de género. Por ello, debe incorporar módulos específicos sobre el **reconocimiento, prevención y denuncia de la violencia política**, así como guías prácticas para la defensa jurídica, rutas internas de denuncia, y protocolos de protección emocional y colectiva. Estos contenidos deben ser obligatorios, transversales y accesibles, y deben ir

acompañados de un **mecanismo interno de atención y acompañamiento especializado**, con personal capacitado y comprometido con la erradicación de la violencia desde una perspectiva feminista y humanista.

Para garantizar que la capacitación tenga un impacto real y no quede en el plano simbólico, es necesario establecer un **sistema de evaluación por competencias políticas**, así como de certificación y reconocimiento interno. Las mujeres que concluyan procesos formativos deben recibir constancias válidas, visibilidad dentro de las estructuras partidistas y prioridad para participar en procesos de selección, postulación o representación. Esta estrategia de profesionalización no sólo promueve el mérito y la preparación, sino que también combate las prácticas clientelares, promoviendo una cultura política más ética, transparente y equitativa.

Uno de los factores que históricamente ha limitado la eficacia de los programas de capacitación es su escasa vinculación con las decisiones institucionales del partido. Por ello, este plan debe garantizar que las **mujeres participen activamente en su diseño, implementación y monitoreo**, creando un consejo asesor o comité técnico con representación diversa de mujeres de todo el estado. Esto permitirá que el contenido y la metodología respondan a necesidades reales, y que se generen procesos de mejora continua, desde una lógica participativa y corresponsable.

Además, para que este plan sea viable y sostenible, debe contar con un **presupuesto específico, infraestructura tecnológica adecuada, materiales pedagógicos inclusivos y un equipo profesional especializado en formación política con perspectiva de género**. No puede seguir dependiendo de la buena voluntad de dirigencias o de la disponibilidad de actores externos. El partido debe asumirlo como una prioridad estratégica e invertir en su desarrollo, actualización y evaluación permanente.

Este plan solo tendrá impacto si se acompaña de **una voluntad política real por parte de las dirigencias del PAN en Coahuila**, que reconozcan que el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres no es un accesorio, sino una condición fundamental para la democratización interna del partido y su legitimidad territorial. Solo con apertura, corresponsabilidad y visión estratégica podrá consolidarse un modelo formativo que contribuya a construir un PAN más igualitario, profesional y socialmente relevante.

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

- *Mejorar la difusión de los sondeos de necesidades y de la oferta de capacitación.*

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

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

---

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

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.

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

Como pendiente para futuras investigaciones queda el evaluar la instrumentación de los siguientes pasos de la planeación estratégica en el nivel estatal: establecer

la misión, visión, los objetivos y los parámetros de medición, evaluación y seguimiento del Plan, así como sus resultados.

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2020. Censo de Población y Vivienda. https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=05#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/9JKhlbBh252D9vLYH nYiKGAqMsZu4y.pdf

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

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

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