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 Colima 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

junio 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. 131
IX. BIBLIOGRAFÍA..... 147

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:

El estado de Colima, ubicado en la región occidental del país y con una superficie territorial de apenas 5,627 km², representa uno de los estados con menor extensión geográfica de la República Mexicana, pero con una densidad ciudadana y participación electoral significativa. Según datos del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, Colima cuenta con una población total de **731,391 habitantes**, de los cuales **372,017 son mujeres (50.8 %)** y **359,374 hombres (49.2 %)** (INEGI, 2020). Esta ligera mayoría femenina se convierte en un dato clave para analizar la distribución del poder, la representatividad política y las condiciones de desarrollo social y económico en la entidad.

En cuanto al listado nominal de electores actualizado por el Instituto Nacional Electoral (INE) al 2024, Colima registra **más de 571,000 ciudadanas y ciudadanos con credencial para votar**, de los cuales **aproximadamente el 52.3 % son mujeres**. Esta mayoría femenina en el padrón electoral constituye no solo un dato demográfico, sino una evidencia de su fuerza potencial para incidir en los procesos democráticos. Sin embargo, el acceso a posiciones de poder y a la toma de decisiones sigue siendo un terreno de disputa marcado por inercias patriarcales, barreras estructurales y condiciones desiguales en el ejercicio del liderazgo político. De acuerdo con el **Sistema de Indicadores de Género de INMUJERES**, Colima presenta avances sustantivos en la paridad legislativa y el acceso de mujeres a cargos de representación popular, pero aún enfrenta desafíos estructurales en la

erradicación de la violencia política, el acceso igualitario al financiamiento para campañas y la formación de cuadros femeninos en espacios de decisión partidista.

En términos de participación política, **Colima dio ejemplo a nivel nacional al contar con la primera mujer gobernadora en México: Griselda Álvarez Ponce de León,** quien gobernó 1979 a 1985.

En 2021, **Indira Vizcaíno Silva** se convirtió en **gobernadora del estado por elección popular**. Este hecho refleja un avance en el liderazgo femenino, pero también plantea el reto de garantizar que este logro se traduzca en políticas públicas con perspectiva de género y en una redistribución real del poder político.

En Colima, la historia política del **Partido Acción Nacional (PAN)** se ha caracterizado por una presencia oscilante, con momentos de consolidación institucional y otros de franco retroceso. El PAN tuvo un papel relevante en la transición democrática de la entidad durante los años noventa y principios del nuevo milenio, consolidando presencia en municipios clave como Villa de Álvarez y Manzanillo. En las elecciones de 2003, el PAN logró posicionarse como una fuerza competitiva frente al PRI, alcanzando un número considerable de diputaciones locales y regidurías. No obstante, en años recientes, su representación ha disminuido, enfrentando el desafío de renovar liderazgos, abrirse a nuevas generaciones militantes, y articular una propuesta programática incluyente y paritaria.

Este contexto demuestra que el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres panistas en Colima no puede asumirse como una meta cumplida, sino como un proceso en construcción que requiere diagnósticos con enfoque territorial y estrategias de formación con perspectiva de género, intergeneracionalidad y pertinencia política. La capacitación, la articulación de redes de apoyo, la institucionalización de mecanismos contra la violencia política y el impulso de liderazgos femeninos son tareas urgentes en el reposicionamiento estratégico del PAN en el estado.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Colima, 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 Colima.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Colima para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Colima 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 Colima, 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 Colima**,** 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 **Colima** 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 Colima 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 Colima.
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 Colima más pertinente, sensible a las condiciones reales de las mujeres militantes, y alineado con los principios del humanismo político y la igualdad sustantiva.

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

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

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

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

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

¿Cómo contribuirá esta investigación a resolverlo?

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

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

Al resolver estos problemas, se busca:

Diseñar una estrategia y líneas de acción de capacitación para las mujeres de Colima 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 Colima, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, fortalecer su legitimidad democrática y consolidar su presencia territorial. De acuerdo con datos oficiales, hasta noviembre de 2024 se contabilizaron **1,228 mujeres militantes**, lo que representa **el 50.87 % del padrón estatal del PAN**. Aunque esta cifra evidencia un equilibrio numérico, no se ha traducido en una participación efectiva en la toma de decisiones. Persiste una brecha entre la paridad formal y el acceso sustantivo a espacios de poder, como los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras de operación regional.

El análisis cualitativo revela que las mujeres panistas de Colima enfrentan barreras estructurales que obstaculizan su desarrollo político. Estas incluyen la distribución desigual de los recursos para su formación, la débil institucionalización de mecanismos que promuevan el liderazgo femenino y una cultura partidista que aún reproduce dinámicas jerárquicas, clientelares y excluyentes. Esta problemática se agudiza en municipios rurales y del semidesierto, donde la conectividad organizativa es menor y donde persisten prácticas de exclusión simbólica, violencia política y favoritismo como filtros informales de acceso. La fragilidad de los liderazgos femeninos no radica en una falta de capacidad, sino en la carencia de condiciones sostenibles que les permitan construir y consolidar trayectorias políticas.

Para que la participación de las mujeres sea verdaderamente transformadora, el PAN en Colima necesita emprender una reingeniería interna que territorialice la perspectiva de género en sus sistemas de formación, promoción y selección de

liderazgos. Abrir espacios es apenas el primer paso; lo urgente es crear rutas estructuradas de acceso y permanencia política. Esto implica implementar programas de capacitación continua con pertinencia regional, sistemas de mentoría intergeneracional, instancias de acompañamiento institucional y mecanismos de seguimiento con indicadores de impacto, que vayan más allá de la representación cuantitativa para evaluar la incidencia real en el ejercicio del poder.

El contexto actual ofrece al PAN en Colima una coyuntura estratégica para renovar su modelo de liderazgo. Fortalecer el rol político de las mujeres no debe interpretarse como una concesión, sino como una oportunidad de reconfiguración organizacional. Reconocer la diversidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios hasta perfiles empresariales, académicos, juveniles o técnicos— permitirá construir una estructura más representativa, competitiva e innovadora. Las mujeres panistas en Colima ya están liderando desde distintas trincheras. El reto institucional es claro: generar las condiciones para que sus liderazgos no sigan siendo una excepción, sino una constante.

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, demarcaciones 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 Colima?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Colima 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 Colima 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 Colima 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 Colima, 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; 46 a 55;	1. Caracterizar

			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	1. Caracterizar el perfil político

			Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	
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,	1. Caracterizar el perfil político

			Presidenta Municipal, Gobernadora	
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	Abierta	NA	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones

	decisiones al interior del partido?			
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; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político

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	4. Experiencia previa en capacitación

			Acción Juvenil, Secretaría de Elecciones, Secretaría de Fortalecimiento Interno, Otra	
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;	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.

			por la tarde; por la noche; horario mixto	
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;	6. Preferencias metodológicas

			Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad); La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad; Asegurarnos de la participacón plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	
34	De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista?	Opción múltiple	Gestión de Equipos, Resolución de Conflictos, Comunicación Política, Negociación Política, Diseño de Estrategia Político Electoral, Campañas Políticas	6. Preferencias metodológicas

35	Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y Flexibilidad, Compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética, Fortaleza y determinación; Sororidad	6. Preferencias metodológicas
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	3. Experiencias de violencia política

			razones de género, Prefiero no responder	
41	¿En qué contexto ocurrió la violencia?	Respuesta abierta	NA	3. Experiencias de violencia política
42	¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas...?	Opción múltiple	Si/No	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
43	¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores...?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
44	¿Por qué medios te enteras de la oferta de capacitación del PAN?	Opción múltiple	Invitación por convocatoria, llamada telefónica, correo electrónico, página de internet del PAN, redes sociales, plática entre panistas	9. Canales de comunicación
45	¿En qué red o redes sociales te enteras de las actividades?	Opción múltiple	Whatsapp, X antes twitter, Facebook, Instagram, Tiktok	9. Canales de comunicación
46	¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación?	Respuesta abierta	NA	9. Canales de comunicación
47	¿Deseas agregar algún comentario o recomendación?	Respuesta abierta	NA	General

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Colima se cerró el 07 de julio de 2025. Se mantuvo abierta durante 87 días.

Fue respondida por 93 personas, de las cuales 52 (55.91%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

- Socialización a las Secretarías Estatales de Promoción Política de la Mujer en la Capacitación realizada el día 10 de abril de 2025.
- Socialización por parte de la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer a las Secretarías Estatales de PPM por medio de chat grupal de Whatsapp.
- Socialización por parte de las Secretarías Estatales de PPM a las mujeres militantes en sus estados.
- Envío de correos electrónicos por medio de la Plataforma Mailchimp a la base de datos de Formación y Capacitación en la “Agenda Semanal de Capacitación” de abril de 2025.
- Envío a grupos de WhatsApp mediante agenda de capacitación a integrantes del Sistema de Capacitadores de Acción Nacional (SCAN), Titulares de Secretarías Estatales de Capacitación y otros chats de panistas.

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

Pregunta 1

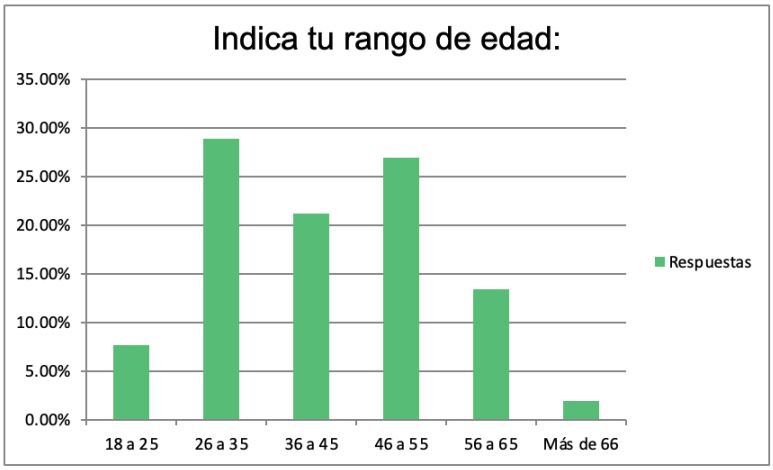
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
18 a 25	7.69%	4
26 a 35	28.85%	15
36 a 45	21.15%	11
46 a 55	26.92%	14
56 a 65	13.46%	7
Más de 66	1.92%	1
	Respuestas	**52**
	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

En el análisis se identifica una clara concentración de mujeres participantes en las franjas de 26 a 35 años (28.85%) y de 46 a 55 años (26.92%), lo cual señala una doble cúspide generacional que convive entre la juventud adulta consolidada y la madurez política con experiencia. Este dato sugiere que los esfuerzos de formación política y liderazgo deben articular puentes intergeneracionales para promover el relevo político con acompañamiento institucional y feminizado.

El grupo de 36 a 45 años, que representa el 21.15%, también revela una base sólida en plena etapa productiva y profesional, lo cual puede ser aprovechado para

fomentar liderazgos con capacidad de mediación y organización territorial. Por su parte, la participación de mujeres de 56 a 65 años (13.46%) y de más de 66 años (1.92%) se vuelve estratégica si se considera su experiencia acumulada y su posibilidad de fungir como mentoras o consejeras en procesos de formación política y construcción de comunidad.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial permite visibilizar patrones de concentración geográfica que ofrecen elementos valiosos para la toma de decisiones estratégicas dentro del PAN en el estado de Colima. Las 52 respuestas muestran una notable preeminencia de mujeres provenientes de los municipios de Colima y Villa de Álvarez, lo cual evidencia una centralización de la participación en el núcleo metropolitano del estado. Esta localización geopolítica representa una oportunidad para fortalecer la presencia partidista desde el epicentro institucional, pero también plantea el reto de descentralizar esfuerzos hacia otras demarcaciones.

De forma innovadora, este patrón puede interpretarse como la manifestación de una dinámica de capital político concentrado, donde las militantes con mayor acceso a redes, infraestructura y espacios de representación residen en áreas urbanizadas, en detrimento de la diversidad territorial. Municipios como Comala, Tecomán, Cuauhtémoc y Armería registran participación mucho más limitada, lo que implica que las acciones de formación, liderazgo y fortalecimiento del tejido organizacional deben diseñarse con un enfoque territorial diferenciado y con perspectiva de equidad regional.

Las mujeres que participaron en el estudio muestran un perfil urbano, probablemente con acceso a procesos de toma de decisiones o estructuras partidistas más consolidadas. Sin embargo, para garantizar un ejercicio político inclusivo y representativo, el PAN en Colima debe expandir su estrategia de captación, formación y empoderamiento político hacia zonas menos representadas, facilitando el acceso a recursos, capacitación y mecanismos de participación para mujeres que habitan en entornos rurales o semirurales. Solo así se consolidará un liderazgo político femenino que no solo sea visible, sino también plural, territorialmente equilibrado y arraigado en toda la geografía colimense.

Pregunta 3

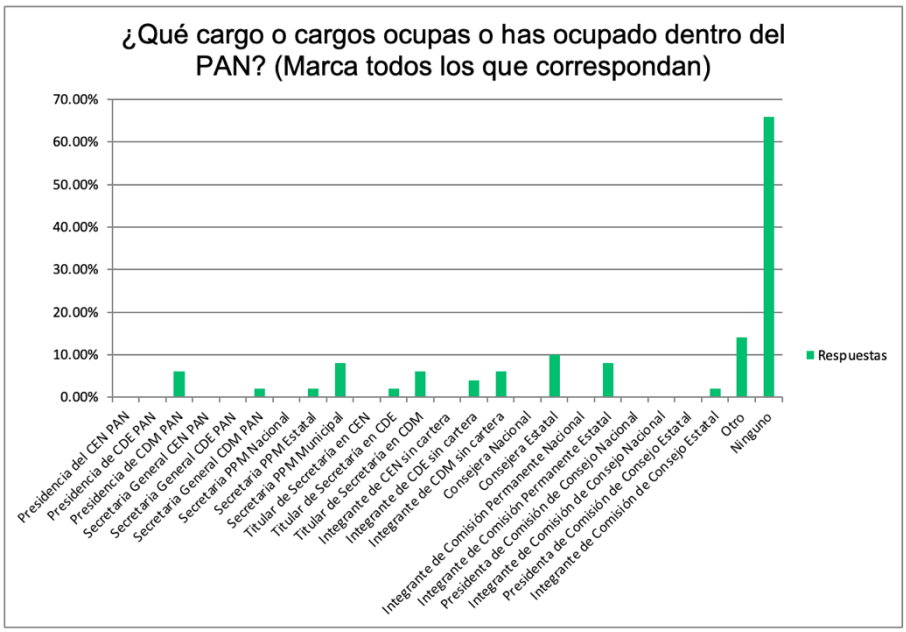
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	6.00%	3
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	2.00%	1
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	2.00%	1
Secretaria PPM Municipal	8.00%	4
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	2.00%	1
Titular de Secretaría en CDM	6.00%	3
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	4.00%	2
Integrante de CDM sin cartera	6.00%	3
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	10.00%	5
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	8.00%	4
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	2.00%	1
Otro	14.00%	7
Ninguno	66.00%	33
	Respuestas	**50**
	Omisiones	**2**

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 un panorama complejo sobre la trayectoria de participación y representación de las mujeres militantes del PAN en el estado de Colima. De un total de 50 respuestas válidas, destaca que 33 mujeres (66%) indicaron no haber ocupado ningún cargo dentro del partido, lo cual evidencia un amplio margen de exclusión o desmovilización institucional. Esta cifra representa un desafío estructural en términos de acceso a espacios de decisión y trayectoria partidista, especialmente si se considera el rol fundamental que la experiencia organizacional juega en la construcción del liderazgo político con perspectiva de género.

Por otro lado, las posiciones más mencionadas son de orden municipal y estatal, siendo la Secretaría PPM Municipal (8%), la Consejería Estatal (10%) y la Integración a la Comisión Permanente Estatal (8%) las más relevantes. Este dato sugiere que las mujeres que han logrado incorporarse a la vida institucional del partido lo han hecho desde espacios que, si bien tienen potencial estratégico, también suelen estar limitados en términos de poder decisional y acceso a recursos. El nivel nacional, en contraste, aparece como un territorio prácticamente inexplorado por las participantes, lo cual refleja un techo de cristal dentro de la estructura panista colimense.

El 14% que seleccionó la opción “Otro” abre la posibilidad de que muchas mujeres estén realizando tareas informales, operativas o periféricas que no están reconocidas oficialmente dentro del organigrama del partido. Esta invisibilización funcional puede conducir a la reproducción de roles subordinados, incluso cuando existe una participación activa. Por tanto, es necesario que el PAN Colima avance hacia procesos de institucionalización del trabajo político femenino, incluyendo el reconocimiento formal de sus contribuciones y el diseño de rutas claras de ascenso dentro de la estructura partidaria.

Este análisis también obliga a repensar los mecanismos internos de selección, promoción y formación de cuadros femeninos. La evidente concentración de mujeres fuera de los espacios de dirección formal indica que las estrategias de empoderamiento deben trascender lo simbólico y traducirse en acciones afirmativas, mentorías institucionales, y cuotas reales que aseguren no solo la presencia, sino la influencia sustantiva de las mujeres colimenses dentro del PAN. La gráfica es contundente: el vacío de representación formal no es anecdótico, es estructural, y debe abordarse con voluntad política y visión de largo alcance.

Pregunta 4

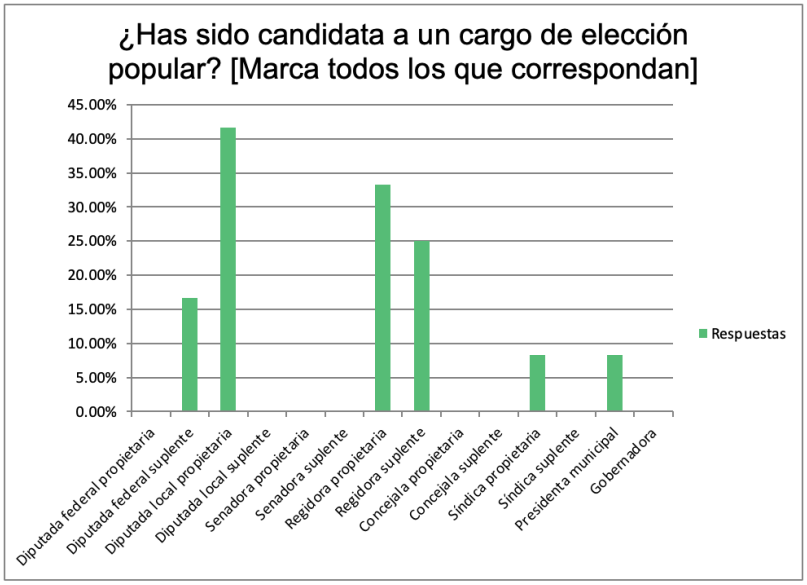
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	16.67%	2
Diputada local propietaria	41.67%	5
Diputada local suplente	0.00%	0
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	33.33%	4
Regidora suplente	25.00%	3
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	8.33%	1
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	8.33%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**40**

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

La participación de mujeres panistas en Colima como candidatas a cargos de elección popular revela una estructura electoral profundamente desigual, donde la mayoría de las trayectorias se han concentrado en posiciones de menor jerarquía institucional. Del total de respuestas (12 de 52), el 41.67% indicó haber sido candidata a diputada local propietaria, seguida por el 33.33% como regidora

propietaria y el 25% como regidora suplente. Estos tres cargos municipales y legislativos de alcance local conforman el eje central de las candidaturas femeninas en el estado, lo cual indica un patrón claro de contenimiento territorial del liderazgo político de las mujeres.

La baja postulación a cargos de mayor visibilidad como diputaciones federales, senadurías o la gubernatura —donde las respuestas son nulas— evidencia una limitación estructural para el ascenso femenino en la escala político-electoral. Incluso cargos que, por ley, deberían contar con paridad como la sindicatura y las presidencias municipales muestran niveles de representación mínimos (8.33% cada uno), lo que sugiere una práctica partidista que no ha logrado traducir la legislación en oportunidades reales para las militantes.

La gráfica refuerza esta narrativa al evidenciar un fuerte pico en diputaciones locales y regidurías, mientras las demás barras se mantienen prácticamente en cero. Esta concentración en cargos intermedios podría responder a una lógica de “cuotas simbólicas” donde se permite cierta participación femenina sin comprometer los espacios de mayor poder o decisión. Por tanto, se requiere una reconfiguración estructural en el diseño de procesos de selección interna, acompañada de mecanismos institucionales que garanticen acceso paritario real y sostenido a las candidaturas más competitivas y visibles del estado.

Las mujeres que participaron en el estudio representan un capital político valioso que ha sido históricamente subutilizado. Para que el PAN en Colima transite hacia una verdadera agenda de igualdad sustantiva, es indispensable implementar mecanismos de formación electoral, blindaje contra la violencia política y visibilidad estratégica de sus liderazgos femeninos. Solo así se podrá romper con la lógica de confinamiento y permitir que la representación de las mujeres se proyecte en toda la arquitectura del poder político colimense.

Pregunta 5

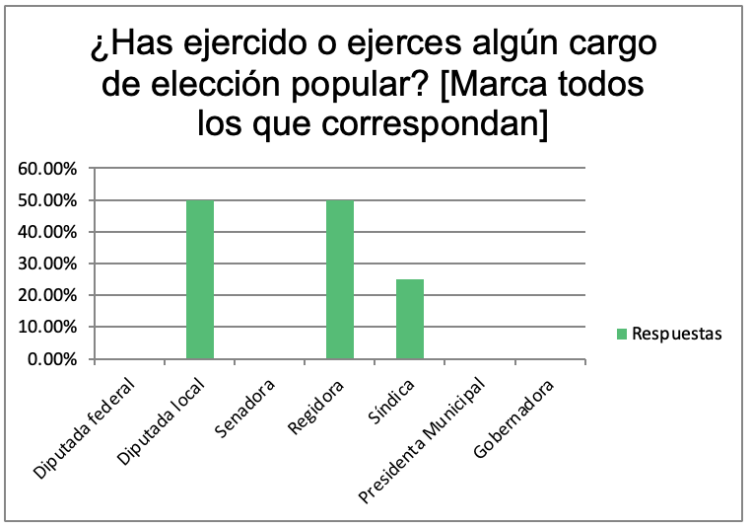
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	50.00%	2
Senadora	0.00%	0
Regidora	50.00%	2
Síndica	25.00%	1
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**4**
	Omisiones	**48**

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

Gráfica 4: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular?



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

Las respuestas permiten identificar con precisión los márgenes reales de participación efectiva de las mujeres panistas en el estado de Colima. De las 52 posibles participantes, solo cuatro militantes (7.7%) declararon haber ocupado algún cargo de elección, lo que pone en evidencia una brecha sustantiva entre la postulación y el ejercicio del poder público. Este bajo índice de acceso no solo revela limitaciones estructurales, sino también la necesidad de evaluar los filtros institucionales, sociales y culturales que obstaculizan el tránsito efectivo desde la candidatura hasta la representación.

Los datos disponibles indican que los cargos más ejercidos son diputada local y regidora, con un 50% cada uno entre las participantes activas, seguidos por síndica con 25%. No se reporta ejercicio alguno como diputada federal, senadora, presidenta municipal ni gobernadora. Este patrón señala una zonificación de la representación femenina en los niveles locales de gobierno, con una notoria exclusión de las mujeres en posiciones de mayor visibilidad o poder ejecutivo. La ausencia total en la titularidad de alcaldías y en los espacios federales constituye una alerta sobre la debilidad del avance sustantivo en los niveles estratégicos de toma de decisiones.

La gráfica ilustra una clara concentración en funciones legislativas y administrativas locales, lo cual sugiere que, cuando las mujeres acceden a cargos, estos suelen estar vinculados a responsabilidades colegiadas o compartidas, y no a puestos unipersonales con poder ejecutivo directo. Esta tendencia podría deberse a una combinación de prácticas patriarcales dentro del partido, estereotipos de liderazgo femenino y ausencia de estructuras de acompañamiento para el ejercicio del poder en condiciones de igualdad.

Este escenario subraya la necesidad urgente de institucionalizar mecanismos de promoción electoral que no sólo garanticen la postulación femenina, sino también su acceso efectivo a espacios de representación real. Las militantes que participaron en el estudio representan un capital político subrepresentado en la estructura de poder. Cualquier estrategia de fortalecimiento de liderazgos debe considerar, además de la paridad numérica, el fortalecimiento de condiciones para ejercer cargos con autonomía, respaldo institucional y visibilidad pública sostenida.

Pregunta 6

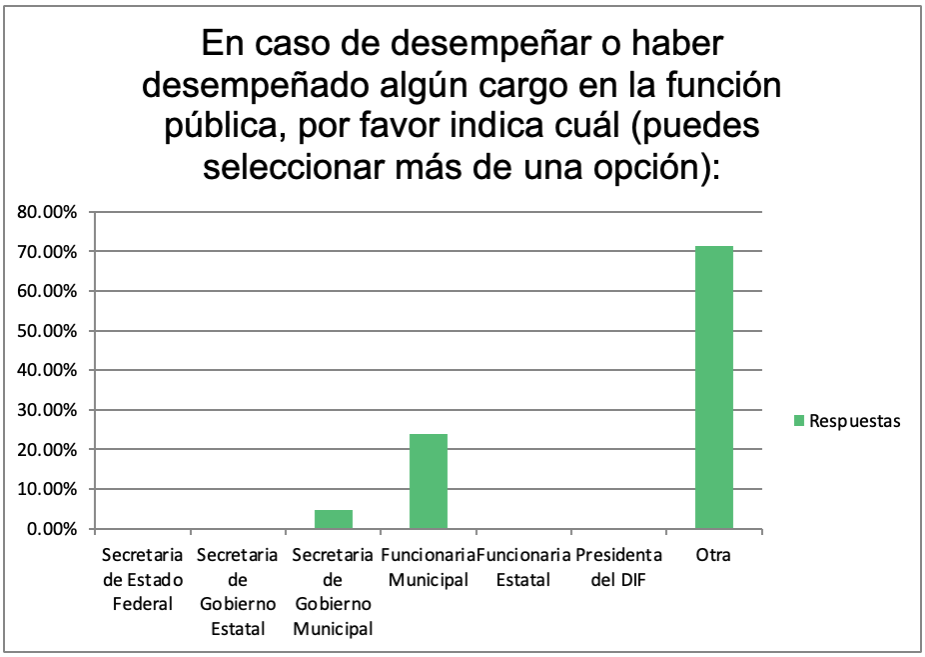
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	4.76%	1
Funcionaria Municipal	23.81%	5
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	71.43%	15
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**31**

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 estudio muestra el tipo de trayectorias administrativas y gubernamentales que han tenido las militantes panistas en Colima. De las 52 posibles participantes, solo 21 mujeres respondieron a esta pregunta, lo que implica una participación parcial del 40.38% y revela una limitada vinculación directa con el aparato institucional del Estado. Esta baja incidencia puede estar relacionada con barreras estructurales de acceso al empleo público o con la subrepresentación histórica de mujeres en funciones ejecutivas.

La opción “Otra” concentra el 71.43% de las respuestas, lo que señala que la mayoría de los cargos desempeñados no están formalmente categorizados dentro de los puestos tradicionalmente reconocidos por la administración pública. Esta tendencia sugiere que muchas mujeres han tenido experiencias laborales dentro del sector gubernamental desde posiciones periféricas, operativas o bajo esquemas no jerárquicos, lo cual contribuye a una invisibilización funcional de sus aportaciones institucionales. Esta categoría abierta, aunque flexible, exige una codificación más precisa para visibilizar el valor estratégico de esas funciones no reconocidas.

El segundo lugar lo ocupa el rol de funcionaria municipal (23.81%), seguido de manera marginal por Secretaría de Gobierno Municipal (4.76%). La total ausencia de respuestas en posiciones como Secretaría de Estado Federal, Secretaría de Gobierno Estatal o Presidenta del DIF, evidencia que el acceso de las militantes

panistas a cargos de media y alta dirección en el ámbito público estatal o federal sigue siendo restringido. Esto podría reflejar una cultura institucional que limita el ascenso de perfiles femeninos a espacios de conducción estratégica.

Las mujeres que participaron en el estudio muestran una vinculación significativa con el ámbito local, especialmente desde el nivel municipal, lo cual ofrece una base territorial clave para construir una agenda de profesionalización pública con perspectiva de género. Para capitalizar esta presencia, se recomienda fortalecer mecanismos de formación en administración pública, liderazgo institucional y normatividad gubernamental, a fin de habilitar liderazgos femeninos capaces de disputar con éxito cargos formales dentro del aparato estatal. Las estructuras del PAN en Colima deben incorporar esta información en sus estrategias de gestión del talento político femenino, identificando los nichos de experiencia ya existentes y proyectándolos hacia rutas de mayor impacto institucional.

Pregunta 7

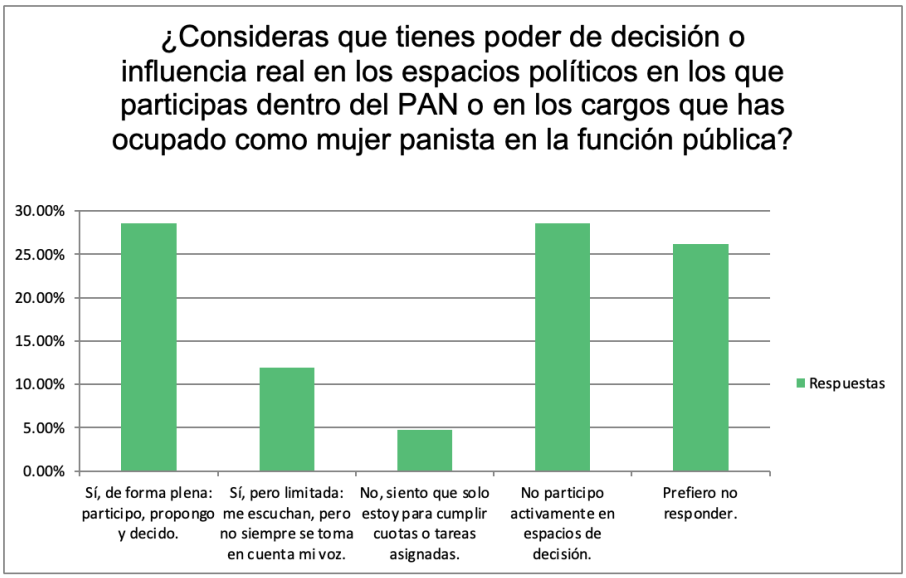
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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 Respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	28.57%	12
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	11.90%	5
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	4.76%	2
No participo activamente en espacios de decisión.	28.57%	12
Prefiero no responder.	26.19%	11
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**10**

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

De las 42 participantes que respondieron, un 28.57% afirma tener una participación plena en términos de propuesta, toma de decisión e incidencia real, lo que representa un núcleo activo de liderazgos femeninos que han logrado posicionarse con voz y voto en los espacios institucionales del partido y de gobierno.

Sin embargo, este dato contrasta con el otro 28.57% que declara no participar activamente en espacios de decisión, lo que revela una polarización dentro del mismo universo femenino panista: mientras una parte ejerce el poder formalmente, otra permanece al margen, probablemente limitada por estructuras jerárquicas, falta de oportunidades o mecanismos de exclusión informal. Este doble perfil obliga a diseñar estrategias de acompañamiento que consideren tanto a quienes ya están en la toma de decisiones como a quienes enfrentan barreras de entrada.

El 11.90% de las mujeres señala que su participación es escuchada pero no tomada en cuenta, lo que evidencia la existencia de un “techo de voz”: una dinámica donde se permite la expresión femenina sin otorgarle peso deliberativo. Además, el 4.76% indica que su función responde únicamente al cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, lo cual evidencia la instrumentalización de la representación femenina como requisito formal sin impacto sustantivo. Esta práctica no solo precariza el liderazgo, sino que reproduce estructuras simbólicas de poder excluyentes.

La opción “Prefiero no responder” (26.19%) debe leerse como un indicador sensible: su magnitud sugiere resistencia a la exposición de realidades internas del partido o desconfianza en los procesos de diagnóstico. Las militantes que participaron en el estudio dejaron entrever que la presencia de mujeres en el PAN colimense no garantiza por sí sola el ejercicio efectivo del poder. Por tanto, es necesario un

rediseño organizacional que no solo promueva la inclusión, sino que garantice condiciones materiales, simbólicas y normativas para el ejercicio legítimo, autónomo y visible del liderazgo político femenino.

Pregunta 8

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

De las 21 mujeres que participaron en esta sección, una parte significativa señaló que no han sido invitadas, que no participan activamente o que no pertenecen a ninguna función dentro del partido, lo cual sugiere que la exclusión no solo es política, sino también comunicacional y simbólica.

Una constante que emerge es la falta de inclusión en los espacios de toma de decisiones. Frases como “No soy invitada”, “Nunca he estado invitada a nada” o “No participo activamente” muestran que muchas militantes no son consideradas dentro de los procesos internos, ya sea por omisión estructural o por dinámicas informales que refuerzan la exclusión. Estos testimonios evidencian un modelo organizacional que, aunque formalmente abierto, no garantiza mecanismos efectivos de participación sustantiva para las mujeres.

También se observa la incidencia de factores culturales e interpersonales en la autoexclusión o desactivación política. Una respuesta menciona explícitamente haber estado casada con un actor político, lo que derivó en mantener distancia del ámbito partidista, revelando la persistencia de roles de género subordinados que aún inciden en el posicionamiento político femenino. La mención directa a “el ser mujer” como una limitante pone en relieve las barreras sistémicas de género que siguen reproduciéndose incluso dentro de un partido con compromisos formales con la paridad.

Pese a estas limitaciones, hay una minoría que reconoce como facilitadores su paso por la función pública o el haber pertenecido a un comité. Este dato confirma que la experiencia administrativa y la integración formal a estructuras partidarias sí generan condiciones para fortalecer la capacidad de decisión de las militantes, aunque siguen siendo accesos restrictivos. Este diagnóstico obliga a repensar las rutas de participación dentro del PAN en Colima desde un enfoque interseccional, en donde se atiendan no sólo los espacios formales, sino también las dinámicas de exclusión informal que silencian la voz femenina en el ámbito político partidista.

Pregunta 9

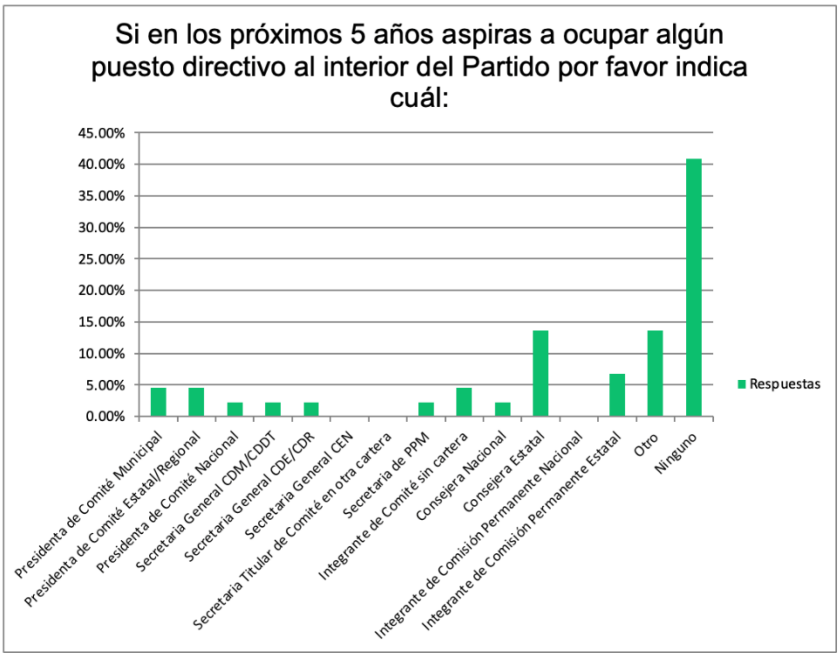
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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 Respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	4.55%	2
Presidenta de Comité Estatal/Regional	4.55%	2
Presidenta de Comité Nacional	2.27%	1
Secretaria General CDM/CDDT	2.27%	1
Secretaria General CDE/CDR	2.27%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	2.27%	1
Integrante de Comité sin cartera	4.55%	2
Consejera Nacional	2.27%	1
Consejera Estatal	13.64%	6
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	6.82%	3
Otro	13.64%	6
Ninguno	40.91%	18
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**8**

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

Del total de 44 militantes que respondieron, el 40.91% afirmó no aspirar a ningún cargo directivo, lo que plantea una alerta respecto a la falta de motivación, confianza institucional o expectativas de crecimiento dentro del partido. Este dato no debe

interpretarse como simple desinterés, sino como reflejo de contextos que posiblemente han limitado sus trayectorias, visibilidad o sentido de pertenencia activa.

Dentro de las aspiraciones manifiestas, el cargo de Consejera Estatal (13.64%) se posiciona como el más citado, seguido por el rol de Integrante de Comisión Permanente Estatal (6.82%) y una diversidad de otros puestos bajo la categoría "Otro" (13.64%). Estos datos reflejan que las ambiciones femeninas tienden a ubicarse en niveles medios de representación partidista, con escasa proyección hacia las presidencias de comité nacional o hacia las comisiones nacionales, que aparecen con valores nulos. Este patrón sugiere una autolimitación estructurada por las oportunidades previamente experimentadas o por la percepción de accesibilidad restringida a los espacios de mayor jerarquía institucional.

La baja representación de aspiraciones hacia las Secretarías Generales y presidencias municipales o estatales también podría estar asociada a un contexto de partido donde los liderazgos femeninos no han sido históricamente promovidos como figuras centrales del poder interno. Esta distribución refuerza la idea de que la estructura del PAN en Colima continúa replicando esquemas verticales y centralizados, donde el acceso de mujeres a espacios de dirección es limitado tanto por las condiciones formales como por la cultura organizacional.

Las militantes que participaron en el estudio muestran un potencial político que se encuentra en latencia o contenido por la estructura actual. Para activar ese potencial es necesario diseñar itinerarios de liderazgo específicos para mujeres, con rutas de desarrollo político, mentoría institucional, y mecanismos de redistribución de poder dentro del partido. La gráfica es contundente: el deseo de liderazgo existe, pero aún no encuentra las condiciones adecuadas para consolidarse en todos los niveles de la estructura panista colimense.

Pregunta 10

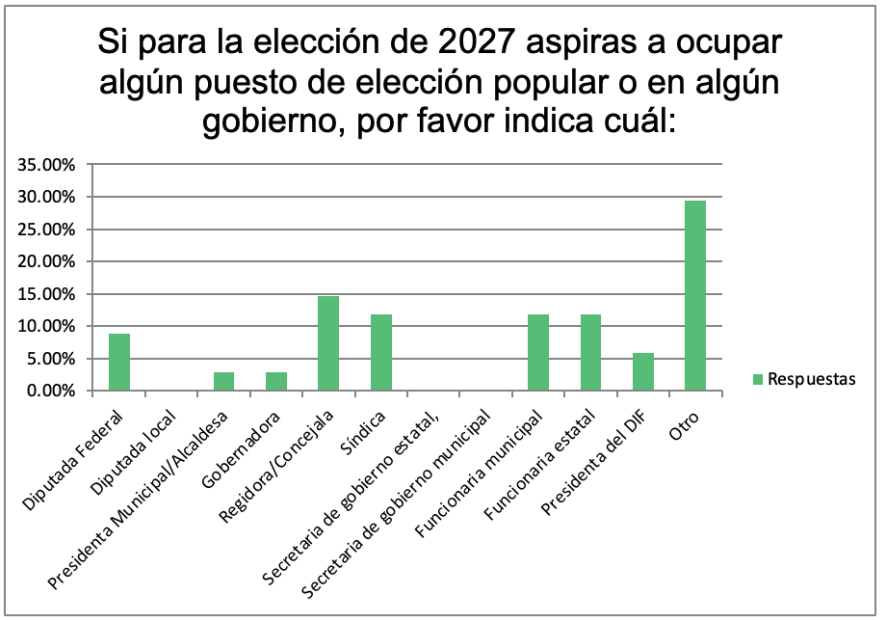
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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:

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	8.82%	3
Diputada local	0.00%	0
Presidenta Municipal/Alcaldesa	2.94%	1
Gobernadora	2.94%	1
Regidora/Concejala	14.71%	5
Síndica	11.76%	4
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	11.76%	4
Funcionaria estatal	11.76%	4
Presidenta del DIF	5.88%	2
Otro	29.41%	10
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**18**

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

Las respuestas revelan el horizonte de ambición institucional y política de las mujeres panistas en Colima. Entre las 34 participantes que compartieron su aspiración, destaca un interés notable por cargos de regiduría/concejalía (14.71%), seguido por aspiraciones a síndica, funcionaria municipal y funcionaria estatal (11.76% cada uno). Estas respuestas consolidan un patrón en el que las aspiraciones femeninas se sitúan principalmente en el ámbito municipal o técnico-

administrativo, lo que puede estar vinculado a la mayor accesibilidad percibida de estos cargos o a trayectorias laborales previas en el sector público local.

El 8.82% de las respuestas refieren una aspiración a diputación federal, mientras que la intención de competir por alcaldías o la gubernatura aparece con niveles muy bajos (2.94% cada uno), y la diputación local no fue mencionada por ninguna participante. Esta ausencia resulta llamativa, ya que contrasta con otras categorías de aspiración más frecuentes, y podría sugerir desconexión con las estructuras legislativas estatales o una percepción de mayor competencia interna para acceder a esas posiciones.

La categoría “Otro” (29.41%) concentra una proporción importante de respuestas, lo que evidencia una diversificación de intereses políticos más allá del catálogo tradicional de cargos. Esto podría incluir posiciones técnicas, áreas de innovación institucional o espacios no jerarquizados pero con poder estratégico, como direcciones de área, institutos especializados o cargos vinculados a políticas públicas con perspectiva de género. Esta diversificación merece ser sistematizada con mayor precisión para comprender hacia dónde se están redirigiendo los liderazgos femeninos emergentes dentro del PAN en Colima.

Las mujeres que participaron en el estudio evidencian un potencial político en evolución, con un perfil orientado hacia la gestión local y la administración pública más que a la representación política de alto nivel. Este hallazgo debe orientar los programas de fortalecimiento institucional del partido hacia rutas de profesionalización diferenciadas, acompañamientos formativos y mecanismos que eleven las aspiraciones femeninas hacia cargos ejecutivos y legislativos con mayor peso político. La baja expectativa respecto a posiciones clave como alcaldías o la gubernatura no refleja falta de capacidad, sino una estructura política que aún no genera condiciones equitativas para imaginarse liderando desde la cúspide.

Pregunta 11

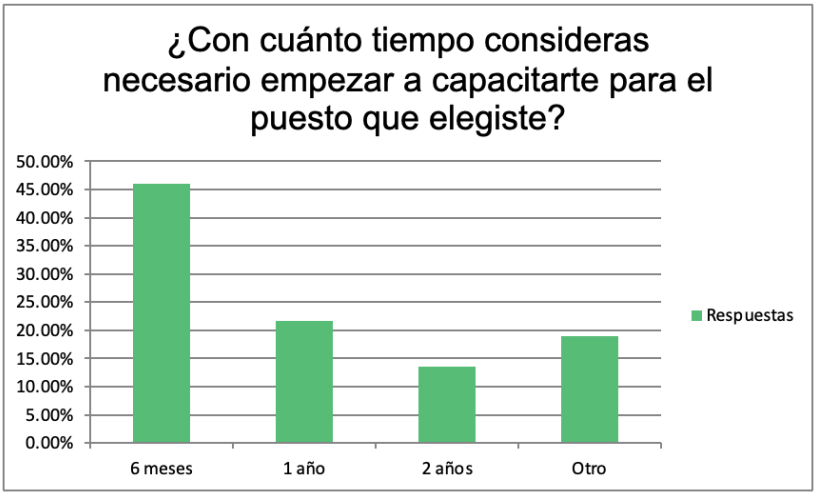
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
6 meses	45.95%	17
1 año	21.62%	8
2 años	13.51%	5
Otro	18.92%	7
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**15**

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

La opción mayoritaria (45.95%) apunta a un periodo de 6 meses, lo cual indica una urgencia formativa que refleja tanto la proximidad temporal de los procesos electorales como la necesidad sentida de adquirir herramientas prácticas de forma inmediata. Este dato sugiere que las militantes están dispuestas a integrarse a procesos intensivos y de corta duración, siempre que estos sean efectivos, accesibles y contextualizados.

Un 21.62% de las participantes considera necesario comenzar a capacitarse con un año de anticipación, mientras que un 13.51% estima pertinente un margen de dos años. Este segmento, aunque minoritario, representa a mujeres que tienen una visión de mediano y largo plazo sobre el fortalecimiento de sus habilidades, y sugiere la oportunidad de diseñar rutas formativas escalonadas, en las que la capacitación no sea un evento aislado, sino un proceso continuo de profesionalización política con enfoque de género.

La categoría “Otro” (18.92%) abre la posibilidad de que algunas militantes consideren periodos variables de acuerdo con el cargo, la experiencia previa o el contexto electoral. Esta flexibilidad puede ser un insumo valioso para diseñar módulos diferenciados por nivel de experiencia, tipo de cargo o rol organizacional, incorporando componentes híbridos de formación política, administración pública, vocería y gestión legislativa.

Las mujeres que participaron en el estudio expresan con claridad que la capacitación es una condición fundamental para el ejercicio legítimo y efectivo del poder. Sin embargo, el tiempo de preparación que perciben como necesario está

condicionado por la inmediatez del calendario político y por la falta de acceso estructurado a procesos de formación continua. El PAN en Colima tiene ante sí la posibilidad estratégica de institucionalizar un modelo permanente de capacitación con perspectiva feminista, territorial y multiescalar, que no solo prepare para ocupar un cargo, sino que construya liderazgo con visión transformadora.

Pregunta 12

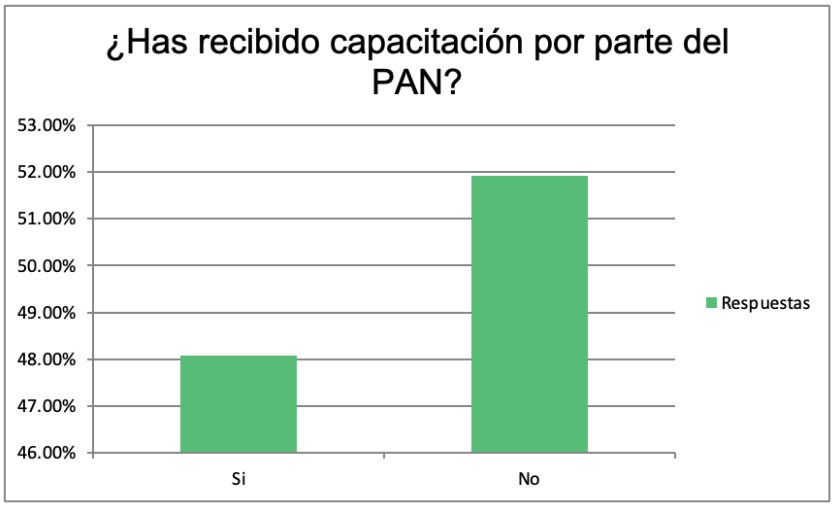
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	48.08%	25
No	51.92%	27
	Respuestas	**52**
	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

De las 52 participantes, el 51.92% respondió que no ha recibido capacitación, frente a un 48.08% que sí ha sido beneficiada. Esta diferencia, aunque mínima, evidencia una fractura estructural en el acceso a la profesionalización política, lo cual es especialmente relevante en un contexto de creciente demanda por liderazgos femeninos preparados y competitivos.

El hecho de que más de la mitad de las militantes no haya recibido capacitación formal implica que, aunque exista una oferta institucional, esta no ha sido universal, ni territorialmente equitativa, ni sostenida en el tiempo. Esta situación puede estar relacionada con varios factores: centralización de programas, falta de convocatoria efectiva, esquemas de formación poco flexibles, o ausencia de seguimiento a las trayectorias formativas. La gráfica muestra con nitidez que el esfuerzo institucional ha sido insuficiente para consolidar una cultura de capacitación sistemática dentro del PAN en Colima.

Esta disparidad se vuelve más crítica si se articula con los datos de aspiraciones políticas y necesidades de preparación vistas en otras respuestas del estudio. Existe una base militante femenina interesada en ocupar cargos y con claridad sobre la importancia de formarse, pero sin haber sido incluida en procesos estructurados de capacitación. Las mujeres que participaron en el estudio están reconociendo, de forma implícita, una brecha entre el discurso de apertura institucional y la realidad operativa de acceso a herramientas de empoderamiento político.

Para revertir esta tendencia, el PAN en Colima debe rediseñar su estrategia de formación desde una lógica de inclusión activa, territorialización del conocimiento y perspectiva de género, asegurando que cada militante tenga la oportunidad de fortalecer sus capacidades desde el momento en que se incorpora al partido. Más allá de cursos esporádicos, se requiere construir una plataforma pedagógica permanente y modular, donde la capacitación sea un derecho político garantizado, no un privilegio restringido a redes de afinidad.

Pregunta 13

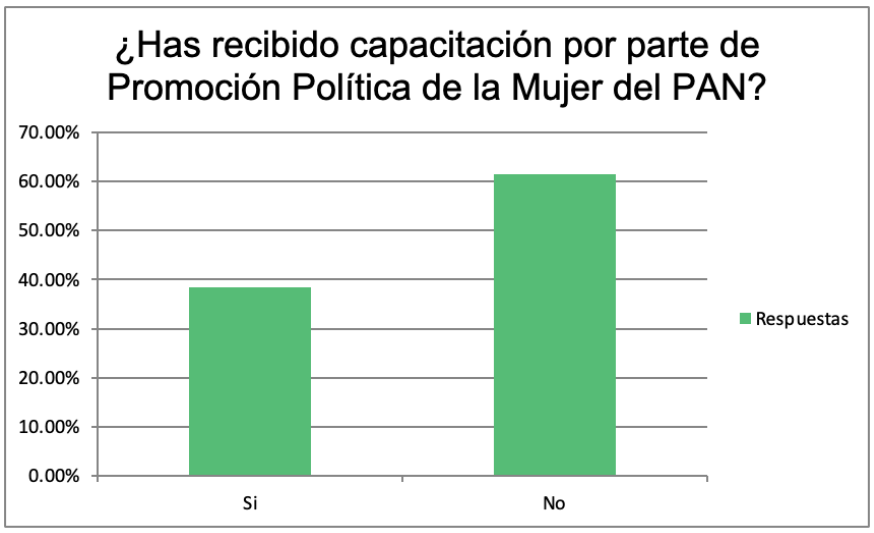
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	38.46%	20
No	61.54%	32
	Respuestas	**52**
	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

El 61.54% respondió que no ha recibido capacitación por parte de esta instancia clave del partido, frente a un 38.46% que sí lo ha hecho. Este dato revela una debilidad estructural en la implementación territorial de los programas de Promoción Política de la Mujer (PPM), especialmente si se considera que este organismo fue diseñado para ser el eje articulador del liderazgo femenino en Acción Nacional.

La gráfica expone una asimetría formativa preocupante, ya que más de la mitad de las militantes no ha tenido contacto directo con mecanismos que, en teoría, deberían ser accesibles y recurrentes. Este desfase representa una oportunidad crítica de reingeniería institucional: si PPM pretende ser un instrumento transformador, debe fortalecer su presencia en municipios, diversificar metodologías y ajustar los contenidos a las realidades locales. La centralización o la falta de continuidad en la oferta formativa podrían estar provocando una exclusión silenciosa de mujeres que sí desean capacitarse, pero no logran ser convocadas o integradas.

Las mujeres que sí han recibido capacitación constituyen un grupo semilla que puede ser potenciado como núcleo multiplicador de conocimiento político con enfoque de género, pero su impacto será limitado mientras no exista una estrategia integral de escalamiento. La falta de acceso generalizado a procesos de formación desde PPM tiene efectos colaterales: restringe las trayectorias de liderazgo, debilita la representación sustantiva, y reproduce brechas al interior del partido, especialmente en zonas donde la participación política femenina es más vulnerable o incipiente.

La información levantada exige que el PAN en Colima rediseñe su política de formación con un modelo de territorialización de la PPM, acompañado de indicadores claros de alcance, sistematicidad y resultados. Es indispensable migrar de una lógica de “capacitaciones eventuales” a una estrategia de formación

permanente y de calidad, en donde cada mujer militante tenga garantizado el derecho a formarse políticamente, no como una opción, sino como una condición estructural para el ejercicio del poder en clave de igualdad.

Pregunta 14

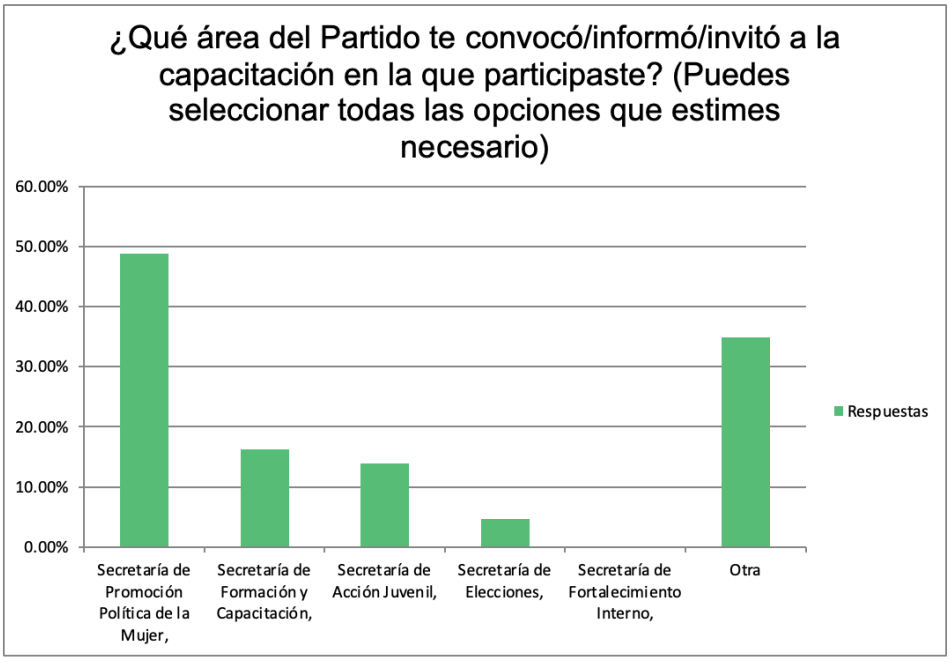
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	48.84%	21
Secretaría de Formación y Capacitación,	16.28%	7
Secretaría de Acción Juvenil,	13.95%	6
Secretaría de Elecciones,	4.65%	2
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	0.00%	0
Otra	34.88%	15
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**9**

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

Las 43 militantes que respondieron, la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) destaca como el principal actor convocante con un 48.84%, lo que confirma su papel central en la formación política femenina. Sin embargo, esta cifra también sugiere que menos de la mitad del universo participante ha tenido contacto directo con PPM, lo cual revela un alcance aún limitado frente al potencial del padrón militante.

Un dato relevante es el alto porcentaje de menciones a la categoría “Otra” (34.88%), que refleja que una parte considerable de las mujeres ha sido convocada por vías no formales, redes personales, liderazgos locales, o actores ajenos a las estructuras oficiales del partido. Este hallazgo indica que existe una estructura paralela e informal de circulación de la información, que puede ampliar el acceso, pero también generar inequidades o sesgos de exclusión según la cercanía con grupos de poder internos.

Las Secretarías de Formación y Capacitación (16.28%) y de Acción Juvenil (13.95%) tuvieron un papel complementario pero claramente marginal, mientras que la Secretaría de Fortalecimiento Interno no fue mencionada en ninguna respuesta, a pesar de su mandato orgánico para impulsar la profesionalización de cuadros. Esta ausencia es indicativa de una desarticulación funcional entre las secretarías que deberían trabajar de forma coordinada en la construcción de una agenda integral de liderazgo con perspectiva de género.

Las militantes que participaron en el estudio evidencian que, si bien hay canales formales que operan, aún persiste una falta de sistematización y de cobertura plena en la estrategia de formación política del PAN en Colima. La gráfica pone en evidencia que el acceso a la capacitación depende más de la oportunidad que de una política institucional sostenida. Para responder a esta fragmentación, se vuelve prioritario establecer una arquitectura organizacional de formación unificada, transversal e intersecretarial, que permita alinear esfuerzos, ampliar la cobertura territorial y consolidar una política de formación permanente para las mujeres panistas.

Pregunta 15

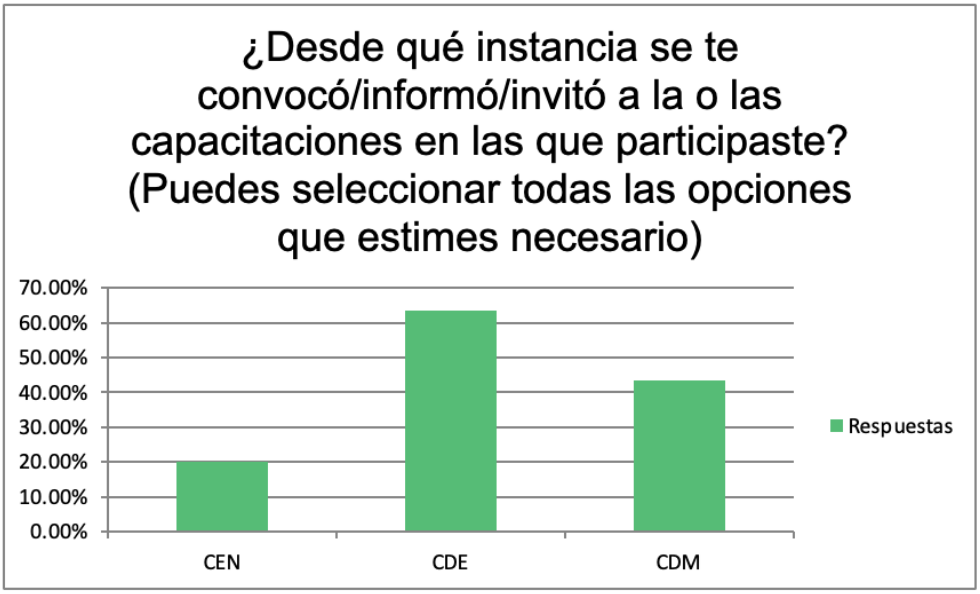
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
CEN	20.00%	6
CDE	63.33%	19
CDM	43.33%	13
	Respuestas	**30**
	Omisiones	**22**

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

Entre las 30 respuestas registradas, destaca con claridad el rol de los Comités Directivos Estatales (CDE), los cuales concentran el 63.33% de las menciones. Este dato revela que el nivel estatal es el principal articulador del acceso a procesos de capacitación, lo que evidencia una dinámica centralizada en la estructura formativa.

Los Comités Directivos Municipales (CDM) aparecen en segundo lugar con el 43.33%, lo que confirma que, si bien existen esfuerzos a nivel local, estos aún no alcanzan la cobertura ni la sistematicidad de los niveles estatales. Esto representa una oportunidad estratégica para robustecer la agenda municipal de formación, ya que es en el ámbito local donde muchas mujeres construyen sus primeros liderazgos. La ausencia de una política sólida de capacitación desde los CDM limita el potencial de las militantes para desarrollarse políticamente desde el territorio.

El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) apenas registra el 20% de las respuestas, lo que sugiere una baja presencia directa del nivel nacional en los procesos de formación local. Esto puede deberse a una delegación de funciones a las estructuras estatales o a una falta de articulación vertical entre los niveles del partido, lo cual puede derivar en vacíos de seguimiento, inconsistencias metodológicas o desigualdades de acceso según el municipio o la región.

Las mujeres que participaron en el estudio evidencian que el acceso a la capacitación está condicionado por la cercanía institucional y la eficiencia de las estructuras intermedias, lo que vuelve indispensable establecer una estrategia de alineación entre CEN, CDE y CDM, en donde cada instancia asuma responsabilidades diferenciadas pero complementarias. De este modo, se podrá garantizar que la formación política llegue de manera equitativa, sistemática y con enfoque de género a todas las regiones del estado, eliminando brechas y fortaleciendo liderazgos femeninos desde lo local hasta lo nacional.

Pregunta 16

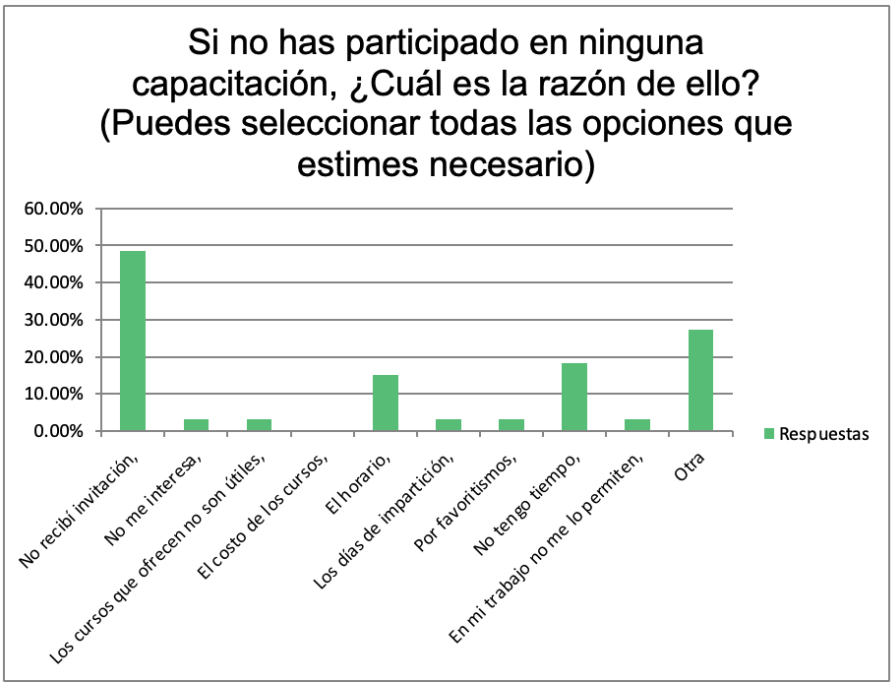
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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 Respuestas	Respuestas	
No recibí invitación,	48.48%	16
No me interesa,	3.03%	1
Los cursos que ofrecen no son útiles,	3.03%	1
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	15.15%	5
Los días de impartición,	3.03%	1
Por favoritismos,	3.03%	1
No tengo tiempo,	18.18%	6
En mi trabajo no me lo permiten,	3.03%	1
Otra	27.27%	9
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**19**

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 48.48% señaló no haber recibido invitación, lo que pone en evidencia una falla en los mecanismos de comunicación y convocatoria del partido, especialmente en los niveles municipal y estatal. Esta ausencia de contacto institucional no solo limita el acceso a herramientas de empoderamiento, sino que fractura el vínculo organizacional entre las militantes y el PAN.

Otro bloque importante de respuestas (27.27%) se agrupa bajo la categoría “Otra”, lo cual sugiere que existen causas no identificadas en el cuestionario o experiencias particulares que deben ser sistematizadas para afinar las estrategias de inclusión. Algunas podrían estar relacionadas con dinámicas de exclusión informal, falta de acompañamiento territorial, conflictos internos o una percepción de que las capacitaciones no están vinculadas a oportunidades reales de liderazgo. Esta categoría también alerta sobre la necesidad de profundizar el diagnóstico cualitativo en futuras etapas del estudio.

Entre las razones más específicas, destaca que el 18.18% de las participantes expresó no tener tiempo, y un 15.15% mencionó problemas con el horario de las capacitaciones, lo que remite a una dimensión clave: la conciliación entre la vida política, laboral y familiar. Este hallazgo resalta la urgencia de diseñar programas

formativos con flexibilidad horaria, modalidad híbrida o asincrónica, y sensibilidad hacia las múltiples cargas que enfrentan muchas mujeres militantes. Además, hay quienes apuntan a factores como “favoritismos”, “los días de impartición” o la falta de interés, en menor proporción, pero que igualmente deben ser atendidos mediante transparencia, pertinencia temática y metodologías más atractivas.

Las militantes que participaron en el estudio visibilizan una fractura entre la intención de participar y la efectividad del modelo de capacitación actual. El PAN en Colima tiene ante sí el reto de rediseñar su política de formación con un enfoque de justicia organizacional, equidad territorial y sensibilidad interseccional, eliminando las barreras que impiden a las mujeres acceder a procesos que no solo transmitan conocimiento, sino que fortalezcan su agencia política en todas las regiones del estado.

Pregunta 17

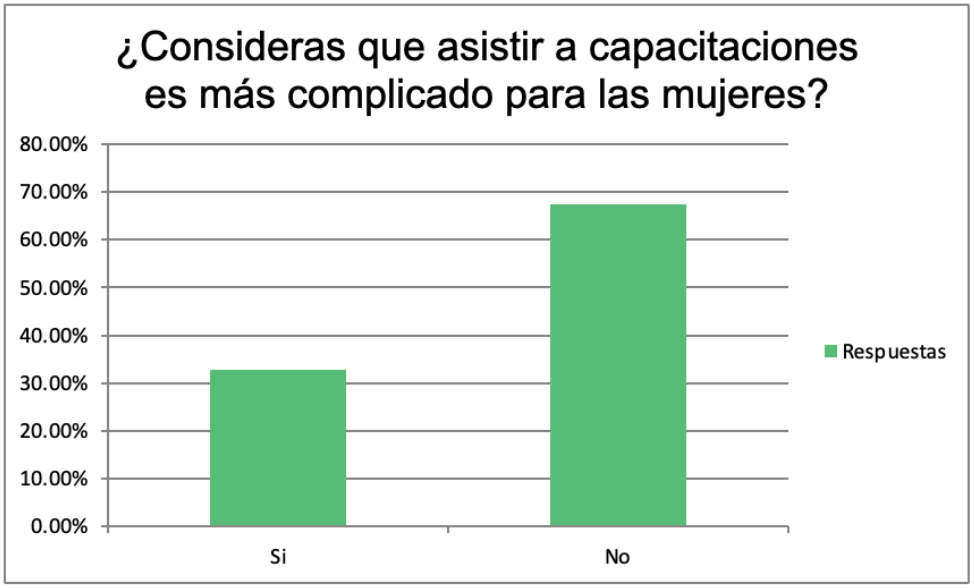
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	32.69%	17
No	67.31%	35
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El estudio revela que el el 67.31% respondió que no, frente a un 32.69% que reconoció mayores complicaciones para las mujeres. Esta mayoría sugiere una normalización o invisibilización de las desigualdades cotidianas que afectan la participación femenina, lo cual no necesariamente indica ausencia de obstáculos, sino una posible adaptación estructural de las militantes a condiciones adversas.

El dato debe analizarse con cautela, especialmente cuando se contrasta con los hallazgos de otras preguntas, donde se señalaron problemas de tiempo, horarios, falta de invitación y escasa conciliación entre la vida personal y política. Esto sugiere que, si bien muchas militantes no perciben barreras diferenciadas, en la práctica existen limitaciones específicas que recaen de manera más intensa sobre las mujeres, particularmente aquellas con responsabilidades familiares o empleos inflexibles. Esta contradicción entre percepción y experiencia real plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género como categoría analítica en el diseño de los programas de capacitación, más allá de la voluntad declarativa.

El 32.69% que reconoce mayor dificultad constituye un bloque consciente de las desigualdades estructurales, y su voz debe ser integrada como insumo central en la redefinición del modelo formativo del partido. Este grupo visibiliza que asistir a capacitaciones no es una decisión individual aislada, sino una práctica condicionada por factores culturales, laborales, territoriales y domésticos. Esta comprensión abre la posibilidad de implementar acciones afirmativas dentro del PAN, como apoyos

para el cuidado infantil, capacitaciones en horarios no laborales, y estrategias móviles o descentralizadas.

Las mujeres que participaron en el estudio nos indican que el acceso a la formación no puede tratarse como un privilegio ni como una obligación individual, sino como un derecho político que debe garantizarse con condiciones de equidad. Si el PAN en Colima busca fortalecer el liderazgo femenino de manera real y duradera, deberá comenzar por desestructurar los mecanismos silenciosos que reproducen barreras de género dentro de su propia dinámica organizacional, aunque estas no sean reconocidas por la mayoría de sus integrantes.

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?

De las 27 respuestas, emerge con contundencia una constante: la sobrecarga del trabajo doméstico, el cuidado de hijas e hijos y las responsabilidades familiares son los principales elementos que restringen la participación política de las mujeres. Esta realidad confirma que el tiempo político y el tiempo del cuidado siguen siendo incompatibles para muchas militantes, en un contexto donde la organización del partido no se adapta a las lógicas de vida de las mujeres.
Expresiones como *“tengo un bebé de 1 año y aún estoy lactando”*, *“el trabajo y los quehaceres de la casa”*, o *“ocupaciones del hogar”* son indicios de un sistema político que sigue construyéndose sobre un modelo masculino de participación, es decir, uno que presupone disponibilidad total, movilidad constante y autonomía plena del tiempo, condiciones que no están garantizadas para la mayoría de las militantes. Esta evidencia cualitativa respalda la necesidad urgente de implementar mecanismos de conciliación entre la vida política, laboral y familiar, tales como capacitaciones híbridas, guarderías políticas o formación asincrónica digital.

Otro bloque de respuestas destaca las barreras relacionadas con los horarios, la falta de convocatorias claras y la poca flexibilidad institucional. Comentarios como *“porque a veces los horarios no se acomplan”*, *“no hay información”* o *“sólo que convoquen”* evidencian un problema de comunicación política interna que limita la inclusión efectiva. No es sólo que las mujeres no puedan asistir: muchas veces ni siquiera son convocadas de forma efectiva, o se les convoca bajo formatos que las excluyen por diseño.

Las militantes que participaron en el estudio están nombrando las ausencias del partido: ausencia de perspectiva de género en la planificación, ausencia de formatos accesibles, ausencia de una agenda de cuidados. La apuesta política del PAN en Colima debe transitar hacia un modelo de formación que asuma estas realidades como punto de partida, y no como excepción. Capacitar con perspectiva de género no sólo significa incluir contenidos sobre igualdad, sino transformar radicalmente las

condiciones para que las mujeres puedan ejercer su derecho a formarse, participar y liderar.

Pregunta 19

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

El análisis revela, desde una perspectiva íntima y estructural, los factores que han condicionado la trayectoria formativa de las mujeres panistas en Colima. De las 22 respuestas obtenidas, muchas apuntan a limitaciones informativas, logísticas y de reconocimiento político, mientras otras identifican obstáculos vinculados a la dinámica interna del partido, como *"rivalidades"*, *"preferencias"*, *"envidias y celos laborales"* o la frase explícita *"hombres"*, que alude a una cultura de exclusión basada en género.

Uno de los patrones más persistentes es la falta de comunicación institucional, expresada en respuestas como *"no tuve conocimiento de dicha capacitación"*, *"no me dieron la información"* o *"no he sido invitada"*. Esta ausencia no solo refleja un problema técnico de difusión, sino una lógica de convocatoria excluyente, donde la participación no es garantizada por derecho, sino filtrada por cercanías, facciones o jerarquías internas. Esto tiene consecuencias directas en el desempeño político de las militantes, al limitar su acceso a herramientas estratégicas, argumentativas y organizativas necesarias para liderar con autonomía.
Otro bloque relevante alude a las cargas domésticas y la falta de tiempo, lo cual se repite con expresiones como *"el trabajo y mis obligaciones en el hogar"*, *"los tiempos y la distancia"* o *"los horarios"*. Estas respuestas refuerzan lo planteado en otras secciones del estudio: el tiempo político está estructurado en función de varones disponibles y no en función de mujeres sujetas a múltiples responsabilidades. El impacto en el desempeño político es evidente: se excluye desde el diseño, no sólo desde la invitación.

También es importante destacar los elementos simbólicos y emocionales señalados por algunas mujeres, como *"el miedo a interactuar con la gente"* o *"no tomarse en cuenta"*. Estas respuestas revelan un efecto acumulado de desvalorización interna, exclusión estructural y erosión de la autoconfianza política. Las militantes que participaron en el estudio no sólo señalan barreras materiales, sino también culturales, que frenan su desarrollo político. Para revertir este panorama, el PAN en Colima debe reconocer que capacitar no es solamente transmitir contenido, sino generar condiciones, romper jerarquías y garantizar dignidad organizativa en el acceso al conocimiento político femenino.

Pregunta 20

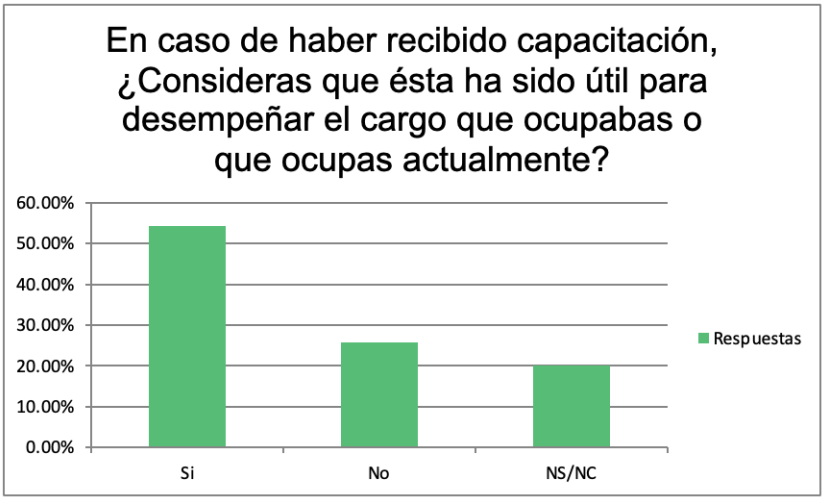
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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 Respuestas	Respuestas	
Si	54.29%	19
No	25.71%	9
NS/NC	20.00%	7
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**17**

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 estudio revela que un 54.29% de las mujeres que participaron considera que la capacitación sí fue útil, lo cual valida parcialmente el contenido, enfoque y aplicación de los procesos de formación brindados por el partido. Este porcentaje refleja que existe una base institucional funcional, pero también sugiere márgenes amplios de mejora y especialización.

Un dato a subrayar es que el 25.71% expresó que la capacitación no fue útil y un 20% optó por la opción NS/NC (no sabe/no contesta), lo cual revela dos elementos relevantes: por un lado, una desconexión entre los contenidos impartidos y las funciones políticas reales, y por otro, una falta de claridad o seguimiento sobre el

impacto de la formación recibida. Esto puede deberse a capacitaciones excesivamente genéricas, descontextualizadas o enfocadas en aspectos poco prácticos para las responsabilidades que las mujeres han desempeñado en lo local o institucional.

Este resultado evidencia la necesidad de que el PAN transite hacia modelos formativos más especializados, adaptados a los distintos tipos de cargos y contextos territoriales, y construidos con metodologías participativas. Una capacitación que no se traduce en una mejora en el ejercicio del cargo pierde valor estratégico y desaprovecha el potencial de las mujeres en funciones públicas o partidistas. También es indispensable desarrollar sistemas de evaluación y retroalimentación que permitan a las militantes expresar sus necesidades específicas y participar en el diseño curricular.

Las mujeres que participaron en el estudio confirman que la capacitación sí puede transformar su desempeño político, siempre y cuando se alinee con las realidades que viven en el territorio, los niveles de responsabilidad que ocupan y los desafíos concretos que enfrentan. Un modelo de formación feminista y estratégico no solo enseña técnicas o reglamentos, sino que potencia la autoconfianza, la argumentación, la incidencia y el liderazgo colectivo de las mujeres panistas. Esta visión debe orientar las futuras políticas de formación del partido.

Pregunta 21

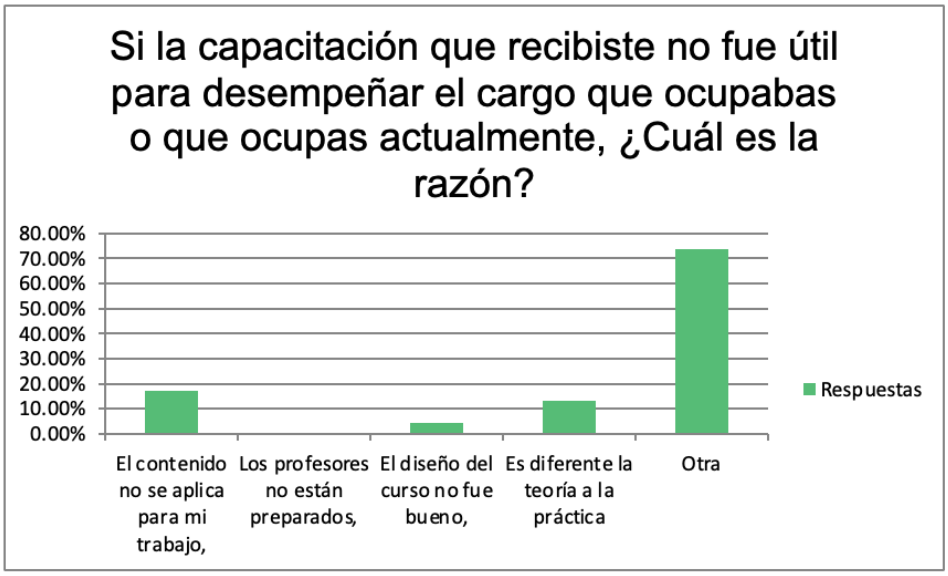
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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 Respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	17.39%	4
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	4.35%	1
Es diferente la teoría a la práctica	13.04%	3
Otra	73.91%	17
	Respuestas	**23**
	Omisiones	**29**

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

Se observa que una mayoría abrumadora (73.91%) seleccionó la opción “Otra”, lo que sugiere que las limitaciones no están siendo plenamente explicadas por las categorías tradicionales como contenido, docencia o diseño del curso. Esta respuesta masiva remite a causas contextuales, políticas o incluso subjetivas que escapan a la estructura rígida de los modelos pedagógicos actualmente utilizados.

Dentro de las opciones estructuradas, se observa que el 17.39% considera que el contenido no se aplica a su trabajo, mientras un 13.04% señala la discrepancia entre teoría y práctica, y un 4.35% menciona deficiencias en el diseño del curso. Estas observaciones apuntan a un desfase entre los materiales impartidos y la realidad política o institucional que enfrentan las militantes, especialmente en los niveles municipales, donde el pragmatismo y la gestión cotidiana demandan herramientas operativas, no únicamente marcos teóricos o normativos.

Es relevante notar que ninguna participante reportó que los profesores estuvieran mal preparados, lo cual indica que el problema no radica en la calidad de quienes imparten las sesiones, sino en la forma en que los contenidos son construidos, contextualizados y entregados. Esto refuerza la necesidad de redefinir los objetivos curriculares desde la experiencia vivencial de las mujeres, incorporando casos reales, simulaciones, metodologías activas y enfoques territoriales que hablen su lenguaje y se anclen en su práctica diaria.

Las militantes que participaron en el estudio están señalando con claridad que la utilidad de la capacitación no depende únicamente de su existencia, sino de su capacidad de transformar competencias en liderazgo efectivo. El PAN en Colima tiene la oportunidad de diseñar una nueva arquitectura pedagógica que combine teoría, experiencia, tutoría y acompañamiento político. La utilidad, en este sentido,

no es un atributo técnico, sino una condición política: una capacitación será útil en tanto contribuya a romper las barreras de género, potenciar la incidencia de las mujeres y reforzar su presencia con autoridad en los espacios de toma de decisiones.

Pregunta 22

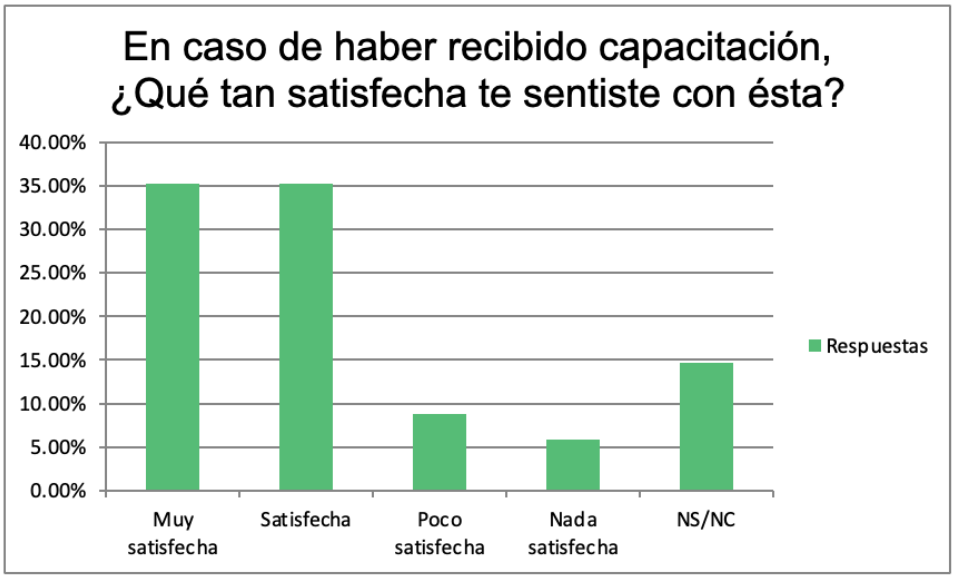
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	35.29%	12
Satisfecha	35.29%	12
Poco satisfecha	8.82%	3
Nada satisfecha	5.88%	2
NS/NC	14.71%	5
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**18**

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

De las 34 participantes que respondieron, el 70.58% se manifestó entre “satisfecha” y “muy satisfecha”, lo que indica que existe una valoración positiva de los procesos de capacitación cuando estos efectivamente se llevan a cabo y son accesibles. Esta alta valoración habla de una demanda latente: cuando las mujeres son incluidas en espacios formativos bien diseñados, su experiencia es positiva y significativa.

Sin embargo, el 14.7% respondió “NS/NC”, lo cual podría reflejar una falta de memoria institucional, un impacto diluido en el tiempo, o incluso una capacitación tan desconectada que no dejó huella. Además, un 14.7% adicional declaró estar poco o nada satisfecha, lo que representa una alerta en términos de calidad, contextualización o pertinencia de los contenidos impartidos. Este grupo expresa una posible desconexión entre la oferta institucional del partido y las necesidades reales del ejercicio político femenino en el ámbito local o de base.

Es relevante subrayar que las respuestas muestran una experiencia polarizada: o bien la capacitación genera satisfacción significativa, o bien resulta poco útil o invisible. Esto podría deberse a la ausencia de estándares metodológicos claros, la variabilidad en los perfiles de quienes imparten los talleres o la falta de seguimiento para evaluar impacto. Si bien la mayoría expresó satisfacción, esa percepción debe analizarse junto con las barreras de acceso identificadas previamente, que siguen dejando fuera a un número considerable de militantes.

Las mujeres que participaron en el estudio han dado una señal clara: la formación política sí transforma, pero solo cuando es accesible, bien estructurada y centrada en sus necesidades. Para capitalizar esta satisfacción como motor de desarrollo de liderazgos femeninos, el PAN en Colima debe fortalecer un modelo pedagógico con enfoque de género, territorialización, itinerarios diferenciados y sistemas de evaluación continua. Lo que está en juego no es sólo la calidad de la capacitación, sino la posibilidad de construir una militancia técnicamente sólida, políticamente autónoma y estratégicamente visible.

Pregunta 23

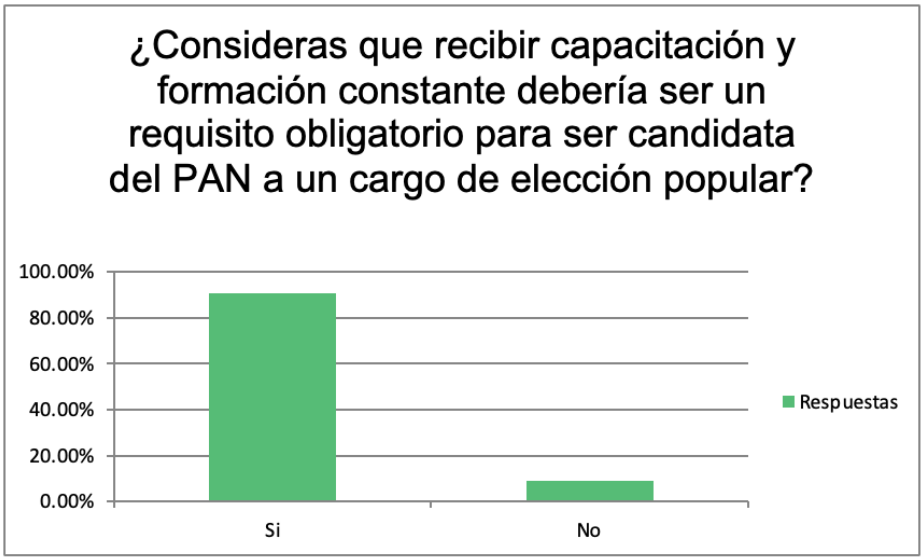
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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 Respuestas	Respuestas	
Si	90.91%	40
No	9.09%	4
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**8**

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

Con un 90.91% a favor, las militantes que participaron en el estudio no solo valoran la formación, sino que la conciben como un componente esencial para ejercer el liderazgo público con responsabilidad, técnica y legitimidad. Esta abrumadora mayoría señala un consenso estratégico: la capacitación no debe ser opcional ni esporádica, sino una base ética e institucional para el acceso al poder.

Este respaldo no debe interpretarse como una demanda punitiva o elitista, sino como un llamado a institucionalizar la igualdad de condiciones para competir políticamente, fortaleciendo a todas las aspirantes con herramientas comunes y estándares mínimos de conocimiento. Las militantes expresan, de forma implícita, que la formación no sólo empodera, sino que previene la improvisación, reduce la dependencia de figuras de poder, y garantiza una participación más autónoma y efectiva en contextos de alta complejidad política.

El dato también interpela directamente al partido: si existe este grado de acuerdo interno, el PAN en Colima tiene una oportunidad histórica de convertir la formación en política pública interna. Ello implica establecer criterios de formación obligatoria pero progresiva, con módulos diferenciados según el tipo de cargo, trayectoria o responsabilidad. Asimismo, debe diseñarse una ruta pedagógica con perspectiva de género que no solo transmita información técnica, sino que fortalezca capacidades estratégicas: liderazgo, gestión legislativa, negociación política, comunicación con enfoque feminista y diseño de agendas públicas.

Las mujeres que participaron en el estudio están listas para redefinir el estándar del liderazgo panista desde la profesionalización con sentido transformador. Lo que proponen no es una barrera, sino una oportunidad: que nadie llegue a un cargo sin preparación, y que toda candidatura represente no sólo voluntad política, sino capacidad probada y formación permanente. Esta visión puede convertirse en un parteaguas para la construcción de una nueva cultura política dentro del PAN.

Pregunta 24

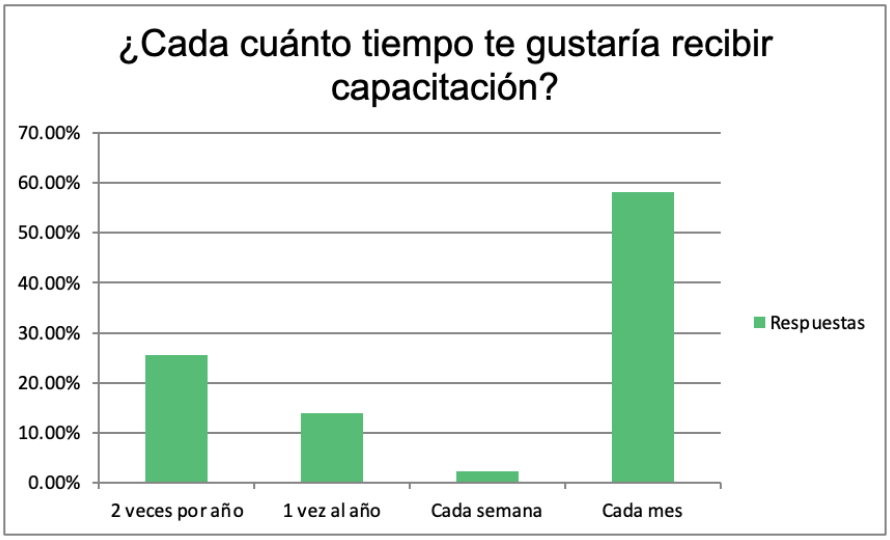
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
2 veces por año	25.58%	11
1 vez al año	13.95%	6
Cada semana	2.33%	1
Cada mes	58.14%	25
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**9**

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

Gráfica 20: Resultados de ¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?



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

El 58.14% expresó preferencia por recibir capacitación mensual, lo cual no sólo refleja una alta disposición al aprendizaje continuo, sino también un entendimiento claro de que el ejercicio político requiere actualización constante, análisis de coyuntura y fortalecimiento técnico permanente. Esta demanda mensual sugiere una visión profesionalizada de la militancia, donde la preparación no se concibe como evento aislado, sino como parte de una cultura política viva y evolutiva.

El 25.58% optó por una frecuencia semestral y un 13.95% por una sesión anual. Este segmento muestra que existen distintos ritmos de disponibilidad, posiblemente determinados por responsabilidades laborales, familiares o territoriales. Sin embargo, la mayoría sigue situando la formación en un horizonte frecuente, lo cual abre la puerta para diseñar esquemas escalonados, modulares y flexibles que puedan adaptarse a los diversos perfiles de militancia. Solo una respuesta (2.33%) eligió una frecuencia semanal, lo que indica que una intensidad muy alta podría ser poco viable para la mayoría.

Este dato debe interpretarse en consonancia con las barreras previamente identificadas por las militantes: tiempo, trabajo doméstico, responsabilidades familiares. El deseo de formación mensual plantea un reto institucional: ¿cómo garantizar accesibilidad y sostenibilidad sin reproducir desigualdades de acceso? La respuesta está en desarrollar una plataforma formativa híbrida —presencial y virtual— que combine talleres cortos, cápsulas temáticas, sesiones sincrónicas y materiales autoformativos, siempre con enfoque de género y territorialización.

Las mujeres que participaron en el estudio no están pidiendo capacitaciones esporádicas ni simbólicas. Están exigiendo una política educativa interna estructurada, frecuente y útil, que les permita no solo competir, sino transformar desde los espacios de poder. Su voz perfila el camino hacia una militancia panista técnicamente sólida, políticamente informada y estratégicamente activa. La frecuencia deseada no es sólo una agenda de calendario, sino una agenda de compromiso institucional con el liderazgo femenino.

Pregunta 25

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

El análisis revela una dimensión política y emocional profunda: las militantes no solo buscan aprender, buscan ser vistas, tomadas en cuenta y vinculadas con el ejercicio del poder. Entre las 28 respuestas analizadas, destaca una diversidad de incentivos que, lejos de ser meramente logísticos o económicos, dibujan una agenda integral de dignificación del liderazgo femenino dentro del PAN en Colima.

Un grupo importante de respuestas apunta a la necesidad de reconocimiento institucional y proyección política: “entrega de constancias”, “voz y voto”, “la postulación a una candidatura”, “tomarlas en cuenta para puestos de elección” o “más oportunidad para obtener empleo” son expresiones de mujeres que no quieren formación aislada, sino un tránsito real entre el aprendizaje y el ejercicio del poder político o público. La capacitación deja de ser aquí un fin en sí mismo y se convierte en una puerta de acceso a la representación, a la toma de decisiones y a la justicia organizacional.

Otro eje reiterado son los incentivos vinculados a la accesibilidad y la inclusión: horarios adecuados, gratuidad, sesiones por las tardes o fines de semana, apoyo con traslados y recursos. Estas respuestas visibilizan que las barreras no son solo de motivación, sino de estructura y logística, y que sin condiciones mínimas materiales, la participación seguirá siendo elitista o fragmentada. Las militantes también reclaman una mayor transparencia y equidad en las convocatorias: *“que se nos invite, se nos informe”*, *“que no sean solo para algunas cuantas”*. Hay una denuncia implícita contra la exclusión sistémica disfrazada de neutralidad.

Finalmente, hay una voz transversal que recorre las respuestas: las mujeres no quieren capacitaciones que las reduzcan a temas estereotipados, sino espacios que generen empoderamiento, contacto con redes, análisis político, formación crítica y proyección real. Incentivar la participación no significa dar premios, sino construir una cultura organizacional donde la formación sea un camino hacia el poder, la representación y la transformación social, no un ejercicio simbólico. Las militantes están listas para asumir esa ruta; ahora, el reto es que el partido esté dispuesto a acompañarlas de forma equitativa, eficaz y con visión de futuro.

Pregunta 26

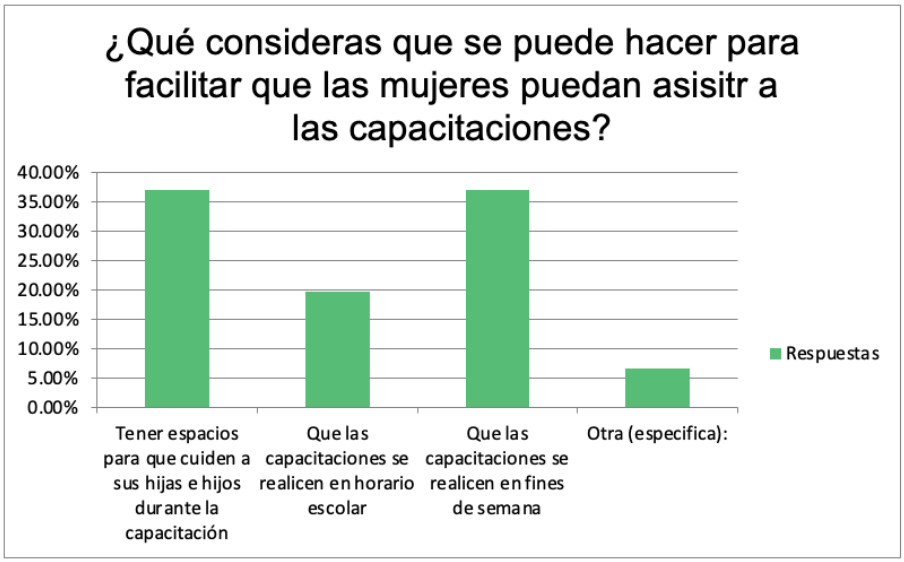
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

Tabla 24: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	36.96%	17
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	19.57%	9
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	36.96%	17
Otra (especifica):	6.52%	3
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**6**

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

Se observa con claridad cómo las condiciones de género impactan en la participación política y formativa de las mujeres panistas en Colima. Las dos opciones más votadas —ambas con 36.96%— son “tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación” y “que las capacitaciones se realicen en

fines de semana", lo que evidencia una realidad estructural: el tiempo político femenino está atravesado por el cuidado no remunerado y la doble jornada doméstica.

El cuidado infantil no es un detalle logístico, sino una condición estructural que delimita la posibilidad de participar y formarse. El hecho de que esta opción haya sido priorizada por más de un tercio de las participantes habla de una urgencia organizativa: si el PAN aspira a impulsar el liderazgo femenino, debe implementar estrategias de conciliación entre la vida familiar y la vida política, como guarderías políticas, convenios con espacios comunitarios o apoyo en especie durante actividades formativas. La exclusión no es deliberada, pero está codificada en el diseño de las convocatorias.

Otra opción relevante, con 19.57% de las respuestas, propone que las capacitaciones se realicen en horario escolar, lo cual reafirma que las mujeres están dispuestas a participar si se reconoce y respeta la distribución cotidiana de sus responsabilidades. Este enfoque práctico debe incorporarse a la política de formación del partido: pensar la capacitación desde el tiempo disponible real de las militantes, no desde la lógica corporativa masculina de disponibilidad total.

Las mujeres que participaron en el estudio están proponiendo soluciones precisas, viables y transformadoras. No demandan más cursos, demandan condiciones materiales para acceder a esos espacios. La agenda formativa del PAN en Colima debe pasar de una visión meritocrática a una visión feminista estructural: la capacitación debe diseñarse no sólo para enseñar, sino para incluir. La creación de un entorno político que reconozca y mitigue las cargas de género es clave para garantizar no solo la presencia femenina, sino su liderazgo con plenitud.

Pregunta 27

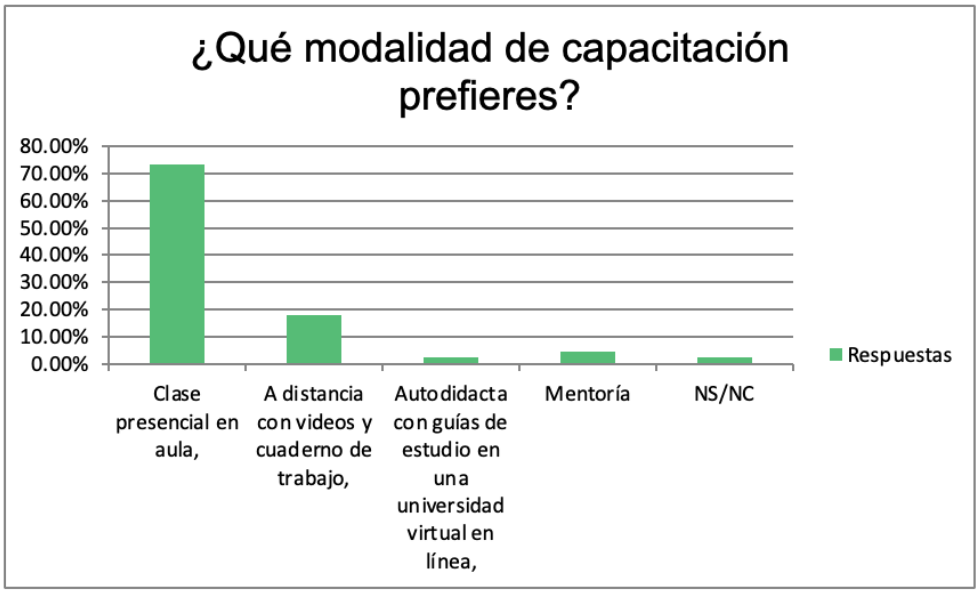
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	73.34%	33
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	17.78%	8
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	2.22%	1
Mentoría	4.44%	2
NS/NC	2.22%	1
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**7**

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

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



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

El análisis arroja un resultado contundente: el 73.34% de las mujeres panistas en Colima prefiere la clase presencial en aula, muy por encima de las opciones a distancia, autodidactas o virtuales. Este dato no debe interpretarse únicamente como una preferencia logística, sino como una búsqueda de comunidad política, interacción real y legitimidad institucional. La presencialidad no sólo facilita el aprendizaje, también construye vínculos, reconocimiento mutuo y pertenencia partidista, elementos clave para fortalecer el liderazgo femenino desde las bases.

Por otro lado, el 17.78% opta por una modalidad a distancia con videos y cuadernos de trabajo, lo que indica una minoría relevante que valora la flexibilidad y la posibilidad de autogestión del tiempo, especialmente cuando existen responsabilidades familiares o laborales. Las opciones de mentoría (4.44%) y estudio autodidacta (2.22%) quedan en los márgenes, probablemente porque aún no existen referentes claros o experiencias estructuradas en el PAN local que den soporte a estas modalidades.

Este panorama muestra que el reto no está únicamente en ofrecer más cursos, sino en diseñar experiencias pedagógicas políticas que integren lo mejor de cada formato. Las clases presenciales pueden complementarse con materiales digitales, plataformas de repaso asincrónico y acompañamiento con figuras de mentoría femeninas, de modo que se garantice acceso sin perder el valor formativo de la interacción directa. La alta preferencia por el aula también pone en evidencia que la política sigue siendo una práctica relacional, y que el aprendizaje cobra sentido cuando se traduce en comunidad, debate y empoderamiento colectivo.

Las militantes que participaron en el estudio están solicitando un modelo de capacitación humano, tangible y vivencial, que dignifique su rol, las conecte con otras liderazgos y las equipe no sólo con conocimientos, sino con redes, respaldo y visibilidad. El aula, en este caso, es más que un espacio físico: es un lugar simbólico de legitimación política para las mujeres panistas en Colima. Y ese espacio debe ser cuidado, actualizado y sostenido con perspectiva de género, pedagogía crítica y visión transformadora.

Pregunta 28

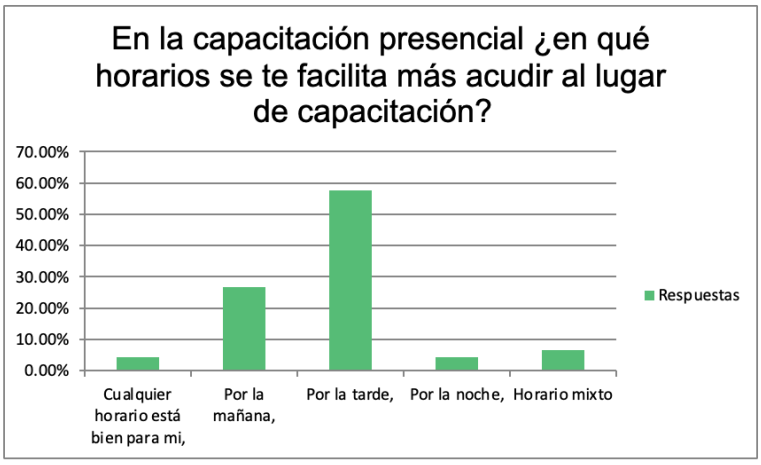
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Tabla 26: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	4.44%	2
Por la mañana,	26.67%	12
Por la tarde,	57.78%	26
Por la noche,	4.44%	2
Horario mixto	6.67%	3
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**7**

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

Se observa que el 57.78% de las mujeres panistas en Colima prefiere asistir por la tarde, seguido por un 26.67% que opta por la mañana. Esta distribución confirma que la disponibilidad horaria está directamente ligada a la estructura de cuidados, el empleo y los compromisos domésticos que enfrentan cotidianamente las militantes. El tiempo vespertino aparece como el más accesible, probablemente porque permite que las mujeres atiendan sus responsabilidades familiares y laborales antes de incorporarse a las actividades formativas.

El reducido porcentaje que menciona disponibilidad por la noche (4.44%) o en horarios mixtos (6.67%) refuerza la idea de que la política no puede seguir operando bajo la lógica de tiempo masculino absoluto, donde se espera una participación sin restricciones ni contexto. Para las mujeres, el tiempo es político: gestionar su disponibilidad para la capacitación implica negociar con las estructuras de género que históricamente les han asignado el trabajo invisible.

Diseñar capacitaciones sin considerar estos datos reproduciría una exclusión sistémica bajo un discurso aparentemente neutral. Las militantes que participaron en el estudio no están exigiendo horarios extraordinarios, están marcando con precisión el momento en que su participación es viable, real y digna. El horario de tarde se posiciona como el espacio de intersección entre su deseo de aprender y las condiciones estructurales que las rodean.

Este resultado sugiere una directriz clara para las estrategias del PAN en Colima: priorizar módulos presenciales vespertinos, acompañados de espacios de cuidado infantil y formatos híbridos complementarios. Escuchar esta demanda horaria no es solo un asunto de logística, es una afirmación de justicia política. Es reconocer que el liderazgo femenino no florece en el vacío, sino cuando las estructuras del partido se alinean con la realidad de las militantes que lo sostienen desde la base.

Pregunta 29

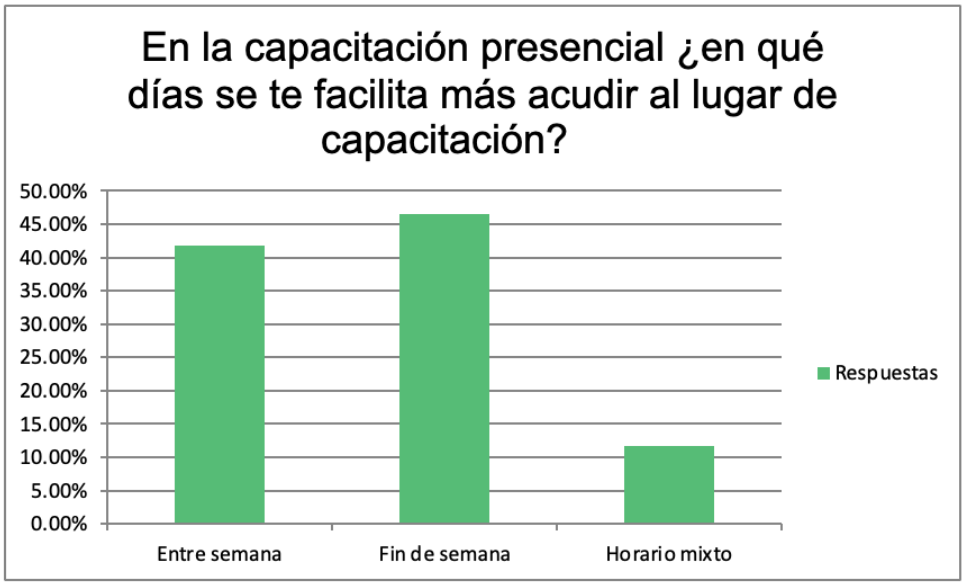
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Entre semana	41.86%	18
Fin de semana	46.51%	20
Horario mixto	11.63%	5
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**9**

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

Gráfica 24: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué 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 análisis revela una división significativa pero complementaria entre las mujeres panistas de Colima: el 46.51% prefiere los fines de semana, mientras que el 41.86% se inclina por los días entre semana. Esta distribución evidencia que las rutinas de las militantes están fragmentadas entre responsabilidades laborales, familiares y sociales, y que la oferta formativa del partido debe adaptarse a una lógica de flexibilidad y equidad de acceso.

El hecho de que los fines de semana hayan sido seleccionados por la mayoría indica que para muchas mujeres, la carga doméstica entre semana reduce la posibilidad de desplazarse o concentrarse en espacios de formación política. Este dato debe ser entendido no como una simple preferencia logística, sino como un marcador de género: la jornada política femenina se construye sobre el tiempo residual, una vez cumplidas las demandas del hogar, el trabajo y el cuidado. Diseñar capacitaciones los sábados o domingos, entonces, no es una concesión, sino una estrategia de justicia partidista.

Al mismo tiempo, la alta proporción de mujeres que prefieren formarse entre semana demuestra que también existe una base activa que, quizás por tener redes de apoyo o mayor autonomía en su rutina diaria, puede disponer de tiempo dentro del calendario laboral. Este hallazgo sugiere que la programación debe contemplar

modelos duales: capacitaciones replicadas en distintos días o ciclos formativos continuos con distintos accesos, para evitar exclusión por rigidez calendarizada.

La propuesta que emerge de estos datos es clara: la formación política femenina en Colima no puede descansar sobre la homogeneidad de tiempos ni sobre la improvisación organizativa. Debe reconocerse la pluralidad de contextos y diseñarse una agenda formativa que no reproduzca privilegios ni barreras ocultas, sino que garantice que cada mujer, sin importar su condición, tenga una oportunidad real de capacitarse, participar y liderar desde su realidad cotidiana.

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?

Las militantes que participaron manifiestan una demanda clara por fortalecer capacidades en política pública, administración, liderazgo, comunicación, igualdad de género y justicia social, configurando un mapa de necesidades que interpela al partido sobre su oferta formativa y su visión del liderazgo femenino.

Uno de los ejes recurrentes es el fortalecimiento institucional desde una perspectiva técnica: planeación estratégica municipal, administración pública, normatividad, hacienda pública y gestión presupuestaria aparecen como prioridades. Estas áreas indican que las mujeres panistas de Colima no solo aspiran a participar, sino a dirigir con eficacia, con un enfoque en resultados y con herramientas profesionales que les permitan ser protagonistas en el diseño y evaluación de políticas públicas.

Otro bloque de temas altamente mencionados se vincula con el liderazgo político con enfoque de género y derechos humanos. Se demanda capacitación en igualdad sustantiva, empoderamiento, sororidad, violencia política en razón de género, sensibilidad social y ética pública. Este conjunto temático muestra que las militantes están conscientes de los obstáculos estructurales que enfrentan y buscan formación que no solo mejore su desempeño, sino que transforme las condiciones que históricamente han limitado su participación. La alusión específica a “mujer y la no violencia y no discriminación para ocupar cargos” o “voz y voto” subraya la necesidad de una agenda formativa profundamente interseccional.

También emergen intereses sobre comunicación política, manejo de crisis, redes sociales y vinculación comunitaria, lo que sugiere que la construcción del liderazgo no puede entenderse hoy sin la capacidad de interlocución efectiva, visibilidad digital y conexión territorial. De igual forma, destacan demandas asociadas a la atención ciudadana y servicios públicos, lo cual indica que muchas de las mujeres están involucradas o aspiran a espacios de gestión directa con la ciudadanía. Esto plantea al PAN la necesidad de fortalecer un enfoque de formación en liderazgo de proximidad, con herramientas de escucha activa, resolución de conflictos, legalidad y gestoría pública.

El conjunto de respuestas revela no solo una expectativa de preparación, sino una exigencia de reconocimiento y proyección. Las mujeres panistas de Colima no están esperando capacitación genérica, están exigiendo formación estratégica, especializada, sensible al género y contextualizada al momento político local y nacional, en aras de ocupar —con legitimidad y preparación— los espacios de toma de decisión.

Pregunta 31

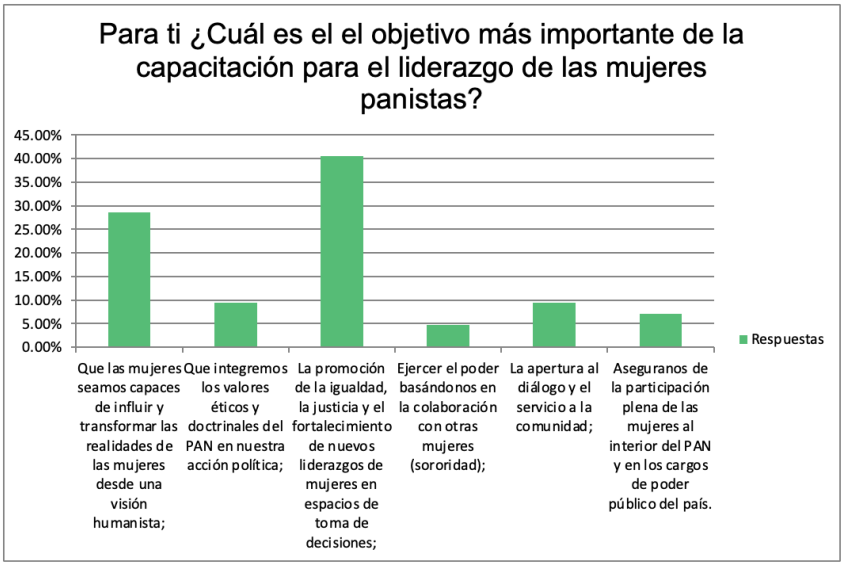
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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 Respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	28.57%	12
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	9.52%	4
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	40.48%	17
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	4.76%	2
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	9.52%	4
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	7.14%	3
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**10**

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

Gráfica 25: Resultados de Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?



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

El estudio proyecta una visión clara y estratégica por parte de las militantes que participaron en el estudio: más allá del acceso, lo que se busca es transformar el ejercicio del poder desde una perspectiva de justicia, igualdad y liderazgo femenino fortalecido. El 40.48 % de las participantes prioriza la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones, lo que pone en el centro del análisis no solo la preparación técnica, sino la urgencia de desmontar barreras estructurales que han limitado la representación política de las mujeres en el PAN.

El segundo objetivo más votado, con 28.57 %, está enfocado en que las mujeres sean capaces de influir y transformar sus realidades desde una visión humanista. Esta respuesta revela que las militantes no conciben el liderazgo como mera ocupación de cargos, sino como una vía para transformar entornos, incidir éticamente y construir agendas que respondan a las necesidades reales de las mujeres en sus comunidades. Es decir, entienden la formación como una herramienta de empoderamiento social y político con visión comunitaria.

En contraste, opciones como la integración de valores doctrinales del PAN, la colaboración sororal, la apertura al diálogo comunitario o el aseguramiento de la participación plena en cargos públicos, tuvieron porcentajes significativamente menores, aunque no por ello menos relevantes. Estos resultados pueden

interpretarse como señales de que las mujeres panistas reconocen la importancia de estos elementos, pero consideran que el objetivo central de la capacitación debe enfocarse en lograr una presencia efectiva y transformadora en las decisiones políticas.

El análisis evidencia que las militantes de Colima tienen claridad sobre el papel de la capacitación como palanca de acceso al poder real y al cambio estructural dentro del partido. La apuesta es por una formación que les permita no sólo estar, sino incidir con autoridad, legitimidad y capacidad en las estructuras partidistas y gubernamentales, para que su liderazgo no sea simbólico ni condicionado, sino efectivo, ético y con sentido de justicia. Esta visión estratégica debe orientar las políticas internas del PAN para consolidar liderazgos femeninos en todos los niveles, bajo un modelo formativo transversal, con perspectiva de género, y con compromiso político real.

Pregunta 32

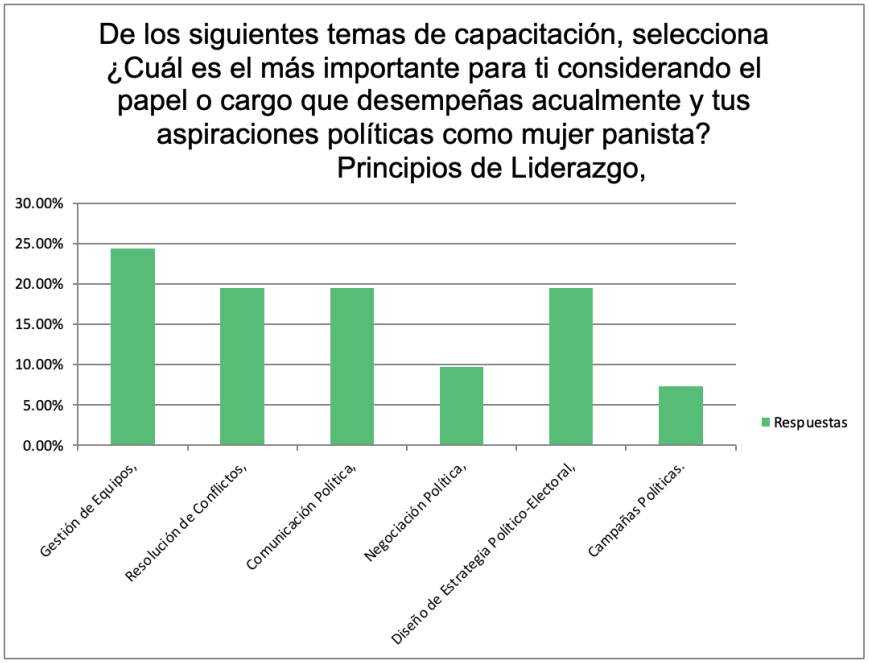
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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 Respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	24.39%	10
Resolución de Conflictos,	19.51%	8
Comunicación Política,	19.51%	8
Negociación Política,	9.76%	4
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	19.51%	8
Campañas Políticas.	7.32%	3
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**11**

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

Desde una perspectiva estratégica con enfoque en liderazgo femenino, el análisis de esta imagen revela que para las militantes panistas de Colima, la gestión de equipos constituye el área de capacitación más prioritaria (24.39 %), superando incluso temas tradicionales como la comunicación política o el diseño electoral. Esta elección denota una conciencia clara sobre la importancia de consolidar liderazgos que no se limiten a la representación individual, sino que logren articular, movilizar y fortalecer estructuras colectivas de trabajo político. Las participantes comprenden que liderar implica construir comunidad y eficacia operativa, no solo visibilidad.

Un segundo bloque temático relevante está compuesto por tres áreas que empatan en prioridad: resolución de conflictos, comunicación política y diseño de estrategia político-electoral, cada una con un 19.51 % de menciones. Este empate es significativo porque revela una visión compleja e integral del liderazgo político: una militante que aspira a un cargo no solo necesita comunicar eficazmente o diseñar campañas, sino también negociar tensiones internas, gestionar conflictos territoriales y fortalecer consensos, lo que es particularmente crucial en contextos políticos polarizados o de competencia interna.

Por otro lado, la negociación política (9.76 %) y las campañas políticas (7.32 %) ocupan los últimos lugares en preferencia. Este dato no indica desinterés, sino que podría interpretarse como una señal de que las militantes ya cuentan con experiencias prácticas en estos campos, o que identifican otras necesidades más urgentes para su consolidación como liderazgos de impacto. Además, puede

evidenciar una brecha entre lo técnico-electoral y lo organizacional, donde lo segundo está emergiendo con mayor fuerza en sus demandas formativas.

La imagen sugiere que las mujeres que participaron en este estudio tienen claridad en que sus aspiraciones políticas requieren una formación mucho más profunda que la capacitación tradicional. Aspiran a ser liderazgos completos, capaces de construir equipos, comunicar con inteligencia política, resolver conflictos con legitimidad y diseñar estrategias con enfoque ético y de resultados. Este perfil apunta a la consolidación de cuadros femeninos técnicamente preparados, políticamente influyentes y emocionalmente inteligentes dentro del PAN.

Pregunta 33

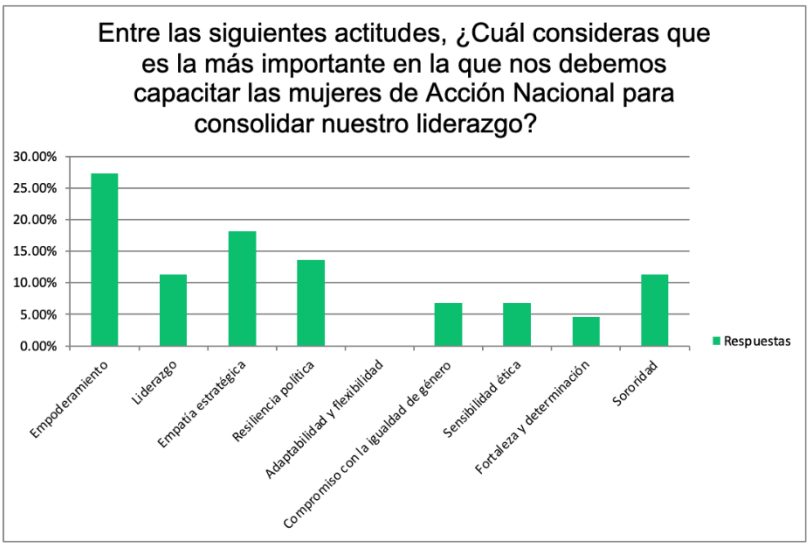
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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 Respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	27.27%	12
Liderazgo	11.36%	5
Empatía estratégica	18.18%	8
Resiliencia política	13.64%	6
Adaptabilidad y flexibilidad	0.00%	0
Compromiso con la igualdad de género	6.82%	3
Sensibilidad ética	6.82%	3
Fortaleza y determinación	4.55%	2
Sororidad	11.36%	5
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**8**

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 muestra que el empoderamiento es la actitud que las mujeres panistas de Colima identifican como la más relevante para consolidar su liderazgo político, con un 27.27 % de las respuestas. Esta preferencia pone en evidencia la urgencia de fortalecer la autopercepción de capacidad, legitimidad y agencia entre las militantes, como un paso previo para asumir posiciones estratégicas dentro del partido o en la administración pública. El empoderamiento no se limita al discurso, sino que se reconoce como una condición estructural indispensable para incidir en espacios donde históricamente ha prevalecido la hegemonía masculina.

La empatía estratégica (18.18 %) y la resiliencia política (13.64 %) destacan como actitudes emergentes de una nueva generación de liderazgos femeninos. Las militantes que participaron en el estudio valoran la importancia de actuar con sensibilidad política, leer el entorno, adaptarse a las dinámicas internas del PAN y resistir la presión de estructuras rígidas. Esta combinación de visión táctica y fortaleza emocional sugiere un perfil político sofisticado, donde la inteligencia emocional es tan relevante como la formación técnica o doctrinaria.

El liderazgo (11.36 %) y la sororidad (11.36 %) aparecen en un plano similar, reflejando la necesidad de consolidar liderazgos colectivos, solidarios y horizontales entre mujeres panistas. La inclusión de la sororidad entre las actitudes más relevantes refuerza una apuesta por construir alianzas femeninas estratégicas al interior del partido, rompiendo con lógicas individualistas o competitivas que históricamente han limitado el ascenso conjunto de mujeres en la política institucional.

La ausencia de votos para la adaptabilidad y flexibilidad y la baja proporción asignada al compromiso con la igualdad de género y la sensibilidad ética (6.82 % cada uno) abre una ventana de interpretación interesante: es posible que estas actitudes ya estén normalizadas entre las militantes, o que su conceptualización no sea tan inmediata como las nociones de empoderamiento o resiliencia. En cualquier caso, el conjunto de resultados dibuja una visión estratégica sobre el tipo de liderazgo femenino que busca consolidarse en Acción Nacional: con enfoque humanista, emocionalmente competente, políticamente resiliente y colectivamente fortalecido.

Pregunta 34

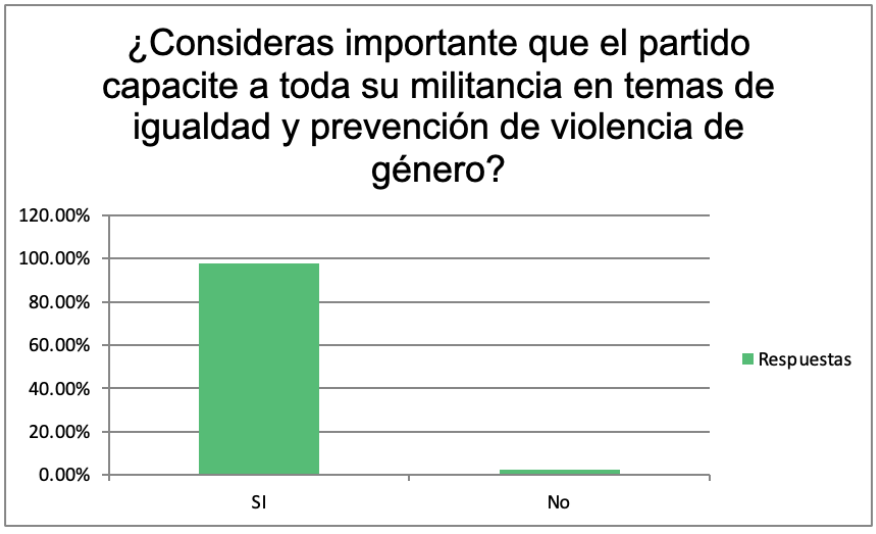
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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 Respuestas	Respuestas	
SI	97.73%	43
No	2.27%	1
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**8**

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

Gráfica 28: Resultados de ¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?



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

La contundencia con la que las militantes que participaron en el estudio respondieron a esta pregunta refleja una conciencia colectiva cada vez más consolidada en torno a la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la vida interna del PAN. Con un 97.73 % de las participantes manifestando que es importante capacitar a toda la militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género, se evidencia no solo una exigencia política, sino una convicción ética de que los espacios partidistas deben ser seguros, igualitarios y profesionalmente integradores.

Este consenso generalizado sugiere que las mujeres panistas de Colima no solo buscan más oportunidades de participación, sino que también aspiran a una cultura organizacional transformadora. La capacitación en igualdad de género no se plantea como una acción aislada, sino como una herramienta indispensable para erradicar prácticas normalizadas de exclusión, violencia simbólica o discriminación estructural. Además, se percibe como un mecanismo necesario para que los liderazgos masculinos reconozcan y se responsabilicen de su rol en la reproducción o superación de dichas prácticas.

El casi nulo porcentaje de militantes que consideraron innecesaria esta capacitación (2.27 %) refuerza la legitimidad de estos temas como prioritarios en la agenda formativa del partido. No se trata solo de sensibilización, sino de asegurar condiciones materiales y simbólicas de igualdad, desde el acceso a candidaturas hasta la ocupación de espacios en órganos de decisión, pasando por la protección frente a cualquier tipo de violencia política por razón de género.

Esta demanda masiva también se puede leer como una oportunidad estratégica: el PAN en Colima tiene en sus manos una base femenina dispuesta a involucrarse en procesos de formación con enfoque de derechos, con visión crítica y ánimo de transformación. Institucionalizar este tipo de capacitaciones no solo responde a un deber normativo, sino que puede traducirse en un nuevo pacto ético con su militancia, que fortalezca la legitimidad, cohesión interna y capacidad de representación del partido.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las justificaciones emitidas por las militantes participantes, refuerzan de manera cualitativa la contundencia del dato cuantitativo anterior: existe una convicción ampliamente compartida sobre la urgencia de incorporar la formación en igualdad de género y prevención de violencia como un eje estructural en la vida interna del partido. Las respuestas no solo apelan a principios de justicia y equidad, sino que

dan cuenta de experiencias personales, demandas históricas y vacíos formativos que han limitado el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
Uno de los temas que resalta con mayor frecuencia es el desconocimiento de conceptos clave en torno a la violencia de género. Varias mujeres que participaron en el estudio mencionaron haber experimentado situaciones de violencia sin identificarlo como tal en su momento, lo cual evidencia la falta de alfabetización política con perspectiva de género al interior de la militancia. Este vacío no solo debilita la capacidad de defensa individual, sino que también resta potencia al tejido organizativo, ya que impide la articulación de liderazgos informados, autónomos y empoderados.

Otro aspecto revelador es la crítica reiterada a la persistente exclusión y desvalorización del liderazgo femenino en los espacios internos del partido. Algunas expresiones aluden a la normalización de prácticas discriminatorias, a la falta de reconocimiento del trabajo político de las mujeres, o a la existencia de una cultura que sigue privilegiando la voz masculina aun cuando esté desprovista de mérito. Estas narrativas, lejos de ser aisladas, reflejan patrones sistémicos que deben ser abordados con intervenciones pedagógicas, institucionales y normativas sostenidas en el tiempo.

Además, la noción de respeto, dignidad, sororidad y seguridad atraviesa buena parte de las justificaciones. Las participantes no solo demandan conocimiento técnico o herramientas legales, sino un entorno político donde se garantice su integridad, se reconozca su valor y se promueva la colaboración entre mujeres como principio transformador. El llamado a que los hombres también reciban formación revela una visión incluyente que asume que la transformación cultural no puede ser tarea exclusiva de las mujeres, sino de toda la comunidad panista. Esta visión apunta a un nuevo paradigma de liderazgo donde la capacitación no sea un privilegio, sino un derecho, y la igualdad no una aspiración, sino una práctica cotidiana.

Pregunta 36

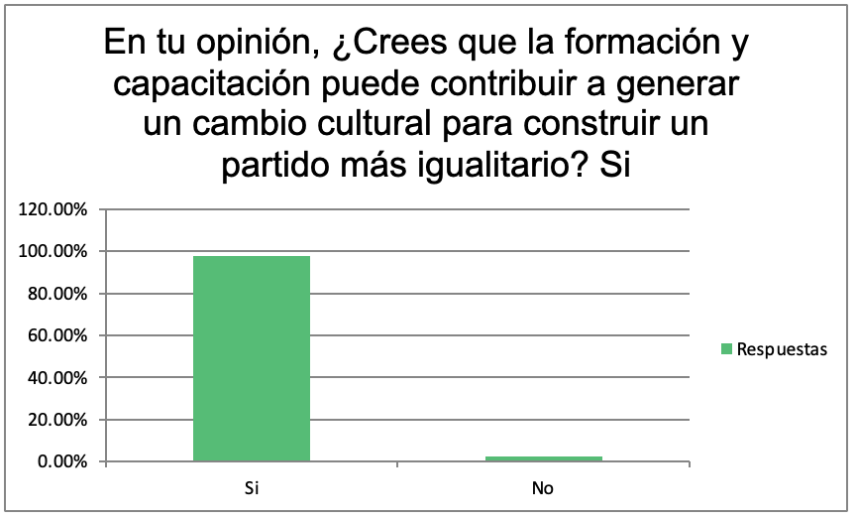
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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 Respuestas	Respuestas	
Si	97.67%	42
No	2.33%	1
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**9**

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

Con un 97.67% de respuestas afirmativas— revela no solo una disposición colectiva a transformar las estructuras internas del partido, sino una conciencia crítica sobre el papel estratégico que juega la capacitación en la construcción de un entorno político más igualitario. Este dato refleja una comprensión profunda de que los liderazgos con perspectiva de género no emergen de la improvisación, sino del aprendizaje continuo, del diálogo informado y del reconocimiento de las desigualdades estructurales que históricamente han limitado la participación plena de las mujeres.

Lo que se pone en evidencia en esta respuesta no es solo la expectativa de adquirir conocimientos técnicos o habilidades de gestión, sino la apuesta por un cambio de paradigma. La capacitación, en este contexto, no se concibe como un fin en sí mismo, sino como una palanca para modificar actitudes, conductas y estructuras que perpetúan la exclusión, la subrepresentación y la violencia simbólica o institucional. Para las militantes que participaron en el estudio, educar políticamente es una vía para consolidar una militancia más consciente, solidaria, equitativa y plural.

El dato también interpela directamente a las dirigencias panistas sobre la urgencia de institucionalizar procesos formativos que no se limiten a ser reactivos o episódicos. Las mujeres panistas exigen acciones permanentes, con contenidos relevantes, facilitadoras preparadas, mecanismos de seguimiento y apertura a

nuevas voces. La formación no debe ser un privilegio para algunas, sino un derecho colectivo que genere comunidad, autonomía, liderazgo y visión compartida.

Este alto nivel de coincidencia también plantea una oportunidad estratégica: el capital político y humano está listo para movilizarse en torno a una nueva cultura organizacional. Las militantes no solo están dispuestas a aprender, sino a liderar la transformación. Ante esto, el partido está llamado a construir una pedagogía política incluyente, disruptiva e intergeneracional que reconozca a las mujeres no como actoras secundarias, sino como autoras de una narrativa panista más justa, horizontal y visionaria.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas revelan una visión crítica, reflexiva y estratégica sobre la importancia de la capacitación como un mecanismo central para el fortalecimiento del partido y la transformación cultural de fondo. En su mayoría, las participantes destacan que la formación impulsa una mayor conciencia política, permite romper paradigmas discriminatorios y dota a las mujeres de herramientas para ejercer liderazgos con mayor seguridad, legitimidad y eficacia. Este posicionamiento no solo expresa una demanda técnica, sino también una reivindicación simbólica de su lugar en la vida política del PAN.

La noción de que “la educación transforma una nación” o que “el conocimiento nos empodera y abre caminos” no aparece como una consigna genérica, sino como una propuesta concreta de reactivación de la militancia y de fortalecimiento institucional. Las mujeres que participaron identifican que, a través de la capacitación, se puede consolidar una identidad partidaria renovada, proactiva y anclada en valores como la equidad, la legalidad y la justicia. En este sentido, varias respuestas también enfatizan la urgencia de contar con información clara sobre estatutos, derechos y procesos internos, lo que sugiere una brecha informativa que impacta directamente en su participación.

Otra línea argumentativa relevante que emerge de los testimonios es la relación entre capacitación y cambio cultural. Las militantes insisten en que el acceso al conocimiento genera conciencia crítica sobre las desigualdades, fortalece la confianza en sí mismas, y abre espacios de diálogo entre mujeres y hombres al interior del partido. Al señalar frases como “se terminaría con la discriminación” o “todos y todas tenemos la capacidad para cualquier puesto”, se articula una demanda por un partido más incluyente, plural y justo.

Finalmente, la diversidad de respuestas —desde el deseo de profesionalización hasta la exigencia de igualdad sustantiva— posiciona a las mujeres panistas como sujetas activas del cambio institucional. Este conjunto de voces plantea un diagnóstico claro: sin capacitación integral, actualizada y sensible al contexto, el

partido corre el riesgo de perpetuar estructuras excluyentes. Las participantes no piden concesiones, exigen mecanismos que reconozcan sus capacidades, valoren sus trayectorias y les permitan incidir de manera plena en la toma de decisiones.

Pregunta 38

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	23.26%	10
No	53.49%	23
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	2.33%	1
Prefiero no responder	20.93%	9
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**9**

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

Si bien la mayoría de las mujeres que participaron en el estudio respondió no haber experimentado violencia política por razones de género (53.49 %), la cifra de mujeres que perciben que sí la han vivido (23.26 %) significativa como para

encender alertas dentro del partido. Este dato no solo habla de una problemática persistente, sino también de una necesidad urgente de implementar mecanismos de denuncia, reparación y prevención con enfoque de género.

Particular atención merece el porcentaje de respuestas que prefieren no declarar (20.93 %), lo que podría estar asociado a varios factores: miedo a represalias, desconfianza institucional, normalización de la violencia o incluso desconocimiento del marco conceptual y legal que define este tipo de agresiones. Este silencio no debe interpretarse como neutralidad, sino como un indicador de que muchas militantes aún enfrentan barreras simbólicas y prácticas para visibilizar las violencias que enfrentan dentro de estructuras partidistas jerárquicas.

Resulta relevante también que un pequeño grupo (2.33 %) desconozca qué implica la violencia política por razones de género. Este hallazgo evidencia que todavía existen vacíos de formación en materia de derechos políticos de las mujeres. Ante ello, se vuelve impostergable impulsar una estrategia integral de alfabetización política con perspectiva de género, que permita a las militantes identificar las diversas manifestaciones de violencia que enfrentan y accionar rutas institucionales de respuesta.

Las mujeres que participaron están insertas en dinámicas partidistas que, en muchos casos, reproducen prácticas de exclusión, silenciamiento o minimización de sus experiencias. Por ello, este resultado debe leerse no como una mera estadística, sino como una demanda de justicia y reconocimiento que interpela al PAN a construir entornos seguros, igualitarios y libres de violencia política. La transformación cultural comienza con la validación de estas voces y la generación de condiciones reales para su liderazgo pleno.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

Las voces recopiladas revelan que la función pública, los cargos internos del partido y los espacios de negociación siguen siendo territorios de conflicto, donde las mujeres deben enfrentar resistencia, exclusión o deslegitimación por parte de sus pares varones.

Algunas militantes mencionan explícitamente que las negociaciones clave continúan siendo dominadas por hombres, lo cual evidencia una distribución desigual del poder político. Este tipo de prácticas refuerzan patrones jerárquicos que invisibilizan la capacidad técnica, política y de liderazgo de las mujeres, aun cuando estas cuenten con mayor preparación o experiencia. También se denuncia que, bajo dinámicas de compadrazgo o afinidades personales, se entregan cargos a personas menos calificadas, lo que mina la meritocracia y perpetúa la marginación de perfiles femeninos altamente capacitados.

La mención del sueldo como un ámbito de discriminación confirma que la violencia política también se intersecta con violencias económicas, afectando directamente el acceso a condiciones laborales justas. En paralelo, se identifican formas más sutiles, como la falta de comunicación o integración a las actividades partidistas, lo cual limita la participación efectiva de las mujeres y reproduce un modelo de exclusión institucionalizada. En algunos casos, se recurre a instancias de reporte, lo cual sugiere que ciertas militantes ya están transitando hacia la exigencia de sus derechos, aunque aún en un entorno adverso.

Este segmento de testimonios evidencia que la violencia política por razones de género no es un fenómeno abstracto, sino que se manifiesta en actos cotidianos que restringen las posibilidades de liderazgo de las mujeres dentro y fuera del partido. Para el PAN en Colima, esta información debe funcionar como insumo clave para diseñar mecanismos internos de vigilancia, formación en masculinidades no hegemónicas, y procesos de reparación simbólica e institucional que permitan transformar la cultura política desde la raíz.

Pregunta 40

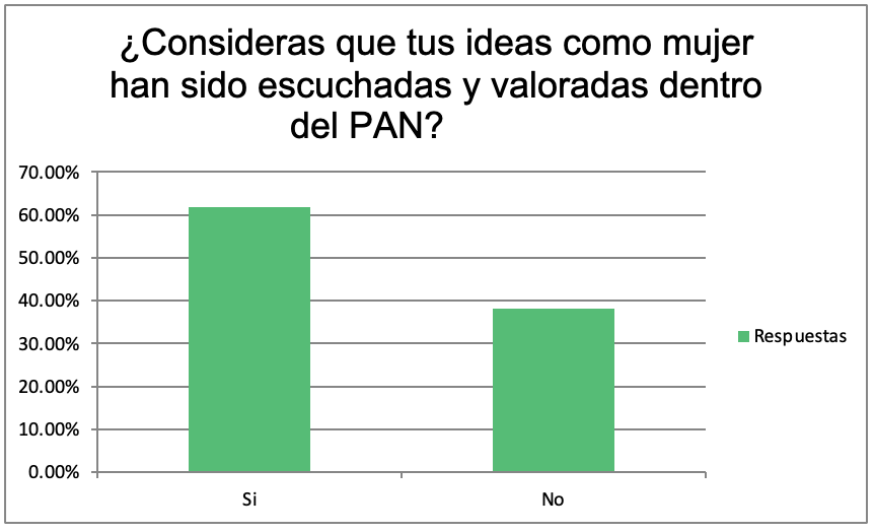
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	61.90%	26
No	38.10%	16
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**10**

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

La percepción de las militantes que participaron en el estudio respecto al reconocimiento de sus ideas dentro del partido revela un terreno en proceso de transformación, pero aún con desafíos pendientes. De las 42 participantes que respondieron a esta pregunta, el 61.90 % señaló que sus ideas como mujeres han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, lo cual sugiere que existen espacios de participación donde sus voces encuentran eco institucional. Este dato puede leerse como un indicio de apertura hacia una cultura política más incluyente, donde la agencia femenina comienza a ocupar un lugar legítimo en las deliberaciones partidistas.

Sin embargo, la proporción de respuestas negativas —38.10 %— representa una alerta significativa. Este grupo de mujeres señala que aún persiste una cultura de escucha selectiva o de invisibilización de las aportaciones femeninas en los espacios de toma de decisión. En contextos donde el reconocimiento simbólico y la validación discursiva son fundamentales para la permanencia política, no ser escuchada o no sentirse valorada implica una forma de exclusión que puede erosionar la motivación, la permanencia activa y el liderazgo emergente de las mujeres dentro del partido.

La dualidad en los resultados también permite inferir que el PAN en Colima se encuentra en un proceso de transición institucional. El hecho de que una mayoría relativa perciba avances en la escucha y valoración de sus ideas debe aprovecharse como base para institucionalizar prácticas deliberativas con enfoque de género, que incluyan mecanismos concretos para asegurar la participación efectiva y la retroalimentación respetuosa a propuestas formuladas por mujeres. Esto podría

incluir desde observatorios internos de equidad discursiva hasta metodologías participativas que fortalezcan la representación sustantiva.
Este indicador debe leerse no como un punto de llegada, sino como una señal estratégica: las mujeres panistas están dispuestas a seguir contribuyendo al fortalecimiento del partido, siempre y cuando sus ideas dejen de ser toleradas y comiencen a ser integradas. Para lograrlo, se requiere una voluntad política clara por parte de las dirigencias locales y estatales, así como procesos de formación dirigidos a varones militantes para desarticular inercias patriarcales y consolidar una cultura partidista verdaderamente horizontal.

Pregunta 41

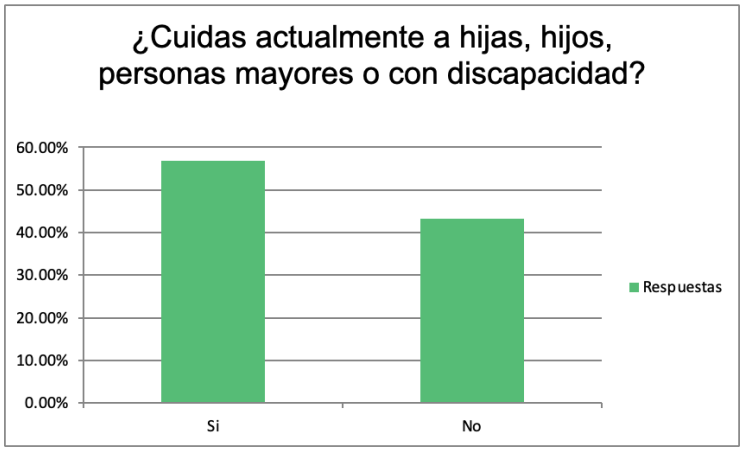
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	56.82%	25
No	43.18%	19
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**8**

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

Gráfica 32: Resultados de ¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?



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

El estudio muestra que el 56.82 % de las militantes que participaron en el estudio afirmó que actualmente tiene responsabilidades de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Esta proporción sugiere que más de la mitad de las mujeres panistas en Colima viven bajo una doble o incluso triple carga de trabajo: militancia, responsabilidades laborales y tareas de cuidado no remuneradas. Esta realidad es una variable estructural que debe incorporarse como eje transversal en la planeación de actividades partidistas, especialmente en materia de formación y liderazgo.

El dato también visibiliza cómo el ejercicio del liderazgo femenino dentro del PAN no ocurre en condiciones de igualdad estructural. Las tareas de cuidado, históricamente asignadas a las mujeres, no solo afectan su disponibilidad horaria sino también su energía, movilidad y capacidad de participación sostenida. De este modo, ignorar estos condicionantes implica reproducir modelos de participación masculina que desincentivan el involucramiento pleno de las mujeres, en especial aquellas con cargas familiares intensas.

Desde una perspectiva innovadora, este hallazgo obliga a repensar las estrategias de capacitación en clave de corresponsabilidad social y organizacional. Es indispensable que el partido explore mecanismos como guarderías temporales durante actividades de formación, becas de cuidado, horarios flexibles, capacitación híbrida y reconocimiento explícito del trabajo de cuidados como parte de la militancia activa. Estas medidas no solo facilitarían la participación, sino que además representarían un acto concreto de justicia de género dentro de la vida partidaria.

La militancia femenina en Colima no puede crecer ni consolidarse si no se reconoce la dimensión material de los cuidados como un eje estructurante de la desigualdad. La respuesta afirmativa de este 56.82 % no debe interpretarse como un simple dato demográfico, sino como una demanda silenciosa de reconfiguración del diseño institucional del partido. Atenderla no es solo una cuestión de equidad, sino de visión estratégica para garantizar liderazgos sostenibles, diversos y representativos.

Pregunta 42

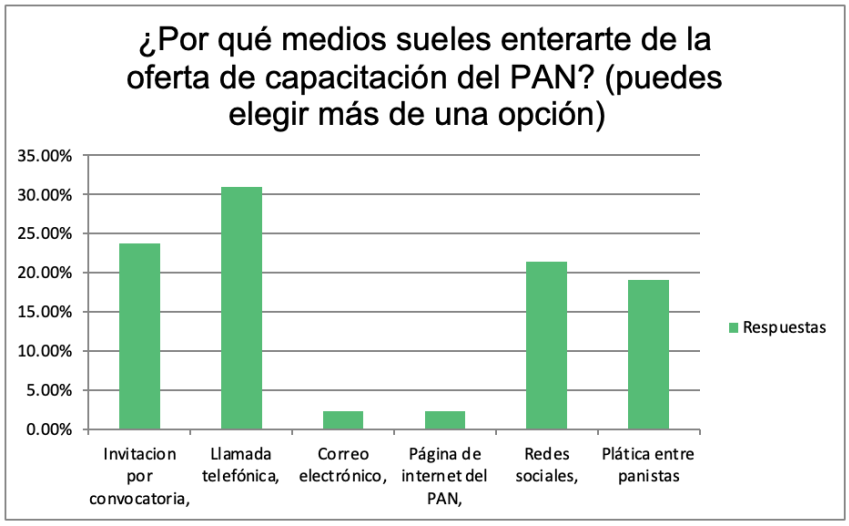
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	23.81%	10
Llamada telefónica,	30.95%	13
Correo electrónico,	2.38%	1
Página de internet del PAN,	2.38%	1
Redes sociales,	21.43%	9
Plática entre panistas	19.05%	8
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**10**

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

La llamada telefónica se posiciona como el medio más efectivo (30.95 %), seguida por la invitación por convocatoria (23.81 %) y redes sociales (21.43 %). Este resultado sugiere que las vías directas, personalizadas y sincrónicas continúan siendo fundamentales para la movilización femenina dentro del partido, por encima de medios institucionales formales como el correo electrónico (2.38 %) o la página oficial del PAN (2.38 %).

Esta configuración comunicativa evidencia dos fenómenos simultáneos: por un lado, una cultura organizacional todavía arraigada en mecanismos tradicionales de contacto, y por otro, una limitada penetración de las plataformas digitales del partido entre las mujeres militantes. La baja respuesta en medios como correo y sitio web podría responder a factores como brechas digitales, falta de promoción o desactualización de los canales institucionales. Esto revela una desconexión entre las herramientas formales de difusión y los hábitos comunicacionales reales de las militantes.

La relevancia de las redes sociales (21.43 %) y de la "plática entre panistas" (19.05 %) como canales de información informal indica que el boca a boca y las redes de confianza siguen siendo pilares de la articulación política femenina. Esta dimensión relacional debe ser valorada y aprovechada estratégicamente, ya que fortalece la cohesión, pero también requiere garantías de precisión, formalidad y alcance para evitar sesgos o exclusiones.

Desde un enfoque innovador, el PAN en Colima podría diseñar un ecosistema de comunicación híbrido que combine mecanismos personalizados, digitales y comunitarios. Invertir en la modernización de sus canales oficiales, capacitar a liderazgos femeninos en herramientas digitales y promover campañas de difusión multicanal permitiría mejorar el alcance, la inclusión y la eficacia de la capacitación, elevando la participación de mujeres en condiciones de equidad y acceso real a la formación política.

Pregunta 43

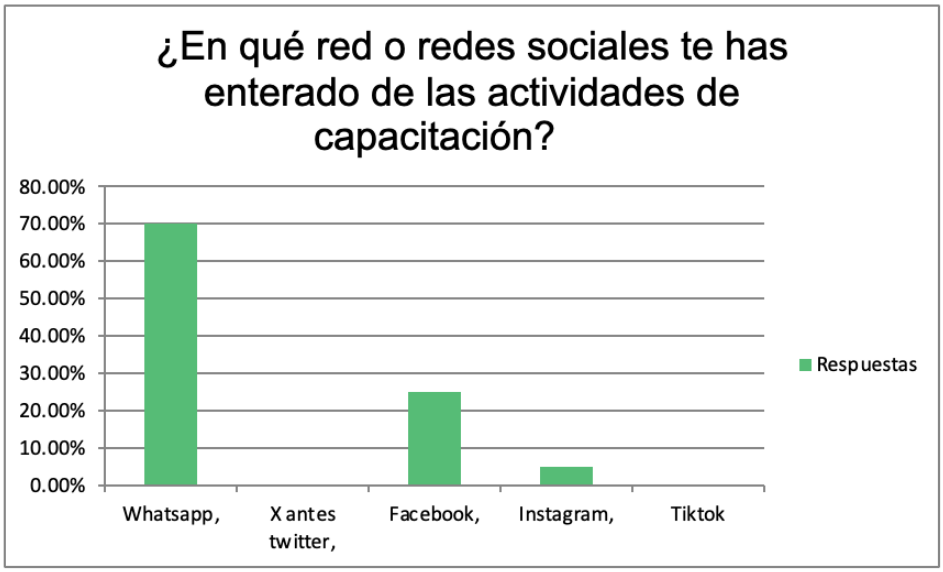
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	70.00%	28
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	25.00%	10
Instagram,	5.00%	2
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**12**

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 70 % de las participantes mencionaron a WhatsApp como el principal medio de difusión, lo que indica que la inmediatez, cercanía y carácter comunitario de esta aplicación la convierten en el instrumento más efectivo para la movilización y comunicación política entre mujeres. Este dato subraya la relevancia de los vínculos interpersonales y la confianza como mecanismos de circulación de la información al interior de la estructura partidista.

Facebook aparece en segundo lugar con el 25 % de menciones, lo que sugiere que aún conserva cierto peso como plataforma de información política, particularmente en sectores con participación media o consolidada. Instagram apenas alcanza un 5 %, mientras que Twitter (X) y TikTok están completamente ausentes como canales utilizados. Esto plantea una doble lectura: por un lado, una oportunidad desaprovechada de conexión con mujeres jóvenes o digitalmente activas; y por otro, una desconexión con las tendencias contemporáneas de comunicación política que priorizan formatos breves, visuales e interactivos.

La baja diversificación de plataformas evidencia una estrategia de comunicación anclada en estructuras tradicionales y redes cerradas, lo cual puede limitar el alcance de la convocatoria y reproducir círculos de exclusión. La hegemonía de WhatsApp también puede generar dependencia de liderazgos locales o intermediarias informales, quienes controlan la redistribución de la información en los grupos. Si bien esto fortalece la cohesión interna, puede restar institucionalidad, equidad y trazabilidad a los procesos de convocatoria.

Desde una perspectiva innovadora, el PAN en Colima tiene la posibilidad de profesionalizar su política digital de capacitación, construyendo una narrativa visual y accesible en redes sociales emergentes y adaptando los contenidos a los hábitos de consumo de distintas generaciones. Invertir en segmentación digital, alianzas con creadoras de contenido político y formatos accesibles permitiría no solo ampliar el número de mujeres informadas, sino democratizar el acceso a la formación como una herramienta de liderazgo efectivo y disruptivo.

Pregunta 44

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

Las mujeres que participaron en el estudio insisten en la importancia de combinar canales tradicionales —como llamadas telefónicas y perifoneo— con plataformas digitales como Facebook, WhatsApp y páginas oficiales del partido. Esta combinación muestra no solo una preferencia por la cercanía y la personalización del contacto, sino también una búsqueda de confianza y legitimidad en los mensajes emitidos por el partido.

La reiteración de la llamada telefónica como medio más personal y efectivo destaca la necesidad de establecer puentes directos entre la militancia y las estructuras del PAN. En un entorno donde muchas de las participantes refieren sentirse poco tomadas en cuenta, este canal adquiere un valor simbólico adicional: no solo informa, sino que reconoce e incluye. Asimismo, WhatsApp y los grupos comunitarios son reconocidos como espacios de circulación confiable de información política, lo que sugiere que el capital social y la sororidad organizativa continúan siendo pilares en la movilización femenina panista.

Por otro lado, emergen propuestas innovadoras como el “efecto multiplicador”, que consiste en una estrategia basada en el boca a boca político, empoderando a liderazgos locales para replicar los mensajes en sus comunidades. Este enfoque no solo refuerza el arraigo territorial, sino que también legitima el rol de las mujeres como agentes de transformación y difusión. Al mismo tiempo, algunas participantes proponen la presencia en televisión o el uso de celulares como herramientas para llegar a sectores desconectados de plataformas digitales, lo que revela una conciencia profunda sobre la brecha digital y el espectro etario de la militancia.

Desde una perspectiva estratégica, estos hallazgos invitan al PAN en Colima a adoptar una comunicación política feminista, sensible a las necesidades de acceso, comprensión y apropiación de la información por parte de las mujeres. Impulsar una narrativa que priorice la claridad, la horizontalidad y la validación de las interlocutoras —mediante formatos diversos y mensajes inclusivos— no solo amplifica la participación, sino que contribuye a fortalecer el vínculo institucional entre las militantes y la estructura partidista.

Pregunta 45

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

Las recomendaciones, comentarios y solicitudes expresadas por las mujeres que participaron en el estudio en Colima revelan no solo su compromiso activo con el partido, sino también una exigencia clara por procesos más incluyentes, transparentes y sistematizados. Destaca el llamado a facilitar la afiliación de mujeres, lo que sugiere que aún persisten barreras estructurales que limitan su integración formal. Esta inquietud se alinea con el deseo de ser consideradas sin distinción por grupo o afinidad política, lo que remite a la necesidad urgente de erradicar prácticas de exclusión o favoritismo.

Las participantes expresan de manera contundente que la capacitación no solo es una herramienta técnica, sino un medio de fortalecimiento colectivo y de pertenencia. Al señalar que “sin militancia no hay partido”, subrayan que las estructuras deben ser conscientes del rol sustantivo que ellas desempeñan en la operatividad política del PAN. En este sentido, demandan mayor comunicación directa con liderazgos, actualizaciones oportunas y avisos con antelación para poder organizar sus tiempos, lo cual resulta vital para mujeres que enfrentan dobles o triples jornadas de cuidado, trabajo y activismo.

Otro aspecto relevante es la crítica hacia el desgaste institucional percibido: algunas militantes alertan sobre una pérdida de credibilidad del partido en ciertos sectores, lo cual interpretan como una oportunidad para replantear sus prácticas y narrativas. Proponen impulsar un “hito positivo”, visibilizar lo que funciona y promover una cultura política distinta, cercana, renovadora y con sentido de propósito social. Esta voz crítica, lejos de señalar un desencanto absoluto, proyecta una voluntad transformadora desde adentro, con intención de reconstrucción y modernización.

El testimonio de una simpatizante que desea participar desde su colonia con actividades dinámicas demuestra el valor de las bases territoriales como motor de cambio. A su vez, las mujeres que piden más recursos o que simplemente solicitan ser escuchadas, reafirman que el proceso de formación política también debe estar acompañado por inversión tangible, condiciones materiales adecuadas y respeto por la diversidad de trayectorias. El PAN en Colima tiene aquí un insumo estratégico para diseñar políticas de fortalecimiento interno con enfoque territorial, intergeneracional y con perspectiva de género.

VII.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Colima 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 Colima (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 Colima, 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 Colima. La visión que aporta permite transformar los datos en propuestas concretas, orientadas a promover un liderazgo de la mujer más equitativo, reconocible y con un impacto real en la cultura política del partido. Además, promueve un enfoque participativo donde las propias mujeres militantes puedan ser protagonistas del proceso, aportando ideas y generando compromiso, para construir un liderazgo que refleje los valores de igualdad, inclusión y democracia que el PAN aspira consolidar.

Fortalezas (F)

1. **Presencia paritaria en la militancia**: Con un 50.87 % de mujeres en el padrón panista estatal, se cuenta con una base amplia y activa con potencial de liderazgo político.
2. **Disposición e interés formativo**: Las militantes expresan voluntad de capacitarse y reconocen la formación como herramienta transformadora de su participación política.
3. **Trayectorias emergentes**: Existen liderazgos femeninos comunitarios, técnicos y sectoriales que, aunque poco visibilizados, pueden fortalecerse con apoyo estructurado.

4. **Avances legislativos locales**: La entidad presenta niveles aceptables de paridad en cargos de representación, lo cual puede funcionar como palanca de legitimación para la capacitación.

Debilidades (D)

1. **Débil institucionalización de rutas formativas**: Las militantes identifican una oferta formativa desvinculada de sus realidades y aspiraciones, con bajo impacto práctico.
2. **Diseño neutro y androcéntrico de la capacitación**: Persisten contenidos y metodologías sin enfoque de género, lo que limita su utilidad transformadora.
3. **Acceso desigual a convocatorias**: La distribución territorial, la falta de difusión y el uso de criterios discrecionales impiden el acceso equitativo a los procesos de formación.
4. **Ausencia de seguimiento formativo**: No existen mecanismos claros para evaluar el impacto, retroalimentar a las participantes o construir itinerarios de desarrollo político progresivo.

Oportunidades (O)

1. **Marco legal y doctrinario a favor de la igualdad**: El PAN y las leyes electorales establecen obligaciones institucionales en materia de paridad, capacitación y liderazgo femenino.
2. **Herramientas diagnósticas cualitativas ya aplicadas**: El instrumento de 2025 permite partir de una base empírica con enfoque situado, desde las propias voces de las militantes.
3. **Creciente visibilidad de la violencia política de género**: El reconocimiento público e institucional de este fenómeno facilita la inclusión de estrategias preventivas dentro de la capacitación.
4. **Interés intergeneracional por capacitarse**: Existe apertura de nuevas generaciones y militantes experimentadas para integrarse a procesos formativos conjuntos, lo que favorece la mentoría.

Amenazas (A)

1. **Estructuras partidistas jerárquicas y clientelares**: Las redes de favoritismo interno limitan el ejercicio de la agencia y restringen las oportunidades de liderazgo a mujeres “designadas”.
2. **Violencia política y simbólica persistente**: Las militantes reportan exclusión, invisibilización, hostigamiento y desconfianza, lo cual desincentiva su participación sostenida.
3. **Desigualdades territoriales**: Las militantes de municipios rurales o con baja conectividad enfrentan mayores obstáculos de acceso, participación y seguimiento.

4. **Baja valoración institucional del impacto formativo**: Las dirigencias tienden a concebir la capacitación como una actividad formal sin conexión directa con la selección de liderazgos.

Este análisis FODA permite identificar que el reto central no reside en la falta de capacidad de las militantes, sino en la ausencia de condiciones institucionales y metodológicas que les permitan desplegar su potencial. La capacitación debe entenderse como una herramienta de redistribución del poder dentro del PAN en Colima, orientada no solo al cumplimiento paritario, sino a la transformación sustantiva de los liderazgos femeninos desde una lógica territorial, inclusiva y con perspectiva de género. A partir de este diagnóstico, se pueden diseñar estrategias diferenciadas que articulen mentorías, acompañamiento institucional, incentivos formativos y mecanismos de seguimiento con indicadores de impacto político.

VII.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 Colima.

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

Estrategia 1: Profesionalización progresiva con enfoque modular y situado

Objetivo: Construir una oferta de capacitación que articule contenidos técnicos, ético-humanistas y habilidades de liderazgo, adaptada a las condiciones, trayectorias y territorios específicos de las mujeres militantes de Colima.

Líneas de acción:

1. **Diseño del Plan Estatal de Capacitación con enfoque de competencias territoriales.**
   Desarrollar un plan estructurado por módulos temáticos (liderazgo, comunicación, incidencia política, género y derechos) alineado con las realidades de municipios urbanos y rurales, incluyendo metodologías flexibles (presenciales, virtuales e híbridas).
2. **Implementación de rutas formativas personalizadas por perfil político.**
   Crear itinerarios diferenciados para mujeres con cargos, aspiraciones electorales, liderazgos comunitarios, jóvenes militantes y funcionarias, permitiendo progresión y certificación de competencias adquiridas.
3. **Incorporación de herramientas de evaluación continua.**
   Establecer mecanismos de retroalimentación y seguimiento del avance

formativo, mediante portafolios de desempeño, autoevaluaciones y tutorías periódicas, con reconocimiento institucional.

Estrategia 2: Democratización del acceso a la capacitación

Objetivo: Eliminar las barreras estructurales, logísticas, informativas y simbólicas que limitan la participación de mujeres en procesos formativos dentro del PAN.

Líneas de acción:

1. **Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias.**
   Utilizar redes sociales, grupos de mensajería, llamadas personalizadas y difusión territorial directa, priorizando regiones con menor conectividad o baja participación previa.
2. **Creación de una Red de Facilitadoras Locales.**
   Capacitar a mujeres con liderazgo en sus comunidades para que funjan como replicadoras del conocimiento y promotoras de los cursos en zonas marginadas o rurales.
3. **Fondo de Apoyo Logístico para la Formación.**
   Gestionar recursos internos y externos que cubran costos de transporte, alimentación, cuidado infantil o conectividad para mujeres en situación de vulnerabilidad, garantizando acceso igualitario.

Estrategia 3: Capacitación con enfoque de género, sororidad y prevención de violencia

Objetivo: Fortalecer la conciencia política de género en la formación, mediante procesos que visibilicen, prevengan y atiendan las distintas formas de violencia política contra las mujeres.

Líneas de acción:

1. **Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género.**
   Incluir módulos obligatorios sobre tipos, mecanismos y rutas de atención a la violencia política, con base en la legislación vigente y casos contextualizados de Colima.
2. **Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos.**
   Facilitar sesiones formativas que no solo sean técnicas, sino también terapéuticas y reflexivas, para compartir experiencias, construir resiliencia colectiva y fortalecer el acompañamiento entre militantes.
3. **Alianza con instituciones defensoras de derechos.**
   Establecer convenios con organismos públicos y organizaciones civiles especializadas en género para brindar formación especializada, protocolos de prevención y asesoría legal a militantes.

Estrategia 4: Fortalecimiento de liderazgos emergentes e intergeneracionales

Objetivo: Promover el relevo generacional y la consolidación de liderazgos femeninos diversos, sustentables y estratégicos dentro del PAN en Colima.

Líneas de acción:

1. **Creación del Programa "Mentoras PAN Colima".**
   Implementar un sistema de mentoría política intergeneracional que vincule a liderazgos consolidados con nuevas militantes, fomentando el aprendizaje mutuo y el acompañamiento en la toma de decisiones.
2. **Escuela de Liderazgo Juvenil de la mujer.**
   Establecer un programa anual dirigido a jóvenes panistas (18-29 años) con enfoque en habilidades directivas, pensamiento estratégico, comunicación política y ética humanista.
3. **Diagnóstico anual de liderazgos emergentes.**
   Levantar un censo interno de mujeres con trayectoria comunitaria, académica, empresarial o social, para incorporarlas a procesos de formación e identificación de candidaturas con perspectiva inclusiva.

Estrategia 5: Vinculación institucional y visibilización del impacto

Objetivo: Alinear la capacitación con los procesos de promoción política interna y electoral, reconociendo formalmente el liderazgo de las mujeres formadas.

Líneas de acción:

1. **Sistema de certificación política con validez institucional.** Desarrollar una estructura de certificación avalada por el CDE del PAN Colima, donde se reconozcan logros formativos y competencias adquiridas como requisito preferente para acceder a cargos y comités.
2. **Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima.** Crear un instrumento digital para registrar, monitorear y dar visibilidad a las mujeres capacitadas, su trayectoria, cargos, iniciativas y propuestas.
3. **Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral.**
   Exigir que al menos un porcentaje de candidaturas y designaciones internas se nutran de mujeres egresadas de los programas formativos estatales.

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

Para fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas en Colima, resulta indispensable transitar de un modelo tradicional de capacitación hacia una propuesta estratégica, estructurada e innovadora que responda a las realidades

concretas de las militantes. A partir del análisis FODA y del diagnóstico participativo realizado con perspectiva de género, se diseñó una serie de cinco estrategias integrales que abordan, desde distintos ángulos, los principales retos que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y destacar en los espacios de decisión política dentro del Partido Acción Nacional.

Cada una de estas estrategias se traduce en líneas de acción específicas que permiten articular objetivos políticos con acciones operativas viables, relevantes y territorialmente situadas. A su vez, para cada línea de acción se han definido cinco actividades clave que permiten implementar, monitorear y evaluar con claridad el impacto de la capacitación, fortaleciendo no sólo las habilidades técnicas de las militantes, sino también sus competencias organizativas, comunicativas y estratégicas. Estas actividades se han diseñado considerando la diversidad de trayectorias, edades, contextos y aspiraciones presentes entre las mujeres panistas colimenses.

La tabla que se presenta a continuación sintetiza esta arquitectura estratégica, detallando de manera ordenada las estrategias, líneas de acción y las 75 actividades correspondientes. Esta propuesta representa una hoja de ruta que articula formación política con empoderamiento sustantivo, asegurando que el proceso de capacitación no sea un ejercicio meramente formal o decorativo, sino un mecanismo real de transformación interna para construir liderazgos femeninos sólidos, visibles y con capacidad de incidencia efectiva en la vida pública de Colima.

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 progresiva con enfoque modular y situado	Diseño del Plan Estatal de Capacitación con enfoque de competencias territoriales	Realizar mesas de trabajo territoriales para identificar necesidades por región
		Diseñar un currículo modular flexible basado en competencias
		Validar contenidos con expertas en formación y liderazgo político
		Elaborar materiales didácticos inclusivos y accesibles
		Publicar el plan estatal en medios oficiales del partido
	Implementación de rutas formativas personalizadas por perfil político	Crear perfiles formativos por tipo de liderazgo
		Asignar tutores o tutoras para cada ruta personalizada
		Desarrollar una plataforma digital para el seguimiento del avance individual
		Incentivar con reconocimientos el cumplimiento de rutas

		Incluir rutas en los procesos de promoción política interna
	Incorporación de herramientas de evaluación continua	Diseñar rúbricas de evaluación de desempeño
		Implementar un sistema de bitácora formativa individual
		Aplicar autoevaluaciones periódicas al finalizar cada módulo
		Recopilar testimonios y buenas prácticas como parte de la evaluación
		Publicar reportes semestrales con resultados e impacto de la capacitación
Estrategia 2: Democratización del acceso a la capacitación	Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias	Actividad 1 para Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias
		Actividad 2 para Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias
		Actividad 3 para Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias
		Actividad 4 para Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias
		Actividad 5 para Sistema de difusión multicanal e inclusivo de convocatorias
	Creación de una Red de Facilitadoras Locales	Actividad 1 para Creación de una Red de Facilitadoras Locales
		Actividad 2 para Creación de una Red de Facilitadoras Locales
		Actividad 3 para Creación de una Red de Facilitadoras Locales
		Actividad 4 para Creación de una Red de Facilitadoras Locales
		Actividad 5 para Creación de una Red de Facilitadoras Locales
	Fondo de Apoyo Logístico para la Formación	Actividad 1 para Fondo de Apoyo Logístico para la Formación
		Actividad 2 para Fondo de Apoyo Logístico para la Formación
		Actividad 3 para Fondo de Apoyo Logístico para la Formación
		Actividad 4 para Fondo de Apoyo Logístico para la Formación
		Actividad 5 para Fondo de Apoyo Logístico para la Formación
Estrategia 3: Capacitación con enfoque de género, sororidad y prevención de violencia	Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género	Actividad 1 para Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género
		Actividad 2 para Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género

		Actividad 3 para Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género
		Actividad 4 para Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género
		Actividad 5 para Incorporación transversal de contenidos sobre violencia política de género
	Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos	Actividad 1 para Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos
		Actividad 2 para Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos
		Actividad 3 para Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos
		Actividad 4 para Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos
		Actividad 5 para Desarrollo de círculos de confianza y espacios sororos
	Alianza con instituciones defensoras de derechos	Actividad 1 para Alianza con instituciones defensoras de derechos
		Actividad 2 para Alianza con instituciones defensoras de derechos
		Actividad 3 para Alianza con instituciones defensoras de derechos
		Actividad 4 para Alianza con instituciones defensoras de derechos
		Actividad 5 para Alianza con instituciones defensoras de derechos
Estrategia 4: Fortalecimiento de liderazgos emergentes e intergeneracionales	Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”	Actividad 1 para Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”
		Actividad 2 para Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”
		Actividad 3 para Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”
		Actividad 4 para Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”
		Actividad 5 para Creación del Programa “Mentoras PAN Colima”
	Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino	Actividad 1 para Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino
		Actividad 2 para Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino
		Actividad 3 para Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino
		Actividad 4 para Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino
		Actividad 5 para Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino

	Diagnóstico anual de liderazgos emergentes	Actividad 1 para Diagnóstico anual de liderazgos emergentes
		Actividad 2 para Diagnóstico anual de liderazgos emergentes
		Actividad 3 para Diagnóstico anual de liderazgos emergentes
		Actividad 4 para Diagnóstico anual de liderazgos emergentes
		Actividad 5 para Diagnóstico anual de liderazgos emergentes
Estrategia 5: Vinculación institucional y visibilización del impacto	Sistema de certificación política con validez institucional	Actividad 1 para Sistema de certificación política con validez institucional
		Actividad 2 para Sistema de certificación política con validez institucional
		Actividad 3 para Sistema de certificación política con validez institucional
		Actividad 4 para Sistema de certificación política con validez institucional
		Actividad 5 para Sistema de certificación política con validez institucional
	Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima	Actividad 1 para Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima
		Actividad 2 para Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima
		Actividad 3 para Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima
		Actividad 4 para Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima
		Actividad 5 para Publicación del Observatorio de Liderazgos Femeninos PAN Colima
	Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral	Actividad 1 para Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral
		Actividad 2 para Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral
		Actividad 3 para Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral
		Actividad 4 para Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral
		Actividad 5 para Incorporación de indicadores de impacto formativo en la planeación electoral

Fuente: Elaboración propia.

La **primera estrategia**, orientada a la profesionalización progresiva, propone actividades concretas como mesas de trabajo territoriales, diseño de currículos modulares y validación de contenidos con expertas. Estas acciones buscan generar un plan estatal de formación adaptado a los distintos contextos regionales del estado, incorporando herramientas pedagógicas accesibles y mecanismos de publicación para garantizar su difusión y legitimidad institucional.

La segunda línea de esta estrategia, enfocada en rutas formativas personalizadas, contempla la creación de perfiles políticos diferenciados, tutorización, monitoreo digital del avance formativo y estímulos al cumplimiento. Se busca transitar de una oferta homogénea a una capacitación diferenciada por trayectorias, intereses y funciones específicas dentro del PAN, asegurando así pertinencia y continuidad. Paralelamente, se plantea incorporar estas rutas personalizadas como parte de los criterios para la promoción política interna, fortaleciendo la meritocracia y la transparencia en los procesos partidarios.

La tercera línea de esta estrategia se centra en la evaluación continua, proponiendo actividades como el diseño de rúbricas, bitácoras formativas, autoevaluaciones y la publicación de reportes semestrales. Esta línea reconoce que la capacitación no debe ser un acto aislado, sino un proceso que requiere seguimiento, reflexión y mejora constante. El objetivo es generar evidencia empírica sobre el impacto real de la formación en las capacidades políticas de las militantes, aportando insumos para su ajuste y consolidación.

En cuanto a la **segunda estrategia**, orientada a democratizar el acceso, se desarrollan actividades que garantizan una convocatoria inclusiva mediante el uso de múltiples canales de comunicación, especialmente en regiones con baja conectividad. La propuesta incluye la creación de una Red de Facilitadoras Locales que sirvan como replicadoras del conocimiento y promotoras de la capacitación en zonas marginadas. Este modelo descentralizado y comunitario busca ampliar la cobertura territorial, aumentar la participación y romper con las lógicas centralistas que tradicionalmente han marcado los procesos formativos.

Una de las líneas más innovadoras de esta estrategia es el establecimiento de un Fondo de Apoyo Logístico, el cual contempla subsidios para transporte, alimentación, conectividad y cuidado infantil. Estas acciones atienden los obstáculos estructurales que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad territorial o económica. Con ello, se busca que ninguna mujer quede fuera de los procesos de formación por razones de acceso material, contribuyendo a una igualdad de oportunidades real.

La **tercera estrategia**, centrada en la capacitación con enfoque de género y prevención de la violencia política, plantea actividades orientadas a sensibilizar, prevenir y actuar frente a las violencias estructurales que enfrentan las militantes. Las capacitaciones incluirán contenidos normativos, experiencias locales y

herramientas para la denuncia y el acompañamiento. A través de círculos de confianza y espacios de sororidad, se propone crear dinámicas grupales que fortalezcan la resiliencia emocional, la empatía estratégica y la construcción de redes solidarias entre mujeres.

Asimismo, se contempla establecer alianzas con organismos de derechos humanos y asociaciones civiles especializadas, para ofrecer formación especializada y asesoría legal directa a mujeres que han sido víctimas de violencia política. Esta sinergia entre partido, militancia y sociedad civil permitirá una respuesta más efectiva y legitimada, reforzando los mecanismos institucionales de protección e incidencia.

La **cuarta estrategia** busca consolidar liderazgos emergentes e intergeneracionales mediante la creación de programas de mentoría que vinculen a liderazgos consolidados con nuevas generaciones. Actividades como la Escuela de Liderazgo Juvenil Femenino y el censo de liderazgos comunitarios permitirán identificar y desarrollar talentos políticos desde una lógica inclusiva y sostenible. Esta estrategia reconoce que el liderazgo femenino no es homogéneo, y por tanto se deben generar rutas múltiples y contextuales que consideren edad, origen territorial y experiencia.

Finalmente, la **quinta estrategia** busca institucionalizar los procesos de formación y visibilizar su impacto mediante un sistema de certificación política que reconozca las competencias adquiridas. También se propone la creación del Observatorio de Liderazgos Femeninos del PAN Colima, que permitirá sistematizar, monitorear y difundir la trayectoria de las mujeres capacitadas. A través de esta estrategia, se busca no solo profesionalizar a las mujeres, sino también validar públicamente su contribución al fortalecimiento democrático del partido y del estado.

En su conjunto, estas estrategias y líneas de acción plantean una transformación estructural del modelo de capacitación dentro del PAN en Colima. Al articular metodologías innovadoras, territorializadas y con enfoque de género, se establece una base sólida para construir un liderazgo femenino fuerte, visible y con capacidad real de incidencia. El diseño detallado de las 75 actividades permite operacionalizar este modelo con claridad, eficiencia y sostenibilidad política.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La investigación realizada en Colima parte de una premisa fundamental: el liderazgo político de las mujeres no puede construirse únicamente desde la intención normativa, sino que requiere de condiciones estructurales, institucionales y culturales que favorezcan su desarrollo, visibilidad y sostenibilidad. En este sentido, el diagnóstico muestra que aunque las mujeres panistas colimenses han incrementado su participación en actividades del partido, persisten múltiples barreras que limitan su acceso real a espacios de decisión.

Un hallazgo relevante es la existencia de una brecha entre la oferta de capacitación existente y las necesidades reales de las militantes. Las mujeres perciben que los contenidos impartidos en los cursos actuales son poco pertinentes, genéricos y desvinculados de los contextos políticos y territoriales en los que se desempeñan. Esto ha generado un sentimiento de frustración y desaprovechamiento de los recursos formativos, situación que puede derivar en una desmovilización paulatina si no se corrige con prontitud.

El desfase también se relaciona con la ausencia de una perspectiva de género transversal en los procesos de formación. Muchas de las actividades de capacitación no toman en cuenta los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en política, como la violencia simbólica, la carga de cuidados o los estereotipos de liderazgo. La falta de inclusión de estas temáticas impide que la formación sea una herramienta de empoderamiento real.

Otro factor crítico detectado es la limitada institucionalización de mecanismos que garanticen la continuidad y seguimiento de la capacitación. No existe una ruta formativa clara, ni un sistema de evaluación que permita medir el impacto de los cursos sobre el desarrollo político de las militantes. Esta carencia obstaculiza la construcción de trayectorias políticas sostenidas y profesionalizadas.

En términos territoriales, se observan disparidades importantes en el acceso a la formación política. Las mujeres que habitan municipios rurales o con menor infraestructura enfrentan más obstáculos para participar en las capacitaciones, ya sea por cuestiones de logística, conectividad, transporte o seguridad. Este desequilibrio evidencia la urgencia de territorializar la oferta formativa.

El análisis también visibiliza una cultura organizacional que, en algunos espacios del PAN colimense, continúa reproduciendo prácticas excluyentes, clientelares y jerárquicas. Las mujeres reportan que sus propuestas no siempre son tomadas en cuenta, que existen favoritismos en las designaciones y que los espacios de toma de decisiones siguen concentrados en círculos masculinizados.

Asimismo, la encuesta permitió documentar experiencias de violencia política por razón de género, las cuales han afectado la trayectoria de varias militantes. Estas situaciones no solo lesionan la integridad y autoestima de las mujeres, sino que

debilitan el tejido organizativo del partido, al normalizar prácticas que disuaden la participación activa y plena de las militantes.

A pesar de estos desafíos, el estudio revela un alto nivel de compromiso y deseo de transformación entre las mujeres panistas de Colima. Muchas expresan con claridad su voluntad de capacitarse, de ocupar cargos públicos y de transformar la cultura política del partido desde dentro. Este potencial debe ser canalizado a través de estrategias específicas, viables y contextualizadas.

Uno de los principales aportes del estudio es la identificación de temas prioritarios de formación. Las militantes demandan conocimientos en áreas como política pública, planeación estratégica, liderazgo con perspectiva de género, comunicación política y gestión administrativa. Esta demanda expresa una visión clara del liderazgo femenino como un liderazgo técnico, ético y estratégico.

También se observó una valoración positiva de las actividades formativas que han tenido metodologías participativas, dinámicas y centradas en la experiencia de las mujeres. Las sesiones que promueven el intercambio horizontal, la sororidad y el acompañamiento mutuo fueron mencionadas como particularmente útiles, lo cual subraya la importancia de generar entornos formativos que también funcionen como espacios de contención y red de apoyo.

Otro aspecto clave es la exigencia de contar con convocatorias más transparentes, accesibles y oportunas. Muchas mujeres manifestaron que no se enteran a tiempo de los cursos o que la información se difunde por canales poco eficientes. Esto restringe la participación y fomenta una percepción de opacidad institucional que puede minar la confianza en las estructuras del partido.

La diversidad de horarios preferidos para la capacitación también fue un hallazgo relevante. Mientras algunas mujeres prefieren los fines de semana por sus responsabilidades familiares, otras optan por días hábiles. Esta diversidad exige un diseño flexible y plural de la oferta formativa, evitando imponer formatos únicos que puedan excluir a determinados perfiles.

En cuanto al perfil político de las militantes, se identificó una heterogeneidad notable: hay mujeres con experiencia legislativa, otras con trayectoria comunitaria, algunas con formación técnica o académica, y muchas con liderazgos emergentes aún no visibilizados. Esta riqueza debe traducirse en programas diferenciados que respondan a los distintos tipos de liderazgo existentes.

El estudio también permitió constatar que la formación política no se percibe como un fin en sí mismo, sino como un medio para transformar la realidad. Las mujeres consideran que capacitarse les permite influir con mayor eficacia en sus comunidades, formular propuestas legislativas, acceder a cargos públicos y disputar espacios de poder. La capacitación, entonces, se convierte en una herramienta de incidencia.

En este marco, se propone transitar de un modelo de formación centrado en la transmisión de contenidos, a un modelo estratégico de profesionalización política. Esto implica diseñar rutas formativas con enfoque de competencias, incorporar procesos de mentoría, generar sistemas de certificación institucional y vincular la formación con los procesos de promoción política interna.

Asimismo, es fundamental vincular los programas de capacitación con mecanismos reales de acceso al poder. De nada sirve formar a mujeres si los espacios de decisión siguen siendo inaccesibles o si no se reconoce formalmente el valor de la formación en los procesos internos del partido. La capacitación debe ser reconocida como un mérito y como un derecho.

El análisis también subraya la necesidad de articular alianzas con organismos públicos, universidades y organizaciones de la sociedad civil. Estas alianzas pueden enriquecer los contenidos formativos, brindar asesoría técnica y fortalecer la perspectiva de género en todos los niveles del proceso.

Por otra parte, se recomienda establecer un fondo de apoyo logístico para mujeres en situación de vulnerabilidad. Esto permitiría cubrir gastos de transporte, alimentación, cuidado infantil o conectividad, garantizando así que la formación política sea un derecho real y no un privilegio condicionado por la situación socioeconómica.

La dimensión intergeneracional también emerge como una oportunidad estratégica. Las mujeres jóvenes panistas expresan interés por capacitarse y participar, pero requieren espacios propios, métodos innovadores y liderazgos que dialoguen con sus realidades. Integrar a estas jóvenes de manera estructurada es esencial para la renovación del partido.

Igualmente, es prioritario consolidar un sistema de mentoría política que articule liderazgos consolidados con militantes emergentes. Este acompañamiento puede ser una vía eficaz para la transferencia de experiencias, el fortalecimiento de la confianza política y la creación de redes duraderas entre mujeres panistas.

El estudio también propone el diseño de un Observatorio de Liderazgos Femeninos, que registre y visibilice a las mujeres capacitadas, sus trayectorias, sus propuestas y su impacto. Este instrumento puede ser útil tanto para el seguimiento interno como para la incidencia pública, contribuyendo a posicionar al PAN como un partido que impulsa liderazgos femeninos reales.

Las conclusiones del diagnóstico también destacan la importancia de incorporar indicadores de impacto formativo en la planeación electoral. Evaluar cuántas mujeres formadas acceden a candidaturas o cargos internos es fundamental para medir la eficacia real de la estrategia de capacitación.

En suma, el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres panistas en Colima no puede dejarse a la improvisación. Requiere de una política de formación sólida, estructurada, innovadora y sensible a la realidad de las militantes. Este diagnóstico constituye una hoja de ruta para avanzar en ese camino, con propuestas concretas y viables.

Finalmente, es importante reconocer que las voces de las militantes son una fuente invaluable para construir estrategias de transformación institucional. Escuchar, sistematizar y responder a sus propuestas no solo fortalece su liderazgo, sino que mejora la calidad democrática del partido en su conjunto. El PAN en Colima tiene ante sí la oportunidad de consolidar un nuevo modelo de liderazgo político, profundamente feminista, territorial, democrático y humanista.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Colima, a partir del diagnóstico cualitativo realizado en 2025, se agrupan en cuatro grandes dimensiones: temáticas prioritarias, metodologías de enseñanza, accesibilidad logística y contenidos con perspectiva de género. Estas necesidades reflejan tanto las aspiraciones de desarrollo político de las militantes como las condiciones estructurales que obstaculizan su acceso efectivo a una capacitación pertinente, útil y transformadora.

Temas prioritarios para su formación política, las militantes expresaron un interés claro por capacitarse en contenidos que fortalezcan su incidencia política real. Entre los temas más solicitados destacan: liderazgo político con enfoque humanista, comunicación estratégica, técnicas de negociación, gestión legislativa, elaboración de iniciativas, derechos políticos de las mujeres, construcción de campañas electorales, paridad de género y políticas públicas locales. También se valoró el conocimiento en temas fiscales, presupuestales y jurídicos, necesarios para el ejercicio de cargos de representación.

Capacitación contextualizada y útil para sus cargos o aspiraciones, una constante fue la crítica a las capacitaciones genéricas, desvinculadas de los retos específicos que enfrentan en sus regiones o funciones. Las mujeres solicitaron cursos diseñados con enfoque territorial y funcional, que les permitan aplicar el conocimiento adquirido de manera directa. Aquellas que ya han ocupado cargos señalan que muchos contenidos impartidos no les sirvieron en la práctica, por lo que

demandan un modelo de formación por competencias políticas, ajustado a sus responsabilidades y metas.

Formación con perspectiva de género, sororidad y prevención de violencia política, las militantes colimenses manifestaron la necesidad urgente de recibir formación sobre violencia política en razón de género, derechos humanos, empoderamiento femenino y estrategias de autocuidado emocional. Asimismo, pidieron que la capacitación se convierta en un espacio seguro, donde puedan compartir experiencias, construir redes de apoyo entre mujeres y fortalecer su conciencia crítica frente a las desigualdades. Consideran que la formación debe ayudarles no solo a adquirir herramientas técnicas, sino a comprender, prevenir y enfrentar la violencia estructural que persiste dentro y fuera del partido.

Estas necesidades expresan una demanda de transformación profunda en los enfoques tradicionales de capacitación: las militantes no quieren solo formación técnica, sino un modelo integral que les permita crecer, incidir y transformar su entorno político con autonomía, preparación y acompañamiento.

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

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Colima está profundamente condicionado por una serie de factores que actúan simultáneamente como impulsores y barreras en su desarrollo dentro del partido. En el ámbito favorable, destaca la fuerza de las trayectorias comunitarias y territoriales que muchas han construido desde espacios sociales o ciudadanos. Esta experiencia práctica no solo las dota de legitimidad ante sus comunidades, sino que también les permite tener una comprensión más cercana de las problemáticas locales, lo cual fortalece su capacidad de gestión. Además, la voluntad sostenida de capacitarse y profesionalizarse representa una fortaleza esencial: las mujeres panistas expresan un interés genuino por formarse, lo que se traduce en mayor seguridad discursiva, dominio técnico y claridad estratégica para intervenir políticamente.

Otro elemento que favorece el liderazgo femenino es la construcción de redes sororales e intergeneracionales. Cuando las mujeres se sienten acompañadas, respaldadas o referenciadas por otras lideresas dentro del partido, logran resistir con mayor eficacia las prácticas de exclusión y mantenerse activas en la vida interna del PAN. Estas redes funcionan como espacios de contención emocional, intercambio de experiencias y asesoría estratégica, y son fundamentales para la sostenibilidad del liderazgo a largo plazo. La sororidad, lejos de ser un concepto abstracto, se manifiesta como una herramienta política concreta que amplifica la voz y la presencia de las militantes en los espacios de decisión.

Sin embargo, el diagnóstico también revela con claridad las barreras estructurales que persisten. La cultura organizacional del partido en Colima todavía mantiene rasgos jerárquicos, clientelares y patrimonialistas, donde el acceso a cargos

estratégicos se condiciona frecuentemente al alineamiento con liderazgos masculinos dominantes. Esta dinámica restringe la posibilidad de construir liderazgos autónomos y genuinamente competitivos. Asimismo, las mujeres reportan una falta de reconocimiento institucional a sus capacidades, expresada en la minimización de sus opiniones y en la exclusión simbólica de los procesos deliberativos. A esto se suma la persistencia de violencia política por razón de género, en sus múltiples manifestaciones: desde el hostigamiento y la burla hasta la invisibilización y la delegación de tareas sin valor estratégico. Todo ello configura un entorno adverso para el liderazgo femenino, que obliga a las militantes a ejercer su agencia a contracorriente, con gran esfuerzo y resiliencia. Transformar este panorama requiere no solo voluntad política, sino un rediseño institucional profundo con perspectiva de género, que reconozca, valore y proteja el liderazgo de las mujeres panistas como pilar del fortalecimiento democrático en Colima.

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

Las mujeres militantes del PAN en Colima tienen una percepción ambivalente respecto a su capacidad de incidir en las decisiones partidistas. Por un lado, reconocen avances formales en términos de inclusión, tales como la participación en comités municipales, en cargos de representación o la presencia en reuniones de deliberación. Sin embargo, esa inclusión no necesariamente se traduce en poder efectivo de decisión. En muchos casos, las mujeres perciben que su voz es escuchada, pero no considerada de manera sustantiva en la definición de estrategias, planes de acción o distribución de recursos. Esta disociación entre presencia formal e influencia real genera una sensación de frustración y de simulación participativa.

Numerosas participantes del diagnóstico cualitativo expresaron que su participación en espacios internos suele estar acotada a tareas de organización, vinculación social o apoyo logístico, sin posibilidad de intervenir en las decisiones de alto impacto político. Algunas mujeres incluso relataron que cuando han propuesto ideas o cuestionado decisiones, han sido ignoradas, descalificadas o etiquetadas como “problemáticas”, lo que revela una cultura partidista que todavía penaliza la iniciativa femenina cuando desafía jerarquías establecidas. Esta experiencia de exclusión no es explícita en todos los casos, pero se manifiesta de forma persistente a través de dinámicas simbólicas, como no ser invitadas a reuniones clave, no recibir información estratégica o no ser consideradas para liderar proyectos importantes, a pesar de tener la experiencia o el perfil para hacerlo.

Aun con estas limitaciones estructurales, las militantes muestran una profunda convicción sobre su derecho a incidir y transformar el funcionamiento interno del partido. Muchas de ellas expresaron que la toma de decisiones no debería seguir estando concentrada en liderazgos masculinos históricos, ni depender de las lealtades personales a figuras dominantes. Por el contrario, consideran que el PAN debe abrirse a un modelo de liderazgo más horizontal, plural y meritocrático, donde

la formación, la trayectoria y la capacidad real de propuesta sean criterios para tomar decisiones. También existe un llamado claro a construir estructuras institucionales que garanticen mecanismos de deliberación democrática con voz y voto efectivo para las mujeres, incluyendo procesos transparentes de consulta interna, participación presupuestaria, acceso a información estratégica y espacios de negociación política igualitaria.

Otro elemento relevante en la percepción de las militantes colimenses es la necesidad de fortalecer su propia confianza y empoderamiento político. Varias reconocieron que, en ocasiones, dudan de su capacidad para influir debido a una cultura partidista que ha invisibilizado o minimizado sus aportaciones durante años. Sin embargo, también afirmaron que la formación política, las redes de mujeres y los procesos de mentoría les han permitido recuperar la seguridad en sí mismas y proyectarse como liderazgos viables. En este sentido, la capacitación no solo debe enfocarse en contenidos técnicos, sino también en la recuperación del poder personal y colectivo de las mujeres, como elemento clave para ampliar su margen de incidencia política.

Por tanto, si bien existe una conciencia clara de que la capacidad de incidencia actual está limitada por estructuras internas de poder, también hay una convicción firme de que esa situación puede y debe transformarse. Las mujeres panistas de Colima no solo quieren estar presentes en los espacios de decisión, sino que exigen ser parte activa de las definiciones estratégicas del partido. Esto requiere una reingeniería institucional que elimine los techos de cristal simbólicos, promueva liderazgos femeninos con poder real y genere mecanismos verificables de participación sustantiva. La percepción de las militantes es clara: el PAN no puede seguir funcionando con criterios excluyentes si quiere consolidarse como una opción democrática, plural y competitiva. Su capacidad de incidencia está viva, pero necesita estructuras que la reconozcan, la impulsen y la respeten.

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 experiencias de violencia política vividas por las mujeres militantes del PAN en Colima son múltiples, complejas y, en muchos casos, normalizadas dentro de la dinámica interna del partido. A través del diagnóstico cualitativo aplicado en 2025, las militantes expresaron haber enfrentado diversos tipos de violencia, desde formas simbólicas y psicológicas hasta situaciones de exclusión deliberada, desprestigio, hostigamiento y bloqueo sistemático de sus oportunidades de participación. Esta violencia no ocurre necesariamente de manera explícita o física, sino que opera a través de dinámicas institucionalizadas que obstaculizan su

liderazgo, limitan su visibilidad o las colocan en una posición subordinada dentro de la estructura partidaria.

Entre las manifestaciones más frecuentes, las mujeres relataron haber sido ignoradas o interrumpidas constantemente en reuniones, enfrentado cuestionamientos a su capacidad técnica o liderazgo solo por ser mujeres, y haber sido relegadas a tareas administrativas o logísticas mientras los cargos de decisión eran ocupados por varones, incluso con menos experiencia. Otras expresaron haber sido víctimas de chantajes, amenazas veladas, rumores o descalificaciones públicas cuando decidieron aspirar a un cargo de elección o proponer una agenda propia. En algunos casos, se documentaron actos de marginación explícita, como no ser convocadas a reuniones importantes, negarles información estratégica o impedir su inscripción a procesos internos de capacitación y promoción política. Estas acciones, aunque encubiertas por discursos de “unidad” o “mérito”, reproducen una lógica de poder profundamente desigual y hostil para las mujeres que intentan ejercer su agencia política.

Ante este escenario, las militantes coinciden en señalar que la capacitación puede desempeñar un papel fundamental para la prevención y erradicación de la violencia política en razón de género. No obstante, advierten que no se trata únicamente de impartir cursos informativos sobre derechos, sino de generar procesos formativos integrales que contribuyan a visibilizar la violencia estructural, dotar de herramientas de defensa y fomentar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la corresponsabilidad. Las mujeres consideran que la capacitación debe incluir temas específicos como la identificación de las distintas formas de violencia política, los marcos legales para su denuncia, la construcción de redes de apoyo entre militantes, y el fortalecimiento de habilidades psicoemocionales para enfrentar contextos hostiles sin retraerse ni aislarse.

Además, muchas proponen que la capacitación incorpore metodologías participativas y testimoniales, donde puedan compartir sus experiencias y construir colectivamente mecanismos de resiliencia y acción. También demandan que los hombres del partido participen en estos procesos, para desmontar los estereotipos de género que legitiman conductas violentas, y que las estructuras de dirigencia se comprometan institucionalmente con la implementación de protocolos de prevención, atención y sanción de la violencia. La capacitación, entonces, no debe entenderse como una acción individual, sino como una herramienta estratégica de transformación cultural e institucional dentro del PAN.

En suma, las militantes panistas de Colima entienden que la violencia política es una expresión de relaciones de poder profundamente desiguales y que su erradicación requiere no solo leyes y protocolos, sino una nueva pedagogía del poder. La capacitación con enfoque de género, sororidad y derechos humanos se convierte en una vía para fortalecer su autonomía, generar conciencia crítica, construir redes solidarias y disputar los espacios desde donde históricamente han sido excluidas. Frente a la violencia, las mujeres no solo exigen protección: exigen

formación para resistir, enfrentar y transformar la política desde una lógica ética, humana y equitativa.

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

Las propuestas que emergen desde las propias mujeres militantes del PAN en Colima para superar los obstáculos que limitan su liderazgo político son diversas, claras y profundamente conectadas con sus experiencias vividas dentro del partido. Estas sugerencias no solo apuntan a eliminar barreras estructurales y simbólicas, sino que proponen una reconfiguración del modelo de participación interna, colocando a la capacitación, la sororidad y la reforma organizacional como ejes centrales de transformación.

Una de las demandas más reiteradas por las militantes es el diseño e implementación de un sistema de **capacitación permanente, accesible y con enfoque de género**, que responda a sus necesidades reales, territoriales y estratégicas. Las mujeres solicitan que los cursos de formación no sean solo reactivos o eventuales, sino que estén articulados a una ruta formativa progresiva, que permita construir liderazgos sostenidos, fortalecer su agencia política y dotarlas de herramientas para incidir eficazmente. También sugieren que estos procesos formativos incluyan módulos especializados en derechos políticos, prevención de violencia, comunicación estratégica, gestión legislativa, negociación política y liderazgo transformador, todo ello adaptado a distintos perfiles y niveles de experiencia.

Otra propuesta clave es **transparentar los mecanismos de acceso a la capacitación y a los cargos internos**. Muchas mujeres señalaron que uno de los mayores obstáculos es la percepción —sustentada por experiencias concretas— de favoritismo, discrecionalidad y exclusión en las convocatorias. En este sentido, proponen establecer criterios públicos y claros para participar en cursos, postularse a cargos o integrar comités, así como garantizar que los procesos de selección y promoción estén acompañados por observadores imparciales y se comuniquen por medios accesibles a toda la militancia, incluyendo municipios rurales o con baja conectividad.

Asimismo, las militantes insisten en la **necesidad de construir redes de apoyo entre mujeres**, donde se fortalezcan la mentoría, el acompañamiento político y la sororidad. Proponen la creación de espacios regulares —virtuales y presenciales— donde puedan intercambiar experiencias, brindar asesoría mutua, compartir estrategias para enfrentar la violencia política y consolidar una base organizativa que respalde sus aspiraciones. Estas redes no solo tendrían una función emocional o formativa, sino que actuarían como plataformas para impulsar agendas comunes, visibilizar propuestas y defender sus derechos ante instancias internas del partido.

En paralelo, exigen una mayor **corresponsabilidad institucional** para erradicar la violencia política en razón de género. Esto implica que no solo las mujeres se capaciten, sino también los varones en cargos de dirigencia, a fin de sensibilizarlos sobre el impacto de sus prácticas, promover el cambio cultural y consolidar un entorno interno basado en el respeto, la equidad y la ética política. Las militantes plantean que la implementación de protocolos contra la violencia debe ir acompañada de procesos formativos para su correcta aplicación y seguimiento, así como de mecanismos de sanción que realmente inhiban las prácticas discriminatorias.

Por último, muchas de ellas proponen **vincular la capacitación con oportunidades reales de liderazgo**, de modo que el conocimiento adquirido se traduzca en condiciones efectivas para competir por candidaturas o asumir responsabilidades dentro del partido. Para ello, plantean que la formación recibida se reconozca formalmente como parte del perfil político de cada militante, que existan certificaciones avaladas por el PAN, y que estas tengan valor en los procesos de selección interna. Esta vinculación permitiría romper el ciclo en el que la capacitación es vista como un adorno curricular sin consecuencias políticas.

En conjunto, estas propuestas expresan una voluntad profunda de transformación desde dentro del partido. Las militantes no sólo denuncian las barreras que enfrentan, sino que proponen soluciones prácticas, viables y estratégicas para superarlas. Su voz no es la de víctimas pasivas, sino la de actoras políticas conscientes de su potencial, de las resistencias que enfrentan y de las rutas necesarias para construir un liderazgo femenino libre, fuerte y con capacidad de incidencia real.

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

Para que el plan estatal de capacitación del PAN en Colima cumpla eficazmente con su función de fortalecer el liderazgo político de las mujeres, es fundamental que se diseñe desde una lógica estructurada, transformadora y profundamente conectada con las condiciones reales que enfrentan las militantes en sus territorios. No puede limitarse a ser un catálogo de cursos desconectados de la vida partidista, sino que debe constituirse como una estrategia de largo aliento que articule formación, empoderamiento, visibilidad y acceso efectivo al poder político. En este sentido, integrar ciertos elementos esenciales no solo garantizará su eficacia, sino también su legitimidad ante las propias militantes, quienes han expresado de manera clara sus expectativas, obstáculos y propuestas.

El primer elemento indispensable es la **territorialización del diseño formativo**, es decir, que el plan reconozca las particularidades geográficas, sociales y

organizativas del estado. Colima, aunque pequeño en extensión territorial, presenta desigualdades importantes en el acceso a estructuras partidistas, conectividad, servicios y movilidad. Las mujeres que militan en zonas rurales, costeras o con escasa infraestructura digital enfrentan barreras más significativas para participar en procesos formativos. Por ello, el plan debe ser flexible en sus modalidades —presencial, virtual y mixta— e itinerante en su ejecución, permitiendo que la capacitación llegue directamente a los municipios, colonias y comunidades. Además, deberá considerar el uso de herramientas tecnológicas accesibles, como plataformas móviles, cuadernos autogestivos o módulos en radio comunitaria, que adapten los contenidos al entorno de cada participante.

En segundo lugar, el plan debe incorporar de forma **transversal y estructural la perspectiva de género**, no como una unidad temática aislada, sino como el principio rector que oriente todos los contenidos, metodologías y propósitos de la capacitación. La formación política no puede ser neutra cuando las condiciones de participación no lo son: las mujeres enfrentan formas específicas de violencia, exclusión y desventaja, por lo que requieren herramientas concretas para identificar, enfrentar y transformar esas dinámicas. Esto implica formar en temas como liderazgo transformador, autocuidado político, derechos políticos de las mujeres, prevención de violencia política de género, marcos legales, negociación con perspectiva feminista y diseño de agendas públicas inclusivas. También exige que el equipo docente esté conformado por mujeres con experiencia tanto en liderazgo como en formación con enfoque de género, para que exista una verdadera congruencia entre el discurso, la práctica y el modelo formativo.

Un tercer elemento crucial es la **vinculación directa entre capacitación y rutas reales de acceso al poder**. Muchas mujeres han señalado que, aunque se capacitan, rara vez esa formación es reconocida dentro del partido como un mérito para ocupar cargos de representación o dirección. Esto ha generado una desconfianza en el valor práctico de los procesos formativos. Para revertir esta tendencia, el plan debe incluir mecanismos institucionales que otorguen valor político a la capacitación, como certificados con validez interna, perfiles políticos formativos, acceso preferente a convocatorias para candidaturas o espacios internos, y sistemas de acreditación progresiva que permitan escalar de acuerdo con el desarrollo de competencias. Además, es fundamental establecer un compromiso por parte del Comité Directivo Estatal de incorporar mujeres capacitadas a listas de representación, órganos de decisión y espacios de visibilidad, generando un vínculo claro entre formación y ejercicio del poder.

Asimismo, el plan debe integrar **sistemas de acompañamiento político**, que refuercen el proceso de empoderamiento más allá del aula. Las mujeres han identificado que una de las principales dificultades para sostener su participación es la falta de apoyo institucional y de redes estratégicas que las respalden en el ejercicio del liderazgo. Por ello, el plan debe contemplar la creación de redes de mentoría intergeneracional, espacios de asesoría técnica y legal, grupos de contención emocional y redes de apoyo sororal que les permitan compartir

experiencias, superar el aislamiento y fortalecer su agencia política. Estos espacios de acompañamiento deben ser seguros, confidenciales y sostenibles, de modo que no dependan de coyunturas ni de voluntades individuales, sino que se institucionalicen como parte de la estrategia formativa del partido.

Otro componente indispensable es el **seguimiento, monitoreo y evaluación del impacto de la capacitación**, no desde un enfoque meramente numérico, sino con indicadores cualitativos y participativos que permitan valorar el crecimiento político de las mujeres. Esto incluye el seguimiento a las trayectorias de las militantes capacitadas, el número de ellas que acceden a cargos después de capacitarse, la calidad de su incidencia en espacios de decisión, y la percepción que tienen sobre la utilidad de los cursos. Esta evaluación debe ser constante, permitir ajustes sobre la marcha y contar con mecanismos para que las propias mujeres evalúen el proceso, retroalimenten los contenidos y propongan mejoras. Incluir a las mujeres como evaluadoras y no solo como receptoras es parte del cambio de paradigma hacia una formación emancipadora y horizontal.

Además, el plan debe garantizar la **difusión oportuna, accesible y no excluyente de su oferta formativa**. Una de las barreras más señaladas por las militantes ha sido la falta de información oportuna sobre los cursos, así como la concentración de la oferta en círculos reducidos. Por tanto, se deben establecer canales múltiples y descentralizados de comunicación (mensajes directos, redes sociales, visitas a comités municipales, boletines físicos o digitales) para asegurar que todas las militantes, sin importar su cercanía con la dirigencia, puedan enterarse, inscribirse y participar en igualdad de condiciones.

Finalmente, debe asegurarse que el plan contemple **incentivos concretos y mecanismos de apoyo logístico para la participación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad**. Esto incluye la entrega de becas de transporte, conectividad o cuidado infantil, horarios compatibles con las jornadas laborales y formatos adaptados a mujeres con discapacidad o sin experiencia previa en capacitación política. Si la formación ha de ser una herramienta de empoderamiento real, debe eliminar las barreras económicas, familiares, tecnológicas y simbólicas que históricamente han limitado el acceso de muchas mujeres al desarrollo político.

En suma, un plan estatal de capacitación verdaderamente eficaz para las mujeres panistas de Colima debe ser más que un programa de cursos: debe constituirse como una política partidista transformadora, coherente con los principios del humanismo político, profundamente feminista, territorialmente situado y vinculado con la redistribución del poder interno. Su diseño debe estar basado en el diagnóstico participativo de las militantes, su implementación acompañada por redes solidarias, y su impacto medido con rigor y sensibilidad. Solo así podrá contribuir a cerrar las brechas de género, dignificar el liderazgo femenino y consolidar una cultura política más justa, representativa y democrática al interior del PAN.

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

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

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2020. Censo de Población y Vivienda. https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=06#tabMCcollapse-Indicadores

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