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 Durango 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. 139
IX. BIBLIOGRAFÍA..... 157

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:

Durango, entidad ubicada en la región norte del país, con una extensión territorial de 123,317 km², es el cuarto estado más grande de México en superficie, pero con una densidad poblacional baja, lo que implica desafíos en conectividad territorial, acceso equitativo a servicios y representatividad política efectiva. De acuerdo con el **Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI**, el estado cuenta con **1,832,650 habitantes**, de los cuales **917,632 son mujeres (50.1 %)** y **915,018 son hombres (49.9 %)**, reflejando una distribución demográfica prácticamente paritaria (INEGI, 2020). Esta composición poblacional coloca a las mujeres como un grupo mayoritario en términos absolutos y estratégicamente relevante para la configuración de políticas públicas y el diseño de estrategias de inclusión política.

En el ámbito electoral, según datos del **INE al cierre del listado nominal de 2024**, Durango registra **1,373,986 ciudadanas y ciudadanos con credencial para votar**, de los cuales **52.4 % son mujeres** y **47.6 % hombres**, lo que reafirma el peso político femenino en la definición de resultados electorales (INE, 2025). Esta mayoría numérica, sin embargo, no se traduce de forma proporcional en la ocupación de espacios de poder ni en el diseño de agendas públicas con enfoque

de género, lo cual evidencia una brecha persistente entre la representación formal y la sustantiva.

De acuerdo con el **Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**, Durango presenta avances relevantes en el cumplimiento de la paridad en candidaturas legislativas, pero enfrenta rezagos en el acceso de las mujeres a posiciones ejecutivas municipales y regionales. Por ejemplo, aunque las mujeres han alcanzado la mitad de los escaños en el **Congreso del Estado**, su presencia en alcaldías y gabinetes municipales sigue siendo inferior al 25 %. Además, se identifican patrones persistentes de **violencia política de género**, especialmente en zonas rurales e indígenas, lo cual obstaculiza el ejercicio pleno de los derechos político-electorales de las mujeres (INMUJERES, 2017).

En cuanto al **Partido Acción Nacional (PAN) en Durango**, su historia ha sido intermitente, con periodos de expansión electoral seguidos por fases de repliegue institucional. Durante la década de los 90 y los primeros años del siglo XXI, el PAN logró posicionarse como una **fuerza opositora consolidada**, especialmente en municipios como Gómez Palacio, Lerdo y la capital, Durango. En 2004, el PAN logró obtener la presidencia municipal de Durango capital, y posteriormente alcanzó diputaciones locales y federales de alta competitividad. No obstante, la falta de renovación interna, la cooptación de liderazgos por parte de MORENA y la escasa inversión en formación política femenina han mermado su competitividad.

Actualmente, el PAN forma parte de una coalición de gobierno con el PRI a nivel estatal y municipal, lo que le ha permitido conservar su presencia electoral, pero enfrenta el reto de regenerar su base militante con enfoque inclusivo, intergeneracional y con un mayor número de liderazgos femeninos visibles.

Este contexto plantea la necesidad de repensar el papel de las mujeres dentro del PAN en Durango no solo como electoras clave, sino como **constructoras de agenda pública y estrategas territoriales**. Apostar por la profesionalización política de las militantes, institucionalizar mecanismos contra la violencia de género al interior del partido, y promover liderazgos femeninos desde los comités municipales son elementos fundamentales para que el PAN pueda reposicionarse como una alternativa política competitiva, moderna y congruente con los principios democráticos de equidad, justicia y representación sustantiva.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Durango, 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 Durango.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Durango para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Durango 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 Durango, 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 Durango**,** 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 **Durango** 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 Durango 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 Durango.
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 Durango 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 Durango para el año 2025 con perspectiva de género alineadas con las necesidades de las militantes para incrementar la eficacia y eficiencia de las actividades formativas que se realicen, contribuyendo a fortalecer su liderazgo político.

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

IV. Planteamiento y delimitación del Problema.

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

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

En el estado de Durango, la participación política de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un eje estratégico para dinamizar la vida interna del partido, robustecer su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial con enfoque ciudadano. Hasta noviembre de 2024, se registraron **2,953 mujeres militantes**, lo que representa el **54.65 % del padrón regional del PAN**. Esta mayoría numérica, aunque relevante, **no se ha traducido en una redistribución real del poder ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión**, particularmente en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad y estructuras operativas regionales. La paridad formal no ha sido suficiente para transitar hacia una **participación sustantiva, con capacidad de incidencia y permanencia política.**

El análisis cualitativo revela que las mujeres panistas en Durango enfrentan **barreras estructurales multidimensionales** que obstaculizan su trayectoria política. Entre los principales obstáculos se identifican: la **asimetría en el acceso a recursos de formación**, la escasa institucionalización de mecanismos para la promoción de liderazgos femeninos, y una cultura partidista que **aún reproduce esquemas jerárquicos, verticales y excluyentes**. Estas condiciones son especialmente restrictivas en regiones del semidesierto, zonas rurales e indígenas, donde la débil conectividad organizativa, el clientelismo político y las **formas normalizadas de violencia simbólica** funcionan como filtros de exclusión. La fragilidad de los liderazgos femeninos no responde a falta

de capacidades, sino a la ausencia de **condiciones estructurales y sostenibles que respalden su desarrollo político.**

Frente a este escenario, el PAN en Durango debe impulsar **una reingeniería institucional con enfoque de género territorializado**, que articule sus estructuras de formación, promoción y selección de liderazgos desde una lógica de sostenibilidad y pertinencia local. No se trata únicamente de abrir espacios, sino de construir **rutas de acceso, permanencia y ascenso político** mediante programas de formación continua diferenciada, **sistemas de mentoría intergeneracional**, mecanismos de acompañamiento psicosocial y herramientas para el fortalecimiento del liderazgo colaborativo. Además, es fundamental **crear indicadores de evaluación con enfoque de impacto** —no sólo cuantitativos— que midan el ejercicio real del poder, el nivel de incidencia política y el grado de transformación institucional promovido por las mujeres militantes.

El contexto político actual representa una **ventana estratégica de oportunidad para el PAN en Durango**. Fortalecer el liderazgo de las mujeres no es únicamente un acto de justicia partidaria, sino **una vía inteligente de innovación organizativa y reconexión ciudadana.** Reconocer la pluralidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos territoriales y comunitarios hasta perfiles técnicos, empresariales y juveniles— permite configurar **un partido más representativo, competitivo y éticamente congruente con los principios democráticos.** Las mujeres panistas de Durango no solo tienen la preparación y el compromiso; **ya están ejerciendo liderazgos transformadores en sus comunidades.** El reto del partido es institucionalizar esos liderazgos, garantizar su continuidad y **hacer del poder femenino una constante, no una excepción.**

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 Durango?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Durango 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 Durango 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 Durango 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 Durango, 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.

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

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

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

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

La herramienta digital es un cuestionario en línea (compuesto de 46 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación (NDI, 2021).

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

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

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

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

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

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

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

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

Descripción del Instrumento Aplicado

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

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

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

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

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

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

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

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

Fue respondida por 62 personas, de las cuales 60 (96.77%) 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

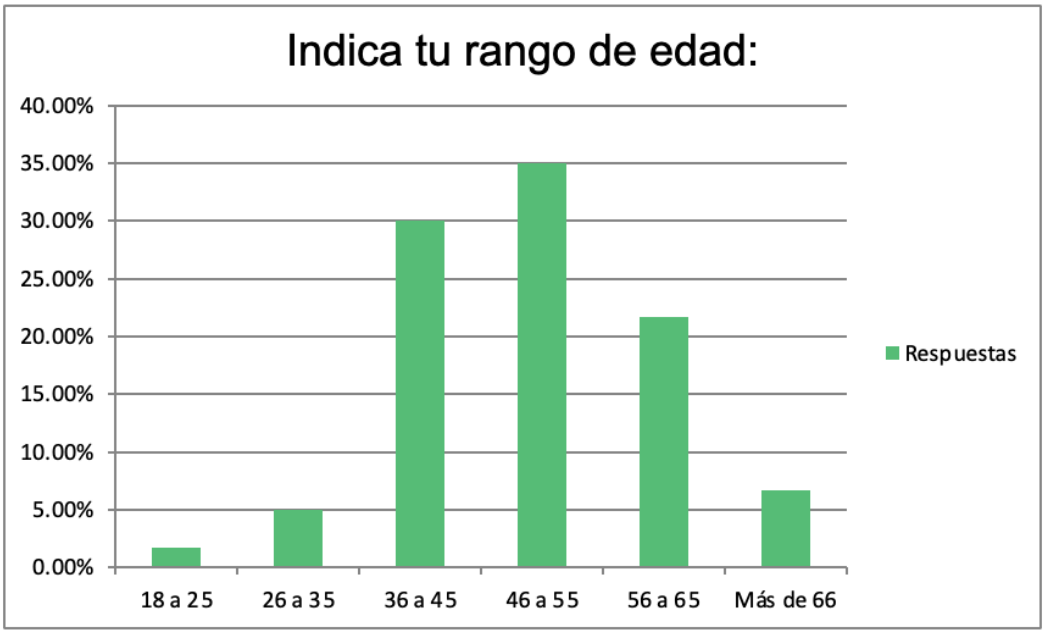
Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
18 a 25	1.67%	1
26 a 35	5.00%	3
36 a 45	30.00%	18
46 a 55	35.00%	21
56 a 65	21.67%	13
Más de 66	6.67%	4
	Respuestas	**60**
	Omisiones	**0**

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

Gráfica 1: Resultados de Resultados de Indica tu rango de edad:



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

El perfil etario de las mujeres panistas que participaron en el estudio en el estado de Durango revela una composición predominante de liderazgos maduros con trayectorias políticas consolidadas. El 65 % de las participantes se concentra en los rangos de edad de 36 a 55 años, siendo el grupo de 46 a 55 años el más representativo con un 35 %. Este dato sugiere que una porción significativa de la militancia femenina activa se encuentra en un momento de su vida política caracterizado por experiencia, disponibilidad de tiempo relativo, y arraigo organizativo. A su vez, estas mujeres están en condiciones de ejercer liderazgos formales o de acompañamiento a nuevas generaciones dentro del PAN.

Sin embargo, la baja representación de jóvenes militantes entre 18 y 35 años (apenas el 6.67 %) pone en evidencia una fractura generacional que podría comprometer el relevo político a corto y mediano plazo. Esta escasa incorporación de juventudes no puede desligarse del contexto sociopolítico duranguense, donde la cultura política tradicional, el adultocentrismo y la limitada institucionalización de mecanismos de liderazgo juvenil con enfoque de género dificultan la atracción y retención de nuevas lideresas. Fortalecer la vinculación con mujeres jóvenes desde una agenda flexible, tecnológica y territorializada se vuelve urgente si se busca garantizar la sostenibilidad del liderazgo femenino al interior del partido.

El 21.67 % de participación en el rango de 56 a 65 años y el 6.67 % en mayores de 66 refleja la permanencia de mujeres con trayectorias partidistas largas, muchas veces invisibilizadas por las dinámicas operativas centradas en figuras masculinas o ciclos electorales. Estas mujeres representan una reserva estratégica de capital político, pedagógico y emocional que debe ser revalorizado a través de sistemas de mentoría intergeneracional, mecanismos de reconocimiento y espacios de incidencia que aprovechen su experiencia. Su inclusión activa puede ser clave para apuntalar procesos de formación, memoria institucional y cohesión territorial.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las respuestas revela una marcada concentración de militantes panistas en el municipio de Durango, el cual aparece en más del 40 % de los registros. Este dato no sólo refleja el peso demográfico y político de la capital del estado, sino también una centralización de la vida partidista que puede estar limitando el desarrollo organizativo en otras demarcaciones. La sobrerrepresentación de Durango en los procesos de participación y formación política debe ser leída con cautela, ya que puede ocultar las necesidades diferenciadas de las militantes en territorios periféricos o rurales donde el acceso a la estructura formal del partido es más restringido.

Demarcaciones como Lerdo, Gómez Palacio y Cuencamé aparecen con una presencia consistente, lo cual refuerza su rol como nodos relevantes en la región lagunera y el corredor del semidesierto. Sin embargo, su peso en la muestra es significativamente menor en comparación con la capital, lo que podría indicar un desfase en la distribución de oportunidades de capacitación, visibilización y representación política. Las militantes de estas regiones enfrentan barreras específicas relacionadas con la distancia geográfica, la desconcentración de recursos y la limitada institucionalización de procesos formativos con enfoque territorializado.

La diversidad municipal también se manifiesta en la participación de militantes provenientes de demarcaciones con menor densidad poblacional como Poanas, Rodeo, Santiago Papasquiaro, Suchil, Canatlán y Vicente Guerrero. Su presencia, aunque cuantitativamente reducida, representa una oportunidad estratégica para el PAN en Durango de fortalecer estructuras comunitarias, ampliar su base social e incorporar liderazgos con anclaje territorial y experiencia en organización de base. La visibilización de estas demarcaciones en el estudio evidencia una demanda latente por descentralizar las dinámicas partidistas y atender la pluralidad de contextos sociopolíticos que coexisten en el estado.

Desde una perspectiva técnico-política, los datos sugieren la necesidad de un rediseño institucional que descentralice la oferta de formación y promoción del

liderazgo. Una estrategia innovadora podría contemplar unidades móviles de capacitación, plataformas digitales adaptadas a contextos con baja conectividad, y una redistribución equitativa de las oportunidades de liderazgo interno, especialmente en demarcaciones marginadas de la estructura formal del partido. Si el PAN en Durango aspira a construir un modelo de participación femenina robusto, plural y sostenible, debe asumir el reto de equilibrar su presencia territorial más allá de la capital y reconocer la potencia transformadora de sus liderazgos locales.

Pregunta 3

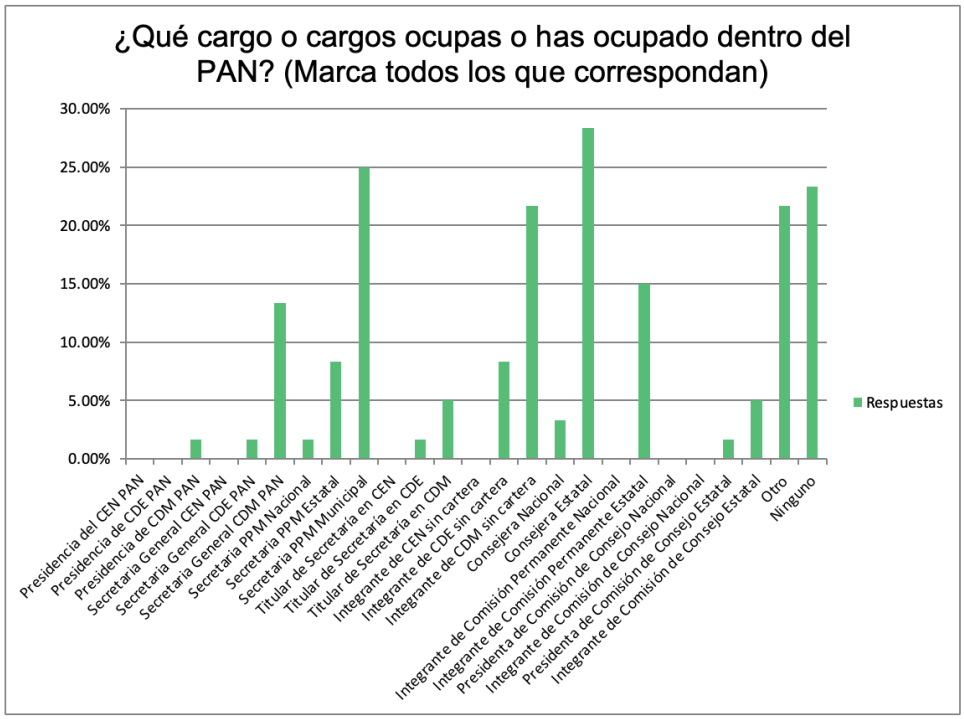
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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	1.67%	1
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	1.67%	1
Secretaria General CDM PAN	13.33%	8
Secretaria PPM Nacional	1.67%	1
Secretaria PPM Estatal	8.33%	5
Secretaria PPM Municipal	25.00%	15
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	1.67%	1
Titular de Secretaría en CDM	5.00%	3
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	8.33%	5
Integrante de CDM sin cartera	21.67%	13
Consejera Nacional	3.33%	2
Consejera Estatal	28.33%	17
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	15.00%	9
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	1.67%	1
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	5.00%	3
Otro	21.67%	13
Ninguno	23.33%	14
	Respuestas	**60**
	Omisiones	**0**

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 revela una estructura de participación con énfasis en los niveles subestatales y municipales, reflejo de una dinámica partidista territorialmente distribuida pero todavía limitada en cuanto al acceso sostenido a cargos de mayor incidencia nacional. Destaca que el 28.33 % ha fungido como consejera estatal, y el 25 % ha desempeñado funciones como secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM) municipal. Estos datos evidencian que las militantes han tenido un papel relevante en los espacios de representación interna, aunque más vinculados a funciones operativas o de género que a instancias de toma de decisiones estratégicas.

Un hallazgo relevante es que más de una quinta parte de las participantes ha ocupado cargos no especificados bajo la categoría de "otro" (21.67 %), lo cual puede interpretarse como un indicador de que una parte significativa de la trayectoria política femenina en el PAN se da fuera de los marcos tradicionales de representación formal. Este fenómeno puede reflejar prácticas informales de liderazgo, participación en estructuras no reglamentadas o una subvaloración institucional de ciertas funciones políticas ejercidas por mujeres. Esta realidad plantea el desafío de actualizar los marcos de reconocimiento interno para visibilizar y capitalizar el potencial de estos liderazgos emergentes.

Por otro lado, resulta preocupante que un 23.33 % de las mujeres militantes afirme no haber ocupado ningún cargo dentro del partido, a pesar de su pertenencia activa. Esta cifra, combinada con el bajo porcentaje de participación en cargos como presidencias de CDM, secretarías generales o comisiones permanentes nacionales, refleja la persistencia de techos de cristal que impiden el tránsito de las mujeres hacia posiciones de mayor poder institucional. En el contexto político de Durango, donde el capital político suele concentrarse en redes masculinizadas, esta subrepresentación refuerza las brechas estructurales de género dentro del PAN.

En este sentido, los datos señalan la urgencia de implementar mecanismos de acompañamiento y desarrollo profesional político con enfoque de género. La institucionalización de rutas formativas para la promoción de liderazgos femeninos, la apertura de espacios en las estructuras de mayor jerarquía y el diseño de indicadores de impacto cualitativo sobre la gestión de estos cargos, son pasos necesarios para transitar de una participación simbólica a una participación con poder real. En Durango, donde el PAN aún disputa la competitividad política frente a otros partidos en el ámbito local, aprovechar el liderazgo político de sus militantes no es sólo una medida de equidad, sino una estrategia clave para reposicionar al partido en el nuevo ciclo electoral.

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	12.50%	4
Diputada federal suplente	9.38%	3
Diputada local propietaria	15.63%	5
Diputada local suplente	31.25%	10
Senadora propietaria	3.13%	1
Senadora suplente	6.25%	2
Regidora propietaria	59.38%	19
Regidora suplente	37.50%	12
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	6.25%	2
Síndica suplente	6.25%	2
Presidenta municipal	3.13%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**28**

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

Se revela una trayectoria marcada por la concentración de candidaturas en cargos municipales, particularmente en el ámbito de regidurías. El 59.38 % de las mujeres que participaron ha sido candidata a regidora propietaria y un 37.5 % a regidora suplente, lo que posiciona a este espacio como la principal vía de acceso institucional para las lideresas panistas en el estado. Este patrón refleja una estrategia partidista que limita el liderazgo femenino a estructuras de representación local, tradicionalmente consideradas de menor impacto estratégico dentro del tablero político regional.

En cargos legislativos, se observa una participación relativamente más baja, pero significativa, en diputaciones locales, con un 15.63 % como propietarias y 31.25 % como suplentes. Esto indica una apertura parcial hacia los congresos locales, aunque aún con preferencia hacia candidaturas de respaldo o suplencias, lo que puede estar vinculado a lógicas partidistas que relegan a las mujeres a roles secundarios o simbólicos en procesos de alta competitividad. Las cifras en candidaturas federales y al Senado son todavía menores, evidenciando que la posibilidad de disputar espacios nacionales sigue siendo una excepción para las militantes panistas en Durango.
La ausencia total de mujeres que hayan sido candidatas a la gubernatura o concejalías, así como la escasa representación en presidencias municipales (3.13 %), refuerza la existencia de un techo de cristal político en los cargos

ejecutivos. Esta realidad contrasta con la capacidad organizativa y presencia territorial que muchas de ellas han demostrado desde sus demarcaciones. En un estado donde la política sigue siendo altamente centralizada y con dinámicas patriarcales consolidadas, el acceso de las mujeres a candidaturas ejecutivas no sólo requiere voluntad política, sino también la reestructuración de los mecanismos de selección interna del partido para garantizar condiciones reales de competitividad y respaldo.

La experiencia acumulada en regidurías y diputaciones suplentes representa un capital político que el PAN en Durango aún no ha sabido traducir en liderazgos con poder institucional sostenido. La sistematización de estas trayectorias podría orientar el diseño de una política de acción afirmativa con enfoque interseccional y territorial, que impulse a mujeres con experiencia probada hacia posiciones de mayor jerarquía. En este contexto, resulta urgente generar procesos de formación política con miras a fortalecer perfiles ejecutivos femeninos, fomentar redes de respaldo intra e interpartidistas, y visibilizar los logros de las lideresas locales como estrategias de legitimación ante la ciudadanía.

Pregunta 5

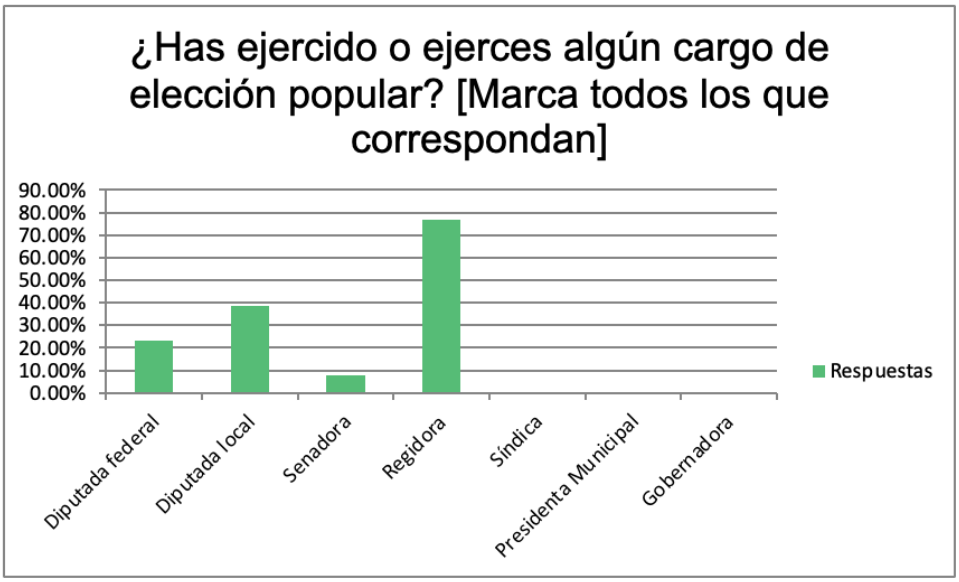
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal	23.08%	3
Diputada local	38.46%	5
Senadora	7.69%	1
Regidora	76.92%	10
Síndica	0.00%	0
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**47**

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

La distribución de los cargos de elección popular ejercidos por mujeres militantes panistas en Durango refleja una tendencia persistente hacia la asignación de funciones de bajo perfil institucional y limitado margen de decisión. El 76.92 % de quienes han ejercido algún cargo lo ha hecho como regidora, lo que confirma el patrón de relegación a espacios de representación local sin autonomía presupuestal ni capacidad ejecutiva significativa. Esta situación es particularmente relevante en un contexto como el de Durango, donde las demarcaciones enfrentan condiciones de centralismo político y presupuestal que dificultan el desarrollo de proyectos estratégicos con liderazgo femenino.

La presencia en diputaciones locales (38.46 %) y federales (23.08 %) representa un avance simbólico, pero aún insuficiente para alterar las relaciones de poder al interior del PAN. La baja proporción de mujeres que han ejercido cargos legislativos sugiere barreras estructurales en los procesos internos de postulación y en el respaldo partidista durante las campañas. Este déficit de representación real impide que las mujeres puedan posicionarse como referentes de agenda pública en el Congreso, limitando su capacidad de incidir en decisiones de alto impacto regional o nacional.

Llama la atención la inexistencia de experiencias en presidencias municipales, sindicaturas o la gubernatura, lo que evidencia una falta de progresión vertical en las trayectorias políticas femeninas dentro del PAN duranguense. Esta ausencia no

puede explicarse por falta de preparación, sino por una estructura partidista que aún condiciona el ascenso político a redes de control masculinas, prácticas de exclusión simbólica y dinámicas territoriales que no favorecen la visibilización del liderazgo de las mujeres. El acceso a los espacios de poder se encuentra aún anclado en lógicas de simulación de paridad más que en procesos efectivos de empoderamiento institucional.

En un entorno como el de Durango, donde coexisten regiones rurales con baja cobertura de servicios y zonas urbanas con creciente conflictividad política, las mujeres que ya han ocupado cargos de elección popular representan un capital político estratégico para el PAN. Sin embargo, este capital permanece subutilizado.

Apostar por su continuidad en cargos de mayor jerarquía, acompañado de procesos de formación, acompañamiento técnico y visibilización mediática, permitiría romper el estancamiento de la representación femenina en niveles subalternos. Es indispensable que el partido transite de una política de acceso formal a una de sostenibilidad real del liderazgo político de las mujeres en todos los niveles.

Pregunta 6

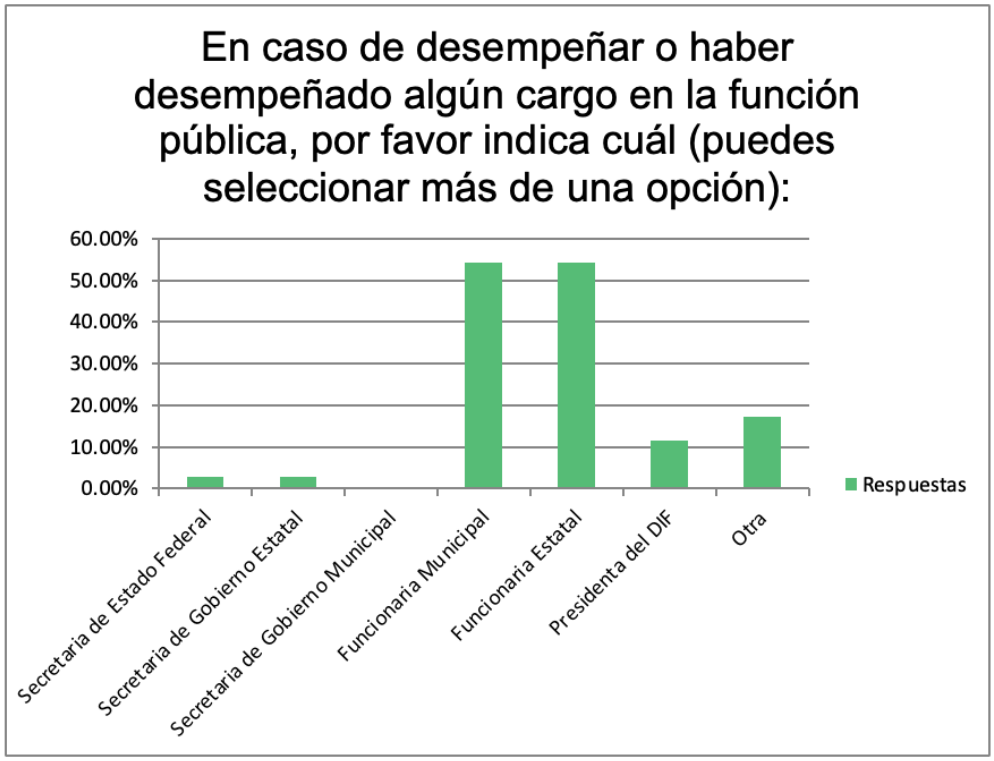
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	2.86%	1
Secretaria de Gobierno Estatal	2.86%	1
Secretaria de Gobierno Municipal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	54.29%	19
Funcionaria Estatal	54.29%	19
Presidenta del DIF	11.43%	4
Otra	17.14%	6
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**25**

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

La trayectoria de las mujeres panistas de Durango en la función pública se ha concentrado, predominantemente, en el ámbito municipal y regional, donde un 54.29 % ha ejercido funciones en ambos niveles. Esta doble presencia confirma una realidad institucional en la que las militantes acceden a cargos intermedios, comúnmente en direcciones operativas, programas sociales o áreas de gestión administrativa. Si bien esta inserción representa un capital técnico y político acumulado, también refleja una fragmentación en su acceso al poder estratégico, pues su papel queda confinado a la operación de políticas públicas más que a su diseño o conducción.

El hecho de que solo una militante haya desempeñado un cargo en una Secretaría de Estado federal y otra en el ámbito regional refuerza la hipótesis de una baja movilidad vertical dentro del servicio público, aún entre cuadros con experiencia. Las estructuras burocráticas centralizadas y masculinizadas continúan funcionando como espacios de exclusión velada, donde el mérito técnico de las mujeres no se traduce en oportunidades de alto nivel. La ausencia de presencia en secretarías municipales también sugiere una relegación simbólica dentro de las estructuras de gobierno local, a pesar de su amplia participación como funcionarias.

La presencia en el DIF, aunque minoritaria (11.43 %), es significativa desde una perspectiva de género. Tradicionalmente, el DIF ha sido uno de los pocos espacios de gestión pública abiertos a mujeres, aunque limitado por estereotipos de cuidado y asistencia. Este patrón se reproduce en Durango, donde la participación de mujeres en el DIF continúa asociada a roles tradicionales, invisibilizando su potencial de liderazgo más allá del ámbito social. El reto está en transformar este tipo de espacios en plataformas de empoderamiento político que sirvan de puente hacia responsabilidades ejecutivas de mayor impacto.

Las respuestas en la categoría “otra” (17.14 %) pueden estar revelando experiencias profesionales que no se encuadran fácilmente en los marcos institucionales tradicionales, lo que sugiere la necesidad de reconocer y sistematizar nuevas formas de participación pública femenina. En un estado como Durango, con fuertes contrastes entre zonas urbanas e intermunicipales, el aprovechamiento del capital político y técnico de estas mujeres en la función pública requiere una reestructuración institucional con enfoque territorial y de género. Apostar por su desarrollo profesional y visibilización en cargos estratégicos no sólo fortalecería la administración pública, sino que también consolidaría al PAN como una fuerza política coherente con los principios de igualdad sustantiva que dice defender.

Pregunta 7

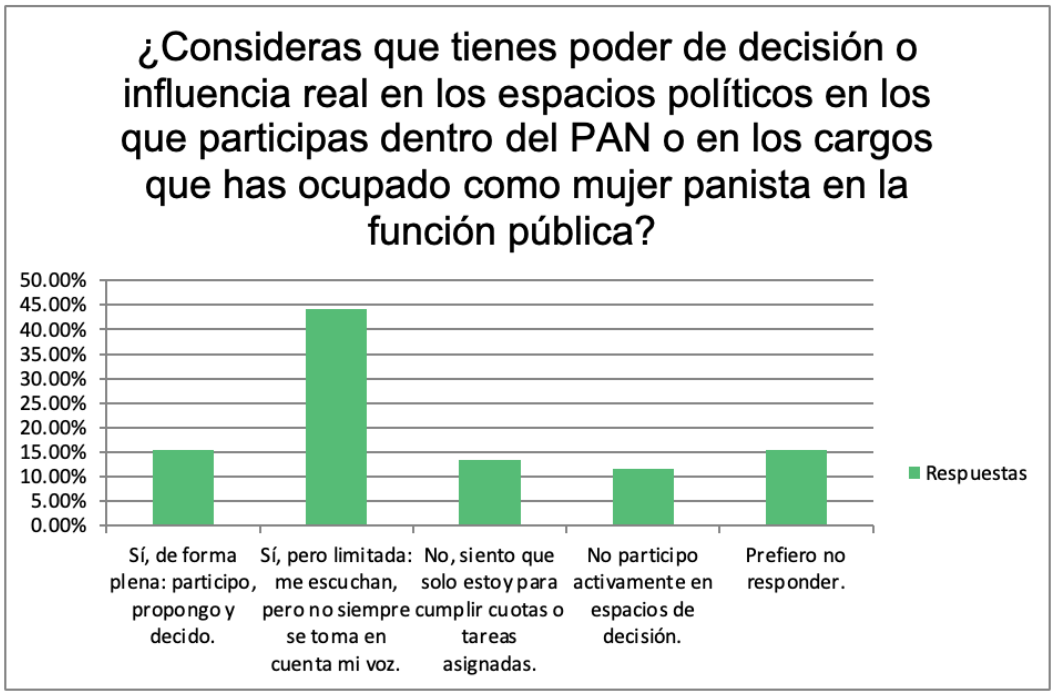
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	15.38%	8
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	44.23%	23
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	13.46%	7
No participo activamente en espacios de decisión.	11.54%	6
Prefiero no responder.	15.38%	8
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**8**

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

Gráfica 6: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?



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

El aálisis revela una percepción crítica sobre el ejercicio del poder político por parte de las mujeres panistas en Durango. Aunque el 15.38 % de las participantes afirma tener una participación plena —con capacidad para proponer, decidir e incidir—, la mayoría, es decir, el 44.23 %, manifiesta que su influencia es limitada: son escuchadas, pero sus propuestas no siempre se toman en cuenta. Esta percepción de “escucha sin decisión” constituye un síntoma claro de una inclusión formal que no se traduce en un poder político sustantivo, y sugiere que las estructuras del PAN siguen reproduciendo prácticas verticales donde la participación femenina es tolerada pero no plenamente incorporada a los procesos estratégicos.

Un dato preocupante es que el 13.46 % de las mujeres siente que su presencia responde a criterios de cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, más que a un reconocimiento a sus capacidades. Este dato apunta a una simulación institucional que vulnera el espíritu de la paridad sustantiva. En Durango, donde los liderazgos se configuran desde dinámicas locales marcadas por estructuras clientelares y centralizadas, este tipo de percepción no solo debilita la autoestima política de las militantes, sino que también obstaculiza el surgimiento de liderazgos auténticamente democráticos y legitimados por sus bases.

El 11.54 % que declara no participar en espacios de decisión revela otro tipo de exclusión, muchas veces vinculada a la falta de redes políticas, capital relacional o mecanismos institucionales de acceso. Este dato debe leerse como una alerta para el diseño de políticas internas que favorezcan la inclusión de mujeres en roles estratégicos desde un enfoque territorializado, considerando las brechas que existen entre militantes urbanas y rurales. La falta de participación activa no implica falta de interés, sino ausencia de condiciones para incidir.

En un contexto como el de Durango, donde la legitimidad de las estructuras partidistas se encuentra erosionada por prácticas de exclusión y cooptación, resulta urgente repensar los mecanismos de participación desde una perspectiva de género y poder real. Si el PAN aspira a fortalecer su presencia como una alternativa democrática en la región, debe apostar por abrir espacios deliberativos efectivos, con criterios claros de representación, rotación de liderazgos y evaluación del impacto de las decisiones tomadas por mujeres. No se trata de sumar nombres en listas o de cumplir con reglas de paridad electoral, sino de garantizar que esas mujeres tengan voz, voto y conducción en la vida estratégica del partido.

Pregunta 8

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

Las respuestas obtenidas reflejan de manera cruda y directa las condiciones estructurales que limitan el ejercicio del poder político de las mujeres panistas en Durango. La desigualdad de género y la sobrecarga de cuidados siguen siendo barreras fundamentales que reducen la participación activa, sobre todo en procesos de toma de decisiones. Las mujeres que participaron en el estudio expresan que, aunque cuentan con experiencia, formación y compromiso, el tiempo y la energía se ven condicionados por una estructura partidaria que no reconoce ni redistribuye las cargas sociales ni promueve condiciones de participación equitativas.

El control del poder por parte de grupos hegemónicos, que se replican en las dirigencias locales, estatales y nacionales, es otro de los factores más señalados como obstáculo. Las respuestas muestran que existe una concentración de decisiones en círculos reducidos que operan con lógicas excluyentes, alimentadas por el clientelismo, la antigüedad partidaria y los vínculos personales. Esta dinámica perpetúa la cultura del “siempre los mismos”, que obstaculiza la inclusión de nuevas voces, especialmente aquellas que no pertenecen a redes tradicionales o que provienen de regiones con menor presencia institucional del partido.

A pesar de este panorama restrictivo, algunas militantes identifican factores que han facilitado su participación, como la capacitación técnica, los cursos de formación y el respaldo de ciertos liderazgos. Sin embargo, incluso estas oportunidades se presentan como excepciones o están condicionadas por la pertenencia a determinados grupos de poder. Se evidencia una tensión entre el reconocimiento

formal de capacidades y la negación práctica del acceso a espacios decisorios, lo que genera frustración, desmovilización o simulación de inclusión.

Este análisis evidencia que, en Durango, el reto no es únicamente incorporar más mujeres a los órganos del PAN, sino transformar las estructuras de poder interno mediante mecanismos de democratización real. Para ello se requiere institucionalizar procesos de selección transparentes, diseñar estrategias de conciliación personal y política, y crear espacios deliberativos horizontales donde se escuche, se valore y se adopten las propuestas emanadas de liderazgos femeninos diversos. Reconocer y corregir las dinámicas de exclusión ya no es una tarea pendiente; es una exigencia urgente para garantizar que el PAN sea una fuerza política renovada, representativa y coherente con los principios democráticos que proclama.

Pregunta 9

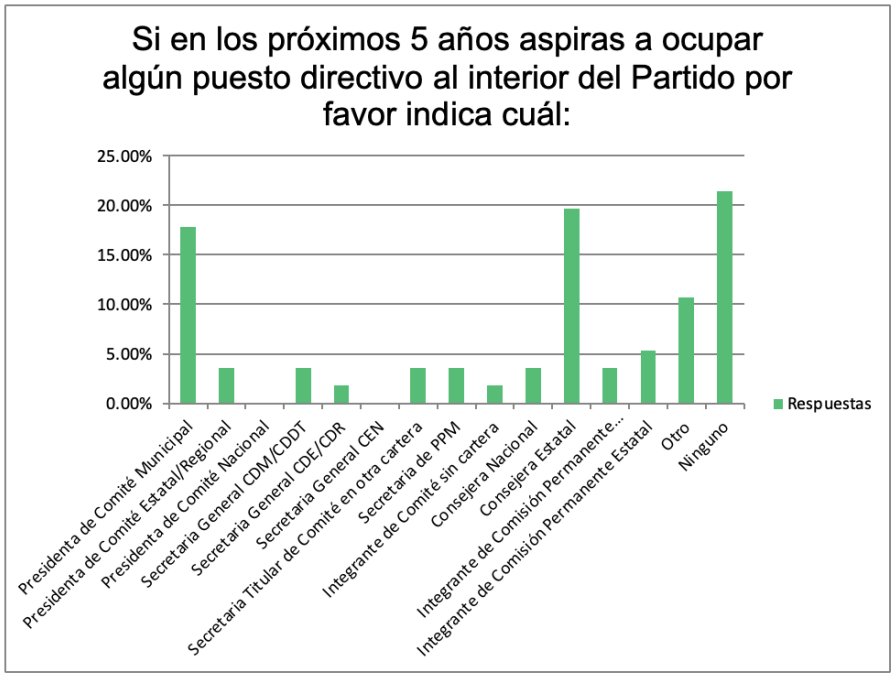
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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	17.86%	10
Presidenta de Comité Estatal/Regional	3.57%	2
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	3.57%	2
Secretaria General CDE/CDR	1.79%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	3.57%	2
Secretaria de PPM	3.57%	2
Integrante de Comité sin cartera	1.79%	1
Consejera Nacional	3.57%	2
Consejera Estatal	19.64%	11
Integrante de Comisión Permanente Nacional	3.57%	2
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.36%	3
Otro	10.71%	6
Ninguno	21.43%	12
	Respuestas	**56**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Los datos reflejan un panorama mixto en cuanto a las proyecciones de liderazgo de las militantes panistas de Durango en los próximos cinco años. El 19.64 % de las participantes expresa interés en ocupar el cargo de consejera estatal, lo que sugiere una aspiración tangible hacia espacios formales de deliberación dentro del partido. Esta preferencia puede leerse como un intento por incidir en la orientación estratégica del PAN desde órganos colegiados, sin necesariamente buscar la visibilidad de los cargos ejecutivos tradicionales. Por otro lado, el 17.86 % aspira a presidir un comité municipal, lo cual refuerza la importancia que tiene el trabajo territorial en la construcción del liderazgo femenino.

La dispersión en otras opciones como integrantes de comisiones permanentes estatales o secretarías de PPM y CDM refleja que las militantes están identificando distintos nodos de influencia desde los cuales posicionar su agenda política. Sin embargo, la baja intención de aspirar a dirigencias de mayor escala (comité estatal o nacional) apunta a una brecha persistente entre las bases y las cúpulas, posiblemente motivada por barreras estructurales, percepciones de inaccesibilidad o experiencias previas de exclusión. A pesar de su experiencia y trayectoria, muchas mujeres no visualizan aún un camino claro hacia la toma de decisiones a nivel macro dentro del PAN.

El 21.43 % de las mujeres que participaron declara no tener aspiraciones de ocupar un cargo directivo en el corto plazo. Esta proporción requiere especial atención, ya que puede deberse a una combinación de factores: desgaste organizacional, falta de incentivos, experiencias de invisibilización, o falta de claridad respecto a los mecanismos de ascenso político. En un contexto donde el liderazgo de las mujeres debería consolidarse como una prioridad estratégica, esta cifra representa una alerta que debe abordarse con políticas internas de reactivación del liderazgo femenino.

Por último, el 10.71 % que seleccionó la opción “Otro” sugiere la existencia de aspiraciones no contenidas en los marcos tradicionales del partido. Esta categoría invita a abrir nuevas formas de participación que reconozcan liderazgos más horizontales, comunitarios o técnicos, especialmente en un estado como Durango donde las realidades socioterritoriales son diversas. Si el PAN desea fortalecer su competitividad política, deberá transitar hacia un modelo de liderazgo más abierto, flexible y contextualizado, donde las aspiraciones de las mujeres no se limiten a ocupar los espacios existentes, sino a transformarlos.

Pregunta 10

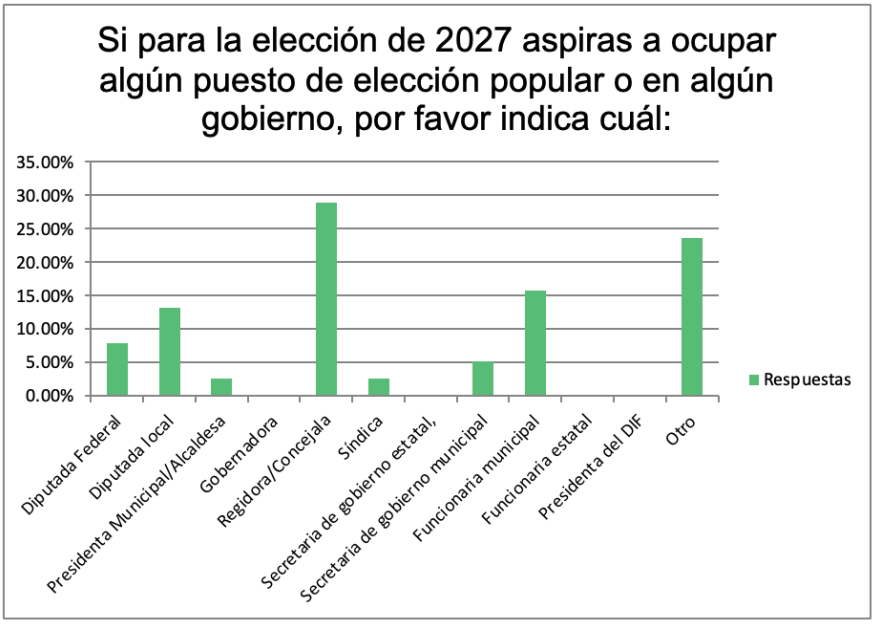
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Tabla 11: Resultados de Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	7.89%	3
Diputada local	13.16%	5
Presidenta Municipal/Alcaldesa	2.63%	1
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	28.95%	11
Síndica	2.63%	1
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	5.26%	2
Funcionaria municipal	15.79%	6
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	23.68%	9
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**22**

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

Gráfica 8: Resultados de Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:



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

Los datos presentados evidencian una concentración de aspiraciones en el ámbito municipal para el proceso electoral de 2027. El 28.95 % de las mujeres que participaron en el estudio expresó su interés en postularse como regidora o concejala, lo que posiciona este espacio como una puerta de entrada prioritaria a la representación política local. Esta preferencia puede estar vinculada tanto con la experiencia previa acumulada en cabildos como con la percepción de que estos cargos permiten un mayor contacto con las bases ciudadanas. Además, su accesibilidad relativa en comparación con otros cargos de mayor jerarquía institucional puede representar una estrategia táctica para construir capital político desde lo local.

El 15.79 % manifestó interés en desempeñarse como funcionaria municipal, lo que sugiere una tendencia complementaria hacia los espacios administrativos. Este dato no debe interpretarse solo como una aspiración técnica, sino también como una forma alternativa de incidencia en la toma de decisiones públicas, especialmente en contextos donde el acceso a candidaturas se encuentra restringido por estructuras partidistas cerradas o relaciones clientelares. Cabe destacar que las funciones administrativas municipales pueden ser clave para impulsar agendas de género, desarrollo comunitario y gobernanza participativa desde adentro.

El 23.68 % seleccionó la opción "Otro", lo que indica un abanico más amplio de aspiraciones que no necesariamente encajan en las estructuras formales o tradicionales de representación y administración pública. Este resultado podría estar

revelando una búsqueda de nuevas formas de participación, quizá en áreas como organismos autónomos, consejos ciudadanos, coordinación de programas sociales o incluso proyectos con fuerte anclaje comunitario. Esta diversificación de intereses debe ser interpretada como un llamado del electorado interno femenino a repensar los modelos de liderazgo y representación política dentro del PAN en Durango.

La baja intención de competir por la gubernatura (0 %) o secretarías estatales evidencia las barreras estructurales que aún persisten para acceder a los espacios de alto poder en la entidad. Las mujeres que participaron muestran una clara disposición a seguir construyendo liderazgos desde lo local, pero también expresan, de forma implícita, los límites que impone el sistema político en cuanto a movilidad vertical y reconocimiento de capacidades. Para responder a este escenario, se requiere una estrategia de largo aliento por parte del PAN que no sólo garantice el acceso, sino que acompañe sostenidamente las trayectorias femeninas con formación, respaldo político y reconfiguración institucional para una paridad sustantiva en los hechos.

Pregunta 11

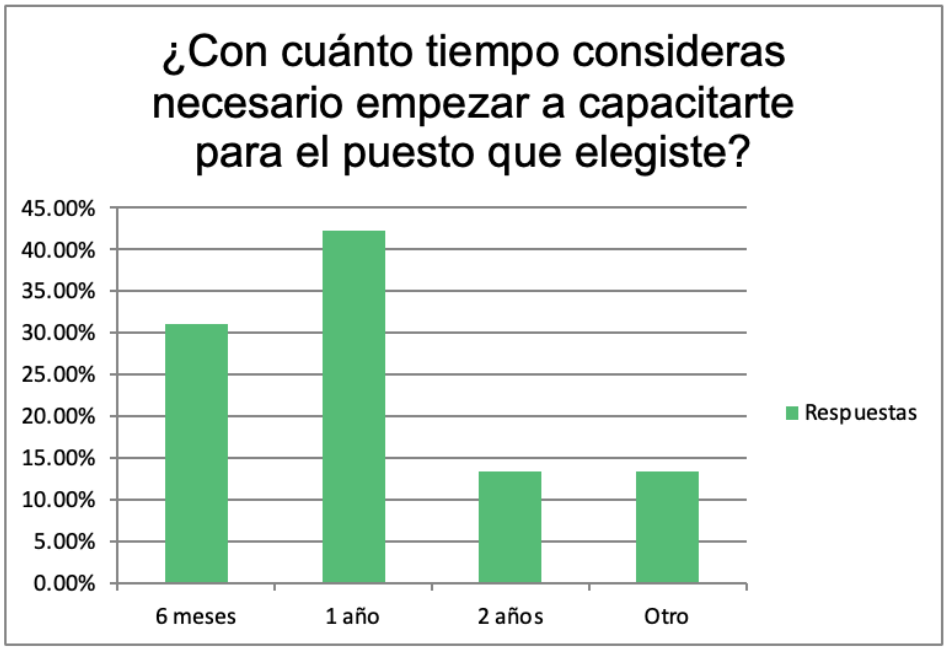
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
6 meses	31.11%	14
1 año	42.22%	19
2 años	13.33%	6
Otro	13.33%	6
	Respuestas	**45**
	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

Los resultados muestran que una mayoría significativa de las mujeres que participaron en el estudio en Durango considera indispensable iniciar su capacitación política con una anticipación de al menos un año (42.22 %), seguida de un 31.11 % que opta por comenzar con seis meses de preparación. Este dato revela una conciencia aguda sobre la complejidad técnica, operativa y política que implica el ejercicio de un cargo público o de dirigencia interna. Además, sugiere que las militantes panistas no solo aspiran a participar, sino a hacerlo con solvencia, responsabilidad y profesionalismo.

El hecho de que más del 70 % de las participantes señale entre seis meses y un año como el periodo óptimo de formación evidencia una necesidad estructural de programas de capacitación que trasciendan los talleres eventuales o las intervenciones fragmentadas. En el contexto de Durango, donde las brechas territoriales y las dinámicas de centralismo partidario limitan el acceso equitativo a recursos formativos, es imprescindible articular una política sistemática y progresiva de desarrollo de liderazgos femeninos. Esto implica diseñar itinerarios de aprendizaje con seguimiento, módulos de especialización por nivel de responsabilidad y acompañamiento político que asegure continuidad.

El 13.33 % que plantea una preparación de dos años, aunque minoritario, plantea un desafío estratégico: muchas de las mujeres que buscan cargos de mayor

responsabilidad o transformación social requieren un proceso de largo aliento que combine formación política, habilidades de negociación, comunicación pública, perspectiva de género e inteligencia institucional. Esta temporalidad más amplia es también una crítica velada a los procesos de improvisación que han prevalecido en el PAN y a la falta de institucionalización de carreras políticas femeninas dentro del partido.

El 13.33 % que seleccionó “Otro” puede estar aludiendo a una necesidad de capacitación permanente o diferenciada, acorde a su trayectoria, rol territorial o experiencia previa. En un estado como Durango, marcado por la heterogeneidad entre zonas urbanas y rurales, el diseño de estrategias formativas debe ser flexible, descentralizado y adaptativo. Para fortalecer la competitividad interna del PAN y consolidar liderazgos femeninos sólidos, será clave incorporar enfoques innovadores que combinen la formación presencial, el uso de plataformas digitales y la mentoría política como parte de una arquitectura de aprendizaje político continua, feminista y territorializada.

Pregunta 12

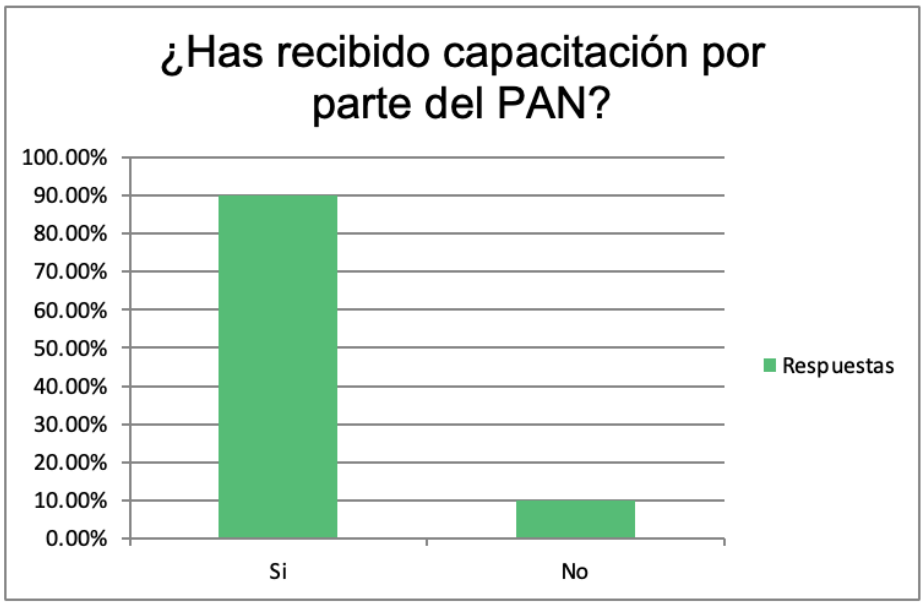
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	90.00%	54
No	10.00%	6
	Respuestas	**60**
	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

Los datos reflejan que el 90 % de las mujeres que participaron en el estudio han recibido capacitación por parte del PAN, lo cual revela un avance relevante en los esfuerzos institucionales del partido para formar liderazgos femeninos. Esta cifra no solo evidencia cobertura, sino también una posible continuidad de programas de formación política en el estado. No obstante, la calidad, profundidad y enfoque de esas capacitaciones aún requiere ser analizada críticamente si se busca transformar estructuras partidarias profundamente masculinizadas y centralizadas.

La alta participación en procesos formativos sugiere que existe una base militante con disposición al aprendizaje político, lo cual representa un capital estratégico para el PAN en Durango. Esta apertura a la formación también puede interpretarse como un llamado a fortalecer procesos de profesionalización interna con perspectiva de género, que permitan consolidar trayectorias políticas sostenidas, competitivas y articuladas con la ciudadanía. La capacitación no debe limitarse a la transmisión de contenidos técnicos o doctrinales; debe ser un mecanismo de empoderamiento que habilite a las militantes para incidir en decisiones estratégicas, articular agendas propias y disputar espacios de poder.

El 10 % que reporta no haber recibido capacitación evidencia brechas que, aunque minoritarias, no deben desestimarse. Estas cifras podrían estar asociadas a factores como la distancia geográfica, la falta de redes de comunicación internas, el centralismo organizacional o la exclusión sistemática de ciertos perfiles. En un estado como Durango, con marcadas desigualdades entre demarcaciones, estas ausencias deben ser leídas como síntoma de una política de formación que, si bien ha ganado alcance, aún no logra una cobertura efectiva ni equitativa en toda la estructura territorial panista.

Este escenario plantea una oportunidad crucial para que el PAN replantee su modelo de formación interna en Durango, transitando de programas estandarizados hacia esquemas descentralizados, intergeneracionales, con pertinencia sociocultural y acompañamiento político. Apostar por una formación que potencie liderazgos femeninos desde sus realidades locales —ya sea desde una regiduría rural, una cartera partidista o una aspiración electoral— representa una estrategia clave no solo para el fortalecimiento del partido, sino para su capacidad de reconectarse con las demandas ciudadanas de representación igualitaria y transformación institucional.

Pregunta 13

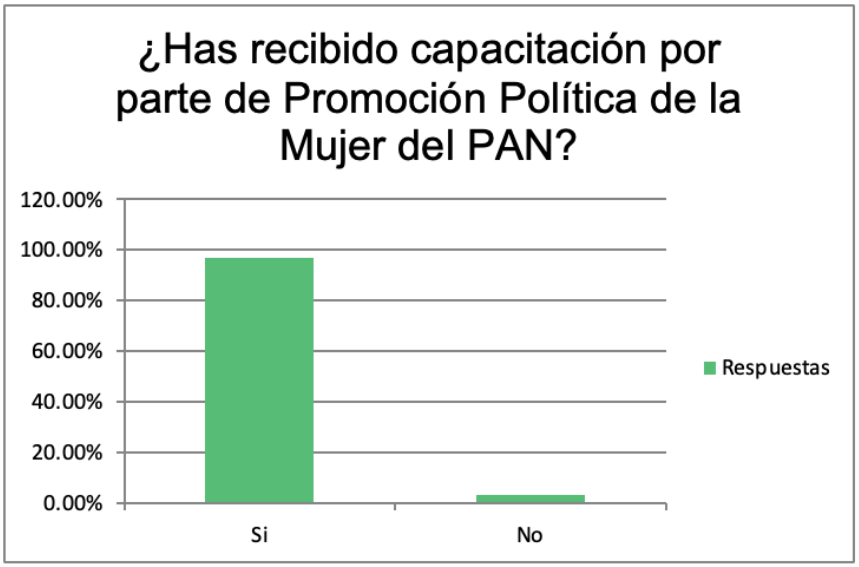
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	96.67%	58
No	3.33%	2
	Respuestas	**60**
	Omisiones	**0**

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

Gráfica 11: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?



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

La evidencia confirma que la gran mayoría de las mujeres que participaron en el estudio en Durango —96.67 %— ha recibido capacitación directamente por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN. Este dato adquiere relevancia estratégica porque sugiere que esta estructura partidista, históricamente concebida como un mecanismo auxiliar, se ha convertido en el principal vehículo de formación política femenina en el estado. La cobertura casi universal no es solamente un indicador de eficiencia logística; también evidencia que existe una identidad organizativa consolidada alrededor de esta instancia, que logra articular mujeres de diferentes regiones y trayectorias políticas.

La cifra contrasta con los niveles de representación efectiva y toma de decisiones que varias militantes expresan en otros apartados. El hecho de que tantas mujeres hayan sido capacitadas, pero que persistan narrativas sobre exclusión y limitación de influencia política, sugiere que los contenidos formativos pueden estar centrados en elementos declarativos (valores, historia partidista, habilidades generales), pero no necesariamente habilitando capacidades de incidencia efectiva en estructuras de poder municipal, estatal o en comités directivos. En otras palabras, la cobertura es alta, pero su traducción en resultados tangibles de liderazgo continúa siendo un desafío.

Otro aspecto sustantivo es que la predominancia de Promoción Política de la Mujer como actor formador refleja que otros órganos institucionales del partido no han desarrollado un enfoque de transversalización de género en su capacitación. En Durango, donde persisten clivajes regionales y prácticas patrimoniales en la

asignación de cargos, este centralismo en la capacitación femenina puede derivar en una sobrecarga funcional de la Promoción Política de la Mujer. Esto hace indispensable replantear una arquitectura organizativa donde comisiones permanentes, secretarías y comités compartan la responsabilidad de acompañar el desarrollo de liderazgos femeninos, de manera articulada y corresponsable.

El contexto sociopolítico de Durango exige que esta capacidad formativa tan amplia se complemente con estrategias de seguimiento individualizado, generación de redes intermunicipales y mecanismos de observación electoral con perspectiva de género. Solo así podrá traducirse la alta cobertura en un fortalecimiento real de la voz política de las mujeres en los espacios de decisión local y regional. La cifra que hoy exhibe Promoción Política de la Mujer es un activo institucional valioso; su reto es consolidarse como una plataforma de incidencia transformadora, capaz de disputar la narrativa y la práctica de la política interna más allá de los márgenes simbólicos.

Pregunta 14

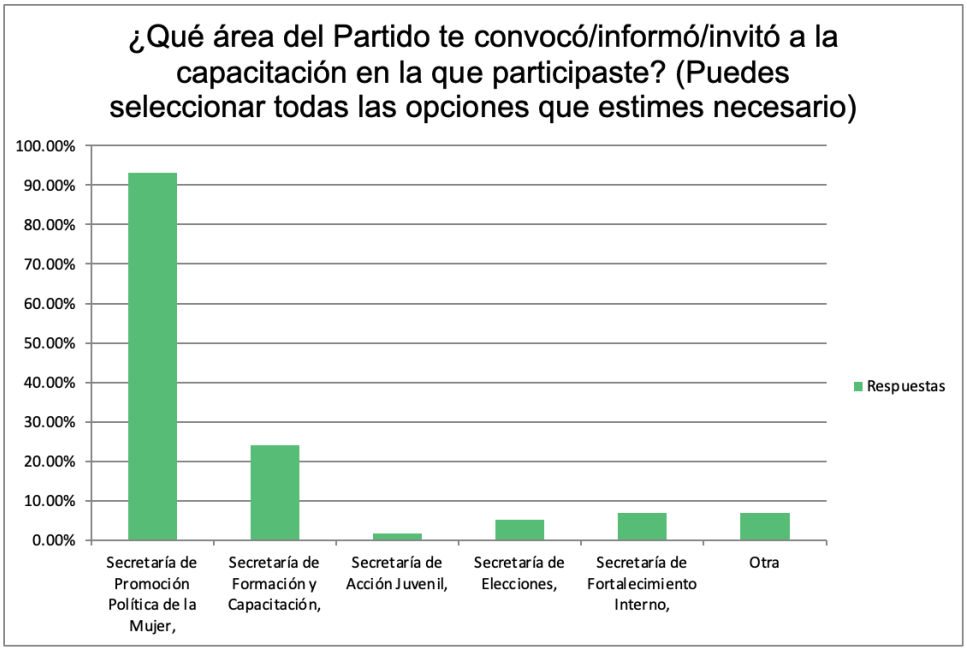
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	93.10%	54
Secretaría de Formación y Capacitación,	24.14%	14
Secretaría de Acción Juvenil,	1.72%	1
Secretaría de Elecciones,	5.17%	3
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	6.90%	4
Otra	6.90%	4
	Respuestas	**58**
	Omisiones	**2**

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 respuestas recabadas muestran que el 93.10 % de las mujeres que participaron en el estudio en Durango fueron convocadas a actividades de capacitación por la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN. Esta cifra no solo reafirma su papel hegemónico en la formación política femenina en el estado, sino que revela también un vacío institucional en otras áreas clave del partido, como la Secretaría de Formación y Capacitación, que apenas alcanza un 24.14 %, y aún más crítico en espacios como Acción Juvenil (1.72 %) o la Secretaría de Elecciones (5.17 %). Esta concentración sugiere que la formación de liderazgos femeninos no ha sido transversalizada como una prioridad compartida por todas las áreas operativas del partido.

En el contexto sociopolítico de Durango, donde las estructuras partidistas se mantienen marcadas por prácticas verticales y centralistas, la dependencia de una sola secretaría para convocar a mujeres militantes puede traducirse en una política de formación que es funcional, pero limitada en alcance estratégico. La baja intervención de áreas como Fortalecimiento Interno o Elecciones, encargadas del diseño de estructuras y la construcción de competitividad electoral, impide que las mujeres sean incluidas desde etapas tempranas en procesos de planeación y posicionamiento político.

Esta segmentación institucional deja ver que, aunque existe voluntad para promover la participación de las mujeres, persiste un enfoque encapsulado: la formación sigue viéndose como un tema de mujeres para mujeres, en lugar de un tema de dirección general del partido. Para revertir esta lógica, es necesario implementar una estrategia de corresponsabilidad institucional donde todas las secretarías —no solo la de Promoción Política de la Mujer— asuman mandatos específicos para convocar, formar, posicionar y acompañar liderazgos femeninos en sus respectivas áreas de acción.

Dar el paso hacia una estrategia territorial e integral de formación política en Durango exige que la Secretaría de Formación y Capacitación diseñe contenidos con pertinencia regional y enfoque de género, que Acción Juvenil establezca alianzas con liderazgos femeninos emergentes, y que Fortalecimiento Interno articule procesos que faciliten la inserción de mujeres en circuitos de poder. Solo con esta reorganización institucional será posible construir una arquitectura partidista en la que la formación de mujeres sea no solo frecuente, sino estratégica, transversal y transformadora.

Pregunta 15

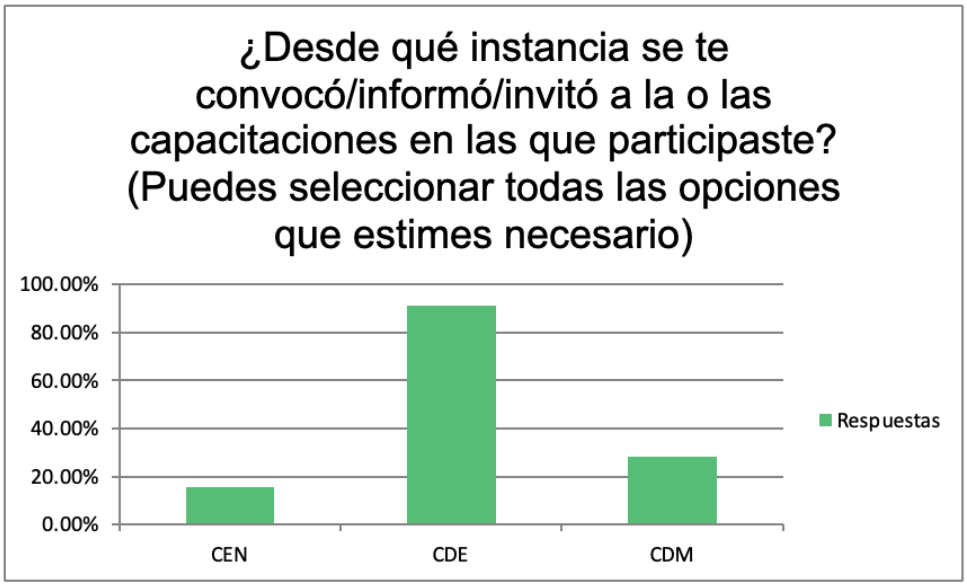
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	15.79%	9
CDE	91.23%	52
CDM	28.07%	16
	Respuestas	**57**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El estudio revela que el Comité Directivo Estatal (CDE) ha sido la instancia predominante en la convocatoria a capacitaciones, con una contundente participación del 91.23 %. Este dato revela que la estructura estatal ha asumido un rol protagónico en la agenda formativa, posicionándose como el nodo central en la transmisión de conocimientos, habilidades y vínculos organizativos para las militantes panistas. Sin embargo, esta centralización también sugiere una débil articulación horizontal con los Comités Directivos Municipales (CDM) y con el Comité Ejecutivo Nacional (CEN), los cuales presentan porcentajes significativamente menores (28.07 % y 15.79 % respectivamente).

En el contexto sociopolítico de Durango, donde la diversidad territorial y el rezago en conectividad política afectan de forma diferenciada a las militantes, la baja participación de los CDM en las acciones formativas limita el alcance local de las estrategias de empoderamiento. Esta debilidad representa una barrera para que mujeres de demarcaciones con menor presencia institucional o recursos limitados accedan a oportunidades reales de desarrollo político. La desconexión entre el nivel municipal y el regional puede profundizar la concentración de liderazgos en ciertos círculos geográficos y cerrar las rutas de ascenso político para lideresas emergentes.

Por otro lado, el escaso involucramiento del CEN evidencia una falta de alineación nacional con las dinámicas de formación territorial, lo que reduce las posibilidades de que los contenidos, metodologías y procesos de capacitación tengan coherencia estratégica con los objetivos del partido a nivel país. Esta ausencia institucional

también puede reflejar la marginación de las voces locales en la definición de las agendas formativas, debilitando la apropiación y pertinencia de los programas implementados.

Para generar una transformación sustantiva, el PAN en Durango necesita fortalecer los mecanismos de coordinación entre niveles, incorporando a los CDM como promotores activos de la formación política, especialmente en zonas rurales, indígenas o con baja representación. Asimismo, urge que el CEN asuma un papel de rectoría estratégica en la formación, garantizando estándares de calidad, evaluación de impacto y enfoque de género. Esto permitiría no solo descentralizar la oferta formativa, sino también consolidar una red de liderazgo femenino capaz de sostenerse territorialmente, incidir políticamente y transformar el partido desde sus estructuras más próximas a la ciudadanía.

Pregunta 16

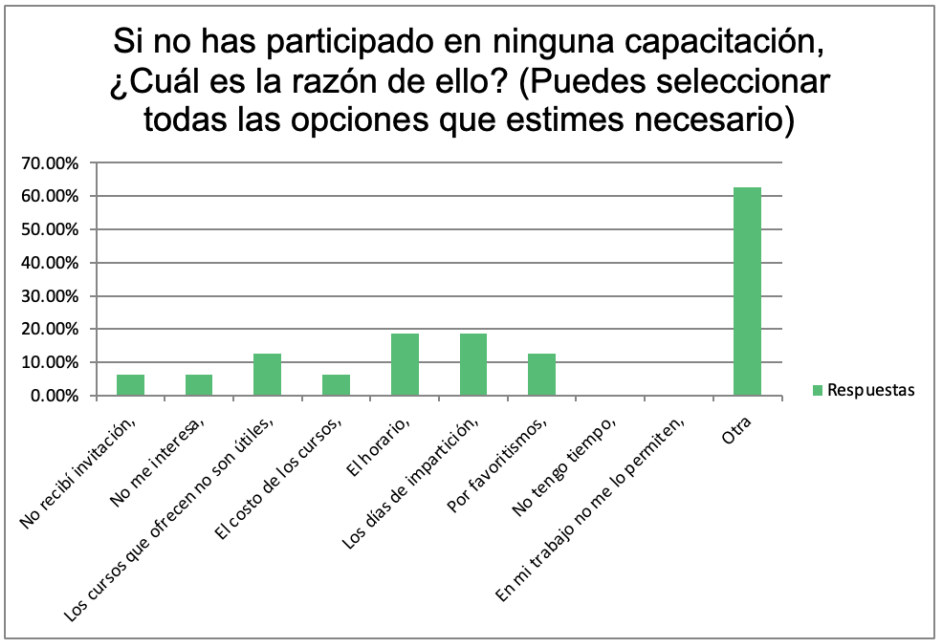
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	6.25%	1
No me interesa,	6.25%	1
Los cursos que ofrecen no son útiles,	12.50%	2
El costo de los cursos,	6.25%	1
El horario,	18.75%	3
Los días de impartición,	18.75%	3
Por favoritismos,	12.50%	2
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	62.50%	10
	Respuestas	**16**
	Omisiones	**44**

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

Los datos revelan que entre las militantes panistas de Durango que no han participado en procesos de capacitación, el 62.5 % se agrupa bajo la categoría "Otra", lo cual sugiere que existen obstáculos no contemplados en las opciones tradicionales del cuestionario. Esta cifra demanda un análisis cualitativo más profundo que permita identificar factores estructurales o simbólicos específicos del contexto local —como puede ser el aislamiento territorial, la fragmentación organizativa o las tensiones internas entre grupos políticos— que impiden la inclusión efectiva de las mujeres en los circuitos de formación.

Entre las causas explícitas, destacan el horario y los días de impartición, ambos con un 18.75 %, lo que indica una falta de adecuación entre la oferta formativa y las realidades cotidianas de las militantes. Estas condiciones evidencian una desconexión entre la programación institucional y las dinámicas de vida de las mujeres, muchas de ellas responsables de tareas de cuidado, trabajo doméstico no remunerado o empleos precarios. La incapacidad del partido para generar condiciones de accesibilidad horaria y logística limita el desarrollo político de liderazgos emergentes y contribuye a la reproducción de la exclusión.
Asimismo, un 12.5 % de las participantes señala el favoritismo como una barrera, lo que revela percepciones de opacidad en los mecanismos de convocatoria, priorización de redes clientelares o cooptación por parte de liderazgos hegemónicos. Estas prácticas minan la confianza interna, inhiben la participación

sostenida y perpetúan dinámicas jerárquicas que obstaculizan el relevo generacional y la innovación organizativa. Además, un porcentaje similar considera que los cursos no son útiles, lo cual interpela la pertinencia temática y metodológica de las capacitaciones ofrecidas, y exige una reformulación pedagógica desde el enfoque territorial y de género.

La dispersión de causas identificadas en esta gráfica demuestra que la ausencia en los procesos formativos no es un fenómeno aislado ni atribuible a desinterés individual, sino que responde a una constelación de factores institucionales, estructurales y culturales. En el contexto político de Durango, caracterizado por profundas asimetrías entre regiones urbanas y rurales y por estructuras partidistas con arraigo tradicional, este diagnóstico debe ser asumido como punto de partida para rediseñar una estrategia de capacitación más inclusiva, descentralizada y eficaz, que reconozca la diversidad de trayectorias, saberes y contextos de las mujeres panistas.

Pregunta 17

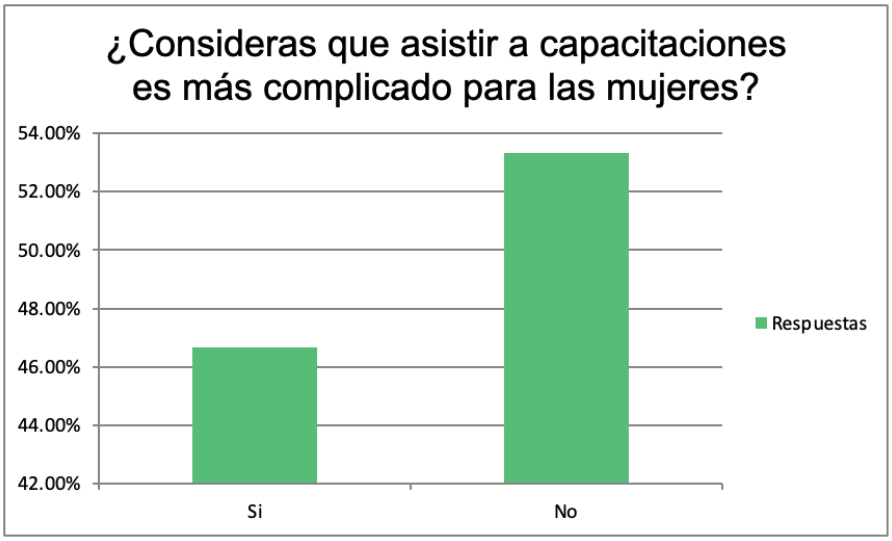
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	46.67%	28
No	53.33%	32
	Respuestas	**60**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de los datos muestra una división significativa entre las militantes panistas de Durango respecto a la percepción de la dificultad para asistir a capacitaciones. Mientras el 46.67 % considera que sí es más complicado para las mujeres, un 53.33 % piensa lo contrario. Esta polarización evidencia que, aunque muchas reconocen barreras estructurales y de género, otras mujeres se encuentran en contextos o posiciones donde estas dificultades han sido mitigadas, lo que refleja una realidad desigual al interior del mismo partido.

La percepción de dificultad puede estar directamente relacionada con la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres en Durango, especialmente en comunidades rurales y zonas de alta marginación. En estos entornos, los roles de cuidado, la precarización laboral y la falta de autonomía sobre el tiempo personal son factores que históricamente han limitado su acceso a espacios de formación política. Las mujeres que sí reconocen estas barreras están visibilizando no solo una condición individual, sino una estructura de desigualdad persistente que atraviesa su militancia.

Por otro lado, el hecho de que una mayoría considere que asistir a capacitaciones no es más complicado para las mujeres puede leerse como una señal de avance institucional en el diseño de espacios accesibles, o también como una muestra de normalización de las desigualdades. En algunos casos, esta respuesta podría reflejar que las mujeres han desarrollado estrategias para adaptarse a las condiciones adversas, más que una mejora real en los entornos de formación. Este dato, por tanto, exige no ser interpretado como ausencia de obstáculos, sino como un punto de partida para indagar en las condiciones diferenciadas desde las que cada militante accede o no a su desarrollo político.
En el contexto político de Durango, marcado por liderazgos conservadores, redes clientelares históricas y estructuras territoriales complejas, la capacitación con enfoque de género no puede ser uniforme ni centralizada. Este tipo de datos debe ser la base para construir rutas de formación diferenciadas, descentralizadas y contextualizadas, que reconozcan las brechas de participación entre militantes con trayectorias urbanas, rurales, jóvenes o con responsabilidades familiares. Asegurar la participación de las mujeres en la capacitación política no debe depender de su capacidad de adaptación, sino de la responsabilidad institucional del partido para transformar sus estructuras de acceso.

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?

El análisis de las respuestas proporcionadas por las militantes del PAN que participaron en el estudio permite identificar una serie de barreras estructurales, culturales y territoriales que dificultan su participación activa en procesos de capacitación política. La mayoría de las mujeres que participaron en el estudio señalaron que las responsabilidades de cuidado, la carga doméstica y la falta de apoyo institucional para conciliar el trabajo y la vida familiar son obstáculos persistentes. Este dato revela que, pese a los avances normativos en materia de igualdad, las condiciones materiales que enfrentan muchas militantes reproducen dinámicas de exclusión silenciosa en su formación política.

En el contexto sociopolítico de Durango, caracterizado por la dispersión territorial y la centralización de las actividades partidistas en la capital o zonas urbanas, las militantes que residen en demarcaciones alejadas enfrentan desafíos logísticos adicionales. La falta de transporte, los costos de traslado y la necesidad de permanecer varios días fuera de casa —sin apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos— limitan su participación. Estas dificultades se agravan cuando las capacitaciones se realizan en días laborales o fines de semana, periodos en los que muchas mujeres también están sujetas a horarios laborales inflexibles o dinámicas familiares más demandantes.

Además de los factores materiales, se evidencia una dimensión simbólica que continúa afectando la autonomía política de las mujeres: el machismo institucional y comunitario. Algunas respuestas indican que “ya no las invitan”, “no se les toma en cuenta” o “las decisiones están concentradas en otros grupos”, lo cual apunta a dinámicas de poder patriarcales que excluyen de manera tácita a quienes no forman parte de redes tradicionales o estructuras clientelares. Esta exclusión no solo limita su acceso a la formación, sino que también perpetúa una cultura organizacional poco receptiva a la diversidad de liderazgos femeninos.

Es indispensable que el PAN en Durango reconozca estas realidades diferenciadas y diseñe estrategias de formación inclusivas, descentralizadas y con enfoque de cuidados. Iniciativas como capacitaciones híbridas, becas para transporte, estancias infantiles temporales y módulos itinerantes en comunidades rurales no deben ser vistas como medidas excepcionales, sino como condiciones mínimas para garantizar el derecho de las mujeres a fortalecer su liderazgo político. Sin este reconocimiento estructural, las capacitaciones seguirán beneficiando a las mismas militantes de siempre, y dejando fuera a quienes enfrentan la triple jornada: cuidar, trabajar y participar políticamente.

Pregunta 19

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

El análisis cualitativo de las respuestas revela un patrón territorial y organizacional estructuralmente excluyente. La localización de las capacitaciones en la capital del estado emerge como una barrera recurrente, no solo por la distancia geográfica sino por los costos de traslado, el tiempo requerido y la desconexión entre el diseño institucional de la formación y las condiciones reales de la militancia en demarcaciones periféricas. Esta concentración centralista reproduce desigualdades territoriales que afectan de forma desproporcionada a las mujeres panistas que habitan fuera del núcleo urbano.

A esta dimensión territorial se suman limitantes relacionadas con el mundo del trabajo y los cuidados. Múltiples mujeres refieren la incompatibilidad entre los horarios de capacitación y sus responsabilidades laborales o familiares, particularmente en contextos donde los cursos se imparten entre semana o requieren pernocta. La imposibilidad de acceder a permisos laborales, el doble rol como madres y trabajadoras, y la falta de estructuras de apoyo —como guarderías partidistas o ayudas para transporte— reflejan una institucionalidad que sigue operando bajo un modelo masculinizado de participación política, ajeno a las dinámicas que enfrentan las mujeres.

También es evidente un problema de exclusión simbólica dentro de la estructura del partido. Algunas respuestas expresan que “no las toman en cuenta como militancia”, que “no hay convocatorias abiertas desde el CDM”, o que las capacitaciones están

dirigidas siempre a “las mismas dos o tres mujeres”. Esto evidencia que la oferta formativa, además de ser escasa en algunos casos, está mediada por redes informales, favoritismos o dinámicas cerradas de grupo que limitan el acceso igualitario al desarrollo político. Estas prácticas erosionan la confianza en los procesos internos y perpetúan una cultura jerárquica que inhibe la renovación de liderazgos femeninos.

A pesar de los retos, también destacan voces que se han apropiado de su trayectoria formativa con agencia y resiliencia. Algunas mujeres que participaron indican que, aunque enfrentaron obstáculos, buscaron alternativas, se capacitaron por su cuenta y ejercieron su derecho a decidir sobre su preparación. Este tipo de testimonios refuerzan la urgencia de construir un sistema de formación política que no solo sea más accesible y descentralizado, sino también diseñado desde la realidad cotidiana de las militantes. Institucionalizar una perspectiva de género interseccional en los mecanismos de formación del PAN en Durango no es solo una medida de inclusión, sino una condición básica para construir una democracia interna con legitimidad y equidad.

Pregunta 20

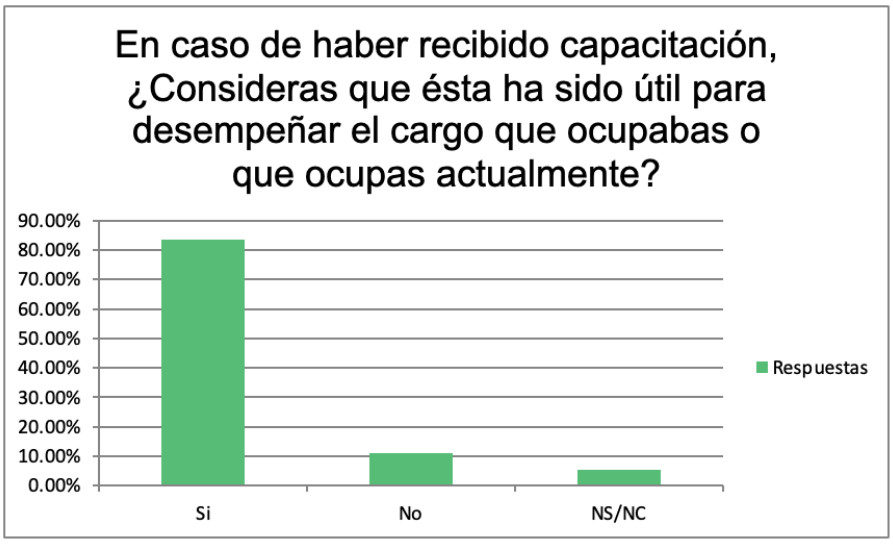
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	83.64%	46
No	10.91%	6
NS/NC	5.45%	3
	Respuestas	**55**
	Omisiones	**5**

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

Gráfica 16: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?



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

El análisis de los datos revela una valoración altamente positiva por parte de quienes han accedido a estos procesos formativos. Con un 83.64 % de las participantes afirmando que la capacitación ha sido útil para el desempeño de sus funciones, se evidencia que los contenidos y enfoques impartidos han tenido un impacto real en la práctica política de las militantes. Este dato sugiere que, cuando se logra una oferta pertinente y accesible, la formación se convierte en un catalizador para el fortalecimiento de capacidades, el ejercicio del liderazgo y la participación efectiva en cargos de representación o gestión.

Este nivel de satisfacción contrasta con los múltiples obstáculos estructurales identificados en otros indicadores del estudio, lo cual refuerza la idea de que la calidad de los programas no es el problema principal, sino su accesibilidad, regularidad y territorialización. La capacitación útil no solo mejora el desempeño técnico o administrativo, sino que también genera confianza política, sentido de pertenencia partidaria y legitimidad interna para incidir en las decisiones colectivas. En este sentido, invertir en la profesionalización política de las mujeres no debe asumirse como una medida secundaria o asistencial, sino como una estrategia central de desarrollo institucional.

La percepción positiva también revela que las mujeres que participaron han sabido capitalizar los contenidos adquiridos, lo que puede interpretarse como una disposición activa a formarse, aún cuando enfrentan condiciones laborales, familiares o de cuidado más restrictivas que sus pares varones. Sin embargo, el 10.91 % de quienes consideran que la capacitación no fue útil y el 5.45 % que no

están seguras o no responden, alertan sobre la necesidad de evaluar la pertinencia de los temas abordados, las metodologías empleadas y la alineación con los contextos reales en que se ejerce el cargo.

Para el PAN en Durango, este hallazgo representa una ventana de oportunidad: una capacitación con enfoque de género, territorializada y diseñada con base en trayectorias reales, no solo incrementa el desempeño institucional, sino que fortalece el tejido organizativo de las mujeres militantes. El reto está en que la utilidad de la capacitación no dependa de esfuerzos individuales o de coyunturas específicas, sino que se consolide como parte de una política sistemática de formación, promoción y liderazgo que reconozca el potencial transformador de las mujeres panistas en el estado.

Pregunta 21

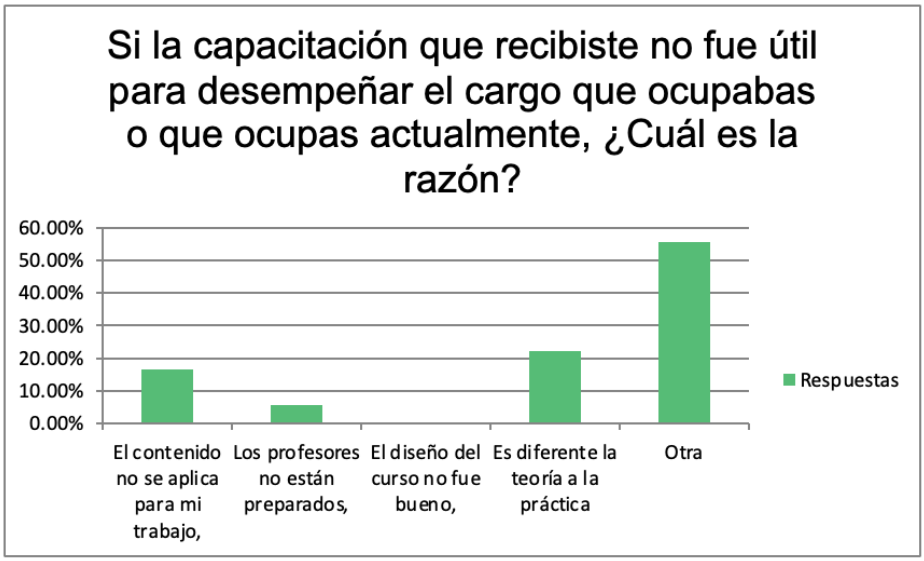
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	16.67%	3
Los profesores no están preparados,	5.56%	1
El diseño del curso no fue bueno,	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	22.22%	4
Otra	55.56%	10
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**42**

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

revela tensiones entre la oferta formativa y los desafíos reales del ejercicio político. De las 18 respuestas válidas, más de la mitad (55.56 %) seleccionaron la opción "Otra", lo que sugiere que las categorías preestablecidas no logran capturar completamente las razones detrás del desencanto formativo. Este dato exige una revisión cualitativa más profunda que permita comprender mejor las causas estructurales y subjetivas de esa insatisfacción.

Entre las razones señaladas, destaca que el 22.22 % considera que existe una brecha entre la teoría impartida y la práctica política real, lo cual refleja una desconexión metodológica. Esto puede deberse a contenidos excesivamente académicos, alejados de las dinámicas de territorio, o bien, a la falta de herramientas prácticas que respondan a contextos como el caciquismo local, la violencia simbólica o el trabajo político en comunidades rurales. A su vez, el 16.67 % menciona que el contenido no se aplica directamente a sus funciones, revelando una necesidad de personalizar la formación según el cargo ocupado o aspirado.

Es relevante notar que sólo una de las mujeres que participaron identificó la falta de preparación de quienes imparten las capacitaciones como un factor relevante, y ninguna consideró que el diseño del curso fuera malo. Esto indica que la estructura técnica de los programas no es percibida como deficiente, sino que el problema radica más en su pertinencia contextual y en su aplicabilidad. Es decir, hay una valoración positiva de la forma, pero una crítica hacia el fondo, lo que sugiere una

demanda por contenidos adaptados a la realidad política y social específica de Durango.

Este escenario ofrece una oportunidad para que el PAN en Durango rediseñe su modelo de capacitación con base en principios de pertinencia funcional, enfoque territorial y segmentación de audiencias. Incorporar herramientas de formación situadas, con escenarios reales de toma de decisiones, estudios de caso locales y ejercicios de simulación con perspectiva de género, permitirá que las mujeres panistas no sólo se formen, sino que transformen su entorno político. En el contexto duranguense, donde los liderazgos femeninos aún enfrentan resistencias estructurales, una capacitación útil es aquella que habilita a las mujeres no sólo para ocupar cargos, sino para ejercer poder con eficacia, legitimidad y arraigo.

Pregunta 22

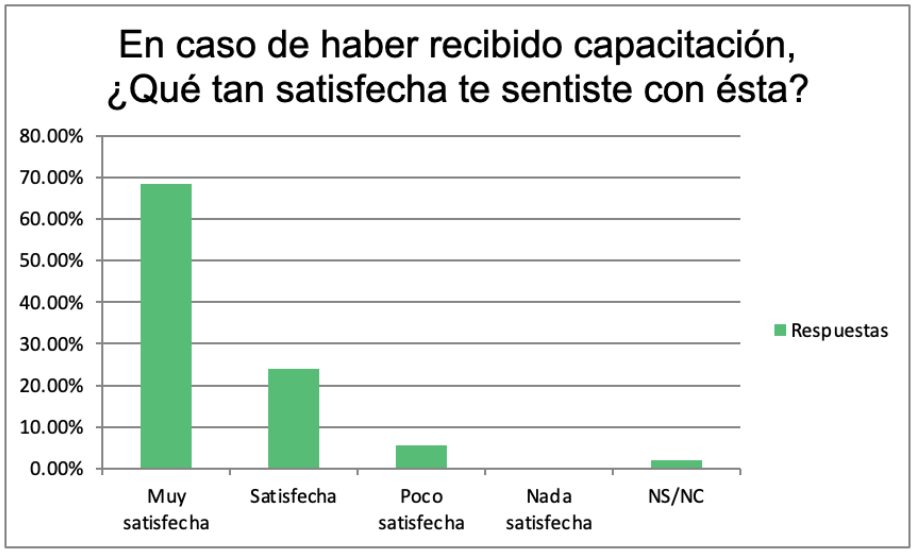
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	68.52%	37
Satisfecha	24.07%	13
Poco satisfecha	5.56%	3
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	1.85%	1
	Respuestas	**54**
	Omisiones	**6**

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

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



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

Los datos presentados revelan un alto nivel de satisfacción entre las mujeres que participaron en procesos de capacitación impulsados por el PAN en Durango. El 68.52 % de las militantes que respondieron se manifestaron “muy satisfechas” y un 24.07 % se declararon “satisfechas”. Este panorama refleja que, pese a los desafíos estructurales y contextuales previamente identificados, las iniciativas de formación han logrado posicionarse como herramientas valiosas y pertinentes para el desarrollo político de las mujeres panistas en la entidad.

Este grado de satisfacción también habla de una percepción positiva respecto a la calidad técnica y pedagógica de las capacitaciones, así como del valor simbólico que representa para muchas militantes el ser convocadas, reconocidas y habilitadas en su trayectoria política. En un entorno como el duranguense, donde las brechas territoriales, económicas y de género persisten con fuerza, estos espacios de formación operan no solo como mecanismos de aprendizaje, sino como dispositivos de legitimación y agencia para el liderazgo femenino.

No obstante, el hecho de que un 5.56 % de las participantes haya reportado sentirse “poco satisfecha”, y una minoría (1.85 %) no sepa o no conteste, apunta a la necesidad de mantener procesos de evaluación continua que identifiquen oportunidades de mejora. Estas podrían estar relacionadas con la adecuación temática a contextos específicos, la duración de los módulos o la integración de metodologías más participativas. Asimismo, cabe recordar que la satisfacción no siempre es sinónimo de aplicabilidad estratégica, por lo que este indicador debe

complementarse con análisis de impacto real en el ejercicio del poder y la toma de decisiones.

En términos políticos, estos hallazgos fortalecen el argumento de que invertir en la formación de mujeres panistas no solo mejora sus capacidades individuales, sino que también incrementa la cohesión interna del partido, potencia liderazgos con legitimidad territorial y aporta al fortalecimiento democrático local. En Durango, donde las resistencias patriarcales aún condicionan el acceso a la representación política, el alto grado de satisfacción en las capacitaciones representa una ventana de oportunidad para profesionalizar a las mujeres militantes y avanzar hacia una institucionalidad más equitativa y eficaz.

Pregunta 23

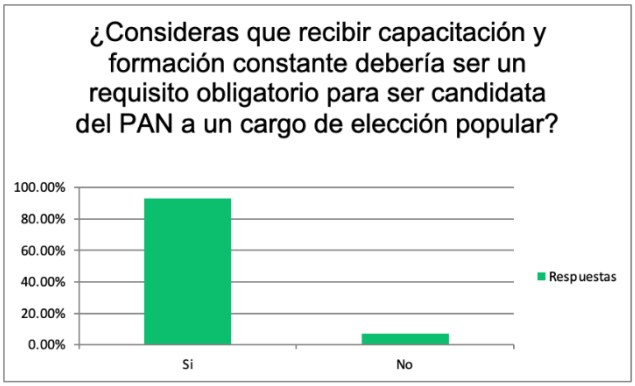
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	93.10%	54
No	6.90%	4
	Respuestas	**58**
	Omisiones	**2**

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

Gráfica 19: Resultados de ¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?



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

El análisis muestra un consenso casi unánime entre las militantes panistas de Durango: el 93.10 % considera que la capacitación y la formación constante deberían ser requisitos obligatorios para acceder a una candidatura de elección popular dentro del PAN. Esta postura refleja no solo una alta valoración de la preparación técnica y política, sino también una demanda colectiva por profesionalizar los liderazgos partidistas y garantizar que las representantes electas cuenten con las herramientas necesarias para ejercer sus cargos con legitimidad, solvencia y compromiso público.

Este resultado es especialmente relevante en el contexto sociopolítico de Durango, donde históricamente el acceso a espacios de poder ha estado condicionado por prácticas clientelares, favoritismos o estructuras patriarcales que excluyen a liderazgos femeninos no alineados a ciertas élites internas. Las mujeres que participaron en el estudio expresan, con esta respuesta, una visión transformadora del ejercicio político: una que privilegia el mérito, la formación continua y la capacidad de representar con responsabilidad a la ciudadanía.

Al exigir la capacitación como requisito, las militantes no solo buscan fortalecer sus trayectorias individuales, sino también incidir en la cultura organizacional del partido. Esta perspectiva propone un cambio estructural en la forma en que se construyen las candidaturas, desplazando criterios tradicionales de lealtad política o visibilidad mediática por rutas de formación política, ética pública y responsabilidad institucional. En otras palabras, la capacitación deja de ser un recurso opcional y se convierte en una estrategia de legitimación y excelencia política.

En términos estratégicos, esta visión podría convertirse en una plataforma de renovación interna del PAN en Durango. Institucionalizar la capacitación obligatoria para quienes aspiren a cargos de elección popular permitiría reducir los márgenes de improvisación, promover perfiles diversos y cualificados, y proyectar una imagen de compromiso con la gobernanza de calidad. Atender esta exigencia no solo fortalecería al partido, sino que respondería directamente a las expectativas de una militancia femenina activa, crítica y decidida a incidir en la toma de decisiones públicas.

Pregunta 24

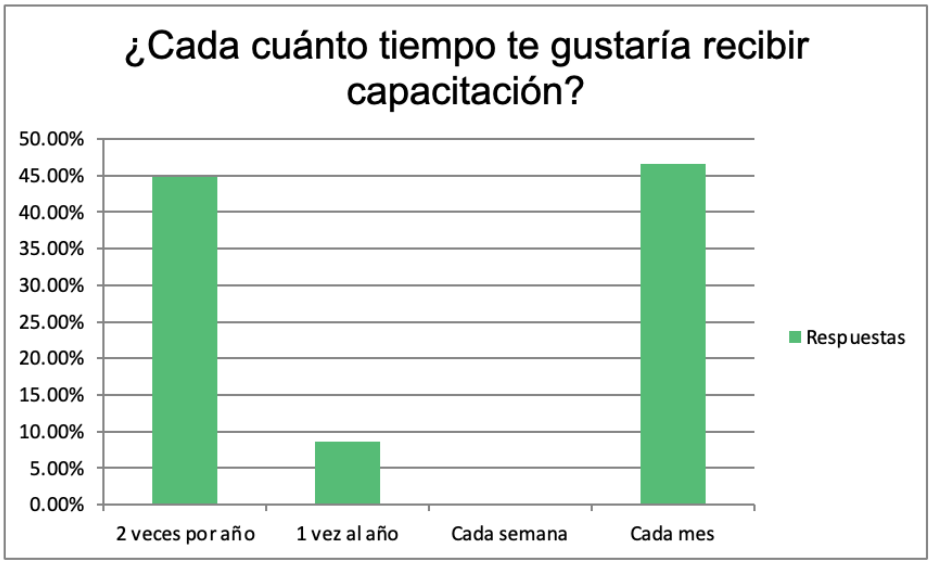
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
2 veces por año	44.83%	26
1 vez al año	8.62%	5
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	46.55%	27
	Respuestas	**58**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El análisis muestra una tendencia clara entre las militantes panistas de Durango hacia la capacitación frecuente y sistemática. Casi la mitad (46.55 %) expresó su interés por recibir capacitación mensual, mientras que un 44.83 % prefiere dos sesiones anuales. Estos datos evidencian que la mayoría de las mujeres que participaron en el estudio no solo valoran la formación política como un recurso complementario, sino que la conciben como un proceso constante que debe acompañar su trayectoria partidista y profesional. Esta disposición refuerza la necesidad de institucionalizar calendarios de capacitación que trasciendan los eventos esporádicos y respondan a una lógica de profesionalización continua.

El hecho de que ninguna participante haya elegido la opción de recibir capacitación semanal revela un criterio realista y consciente de la disponibilidad de tiempo y los ritmos de la vida cotidiana. Muchas militantes enfrentan barreras derivadas de la doble o triple jornada, las dinámicas de cuidado familiar, las distancias territoriales y la carga laboral. Por ello, la preferencia por capacitaciones mensuales o bimestrales sugiere que la periodicidad ideal debe equilibrar la frecuencia con la posibilidad de asistencia efectiva, evitando la saturación o el desgaste. Este hallazgo aporta un criterio técnico que puede orientar al PAN a diseñar agendas formativas que sean accesibles, sostenibles y pertinentes.

En el contexto político de Durango, donde persisten rezagos en la profesionalización de liderazgos y una cultura política que históricamente ha privilegiado la improvisación y el aprendizaje empírico, la expectativa de capacitación recurrente representa una oportunidad estratégica. Implementar programas formativos con calendarios fijos y contenidos especializados puede consolidar liderazgos femeninos más preparados y con mayor legitimidad social. A su vez, esta dinámica contribuiría a revertir la percepción de que los espacios de decisión solo se heredan por afinidad o antigüedad, colocando el mérito y la actualización constante como un estándar de pertenencia.

El predominio de la respuesta mensual también proyecta una visión de mediano plazo: las mujeres panistas aspiran a que su formación no sea un trámite previo a la candidatura, sino un proceso de desarrollo continuo que las fortalezca a lo largo de sus carreras políticas. Atender esta demanda requiere que el partido consolide mecanismos de seguimiento, retroalimentación y evaluación de impacto, de modo que la capacitación no quede reducida a una actividad simbólica, sino que se convierta en una palanca de transformación organizacional y de fortalecimiento democrático en el ámbito local.

Pregunta 25

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

Las respuestas reflejan una serie de propuestas críticas e innovadoras para incentivar la participación de mujeres panistas en procesos de capacitación dentro del estado de Durango. Las mujeres que participaron en el estudio no demandan únicamente acceso a talleres o formación técnica, sino un replanteamiento profundo del valor político de capacitarse. Un primer grupo de respuestas plantea que el incentivo más potente es la certeza de que la capacitación tenga consecuencias tangibles, como la posibilidad de competir por cargos de elección o dirección partidista. Esto revela una necesidad de institucionalizar la meritocracia en los procesos internos, cerrando brechas entre el conocimiento adquirido y el acceso real a posiciones de decisión.

Una segunda línea de propuestas apunta a la descentralización territorial de la oferta formativa. Múltiples respuestas subrayan la urgencia de que las capacitaciones lleguen a las demarcaciones, no solo por razones logísticas, sino como una medida de justicia territorial. En Durango, la centralización de las actividades en la capital ha profundizado la exclusión de liderazgos femeninos emergentes en zonas rurales o de difícil acceso. Proveer transporte, cubrir viáticos o programar sesiones en fines de semana son soluciones concretas que abonan a la equidad de condiciones para todas las militantes, independientemente de su ubicación geográfica o situación laboral.

Otro bloque de incentivos propuestos tiene un componente simbólico y cultural: el reconocimiento. Las participantes mencionan como motivación el hecho de que se tome en cuenta su trayectoria de capacitación al momento de elegir candidatas, se certifique su formación o se les invite a ser ellas mismas capacitadoras. Esto implica avanzar hacia un modelo de liderazgo intergeneracional que premie el esfuerzo formativo y promueva a mujeres preparadas como referentes dentro del partido. La confianza, la escucha activa, y la personalización de las convocatorias también se mencionan como factores que podrían motivar una participación más robusta.

El análisis también revela la necesidad de resignificar el espacio formativo como un lugar no solo técnico, sino de empoderamiento personal y colectivo. Varias mujeres destacaron la importancia de sentir que son escuchadas, que sus propuestas son valoradas, y que su participación tiene un impacto directo en la vida política local. Esta perspectiva pone sobre la mesa que la capacitación no puede entenderse solo como transferencia de conocimientos, sino como un proceso de construcción de ciudadanía crítica y activa. Por ello, cualquier diseño de incentivos deberá integrar no solo componentes logísticos y normativos, sino también vínculos afectivos, reconocimiento político y sentido de pertenencia.

Pregunta 26

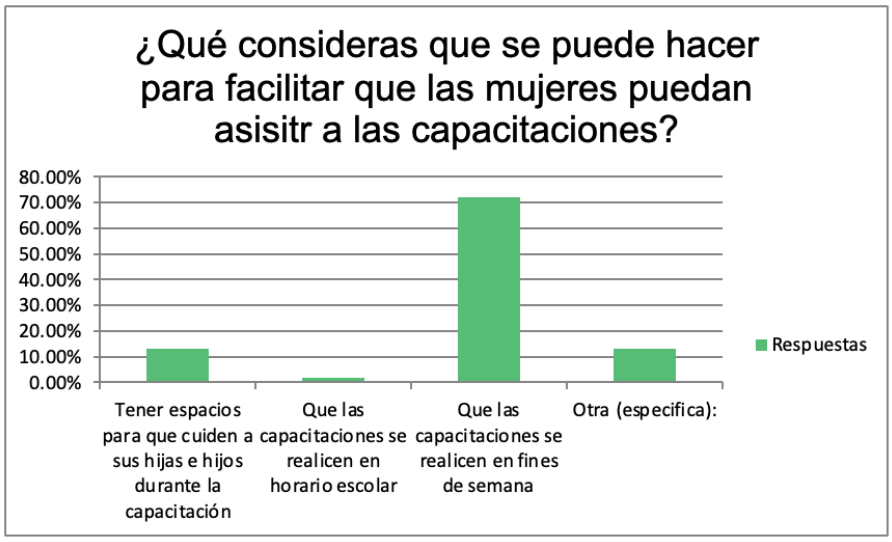
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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	12.96%	7
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	1.85%	1
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	72.22%	39
Otra (especifica):	12.96%	7
	Respuestas	**54**
	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

Las respuestas de las militantes que participaron en el estudio revelan una demanda clara y estratégica: flexibilizar las condiciones de acceso a la capacitación política para garantizar una participación efectiva y sostenida de las mujeres en la vida interna del PAN en Durango. La opción de realizar las capacitaciones en fines de semana concentra el mayor consenso (72.22 %), lo cual refleja no sólo una preferencia logística, sino una necesidad concreta ante los múltiples roles que asumen muchas de ellas como madres, trabajadoras y lideresas comunitarias. Esta elección tiene un trasfondo estructural: las mujeres enfrentan una distribución desigual del tiempo y las tareas de cuidado, que limita su disponibilidad en horarios laborales convencionales.

Otro aspecto relevante es la necesidad de infraestructura de apoyo para el cuidado de hijas e hijos durante las sesiones de capacitación, opción respaldada por el 12.96 % de las participantes. Este dato cobra fuerza cuando se contextualiza en la realidad local: muchas de las militantes provienen de demarcaciones con baja oferta de servicios públicos, lo que multiplica las barreras para que puedan asistir. En este sentido, facilitar espacios seguros de cuidado infantil en los eventos del partido podría no sólo mejorar la asistencia, sino convertirse en un símbolo de compromiso institucional con una agenda de género práctica, más allá del discurso.

Las propuestas específicas que acompañan las respuestas de opción múltiple introducen ideas innovadoras y adaptadas al contexto territorial de Durango. Se plantea la descentralización de las sedes de capacitación hacia demarcaciones y comunidades más accesibles, así como la implementación de esquemas híbridos o

virtuales, que reduzcan costos y tiempos de traslado. También se sugiere programar actividades por las tardes o los sábados, considerando que muchas de las militantes tienen responsabilidades laborales o administrativas durante la semana. Esta flexibilidad operativa es clave para construir una política de formación que no reproduzca los mismos mecanismos de exclusión que históricamente han marginado a las mujeres de la toma de decisiones.

El reto para la estructura del PAN en Durango es adoptar una visión de capacitación centrada en las condiciones reales de vida de las mujeres militantes. No se trata solo de modificar horarios, sino de reconfigurar todo el diseño pedagógico y logístico para responder a una lógica de inclusión con justicia territorial y de género. Apostar por la formación continua de las mujeres bajo estas condiciones no solo fortalecerá sus liderazgos, sino que abrirá un horizonte para una militancia más cohesionada, representativa y comprometida con la transformación del partido desde lo local.

Pregunta 27

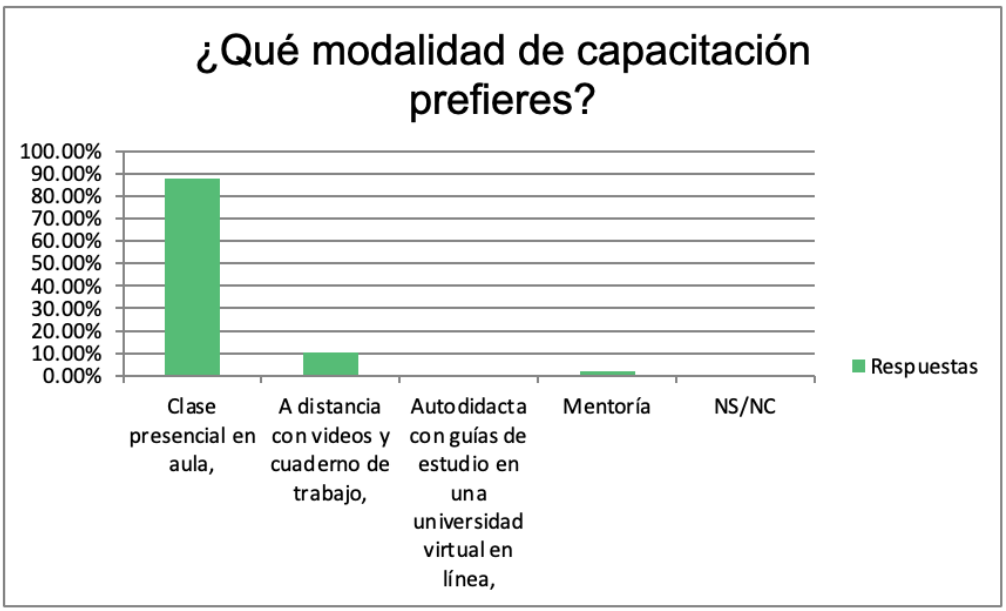
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	87.71%	50
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	10.53%	6
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	0.00%	0
Mentoría	1.75%	1
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**57**
	Omisiones	**3**

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

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



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

Un 87.71 % opta por las clases en aula como el mecanismo ideal para su formación, lo cual debe leerse más allá de una preferencia técnica: representa una apuesta por el acompañamiento directo, la interacción social, el fortalecimiento de redes entre pares y el reconocimiento institucional. En el contexto de Durango, donde muchas mujeres residen en demarcaciones alejadas de la capital, esta elección también expresa una necesidad de acercamiento real del partido a los territorios.

Este resultado pone en tensión la narrativa de virtualización generalizada en procesos de formación política. Si bien los modelos en línea pueden ser útiles en ciertos contextos, el 0 % de preferencia hacia el modelo autodidacta virtual indica una falta de condiciones materiales, tecnológicas o culturales para que este tipo de capacitación sea eficaz entre las militantes panistas de Durango. El limitado acceso a conectividad, así como la sobrecarga de actividades domésticas y laborales que dificultan la autogestión del aprendizaje, son factores estructurales que inciden negativamente en la viabilidad de esta modalidad.

La opción a distancia con videos y cuadernos de trabajo sólo obtuvo un 10.53 % de respaldo, lo cual sugiere que, si bien existen grupos que pueden beneficiarse de soluciones híbridas, estas deben ser complementarias y no sustitutivas del modelo presencial. Este hallazgo debe guiar a las instancias formadoras del PAN en Durango a repensar el diseño metodológico de sus programas, priorizando modelos didácticos situados, adaptados a las realidades comunitarias y centrados en la

interacción pedagógica en vivo, incluso si ello implica implementar esquemas regionales descentralizados.

En suma, la preferencia por la capacitación presencial refleja tanto un deseo de profesionalización como una demanda de reconocimiento colectivo. Para las mujeres panistas de Durango, formarse políticamente no es solo adquirir conocimientos, sino construir legitimidad, pertenencia y voz dentro de un partido que aún mantiene inercias de exclusión. Apostar por una modalidad que favorezca el encuentro directo puede convertirse en un catalizador clave para fortalecer el liderazgo femenino con arraigo territorial y con perspectiva de género.

Pregunta 28

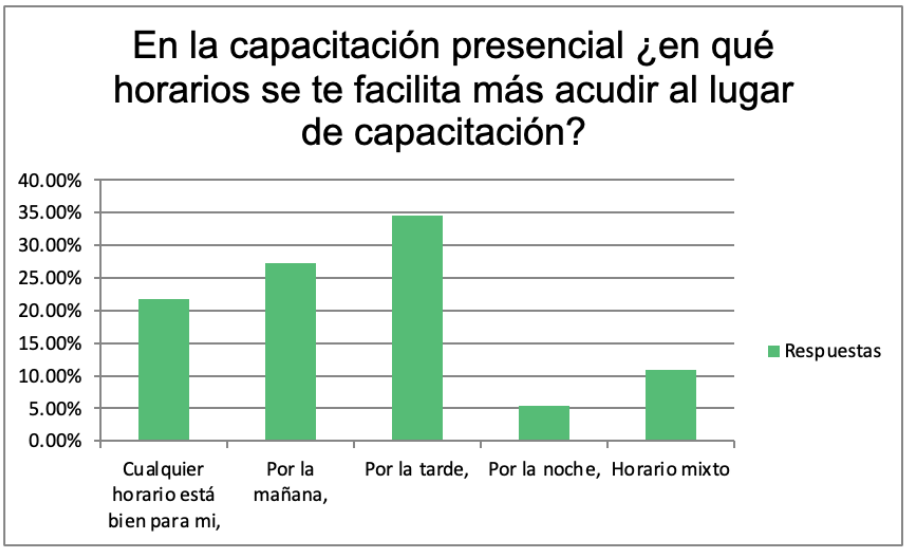
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	21.82%	12
Por la mañana,	27.27%	15
Por la tarde,	34.55%	19
Por la noche,	5.45%	3
Horario mixto	10.91%	6
	Respuestas	**55**
	Omisiones	**5**

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

El 34.55 % de las militantes que participaron en el estudio señalaron que el horario de la tarde les resulta más accesible, seguido por un 27.27 % que prefiere la mañana. Esta preferencia debe entenderse en función de los roles y jornadas múltiples que asumen muchas mujeres en Durango, particularmente aquellas que conjugan responsabilidades laborales, comunitarias y de cuidados familiares, lo cual restringe su disponibilidad en horarios convencionales.

El dato de que el 21.82 % de las mujeres respondió que cualquier horario es adecuado para ellas no debe interpretarse como flexibilidad total, sino como un indicador de disposición activa hacia la formación, siempre que existan condiciones logísticas mínimas. En contraste, la baja respuesta para horarios nocturnos (5.45 %) refleja tanto barreras de movilidad como posibles riesgos de seguridad, especialmente en regiones donde la infraestructura y el transporte público son limitados o inexistentes durante esas horas.

La opción de horario mixto fue seleccionada por el 10.91 %, lo cual sugiere que existe una franja de militantes dispuesta a combinar momentos formativos, siempre que se trate de esquemas predecibles y adaptables. Esta información permite vislumbrar la necesidad de modelos de capacitación flexibles, pero anclados a criterios territoriales y culturales. Es decir, el éxito de la formación no depende únicamente del contenido, sino también de su contextualización y accesibilidad.

Para el caso de Durango, establecer un patrón de capacitación que priorice sesiones vespertinas en días no laborables podría significar una mejora significativa en la asistencia y el rendimiento de las participantes. Este hallazgo debe guiar a las

instancias formadoras del PAN hacia esquemas que reconozcan la realidad cotidiana de sus militantes: mujeres que desean profesionalizarse políticamente pero que, sin apoyo estructural en el uso del tiempo, encuentran múltiples obstáculos para acceder a estas oportunidades.

Pregunta 29

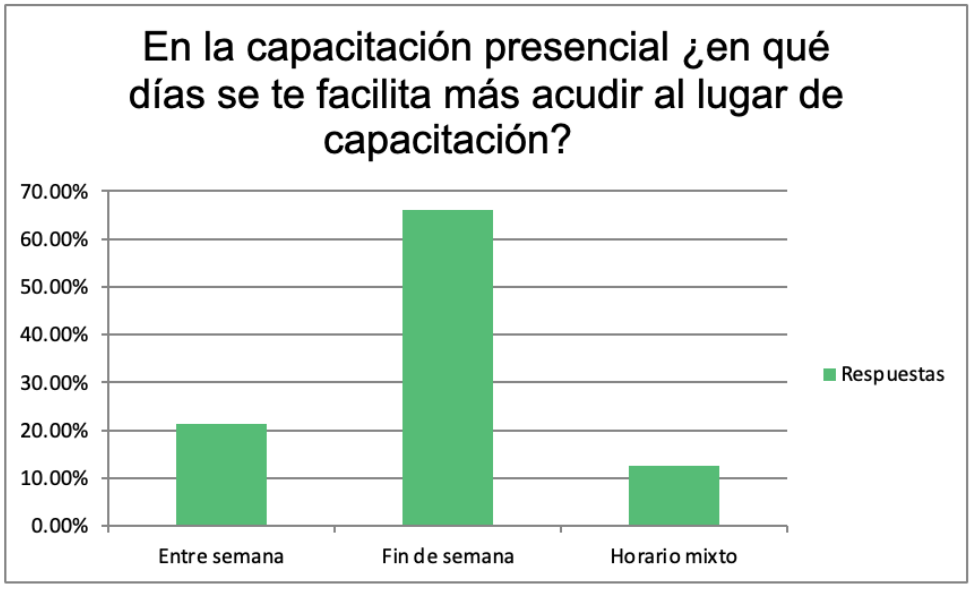
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	21.43%	12
Fin de semana	66.07%	37
Horario mixto	12.50%	7
	Respuestas	**56**
	Omisiones	**4**

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

Las respuestas demuestran que el 66.07 % de las participantes señaló que el fin de semana es el momento más adecuado para acudir a estos espacios formativos. Este hallazgo refleja con nitidez la estructura cotidiana de la mayoría de las mujeres panistas, quienes enfrentan limitaciones de tiempo entre semana por razones laborales, familiares o de movilidad territorial, especialmente en demarcaciones rurales o semirrurales.

El dato adquiere relevancia particular cuando se considera que apenas un 21.43 % de las mujeres señaló que los días hábiles son una opción viable para asistir a sesiones presenciales. Esta proporción, comparada con los casi dos tercios que optan por fines de semana, refuerza la necesidad de rediseñar la política de capacitación del PAN en Durango desde un enfoque de corresponsabilidad institucional y perspectiva de género. Es decir, no basta con ofrecer contenidos de calidad, si no se adaptan a las realidades materiales y de cuidado que enfrentan las mujeres militantes.

La preferencia por un “horario mixto” (12.5 %) —aunque minoritaria— también indica que existe una franja de militantes que valora la posibilidad de mayor flexibilidad para equilibrar sus obligaciones políticas, personales y profesionales. Esta respuesta puede leerse como una invitación a diseñar módulos híbridos o semipresenciales escalonados en distintos momentos del mes, incluyendo mecanismos de asistencia asincrónica que permitan continuidad sin poner en riesgo la participación.

En este sentido, la apuesta por fortalecer las capacidades de liderazgo político de las mujeres en Durango requiere transformar los dispositivos formativos en condiciones reales de accesibilidad. Programar capacitaciones presenciales en fines de semana no debe interpretarse como concesión, sino como una estrategia basada en evidencia para garantizar una participación sustantiva y sostenida. Esta lógica debe permear no solo a los calendarios de actividades, sino también al diseño territorial y presupuestal de la estrategia de formación política del partido.

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?

Una tendencia recurrente es la necesidad de fortalecer habilidades de oratoria, manejo de medios, imagen pública y comunicación estratégica. Estas competencias no solo se consideran fundamentales para los procesos electorales, sino también para incidir con legitimidad en la esfera pública y en espacios de toma de decisión. La preocupación por el “cómo comunicar” está claramente vinculada con el deseo de posicionar liderazgos femeninos con autonomía narrativa y voz propia frente a estructuras masculinizadas.

Por otra parte, el conocimiento técnico-administrativo destaca como una demanda sólida. Las militantes mencionaron temas como administración pública, contabilidad gubernamental, elaboración de reglamentos, rendición de cuentas y procesos de entrega-recepción. Esta orientación muestra una visión profesionalizada del ejercicio del poder: no se aspira solo a ocupar cargos, sino a desempeñarlos con eficacia, ética y conocimiento de la normatividad vigente. Esta disposición hacia una formación institucional sólida contrasta con estereotipos que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a carteras ejecutivas.

A nivel doctrinario, existe una clara intención por reconectar con los fundamentos ideológicos del PAN. Conceptos como “doctrina del partido”, “principios humanistas”, “ética política” o “disciplina positiva en familia para el bien común” emergen como pilares formativos que las participantes consideran esenciales no solo para construir identidad panista, sino para contrarrestar prácticas pragmáticas o clientelares que restan sentido político a la militancia. En el contexto duranguense, donde la polarización y la desafección política se han acentuado en algunas regiones, esta búsqueda de sentido ético en la acción política adquiere gran valor estratégico.

Asimismo, se reconoce una dimensión de género en la agenda de capacitación. Temas como liderazgo de la mujer, empoderamiento, equidad, resolución de conflictos, trabajo en equipo y derechos laborales no aparecen como añadidos, sino como demandas centrales. Las mujeres que participaron en el estudio manifiestan con claridad que la capacitación no debe ser solo instrumental, sino también transformadora: debe fortalecer capacidades técnicas y políticas, pero también derribar barreras estructurales que históricamente han invisibilizado su contribución. La apuesta por una formación integral en Durango es, por tanto, una apuesta por la renovación del liderazgo panista desde una perspectiva humanista, técnica y con profundo compromiso democrático.

Pregunta 31

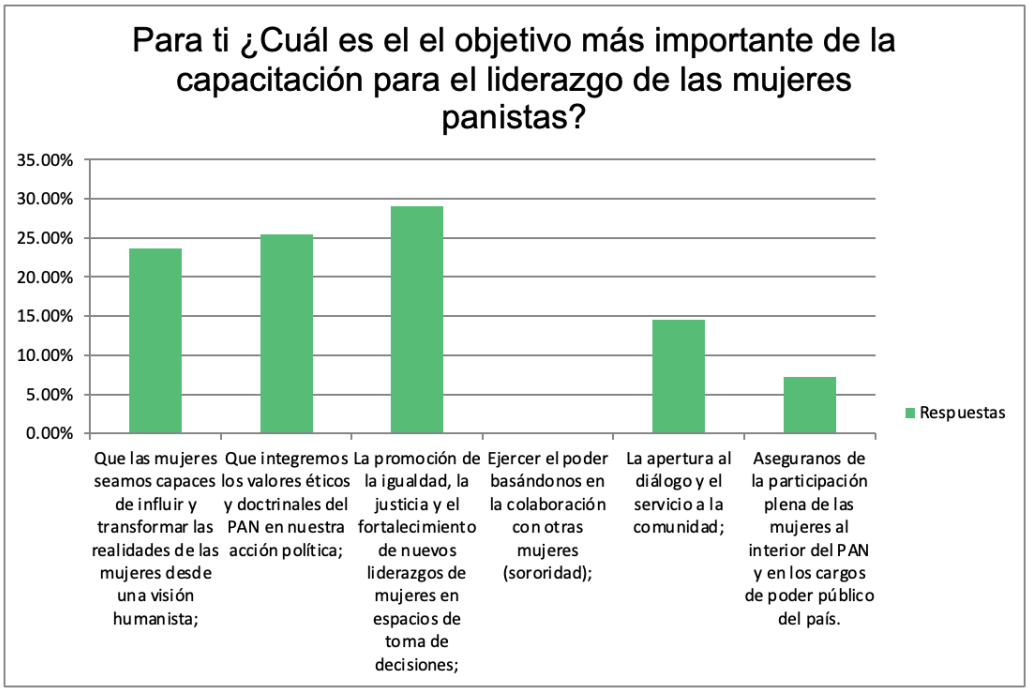
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	23.64%	13
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	25.45%	14
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	29.09%	16
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	14.55%	8
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	7.27%	4
	Respuestas	**55**
	Omisiones	**5**

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

Se observa que la opción más elegida —con un 29.09 %— apunta a la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones. Este resultado refleja una conciencia crítica sobre las brechas existentes al interior del PAN, donde el acceso de las mujeres a cargos de representación y dirección sigue limitado por dinámicas jerárquicas tradicionales y lógicas patriarcales encubiertas por una paridad meramente formal.

En segundo plano, aunque con fuerza significativa, aparece la importancia de integrar los valores éticos y doctrinarios del PAN en la acción política (25.45 %), lo cual evidencia que las militantes no están apostando únicamente por una inserción numérica en los espacios de poder, sino por una transformación profunda de las prácticas políticas. Este dato sugiere una voluntad de articular el liderazgo femenino con la mística humanista del partido, dando contenido ético al ejercicio de representación y diferenciándose de modelos pragmáticos o clientelares. En un contexto como el de Durango, donde los desafíos de credibilidad partidaria se han acentuado, esta orientación doctrinaria representa una oportunidad de renovación institucional desde el liderazgo de las mujeres.

Por otro lado, un 23.64 % de las participantes resalta como objetivo principal que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades de otras mujeres desde una visión humanista. Esta opción introduce una dimensión transformadora en la política, donde la capacitación no se limita al desarrollo de competencias técnicas, sino que se concibe como una herramienta para incidir en la vida cotidiana de las mujeres en sus comunidades. Tal visión promueve un liderazgo empático, arraigado en las necesidades territoriales y con capacidad de agencia desde lo local. Esta narrativa rompe con el modelo elitista de la representación política tradicional y pone en el centro la dimensión social del poder.

El resto de las opciones tuvo un peso menor. Resulta significativo que la sororidad como estrategia política directa no haya sido priorizada, así como tampoco la garantía de participación plena en cargos públicos, lo que podría interpretarse como una resignificación del liderazgo: más allá del acceso cuantitativo, las militantes están demandando una capacitación que sirva para ocupar espacios con capacidad transformadora, legitimidad ética y visión integral. Esta perspectiva refleja un momento de madurez política de las mujeres panistas en Durango, que no están pidiendo un lugar en la mesa solo por derecho, sino por su capacidad de liderazgo real, formación y compromiso con el bien común.

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,

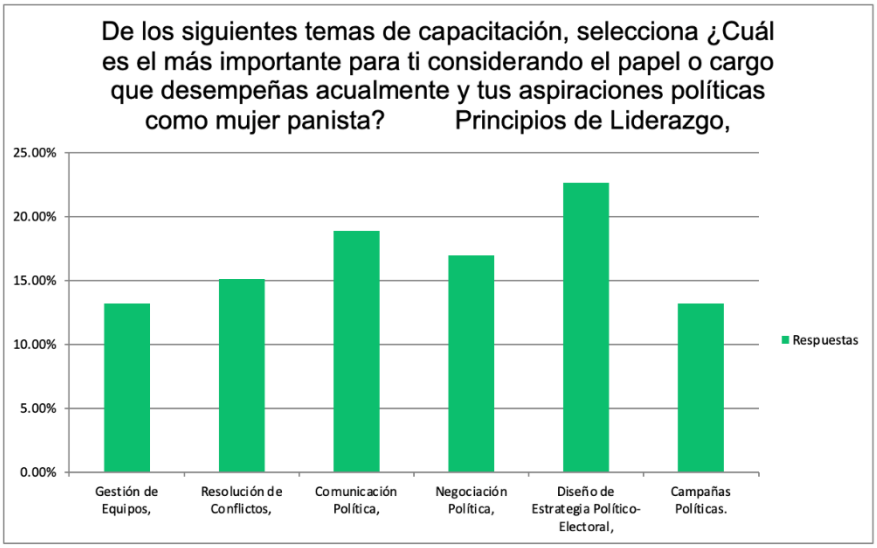
Tabla 29: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que

desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	13.21%	7
Resolución de Conflictos,	15.09%	8
Comunicación Política,	18.87%	10
Negociación Política,	16.98%	9
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	22.64%	12
Campañas Políticas.	13.21%	7
	Respuestas	**53**
	Omisiones	**7**

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

El análisis muestra una tendencia clara hacia el fortalecimiento de las habilidades estratégicas y comunicativas. El rubro con mayor preferencia fue el "Diseño de Estrategia Político-Electoral" con el 22.64 % de las respuestas, lo que revela una necesidad de profesionalización en herramientas concretas para la competencia electoral y el posicionamiento territorial. Esta preferencia refleja una conciencia de que, en contextos de alta competencia política como el duranguense, las mujeres

requieren formación técnica especializada para disputar con éxito los espacios de poder.

En segundo lugar, con un 18.87 %, se sitúa la "Comunicación Política", una elección que refuerza la percepción de que el liderazgo femenino debe no solo estar presente, sino ser visible, persuasivo y socialmente legitimado. En un entorno donde persiste una cultura política masculinizada y vertical, las mujeres que participaron reconocen que su capacidad de incidencia dependerá también de su dominio del discurso político y del manejo estratégico de su imagen pública. La comunicación, entendida como herramienta de poder, se convierte así en una vía para combatir estereotipos y disputar simbólicamente el espacio público.

Los temas de "Negociación Política" (16.98 %) y "Resolución de Conflictos" (15.09 %) también destacan como prioridades, lo cual señala que las militantes identifican que su ascenso o permanencia en estructuras partidarias no sólo depende de méritos individuales, sino de su capacidad para articular consensos, resistir tensiones internas y posicionarse como actores indispensables en la toma de decisiones. En un contexto donde los liderazgos locales están muchas veces marcados por la fragmentación o el control de grupos específicos, estas habilidades se tornan fundamentales para disputar legitimidad sin replicar prácticas de exclusión.
Aunque "Gestión de Equipos" y "Campañas Políticas" obtuvieron un porcentaje menor (13.21 %), su presencia es relevante: muestran que las participantes aspiran a liderar procesos colectivos y no solo a figurar en candidaturas. En Durango, donde las estructuras operativas del PAN requieren de liderazgos femeninos con visión territorial, estas competencias son clave para promover una participación política con enfoque organizativo, de base y sostenible. Las respuestas reflejan un perfil de militante que no sólo quiere capacitarse para ocupar un cargo, sino para transformar desde adentro la forma en que se ejerce el poder.

Pregunta 33

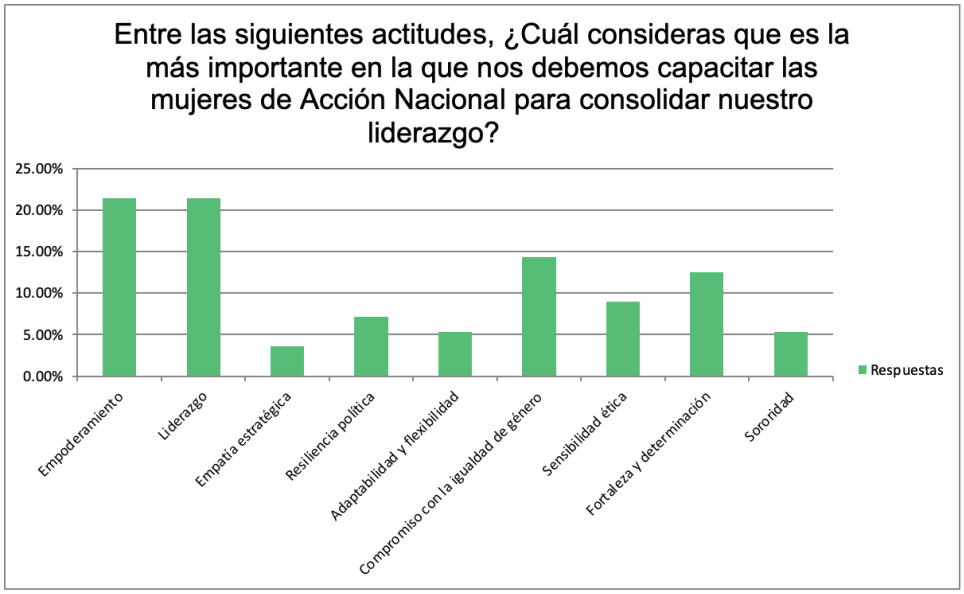
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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	21.43%	12
Liderazgo	21.43%	12
Empatía estratégica	3.57%	2
Resiliencia política	7.14%	4
Adaptabilidad y flexibilidad	5.36%	3
Compromiso con la igualdad de género	14.29%	8
Sensibilidad ética	8.93%	5
Fortaleza y determinación	12.50%	7
Sororidad	5.36%	3
	Respuestas	**56**
	Omisiones	**4**

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

Gráfica 27: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?



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

El análisis revela que tanto el **empoderamiento** como el **liderazgo** fueron considerados por igual como las actitudes prioritarias en las que las mujeres de Acción Nacional deben capacitarse para consolidar su liderazgo político en Durango, con un 21.43 % cada una. Esta coincidencia refleja una toma de conciencia colectiva sobre la necesidad de fortalecer tanto la autoconfianza como la capacidad efectiva de conducir, incidir y tomar decisiones en contextos partidistas marcados por estructuras tradicionalmente masculinizadas. En un entorno como el duranguense, donde los liderazgos suelen ser patrimonialistas y jerárquicos, estas actitudes representan herramientas de emancipación y transformación estructural.

En tercer lugar destaca el **compromiso con la igualdad de género** (14.29 %), lo que indica que las militantes no conciben el liderazgo femenino como un simple acceso a puestos, sino como un proceso que debe acompañarse de principios transformadores. Esta actitud muestra una dimensión ética y política del liderazgo que busca romper con la simulación de paridad y construir condiciones reales de justicia dentro del partido. El dato sugiere una demanda clara de transversalizar la perspectiva de género en todos los espacios de formación y toma de decisiones panista, especialmente en las demarcaciones donde persisten prácticas de exclusión y resistencia al cambio.

Otros elementos relevantes como la **fortaleza y determinación** (12.5 %) y la **sensibilidad ética** (8.93 %) fortalecen la idea de que el liderazgo femenino debe estar fundamentado tanto en la capacidad de enfrentar resistencias como en la integridad en la conducción política. En Durango, donde las mujeres suelen enfrentar dobles y triples jornadas, violencia simbólica y exclusión informal, estas actitudes se tornan esenciales para resistir y avanzar. No se trata solo de ocupar lugares, sino de hacerlo con una ética distinta, con legitimidad social y con un horizonte de transformación institucional.

Aunque otras actitudes como la **resiliencia política**, la **adaptabilidad**, la **sororidad** o la **empatía estratégica** obtuvieron porcentajes menores, su inclusión confirma que las militantes panistas de Durango reconocen la complejidad del ejercicio del poder en clave femenina. Estas respuestas plantean un modelo de liderazgo integral que va más allá del tecnicismo o la imagen, y que valora tanto las habilidades blandas como las convicciones firmes. El reto estratégico para el partido será diseñar programas de capacitación que no solo transmitan contenidos, sino que fortalezcan de manera sistémica estas actitudes y respondan al contexto específico que viven las mujeres en cada municipio del estado.

Pregunta 34

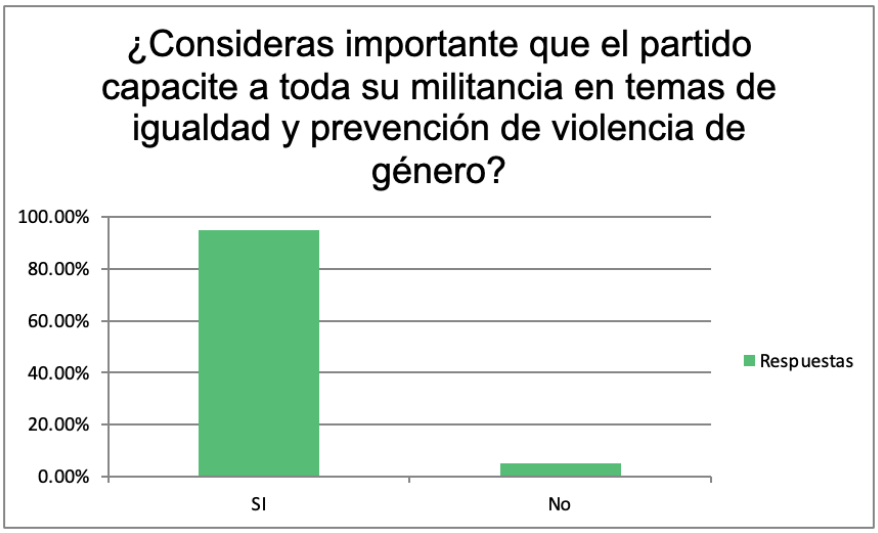
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	94.64%	53
No	5.36%	3
	Respuestas	**56**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El resultado evidenciado confirma una convicción casi unánime entre las militantes del PAN en Durango: el 94.64 % considera indispensable que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género. Este consenso no sólo refleja una demanda formativa, sino también una exigencia ética y política frente a contextos donde la violencia simbólica, estructural e institucional persiste como barrera para el desarrollo político de las mujeres. En un estado donde los entornos partidistas locales reproducen dinámicas verticales y patrimoniales, estas cifras revelan una alerta colectiva sobre la urgencia de transformar la cultura política interna.

La militancia femenina que participó en el estudio reconoce que los principios de igualdad sustantiva no pueden limitarse al discurso; requieren procesos formativos sistemáticos, integrales y con perspectiva de derechos humanos. La legitimidad del PAN frente a la ciudadanía y su propia base se encuentra estrechamente vinculada a su capacidad para erradicar prácticas discriminatorias y generar entornos seguros. De ahí que las capacitaciones no deben restringirse a las mujeres, sino extenderse a toda la estructura: dirigencias, militancia activa, cuerpos auxiliares y operadores políticos.

El dato adquiere aún mayor relevancia si se contextualiza en la realidad de Durango, donde la dispersión geográfica y la concentración de poder en las cabeceras municipales agudizan la desigualdad territorial en el acceso a la justicia y la participación política. Este respaldo mayoritario a la formación en igualdad de género interpela directamente a las instancias regionales del partido a generar mecanismos obligatorios, vinculantes y medibles, que contribuyan a prevenir la reproducción de violencia política en razón de género, tanto en los procesos internos como en las campañas y gobiernos.
Este nivel de consenso también representa una oportunidad estratégica para fortalecer la cohesión del partido desde una perspectiva humanista y de derechos. Al reconocer que la formación en igualdad y prevención de la violencia no es un tema exclusivo de mujeres, sino una base de civilidad democrática y liderazgo ético, el PAN en Durango podría posicionarse como una organización pionera en regenerar su vida interna. La alta disposición mostrada por las militantes exige a la dirigencia congruencia, voluntad política y capacidad institucional para convertir esta exigencia colectiva en política permanente.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas obtenidas revelan una conciencia crítica profundamente arraigada en su experiencia política y cotidiana. Varias respuestas subrayan que la violencia de género —en sus expresiones simbólicas, estructurales y directas— sigue presente tanto dentro como fuera del partido, lo cual reafirma que el PAN no es un espacio exento de las dinámicas patriarcales que afectan a las mujeres en los entornos públicos y privados. Esta percepción obliga a repensar la formación política no como un complemento, sino como una herramienta esencial de justicia partidaria.

El énfasis de muchas militantes en la persistencia del machismo dentro del PAN —y específicamente en sus estructuras municipales— apunta a una crítica sistémica que trasciende la visión individualista de la violencia. Se reconoce que el acceso equitativo a la participación política no es posible mientras prevalezca una cultura organizacional que normaliza la exclusión, el acoso o la invisibilización de las mujeres. En ese contexto, la capacitación no solo adquiere valor instrumental, sino

que se convierte en un mecanismo de transformación institucional, orientado a cerrar brechas históricas de desigualdad.

Destaca también el llamado a formar en valores éticos y humanistas como el respeto, la dignidad y la sororidad. Las participantes identifican con claridad que la igualdad no es solo un derecho, sino un principio político indispensable para regenerar la vida democrática del partido. Esta visión se articula con propuestas sobre reforzar desde la doctrina del PAN una formación congruente con su ideario humanista, como estrategia para blindar al partido frente a prácticas autoritarias o regresivas. También se hace hincapié en la importancia de enseñar a identificar y prevenir las múltiples formas de violencia, desde las más sutiles hasta las más agresivas, como herramienta para el empoderamiento colectivo.

Finalmente, el testimonio colectivo de las militantes da cuenta de una apuesta por la formación como espacio de seguridad, poder y transformación. Al señalar que muchas mujeres dentro del partido ni siquiera reconocen cuando están siendo violentadas, se pone sobre la mesa la urgencia de una pedagogía feminista que empodere desde el conocimiento y el autocuidado político. En este sentido, Durango presenta un diagnóstico potente que interpela a las dirigencias: la capacitación en igualdad y prevención de violencia de género no puede ser optativa ni marginal, debe ser un eje estructural y obligatorio en la construcción de liderazgos éticos, eficaces y verdaderamente democráticos.

Pregunta 36

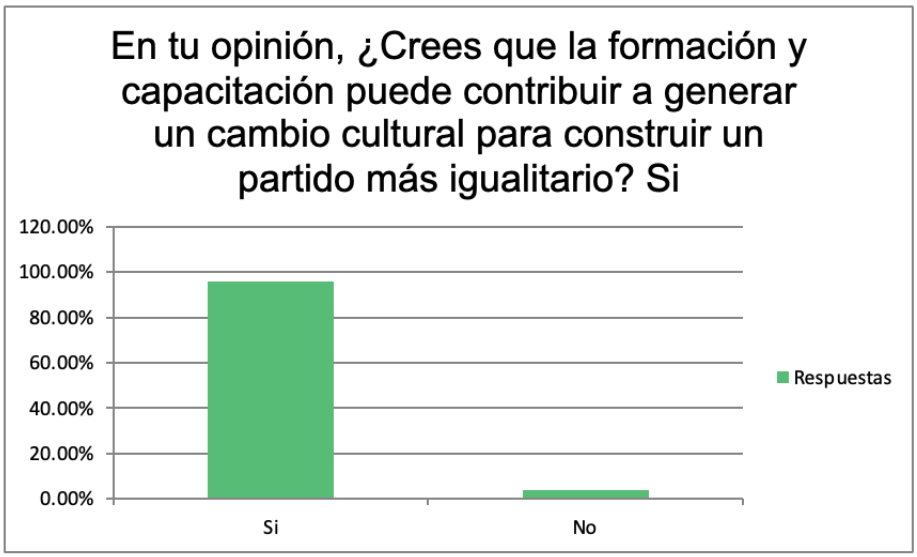
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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	96.08%	49
No	3.92%	2
	Respuestas	**51**
	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

El alto porcentaje de mujeres panistas en Durango que consideran que la formación y capacitación pueden contribuir a un cambio cultural hacia un partido más igualitario (96.08 %) evidencia una comprensión compartida sobre el papel transformador de los procesos educativos en la vida interna del PAN. Las militantes que participaron reconocen que el cambio institucional no depende únicamente de reformas estatutarias o cuotas numéricas, sino de una reconfiguración profunda en las prácticas, discursos y valores que rigen las relaciones de poder dentro del partido. Esta percepción alude a un horizonte de cambio no solo estructural, sino cultural.

El dato se vuelve especialmente relevante en el contexto duranguense, donde históricamente las estructuras partidistas han estado marcadas por dinámicas centralizadas, relaciones clientelares y liderazgos predominantemente masculinos. Desde esa realidad, la formación no es vista solo como una herramienta técnica, sino como un medio para democratizar el acceso a espacios de toma de decisiones y para legitimar nuevas formas de ejercer el liderazgo con perspectiva de género. Las mujeres que participaron en el estudio parecen visualizar la capacitación como una ruta para subvertir patrones tradicionales y generar nuevas narrativas políticas incluyentes.

El consenso mayoritario en torno a esta afirmación permite delinear una agenda estratégica clara para el PAN en Durango: invertir de manera decidida en programas formativos que no solo fortalezcan habilidades técnicas, sino que apunten a la

transformación cultural del partido desde dentro. La formación en liderazgo ético, sororidad, comunicación política con enfoque de género y resolución de conflictos se perfila como una palanca para abrir paso a liderazgos más representativos y cercanos a la realidad social de las mujeres panistas en las regiones y demarcaciones.

Este resultado también interpela a las dirigencias partidarias a asumir un rol pedagógico activo, donde la capacitación deje de ser un acto protocolario y se convierta en un proceso permanente, con mecanismos de evaluación, seguimiento y reconocimiento. En un entorno como el de Durango, donde las brechas territoriales y de género persisten, la capacitación debe ser comprendida como un componente estructural de la vida política del PAN, no solo para “formar candidatas”, sino para transformar las condiciones de base que impiden que más mujeres ejerzan plenamente sus derechos dentro del partido.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas vertidas por las militantes que participaron en el estudio revelan una convicción compartida: la capacitación no solo es un mecanismo técnico de aprendizaje, sino una herramienta de transformación política y cultural dentro del Partido Acción Nacional en Durango. La mayoría de los testimonios apuntan a que, mediante el fortalecimiento del conocimiento, se pueden superar barreras estructurales que históricamente han marginado a las mujeres dentro del quehacer político. La capacitación es percibida como una vía para empoderar, fomentar la seguridad discursiva, y romper con los miedos que han limitado la participación activa de muchas mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Este enfoque se articula con una preocupación constante por generar condiciones de igualdad sustantiva en el partido. Varias participantes enfatizan que, para que los liderazgos femeninos tengan presencia real y no simbólica, es fundamental que se construyan procesos de aprendizaje donde mujeres y hombres comprendan la importancia de la equidad de género, el respeto mutuo y la colaboración intergeneracional. La capacitación, en este sentido, es también un dispositivo para sensibilizar, desnormalizar prácticas excluyentes, y construir una cultura organizacional que valore los aportes de las mujeres desde un enfoque humanista.

El componente formativo también es entendido como una oportunidad para abrir el camino a nuevas generaciones de mujeres panistas. Algunas respuestas destacan la importancia de formar cuadros con principios éticos firmes, con visión doctrinaria clara, y con capacidad de incidencia en el territorio. Este punto resulta clave para el contexto sociopolítico de Durango, donde las brechas territoriales y las dinámicas centralistas aún obstaculizan el ascenso de liderazgos femeninos fuera de la capital estatal. Capacitarse representa entonces una forma de legitimar su participación,

demostrar competencia y acceder a puestos que antes les eran vedados por razones culturales o estructurales.

Desde esta perspectiva, la capacitación se convierte en un acto político en sí mismo: aprender, compartir saberes y adquirir herramientas es una forma de resistencia ante estructuras que perpetúan la desigualdad. Las mujeres que participaron en el estudio reivindican su derecho a estar preparadas, no solo para defender sus posiciones, sino para proponer proyectos viables, liderar con visión, y transformar el partido desde adentro. La transformación cultural que se demanda no será posible sin un esfuerzo sostenido de formación, pero sobre todo, sin una voluntad institucional real por convertir esa formación en poder efectivo para las mujeres panistas de Durango.

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	28.85%	15
No	53.85%	28
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	17.31%	9
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**8**

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

El análisis refleja que un 28.85 % de las mujeres que participaron en el estudio perciben haber experimentado este tipo de violencia, lo cual es una cifra alarmante considerando que se trata de un entorno político que debería garantizar condiciones equitativas de participación. Esta proporción sugiere la persistencia de prácticas discriminatorias y mecanismos de exclusión simbólica y estructural hacia las mujeres que ejercen liderazgo o aspiran a ocupar espacios de decisión dentro del PAN.

El dato más alto, correspondiente al 53.85 % de las militantes que indican no haber vivido violencia política de género, debe leerse con cautela. La normalización de la violencia, la falta de mecanismos claros de identificación y denuncia, y la baja institucionalización de procesos de atención, pueden estar invisibilizando situaciones reales de acoso, discriminación o bloqueos sistémicos. La respuesta “prefiero no responder” (17.31 %) también refuerza esta hipótesis, ya que puede reflejar temor a represalias, desconfianza institucional o una carga emocional no resuelta asociada a la violencia vivida.

Resulta significativo que ninguna de las participantes haya indicado desconocer el concepto de violencia política por razones de género. Este hecho podría interpretarse como un avance en los procesos de sensibilización sobre el tema, aunque la sola conciencia conceptual no garantiza el reconocimiento pleno ni la denuncia efectiva de estas violencias. En un entorno como Durango, donde los liderazgos femeninos han enfrentado históricamente barreras para consolidarse, esta problemática debe abordarse de manera sistemática y con políticas internas

que no se limiten a la sanción, sino que apunten a la prevención, reparación y transformación institucional.

La violencia política de género no solo limita las trayectorias de liderazgo de las mujeres, sino que reproduce una cultura partidista jerárquica, excluyente y patriarcal. El reto para el PAN en Durango es construir un entorno que no tolere ni minimice estas experiencias. Esto implica establecer mecanismos formales de atención, protocolos de prevención, canales de denuncia seguros, y sobre todo, una narrativa política que dignifique la participación de las mujeres y coloque el respeto, la equidad y la sororidad como valores estructurantes del partido.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

Las experiencias de violencia política de género compartidas por las militantes panistas de Durango en este bloque narrativo evidencian dinámicas profundamente arraigadas de exclusión, deslegitimación y abuso de poder al interior de las estructuras partidistas. Las mujeres que participaron en el estudio describen escenarios donde su participación ha sido sistemáticamente obstaculizada: se les asignan candidaturas no competitivas, se les excluye de decisiones estratégicas, y se privilegia la participación masculina, incluso mediante alianzas informales que refuerzan la hegemonía patriarcal en los espacios de poder. Esta marginación estructural no solo limita sus trayectorias políticas, sino que vulnera su derecho a una participación efectiva y en condiciones de igualdad.

Los relatos apuntan a una violencia que no siempre se expresa en formas físicas o explícitas, sino que se manifiesta en tratos diferenciados, gritos en público, omisiones deliberadas en reuniones, exclusión de oportunidades y agresiones verbales disfrazadas de competencia política. Un caso particularmente grave refiere a la agresión verbal dentro del Comité Directivo Municipal (CDM), donde la falta de intervención institucional agudiza la percepción de impunidad. Otro testimonio denuncia una doble discriminación: por razones de género y por relación conyugal, revelando los sesgos que aún prevalecen en la vida orgánica del partido.

Destaca también la violencia ejercida por mujeres en posiciones de jerarquía, lo que pone en evidencia que las prácticas misóginas no siempre responden a una lógica exclusivamente masculina, sino a una cultura organizacional que reproduce modelos verticales, autoritarios y discriminatorios, independientemente del género de quien ocupa el poder. Este fenómeno obliga a repensar las estrategias de formación interna desde una perspectiva que no solo busque aumentar la participación de mujeres, sino transformar las relaciones de poder en todos los niveles del partido.
Desde esta lectura contextualizada, se vuelve urgente institucionalizar mecanismos de atención a la violencia política de género que sean accesibles, confidenciales y con capacidad resolutiva. Además, es indispensable profesionalizar los liderazgos

locales con perspectiva de derechos humanos y género, romper las inercias de impunidad, e incorporar indicadores de igualdad en los procesos de selección de candidaturas, asignación de espacios y distribución de recursos. La transformación cultural y política del PAN en Durango no será viable sin el reconocimiento claro de estas violencias y su erradicación con voluntad política sostenida.

Pregunta 40

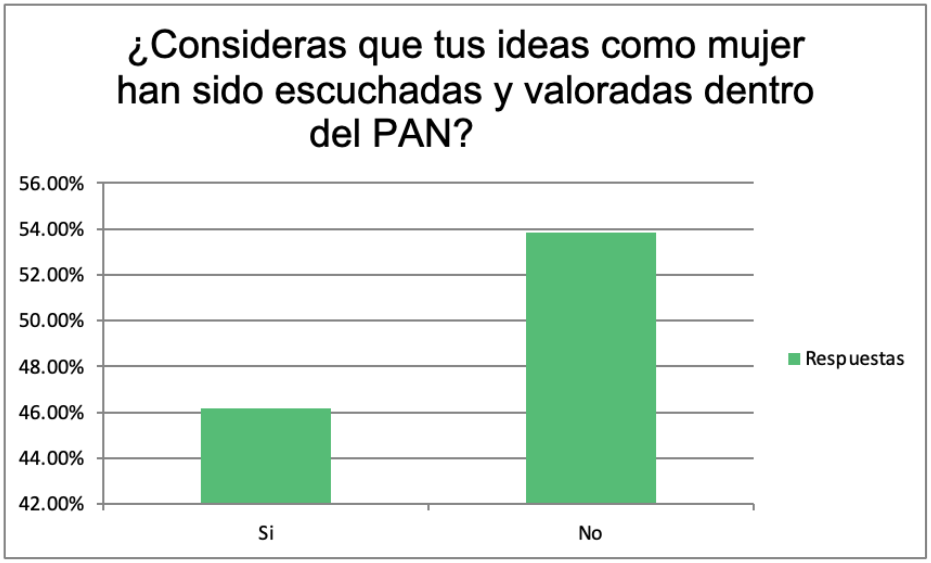
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	46.15%	24
No	53.85%	28
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**8**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta muestran una percepción dividida entre las militantes panistas de Durango respecto al reconocimiento de sus aportaciones dentro del partido. El 53.85 % considera que sus ideas no han sido escuchadas ni valoradas, mientras que el 46.15 % afirma lo contrario. Esta tensión refleja una realidad donde coexisten avances parciales en la inclusión de voces femeninas y, al mismo tiempo, persistencia de prácticas que minimizan o deslegitiman su participación sustantiva. La brecha no solo evidencia rezagos estructurales, sino también una demanda activa por mayor legitimidad en la interlocución política.

En el contexto duranguense, donde las dinámicas partidistas suelen estar influenciadas por estructuras centralizadas y jerarquías masculinizadas, el reconocimiento de las propuestas de las mujeres se convierte en un indicador clave de democratización interna. Que una mayoría relativa de militantes exprese sentirse no escuchada implica un déficit en los mecanismos de participación efectiva, particularmente en espacios de toma de decisiones. Esto no necesariamente responde a la ausencia de canales formales, sino a una cultura interna que aún no reconoce plenamente la capacidad transformadora del liderazgo femenino.

La percepción de no ser escuchadas incide directamente en el sentido de pertenencia, la motivación para participar y la sostenibilidad del liderazgo político de las mujeres. Cuando las propuestas no trascienden, o cuando se perciben como simbólicas más que vinculantes, se socava la construcción de una militancia crítica, propositiva y estratégica. Además, esta situación desalienta la formación de nuevas liderazgos emergentes que podrían renovar la vida partidista con enfoques innovadores y más inclusivos.

Superar esta barrera implica no solo abrir más espacios de diálogo, sino replantear los modelos de deliberación política con perspectiva de género. Es necesario diseñar metodologías internas que garanticen la inclusión sustantiva de las ideas provenientes de mujeres militantes, independientemente de su jerarquía orgánica o territorial. La cultura del reconocimiento, acompañada de una política interna de corresponsabilidad y equidad, debe ser asumida como estrategia estructural para consolidar un PAN más representativo, igualitario y competitivo en Durango.

Pregunta 41

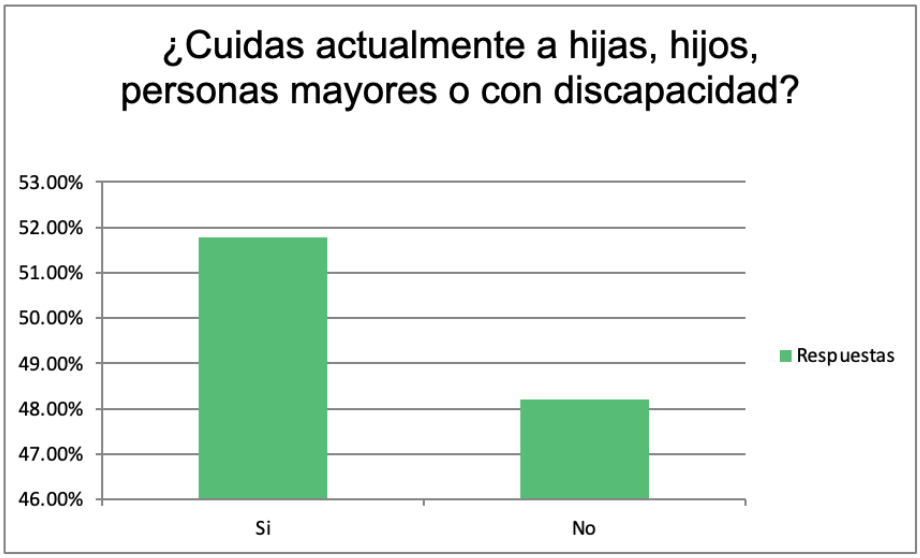
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	51.79%	29
No	48.21%	27
	Respuestas	**56**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Los datos presentados revelan que el 51.79 % de las mujeres que participaron en el estudio en Durango actualmente realiza tareas de cuidado de hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, mientras que el 48.21 % no lo hace. Esta ligera mayoría evidencia un componente estructural clave que atraviesa la vida cotidiana de muchas militantes: la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, que históricamente ha sido asumido por las mujeres y que impacta directamente en su disponibilidad para el activismo, la formación política y el ejercicio de cargos dentro del partido.

En el contexto sociopolítico de Durango, donde predominan estructuras familiares tradicionales y redes comunitarias limitadas, las tareas de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Esta realidad no solo condiciona el tiempo y los recursos que pueden destinar a la vida política, sino que también introduce una desigualdad de base en el acceso a espacios de toma de decisiones. Al no reconocerse institucionalmente esta carga, se profundiza la brecha entre la militancia formal y la participación sustantiva de las mujeres.

Este dato debe ser interpretado no solo desde la óptica de la conciliación entre la vida pública y privada, sino también como una alerta para reestructurar las estrategias de formación y participación política dentro del PAN. Si más de la mitad de las mujeres militantes son responsables de cuidados, cualquier programa de capacitación o liderazgo debe considerar horarios flexibles, opciones de apoyo logístico (como espacios de cuidados temporales) y formatos híbridos que permitan su inclusión efectiva. No hacerlo representa no solo una omisión práctica, sino una forma de exclusión sistémica.

Integrar una perspectiva de corresponsabilidad social del cuidado en la política partidista implica reconocer que la participación política no ocurre en el vacío. La militancia femenina requiere condiciones materiales para desplegarse con plenitud. Asumir este compromiso como parte del diseño estratégico del partido en Durango no solo respondería a una demanda de justicia de género, sino que fortalecería la vida democrática interna, al permitir que las mujeres ejerzan su liderazgo sin estar condicionadas por las estructuras que históricamente las han marginado.

Pregunta 42

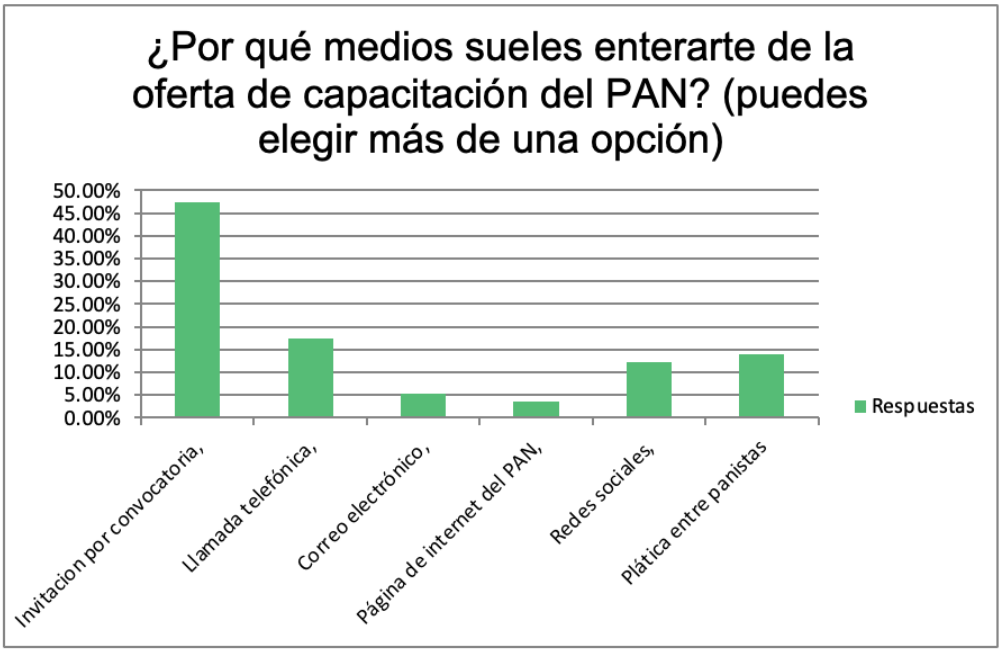
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	47.37%	27
Llamada telefónica,	17.54%	10
Correo electrónico,	5.26%	3
Página de internet del PAN,	3.51%	2
Redes sociales,	12.28%	7
Plática entre panistas	14.04%	8
	Respuestas	**57**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis demuestra que la mayor difusión de la oferta de capacitación revela una dependencia significativa de medios tradicionales, con la invitación por convocatoria como el mecanismo predominante (47.37 %). Esta prevalencia sugiere que la estructura institucional sigue siendo la vía más confiable para muchas mujeres panistas, aunque también puede evidenciar la rigidez y centralización de la comunicación interna, lo cual limita el alcance territorial y generacional de la información, especialmente en comunidades más alejadas de los centros de decisión.

En términos de innovación y conectividad, llama la atención la baja eficacia de herramientas digitales institucionales como el correo electrónico (5.26 %) y la página web del partido (3.51 %), lo que plantea desafíos en términos de alfabetización digital, acceso a internet, y confianza en plataformas oficiales. Este bajo impacto digital refleja un desfase entre las estrategias tecnológicas de difusión y las realidades de acceso y uso en demarcaciones duranguenses, donde muchas mujeres enfrentan barreras técnicas o estructurales para acceder de manera continua a plataformas digitales.

Por otro lado, medios alternativos como la plática entre panistas (14.04 %) y las redes sociales (12.28 %) indican que la socialización política continúa teniendo un

componente comunitario y relacional importante. Este dato abre una oportunidad para revalorizar los liderazgos territoriales femeninos como nodos de distribución de información, especialmente en contextos donde las mujeres fungen como referentes vecinales o promotoras naturales del partido. La capacitación, en este sentido, no solo debe diseñarse desde la lógica de la oferta, sino desde los circuitos cotidianos de comunicación informal donde circula la motivación política.

La combinación de estrategias institucionales con mecanismos más accesibles y contextualizados es indispensable para construir una política de formación verdaderamente inclusiva. Para ello, el PAN en Durango debe fortalecer la descentralización de su oferta formativa, incorporar campañas de difusión segmentadas por región y perfil generacional, y crear alianzas con liderazgos locales que funcionen como multiplicadoras de información. Solo así se podrá superar la brecha entre la existencia de oportunidades de formación y su aprovechamiento efectivo por parte de las militantes.

Pregunta 43

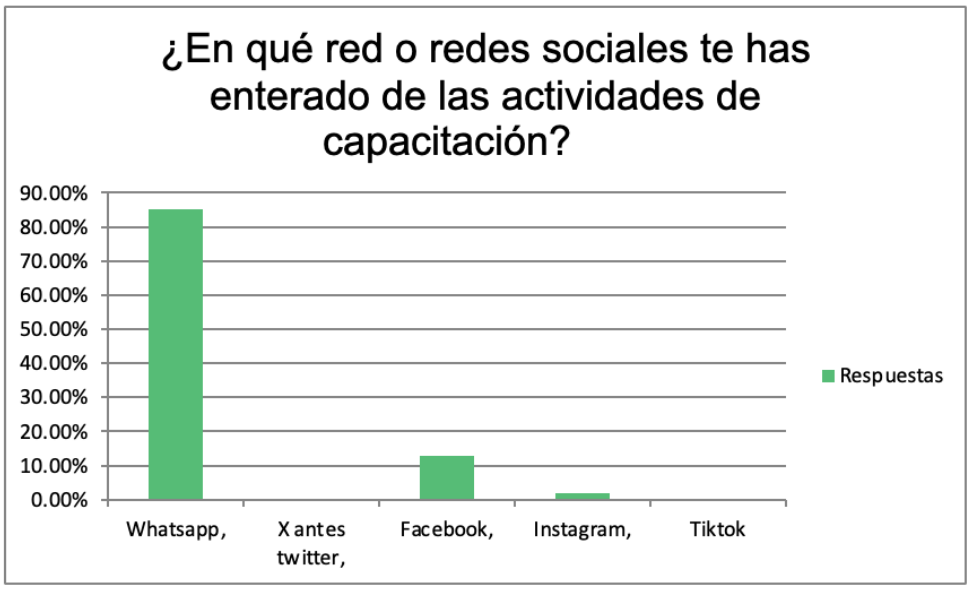
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	85.19%	46
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	12.96%	7
Instagram,	1.85%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**54**
	Omisiones	**6**

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 análisis revela que WhatsApp es, con un 85.19 % de menciones, la herramienta de comunicación predominante entre las militantes panistas en Durango. Este hallazgo es coherente con las dinámicas socioterritoriales del estado, donde las estructuras comunitarias, familiares o de afinidad política se organizan en grupos cerrados con una alta frecuencia de interacción. WhatsApp, al ser una plataforma accesible y de uso cotidiano, se posiciona como un canal de difusión inmediato, flexible y con alto grado de confianza interpersonal.

Facebook, con un 12.96 %, ocupa un lugar significativamente menor, lo que sugiere que, aunque sigue siendo una red social relevante para difusión política, su impacto en términos de convocatoria e interacción directa en procesos de capacitación es limitado frente a las comunicaciones más directas y personalizadas. La presencia marginal de Instagram (1.85 %) y la ausencia total de plataformas como X (antes Twitter) y TikTok muestran que los públicos meta de estas capacitaciones aún no responden a una lógica digital de consumo de información audiovisual breve o a debates públicos abiertos, lo cual es consistente con una militancia tradicional que prioriza canales de confianza y privacidad.

La baja diversificación en el uso de redes también visibiliza una oportunidad estratégica: incorporar contenidos de formación en formatos breves, accesibles y adaptados a plataformas como WhatsApp o Facebook podría aumentar la cobertura y el impacto. Esta acción debe acompañarse de una alfabetización digital con perspectiva de género, que permita a las militantes reconocer, apropiarse y aprovechar los entornos digitales como herramientas de empoderamiento, interlocución política y aprendizaje continuo.
Desde una perspectiva institucional, es urgente que el PAN en Durango fortalezca su sistema de comunicación digital descentralizada con enfoque territorial. Esto implica mapear liderazgos locales que funcionen como nodos digitales, diversificar los formatos de contenido y fomentar redes de transmisión basadas en confianza, horizontalidad y pertinencia regional. Tal estrategia no sólo mejoraría el alcance de las actividades de capacitación, sino que también consolidaría el sentido de pertenencia, autonomía y agencia de las mujeres panistas en el ecosistema político digital.

Pregunta 44

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

La difusión de las actividades de capacitación en el PAN, de acuerdo con las respuestas de las militantes en Durango, requiere de una transformación estructural en los mecanismos de comunicación política interna. Las respuestas evidencian que el canal más valorado es WhatsApp, ya sea mediante grupos creados para convocatorias, invitaciones directas de dirigencias o difusión informal entre militantes. Esta preferencia no solo habla de una cultura digital centrada en la inmediatez y la familiaridad, sino también de la necesidad de fortalecer los vínculos de confianza que las militantes priorizan para acceder a la vida activa del partido.

Una constante que emerge de las recomendaciones es la urgencia de ampliar y despersonalizar la difusión. Diversas mujeres que participaron en el estudio señalaron que las convocatorias a menudo se realizan de manera selectiva, privilegiando a grupos cercanos a las dirigencias municipales o regionales. Esto reproduce patrones de exclusión informal que limitan el acceso equitativo a oportunidades de formación política. La propuesta de incluir convocatorias masivas, por estrados, redes sociales institucionales y llamadas telefónicas personalizadas refleja el anhelo por romper esas dinámicas restrictivas y democratizar el acceso.

Además de las herramientas tradicionales, las militantes expresan la importancia de institucionalizar espacios y canales dedicados exclusivamente a la promoción de la capacitación, como plataformas digitales segmentadas, difusión a través de la estructura del partido (PPM, CDM, CDE), y la incorporación de los medios convencionales como radio y televisión local. Este enfoque territorial y multicanal permitiría responder de forma más efectiva a la diversidad generacional y de

conectividad que caracteriza a las mujeres panistas en Durango, especialmente en zonas rurales o con acceso limitado a tecnología.

El diagnóstico también evidencia que las mujeres desean sentirse convocadas de forma directa, legítima y oportuna. Las quejas por invitaciones tardías o nulas revelan una necesidad profunda de reconocimiento y participación activa. Frente a esta demanda, es indispensable que el PAN desarrolle una política de comunicación interna con enfoque de género, donde las invitaciones a capacitación no se perciban como favores selectivos, sino como un derecho estratégico vinculado al fortalecimiento del liderazgo femenino, la equidad y la transformación del partido desde sus bases.

Pregunta 45

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

Las respuestas reflejan una pulsión crítica y propositiva por parte de las militantes panistasque participaron en el estudio, quienes no solo identifican las fallas estructurales del partido, sino que formulan propuestas concretas con claridad estratégica. Varias de ellas expresan la necesidad de romper con inercias partidistas, ampliar el espectro de toma de decisiones, fortalecer el PAN desde sus principios doctrinarios, y construir una agenda de capacitación que no solo forme, sino que emancipe políticamente a las mujeres desde una visión humanista y de base territorial.

Una constante en las respuestas es la demanda de ser escuchadas y tomadas en cuenta, tanto en procesos de selección interna como en la definición de líneas estratégicas de acción. Este reclamo apunta a una persistente desconexión entre las dirigencias y las bases, donde las decisiones —especialmente en candidaturas, negociaciones y alianzas— se perciben como verticales y excluyentes. Las mujeres que participaron en el estudio insisten en que las nuevas generaciones de militantes también importan, y que su voz, visión y energía deben integrarse de forma activa en las dinámicas del partido para asegurar su permanencia y legitimidad.

El llamado a profesionalizar y dar seguimiento a procesos de formación, como el programa de “100 mujeres líderes por México”, muestra un reconocimiento claro a las iniciativas que han sido funcionales, pero también una preocupación por su falta de continuidad y sistematización. Las militantes valoran altamente estos espacios, pero demandan que dejen de ser excepcionales para convertirse en política institucional permanente. La exigencia de incluir a mujeres de todas las edades, romper el límite de edad en capacitaciones, y reconocer el papel de mujeres con trayectoria o en contextos no centralizados, revela una perspectiva de inclusión intergeneracional y territorial.

Por otro lado, también emergen preocupaciones relacionadas con la corrupción en el partido, la pérdida de identidad política frente a alianzas cuestionadas y el riesgo de desmovilización de la militancia activa. Algunas respuestas denuncian el olvido de perfiles internos frente al impulso de figuras externas o ajenas a los principios panistas. Este diagnóstico no solo es un llamado de atención, sino un clamor por la renovación ética, doctrinaria y estratégica del PAN, que —como afirman varias voces— debe pasar por la capacitación constante, la apertura a nuevas formas de hacer política y el reconocimiento de las mujeres como agentes clave de transformación partidista.

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

Fortalezas (F)

1. **Alta proporción de mujeres militantes**: Las mujeres constituyen el 54.65 % del padrón del PAN en Durango, lo que representa una ventaja estratégica para impulsar el liderazgo político desde una base mayoritaria y activa.
2. **Compromiso institucional con la capacitación**: La aplicación continua de diagnósticos y sondeos desde 2020 muestra una estructura partidista dispuesta a sistematizar, evaluar y mejorar sus procesos de formación con base en la experiencia de sus militantes.
3. **Disposición al aprendizaje**: Las mujeres expresan interés en formarse en liderazgo, equidad, estrategia electoral, gestión pública y prevención de la violencia política, lo que revela una apertura al desarrollo de capacidades estratégicas.
4. **Base doctrinal humanista**: El PAN cuenta con un modelo de formación política por competencias que incluye una visión ética y humanista del liderazgo, lo que puede potenciar un enfoque diferenciado para las mujeres.

Oportunidades (O)

1. **Ventana de reorganización interna**: El contexto de alianzas políticas y necesidad de reposicionamiento del PAN en Durango permite relanzar liderazgos femeninos como parte de una estrategia de modernización organizativa.
2. **Agenda nacional de género y paridad**: Las reformas constitucionales y la presión institucional por la paridad ofrecen un entorno normativo favorable para incrementar la participación efectiva de mujeres en cargos internos y de elección popular.
3. **Instrumentos de diagnóstico territorializados**: La encuesta de necesidades 2025 permite contar con datos cualitativos situados, base para diseñar una oferta formativa sensible al territorio, la diversidad cultural y la pertenencia regional.
4. **Redes interinstitucionales y sociales**: La posibilidad de tejer alianzas con instituciones académicas, ONGs, organismos electorales y redes de mujeres

brinda una oportunidad para potenciar el impacto y legitimidad de las capacitaciones.

Debilidades (D)

1. **Desfase entre oferta y necesidades reales**: Persisten contenidos irrelevantes, metodologías descontextualizadas y convocatorias poco accesibles, lo que genera desinterés y desconfianza en los procesos formativos.
2. **Ausencia de perspectiva de género estructural**: Muchos programas siguen replicando lógicas neutras o androcéntricas, sin atender barreras de cuidado, horarios, accesibilidad o violencia política.
3. **Escasa institucionalización de liderazgos femeninos**: Las trayectorias de las mujeres en el PAN son discontinuas, y los liderazgos tienden a ser simbólicos o temporales, sin respaldo sostenido de recursos o estructuras.
4. **Débil comunicación interna**: La difusión de las convocatorias a capacitación es insuficiente y poco estratégica, lo que limita el alcance de la oferta formativa incluso entre las militantes interesadas.

Amenazas (A)

1. **Violencia política de género persistente**: Especialmente en zonas rurales e indígenas, la violencia simbólica, estructural y digital limita la participación, inhibe aspiraciones y obstaculiza trayectorias de liderazgo.
2. **Reproducción de favoritismos**: La percepción de exclusión por parte de mujeres sin vínculos con grupos internos dominantes erosiona la confianza en la capacitación como vía legítima de ascenso político.
3. **Desigualdad territorial y conectividad**: La baja densidad poblacional y el aislamiento geográfico dificultan el acceso equitativo a programas presenciales, generando brechas formativas entre municipios.
4. **Falta de seguimiento a egresadas**: No existen mecanismos sistemáticos para dar continuidad, mentoría o vinculación a mujeres capacitadas, lo que reduce el impacto sostenido de los procesos formativos.

El análisis FODA del liderazgo político de las mujeres panistas en Durango revela una estructura compleja, donde conviven fortalezas importantes con desafíos estructurales persistentes. Entre las principales fortalezas destaca el peso cuantitativo de las mujeres en el padrón del PAN estatal, representando más del 54 % del total. Esta mayoría numérica constituye un capital político invaluable, que puede y debe traducirse en una participación más influyente y sustantiva en los procesos decisorios internos. Además, existe una disposición real de las militantes por capacitarse en temas estratégicos como liderazgo, paridad, gestión pública y prevención de la violencia política, lo que representa un terreno fértil para el diseño de programas formativos con alto potencial de transformación. A esto se suma que el partido ha construido un modelo de formación política humanista por competencias, que —bien implementado con enfoque de género— puede

convertirse en una palanca poderosa para impulsar liderazgos femeninos sostenibles, estratégicos y éticamente sólidos.

Sin embargo, el diagnóstico también identifica debilidades estructurales que limitan el impacto de las iniciativas de capacitación. Persiste un desfase entre la oferta formativa y las necesidades reales de las militantes, ya que muchas actividades no contemplan los contextos territoriales ni las condiciones particulares de vida de las mujeres panistas, especialmente en zonas rurales, indígenas o del semidesierto duranguense. Las metodologías tradicionales, la falta de perspectiva de género transversal y la débil institucionalización de liderazgos femeninos han derivado en una participación simbólica, episódica o supeditada a estructuras jerárquicas masculinizadas. Además, la comunicación partidista es deficiente, pues no logra convocar eficazmente ni a las militantes más activas. La carencia de mecanismos de mentoría, seguimiento y vinculación posterior a las capacitaciones reduce el impacto de las mismas y debilita la continuidad en el desarrollo de liderazgos.

Frente a este panorama, el entorno sociopolítico y normativo representa una ventana de oportunidad que debe ser aprovechada. Las reformas en materia de paridad y la creciente visibilización de la violencia política de género generan un marco favorable para reorganizar las estrategias del PAN en Durango. Existe la posibilidad de articular alianzas con instituciones académicas, organismos electorales y redes de mujeres que potencien la capacitación desde un enfoque interseccional y territorial. Sin embargo, también se identifican amenazas latentes: la reproducción de prácticas clientelares, los favoritismos internos, la violencia simbólica y estructural, así como la desconexión entre las dirigencias y las bases. Estos riesgos no solo afectan a las mujeres, sino que erosionan la legitimidad del PAN como alternativa democrática moderna. El FODA, en este sentido, ofrece una brújula estratégica para transformar las debilidades en oportunidades, y para diseñar una capacitación política con perspectiva feminista, sostenida en el tiempo, y capaz de transformar tanto a las mujeres como al partido mismo.

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 Durango.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Durango 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 territorial y modular

Objetivo: Garantizar que todas las mujeres militantes del PAN en Durango, sin importar su ubicación geográfica, accedan a procesos formativos pertinentes,

continuos y escalables, que fortalezcan sus competencias políticas desde la realidad de sus municipios.

Líneas de acción:

1. **Diseño de itinerarios formativos diferenciados por región (urbana, rural e indígena):** Se desarrollarán módulos flexibles y contextualizados, adaptados a los contextos socioterritoriales de las militantes, respetando lenguas, usos horarios y condiciones de conectividad.
2. **Implementación del Programa "Formación desde tu comunidad":** Capacitaciones presenciales y virtuales impartidas desde cabeceras municipales o sedes móviles, con materiales adaptados a bajo consumo de datos y en formatos accesibles (podcast, video breve, infografía).
3. **Certificación escalonada de competencias políticas:** Las militantes podrán avanzar por niveles (básico, intermedio, estratégico) según su disponibilidad y experiencia, con acreditaciones que respalden su trayectoria en procesos internos.

Estrategia 2: Institucionalización de la mentoría intergeneracional y redes de liderazgo femenino.

Objetivo: Fortalecer la continuidad, permanencia y sostenibilidad de los liderazgos femeninos mediante acompañamiento, redes de apoyo y reconocimiento del liderazgo colaborativo.

Líneas de acción:

1. **Creación del Programa "Liderar Juntas":** Sistema formal de mentoría entre militantes con experiencia política y nuevas lideresas, que promueva el aprendizaje horizontal, el respaldo emocional y la transferencia de saberes prácticos.
2. **Red Estatal de Mujeres Panistas:** Plataforma permanente de vinculación, colaboración y formación continua, con foros temáticos, círculos de estudio, encuentros virtuales y acciones territoriales colectivas.
3. **Banco de talentos femeninos:** Registro público y actualizado de mujeres capacitadas, con trayectoria y aspiraciones de liderazgo, para su visibilización, promoción en procesos internos y postulación a cargos de representación.

Estrategia 3: Capacitación con perspectiva de género y justicia organizacional.

Objetivo: Erradicar prácticas excluyentes, sesgos androcéntricos y violencias simbólicas en la capacitación, construyendo entornos formativos justos, seguros y sensibles a las condiciones de las mujeres.

Líneas de acción:

1. **Revisión y rediseño de contenidos formativos con enfoque de género:** Incorporación transversal de temas como violencia política, autocuidado, conciliación vida-trabajo, liderazgo sororo, lenguaje incluyente y herramientas de denuncia segura.
2. **Formación de formadoras con perspectiva feminista:** Capacitación de mujeres especialistas como facilitadoras, con enfoque participativo, horizontal y orientado a la transformación estructural.
3. **Protocolos de igualdad y ambientes libres de violencia en espacios formativos:** Implementación de mecanismos de prevención, atención y sanción ante cualquier forma de discriminación o violencia durante las capacitaciones presenciales o virtuales.

Estrategia 4: Democratización del acceso a la capacitación y eliminación de barreras estructurales

Objetivo: Superar obstáculos como la falta de tiempo, recursos, transporte o cuidado infantil que limitan la participación de muchas mujeres en la capacitación.

Líneas de acción:

1. **Agenda flexible y multicanal de capacitación:** Diseño de una oferta formativa con múltiples horarios, formatos (presencial, híbrido, asincrónico), y duración variable para adaptarse a la diversidad de perfiles.
2. **Apoyos logísticos y económicos para la participación:** Incentivos como becas de traslado, vales de conectividad, guarderías móviles y reembolsos para mujeres en situación de vulnerabilidad o regiones marginadas.
3. **Plataforma digital "Mi Ruta Formativa PAN Durango":** Herramienta accesible para que cada militante construya su trayecto formativo, inscriba módulos, reciba retroalimentación y consulte recursos personalizados.

Estrategia 5: Posicionamiento político y visibilización del liderazgo femenino panista

Objetivo: Fortalecer el reconocimiento, la influencia y la incidencia de las mujeres capacitadas dentro del PAN y ante la ciudadanía, integrando lo aprendido en procesos reales de toma de decisiones.

Líneas de acción:

1. **Encuentros anuales de mujeres lideresas panistas:** Espacios de alto nivel para debatir agendas, presentar resultados de capacitación, establecer pactos de incidencia política y rendir cuentas del liderazgo ejercido.
2. **Campaña "Capacitadas para Gobernar":** Difusión digital y territorial del perfil, logros y formación de mujeres líderes en Durango, para reforzar su legitimidad frente a procesos internos y electorales.
3. **Integración de mujeres capacitadas en espacios de representación interna:** Establecimiento de cuotas de participación formativa para la postulación a cargos internos, asegurando que el liderazgo tenga sustento técnico y político.

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

La tabla que se presenta a continuación constituye un instrumento estratégico integral diseñado para fortalecer la capacitación de las mujeres panistas en el estado de Durango, con base en un riguroso análisis FODA y en las necesidades detectadas durante el diagnóstico cualitativo estatal. Cada estrategia ha sido construida con enfoque territorial, perspectiva de género y visión humanista, permitiendo abordar de forma estructurada los obstáculos, retos y oportunidades que enfrentan las militantes en su camino hacia el liderazgo político. Este modelo no solo busca profesionalizar a las mujeres, sino también institucionalizar su participación sustantiva dentro del Partido Acción Nacional.

La estructura del plan parte de cinco estrategias centrales, cada una orientada a transformar dimensiones clave del proceso formativo: desde la adecuación de contenidos a contextos territoriales diversos, hasta la consolidación de redes de mentoría, el rediseño con justicia de género, la eliminación de barreras estructurales y la visibilización del liderazgo femenino. Cada estrategia se despliega a través de tres líneas de acción que especifican rutas operativas claras, y estas a su vez se traducen en cinco actividades concretas, detalladas y ejecutables, pensadas para impactar de forma directa en las trayectorias políticas de las mujeres del PAN en Durango.

Esta tabla, por tanto, no solo representa una hoja de ruta técnico-política, sino también una apuesta transformadora hacia una cultura organizacional más equitativa, eficiente y comprometida con la formación de liderazgos femeninos sólidos, visibles y con capacidad real de incidencia. Su implementación efectiva podrá traducirse en una mayor competitividad electoral del PAN, una participación más justa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, y una militancia empoderada, crítica y corresponsable del rumbo del partido en el estado.

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 territorial y modular	Diseño de itinerarios formativos diferenciados por región	Elaborar un diagnóstico microterritorial de necesidades formativas
		Diseñar contenidos adaptados por región
		Traducir materiales clave a formatos accesibles
		Generar una biblioteca digital y física con módulos temáticos
		Validar los itinerarios mediante grupos focales
	Implementación del Programa 'Formación desde tu comunidad'	Crear un calendario de sedes itinerantes
		Contratar facilitadoras locales
		Transmitir sesiones en tiempo real
		Organizar caravanas de capacitación
		Documentar cada sesión con fotos y evaluaciones
	Certificación escalonada de competencias políticas	Desarrollar un sistema de acreditación
		Definir criterios de avance por niveles
		Implementar un sistema de seguimiento de progreso
		Reconocer públicamente a las mujeres que completen niveles
		Integrar la certificación como requisito en candidaturas
Estrategia 2: Institucionalización de la mentoría intergeneracional y redes de liderazgo femenino	Creación del Programa 'Liderar Juntas'	Diseñar una convocatoria abierta para mentoras
		Capacitar a las mentoras en acompañamiento
		Establecer acuerdos de compromiso
		Organizar reuniones bimestrales
		Documentar historias de éxito
	Red Estatal de Mujeres Panistas	Crear un portal web con recursos y agenda
		Lanzar grupos de mensajería regionales
		Celebrar un Encuentro Anual de la Red
		Diseñar un boletín digital mensual
		Implementar un programa de voluntariado

	Banco de talentos femeninos	Generar un formulario de registro de perfiles
		Publicar un directorio digital
		Compartir convocatorias mensualmente
		Promover el uso del banco en procesos de selección
		Actualizar semestralmente los perfiles
Estrategia 3: Capacitación con perspectiva de género y justicia organizacional	Rediseño de contenidos formativos con enfoque de género	Revisar temarios actuales para detectar sesgos
		Incorporar módulos sobre violencia política
		Adaptar ejemplos a situaciones reales
		Validar materiales con expertas
		Elaborar un manual de lenguaje incluyente
	Formación de formadoras con perspectiva feminista	Crear un diplomado interno de facilitación
		Seleccionar un grupo de lideresas locales
		Realizar talleres de técnicas participativas
		Implementar sistema de co-facilitación
		Certificar a las formadoras y reconocerlas
	Protocolos de igualdad y ambientes libres de violencia	Redactar y difundir un protocolo de prevención
		Capacitar en la implementación del protocolo
		Integrar cláusulas de cero tolerancia
		Habilitar canales de denuncia
		Realizar campañas de sensibilización
Estrategia 4: Democratización del acceso a la capacitación y eliminación de barreras	Agenda flexible y multicanal de capacitación	Diseñar una parrilla de cursos en distintos horarios
		Generar microcápsulas en video
		Grabar sesiones completas
		Ofrecer contenidos en podcast
		Publicar un calendario trimestral
	Apoyos logísticos y económicos para la participación	Crear un fondo estatal de becas
		Ofrecer vales de guardería móvil
		Reembolsar gastos de alimentación
		Proveer tablets a mujeres en alta marginación
		Coordinar espacios con internet gratuito

	Plataforma 'Mi Ruta Formativa PAN Durango'	Desarrollar la plataforma personalizada
		Habilitar inscripciones y descarga de materiales
		Incluir historial de avances
		Ofrecer microevaluaciones
		Integrar un chatbot de orientación
Estrategia 5: Posicionamiento político y visibilización del liderazgo femenino	Encuentros anuales de mujeres lideresas panistas	Organizar un foro estatal con ponentes destacadas
		Celebrar paneles de casos de éxito
		Realizar talleres de incidencia política
		Coordinar ruedas de prensa
		Publicar una memoria digital del evento
	Campaña 'Capacitadas para Gobernar'	Diseñar identidad visual de la campaña
		Publicar cápsulas con testimonios
		Imprimir materiales promocionales
		Realizar un podcast con entrevistas
		Gestionar entrevistas en medios locales
	Integración de mujeres capacitadas en representación interna	Establecer porcentaje mínimo de egresadas
		Crear convocatorias exclusivas para capacitadas
		Promover reformas estatutarias
		Generar un padrón de egresadas
		Presentar públicamente a las capacitadas

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la estructura estratégica plasmada en la tabla, se observa una arquitectura integral orientada a transformar la capacitación política de las mujeres panistas en Durango en una herramienta efectiva para su empoderamiento y liderazgo. La primera estrategia, centrada en la **profesionalización progresiva con enfoque territorial y modular**, plantea itinerarios formativos diferenciados según las condiciones urbanas, rurales e indígenas del estado. Esto representa un cambio profundo respecto a las prácticas estandarizadas de formación, permitiendo que los contenidos, metodologías y plataformas se adecuen a las realidades locales. La elaboración de diagnósticos microterritoriales, la validación con mujeres de las comunidades y la creación de bibliotecas digitales o impresas permiten una cobertura más justa y una apropiación contextual de la formación.

En complemento, esta estrategia considera el despliegue del programa **“Formación desde tu comunidad”**, que descentraliza las capacitaciones, llevándolas a municipios clave mediante sedes móviles, transmisiones virtuales en tiempo real y caravanas de aprendizaje. Esta

descentralización no solo garantiza el acceso a las zonas de menor conectividad, sino que también promueve el sentido de pertenencia y liderazgo local. La tercera línea de esta estrategia incluye un innovador sistema de **certificación escalonada**, que permite a las militantes avanzar progresivamente por niveles formativos y obtener acreditaciones, reconociendo formalmente su trayectoria de capacitación dentro del partido, y alineándola con los procesos de selección de liderazgos internos.

La segunda estrategia impulsa la **institucionalización de la mentoría intergeneracional y redes de liderazgo femenino**, reconociendo que la experiencia política no se transmite solo desde lo técnico, sino también desde lo vivencial y colectivo. El programa **"Liderar Juntas"** propone emparejar a militantes con trayectoria con mujeres en proceso de formación, fortaleciendo así el acompañamiento y generando procesos de aprendizaje horizontal. Este modelo no solo potencia habilidades, sino que también construye vínculos de confianza, solidaridad y pertenencia política.

La creación de una **Red Estatal de Mujeres Panistas** constituye otro pilar fundamental. A través de plataformas digitales, encuentros presenciales, boletines informativos y grupos de comunicación, esta red busca consolidar una comunidad activa y estratégica, capaz de incidir en el diseño de agendas públicas y en la toma de decisiones internas. Además, el **Banco de Talentos Femeninos**, como tercera línea, permite visibilizar a mujeres capacitadas, generar oportunidades para su postulación a cargos y fortalecer su posicionamiento dentro del PAN. Este instrumento corrige prácticas de exclusión y hace visibles los liderazgos previamente invisibilizados por dinámicas jerárquicas masculinizadas.

La tercera estrategia se enfoca en **incorporar perspectiva de género y justicia organizacional a la capacitación**, rompiendo con las metodologías androcéntricas aún vigentes en muchos espacios formativos del partido. Se rediseñan los contenidos formativos, incluyendo temas como violencia política, cuidados, autocuidado, lenguaje incluyente y sororidad. Este cambio no es solo de contenido, sino de enfoque: se busca que las mujeres reconozcan, nombren y transformen las estructuras que las han excluido, al tiempo que se fortalecen ética, políticamente y emocionalmente.

Para lograr este rediseño, la capacitación de **formadoras con perspectiva feminista** es indispensable. Esta línea propone la creación de un diplomado para mujeres que deseen impartir cursos, combinando técnicas participativas con metodologías inclusivas. Las nuevas formadoras estarán acompañadas por otras con experiencia, en un modelo de co-facilitación que refuerza el aprendizaje colaborativo. La tercera línea de esta estrategia se refiere a la creación e implementación de **protocolos de igualdad y ambientes libres de violencia**, asegurando que las capacitaciones no repliquen ni toleren prácticas discriminatorias. Se habilitan canales de denuncia, se forman a las responsables y se sensibiliza a las participantes.

La cuarta estrategia responde a uno de los problemas estructurales más evidentes del diagnóstico: la **inequidad en el acceso a la capacitación**. Se propone una agenda multicanal, con diversos horarios, duraciones y formatos: cápsulas breves, grabaciones, sesiones presenciales, podcasts y más. Esta diversidad metodológica busca adaptarse a las distintas condiciones de las militantes, particularmente aquellas con responsabilidades de cuidado o dificultades logísticas. Se refuerza así el derecho a la formación sin exclusiones ni pretextos.

En la misma lógica de justicia, se plantean **apoyos logísticos y económicos**, como becas de transporte, vales de conectividad, espacios de guardería y distribución de dispositivos electrónicos. Estas medidas son indispensables para asegurar que la participación no dependa del nivel socioeconómico o del lugar de residencia. Además, la plataforma **"Mi Ruta Formativa PAN Durango"** permitirá a cada mujer trazar su camino formativo, consultar recursos, registrar su progreso y resolver dudas mediante un chatbot, reforzando así la autonomía y el autocuidado en el proceso de aprendizaje.

La quinta estrategia, enfocada en el **posicionamiento político del liderazgo femenino**, busca cerrar el ciclo formativo conectando la capacitación con espacios reales de decisión y visibilidad. Los **Encuentros Anuales de Lideresas Panistas**serán espacios de intercambio, visibilización y creación de agenda pública, con la participación de ponentes nacionales y locales. Además, la campaña **"Capacitadas para Gobernar"** buscará proyectar hacia la ciudadanía y hacia el interior del partido los logros de las mujeres formadas, rompiendo los techos de cristal simbólicos que aún limitan su proyección política.

Finalmente, esta estrategia se complementa con una medida de alto impacto: la **integración sistemática de mujeres capacitadas en los procesos de representación interna del PAN**. Se establecerán cuotas, convocatorias exclusivas y reformas estatutarias para que la capacitación deje de ser un ejercicio aislado y se convierta en una vía legítima de acceso al poder político. Así, el esfuerzo formativo no solo empodera individualmente, sino que transforma colectivamente la cultura organizacional del partido, haciendo de la igualdad sustantiva una realidad tangible.

En conjunto, estas estrategias y actividades configuran un **plan de acción robusto, innovador y contextualizado**, capaz de atender las necesidades reales de las mujeres panistas de Durango. La tabla no solo organiza operativamente las acciones, sino que refleja una visión de partido comprometido con la equidad, la profesionalización y la transformación democrática desde una base feminista, territorial y profundamente humanista. Implementar este plan no solo fortalecerá al PAN, sino que consolidará una generación de liderazgos femeninos listos para transformar la vida pública del estado.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La investigación realizada en Durango permite comprender con mayor profundidad la compleja relación entre la formación política y el ejercicio del liderazgo de las mujeres militantes del PAN. A partir de un enfoque cualitativo y territorial, el estudio revela que existe una amplia disposición por parte de las militantes a capacitarse, pero también una clara percepción de que la oferta formativa actual no responde a sus condiciones concretas de vida, sus aspiraciones o los obstáculos que enfrentan en sus trayectorias políticas. Este desfase entre oferta y necesidad, lejos de ser circunstancial, evidencia un problema estructural que limita la posibilidad de que las mujeres ejerzan un liderazgo pleno, influyente y transformador.

La paridad formal en las estructuras del PAN en Durango no ha derivado en una redistribución real del poder político. Aunque las mujeres representan el 54.65 % del padrón del partido, su presencia en los órganos decisorios sigue siendo marginal. Esta situación ha generado una sensación generalizada de que el acceso a la formación y a los cargos depende más de las relaciones con las dirigencias o grupos internos que del mérito, la experiencia o la preparación política de las mujeres. Frente a ello, las militantes demandan procesos más justos, transparentes y sustentados en criterios objetivos.

Uno de los principales aportes de esta investigación es visibilizar que las barreras para el liderazgo femenino en el PAN no son exclusivamente individuales o culturales, sino también estructurales y organizacionales. Entre estas barreras destacan la falta de institucionalización de los liderazgos femeninos, la escasa continuidad de las trayectorias políticas de las mujeres y la débil presencia de mecanismos formativos con perspectiva de género. Estos factores han contribuido a una cultura partidista que tiende a reproducir dinámicas jerárquicas, verticales y excluyentes.

La encuesta aplicada permitió recoger un cúmulo de testimonios que evidencian cómo las mujeres han sido históricamente relegadas de los espacios de decisión, incluso en contextos donde formalmente se cumple con la paridad. Muchas de ellas señalan que, a pesar de ocupar cargos o haber sido candidatas, no se sienten partícipes de los procesos relevantes del partido, y que su voz suele ser instrumentalizada, minimizada o ignorada. Esta realidad genera un desinterés creciente en participar y una sensación de frustración ante las dinámicas partidistas.

Frente a estas limitaciones, las mujeres panistas proponen una transformación profunda del modelo de capacitación. Plantean la necesidad de implementar itinerarios formativos flexibles, modulares y adaptados a las realidades territoriales, en los que puedan avanzar a su propio ritmo y con contenidos relevantes para sus contextos. También demandan metodologías participativas que reconozcan sus saberes, experiencias y trayectorias políticas, superando el enfoque tecnocrático o unidireccional que predomina en muchas actividades actuales.

Las militantes de Durango subrayan que la capacitación debe trascender el aprendizaje técnico para convertirse en un proceso de empoderamiento personal y colectivo. Consideran que temas como la prevención de la violencia política de género, la ética en el ejercicio del poder, la construcción de redes de apoyo y el desarrollo de habilidades blandas son indispensables para consolidar liderazgos femeninos efectivos. En este sentido, exigen que los contenidos sean diseñados desde una perspectiva de género interseccional, que tome en cuenta las desigualdades múltiples que enfrentan las mujeres, especialmente las que viven en zonas rurales o indígenas.

Otro de los hallazgos centrales es la necesidad de garantizar condiciones materiales y logísticas para que las mujeres puedan acceder a la formación. Las participantes señalan que la falta de tiempo, recursos económicos, transporte, conectividad y servicios de cuidado son obstáculos recurrentes que las excluyen de las actividades formativas. Ante ello, proponen establecer apoyos como becas de transporte, guarderías móviles, materiales impresos, y capacitaciones en formatos asincrónicos o de bajo consumo digital.

Las mujeres también señalan que las convocatorias a capacitación suelen difundirse de forma limitada, tardía o ineficiente. Proponen que el PAN implemente una política de comunicación interna más clara, amplia y despersonalizada, que garantice que todas las militantes puedan acceder a la información de forma oportuna. Esta medida permitiría romper con los círculos cerrados que actualmente controlan el acceso a muchas oportunidades de formación.

Un tema reiterado en los testimonios es la falta de seguimiento a las mujeres que han participado en procesos formativos. Las militantes consideran que el partido debería implementar mecanismos de acompañamiento, mentoría intergeneracional y seguimiento político que permitan consolidar sus liderazgos en el tiempo. Proponen, además, la creación de una red estatal de mujeres capacitadas que funcione como espacio de articulación, visibilidad e incidencia dentro del partido.

La violencia política en razón de género es otra de las preocupaciones centrales identificadas en el diagnóstico. Las participantes relatan experiencias de exclusión, descalificación, hostigamiento e invisibilización en distintos niveles del partido. Consideran que la capacitación debe incluir contenidos específicos sobre cómo identificar, prevenir y denunciar estas formas de violencia, así como construir mecanismos internos eficaces para sancionarlas y erradicarlas.

La percepción de exclusión y favoritismo al interior del PAN tiene un impacto directo en la agencia política de las mujeres. Muchas militantes expresan que, pese a su interés por participar, sienten que no cuentan con las condiciones ni el respaldo para ejercer un liderazgo real. Esta situación limita su autonomía, mina su motivación y reproduce la concentración del poder en pequeños grupos de élite partidista, en su mayoría masculinos.

Frente a este contexto, las mujeres proponen integrar indicadores de evaluación cualitativa en los programas de formación, que midan no solo el número de participantes, sino el impacto real en sus trayectorias políticas, en su influencia dentro del partido y en su capacidad de transformar sus comunidades. Consideran que sin mecanismos de monitoreo y evaluación con enfoque de género, las capacitaciones corren el riesgo de convertirse en ejercicios rituales sin efecto transformador.

Las mujeres también demandan el reconocimiento formal y público de las lideresas que se han formado y han ejercido cargos con compromiso y ética. Proponen crear una base de datos de mujeres capacitadas y habilitadas para cargos de dirección o representación, que pueda ser consultada por las dirigencias al momento de construir planillas, candidaturas o equipos de campaña.

A partir de sus experiencias, las mujeres panistas de Durango proponen una capacitación que articule tres dimensiones: técnica, ética y emocional. Consideran que un liderazgo político transformador requiere no solo conocimientos y habilidades, sino también resiliencia, sororidad, empatía y compromiso con la justicia social. Por ello, proponen incorporar módulos de autocuidado, liderazgo colaborativo, resolución de conflictos y construcción de comunidad.

La capacitación debe ser también una vía para construir nuevas formas de liderazgo. Las mujeres proponen modelos más horizontales, participativos y basados en la colaboración entre pares. Sugieren promover la mentoría entre militantes con experiencia y jóvenes lideresas, generando un relevo generacional que fortalezca la vida interna del PAN y amplíe su base militante con perspectiva de género.

Una de las propuestas más innovadoras consiste en articular la capacitación con procesos de incidencia política. Las mujeres plantean que los aprendizajes adquiridos deben tener un canal real de aplicación, por ejemplo, mediante la inclusión de mujeres capacitadas en comités municipales, consejos estatales o procesos de consulta interna. Así, la formación dejaría de ser un fin en sí misma y se convertiría en una herramienta de transformación institucional.

Las militantes también valoran positivamente la posibilidad de construir alianzas con universidades, organizaciones civiles y organismos electorales para robustecer la calidad y legitimidad de los procesos formativos. Consideran que la vinculación interinstitucional puede aportar metodologías innovadoras, enfoques especializados y recursos técnicos que enriquezcan la oferta de capacitación del partido.

La dimensión emocional del liderazgo político fue abordada con especial énfasis en los testimonios. Muchas mujeres expresaron que, además de las barreras externas, enfrentan inseguridades internas, miedo a ser juzgadas, temor a equivocarse y una constante autocrítica que limita su potencial. En este sentido, consideran que la

capacitación debe ser también un espacio seguro para reconstruir la confianza, reconocer sus capacidades y construir autoestima política colectiva.

Los programas formativos deben partir del reconocimiento de las diversas trayectorias y condiciones de vida de las militantes. Las mujeres indígenas, jóvenes, adultas mayores, profesionistas, empresarias o jefas de familia tienen necesidades y realidades distintas, por lo que la capacitación debe ser flexible, inclusiva y sensible a las diferencias interseccionales.

Un aspecto clave señalado por las participantes es la importancia de que las capacitaciones estén alineadas con el modelo de liderazgo humanista del PAN. Consideran que los principios doctrinarios del partido pueden ser una base ética sólida para formar liderazgos comprometidos con el bien común, la dignidad humana, la solidaridad y la justicia social.

La investigación confirma que la capacitación no es una política aislada, sino una herramienta estratégica para la renovación institucional del PAN. Invertir en la formación política de las mujeres no solo responde a una demanda de justicia, sino que puede ser una vía eficaz para reconstruir el tejido organizativo del partido, recuperar la confianza de la ciudadanía y ampliar su base social desde una lógica inclusiva y democrática.

Las propuestas surgidas del diagnóstico no son abstractas ni teóricas: son demandas concretas de mujeres que ya participan, que ya lideran, que ya transforman sus territorios. El reto del PAN en Durango es institucionalizar esas propuestas, construir condiciones reales para su implementación y garantizar que la capacitación deje de ser una promesa y se convierta en una política efectiva y sostenida.

El panorama que emerge de esta investigación no es pesimista, sino profundamente propositivo. A pesar de las dificultades, las mujeres panistas están dispuestas a formarse, a participar y a liderar. Su compromiso es claro. Lo que requieren es un partido que les abra las puertas, que las escuche, que las respalde y que construya con ellas una agenda de formación congruente, transformadora y feminista.

En suma, las conclusiones del estudio subrayan que la capacitación política con perspectiva de género no puede seguir siendo un complemento decorativo del quehacer partidista. Debe convertirse en el corazón de una estrategia más amplia de democratización interna, renovación institucional y fortalecimiento del liderazgo femenino. Solo así será posible avanzar hacia una paridad sustantiva en el PAN de Durango.

El desafío es grande, pero también lo es el potencial. Las mujeres panistas han hablado, han propuesto, han señalado el camino. Ahora le corresponde a las estructuras del partido traducir estas voces en políticas concretas, asignar recursos, establecer compromisos y, sobre todo, asumir que el liderazgo femenino no es una

cuota que cumplir, sino una oportunidad para transformar el partido desde sus cimientos.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Durango se derivan de un diagnóstico cualitativo profundo que recogió sus voces, experiencias y propuestas desde una perspectiva de género y territorial. En general, las militantes expresaron una alta disposición a capacitarse, pero también señalaron con claridad que la formación actual no responde a sus condiciones reales de participación ni a sus expectativas de desarrollo político. A continuación, se exponen las principales áreas en las que se requiere fortalecer la capacitación.

En primer lugar, se identificó una fuerte demanda por **formación en liderazgo político con enfoque humanista y de género**, que les permita ejercer cargos con mayor autonomía, legitimidad y capacidad de incidencia. Las mujeres expresaron la necesidad de aprender a ejercer el poder con ética, sororidad, resiliencia y claridad doctrinal, reconociendo que el liderazgo político va más allá del conocimiento técnico: requiere habilidades interpersonales, seguridad, negociación y construcción de redes. Este tipo de liderazgo transformador —capaz de desafiar las estructuras jerárquicas y excluyentes— debe formar parte central del diseño de los programas formativos.

En segundo término, muchas mujeres señalaron la necesidad de **capacitación específica en comunicación política, oratoria, argumentación pública y vocería**, ya que reconocen que estos saberes son indispensables para hacer frente a los retos de la vida partidista y electoral. A menudo, las mujeres mencionan sentirse inseguras o poco respaldadas en espacios públicos de debate, lo que limita su visibilidad y su posibilidad de ocupar espacios de mayor proyección política. Una formación sólida en estas áreas no solo fortalece la presencia pública de las mujeres, sino que también eleva la calidad del discurso político interno del PAN.

Otro eje prioritario es el **conocimiento de marcos legales e institucionales vinculados a la participación política de las mujeres**, especialmente en materia de paridad, derechos político-electorales, mecanismos de protección ante la violencia política de género y normativas internas del partido. Las militantes demandan conocer las reglas del juego, los procedimientos de integración de planillas, los criterios de selección de candidaturas, así como sus derechos y rutas de denuncia ante casos de exclusión o violencia. Esta formación jurídica y normativa

es clave para que las mujeres no solo participen, sino que lo hagan en condiciones de igualdad, defensa y empoderamiento.

Asimismo, se detectó la necesidad de **formación en estrategia electoral, operación política territorial y diseño de campañas**, especialmente para mujeres que aspiran a competir en elecciones municipales o distritales. Las militantes que han sido candidatas mencionaron que, en muchos casos, no recibieron preparación previa ni acompañamiento técnico para el diseño de sus campañas, lo que afectó su desempeño y su confianza. Capacitar en este tipo de herramientas —como mapeo de actores, análisis de coyuntura, diseño de mensajes, movilización territorial y manejo de redes sociales— es fundamental para elevar la competitividad de las mujeres panistas en procesos electorales.

Por último, las mujeres señalaron como prioridad el acceso a **capacitación continua y descentralizada**, adaptada a sus realidades territoriales y condiciones de vida. Proponen modelos modulares, itinerantes, híbridos o virtuales que consideren factores como horarios flexibles, materiales accesibles, herramientas digitales sencillas, y la inclusión de servicios de apoyo como becas de transporte o cuidado infantil. La formación debe dejar de ser episódica y concentrada en las capitales para convertirse en un proceso permanente, cercano y equitativo.

En resumen, las principales necesidades de formación de las mujeres panistas en Durango giran en torno al fortalecimiento del liderazgo con perspectiva de género, la adquisición de habilidades para la comunicación y la acción política, el conocimiento legal e institucional, la profesionalización electoral y la accesibilidad territorial. Atender estas demandas no solo incrementará su participación sustantiva, sino que contribuirá a transformar la cultura política del PAN en una más inclusiva, competitiva y democrática.

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 Durango se encuentra condicionado por una combinación de factores estructurales, culturales, organizativos y personales que pueden actuar tanto como impulsores como como obstáculos. La investigación cualitativa realizada en el estado ha permitido identificar con claridad los elementos que inciden en sus trayectorias de participación, visibilidad y toma de decisiones. Estos factores no son estáticos ni excluyentes, sino que interactúan entre sí, generando escenarios diversos de oportunidad o exclusión.

Entre los factores que **favorecen el ejercicio del liderazgo político** destaca, en primer lugar, la propia **disposición, motivación y compromiso de las militantes**.

Muchas mujeres han demostrado iniciativa para participar en actividades del partido, capacitarse, contender por cargos internos o de elección popular, e incluso impulsar redes de apoyo entre mujeres. Esta voluntad de liderazgo se expresa también en su interés por formarse en áreas como estrategia electoral, gestión pública, comunicación política o prevención de la violencia. Además, la existencia de espacios organizados de mujeres dentro del PAN, aunque limitados, ha permitido que algunas lideresas encuentren respaldo, interlocución y oportunidades de crecimiento político.

También actúan como factores facilitadores la **existencia de marcos legales que garantizan la paridad y sancionan la violencia política de género**, así como las reformas que obligan a los partidos a capacitar a sus militantes y a postular mujeres en condiciones de igualdad. En algunos casos, las dirigencias han comenzado a abrir espacios a liderazgos femeninos como parte de una agenda de renovación o para cumplir con criterios normativos. Igualmente, el acompañamiento de familiares, redes comunitarias o liderazgos masculinos aliados puede ser un motor que impulse la trayectoria de ciertas mujeres, especialmente en contextos adversos o conservadores.

Sin embargo, los **obstáculos** superan con frecuencia a los factores de impulso, limitando gravemente la participación de las mujeres en condiciones de igualdad. Uno de los principales inhibidores del liderazgo femenino es la **cultura organizacional machista** que aún prevalece en muchos espacios del PAN. Las mujeres relatan que, a pesar de cumplir con los requisitos, experiencia o preparación, son desplazadas por varones en cargos clave, o bien son integradas solo de manera simbólica, sin poder real de decisión. Además, enfrentan estigmas de género, descalificaciones, exclusión deliberada de reuniones estratégicas y comentarios sexistas que erosionan su autoridad política.

Otro gran obstáculo es la **falta de institucionalización de sus trayectorias políticas**. Las mujeres acceden a espacios de liderazgo de forma esporádica, sin continuidad ni acompañamiento, lo que impide consolidar su presencia en las estructuras del partido. Esta precariedad se ve agravada por la **ausencia de mecanismos sistemáticos de mentoría, formación y seguimiento**, lo cual deja a muchas mujeres aisladas, sin redes de respaldo ni herramientas para sortear las dinámicas de poder interno.

A ello se suman las **condiciones materiales y de cuidado** que enfrentan muchas militantes, especialmente en regiones rurales o marginadas. La sobrecarga de trabajo doméstico, la falta de apoyo para el cuidado infantil, los bajos ingresos, la inseguridad territorial y la limitada conectividad digital dificultan su participación sostenida en actividades partidistas o de capacitación. Estas desigualdades estructurales limitan no solo su tiempo disponible, sino también su capacidad de movilización, presencia pública y proyección electoral.

Finalmente, uno de los factores más persistentes que obstaculiza el liderazgo de las mujeres panistas en Durango es la **violencia política en razón de género**, tanto explícita como simbólica. Las militantes relatan experiencias de hostigamiento, desacreditación, exclusión de candidaturas, manipulación de convocatorias, amenazas e incluso agresiones en redes sociales. Esta violencia no solo vulnera sus derechos, sino que genera miedo, desgaste emocional y un entorno poco propicio para ejercer liderazgos sólidos y sostenidos.

En conjunto, el diagnóstico evidencia que las mujeres poseen las capacidades, el interés y la voluntad política para ejercer liderazgos transformadores, pero requieren de un entorno organizacional más justo, estructuras de acompañamiento formativo, redes de respaldo y mecanismos de prevención que garanticen su seguridad y participación efectiva. Superar estos obstáculos no es solo una deuda de justicia, sino una condición indispensable para el fortalecimiento democrático del PAN en Durango.

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

Las militantes del PAN en Durango perciben su capacidad de incidir en las decisiones partidistas como limitada, condicionada y, en muchos casos, simbólica. Si bien reconocen avances formales en términos de representación y acceso a cargos, consideran que **la influencia real sobre las decisiones estratégicas del partido aún está restringida a grupos reducidos y predominantemente masculinos**. Esta percepción no proviene únicamente de una sensación de exclusión subjetiva, sino que se sustenta en experiencias concretas de marginación, subrepresentación y ausencia de mecanismos eficaces de participación sustantiva.

Uno de los aspectos más reiterados en los testimonios recogidos es la sensación de que **la participación femenina suele ser utilizada para cumplir cuotas o cubrir formalidades**, sin que ello se traduzca en poder decisorio efectivo. Las mujeres señalan que son convocadas frecuentemente para actividades operativas, de promoción o logística, pero que su presencia en mesas de negociación, planeación electoral o definición de candidaturas es mínima o condicionada a vínculos con liderazgos internos. Esta situación genera frustración, desmotivación y una percepción de techo de cristal que impide avanzar hacia un verdadero liderazgo compartido.

Asimismo, muchas militantes relatan que sus opiniones, propuestas o críticas dentro de las reuniones partidistas **no son tomadas en cuenta o son minimizadas**, particularmente cuando cuestionan prácticas tradicionales o jerarquías establecidas. Algunas refieren que incluso cuando han ocupado cargos internos o de elección popular, se enfrentaron a boicots, exclusión de decisiones relevantes o reticencia para asignarles recursos y respaldo político. Esta experiencia de

participación acotada o controlada lleva a que muchas mujeres sientan que su presencia en el partido es reconocida, pero su influencia es aún residual.

La percepción de falta de incidencia también está atravesada por factores territoriales. Las mujeres que militan en municipios pequeños o zonas rurales manifiestan que **las decisiones partidistas suelen tomarse desde la capital estatal, sin consulta ni representación local efectiva**, lo que amplifica su desconexión con las estructuras del poder. Esta centralización refuerza la idea de que el poder político dentro del PAN está concentrado en núcleos específicos, a los que pocas mujeres —y menos aún del ámbito rural— tienen acceso real.

No obstante, a pesar de estas percepciones críticas, las militantes no asumen una postura pasiva. Por el contrario, muchas de ellas manifiestan un fuerte deseo de participar de forma más activa y significativa en la vida interna del partido. Señalan que **la capacitación política con enfoque de género puede ser una herramienta clave para modificar estas dinámicas**, ya que les permitiría adquirir mayor legitimidad técnica, generar redes de respaldo y fortalecer su presencia en los procesos de toma de decisiones. También expresan la importancia de crear espacios deliberativos, asambleas regionales y mecanismos de consulta que institucionalicen su participación y aseguren que sus voces no solo sean escuchadas, sino incorporadas en las decisiones estratégicas.

En suma, las mujeres panistas de Durango perciben su capacidad de incidencia como limitada por prácticas estructurales de exclusión, pero no como una condición irreversible. Reconocen que existe un camino para avanzar hacia una mayor participación sustantiva, pero éste requiere cambios organizativos profundos, compromisos políticos firmes y una voluntad real del partido de democratizar su estructura interna con enfoque de género y justicia organizacional.

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

Las mujeres militantes del PAN en Durango han compartido múltiples experiencias de violencia política en razón de género, las cuales abarcan desde formas sutiles de exclusión simbólica hasta manifestaciones abiertas de hostigamiento, desprestigio y negación de sus derechos político-electorales. Esta violencia se manifiesta tanto al interior del partido como en espacios institucionales y electorales, afectando su capacidad de participación, su bienestar emocional y su trayectoria de liderazgo. Lejos de ser episodios aislados, estas vivencias responden a patrones estructurales que reproducen relaciones de poder desiguales y que limitan el ejercicio pleno de la ciudadanía política de las mujeres.

Entre las expresiones más frecuentes de violencia política identificadas en el diagnóstico destacan la **invisibilización de su participación en las decisiones partidistas**, la descalificación de sus opiniones en reuniones internas, la negación de espacios de visibilidad durante campañas, la manipulación de convocatorias para excluirlas de procesos de selección, y la asignación de funciones políticas secundarias sin recursos ni respaldo institucional. A estas se suman prácticas como la difamación, el hostigamiento digital, la ridiculización pública o el cuestionamiento constante de sus capacidades, liderazgo o decisiones, especialmente cuando las mujeres desafían jerarquías tradicionales o intentan ocupar cargos de alta responsabilidad.

Las mujeres también han narrado que, en muchos casos, **las formas de violencia se camuflan bajo dinámicas normalizadas de la vida partidista**, lo cual dificulta su identificación, denuncia y sanción. El temor a ser estigmatizadas como "conflictivas", el miedo al aislamiento o la falta de rutas institucionales confiables para reportar estas situaciones hacen que muchas militantes opten por guardar silencio o retirarse del espacio político. Esta cultura del silencio y la impunidad refuerza la exclusión femenina y reproduce patrones de subordinación dentro del partido.

Frente a este panorama, las mujeres consideran que **la capacitación con enfoque de género y derechos humanos puede ser una herramienta poderosa para prevenir y erradicar la violencia política**. En primer lugar, destacan que el conocimiento de los marcos legales, los derechos político-electorales y los protocolos de actuación les da mayor seguridad, claridad y respaldo para defenderse de prácticas discriminatorias. La formación jurídica básica les permite identificar cuándo están siendo violentadas, cuáles son sus derechos y a qué instancias acudir para recibir acompañamiento o presentar denuncias.

En segundo lugar, proponen que los programas formativos incluyan **contenidos específicos sobre tipos de violencia política, rutas de denuncia, autocuidado emocional y construcción de redes de sororidad**, con el objetivo de fortalecer la resiliencia individual y colectiva. La capacitación debe ir más allá de la sensibilización: debe brindar herramientas prácticas, testimonios de otras lideresas, casos reales y estrategias de prevención aplicables en distintos contextos del ejercicio político.

Además, las militantes plantean que la formación no debe dirigirse exclusivamente a las mujeres, sino también a los varones y dirigencias del partido. **Capacitar a los liderazgos en perspectiva de género, igualdad sustantiva y sanción de la violencia política es clave para transformar la cultura organizacional** del PAN. Consideran que, sin una formación transversal que interpele las estructuras jerárquicas y patriarcales, los cambios serán parciales y las mujeres seguirán siendo las únicas responsables de protegerse o denunciar.

Finalmente, las militantes subrayan que **la capacitación debe generar espacios seguros y confiables donde puedan compartir experiencias, construir comunidad y tejer redes de respaldo**, ya que muchas de ellas han atravesado estas violencias en soledad, con consecuencias emocionales severas. La formación debe convertirse así en un espacio de fortalecimiento personal y político, de validación colectiva y de organización contra la exclusión y el abuso de poder.

En resumen, la violencia política contra las mujeres militantes del PAN en Durango es una realidad persistente, normalizada y profundamente dañina para su desarrollo como lideresas. La capacitación, si es bien diseñada y ejecutada, puede ser una vía fundamental para reconocer esta problemática, empoderar a las mujeres con herramientas jurídicas y políticas, generar nuevas prácticas organizativas, y avanzar hacia una cultura partidista libre de violencia, más justa e igualitaria.

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

Desde sus propias experiencias, reflexiones y aspiraciones, las mujeres militantes del PAN en Durango han formulado propuestas concretas, viables y profundamente transformadoras para superar los obstáculos que limitan su participación política y el ejercicio de liderazgos con poder real. Estas propuestas, recogidas en el diagnóstico cualitativo, no sólo denuncian las barreras que enfrentan, sino que también trazan rutas de acción para construir un partido más justo, igualitario y con mayor calidad democrática. Lejos de ser demandas aisladas, constituyen una hoja de ruta política surgida desde la base, con enfoque territorial y perspectiva de género.

Una de las principales propuestas consiste en **diseñar e implementar un modelo de capacitación continua, flexible y territorializada**, que permita a las militantes acceder a formación política pertinente sin importar su región, edad, nivel de experiencia o condición socioeconómica. Las mujeres plantean la necesidad de contar con módulos escalonados que aborden desde fundamentos doctrinarios y liderazgo ético hasta herramientas prácticas para campañas electorales, operación territorial, vocería, negociación política, prevención de violencia y uso de tecnologías. Asimismo, demandan que estas capacitaciones se adapten a sus tiempos y contextos, ofreciendo formatos presenciales, virtuales, itinerantes y asincrónicos.

Otra propuesta reiterada es la **creación de una red estatal de lideresas panistas**, que articule a mujeres capacitadas, con experiencia política o aspiraciones de liderazgo, para generar comunidad, compartir recursos, construir agendas colectivas y sostenerse mutuamente frente a los desafíos del entorno político. Esta red tendría una función estratégica no sólo en la formación y mentoría

intergeneracional, sino también en la promoción interna de perfiles femeninos y en la defensa de los derechos políticos de las militantes en todo el estado.

Las mujeres también insisten en la urgencia de **transformar las estructuras internas del partido para garantizar el acceso equitativo a los procesos de toma de decisiones**. Proponen establecer mecanismos obligatorios para que los órganos de dirección, comités municipales y equipos de campaña incluyan mujeres capacitadas, no como cuota simbólica, sino como actoras estratégicas. Además, sugieren que la participación en procesos formativos sea considerada como un criterio formal para ocupar cargos internos o representar al partido en contiendas electorales, lo cual ayudaría a romper la lógica de favoritismos y clientelismo.

En el ámbito de la prevención de la violencia política, las militantes proponen **la creación de protocolos internos claros, accesibles y con perspectiva de género**, que permitan denunciar, sancionar y erradicar prácticas de discriminación, acoso, exclusión o violencia simbólica dentro del partido. Plantean que estos protocolos deben acompañarse de acciones de formación dirigidas a todos los miembros del PAN —incluyendo dirigencias y varones— con el fin de sensibilizar sobre estas problemáticas y transformar la cultura política desde sus cimientos.

Asimismo, han propuesto **establecer un observatorio interno de igualdad y liderazgo femenino**, que funcione como mecanismo de evaluación, seguimiento y transparencia sobre la participación real de las mujeres en cargos, procesos de selección, campañas y espacios de decisión. Este observatorio podría generar informes periódicos, alertas tempranas y recomendaciones estratégicas para avanzar hacia una paridad sustantiva en todas las estructuras del partido.

Desde una lógica de fortalecimiento organizativo, las militantes plantean **vincular al PAN con instituciones académicas, organizaciones civiles y organismos electorales** para robustecer los procesos de formación, construir materiales con rigor metodológico, y garantizar que las experiencias de capacitación estén respaldadas por estándares de calidad y pertinencia. También proponen abrir canales de interlocución permanente con mujeres expertas en género, política y liderazgo, para enriquecer las políticas internas del partido desde una visión plural e innovadora.

En el plano más cotidiano, las mujeres sugieren **implementar medidas logísticas y económicas que les permitan participar sin barreras**, tales como becas de transporte, vales de conectividad, apoyo para cuidado infantil, alimentación en eventos de formación, y facilitación de espacios accesibles para reuniones o actividades. Consideran que sin estas medidas, muchas mujeres —especialmente en zonas rurales o con responsabilidades de cuidado— seguirán excluidas de los procesos estratégicos.

También demandan una **política de comunicación interna más eficaz, inclusiva y descentralizada**, que asegure que toda la militancia tenga acceso oportuno a

convocatorias, oportunidades de formación, candidaturas y procesos internos. Plantean que esta comunicación debe evitar los intermediarios partidistas, priorizar el uso de tecnologías accesibles y contemplar la diversidad territorial y generacional de las mujeres panistas.

Finalmente, las militantes proponen una **transformación cultural profunda del PAN**, que supere el formalismo paritario y abrace una visión feminista del poder, entendida como servicio público, ética, colaboración y justicia social. Aspiran a que el partido reconozca y valore los liderazgos femeninos no como una obligación legal, sino como una apuesta estratégica para fortalecer su legitimidad democrática, su arraigo social y su capacidad de representación.

Estas propuestas no sólo son viables, sino urgentes. Constituyen el reflejo de una militancia activa, crítica y propositiva, que está dispuesta a reconstruir las condiciones de su participación si el partido también se compromete a cambiar. Lo que las mujeres panistas de Durango están demandando no es concesión, sino corresponsabilidad. Y lo que están ofreciendo es una agenda de transformación que fortalece al PAN desde su base, desde su convicción democrática y desde el poder de las mujeres para liderar.

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

Para que el **plan estatal de capacitación de mujeres panistas en Durango** responda de forma efectiva a sus condiciones concretas de participación, debe construirse sobre una base estratégica, inclusiva, territorial y con perspectiva de género interseccional. Las condiciones sociopolíticas del estado, las barreras estructurales que enfrentan las militantes, y las propuestas surgidas desde la propia militancia, exigen que el plan no sea una reproducción de esquemas tradicionales, sino una herramienta transformadora que fortalezca el liderazgo femenino en todos los niveles del partido.

Un primer elemento fundamental es la **territorialización del diseño e implementación del plan**. Esto implica reconocer que las mujeres panistas de municipios rurales, comunidades indígenas, zonas periféricas o contextos urbanos enfrentan realidades distintas, con desigualdades en el acceso a recursos, conectividad, tiempo disponible, capital político y servicios públicos. Por ello, el plan debe contemplar sedes itinerantes, modalidades híbridas (presenciales y digitales), materiales accesibles (impresos, descargables, audiovisuales), y facilitadoras locales que comprendan los contextos específicos de cada región.

El segundo elemento clave es la incorporación de una **perspectiva de género transversal**. Esto supone no solo incluir contenidos sobre derechos de las mujeres o paridad, sino revisar toda la lógica del programa: desde la selección de temas, horarios, metodologías, lenguaje utilizado, hasta las dinámicas de poder que se

reproducen en los espacios formativos. Es indispensable que el plan promueva ambientes libres de violencia, lenguaje incluyente, respeto a la diversidad generacional y cultural, y garantice la participación activa, horizontal y no jerárquica de las militantes.

En tercer lugar, el plan debe ofrecer una **ruta formativa modular y progresiva**, que contemple distintos niveles (inicial, intermedio y avanzado) y áreas estratégicas de formación. Las militantes han manifestado interés en temas como liderazgo ético, comunicación política, gestión pública, estrategia electoral, vocería, uso de herramientas digitales, legislación electoral, prevención de violencia política y formación doctrinaria. Esta ruta debe permitir a cada mujer construir su propio itinerario de formación según sus intereses, tiempos y objetivos políticos.

Otro componente esencial es el **seguimiento y acompañamiento institucional** a las mujeres capacitadas. No basta con que las militantes tomen cursos: el plan debe establecer mecanismos de mentoría intergeneracional, asesoría técnica, visibilización de perfiles, y vinculación con oportunidades internas. Esto implica crear una red de lideresas capacitadas, establecer criterios de elegibilidad para cargos internos en función de la formación recibida, y generar una base de datos de egresadas para integrarlas activamente en espacios de toma de decisiones.

El plan también debe contemplar **mecanismos de evaluación continua y sistematización de experiencias**, con indicadores de impacto más allá de la cobertura o el número de participantes. Debe medir cambios en la participación real de las mujeres, en su posicionamiento político, en la disminución de la violencia y en el fortalecimiento de sus redes de apoyo. Esta evaluación permitirá ajustes dinámicos, mejora continua y transparencia del proceso.

Asimismo, deben integrarse **medidas de accesibilidad y justicia organizacional** que eliminen las barreras materiales que enfrentan muchas mujeres para formarse: becas de transporte, vales de conectividad, horarios flexibles, apoyo para cuidados, alimentación en eventos, dispositivos electrónicos y cobertura en lengua indígena si es necesario. El plan debe garantizar que ninguna mujer quede excluida por su condición socioeconómica, territorial o familiar.

Un componente innovador sería la **institucionalización de la formación como criterio político interno**. El plan puede establecer que ciertos cargos, candidaturas o funciones partidistas requieran la acreditación previa de una formación mínima, lo que elevaría la calidad de los liderazgos, disminuiría el clientelismo y fomentaría la meritocracia con enfoque de género. Esto contribuiría también a legitimar los liderazgos femeninos y a fortalecer el profesionalismo político al interior del PAN.

Además, es necesario que el plan contemple una **campaña paralela de visibilización del liderazgo femenino**, en la que se reconozca públicamente a las mujeres capacitadas, se promuevan sus perfiles en medios partidistas y comunitarios, y se posicione su liderazgo ante la opinión pública. Esta estrategia

ayuda a fortalecer su autoridad simbólica, su presencia en el debate político y su potencial de incidencia electoral.

Finalmente, el plan debe estar respaldado por **un compromiso político real de las dirigencias estatales y municipales del PAN**. No puede ser un ejercicio aislado ni meramente técnico; requiere voluntad institucional, presupuesto asignado, rendición de cuentas, y una visión clara de que el liderazgo femenino es central para el futuro del partido. Solo así podrá convertirse en una herramienta de transformación organizativa y no en una actividad accesoria o decorativa.

En síntesis, un plan estatal de capacitación para mujeres panistas en Durango debe ser inclusivo, contextualizado, feminista, flexible y estratégico. Su éxito dependerá de su capacidad para responder a las condiciones reales de las militantes, reconocer sus saberes, eliminar barreras, ampliar su poder y transformar la cultura partidista desde una lógica de igualdad sustantiva y liderazgo ético.

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 Durango 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.

---

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

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

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Durango 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 Electoral (INE) 2025. Totales Padrón Electoral y Lista Nominal Nacional y Extranjero. https://portal.ine.mx/credencial/estadisticas-lista-nominal-padron-electoral/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2020. Censo de Población y Vivienda. https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=10#collapse-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