PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“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 en el estado de Yucatán 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes.

Diciembre 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..... 160

I. Introducción

El presente documento forma parte de una serie de treinta y dos investigaciones aplicadas, una por cada entidad federativa del país, cuyo propósito central es identificar y comprender las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional (PAN), con el fin de generar estrategias efectivas para fortalecer su liderazgo político. Esta serie constituye una línea de continuidad lógica y metodológica respecto a los trabajos desarrollados durante el año 2024 por Margarita Martínez Fisher, entre los que destacan: *Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora 2020-2024*; *Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Acción para Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN. Propuestas para la integración del Plan de Trabajo de Capacitación 2025*; y el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres del Partido Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista*.

Los hallazgos y recomendaciones de estos estudios precedentes subrayaron la necesidad de profundizar en el análisis de las condiciones específicas que enfrentan las mujeres panistas en cada estado de la República. En particular, se identificó como prioridad la elaboración de diagnósticos locales que permitieran captar la diversidad territorial, institucional y cultural en la que se insertan las trayectorias políticas de las militantes, así como las distintas barreras que enfrentan en su desarrollo, acceso y permanencia en posiciones de liderazgo.

A partir de ello, se diseñó y aplicó por parte de las Secretarías Nacionales de Promoción Política de la Mujer y de Formación y Capacitación del Partido durante 2025, una herramienta de recolección de información denominada **Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN**, un instrumento de carácter cualitativo con perspectiva de género, centrado exclusivamente en recoger la voz de las mujeres militantes del Partido. A diferencia de ejercicios de investigación cuantitativos tradicionales, este instrumento no busca establecer inferencias estadísticas ni representaciones muestrales, sino funcionar como un sondeo exploratorio de carácter abierto y propositivo, que permita identificar patrones, aspiraciones, obstáculos percibidos, áreas de oportunidad y propuestas concretas directamente desde las protagonistas del proceso: las propias mujeres militantes.

Este instrumento incluyó también reactivos para conocer las percepciones de las militantes sobre su **capacidad de toma de decisiones e influencia en espacios de poder**, así como los factores que han **facilitado o limitado su participación**

efectiva en la vida política del PAN. Asimismo, se incorporaron preguntas específicas para detectar **experiencias de violencia política por razón de género**, documentar sus contextos y comprender el impacto que estas vivencias tienen sobre su liderazgo y participación política.

En este sentido, la presente investigación —como parte de la serie de 32 investigaciones estatales— tiene como eje el análisis e interpretación de los insumos obtenidos a través del sondeo, sin pretensión de universalidad o representatividad estadística, pero sí con la intención de construir una comprensión más cercana, situada y sensible de las realidades locales. Al centrarse exclusivamente en las respuestas emitidas por mujeres, este trabajo también representa un esfuerzo por consolidar una agenda de capacitación que responda no solo a las exigencias técnicas de la formación política, sino también a los principios de igualdad sustantiva, justicia de género y empoderamiento en contextos donde históricamente han existido barreras estructurales para su participación plena.

Contexto Estatal:

En Yucatán, la configuración demográfica, cultural y política expresa una tensión persistente entre los avances normativos hacia la paridad y las inercias estructurales que aún limitan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, la entidad registra una población superior a los 2.3 millones de habitantes, de los cuales poco más de la mitad son mujeres (INEGI, 2020). Aunque el padrón electoral muestra una composición prácticamente paritaria entre mujeres y hombres, esta correspondencia numérica no se traduce de manera automática en una participación sustantiva ni en un acceso equitativo a los espacios de toma de decisiones. Factores culturales, territoriales e institucionales continúan operando como filtros que condicionan la presencia efectiva de las mujeres en la arena política.

Uno de los desafíos más relevantes se manifiesta en la limitada representación de mujeres en cargos estratégicos dentro de las estructuras partidistas y administrativas, particularmente en los niveles de mayor incidencia política. En Yucatán, si bien se han impulsado discursos y compromisos formales en favor de la igualdad sustantiva, los mecanismos reales de acceso al poder siguen atravesados por dinámicas jerárquicas, liderazgos tradicionales y redes políticas históricamente masculinizadas. Para las mujeres panistas que participan activamente, estos contextos se traducen en obstáculos concretos: menor acceso a procesos de formación especializada, escasa mentoría política y la persistencia de prácticas

informales que reducen su capacidad de incidir en la definición de agendas, candidaturas y decisiones estratégicas. Todo ello se inscribe en una cultura política que, especialmente en ciertos municipios y comunidades, mantiene patrones conservadores que dificultan la legitimación del liderazgo femenino.

En el plano institucional, Yucatán ha registrado avances relevantes en materia normativa, alineados con los marcos legales federales de igualdad y paridad, así como con el trabajo de instancias estatales como el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán. No obstante, la distancia entre la arquitectura legal y la experiencia cotidiana de las mujeres en la política sigue siendo amplia. La creación de espacios formales de participación no siempre ha estado acompañada de estrategias integrales de fortalecimiento político, ni de acciones sostenidas que aseguren la continuidad, permanencia y consolidación de liderazgos femeninos en el ámbito municipal y regional. En las zonas rurales y en comunidades con fuerte arraigo cultural, estas brechas tienden a profundizarse, haciendo que la presencia de mujeres en cargos públicos sea, en muchos casos, más simbólica que efectiva.

La participación política de las mujeres en Yucatán, y de manera particular de aquellas militantes del Partido Acción Nacional, se sitúa hoy en un momento decisivo. El reto ya no se limita a incrementar cifras de representación, sino a transformar la calidad de dicha participación. Esto implica revisar críticamente las dinámicas internas del partido, apostar de forma consistente por programas de formación política con perspectiva de género y reconocer la diversidad de trayectorias femeninas que confluyen en el ámbito partidista. Integrar a mujeres jóvenes, profesionistas, lideresas comunitarias, mujeres mayas y actoras con experiencia institucional resulta clave para construir un proyecto político más incluyente. La consolidación de una democracia sustantiva en Yucatán dependerá, en buena medida, de la capacidad de los partidos —y del PAN en particular— para transitar de esquemas formales de representación hacia plataformas reales de transformación y liderazgo compartido.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Yucatán, 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 Yucatán.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Yucatán para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Yucatán 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 Yucatán, 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 Yucatán**,** 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 Yucatán 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 Yucatán 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 Yucatán.
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 Yucatán 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 Yucatán 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 minoría al interior de la militancia: **5,422 militantes hasta noviembre de 2024**, lo que equivale al **48.77% 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 **Yucatán**, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un eje estratégico para revitalizar la vida interna del partido, fortalecer su legitimidad democrática y profundizar su arraigo territorial en un contexto social y cultural diverso. Al cierre de 2024, las mujeres representan **una proporción cercana a la mitad del padrón estatal del PAN**, lo que evidencia un avance relevante en términos de paridad numérica.

No obstante, este equilibrio cuantitativo aún no se traduce de manera consistente en una redistribución real del poder al interior de la organización. La equidad formal convive con limitaciones persistentes para que las mujeres accedan y permanezcan en espacios clave de decisión, particularmente en comités municipales, candidaturas de alta competitividad y estructuras operativas con influencia regional.
El análisis cualitativo revela que las mujeres panistas de Yucatán enfrentan **barreras estructurales diferenciadas** que condicionan su desarrollo político.

Entre las más relevantes se identifican la distribución desigual de recursos para la formación y profesionalización política, la débil institucionalización de mecanismos transparentes de acceso al liderazgo y una cultura partidista que aún reproduce prácticas jerárquicas y excluyentes. Estas tensiones se intensifican en municipios del interior del estado y en comunidades con fuerte identidad cultural y lingüística, donde la conectividad organizativa es menor y persisten dinámicas de intermediación política, favoritismo y violencia simbólica. La fragilidad de los liderazgos femeninos no responde a carencias de capacidad

o compromiso, sino a la ausencia de condiciones sostenidas que acompañen y consoliden sus trayectorias políticas.

Para avanzar hacia una participación verdaderamente transformadora, el **PAN en Yucatán** requiere una reingeniería interna que incorpore una **perspectiva de género con enfoque territorial e intercultural** en sus procesos de capacitación, promoción y selección de liderazgos. Abrir espacios resulta insuficiente si no se construyen rutas claras de acceso, permanencia y crecimiento político. Esto implica diseñar programas de formación continua con pertinencia regional, esquemas de mentoría intergeneracional, y mecanismos de acompañamiento institucional sensibles a las realidades de mujeres urbanas, rurales y de origen maya. Asimismo, el desarrollo de indicadores de seguimiento con enfoque de impacto —que trasciendan la representación numérica— permitiría evaluar el ejercicio efectivo del poder, la incidencia en decisiones estratégicas y la sostenibilidad de los liderazgos femeninos.

El momento actual representa una **oportunidad decisiva para el PAN en Yucatán**. Impulsar el liderazgo político de las mujeres no sólo responde a un principio de justicia partidista, sino que constituye una estrategia de renovación organizativa capaz de reconfigurar su vínculo con la ciudadanía y ampliar su base social. Reconocer y articular la pluralidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios y municipales hasta perfiles técnicos, empresariales, jóvenes profesionistas y mujeres con experiencia institucional— es fundamental para construir un partido más representativo, competitivo e innovador. Las mujeres panistas de Yucatán no están en una etapa de preparación futura: ya participan, ya inciden y ya sostienen estructuras. El desafío para el partido es garantizar que su liderazgo deje de ser una excepción y se consolide como una práctica estructural.

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 Yucatán?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Yucatán 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 Yucatán 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 Yucatán 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 Yucatán, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.

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

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

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

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Descripción del Instrumento Aplicado

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

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

El cuestionario consta de **47 reactivos**, de los cuales la mayoría son de **opción múltiple** con posibilidad de seleccionar una o varias respuestas, según la naturaleza del reactivo. Asimismo, se integraron varias **preguntas abiertas**, con el

objetivo de captar matices cualitativos, identificar significados expresados en lenguaje propio por las participantes y permitir la formulación libre de ideas, diagnósticos y propuestas.

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

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

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

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

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

Número	Reactivo	Tipo de reactivo	Opciones	Relación con Objetivos Específicos
1	¿Eres militante del Partido Acción Nacional?	Opción múltiple	Si/No	Validación general del instrumento
2	Indica tu rango de edad:	Opción múltiple	Rangos: 18 a 25; 26 a 35; 26 a 45; 46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	1. Caracterizar el perfil político
3	¿En qué estado de México resides?	Opción múltiple	Lista desplegable de las 32 Entidades	1. Caracterizar

				el perfil político
4	Indica el Municipio en el que resides:	Respuesta abierta	NA	1. Caracterizar el perfil político
5	¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Yucatán se cerró el 16 de diciembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 248 días.

Fue respondida por 105 personas, de las cuales 90 (85.71%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

- Socialización a las Secretarías Estatales de Promoción Política de la Mujer en la Capacitación realizada el día 10 de abril de 2025.

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

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

Pregunta 1

Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Tipos de respuestas	Respuestas	
18 a 25	4.44%	4
26 a 35	13.33%	12
36 a 45	25.56%	23
46 a 55	34.44%	31
56 a 65	20.00%	18
Más de 66	2.22%	2
	Respuestas	90
	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

La composición etaria de las militantes participantes se concentra de manera clara en edades de madurez política y alta acumulación de experiencia: el segmento de **46 a 55** agrupa **34.44%**, posicionándose como el núcleo dominante. Este patrón sugiere una base con trayectoria organizativa sostenida, capital relacional consolidado y potencial para operar como bisagra entre estructuras municipales y dinámicas estatales, particularmente en tareas de coordinación, movilización y construcción de acuerdos.

En un segundo plano de relevancia aparecen las militantes de **36 a 45** con **25.56%**, un bloque que suele combinar productividad profesional, responsabilidades familiares y participación pública activa. Esta presencia robusta perfila una militancia con capacidad de asumir liderazgos operativos y roles de vocería, siempre que existan condiciones institucionales para potenciar su permanencia: acceso a formación especializada, mecanismos de promoción claros y esquemas de participación que no penalicen la disponibilidad de tiempo.

De forma complementaria, el grupo de **56 a 65** representa **20.00%**, lo que aporta densidad de experiencia, memoria organizativa y legitimidad comunitaria. En términos estratégicos, este segmento puede fortalecer procesos de mentoría y acompañamiento político, especialmente si se articulan rutas intergeneracionales que traduzcan la experiencia en transferencia de capacidades y respaldo a liderazgos emergentes, evitando que su participación se limite a roles simbólicos o de apoyo periférico.

Con menor peso relativo se ubican las edades de **26 a 35** con **13.33%** y **18 a 25** con **4.44%**, mientras que **más de 66** concentra **2.22%**. Esta distribución indica que la incorporación juvenil es todavía acotada, lo que plantea un área de oportunidad para estrategias de atracción y retención temprana (comunicación segmentada, formación modular, comunidades de práctica y acompañamiento de carrera política). Un dato operativo relevante es que la respuesta fue completa, lo que

fortalece la lectura del perfil etario como un insumo consistente para diseñar rutas de capacitación diferenciadas por momento de vida y nivel de experiencia política.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

La distribución territorial de las militantes participantes se concentra con claridad en **Mérida (48.89%)**, lo que perfila a la capital como el principal polo de residencia y, por ende, como el nodo natural de convocatoria, operación logística y concentración de demanda para actividades formativas. Esta proporción sugiere que una parte sustantiva del universo participante se encuentra en un entorno urbano con mayor disponibilidad de sedes, conectividad y oferta de movilidad, lo que facilita la programación continua y el escalamiento de rutas de capacitación con mayor eficiencia operativa.

En un segundo nivel aparece **Kanasín (14.44%)**, que junto con Mérida configura un corredor metropolitano relevante para el diseño de estrategias de cobertura. Al sumar además **Progreso (3.33%)**, se observa una franja de influencia cercana y articulable mediante sedes satélite y calendarios rotativos. Este patrón sugiere que un modelo de capacitación “metropolitano ampliado” tendría alta tracción: sesiones presenciales con sedes alternadas, microciclos por zonas y mecanismos de réplica territorial que reduzcan traslados sin perder continuidad pedagógica.

Más allá del bloque metropolitano, se identifica una presencia atomizada en múltiples municipios con proporciones individuales de **2.22%** (Hunucmá, Tizimín, Conkal, Buctzotz, Espita) y una cola larga de localidades con **1.11%** cada una (por ejemplo, Muna, Akil, Tzucacab, Cacalchén, Chicxulub Pueblo, Chemax, Dzidzantún, Dzoncauich, Izamal, Uayma, Mama, Panabá, Ucú, Opichén, Peto, Xocchel, Dzan, Sotuta, Tixpéhual). Este comportamiento es consistente con una militancia distribuida territorialmente que, aunque menos numerosa por municipio, en conjunto representa una demanda significativa que requiere esquemas de acceso no dependientes de una sola sede central.

Desde una óptica de planeación, el mapa sugiere dos decisiones tácticas: **(1)** fortalecer una columna vertebral presencial en el eje Mérida–Kanasín–Progreso para maximizar cobertura inmediata y eficiencia de recursos; y **(2)** complementar con un modelo de capilaridad para municipios de menor peso relativo, mediante sedes regionales itinerantes, jornadas intensivas por circuito y/o modalidades híbridas que sostengan la participación sin penalizar tiempos de traslado. Adicionalmente, la aparición de **Yucatán (sin municipio) con 1.11%** apunta a la importancia de estandarizar el registro territorial (catálogo de municipios y validación de captura) para afinar el diagnóstico geográfico y mejorar la precisión de segmentación en futuras implementaciones.

Pregunta 3

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

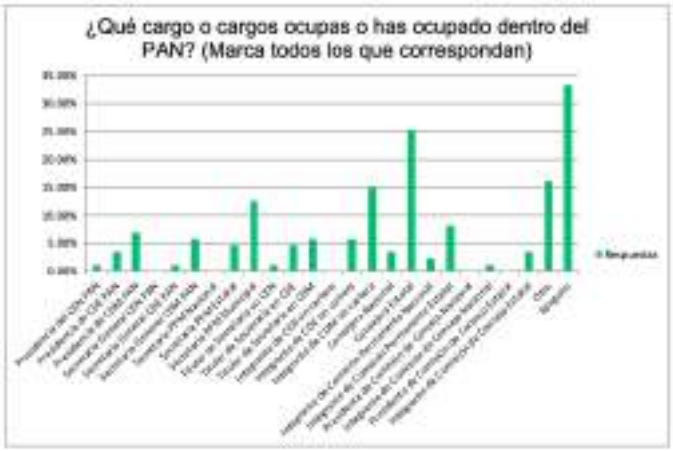
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	1.15%	1
Presidencia de CDE PAN	3.45%	3
Presidencia de CDM PAN	6.90%	6
Secretaría General CEN PAN	0.00%	0
Secretaría General CDE PAN	1.15%	1
Secretaría General CDM PAN	5.75%	5
Secretaría PPM Nacional	0.00%	0
Secretaría PPM Estatal	4.60%	4
Secretaría PPM Municipal	12.64%	11
Titular de Secretaría en CEN	1.15%	1
Titular de Secretaría en CDE	4.60%	4
Titular de Secretaría en CDM	5.75%	5
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	5.75%	5
Integrante de CDM sin cartera	14.94%	13
Consejero Nacional	3.45%	3
Consejero Estatal	25.29%	22
Integrante de Comisión Permanente Nacional	2.30%	2
Integrante de Comisión Permanente Estatal	8.05%	7
Presidente de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	1.15%	1
Presidente de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	3.45%	3
Otro	16.09%	14
Ninguno	33.33%	29
	Respuestas	**87**
	Omisiones	**3**

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



Desde una lectura estructural de las trayectorias organizativas, destaca que **33.33%** de las militantes participantes señala no haber ocupado cargos formales dentro del PAN. Este dato no debe interpretarse como ausencia de participación, sino como evidencia de una base amplia de militancia activa cuya contribución se desarrolla fuera de los circuitos institucionalizados de decisión. La magnitud de este segmento revela una reserva política significativa que, de no ser integrada mediante rutas

claras de promoción y reconocimiento, corre el riesgo de mantenerse en una lógica de apoyo operativo sin proyección estratégica.

En paralelo, se identifica una presencia relevante en espacios de representación colegiada, particularmente en el ámbito estatal. La figura de **consejera estatal concentra 25.29%**, posicionándose como el rol con mayor incidencia formal entre las militantes que participaron en el estudio. Este patrón sugiere que la participación femenina ha encontrado mayores posibilidades de acceso en órganos deliberativos que en posiciones ejecutivas unipersonales, lo que refleja una inserción consistente pero aún acotada en términos de control de agenda y toma directa de decisiones.

Al observar los cargos vinculados a estructuras municipales, se advierte una concentración importante en funciones operativas y de integración sin cartera: **14.94%** como integrantes de CDM sin cartera y **12.64%** en secretarías PPM municipales. Esta configuración confirma que el ámbito local continúa siendo la principal puerta de entrada para la participación femenina, aunque también expone una segmentación vertical donde el tránsito hacia posiciones estatales o nacionales permanece limitado. La reiteración de roles sin atribuciones estratégicas refuerza la necesidad de revisar los mecanismos internos de movilidad política.

Desde una perspectiva estratégica, la diversidad de cargos reportados —incluyendo **16.09%** en categorías clasificadas como “otro” y porcentajes menores en presidencias, secretarías generales y comisiones permanentes— evidencia trayectorias fragmentadas y poco sistematizadas. Esta dispersión sugiere que el partido cuenta con capital político femenino diverso, pero aún sin una arquitectura institucional que articule experiencias, competencias y aspiraciones en proyectos de liderazgo sostenido. Fortalecer la trazabilidad de estas trayectorias y transformar la participación acumulada en poder efectivo representa uno de los principales desafíos organizativos para consolidar el liderazgo de las mujeres panistas.

Pregunta 4

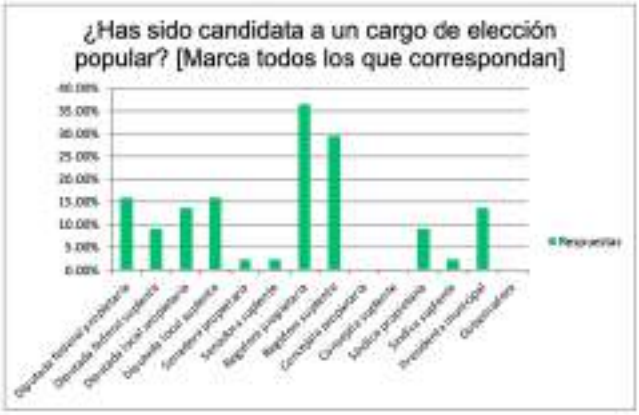
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	15.91%	7
Diputada federal suplente	9.09%	4
Diputada local propietaria	13.64%	6
Diputada local suplente	15.91%	7
Senadora propietaria	2.27%	1
Senadora suplente	2.27%	1
Regidora propietaria	36.36%	16
Regidora suplente	29.55%	13
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	9.09%	4
Síndica suplente	2.27%	1
Presidenta municipal	13.64%	6
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**44**
	Omisiones	**46**

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

Gráfica 3: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?



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

La experiencia de postulación a cargos de elección popular entre las militantes participantes se concentra con fuerza en el ámbito municipal, lo que perfila una trayectoria política anclada en territorio y gestión cotidiana. Resalta **regidora propietaria con 36.36%** y **regidora suplente con 29.55%**, configurando un bloque mayoritario que evidencia que la puerta principal de acceso a competencias electorales se ha dado en cabildos. Este patrón suele asociarse con habilidades de negociación local, vinculación comunitaria y operación política de proximidad, aunque también refleja que la carrera electoral femenina tiende a desarrollarse en escalones donde el costo de entrada es menor y la competencia interna es más administrable.

En el nivel legislativo, la presencia es relevante pero más fragmentada y sugiere rutas de ascenso aún no plenamente consolidadas. Se observan porcentajes similares en **diputada federal propietaria con 15.91%** y **diputada local suplente**

con 15.91%, mientras **diputada local propietaria alcanza 13.64%**. Esta distribución apunta a una participación significativa en candidaturas legislativas, pero con una mezcla de posiciones propietarias y suplencias que puede interpretarse como acceso intermitente a la titularidad y, por tanto, a la acumulación sostenida de visibilidad, agenda y control de recursos políticos.

La experiencia en cargos ejecutivos municipales aparece con una señal clara, aunque todavía sin masa crítica suficiente para considerarse dominante: **presidenta municipal registra 13.64%**. Junto con ello, la postulación a sindicaturas se ubica en niveles más acotados: **síndica propietaria con 9.09%** y **síndica suplente con 2.27%**. Esta configuración sugiere que, aunque existen trayectorias hacia responsabilidades de conducción y representación legal-administrativa, todavía persisten cuellos de botella para ampliar la presencia femenina en posiciones que concentran mayor capacidad de decisión y conducción presupuestal a nivel local.

En los cargos de alta jerarquía estatal y federal superior, la participación es mínima o nula, lo que evidencia una brecha vertical marcada. La postulación al Senado se registra en **2.27%** tanto en modalidad propietaria como suplente, mientras que **gobernadora se mantiene en 0.00%**; del mismo modo, concejalías se ubican en **0.00%**. Este panorama sugiere que el principal desafío no es la incorporación inicial, sino la progresión hacia candidaturas de mayor competitividad y escala. Para revertirlo, resulta estratégico fortalecer mecanismos internos de patrocinio político, formación para campañas de alto impacto, construcción de posicionamiento público y reglas de selección que reduzcan la discrecionalidad, de manera que la experiencia municipal se convierta en plataforma real de escalamiento y no en techo estructural.

Pregunta 5

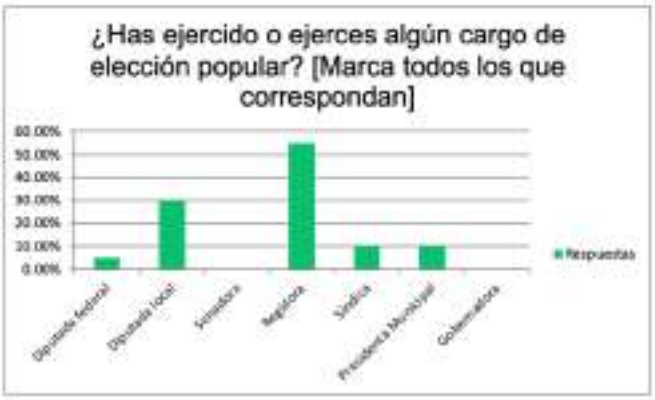
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Diputada federal	5.00%	1
Diputada local	30.00%	6
Senadora	0.00%	0
Regidora	55.00%	11
Síndica	10.00%	2
Presidenta Municipal	10.00%	2
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**70**

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

El perfil de ejercicio de cargos de elección popular entre las militantes participantes se ancla de manera contundente en el ámbito municipal: **regidora concentra 55.00%**, confirmando que el espacio de cabildo es la principal plataforma de desempeño público efectivo. Esta concentración sugiere acumulación de experiencia en gobernanza local, negociación política de proximidad y operación institucional cotidiana, además de una exposición directa a demandas ciudadanas que fortalece habilidades de gestión, mediación y construcción de acuerdos.

En un segundo nivel de presencia aparece el ejercicio legislativo subnacional, con **diputada local en 30.00%**, lo que posiciona a una fracción relevante de militantes con experiencia en deliberación, construcción normativa y trabajo de comisiones. Esta proporción indica que, cuando se logra el tránsito desde lo municipal, existe capacidad para sostener responsabilidades de representación en el ámbito estatal; sin embargo, la distribución sigue señalando que el escalamiento no es masivo y requiere condiciones más consistentes de impulso, respaldo político y continuidad de carrera.

Con menor incidencia, se ubican responsabilidades que combinan conducción administrativa y representación jurídica municipal: **síndica con 10.00%** y **presidenta municipal con 10.00%**. Aunque estos porcentajes son más acotados, resultan estratégicamente relevantes porque implican atribuciones de mayor peso en control de procesos, toma de decisiones y gestión de recursos. La presencia en presidencias municipales, aun en un nivel reducido, evidencia que existen trayectorias con potencial ejecutivo, pero todavía sin la densidad suficiente para hablar de una expansión sostenida del liderazgo femenino en posiciones de máxima conducción local.

En el plano federal y de alta jerarquía estatal, la participación efectiva es limitada: **diputada federal alcanza 5.00%**, mientras que **senadora y gobernadora se**

mantienen en 0.00%. Esta brecha vertical apunta a un techo de progresión que no se explica por falta de capacidades, sino por la estructura de oportunidades y los filtros internos que regulan el acceso a candidaturas y posiciones de mayor competitividad. Adicionalmente, el volumen de omisiones sugiere que el ejercicio de cargos se concentra en una fracción específica de militantes, lo que refuerza la pertinencia de diseñar rutas de desarrollo que transformen la experiencia municipal en escalamiento real: mentoría política, formación para campañas de alto impacto, posicionamiento público y mecanismos de selección más transparentes y meritocráticos.

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	1.92%	1
Secretaria de Gobierno Estatal	3.85%	2
Secretaria de Gobierno Municipal	1.92%	1
Funcionaria Municipal	65.38%	34
Funcionaria Estatal	30.77%	16
Presidenta del DIF	1.92%	1
Otra	21.15%	11
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**38**

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 huella de experiencia en función pública entre las militantes participantes se concentra de forma marcada en el nivel de proximidad institucional: **funcionaria municipal alcanza 65.38%**, perfilando una base con conocimiento directo de operación territorial, atención ciudadana y ejecución administrativa cotidiana. Esta concentración sugiere capacidades instaladas en gestión pública de primera línea —ventanilla, supervisión de servicios, coordinación comunitaria— que suelen traducirse en legitimidad social y dominio práctico del "cómo se implementa" la política pública en el ámbito local.

En un segundo escalón, **funcionaria estatal registra 30.77%**, lo que incorpora una capa de experiencia en estructuras con mayor complejidad normativa, presupuestal y de coordinación interinstitucional. La coexistencia de experiencia municipal y estatal abre una ventana relevante para diseñar trayectorias de profesionalización y liderazgo: perfiles que ya han transitado por distintos niveles de gobierno tienden a acumular habilidades para operar con reglas formales, gestionar programas y articular redes técnicas, elementos clave para fortalecer liderazgos con vocación de incidencia y sostenibilidad.

La categoría **"otra" con 21.15%** indica diversidad de funciones no capturadas por las opciones específicas, lo que puede incluir responsabilidades técnicas, direcciones operativas, asesorías, coordinación de programas o roles híbridos. Este hallazgo apunta a la necesidad de afinar la tipología de cargos en futuros ejercicios diagnósticos internos, pero también evidencia un capital profesional heterogéneo que, si se reconoce y se ordena estratégicamente, puede convertirse en una cantera de especialización temática: seguridad, desarrollo social, obras, transparencia, planeación o políticas de cuidado.

En cambio, la presencia en posiciones de alta jerarquía ejecutiva se mantiene marginal: **secretaría de gobierno estatal con 3.85%**, mientras que **secretaría de estado federal**, **secretaría de gobierno municipal** y **presidenta del DIF** se ubican en **1.92%** cada una. Esta distribución perfila un "embudo" de ascenso: muchas experiencias en implementación y gestión, pocas en conducción estratégica. Para revertirlo, se vuelve clave construir rutas de escalamiento que conviertan la experticia operativa en liderazgo directivo: formación en alta administración pública, comunicación estratégica, negociación política, diseño de políticas y mentoría con patrocinio institucional, asegurando que el talento femenino no se estanque en funciones de ejecución, sino que transite hacia espacios de decisión y dirección.

Pregunta 7

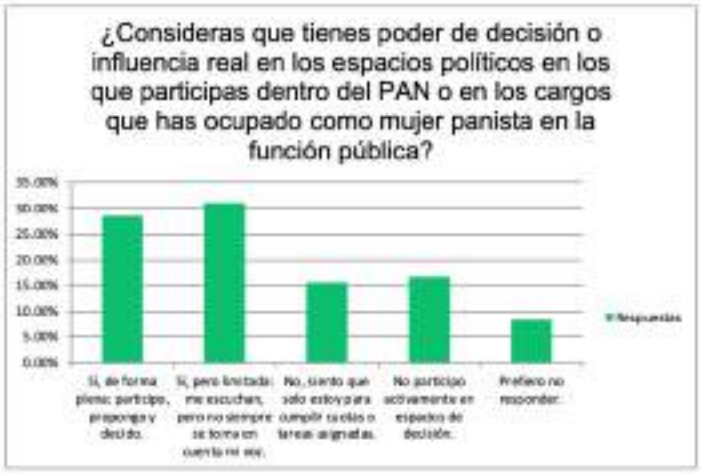
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	28.57%	24
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	30.95%	26
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	15.48%	13
No participo activamente en espacios de decisión.	16.67%	14
Prefiero no responder.	8.33%	7
	Respuestas	**84**
	Omisiones	**6**

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 patrón de respuestas perfila una percepción de **incidencia real parcialmente disponible**: la categoría con mayor peso es **"sí, pero limitada" con 30.95%**, seguida muy de cerca por **"sí, de forma plena" con 28.57%**. Esta combinación sugiere que una proporción relevante de las militantes participantes logra participar, proponer y, en ciertos casos, decidir; sin embargo, para un segmento ligeramente mayor, la voz está presente pero su incorporación a la decisión se vuelve intermitente. En términos organizacionales, esto suele apuntar a espacios donde existe escucha, pero no necesariamente corresponsabilidad en la definición de agenda, asignación de recursos o determinación de rutas políticas.

Aun cuando el "sí" supera la mitad de las respuestas, la diferencia entre **participación plena** y **participación condicionada** es clave: el 30.95% que reporta limitación describe un techo de influencia que puede responder a dinámicas informales de jerarquía, reglas no escritas y mediaciones internas que filtran qué

propuestas avanzan y cuáles se archivan. Esta lectura se alinea con escenarios donde las militantes participan en reuniones y tareas, pero su capacidad de veto, negociación o priorización se encuentra mediada por liderazgos consolidados o por estructuras que centralizan la toma de decisiones.

En paralelo, emerge un bloque que evidencia **participación instrumentalizada o excluida**. La percepción de "solo cumplir cuotas o tareas asignadas" concentra **15.48%**, mientras que "no participo activamente en espacios de decisión" agrupa **16.67%**. En conjunto, estas posturas describen una experiencia donde la presencia femenina puede operar más como soporte operativo que como poder sustantivo, o bien donde el acceso a los nodos de decisión está limitado por barreras de entrada (convocatorias selectivas, circuitos cerrados, tiempos no compatibles con cuidados, o capital político concentrado). Este tipo de hallazgos suele impactar directamente en la permanencia, la motivación y la escalabilidad de las trayectorias.

Un elemento adicional a considerar es el **8.33%** que prefiere no pronunciarse, lo que puede interpretarse como señal de reserva, cautela o saturación política frente a un tema sensible. Para convertir la escucha en influencia efectiva, se vuelve estratégico fortalecer mecanismos verificables: reglas internas claras para deliberación y votación, trazabilidad de propuestas (qué se aprueba, qué se rechaza y por qué), rotación de coordinaciones, y esquemas de mentoría/patrocinio político que acompañen a las militantes hacia posiciones con capacidad real de decisión. Con ello, la participación dejaría de depender de coyunturas o de liderazgos particulares y se convertiría en una práctica institucional sostenida.

Pregunta 8

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

Desde una lectura cualitativa, las militantes participantes describen un campo de toma de decisiones marcado por **asimetrías de poder** y por filtros informales de acceso. Se repite la percepción de que "las decisiones se toman desde arriba", asociada a **cúpulas, grupos internos y líneas** que concentran la definición de candidaturas, encargos y rutas de participación, con un sesgo que varias voces atribuyen a un **grupo político dominante**. En esa lógica, la agencia individual aparece condicionada por pertenecer o no a determinados círculos, lo que transforma la vida partidista en un sistema de **intermediación** donde pesa más la influencia y la cercanía que la deliberación abierta.

Otro bloque de hallazgos se ubica en la **gestión de información y la comunicación organizacional**. Varias militantes refieren que no reciben invitaciones, no se difunden actividades del comité o no se les convoca para cursos y espacios donde se construyen acuerdos; esa falta de trazabilidad limita la participación efectiva porque reduce la posibilidad de llegar "al momento oportuno" donde se decide. La baja transparencia interna también se traduce en experiencias de **exclusión práctica**: no ser consideradas para exponer ideas, no ser tomadas

en cuenta en decisiones relevantes o percibir que las sugerencias municipales tienen poca incidencia frente a directrices ya establecidas.

En paralelo, se identifican barreras de tipo **sociocultural y de género**, donde algunas militantes señalan la persistencia de actitudes machistas, desconfianza hacia las opiniones femeninas y estereotipos que deslegitiman el liderazgo por edad o por ser mujer. A esto se suma un elemento especialmente delicado: la mención de “falsa sororidad” y de liderazgos femeninos que no abren paso a otras mujeres, lo que sugiere que la limitación no proviene únicamente de dinámicas mixtas, sino también de **competencias internas** que reproducen jerarquías y bloquean la renovación. El resultado es una participación que puede sentirse “permitida” pero no necesariamente **incidente**, con costos emocionales y organizativos visibles en el discurso.

Aun con estas tensiones, las militantes participantes también nombran **facilitadores** que apuntan a rutas de mejora: la preparación académica, la trayectoria, la disciplina organizativa y la convicción de servir fortalecen la seguridad para opinar y sostener posturas. Asimismo, aparecen demandas concretas que funcionan como indicadores de intervención: **más capacitación**, acompañamiento para potenciar liderazgo, presencia territorial de dirigencias, inclusión real en comités y mecanismos de participación con reglas claras. En conjunto, estas voces delinean un reto estratégico: transformar la toma de decisiones en un proceso **más abierto, verificable y participativo**, donde el mérito, la formación y la experiencia de las mujeres se conviertan en criterios efectivos y no solo aspiracionales.

Pregunta 9

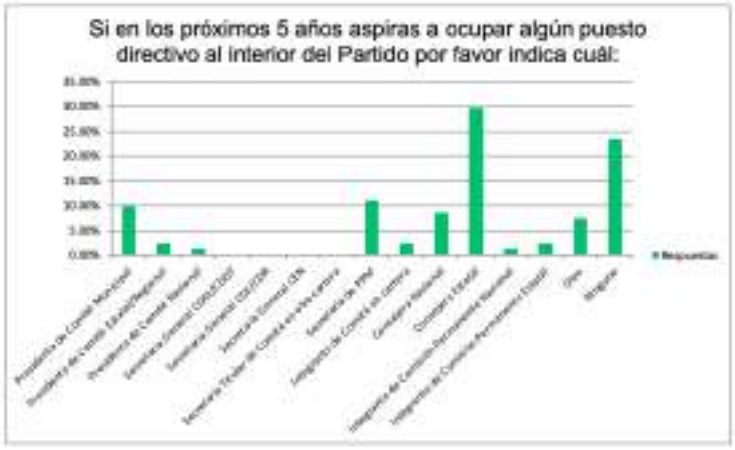
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	9.88%	8
Presidenta de Comité Estatal/Regional	2.47%	2
Presidenta de Comité Nacional	1.23%	1
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	11.11%	9
Integrante de Comité sin cartera	2.47%	2
Consejera Nacional	8.64%	7
Consejera Estatal	29.63%	24
Integrante de Comisión Permanente Nacional	1.23%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	2.47%	2
Otro	7.41%	6
Ninguno	23.46%	19
	Respuestas	**81**
	Omisiones	**9**

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

La proyección de aspiraciones directivas entre las militantes participantes concentra su mayor densidad en rutas colegiadas de incidencia, particularmente en el ámbito estatal. La opción con mayor peso es **consejera estatal con 29.63%**, lo que sugiere que el imaginario de ascenso se articula alrededor de espacios donde la representación, la deliberación y la construcción de acuerdos permiten acumular capital político de forma sostenida. Este patrón es consistente con trayectorias que privilegian el posicionamiento interno, la negociación de agenda y la influencia estratégica desde órganos de conducción partidista.

De manera paralela, **23.46%** señala **ninguno**, proporción que funciona como indicador de cautela o de desconexión entre expectativas personales y oportunidades percibidas al interior del partido. Esta ausencia de aspiración declarada puede relacionarse con cargas de tiempo, saturación por responsabilidades de cuidado, experiencias previas de participación limitada o percepción de barreras informales para competir por puestos directivos. En términos de gestión organizacional, este segmento representa una alerta temprana sobre riesgos de desmovilización y una ventana para activar mecanismos de acompañamiento y motivación política.

En el plano municipal, las aspiraciones hacia conducción ejecutiva se mantienen presentes, aunque con menor magnitud que los roles colegiados: **presidenta de comité municipal registra 9.88%** y **secretaría de PPM alcanza 11.11%**. Estos porcentajes apuntan a una apuesta por liderazgos de proximidad, con capacidad de articular base territorial, operación política y trabajo con estructuras locales. La relevancia de PPM, además, sugiere que las militantes visualizan su crecimiento a través de carteras asociadas a la agenda de mujeres, lo cual abre la oportunidad de convertir esa experiencia en trampolín hacia posiciones más transversales del partido y no limitarla a un “carril temático” específico.

En la parte alta de la pirámide organizativa, las aspiraciones aparecen más acotadas: **consejera nacional con 8.64%**, **presidenta de comité estatal/regional con 2.47%** y **presidenta de comité nacional con 1.23%**, con presencia también limitada en comisiones permanentes (entre **1.23%** y **2.47%**), mientras varias secretarías generales se mantienen en **0.00%**. Esta configuración sugiere que el "techo aspiracional" se concentra en espacios estatales, y que el salto hacia dirigencias de mayor jerarquía aún se percibe como menos accesible. Para ampliar esa escalera de movilidad, resultaría estratégico fortalecer formación en liderazgo directivo, comunicación política, construcción de alianzas y reglas claras de promoción, además de generar mentoría con patrocinio institucional que traduzca la aspiración en candidatura interna viable y sostenible.

Pregunta 10

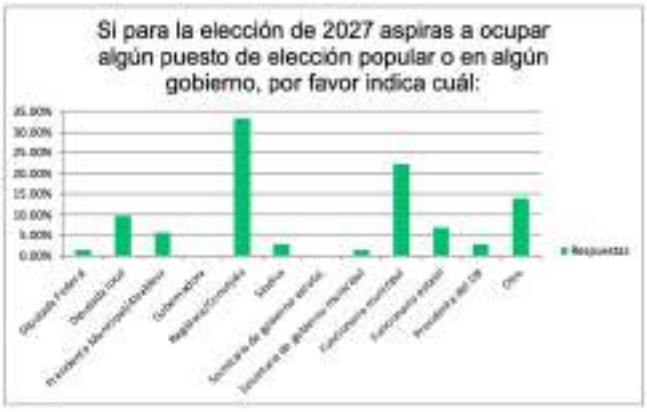
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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:

Tipos de respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	1.39%	1
Diputada local	9.72%	7
Presidenta Municipal/Alcaldesa	5.56%	4
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	33.33%	24
Síndica	2.78%	2
Secretaría de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaría de gobierno municipal	1.39%	1
Funcionaria municipal	22.22%	16
Funcionaria estatal	6.94%	5
Presidenta del DIF	2.78%	2
Otro	13.89%	10
	Respuestas	**72**
	Omisiones	**18**

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

La orientación aspiracional hacia 2027 entre las militantes participantes se concentra con fuerza en posiciones de representación y gestión **de proximidad territorial**. El principal polo es **regidora/concejala con 33.33%**, lo que perfila una preferencia por espacios donde la incidencia se materializa en decisiones locales, negociación de agenda comunitaria y construcción de presencia pública sostenida. Este comportamiento sugiere que el cabildo continúa siendo la plataforma más legible y accesible para proyectar carrera política, tanto por su cercanía con la ciudadanía como por la posibilidad de acumular resultados visibles en el corto y mediano plazo.

En el mismo circuito municipal-administrativo destaca **funcionaria municipal con 22.22%**, reforzando la idea de que una parte relevante del talento político femenino apuesta por rutas de gobierno vinculadas a la implementación de políticas y a la operación institucional. La coexistencia de aspiraciones electivas y administrativas en el nivel local indica un enfoque pragmático: incidir desde la formalidad del cargo público, ya sea por vía de representación o por vía de ejecución, con capacidad de articulación territorial, gestión de programas y construcción de redes comunitarias.

En el nivel legislativo subnacional, **diputada local alcanza 9.72%**, mientras que la proyección hacia conducción municipal ejecutiva aparece con **presidenta municipal/alcaldesa en 5.56%**. Estos porcentajes muestran que el salto hacia posiciones de mayor peso político y presupuestal existe, pero todavía no concentra la preferencia mayoritaria. En términos de desarrollo de liderazgo, esto puede interpretarse como una combinación de ambición real con cautela estratégica: la ruta hacia cargos ejecutivos o legislativos con alta exposición demanda recursos, respaldo interno, estructuras competitivas y narrativas de posicionamiento que no siempre están disponibles de forma equitativa.

En la parte alta de la pirámide estatal y federal, las aspiraciones son marginales: **diputada federal registra 1.39%**, **secretaría de gobierno municipal 1.39%**, mientras **gobernadora y secretaría de gobierno estatal permanecen en 0.00%**. A la par, aparecen rutas complementarias como **funcionaria estatal 6.94%**, **síndica 2.78%** y **presidenta del DIF 2.78%**, además de **otro con 13.89%**, que sugiere trayectorias diversas no capturadas plenamente por las categorías. En clave estratégica, el reto para robustecer estas aspiraciones es transformar el capital político local en escalamiento viable: formación para competencia electoral de alto impacto, mentoría con patrocinio institucional, acceso equitativo a recursos de posicionamiento y reglas internas que reduzcan discrecionalidad, permitiendo que la ambición política femenina no se concentre sólo en la base municipal, sino que también se proyecte hacia espacios estatales y federales con mayor capacidad de decisión.

Pregunta 11

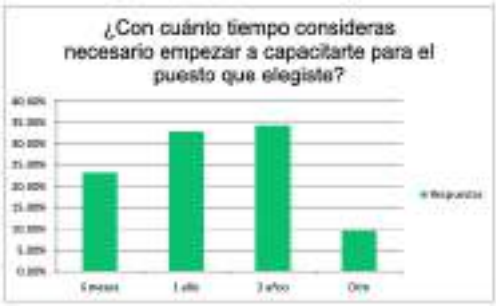
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
6 meses	23.29%	17
1 año	32.88%	24
2 años	34.25%	25
Otro	9.59%	7
	Respuestas	**73**
	Omisiones	**17**

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

Gráfica 9: Resultados de ¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?



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

La temporalidad preferida para iniciar la preparación rumbo al puesto elegido se concentra en horizontes de mediano plazo, con una inclinación clara hacia procesos formativos sostenidos. La opción más señalada es **2 años con 34.25%**, seguida muy de cerca por **1 año con 32.88%**. Este patrón sugiere que las militantes participantes reconocen que la competitividad política y el desempeño público no se improvisan: requieren acumulación gradual de competencias, posicionamiento y construcción de redes, más allá de una capacitación reactiva o de último momento.

Al mirar estos dos segmentos de manera integrada, se configura una expectativa de **planificación anticipada** que privilegia el desarrollo de capacidades estratégicas: narrativa política, comunicación, negociación, gestión de crisis, diseño de agenda y lectura territorial. Que la mayoría se ubique entre uno y dos años indica una percepción realista del ciclo político-electoral y de los tiempos internos de selección, donde el fortalecimiento personal debe correr en paralelo a la construcción de estructura, legitimidad y confianza dentro y fuera del partido.

En una escala más inmediata aparece **6 meses con 23.29%**, lo que perfila un grupo que apuesta por rutas de capacitación intensiva o por aprendizajes orientados a la ejecución táctica. Este horizonte suele ser compatible con formatos de entrenamiento tipo “bootcamp” para campañas, vocería, operación territorial y habilidades de debate; sin embargo, también puede reflejar restricciones de tiempo asociadas a trabajo remunerado, cuidados o responsabilidades comunitarias, que obligan a priorizar intervenciones formativas de alta eficiencia y corta duración.

La categoría **otro con 9.59%** abre la posibilidad de calendarios alternativos, quizá más flexibles o modulados según el tipo de puesto y la experiencia previa. En términos de diseño de oferta formativa, esta distribución invita a construir una ruta escalonada: un **tronco común** de largo aliento (12–24 meses) para liderazgo y estrategia, complementado con **módulos intensivos** de seis meses para habilidades operativas y coyunturales. Así, la capacitación se alinea con la diversidad de trayectorias y con la realidad del tiempo disponible, sin perder profundidad ni sostenibilidad en el desarrollo político de las mujeres.

Pregunta 12

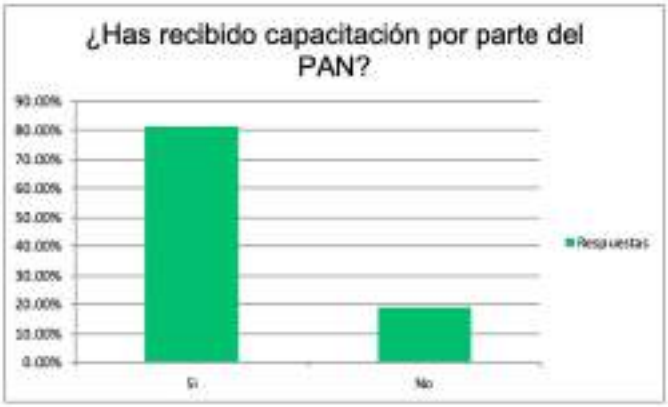
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	81.11%	73
No	18.89%	17
	Respuestas	**90**
	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

La cobertura de capacitación reportada por las militantes participantes es ampliamente mayoritaria: **81.11%** señala que sí ha recibido formación por parte del PAN. Este nivel de alcance sugiere que existe una oferta activa y un contacto institucional relativamente consistente con la base femenina, lo cual constituye un activo organizativo para fortalecer capacidades, homologar criterios de acción y sostener procesos de profesionalización política.

Aun con esta alta cobertura, el dato también invita a profundizar en la calidad y la pertinencia de la formación recibida. Cuando una proporción tan significativa afirma haber tenido acceso, el desafío se desplaza hacia la **efectividad**: qué tan aplicable resulta la capacitación para disputar espacios de decisión, mejorar desempeño en responsabilidades partidistas o públicas, y desarrollar habilidades estratégicas como negociación, comunicación política, liderazgo territorial y diseño de agenda. En otras palabras, el indicador de acceso es favorable, pero su potencial transformador depende de la consistencia pedagógica, la continuidad y la especialización por niveles de experiencia.

En el otro extremo, **18.89%** indica no haber recibido capacitación, lo que revela una brecha de inclusión que no es menor. Este segmento puede estar asociado a barreras de difusión, selección de invitaciones, restricciones de horarios, distancias territoriales o cargas de cuidados y trabajo remunerado. También puede reflejar un desfase entre la oferta institucional y los canales reales de comunicación interna, donde algunas militantes permanecen fuera del radar operativo a pesar de participar activamente en territorio.

Desde una mirada estratégica, esta distribución permite orientar mejoras con precisión: mantener la cobertura alta y, al mismo tiempo, cerrar el rezago con mecanismos de acceso universal (calendarios públicos, convocatorias abiertas, modalidad híbrida, micro-módulos replicables en municipios). Paralelamente, para quienes ya han recibido formación, se vuelve clave transitar hacia rutas escalonadas

por competencia: formación básica, intermedia y avanzada, con evaluación de aprendizajes, seguimiento y acompañamiento tipo mentoría, de modo que la capacitación se traduzca en movilidad política y en influencia real, no sólo en participación formativa.

Pregunta 13

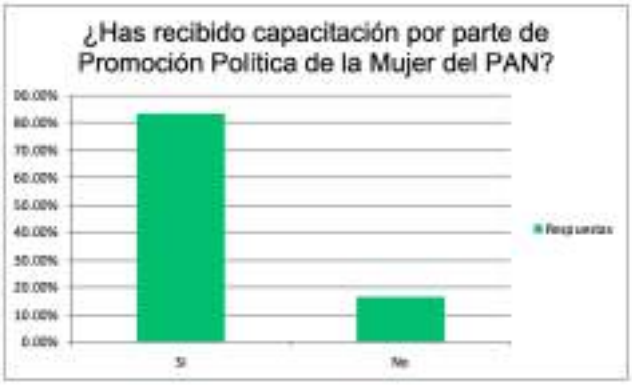
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	83.33%	75
No	16.67%	15
	Respuestas	**90**
	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 presencia de formación impulsada por Promoción Política de la Mujer (PPM) se observa con una cobertura sólida: **83.33%** de las militantes participantes refiere que sí ha recibido capacitación desde esta instancia. Este nivel de alcance sugiere que PPM funciona como un canal operativo relevante para la profesionalización política en femenino, con capacidad de llegar a una parte amplia de la militancia y de sostener procesos formativos con identidad y enfoque propio.

Un dato clave es que esta proporción, además de ser alta, habla de **posicionamiento institucional**: PPM no aparece como un esfuerzo periférico, sino

como una puerta de entrada reconocible para adquirir herramientas. En términos de arquitectura de formación, esto abre una oportunidad para estructurar rutas más claras: diagnóstico de punto de partida, itinerarios por niveles (iniciación, consolidación, alta dirección política), y especializaciones temáticas que conecten con ambiciones concretas como cargos internos, candidaturas o responsabilidades en gobierno.

Al mismo tiempo, **16.67%** señala no haber recibido capacitación por parte de PPM, lo que evidencia una brecha de acceso que conviene atender con precisión. Este segmento puede estar asociado a barreras territoriales (distancias y conectividad), barreras de información (convocatorias que no circulan de forma homogénea), o barreras de tiempo (jornadas laborales, cuidados y disponibilidad). También puede sugerir que algunas militantes se forman por otras vías del partido o por experiencia práctica, sin haber sido incorporadas a la oferta específica de PPM.

Desde una mirada estratégica, la combinación de alta cobertura con un rezago identificable permite afinar la intervención sin rediseñar todo el sistema: ampliar difusión multicanal, diversificar modalidades (híbrida, micro-módulos asincrónicos, réplicas municipales) y activar mecanismos de incorporación proactiva para quienes hoy quedan fuera. A la par, para las militantes que ya han pasado por PPM, el reto es escalar la formación hacia resultados verificables: habilidades para incidencia real, construcción de redes, negociación interna, vocería y prevención/atención de violencias políticas, de modo que la capacitación se traduzca en permanencia, movilidad y liderazgo sostenido dentro del partido y en el espacio público.

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)

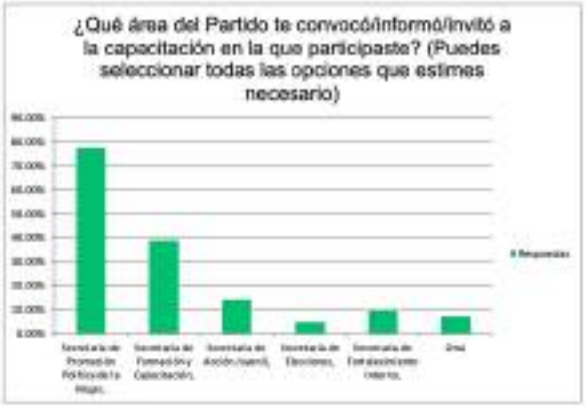
Tabla 15: Resultados de ¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer.	77.65%	66
Secretaría de Formación y Capacitación.	38.82%	33
Secretaría de Acción Juvenil.	14.12%	12
Secretaría de Elecciones.	4.71%	4
Secretaría de Fortalecimiento Interno.	9.41%	8
Otra	7.06%	6
	Respuestas	**85**
	Omisiones	**5**

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

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

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



La intermediación institucional que activa la participación en procesos formativos se concentra de manera dominante en **Promoción Política de la Mujer**, con **77.65%**. Este nivel de centralidad indica que, para las militantes participantes, PPM opera como el principal "nodo de acceso" a la capacitación: concentra convocatoria, difusión e invitación, y, por tanto, acumula capacidad de orientar agendas formativas, priorizar temas y sostener redes de participación. En clave organizacional, esto sugiere una alta dependencia de un solo canal, con ventajas claras de especialización, pero también con riesgos de saturación y de cobertura desigual si la difusión no permea de manera homogénea a territorio.

En un segundo plano de relevancia aparece la **Secretaría de Formación y Capacitación** con **38.82%**, lo que confirma una articulación significativa, aunque no equivalente, con el circuito de PPM. La coexistencia de ambas instancias apunta a un ecosistema formativo parcialmente coordinado: PPM como puerta principal para las mujeres y Formación como el canal transversal. Este hallazgo abre la oportunidad de construir una arquitectura compartida de rutas formativas, donde PPM potencie el enfoque de género y Formación garantice estándares metodológicos, continuidad curricular y especialización por niveles.

La participación de áreas con enfoque generacional y operativo es menor, pero estratégicamente relevante: **Acción Juvenil registra 14.12%**, lo que sugiere una conexión limitada, pero existente, con la incorporación de perfiles jóvenes al circuito de capacitación. En cambio, los canales asociados a dinámicas más técnico-electorales y de organización interna se mantienen bajos: **Fortalecimiento Interno con 9.41%** y **Elecciones con 4.71%**. Este patrón puede reflejar que la convocatoria hacia mujeres se orienta más a formación general y liderazgo, y menos a entrenamiento especializado en operación electoral, estrategia de campaña o construcción de estructuras competitivas, áreas que suelen ser determinantes para el acceso a posiciones de decisión.

La categoría **otra con 7.06%** indica que existen canales alternativos posiblemente comités, liderazgos locales, redes informales o espacios externos que también movilizan participación, aunque de forma acotada. En términos de mejora institucional, la lectura más productiva es avanzar hacia un modelo **multicanal y territorializado**: sostener la fortaleza de PPM como articuladora principal, pero ampliar la corresponsabilidad de Formación, Elecciones y Fortalecimiento Interno para diversificar el acceso, reducir dependencia de un solo actor y asegurar que la capacitación llegue con la misma intensidad a municipios, zonas rurales y núcleos con menor conectividad organizativa. Esto permitiría transitar de la convocatoria focalizada a un sistema de formación más integrado, escalable y con impacto en la movilidad política de las mujeres.

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
CEN	24.39%	20
CDE	67.07%	55
CDM	42.68%	35
	Respuestas	**82**
	Omisiones	**8**

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 origen de la convocatoria hacia las capacitaciones se concentra principalmente en el nivel estatal: **CDE alcanza 67.07%**, posicionándose como el nodo dominante de información e invitación para las militantes participantes. Esta centralidad sugiere que la dinámica formativa depende, en gran medida, de la capacidad operativa del comité estatal para articular calendarios, circular mensajes y activar redes de contacto, lo cual puede favorecer coherencia programática, pero también generar dependencia de un solo nivel de gestión.

De manera complementaria, el ámbito municipal mantiene un peso relevante con **CDM en 42.68%**, lo que confirma que la cercanía territorial sigue siendo un canal importante para movilizar participación. Esta proporción indica que, cuando el comité municipal se involucra, logra funcionar como “puerta de entrada” accesible, especialmente para militantes con restricciones de movilidad, tiempos acotados o menor conectividad con estructuras estatales. El reto aquí no es su presencia, sino la homogeneidad: que la capacidad de convocatoria municipal no dependa de liderazgos individuales, sino de protocolos replicables.

En el nivel nacional, **CEN registra 24.39%**, una participación menor que las instancias estatales y municipales, pero con un rol estratégico: suele asociarse a capacitaciones con mayor estandarización, metodologías comunes y potencial de certificación o reconocimiento interno. Este porcentaje sugiere que la oferta nacional llega, aunque de forma selectiva, y que existe margen para fortalecer su aterrizaje territorial mediante alianzas operativas con CDE y CDM, evitando que los programas nacionales se queden en círculos reducidos o en redes ya consolidadas.

La distribución general perfila un modelo de convocatoria **descentralizado pero asimétrico**, donde el estado lidera y el municipio acompaña, mientras lo nacional aparece como un refuerzo. Para potenciar cobertura y equidad de acceso, conviene evolucionar hacia un esquema multicanal con reglas claras: calendarios públicos compartidos, listas de difusión segmentadas, mecanismos de réplica municipal de contenidos estatales/nacionales y trazabilidad de invitaciones (quién recibe, quién asiste, quién reincide). Con ello, la participación de las mujeres dejaría de depender de la suerte organizativa del territorio y avanzaría hacia un sistema de formación con accesibilidad estructural y continuidad.

Pregunta 16

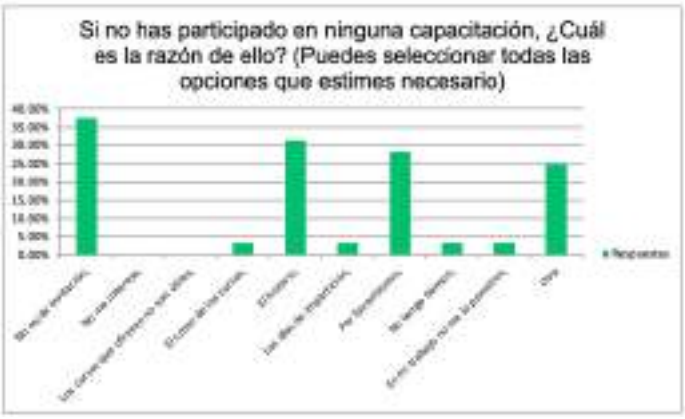
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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)

Tipos de respuestas	Respuestas	
No recibí invitación.	37.50%	12
No me interesa.	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles.	0.00%	0
El costo de los cursos.	3.13%	1
El horario.	31.25%	10
Los días de impartición.	3.13%	1
Por favoritismos.	28.13%	9
No tengo tiempo.	3.13%	1
En mi trabajo no me lo permiten.	3.13%	1
Otra	25.00%	8
	Respuestas	32
	Omisiones	58

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

La principal barrera reportada por las militantes participantes para no integrarse a procesos de formación es de carácter **informacional y de acceso**: **37.50%** señala que **no recibió invitación**. Este dato apunta a un problema de distribución de convocatorias más que de desinterés, y sugiere que los canales internos no están llegando de manera homogénea a todas las militantes. En términos operativos, el cuello de botella se ubica en la comunicación organizativa, la actualización de padrones de contacto, y la consistencia con la que los comités replican invitaciones en territorio.

En un segundo nivel, emerge una restricción asociada al diseño logístico de la oferta: **31.25%** identifica **el horario** como impedimento. Esta proporción indica que la programación temporal está funcionando como filtro de participación, especialmente para militantes con dobles o triples jornadas (trabajo remunerado, cuidados y responsabilidades comunitarias). El desafío aquí no es menor: cuando

el horario se vuelve barrera estructural, la capacitación deja de ser un derecho formativo y se convierte en un privilegio para quienes tienen disponibilidad flexible.

Un hallazgo sensible y de alto impacto político es la presencia de **28.13%** que atribuye su no participación a **favoritismos**. Esta señal apunta a percepciones de cierre, discrecionalidad o selección de "círculos" para acceder a oportunidades formativas, lo que erosiona confianza institucional y desincentiva la permanencia. Cuando la capacitación se percibe como un recurso distribuido por relaciones, se debilita su función como mecanismo de movilidad interna y se refuerzan jerarquías informales que afectan especialmente a militantes con menor capital político o menor cercanía a liderazgos.

De forma complementaria, **otra** concentra **25.00%**, sugiriendo un conjunto de motivos no capturados por las opciones predefinidas y que convendría tipificar (cuidados, traslados, conectividad, seguridad, requisitos, experiencias previas). En cambio, factores económicos y de calendario aparecen con incidencia baja: **el costo** y **los días de impartición** registran **3.13%** cada uno; también se observa **no tengo tiempo** y **en mi trabajo no me lo permiten** con **3.13%** respectivamente, mientras **no me interesa** y **los cursos no son útiles** se mantienen en **0.00%**. Esta configuración es contundente: el problema central no es la pertinencia percibida, sino el acceso efectivo (invitación), la logística (horarios) y la confianza en la equidad (favoritismos). En términos de mejora, una ruta viable sería institucionalizar convocatorias abiertas con trazabilidad, diversificar horarios y modalidades, y transparentar criterios de selección para reducir discrecionalidad y ampliar la inclusión real.

Pregunta 17

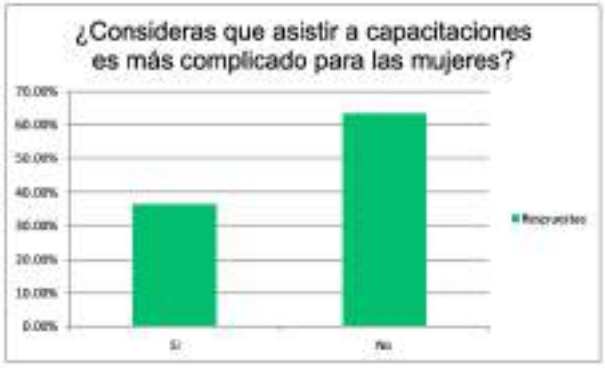
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	36.67%	33
No	63.33%	57
	Respuestas	90
	Omisiones	0

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

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



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

La percepción predominante entre las militantes participantes es que asistir a capacitaciones **no es más complicado para las mujeres**, con **63.33%** en esta postura. Este resultado sugiere que, para una mayoría, las condiciones actuales de acceso —modalidad, logística, convocatoria y entorno— se perciben relativamente manejables o comparables con las de los hombres. En términos institucionales, puede interpretarse como una señal de normalización de la participación femenina en espacios formativos, al menos en la dimensión declarativa de dificultad.

Aun así, una proporción significativa considera lo contrario: **36.67%** afirma que sí es más complicado. Este segmento es suficientemente amplio como para reflejar obstáculos persistentes que no siempre se verbalizan como “imposibilidad”, pero que elevan el costo de participación: cargas de cuidados, dobles jornadas, restricciones de movilidad, seguridad en traslados, o disponibilidad horaria limitada. Más que un problema de interés, este dato apunta a un problema de **condiciones de acceso** que operan de manera diferenciada.

La coexistencia de ambas posturas sugiere una brecha de experiencia dentro del propio grupo de militantes: mientras una parte vive la capacitación como un recurso accesible, otra parte la experimenta como un esfuerzo adicional que requiere negociaciones familiares, laborales y comunitarias. Esta heterogeneidad suele estar asociada a variables territoriales (distancia al punto de capacitación), ciclo de vida (maternidades y cuidados), y estructura ocupacional (jornadas rígidas), por lo que un diseño uniforme tiende a favorecer a quienes ya cuentan con mayor flexibilidad.

Desde una perspectiva de mejora, el hallazgo invita a sostener lo que hoy funciona para la mayoría, pero incorporando ajustes que reduzcan fricciones para el 36.67% que reporta mayor dificultad. Medidas de alto impacto incluyen oferta híbrida y asincrónica, horarios escalonados (mañana/tarde/noche), sedes rotativas en municipios, micro-módulos de corta duración y apoyos indirectos (facilitación de cuidados, certificación útil y comunicación anticipada). Con ello, la capacitación se movería de un esquema “disponible para quien puede” hacia un esquema “diseñado para que todas puedan”, sin bajar la exigencia técnica ni la calidad formativa.

Pregunta 18

En caso de haber contestado que si a la pregunta anterior, ¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan a las mujeres para asistir a capacitaciones?

La participación registrada en esta pregunta abierta permite identificar un **núcleo duro de barreras estructurales** asociadas a la distribución desigual del tiempo y de los cuidados: las militantes participantes mencionan de manera reiterada la carga simultánea de hijas e hijos, personas enfermas o mayores, labores del hogar y responsabilidades laborales. Más que un "impedimento individual", el patrón que se perfila es un **conflicto de agendas** donde la vida cotidiana se organiza bajo el supuesto de que las mujeres deben responder "al 100%" en el ámbito familiar, lo cual reduce su disponibilidad para sostener trayectorias formativas continuas, especialmente cuando la capacitación requiere traslados y tiempos prolongados.

En un segundo nivel aparecen barreras **logísticas y operativas**: horarios poco compatibles con jornadas laborales, duración de las sesiones, días de impartición, y la combinación de lejanía con costos de transporte. Varias voces vinculan estas condiciones con la accesibilidad territorial (sedes distantes) y con el esfuerzo incremental que implica asistir: organizar traslados, resolver la movilidad y ajustar rutinas de escuela, actividades vespertinas y turnos laborales. En términos de diseño de oferta, esto sugiere que la fricción no proviene de la falta de interés, sino de un **modelo de programación** que no reconoce plenamente la heterogeneidad de tiempos y cargas que enfrentan las mujeres en su día a día.

También se observa un componente **organizacional y de inclusión** que limita la participación por vías no materiales: se menciona que las invitaciones no llegan, que se convoca a un grupo reducido ("las de siempre"), que se agotan lugares cuando otras mujeres buscan integrarse y que no se generan oportunidades suficientes o abiertas. Este elemento es clave porque transforma la capacitación en un recurso percibido como **selectivo**, con filtros informales que pueden desalentar a militantes con trayectoria o a mujeres jóvenes que buscan incorporarse. En la práctica, la ausencia de convocatorias amplias y consistentes funciona como un mecanismo de exclusión que se suma a las restricciones de tiempo y movilidad.

Finalmente, varias militantes participantes conectan estas dificultades con un marco cultural más amplio: roles de género tradicionales, expectativas de priorizar familia por encima del desarrollo político, e incluso referencias directas a machismo y a preferencias hacia lo masculino en espacios de poder. Bajo esta lectura, la asistencia a capacitaciones no solo se enfrenta a barreras de agenda, sino a un **entorno normativo y simbólico** que puede cuestionar o desvalorizar el tiempo formativo de las mujeres. El mensaje agregado es claro: para que la capacitación sea realmente habilitante, necesita integrarse con medidas de accesibilidad (horarios y sedes), estrategias de convocatoria incluyente y un enfoque explícito de corresponsabilidad que reduzca la penalización social y práctica que hoy recae sobre las mujeres que buscan formarse.

Pregunta 19

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

Desde las respuestas de las militantes participantes se perfila un obstáculo operativo recurrente: **la calendarización**. Los horarios —y, en varios casos, también los días— aparecen como el punto de fricción más constante, porque se empalman con jornadas laborales, responsabilidades familiares y tiempos de traslado. Este tipo de barrera no solo reduce la asistencia, también limita la continuidad formativa: cuando la capacitación no es compatible con la disponibilidad real de las militantes, se rompe la progresión de aprendizaje y se vuelve más difícil sostener habilidades técnicas de manera acumulativa para el desempeño político.

Otra línea crítica se relaciona con **comunicación y acceso a la convocatoria**. Varias experiencias refieren enterarse tarde, confirmar cuando el cupo ya está completo o enfrentar ventanas de registro demasiado cortas. En términos de impacto, esto genera una sensación de "oportunidad perdida" que no es menor: el acceso tardío no solo impide asistir, también interrumpe la planeación personal y debilita la percepción de pertenencia a circuitos donde sí fluye la información. Cuando la convocatoria no llega a tiempo o no llega a todas, la capacitación se convierte en un recurso de acceso desigual, lo que termina afectando la preparación con la que las militantes llegan a tareas de representación, negociación y toma de decisiones.

Con fuerza similar aparece una barrera **territorial y económica**: sedes lejanas (centralización en Mérida), transporte limitado —especialmente en horarios nocturnos— y costos asociados (inscripción, movilidad, hospedaje o apoyos logísticos diferenciados). Estas condiciones elevan el "costo total" de capacitarse y, en consecuencia, restringen la participación a quienes tienen mayor disponibilidad de recursos o redes de apoyo. En clave de desempeño, el efecto se traduce en brechas de preparación entre militantes: menos acceso implica menor exposición a herramientas, menor actualización y menor capacidad para responder con solvencia en escenarios de alta exigencia política.

Finalmente, se observa un componente de **gobernanza interna** que las militantes participantes describen como favoritismo, invitación a grupos selectos, cercanía con dirigencias o pertenencia a corrientes específicas. Ese filtro informal impacta directamente en el desempeño porque define quién accede a diplomados, espacios nacionales y trayectorias de profesionalización que suelen habilitar liderazgo. Incluso cuando algunas militantes señalan no haber tenido obstáculos, el patrón general deja claro que el problema no es individual: es un ecosistema de acceso donde horarios, logística, comunicación y criterios de convocatoria pueden potenciar o frenar el desarrollo político de las mujeres dentro del partido.

Pregunta 20

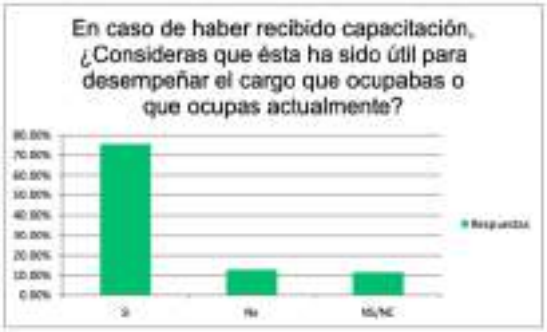
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

Tabla 19: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	75.32%	58
No	12.99%	10
NS/NC	11.69%	9
Respuestas		**77**
Omisiones		**13**

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

La valoración de utilidad de la capacitación es ampliamente positiva entre las militantes participantes: **75.32%** considera que sí ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupaba o que ocupa actualmente. Este nivel de aprobación sugiere que la formación recibida está logrando traducirse en capacidades aplicables, ya sea para mejorar desempeño institucional, fortalecer habilidades de conducción política o resolver retos cotidianos en funciones partidistas y públicas. En términos de efectividad, se observa un alineamiento relevante entre contenidos impartidos y necesidades reales de ejercicio del cargo.

Con esta lectura, la capacitación aparece como un activo de profesionalización que fortalece el “saber hacer” político-administrativo: herramientas para comunicación, trabajo territorial, coordinación, elaboración de agendas, gestión de conflictos y toma de decisiones. El porcentaje favorable también sugiere que muchas militantes han encontrado en la formación un soporte para sostener responsabilidades con

mayor seguridad técnica, lo que puede impactar en permanencia, legitimidad interna y capacidad de incidencia. Dicho de otra manera, la capacitación no sólo se percibe como requisito, sino como recurso funcional para el desempeño.

Aun así, **12.99%** señala que la capacitación no ha sido útil, lo que visibiliza un área de mejora vinculada a pertinencia, nivel de especialización o adaptación por tipo de cargo. Este segmento podría estar experimentando contenidos demasiado generales, repetitivos o desconectados de problemáticas específicas (cabildo, administración municipal, gestión social, operación electoral, comunicación de crisis, normatividad). Cuando la utilidad se percibe baja, suele deberse menos a la calidad pedagógica y más a la falta de segmentación por trayectorias, responsabilidades y niveles de experiencia.

Un componente adicional es **11.69%** en **NS/NC**, porcentaje que puede asociarse a experiencias formativas dispersas, a dificultad para identificar resultados concretos o a ausencia de mecanismos de seguimiento que ayuden a convertir aprendizaje en impacto verificable. Para robustecer la utilidad percibida, resulta estratégico evolucionar hacia rutas modulares por rol (gobierno, partido, campaña), con diagnósticos de entrada, prácticas aplicadas, acompañamiento tipo mentoría y evaluación de transferencia (qué se aplicó, en qué mejoró el desempeño). Esto permitiría consolidar la alta valoración existente y, al mismo tiempo, cerrar brechas de pertinencia para que la capacitación se convierta en una palanca sistemática de desempeño y liderazgo en femenino.

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo.	41.03%	16
Los profesores no están preparados.	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno.	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	20.51%	8
Otra	41.03%	16
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**51**

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

La principal explicación asociada a la baja utilidad se ubica en la **desalineación entre contenidos y necesidades del cargo**: **41.03%** señala que *el contenido no se aplica para su trabajo*. Este hallazgo sugiere que, para una parte de las militantes participantes, la oferta formativa está diseñada con un enfoque demasiado general o desvinculado de funciones concretas, lo que reduce su transferibilidad. En términos técnicos, el problema no se localiza en la intención formativa, sino en la falta de pertinencia por rol, nivel de responsabilidad y contexto territorial.

Una señal adicional, con el mismo peso, es **"otra" con 41.03%**, lo que indica un volumen relevante de motivos no capturados por las categorías establecidas. Esta amplitud abre la posibilidad de razones como: contenidos repetidos respecto a experiencias previas, falta de materiales aplicables, ejemplos poco contextualizados, ausencia de herramientas digitales, dificultades logísticas (duración, ritmo), o necesidades específicas no atendidas (gestión municipal, normatividad, planeación, comunicación de crisis, prevención de violencias). Desde una lógica de mejora continua, esta categoría es un "contenedor" que conviene desagregar para identificar patrones y rediseñar con precisión.

La brecha entre aprendizaje y realidad operativa también aparece con fuerza: **20.51%** indica que *es diferente la teoría a la práctica*. Este dato apunta a un déficit de metodologías aplicadas: simulaciones, casos reales, laboratorios de campaña/gobierno, clínica de comunicación, o acompañamiento en campo. Cuando la teoría no se traduce en práctica, la capacitación puede quedarse en conocimiento declarativo sin convertirse en habilidad, especialmente en tareas que exigen toma de decisiones bajo presión, negociación política y resolución de conflictos en entornos reales.

Resulta relevante que **0.00%** atribuya la baja utilidad a *profesorado no preparado* o a *diseño del curso no bueno*. Esto sugiere que la percepción crítica no se dirige a la

calidad docente o a la estructura general del curso, sino al **encaje funcional** y a la **aplicabilidad**. En términos estratégicos, la ruta de mejora más eficiente sería transitar hacia un modelo por competencias: diagnóstico inicial por tipo de cargo, rutas diferenciadas (partido–gobierno–campaña), módulos prácticos con productos verificables (plan de trabajo, narrativa pública, mapa de actores, estrategia territorial) y seguimiento posterior para medir transferencia. Con ello, la formación ganaría utilidad directa y elevaría su capacidad de impactar el desempeño y la incidencia real de las mujeres.

Pregunta 22

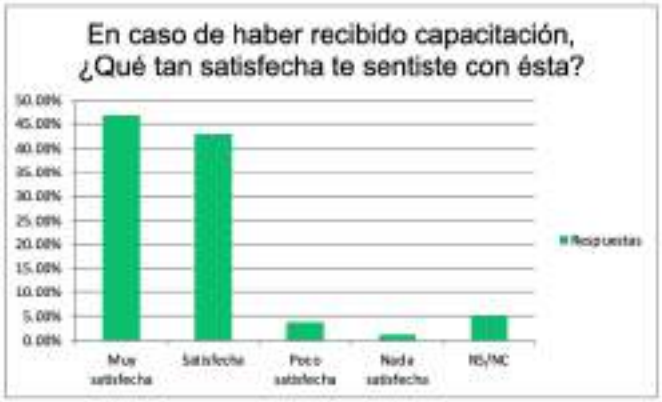
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	46.84%	37
Satisfecha	43.04%	34
Poco satisfecha	3.80%	3
Nada satisfecha	1.27%	1
NS/NC	5.06%	4
	Respuestas	**79**
	Omisiones	**11**

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

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



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

La percepción de satisfacción respecto a la capacitación recibida es marcadamente favorable entre las militantes participantes. La categoría **muy satisfecha** concentra **46.84%** y **satisfecha** alcanza **43.04%**, configurando una mayoría amplia que evalúa positivamente la experiencia formativa. Este patrón sugiere que la oferta, en

términos generales, logra responder a expectativas de contenido, dinámica y utilidad percibida, además de generar una experiencia que fortalece confianza y disposición a seguir participando en procesos de profesionalización política.

Desde una lectura de calidad, el peso de "muy satisfecha" es especialmente relevante porque suele asociarse a elementos que van más allá del contenido: claridad metodológica, pertinencia temática, facilitación efectiva, ambiente de aprendizaje seguro y posibilidades reales de intercambio entre militantes. En organizaciones políticas, este nivel de satisfacción también puede indicar que la capacitación funciona como espacio de pertenencia y articulación de redes, algo clave para sostener trayectorias en femenino y reducir aislamiento territorial o institucional.

En el extremo de insatisfacción, los porcentajes son bajos: **poco satisfecha** registra **3.80%** y **nada satisfecha 1.27%**. Aunque minoritarios, estos segmentos aportan señales finas sobre áreas de mejora: quizá formatos demasiado generales, ritmos poco compatibles, falta de prácticas aplicadas o desconexión con necesidades específicas por cargo o etapa de carrera. La baja magnitud sugiere que no se trata de un problema sistémico de calidad, sino de ajustes de diseño y segmentación para aumentar pertinencia en perfiles particulares.

El componente de **NS/NC con 5.06%** puede interpretarse como experiencia formativa difusa, dificultad para evaluar impacto o participación limitada en módulos específicos. Para robustecer la satisfacción y sostenerla en el tiempo, conviene incorporar mecanismos ligeros de retroalimentación continua y seguimiento: rutas por niveles, productos aplicables (plan de trabajo, narrativa, mapa de actores), y acompañamiento posterior que permita convertir la satisfacción en resultados observables. De esta manera, la formación no sólo sería bien valorada, sino también consistentemente transformadora para el desempeño y la incidencia política de las mujeres.

Pregunta 23

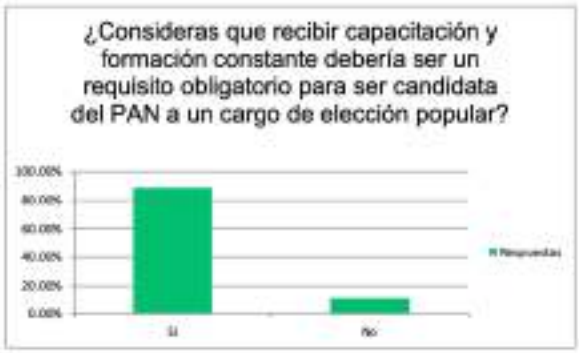
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	88.76%	79
No	11.24%	10
	Respuestas	**89**
	Omisiones	**1**

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

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



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

La postura de las militantes participantes se inclina de manera contundente hacia la profesionalización como criterio de acceso a candidaturas: **88.76%** considera que la capacitación y la formación constante deberían ser un **requisito obligatorio** para representar al PAN en un cargo de elección popular. Este nivel de acuerdo refleja una demanda clara por elevar estándares internos, reducir improvisación y fortalecer credibilidad frente a la ciudadanía, instalando la idea de que competir electoralmente implica competencias verificables y no únicamente trayectoria informal o cercanía política.

Bajo esta lectura, la capacitación se percibe como un mecanismo de **calidad democrática interna**: una herramienta para garantizar que quienes encabezan proyectos electorales dominen fundamentos normativos, comunicación política, ética pública, estrategia territorial, prevención de violencias y toma de decisiones bajo presión. La alta adhesión sugiere que las militantes no sólo valoran la formación como beneficio individual, sino como una infraestructura institucional para mejorar desempeño, coherencia programática y capacidad de gobierno.

El **11.24%** que no comparte esta postura aporta un matiz relevante: existen preocupaciones legítimas sobre que la obligatoriedad pueda convertirse en filtro excluyente si no se diseña con criterios de accesibilidad. Esta reserva puede estar asociada a barreras de tiempo, costos indirectos, conectividad territorial o cargas de cuidados, que podrían penalizar de forma diferenciada a mujeres con menor flexibilidad. En otras palabras, no es necesariamente un rechazo a la formación, sino a la manera en que podría implementarse sin garantías de igualdad de condiciones.

Desde una perspectiva de implementación, el consenso mayoritario abre una ventana para institucionalizar un modelo de **certificación formativa** con enfoque

de género y territorial: rutas modulares, modalidad híbrida, opciones asincrónicas, reconocimiento por competencias y mecanismos de acompañamiento. Al establecer la capacitación como requisito, el desafío es evitar que sea un trámite; debe convertirse en un proceso con evidencia de aprendizaje y transferencia, donde se evalúe la aplicación práctica (planeación de campaña, narrativa pública, agenda legislativa, gestión municipal, rendición de cuentas). Así, el requisito no sólo ordena la competencia interna, también impulsa liderazgo femenino más sólido, competitivo y sostenible.

Pregunta 24

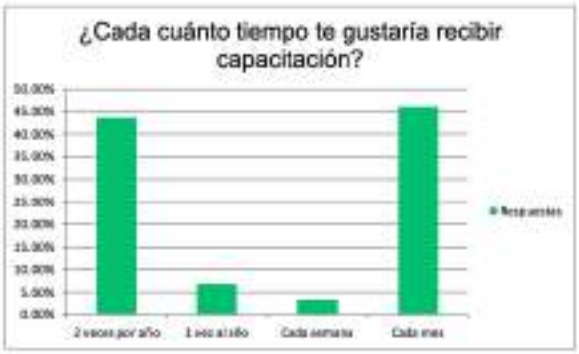
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	43.68%	38
1 vez al año	6.90%	6
Cada semana	3.45%	3
Cada mes	45.98%	40
	Respuestas	**87**
	Omisiones	**3**

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

La preferencia de periodicidad formativa entre las militantes participantes se orienta hacia esquemas de **continuidad moderada**, con dos opciones claramente dominantes. La frecuencia más deseada es **cada mes con 45.98%**, seguida muy de cerca por **2 veces por año con 43.68%**. Esta distribución sugiere que existe una demanda amplia por sostener procesos formativos recurrentes, ya sea con un ritmo

mensual que facilite avance progresivo o con una cadencia semestral que permita concentrar esfuerzos sin saturar agendas personales.

El peso de la opción mensual indica una expectativa de capacitación como **práctica permanente**, no como actividad aislada. En términos de diseño institucional, una demanda mensual suele estar asociada a formatos ágiles y escalables: micro-módulos, sesiones cortas de actualización, laboratorios de habilidades o clínicas temáticas (comunicación, negociación, territorio, normatividad, prevención de violencias). Esta preferencia también es compatible con ciclos de mejora continua: aprender–aplicar–retroalimentar, generando evidencia de progreso y fortaleciendo redes entre militantes.

Por su parte, el interés por recibir capacitación **2 veces por año** perfila un grupo que probablemente prioriza **formatos intensivos**: seminarios, diplomados compactos o jornadas de alto contenido con enfoque práctico. Esta cadencia semestral puede responder a restricciones de tiempo, responsabilidades laborales y de cuidados, o a la necesidad de planificar con anticipación. También puede ser una señal de que, para una parte relevante, la capacitación debe alinearse a momentos clave del calendario político (preparación de procesos internos, construcción de candidaturas, arranque de ciclos electorales).

Las frecuencias más bajas aparecen con incidencia marginal: **1 vez al año con 6.90%** y **cada semana con 3.45%**. La baja preferencia por lo semanal sugiere que un ritmo tan intenso podría percibirse como poco viable para la mayoría, mientras que la opción anual parece insuficiente para quienes buscan consolidar habilidades y sostener liderazgo. Con base en este patrón, una arquitectura formativa robusta podría combinar ambos bloques dominantes: un **itinerario mensual** de actualización (breve, flexible y replicable) y **cortes semestrales** de profundización (intensivos, con productos aplicados), garantizando continuidad sin sobrecargar y maximizando impacto en el desarrollo político de las mujeres.

Pregunta 25

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

A partir de las respuestas abiertas, el “incentivo ideal” se configura menos como un premio aislado y más como un **ecosistema de acceso + reconocimiento + proyección política**. En el centro aparece la necesidad de que la invitación sea efectiva: personalizada, multicanal y oportuna, con alternativas a distancia y horarios flexibles. Esta preferencia revela que, para muchas militantes participantes, el primer incentivo real es que la capacitación sea *alcanzable* en la vida cotidiana; cuando la convocatoria no llega o llega tarde, el interés se vuelve irrelevante porque el acceso queda bloqueado desde el inicio.

Otro núcleo de incentivo se asocia con **progresión y elegibilidad**: la expectativa de “ser tomadas en cuenta” para candidaturas, cargos, equipos de trabajo y

responsabilidades en campaña. Aquí, la motivación funciona como un contrato simbólico de reciprocidad: la inversión de tiempo y esfuerzo en formación debería traducirse en oportunidades verificables de participación y ascenso. En esa lógica, varias militantes participantes incluso empujan la idea de que la capacitación se convierta en requisito para candidaturas, no como castigo, sino como mecanismo de profesionalización y piso parejo, donde el mérito formativo tenga efectos reales en las decisiones internas.

Con fuerza similar aparece el incentivo del **valor curricular y la certificación**: constancias acumulativas, diplomados, certificaciones con respaldo institucional y evaluaciones que permitan dar seguimiento. Este planteamiento profesionaliza la capacitación en dos sentidos: por un lado, convierte el aprendizaje en una credencial portable (útil también fuera del partido); por otro, permite trazar trayectorias de desarrollo con evidencia, creando un "registro" de mujeres capacitadas que puede sostener criterios de selección más transparentes. En paralelo, se solicitan temas pertinentes, actuales y aplicables al rol que cada militante desempeña, así como ponentes sólidos y experiencias de intercambio con otras entidades, lo que sugiere una demanda por contenidos de alta relevancia práctica y política.

Finalmente, los incentivos logísticos y simbólicos completan el mapa: apoyos de transporte, traslados y hospedaje para quienes viven lejos; sedes cercanas o capacitación itinerante en municipios; materiales, conferencias y hasta gratificaciones o detalles de reconocimiento. Este conjunto no se entiende como "regalo", sino como **reducción de barreras de entrada** y **refuerzo de pertenencia**: cuando el partido acompaña el costo real de asistir (tiempo, movilidad, cuidados, recursos), la participación se vuelve sostenible. En síntesis, el incentivo ideal para las militantes participantes se construye cuando la capacitación es accesible, certificable, útil para el desempeño y, sobre todo, vinculada a oportunidades concretas de incidencia y representación dentro del partido.

Pregunta 26

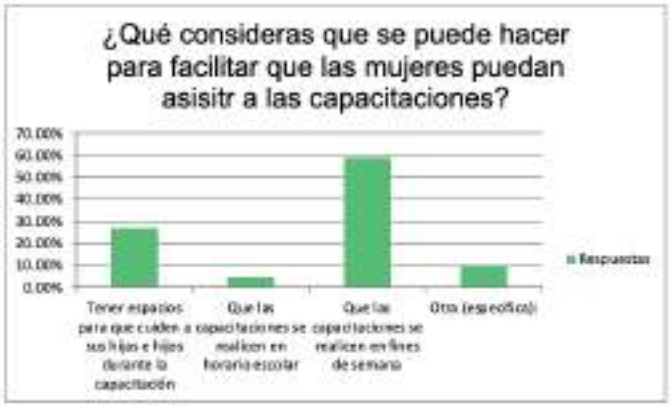
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	27.06%	23
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	4.71%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	58.82%	50
Otra (especifica):	9.41%	8
	Respuestas	**85**
	Omisiones	5

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

La demanda más clara para facilitar la asistencia se concentra en el **ajuste del calendario**: **58.82%** propone que las capacitaciones se realicen **en fines de semana**. Este resultado sugiere que, para las militantes participantes, el principal cuello de botella no es la disposición a formarse, sino la compatibilidad con jornadas laborales y responsabilidades cotidianas. En términos de diseño, el fin de semana aparece como el "espacio de oportunidad" donde se reduce el conflicto entre vida personal, trabajo y participación política.

En segundo nivel, la dimensión de **cuidados** emerge como un determinante relevante: **27.06%** solicita **espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación**. Este porcentaje posiciona la corresponsabilidad como infraestructura de acceso: sin soluciones de cuidado, la capacitación se vuelve selectiva. La lectura técnica aquí es directa: la barrera no es individual, es estructural; y una política de cuidados asociada a la formación tendría un efecto inmediato en permanencia, puntualidad y continuidad de trayectorias en femenino.

La opción de programar en **horario escolar** tiene una preferencia menor (**4.71%**), lo que sugiere que este formato no es suficiente para absorber la diversidad de rutinas o que no resuelve otras restricciones (traslados, trabajo, actividades comunitarias). En cambio, la categoría **otra** con **9.41%** aporta señales cualitativas valiosas: se mencionan alternativas como **modalidad a distancia**, **horarios flexibles**, **formación en línea con evaluación**, sedes **cercanas a municipios**, y franjas **vespertinas/nocturnas** entre semana. Estas propuestas apuntan a un principio: más que un horario "ideal" único, se requiere una oferta con **multipuertas de acceso**.

Bajo una lógica de mejora operativa, el hallazgo sugiere implementar un modelo mixto y territorializado: fines de semana como columna vertebral (por ser la preferencia mayoritaria), acompañado de un componente de cuidados (guardería

temporal o espacios seguros para niñas y niños), y una parrilla flexible con opciones en línea, sedes itinerantes municipales y horarios vespertinos. De esta forma, la capacitación deja de depender de la disponibilidad excepcional de cada militante y se convierte en un servicio diseñado para la realidad de las mujeres: con accesibilidad, corresponsabilidad y rutas adaptables que sostengan participación continua.

Pregunta 27

¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	82.56%	71
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	10.47%	9
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea.	6.98%	6
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**86**
	Omisiones	**4**

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

La preferencia modal de las militantes participantes es ampliamente clara: **82.56%** se inclina por **clase presencial en aula**. Esta concentración sugiere que, para la mayoría, la capacitación se vive como un proceso que gana valor cuando existe interacción directa, posibilidad de preguntar en tiempo real, dinámicas prácticas y construcción de vínculos. En términos organizativos, la presencialidad aparece como un mecanismo de cohesión: fortalece redes internas, genera confianza y facilita el acompañamiento informal que suele detonar oportunidades de participación.

En un segundo bloque, aunque mucho menor, se observa apertura hacia formatos mediadas por tecnología: **10.47%** prefiere capacitación **a distancia con videos y cuaderno de trabajo**. Esta opción suele asociarse a necesidades de flexibilidad y a restricciones de movilidad o agenda, pero también revela una expectativa metodológica: no basta con "ver" contenidos, se requieren materiales de apoyo que ordenen el aprendizaje y permitan aplicar lo aprendido. Aquí la clave es la transferencia: guías, ejercicios, plantillas y productos de salida que conecten con tareas reales del partido y del territorio.

La modalidad **autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea** registra **6.98%**, lo que sugiere un segmento que valora la autonomía, el ritmo propio y la posibilidad de certificación o trayectorias formativas estructuradas. Aunque minoritaria, esta preferencia es estratégica para ampliar cobertura hacia militantes con horarios complicados o ubicaciones alejadas, siempre que la plataforma garantice acompañamiento mínimo, evaluación útil y contenidos contextualizados. En otras palabras, la autodirección puede funcionar, pero requiere arquitectura pedagógica sólida para no convertirse en experiencia aislada.

Resulta especialmente revelador que **mentoría** aparezca con **0.00%** y que **NS/NC** también sea **0.00%**. Esto puede indicar que la mentoría no está posicionada como opción conocida o que se percibe como poco accesible en la práctica, más que una falta de interés en el acompañamiento. Desde una perspectiva de innovación, el hallazgo invita a un modelo híbrido: mantener la presencialidad como columna central (por ser la preferencia dominante), complementarla con recursos a distancia para continuidad y repaso, y "reintroducir" la mentoría como componente transversal —no como modalidad aislada— mediante duplas intergeneracionales, círculos de acompañamiento y clínicas de casos. Así, se respeta la preferencia mayoritaria sin dejar fuera a quienes requieren flexibilidad, y se fortalece el aprendizaje con soporte humano sostenido.

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mí.	6.82%	6
Por la mañana.	28.41%	25
Por la tarde.	36.36%	32
Por la noche.	17.05%	15
Horario mixto	11.36%	10
	Respuestas	**88**
	Omisiones	**2**

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

Gráfica 23: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?



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

La franja horaria con mayor viabilidad para la capacitación presencial es **por la tarde**, con **36.36%**. Este predominio sugiere que, para las militantes participantes, la tarde funciona como un punto de equilibrio entre obligaciones laborales, responsabilidades de cuidado y disponibilidad de traslados. En términos operativos, programar en este rango incrementa la probabilidad de asistencia sostenida, reduce cancelaciones de última hora y permite mayor participación de quienes tienen mañanas comprometidas o jornadas laborales que cierran a medio día.

En segundo lugar aparece **por la mañana** con **28.41%**, lo que evidencia un bloque relevante de militantes que puede integrarse mejor en horarios tempranos, posiblemente por rutinas laborales más flexibles, disponibilidad después de dejar a hijas e hijos en la escuela, o preferencia por actividades formativas antes de iniciar la agenda política y comunitaria del día. Esta distribución (tarde + mañana) sugiere que el diseño óptimo no debería ser un horario único, sino un esquema alternado que atienda diferentes perfiles de disponibilidad sin perder continuidad.

La opción **por la noche** concentra **17.05%**, reflejando a militantes que requieren horarios posteriores por trabajo o compromisos diurnos. Aunque no es la franja mayoritaria, tiene un peso suficiente para considerarla como ventana estratégica, especialmente en municipios donde los traslados y la logística demandan cerrar actividades al finalizar el día. En paralelo, **horario mixto** con **11.36%** indica una preferencia por combinaciones flexibles o por calendarios que roten horarios; esto suele estar vinculado a agendas variables y a la necesidad de no quedar fuera cuando el partido fija una sola franja de impartición.

Finalmente, **6.82%** indica que **cualquier horario está bien**, lo que sugiere un grupo con alta disponibilidad, pero minoritario. En conjunto, el patrón recomienda una planeación con enfoque de accesibilidad: priorizar la tarde como bloque principal, complementar con mañanas como segunda opción regular y habilitar noches y horarios mixtos como rutas de inclusión para perfiles con restricciones. Este enfoque multihorario no sólo amplía cobertura; también reduce sesgos de participación y hace que la presencialidad sea una opción realista para más mujeres, no únicamente para quienes ya cuentan con condiciones favorables de tiempo.

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Entre semana	26.44%	23
Fin de semana	65.52%	57
Horario mixto	8.05%	7
	Respuestas	**87**
	Omisiones	**3**

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

La preferencia de días para asistir a capacitación presencial se concentra de manera marcada en el **fin de semana**, con **65.52%**. Esta mayoría sugiere que, para las militantes participantes, la disponibilidad real se construye fuera de la estructura de la semana laboral y de los compromisos cotidianos más rígidos. En términos de logística institucional, el fin de semana se posiciona como el "punto de máxima accesibilidad", donde se reduce la fricción entre responsabilidades de trabajo, traslados y actividades de cuidado.

En un segundo nivel aparece **entre semana** con **26.44%**, lo que confirma la existencia de un bloque relevante que sí puede incorporarse en días hábiles, posiblemente por flexibilidad laboral, horarios escolares que liberan tiempo, o condiciones territoriales que facilitan movilidad. Esta proporción, aunque menor, es suficientemente amplia para justificar una programación complementaria: sesiones estratégicas entre semana pueden aumentar continuidad y permitir avances más rápidos, siempre que se respeten ventanas horarias con mayor viabilidad (por ejemplo, tardes).

La opción de **horario mixto** con **8.05%** aporta una señal de diseño: hay militantes que requieren esquemas rotativos o combinados para poder sostener su participación, especialmente cuando su disponibilidad cambia por temporadas (trabajo, campañas, ciclos familiares). En la práctica, un modelo mixto suele funcionar como mecanismo de equidad, porque evita que un solo calendario favorezca siempre al mismo perfil de militante y excluya a quienes no pueden ajustarse de forma permanente.

Con este patrón, la recomendación operativa es priorizar el fin de semana como columna vertebral de la capacitación presencial, incorporando módulos entre semana como refuerzo para quienes sí pueden asistir y para sostener progresión

formativa. Un calendario híbrido (fin de semana + sesiones selectivas entre semana) también permite segmentar por objetivos: fines de semana para talleres aplicados e intensivos, y entre semana para seguimiento, práctica guiada o sesiones breves de actualización. Así, la estructura de días se convierte en una palanca de inclusión y permanencia, alineada con las condiciones reales de tiempo de las mujeres.

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?

Desde una lectura técnica de las respuestas abiertas, la urgencia formativa que expresan las militantes participantes se concentra en **competencias "de trinchera" para competir, gobernar y comunicar**, más que en contenidos únicamente doctrinales. Reaparecen con alta densidad semántica las referencias a transparencia y rendición de cuentas, uso de datos para decidir, diseño/gestión de programas y comprensión de problemáticas públicas (salud, seguridad, desarrollo urbano). Este patrón sugiere una expectativa de profesionalización del desempeño: no basta con "participar", se requiere capacidad operativa para planear, ejecutar y justificar decisiones frente a ciudadanía, estructuras internas y marcos normativos.

En un segundo bloque, se observa una demanda consistente por **arquitectura electoral y ruta de campaña**: derecho electoral, procesos de selección de candidaturas, defensa del voto, conformación de estructuras políticas y electorales, estrategias territoriales y comprensión del rol de la mujer en una elección. La repetición de estos tópicos apunta a un horizonte 2027 entendido como ciclo de preparación continua, donde el aprendizaje buscado no es episódico, sino acumulativo y aplicable de inicio a fin: de la organización territorial y el mensaje, hasta la operación electoral y la negociación política.

También destaca una línea de alta prioridad vinculada a **comunicación estratégica e imagen pública**. Oratoria, debate, media training, comunicación asertiva, manejo de redes sociales, branding e imagen, protocolo y relaciones públicas aparecen como herramientas para posicionamiento, persuasión y gestión de conflicto en espacios de deliberación. En clave de liderazgo femenino, estas capacidades funcionan como "multiplicadoras": permiten aumentar presencia, credibilidad y control del mensaje, especialmente en contextos donde las militantes participantes perciben que ser escuchadas y reconocidas requiere mayor intencionalidad comunicativa y dominio de formatos públicos.

Finalmente, las respuestas colocan como urgente un eje de **fortalecimiento personal y ético-político**: liderazgo, negociación, cabildeo, inteligencia emocional, manejo de equipos, resolución de conflictos, ética, derechos humanos, igualdad y prevención de violencia de género. Esta combinación revela una visión integral: se busca consolidar liderazgos que sean eficaces y, al mismo tiempo, consistentes con valores y con un enfoque humanista del servicio público. En conjunto, los cuatro temas más apremiantes, según el pulso cualitativo de las militantes participantes,

se agrupan en: **gestión pública con rendición de cuentas; estrategia y operación electoral rumbo a 2027; comunicación política e imagen; y liderazgo integral (negociación, equipos, ética e igualdad)**.

Pregunta 31

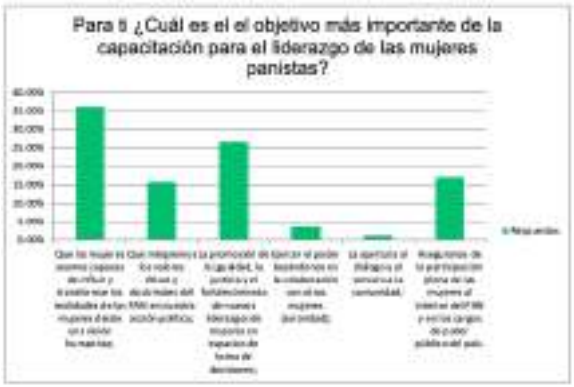
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Tabla 28: Resultados de Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	36.14%	30
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	15.66%	13
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	26.51%	22
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	3.61%	3
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	1.20%	1
Aseguremos la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	16.87%	14
	Respuestas	**83**
	Omisiones	**7**

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

Desde una lectura estratégica, el objetivo que concentra mayor peso es que las mujeres sean capaces de **influir y transformar las realidades de otras mujeres desde una visión humanista**, con **36.14 %**. Esta preferencia posiciona la capacitación como una herramienta de impacto social y político, más allá del

desarrollo individual. Para las militantes participantes, el liderazgo adquiere sentido cuando se traduce en capacidad de incidencia real, sensibilidad social y transformación concreta de entornos comunitarios, lo que refuerza una visión de liderazgo con arraigo territorial y vocación de servicio.

En un segundo plano de relevancia aparece **la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones**, con **26.51 %**. Este resultado evidencia una conciencia clara sobre la necesidad de que la capacitación no solo forme habilidades, sino que también rompa inercias estructurales que han limitado el acceso de las mujeres a posiciones estratégicas. El liderazgo se concibe como un proceso colectivo que requiere abrir espacios, disputar poder y sostener trayectorias políticas en contextos históricamente desiguales.

Con un peso intermedio se ubica el objetivo de **asegurar la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país**, alcanzando **16.87 %**. Este porcentaje revela una demanda por pasar del reconocimiento formal a la participación efectiva, donde la capacitación funcione como un mecanismo habilitador para la permanencia, la legitimidad interna y el acceso competitivo a responsabilidades públicas. Aquí, la formación se entiende como un requisito para consolidar liderazgos estables y con proyección institucional.

En menor proporción, pero con un significado político relevante, se identifica **la integración de los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política**, con **15.66 %**, así como **el ejercicio del poder desde la colaboración entre mujeres (sororidad)** con **3.61 %**, y **la apertura al diálogo y el servicio a la comunidad** con **1.20 %**. Aunque estos porcentajes son más bajos, no deben interpretarse como irrelevantes, sino como dimensiones que se asumen de manera transversal. En conjunto, los resultados delinean una expectativa clara: la capacitación debe formar liderazgos con capacidad de incidencia, conciencia ética, compromiso con la igualdad y vocación transformadora, articulando valores, poder y acción colectiva.

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	11.25%	9
Resolución de Conflictos,	12.50%	10
Comunicación Política,	17.50%	14
Negociación Política,	17.50%	14
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	30.00%	24
Campañas Políticas,	11.25%	9
	Respuestas	**80**
	Omisiones	**10**

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

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

La priorización temática se concentra en **Diseño de Estrategia Político-Electoral** con **30.00%**, ubicándose como la competencia más valorada por las militantes participantes para alinear su desempeño actual con aspiraciones de mayor incidencia. Este resultado sugiere una lectura pragmática del liderazgo: no basta con presencia o voluntad, se requiere capacidad técnica para planear, interpretar el territorio, construir rutas de posicionamiento y traducir objetivos políticos en decisiones operativas medibles.

En un segundo bloque aparecen **Comunicación Política** y **Negociación Política**, ambas con **17.50%**. La coincidencia porcentual perfila un liderazgo entendido como habilidad relacional y de influencia: comunicar no solo como difusión, sino como arquitectura de narrativa, manejo de conversación pública y construcción de legitimidad; negociar como herramienta para abrir puertas, lograr acuerdos y mover

agendas en entornos competitivos. En conjunto, estas dos áreas sostienen el "músculo de incidencia" cotidiano de las mujeres dentro del partido y en espacios institucionales.

Con una presencia relevante, aunque menor, se ubica **Resolución de Conflictos** con **12.50%**. Este interés apunta a la necesidad de herramientas para conducir diferencias internas sin desgaste político, gestionar tensiones en equipos y evitar que los conflictos se conviertan en mecanismos de exclusión o bloqueo de trayectorias femeninas. En clave de liderazgo, la resolución de conflictos funciona como un dispositivo de gobernanza interna: reduce riesgos, mejora cohesión y fortalece la capacidad de mantener agendas en marcha.

Finalmente, **Gestión de Equipos** y **Campañas Políticas** registran **11.25%** cada una, lo que sugiere que estas competencias se perciben como importantes pero subordinadas a las capacidades estratégicas y de influencia directa. Una lectura técnica es que muchas militantes buscan primero dominar la "capa de diseño y conducción" (estrategia, comunicación y negociación) para después escalar hacia ejecución operativa (equipos y campañas). Para la capacitación en principios de liderazgo, este patrón recomienda un trayecto formativo que inicie con estrategia político-electoral y habilidades de influencia, y que continúe con módulos de gestión, resolución de conflictos y operación de campañas para consolidar liderazgos integrales y sostenibles.

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	17.44%	15
Liderazgo	27.91%	24
Empatía estratégica	12.79%	11
Resiliencia política	11.63%	10
Adaptabilidad y flexibilidad	3.49%	3
Compromiso con la igualdad de género	8.14%	7
Sensibilidad ética	2.33%	2
Fortaleza y determinación	12.79%	11
Sororidad	3.49%	3
	Respuestas	**86**
	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

En la jerarquización de actitudes para consolidar el liderazgo, **Liderazgo** concentra la mayor preferencia con **27.91%**, posicionándose como la palanca principal para fortalecer la capacidad de conducción, toma de decisiones y presencia estratégica de las militantes participantes. Este resultado sugiere una demanda explícita por profesionalizar el ejercicio del liderazgo como competencia integral: dirección de equipos, lectura de contexto, priorización y ejecución, con un enfoque que permita sostenerse en escenarios internos complejos y de alta competencia política.

En un segundo nivel aparece **Empoderamiento** con **17.44%**, lo que perfila la necesidad de trabajar la autonomía política y la seguridad para ocupar espacios, negociar autoridad y sostener voz propia. Más que un componente motivacional, este empoderamiento se interpreta como infraestructura subjetiva y organizativa: condiciones personales y colectivas para pasar de la participación a la incidencia, reduciendo la autolimitación y ampliando márgenes de acción en estructuras donde la validación suele ser selectiva.

Un bloque intermedio se conforma por **Empatía estratégica** y **Fortaleza y determinación**, ambas con **12.79%**, junto con **Resiliencia política** con **11.63%**. Esta combinación revela un liderazgo que no solo busca “mandar”, sino sostener vínculos y continuidad: empatía entendida como lectura fina de actores, manejo de tensiones y construcción de alianzas; fortaleza como consistencia y perseverancia frente a resistencias; y resiliencia como capacidad para recuperarse de desgaste, descalificación o episodios de exclusión sin abandonar la ruta de crecimiento.

En la parte baja de priorización quedan **Compromiso con la igualdad de género** con **8.14%**, **Adaptabilidad y flexibilidad** con **3.49%**, **Sororidad** con **3.49%** y **Sensibilidad ética** con **2.33%**. Lejos de indicar desinterés, esta distribución suele aparecer cuando las militantes participantes perciben estos elementos como “transversales” o ya asumidos, mientras que lo urgente se concentra en habilidades

de conducción e influencia inmediata. Para una ruta de capacitación innovadora, el mensaje es claro: iniciar con módulos de liderazgo aplicado y empoderamiento operativo, e integrar de forma deliberada —como criterios de desempeño— la igualdad sustantiva, la ética y la sororidad para que no queden como valores declarativos, sino como prácticas medibles dentro del ejercicio cotidiano del poder.

Pregunta 34

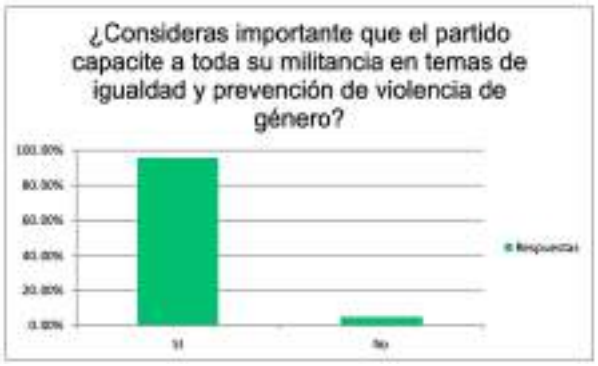
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Tabla 31: Resultados de ¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Tipos de respuestas	Respuestas	
SI	95.18%	79
No	4.82%	4
	Respuestas	**83**
	Omisiones	**7**

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

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



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

La lectura de las respuestas marca un consenso prácticamente unánime: **95.18%** de las militantes participantes considera importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género. Este nivel de acuerdo habla de una prioridad institucional percibida como básica para el funcionamiento democrático interno, donde la formación no se entiende como un complemento, sino como una condición mínima para convivir, competir y construir liderazgos en un entorno seguro.

Este respaldo tan alto también sugiere que la igualdad y la prevención de violencias se asumen como **competencias organizacionales**, no solo como contenidos "temáticos". En términos técnicos, las militantes participantes están validando la necesidad de estandarizar criterios de trato, participación y resolución de conflictos, lo que reduce zonas grises, discrecionalidad y prácticas normalizadas que pueden derivar en exclusión o en dinámicas de desgaste para las mujeres en el ejercicio político.

El **4.82%** que no comparte esta postura no cambia la tendencia general, pero sí funciona como un indicador de resistencia o de baja sensibilización en un segmento minoritario. Desde una mirada estratégica, esto apunta a diseñar capacitaciones con enfoque de evidencia y casos prácticos, donde se conecte la prevención con beneficios concretos: cohesión interna, legitimidad, productividad política, cuidado reputacional y disminución de riesgos institucionales asociados a quejas, sanciones o conflictos internos.

En términos de implementación, la distribución observada favorece una ruta de capacitación obligatoria con **componentes transversales y medibles**: conceptos base de igualdad sustantiva, identificación de conductas de riesgo, mecanismos de atención y canales de denuncia, además de habilidades para la corresponsabilidad y la intervención como aliadas cuando se detecten agresiones o descalificaciones. Con una aceptación tan amplia, el reto ya no es "convencer", sino asegurar calidad pedagógica, seguimiento y aplicación real en la vida partidista cotidiana.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Se perfila una justificación centrada en la **persistencia de barreras culturales** que siguen desvalorizando la voz de las mujeres dentro y fuera de la vida partidista. Las militantes participantes describen imaginarios y prácticas que normalizan la desigualdad —desde micromachismos hasta la subestimación sistemática de sus aportaciones— y colocan la capacitación como una herramienta de "recalibración" organizacional: no solo para sensibilizar, sino para modificar conductas cotidianas que terminan traducidas en exclusión, omisiones en la toma de decisiones y dificultades para posicionarse en espacios de liderazgo.

Otra línea argumentativa se enfoca en la **prevención como un componente de seguridad y justicia**, con énfasis en que la violencia de género puede pasar desapercibida, vivirse en silencio o incluso reproducirse de manera inconsciente. En ese marco, la formación se entiende como un mecanismo de detección temprana y autoprotección: identificar derechos, reconocer señales de violencia (incluida la política), y contar con criterios para actuar, denunciar y acompañar. Esta lectura revela que la capacitación no se percibe como "tema accesorio", sino como infraestructura básica para garantizar trayectorias políticas más seguras y sostenibles para las mujeres.

De manera complementaria, aparece un razonamiento institucional: **si el partido aspira a representar y gobernar con legitimidad, necesita coherencia entre discurso y práctica**. Las militantes participantes señalan que la igualdad debe reflejarse en procesos internos, trato, oportunidades y toma de decisiones; de lo contrario, los mensajes públicos pierden credibilidad. En esta lógica, formar a toda la militancia —incluyendo a los hombres— es visto como un estándar mínimo de profesionalización política, porque impacta el clima organizacional, reduce conductas discriminatorias, y fortalece liderazgos más plurales, humanistas e incluyentes.

Las respuestas sugieren que el tema también opera como **palanca para corregir distorsiones de poder**: uso instrumental de cuotas, favoritismos, reciclaje de liderazgos y falta de sororidad efectiva. La capacitación en igualdad y prevención de violencia se plantea como un "piso común" que permite exigir reglas claras, respeto a la dignidad humana y condiciones equivalentes para competir y decidir. Al mismo tiempo, se advierte una expectativa de ejemplaridad: que quienes dirigen y toman decisiones vivan estos principios, para que la formación no se quede en lo declarativo y se convierta en una práctica verificable dentro de la vida partidista.

Pregunta 36

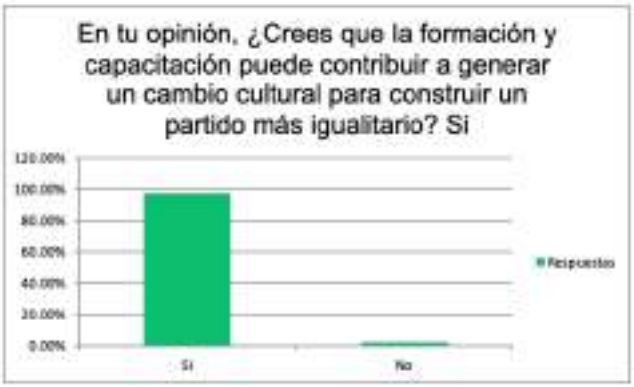
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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?

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	97.67%	84
No	2.33%	2
	Respuestas	**86**
	Omisiones	**4**

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

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



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

La distribución de respuestas coloca a la formación como una palanca cultural ampliamente reconocida: **97.67%** de las militantes participantes considera que la capacitación sí puede contribuir a generar un cambio cultural hacia un partido más igualitario. Este nivel de acuerdo sugiere que, para la mayoría, el reto no está en justificar la pertinencia del tema, sino en convertirlo en procesos formativos con continuidad, enfoque práctico y capacidad real de transformar conductas cotidianas dentro de la vida partidista.

Desde una perspectiva técnica, esta percepción valida la capacitación como instrumento de **gestión del cambio**: no solo transmite contenidos, también modifica marcos de referencia, patrones de interacción y criterios de legitimidad en los espacios de participación. En otras palabras, las militantes participantes están señalando que la igualdad no se sostiene únicamente con lineamientos, sino con aprendizaje compartido, lenguaje común y habilidades para prevenir, identificar y corregir prácticas que reproducen exclusión o desigualdad.

El **2.33%** que considera que no contribuye funciona como un foco de atención menor, pero relevante para el diseño pedagógico: puede reflejar escepticismo por experiencias previas, percepciones de “capacitación simbólica” o falta de traducción a resultados visibles. Para atenderlo, conviene priorizar metodologías basadas en casos, simulaciones y herramientas aplicables (protocolos, rutas de actuación, criterios de corresponsabilidad, y acuerdos de convivencia política), de modo que el aprendizaje se perciba útil y medible en el corto plazo.

En términos de implementación, el mensaje central apunta a profesionalizar la formación como una estrategia transversal: módulos escalonados por niveles de responsabilidad, evaluación de aprendizajes, seguimiento a prácticas en comités y espacios de decisión, y mecanismos de retroalimentación que permitan ajustar

contenidos según necesidades territoriales. Con un respaldo tan alto, existe una ventana estratégica para impulsar una cultura partidista más igualitaria mediante una arquitectura formativa consistente, que pase de la intención al hábito organizacional.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Desde la perspectiva de las militantes participantes, la formación aparece como un **dispositivo de transformación cultural** porque actúa sobre el "núcleo duro" de las prácticas cotidianas: creencias, hábitos y criterios con los que se reconoce —o se niega— la participación de las mujeres. En sus argumentos, capacitar no se reduce a acumular información; se entiende como un proceso que abre marcos de interpretación, fortalece el juicio crítico y mejora la comunicación política, permitiendo distinguir con mayor claridad "lo que está bien y lo que no" en términos de trato, inclusión y legitimidad interna. Esta lectura coloca a la capacitación como una palanca para reorientar el comportamiento colectivo hacia estándares más democráticos y coherentes con una visión humanista.

Otra vertiente se concentra en el **empoderamiento práctico**: la preparación incrementa autoestima, seguridad y capacidad de agencia, particularmente en mujeres que han vivido experiencias de desvalorización o violencia. En el discurso de las participantes, aprender y estar informadas habilita defensas personales y políticas: identificar apoyos, reconocer límites y actuar con menos miedo. Así, el cambio cultural no se plantea solo como un ideal institucional, sino como una mejora directa en las condiciones subjetivas y materiales para participar, hablar, proponer y sostenerse en espacios donde históricamente se ha exigido a las mujeres "probar" más para ser tomadas en serio.

También se instala una expectativa de **profesionalización y coherencia partidista**: formar a la militancia permite comprender doctrinas, valores y fundamentos, y evita que la participación se reduzca a la búsqueda de posiciones o a dinámicas de conveniencia. Para las militantes participantes, el aprendizaje continuo debería elevar la calidad del debate interno, preparar para afrontar crisis y acompañar los cambios del entorno político. En ese encuadre, el partido más igualitario no surge por decreto; se construye cuando la cultura organizacional se alinea con capacidades reales: toma de decisiones informada, reflexión crítica, habilidades de diálogo y una ética pública que se traduzca en prácticas verificables.

Finalmente, las justificaciones dejan ver que la capacitación es vista como **antídoto frente a desigualdades estructurales internas**: machismo, discriminación, favoritismos, y la concentración de oportunidades en grupos reducidos. Varias participantes señalan que el cambio exige que la formación alcance particularmente a quienes ocupan espacios decisivos, porque allí se reproduce la exclusión o se habilita la apertura. Al mismo tiempo, se subraya la dimensión territorial: cuando la información no llega a municipios del interior, se amplían brechas de participación.

Por ello, la capacitación constante se interpreta como un mecanismo de redistribución simbólica y organizativa: amplía acceso, homologa criterios de convivencia y crea condiciones para que el reconocimiento de la participación de las mujeres en la vida pública sea una norma, no una excepción.

Pregunta 38

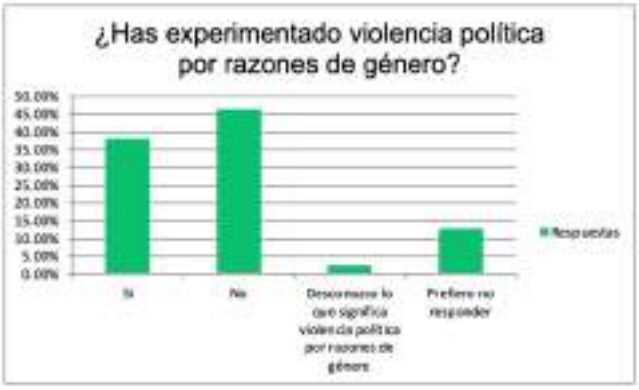
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	38.37%	33
No	46.51%	40
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	2.33%	2
Prefiero no responder	12.79%	11
	Respuestas	**86**
	Omisiones	**4**

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

En el posicionamiento general de las militantes participantes se observa una distribución relevante entre quienes **perciben que han experimentado violencia política por razones de género (38.37%)** y quienes indican que **no (46.51%)**. Esta configuración sugiere que el fenómeno no es marginal: aparece como una vivencia presente para una proporción considerable, aun cuando existe un bloque ligeramente mayor que no lo reconoce como parte de su trayectoria política o pública.

La diferencia entre ambas proporciones también puede leerse como un indicador de **heterogeneidad de contextos** y de exposición: no todas las militantes participantes transitan por los mismos espacios de competencia, visibilidad o toma de decisiones, y por tanto los riesgos varían según el nivel de responsabilidad, el territorio y la intensidad de la disputa interna o externa. Al mismo tiempo, la cercanía porcentual entre "sí" y "no" apunta a que las experiencias pueden estar concentradas en ciertos entornos organizacionales, momentos electorales o roles específicos, más que ser uniformes.

Un dato especialmente técnico es la presencia de **12.79%** que **prefiere no responder**, lo que puede asociarse con **costos percibidos de hablar**: temor a represalias, desgaste reputacional, normalización de prácticas violentas o falta de confianza en rutas de atención. En términos de política organizacional, este segmento revela una brecha de seguridad psicológica e institucional que puede limitar la detección temprana, el registro y la atención efectiva de los casos, incluso cuando existan mecanismos formales.

Adicionalmente, **2.33%** señala que **desconoce qué significa la violencia política por razones de género**, lo cual, aunque minoritario, es crítico porque evidencia que no basta con asumir comprensión conceptual generalizada. Este hallazgo respalda la necesidad de fortalecer alfabetización interna con definiciones operativas, ejemplos situados y criterios claros para diferenciar conflicto político legítimo de conductas que constituyen violencia; además, conviene articularlo con canales de orientación confidenciales y acompañamiento, para que el reconocimiento del fenómeno se traduzca en prevención, denuncia informada y reparación con enfoque de derechos.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

En los testimonios de las militantes participantes, la violencia política por razones de género se percibe, ante todo, en **momentos de disputa por visibilidad y poder real**: cuando "la mujer quiere jugar política", al aspirar a espacios de participación o al integrarse a equipos de campaña. El contexto recurrente no es aislado, sino situado en **procesos de selección, competencia interna y operación territorial**, donde aparecen prácticas que buscan frenar trayectorias femeninas mediante descalificación, exclusión y control de acceso. Esta lectura sugiere que, en el ciclo político-electoral, la etapa de definición de candidaturas y la organización de campaña se convierten en puntos de mayor exposición a agresiones.

Una expresión dominante se relaciona con **violencia simbólica y reputacional**: difamación, "notas" en medios, publicaciones descontextualizadas, rumores y ataques en redes sociales. Varias militantes participantes describen que las agresiones provienen incluso de actoras y actores del propio partido, lo que revela un patrón de **disciplinamiento interno**: se desacredita a la mujer para disminuir su

credibilidad pública y debilitar su capital político frente a la militancia y la comunidad. En esa dinámica, el daño no sólo es emocional; impacta la capacidad de liderar, de comunicar resultados y de sostener presencia territorial sin estar a la defensiva.

Otro bloque de contextos se asocia con **violencia institucional y organizacional**, visible cuando se asignan cargos "de nombre" sin respaldo real, se niegan recursos, se impide participar o se toman decisiones para favorecer a hombres con mayor cercanía a grupos de poder. Las militantes participantes mencionan sueldos diferenciados, mejores posiciones para varones y bloqueos por no "ceder" a condiciones informales, lo que perfila una violencia que opera mediante **incentivos, castigos y exclusión de apoyos estratégicos** (financiamiento, acompañamiento, reconocimiento de triunfos o constancias). En términos técnicos, esto se parece a un mecanismo de control que limita autonomía y reduce margen de decisión, aun cuando exista desempeño y preparación.

También aparece un componente de **sesgo por edad, estereotipos y trato desigual**, especialmente en ámbitos municipales y de contacto casa por casa: minimizar por ser joven, asumir falta de "templanza" o "neutralidad" por ser mujer, o convertir la participación femenina en una cuota sin poder sustantivo. Incluso se documenta que la violencia puede provenir de otras mujeres en posiciones de coordinación, lo que habla de **competencia intra-género mediada por estructuras jerárquicas** más que de una rivalidad "natural". En conjunto, los relatos describen una violencia que combina deslegitimación, restricciones materiales y cierre de oportunidades, y que se activa con mayor fuerza cuando las militantes participantes intentan pasar de colaborar a **incidir y decidir** dentro del partido.

Pregunta 40

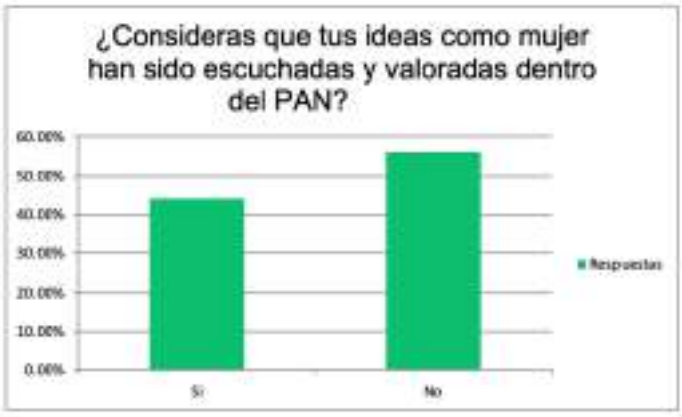
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	44.05%	37
No	55.95%	47
	Respuestas	84
	Omisiones	6

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

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



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

En la percepción de las militantes participantes, predomina la idea de que **sus aportaciones no han sido escuchadas ni valoradas** dentro del partido: **55.95%** se ubica en esta postura, frente a un **44.05%** que sí reconoce apertura y valoración. Esta relación describe un clima interno donde el reconocimiento de la voz política de las mujeres aún no se consolida como experiencia mayoritaria, y donde la legitimación de ideas aparece como un recurso distribuido de manera desigual.

El diferencial entre ambos porcentajes sugiere la existencia de **barreras de influencia** más que de participación nominal. Es decir, aun cuando las militantes puedan estar presentes en actividades, reuniones o estructuras, una proporción significativa no identifica que su intervención tenga peso real en decisiones, prioridades o narrativas internas. Desde una lectura organizacional, esto apunta a posibles dinámicas de filtro: ideas que se escuchan, pero no transitan a acuerdos, asignaciones, vocerías o respaldo político tangible.

Al mismo tiempo, el **44.05%** que sí se siente escuchada y valorada funciona como evidencia de que hay **espacios donde el reconocimiento sí opera**, lo que abre la posibilidad de identificar prácticas efectivas y escalarlas. En términos de gestión partidista, esta “isla de desempeño” puede vincularse con liderazgos locales sensibles, reglas claras de deliberación, mecanismos de retroalimentación o formatos de trabajo donde la intervención de las mujeres se vuelve insumo para decisiones y no sólo participación simbólica.

La lectura estratégica es clara: para reducir la brecha, conviene transitar de la escucha declarativa a **mecanismos verificables de incorporación de ideas**, por ejemplo: rutas formales para presentar propuestas, seguimiento con responsables y tiempos, criterios transparentes para priorizar, y devoluciones públicas que acrediten autoría y contribución. Complementariamente, fortalecer habilidades de argumentación, negociación y posicionamiento (sin cargar la responsabilidad únicamente en las militantes) puede potenciar la incidencia; pero el punto crítico es

institucional: generar condiciones para que la voz de las mujeres no dependa de "quién preside la mesa", sino de reglas y cultura organizacional consistentes.

Pregunta 41

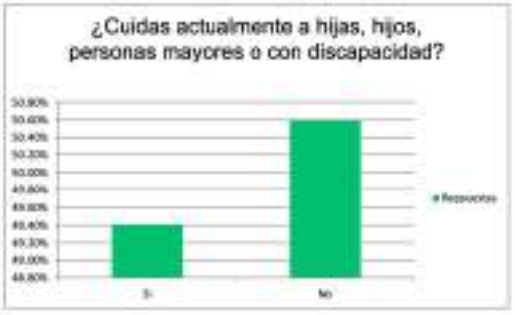
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Si	49.41%	42
No	50.59%	43
	Respuestas	**85**
	Omisiones	**5**

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

La distribución de respuestas perfila un escenario prácticamente equilibrado respecto a las responsabilidades de cuidado entre las militantes participantes. El **50.59%** indica que **no** cuida actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, mientras que el **49.41%** refiere que **sí** sostiene estas tareas. Esta cercanía porcentual sugiere que el cuidado no es un factor marginal: está presente en casi la mitad del grupo y, por tanto, debe considerarse como una variable estructural en cualquier diseño de participación y formación política.

Al observar este "empate técnico", se entiende que las condiciones de tiempo, movilidad y disponibilidad no pueden asumirse homogéneas. Para el **49.41%** que realiza cuidados, la agenda diaria suele estar atravesada por rutinas no negociables, imprevistos y cargas emocionales y logísticas que afectan la continuidad en

procesos formativos, reuniones o actividades territoriales. En términos operativos, esto suele traducirse en mayor sensibilidad a horarios, duración de sesiones, traslados y necesidad de apoyos complementarios.

Por su parte, el **50.59%** que no reporta tareas de cuidado no necesariamente dispone de tiempo libre pleno, pero sí tiende a contar con márgenes más flexibles para sostener trayectorias de capacitación más intensivas o de mayor frecuencia. Esa diferencia potencial puede convertirse, sin medidas de equilibrio, en una brecha de acceso: quienes tienen menos restricciones logísticas pueden acumular más oportunidades de formación, redes y visibilidad interna, reforzando desigualdades que no dependen de capacidad política sino de condiciones de vida.

Desde una lectura estratégica, este hallazgo respalda la necesidad de **modelos de capacitación con diseño sensible a cuidados**, no como "beneficio", sino como criterio de eficacia organizacional. La paridad en la distribución sugiere que soluciones híbridas (sesiones presenciales con apoyos, alternativas a distancia, horarios escalonados y ventanas de recuperación) no atenderían a una minoría, sino a una proporción altamente relevante de militantes. Incorporar esta variable permitiría mejorar permanencia, aprendizaje y proyección de liderazgos femeninos sin forzar a elegir entre responsabilidad familiar y desarrollo político.

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)

Tipos de respuestas	Respuestas	
Invitación por convocatoria.	27.71%	23
Llamada telefónica.	6.02%	5
Correo electrónico.	7.23%	6
Página de internet del PAN.	2.41%	2
Redes sociales.	38.55%	32
Plática entre pares/as	18.07%	15
	Respuestas	83
	Omisiones	7

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 patrón de difusión revela que la **principal vía de acceso a la oferta de capacitación** para las militantes participantes está concentrada en **redes sociales (38.55%)**, lo que confirma que los flujos informativos se mueven con mayor eficacia en entornos digitales de consumo rápido y alta frecuencia. Este comportamiento sugiere que la visibilidad de la capacitación depende, en buena medida, de la capacidad del partido para sostener una presencia constante, segmentada y atractiva en canales sociales donde las militantes ya están activas.

En un segundo nivel aparece la **invitación por convocatoria (27.71%)**, un mecanismo más institucional que conserva relevancia, pero que queda por debajo de la dinámica digital. Esta proporción apunta a que los formatos formales de invitación siguen siendo funcionales cuando están bien distribuidos y llegan a tiempo; sin embargo, su efectividad parece estar condicionada por la cobertura territorial y por la existencia de redes internas que garanticen que la información no se quede “atascada” en circuitos reducidos.

De forma complementaria, destaca la **plática entre panistas (18.07%)** como un canal de transmisión orgánico que opera por confianza y cercanía. Este dato es especialmente estratégico: el boca a boca no solo informa, también valida. Cuando la capacitación circula por recomendación interna, aumenta la probabilidad de asistencia porque se reduce la incertidumbre sobre utilidad, calidad y pertinencia. Potenciar esta vía implica trabajar con liderazgos locales y “nodos” comunitarios que funcionen como multiplicadoras y referentes de invitación.

En cambio, los canales de contacto más tradicionales y los medios institucionales digitales muestran menor tracción: **correo electrónico (7.23%)**, **llamada telefónica (6.02%)** y **página de internet del PAN (2.41%)**. Esta distribución sugiere oportunidades claras de mejora en dos frentes: depuración y actualización de bases de contacto (para que correo y llamadas realmente alcancen a las militantes), y rediseño del ecosistema web para que no sea solo un repositorio, sino una plataforma de consulta ágil, con calendario visible, registro simple y recordatorios integrados. En términos operativos, la mezcla óptima se perfila como un modelo híbrido donde redes sociales impulsan alcance, convocatorias formalizan y la plática entre panistas cierra la confianza.

Pregunta 43

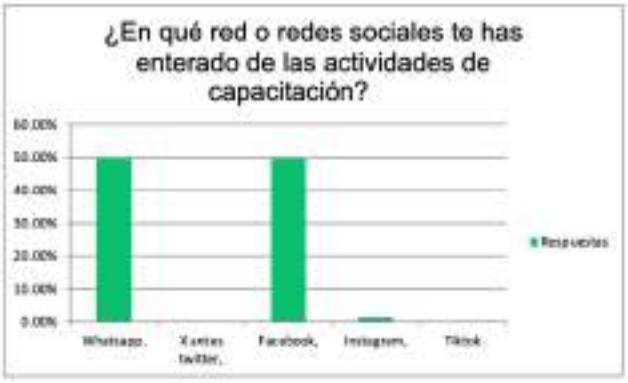
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Tipos de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	49.38%	40
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	49.38%	40
Instagram,	1.23%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**81**
	Omisiones	**9**

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

La distribución de respuestas perfila un ecosistema digital altamente concentrado: **WhatsApp (49.38%)** y **Facebook (49.38%)** aparecen como los canales dominantes para enterarse de actividades de capacitación entre las militantes participantes. Que ambas plataformas tengan el mismo peso porcentual sugiere una doble ruta de circulación: por un lado, la difusión directa y personalizada mediante mensajería; por el otro, la visibilidad pública y comunitaria a través de publicaciones, grupos y páginas, donde la información se mantiene accesible y replicable.

Este comportamiento habla de una lógica de comunicación basada en **proximidad y confianza**, especialmente en WhatsApp, donde la invitación suele viajar por redes de cercanía (coordinaciones, liderazgos locales, equipos de trabajo y vínculos territoriales). En términos operativos, esto indica que la efectividad del mensaje depende menos de "publicar" y más de asegurar que exista una arquitectura de redistribución: cadenas claras, responsables por zona y formatos listos para reenviar sin perder información crítica (fecha, sede, registro y objetivo formativo).

La presencia de **Instagram (1.23%)** como canal marginal, y los **valores nulos en X y TikTok (0.00%)**, refuerzan la idea de que la capacitación se está posicionando

en plataformas de uso cotidiano y alto volumen de interacción local, más que en redes orientadas a tendencias, conversación pública abierta o contenidos de entretenimiento. Dicho de otro modo, la capacitación se difunde mejor donde la militancia ya sostiene vínculos sociales y organizativos, y donde la información puede convertirse en invitación concreta con rapidez.

Desde una perspectiva estratégica, el dato sugiere priorizar una comunicación digital **bimodal**: fortalecer WhatsApp como canal de movilización (segmentación por municipios/distritos, listas de difusión, mensajes cortos con llamada a la acción) y consolidar Facebook como repositorio visible (eventos, recordatorios, transmisiones, álbumes de seguimiento). Al mismo tiempo, la baja tracción de Instagram abre una oportunidad: no necesariamente para sustituir los canales actuales, sino para complementar con microcontenidos que aumenten alcance en perfiles jóvenes y refuercen la narrativa de la capacitación como ruta de liderazgo, sin depender de plataformas que hoy no son parte del hábito informativo de las militantes participantes.

Pregunta 44

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

En las respuestas abiertas de las militantes participantes se observa una preferencia clara por **una difusión multicanal, repetida y de contacto directo**, donde WhatsApp aparece como el eje operativo por su inmediatez y por la lógica de grupos que permite segmentar audiencias y sostener recordatorios. A la par, se señala que las redes sociales (principalmente Facebook) funcionan como vitrina pública, pero requieren un diseño de difusión más intencional: no sólo publicar, sino “empujar” la información hacia comunidades específicas mediante grupos, canales y mensajes dirigidos, para que la convocatoria no dependa del algoritmo ni de la búsqueda individual.

Otra línea de lectura relevante es la insistencia en **complementar lo digital con canales personalizados**: llamadas telefónicas, mensajes de texto y, en algunos casos, invitación presencial. Esta demanda no es menor: varias militantes participantes advierten que hay perfiles que no usan redes sociales de forma constante, o que se enteran tarde, lo cual genera una brecha de acceso a la capacitación. En términos de gestión, la recomendación apunta a una estrategia de “doble aseguramiento”: redes para alcance masivo y registro institucional; contacto directo para asegurar llegada efectiva, especialmente en militancia territorial y en rangos de edad donde la mensajería directa es más confiable.

También se identifican propuestas que fortalecen la gobernanza interna de la difusión: **activar comités municipales, subcomités y liderazgos territoriales como nodos de distribución**, con coordinadoras que repliquen la invitación y den seguimiento. Varias respuestas sugieren que el partido “ya tiene los datos”

(números y contactos), lo que implica una expectativa de **uso sistemático del padrón y de bases de comunicación interna**, con listas de difusión depuradas y actualizadas. Bajo esta lógica, la difusión deja de ser un acto único (publicar una convocatoria) y se convierte en un proceso: avisar, recordar, confirmar, resolver dudas y acompañar el registro.

Finalmente, aparece un componente de mejora de calidad en la comunicación: se solicita **convocatoria abierta, clara y verificable**, enviada por diversos medios y con mayor cobertura territorial, para evitar percepciones de selectividad o de acceso restringido. Las militantes participantes proponen que la difusión sea más "accesible" en el sentido práctico: mensajes simples, consistentes y con rutas claras de inscripción, además de recordatorios programados. Esta orientación permite construir un circuito de confianza: cuando la invitación llega por múltiples vías y desde estructuras cercanas (comité municipal, coordinadoras, canales oficiales), aumenta la probabilidad de asistencia y se reduce la idea de que la capacitación "no llega" o sólo circula en ciertos grupos.

Pregunta 45

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

En los comentarios abiertos de las militantes participantes se instala una demanda transversal de **reconocimiento, inclusión efectiva y justicia interna** en la vida partidista. Se percibe una brecha entre el trabajo territorial realizado —especialmente en periodos de campaña— y la manera en que se distribuyen oportunidades, espacios y responsabilidades. La narrativa que emerge no es sólo de inconformidad, sino de **desalineación entre mérito, trayectoria y acceso**: se solicita que la militancia con participación sostenida sea escuchada, considerada y visibilizada, en lugar de ser contactada únicamente cuando se requiere movilización.
Un segundo eje es la crítica a prácticas de **favoritismo, decisiones cupulares y reproducción de grupos cerrados**, que impactan tanto la motivación como el sentido de pertenencia. Varias militantes participantes expresan que las decisiones relevantes se concentran en "grupúsculos" o en círculos con control de mandos, lo que limita la deliberación y debilita la legitimidad interna. Esta percepción se acompaña de una recomendación concreta: fortalecer mecanismos participativos —como asambleas y reuniones periódicas— para recuperar el diálogo, la rendición de cuentas interna y la construcción colectiva de acuerdos, reduciendo la sensación de exclusión y de imposición.

También aparece con fuerza una petición de **profesionalización útil y accesible**, con capacitaciones más dinámicas, actualizadas y con formatos que faciliten la participación. Se plantea que los cursos y talleres sean más activos y breves, que se diversifiquen los temas y que las invitaciones lleguen a toda la militancia por múltiples medios. Junto con ello, varias militantes participantes cuestionan la coherencia entre capacitar y no habilitar rutas de participación: se pide que el desarrollo formativo tenga continuidad en **trayectorias reales de integración a**

cargos partidistas o públicos, evitando que la capacitación quede como un esfuerzo aislado sin traducción en oportunidades.

Por último, se identifican mensajes que combinan **alerta organizacional y voluntad de recomposición**: hay preocupación por el rumbo del partido, por la pérdida de vínculos con la base y por el distanciamiento entre dirigencias y territorio, especialmente en el contexto local. Aun así, se mantiene una disposición a sumar, siempre que existan señales de apertura: mayor participación de comités municipales en decisiones estratégicas, procesos internos más transparentes, criterios de selección más equitativos y una cultura de reconocimiento a la militancia histórica y a las nuevas integrantes. En conjunto, estas respuestas dibujan una agenda clara: reconstruir confianza mediante reglas justas, comunicación constante y oportunidades verificables para que las militantes participantes no sólo se capaciten, sino también incidan y lideren.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Yucatán 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 Yucatán (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 Yucatán, 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 Yucatán. 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.- Base militante femenina con presencia territorial sostenida: el PAN en Yucatán cuenta con una participación relevante de mujeres dentro de su militancia activa, con presencia tanto en la zona metropolitana como en municipios del interior del estado. Esta distribución territorial constituye una fortaleza estratégica, ya que permite articular procesos de capacitación con alcance estatal y construir liderazgos con arraigo comunitario y conocimiento del contexto local.

2.- Reconocimiento de la capacitación como herramienta para el desarrollo político: una proporción significativa de las militantes participantes identifica la formación política como un elemento clave para mejorar su desempeño, fortalecer su liderazgo y aspirar a cargos de representación. Esta percepción favorece la implementación de programas formativos más profundos, orientados no solo al conocimiento teórico, sino al desarrollo de habilidades estratégicas para la vida interna del partido y la competencia electoral.

3.- Existencia de instancias partidistas dedicadas a la formación de mujeres: la presencia de Promoción Política de la Mujer y de las áreas de Formación y Capacitación constituye una estructura institucional ya instalada que ha permitido desarrollar acciones formativas previas. Este andamiaje organizativo representa una fortaleza relevante, ya que reduce costos de implementación y facilita la consolidación de rutas de capacitación más sistemáticas y con perspectiva de género.

4.- Valoración positiva de los procesos formativos recibidos: una mayoría de las mujeres que han participado en actividades de capacitación expresa satisfacción con los contenidos y metodologías utilizadas, señalando mejoras en su seguridad personal, su capacidad de argumentación y su comprensión del quehacer político. Este nivel de aceptación genera condiciones favorables para evolucionar hacia esquemas formativos más especializados y exigentes.

Oportunidades (O)

1.- Contexto propicio para profesionalizar el liderazgo femenino panista: el entorno político actual en Yucatán demanda perfiles con mayor preparación técnica, capacidad de diálogo y legitimidad social. Esta coyuntura representa una oportunidad para posicionar la capacitación de mujeres como un eje estratégico del fortalecimiento partidista y de la renovación de liderazgos con enfoque ético y democrático.

2.- Potencial de modalidades híbridas y flexibles de capacitación: las condiciones territoriales y las responsabilidades de cuidado que enfrentan muchas militantes abren la oportunidad de diversificar las modalidades formativas, incorporando esquemas virtuales o mixtos que amplíen la cobertura, reduzcan barreras de acceso y permitan una participación más constante y sostenida.

3.- Integración de contenidos especializados en igualdad y prevención de violencias: la demanda explícita de formación en igualdad de género y violencia política permite diseñar programas con alto impacto preventivo y formativo, alineados con el marco normativo vigente y con las necesidades reales de las militantes, fortaleciendo la cultura interna de respeto y participación equitativa.

4.- Construcción de rutas formativas con proyección a cargos de decisión: existe la oportunidad de transitar de capacitaciones aisladas hacia trayectorias formativas estructuradas que preparen a las mujeres para asumir responsabilidades en órganos partidistas, candidaturas y funciones de gobierno, fortaleciendo la competitividad del PAN en el estado.

Debilidades (D)

1.- Cobertura desigual de la capacitación entre la militancia femenina: no todas las mujeres han tenido acceso a procesos formativos, lo que genera brechas internas en conocimientos, habilidades y oportunidades de desarrollo político. Esta situación limita la consolidación de liderazgos colectivos y reproduce desigualdades dentro de la propia estructura partidista.

2.- Falta de continuidad y seguimiento en los procesos de formación: la capacitación suele percibirse como eventos aislados, sin mecanismos claros de acompañamiento, evaluación o aplicación práctica de los aprendizajes. Esta debilidad reduce el impacto real de la formación y dificulta la construcción de trayectorias políticas sólidas.

3.- Persistencia de cargas de cuidado como barrera estructural: las responsabilidades familiares y domésticas continúan afectando la disponibilidad de tiempo de muchas militantes para participar en actividades de capacitación, especialmente cuando no existen apoyos institucionales o esquemas sensibles a estas condiciones.

4.- Limitada vinculación entre capacitación y toma de decisiones internas: las mujeres formadas no siempre encuentran espacios efectivos para incidir en las decisiones partidistas, lo que puede generar desmotivación y una percepción de que la capacitación no se traduce en oportunidades reales de liderazgo.

Amenazas (A)

1.- Normalización de prácticas internas que limitan el ascenso de mujeres: la reproducción de dinámicas informales de poder y la falta de reconocimiento al trabajo político de las militantes representan una amenaza para la consolidación del liderazgo femenino y pueden desincentivar la participación activa en procesos formativos.

2.- Presencia de violencia política en razón de género: las experiencias directas o indirectas de descalificación, exclusión o minimización del trabajo de las mujeres constituyen un riesgo para su permanencia y desarrollo dentro del partido, afectando la confianza en las estructuras internas.

3.- Desconexión entre la capacitación y las realidades territoriales: cuando los contenidos formativos no dialogan con los contextos locales, las problemáticas comunitarias o las dinámicas políticas del estado, la capacitación pierde pertinencia y efectividad estratégica.

4.- Competencia de prioridades personales y económicas: las exigencias laborales y económicas de las militantes pueden limitar su participación constante en procesos de capacitación, especialmente si estos no generan incentivos claros o beneficios visibles en su trayectoria política.

El análisis FODA del estado de Yucatán debe entenderse, ante todo, como una herramienta de lectura estratégica que permite ir más allá de la simple acumulación de datos o porcentajes y adentrarse en la comprensión de los procesos políticos que viven las mujeres panistas en su cotidianidad partidista. Este ejercicio no pretende enumerar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas como compartimentos aislados, sino interpretar la forma en que estas dimensiones se entrelazan y producen condiciones concretas para el ejercicio del liderazgo femenino. En el contexto yucateco, el FODA revela un escenario complejo donde la disposición genuina hacia la capacitación y el compromiso político coexisten con barreras estructurales persistentes, tanto formales como informales. Esta convivencia de elementos favorables y restrictivos explica por qué, a pesar de contar con capital humano femenino, dicho potencial no siempre se transforma en poder político efectivo, en toma de decisiones reales o en trayectorias ascendentes sostenidas dentro del partido.

Las fortalezas identificadas muestran que existe una base militante femenina con presencia territorial sostenida, lo cual constituye un activo estratégico de gran valor para cualquier organización política. Esta presencia no debe interpretarse únicamente en términos cuantitativos, sino como la acumulación de experiencia política, organizativa y comunitaria que las mujeres han desarrollado a lo largo del tiempo. Las militantes panistas de Yucatán han participado en procesos electorales, en tareas de movilización, en estructuras internas y en actividades de vinculación social, lo que les ha permitido conocer de primera mano las dinámicas de sus comunidades. Este conocimiento del territorio, de sus problemáticas sociales, económicas y culturales, les otorga una ventaja comparativa clara para ejercer liderazgo político cuando cuentan con herramientas formativas que potencien dicha experiencia y la traduzcan en capacidades estratégicas.

Esta fortaleza territorial adquiere una relevancia aún mayor cuando se analiza desde la perspectiva de la capacitación política. La existencia de mujeres con arraigo local permite que los procesos formativos no se limiten a la transmisión de contenidos abstractos o normativos, sino que puedan vincularse directamente con experiencias reales y situaciones concretas que las militantes enfrentan en su práctica política cotidiana. En este sentido, la capacitación puede nutrirse de casos locales, de problemáticas comunitarias y de vivencias compartidas, generando aprendizajes más significativos y aplicables. De esta manera, la formación deja de ser un ejercicio desvinculado de la realidad y se convierte en un instrumento para la acción política informada, capaz de fortalecer la toma de decisiones, la construcción de discursos y la intervención estratégica en el territorio con sentido social y pertinencia contextual.

Otra fortaleza fundamental es el reconocimiento que las propias militantes otorgan a la capacitación como un requisito indispensable para el ejercicio de cargos de elección popular y de responsabilidades partidistas. Este reconocimiento refleja la existencia de una cultura política que valora el conocimiento, la preparación técnica y el aprendizaje continuo como componentes centrales del liderazgo. No se trata únicamente de una valoración discursiva, sino de una expectativa real de crecimiento personal y político a través de la formación. Desde una lógica estratégica, esta disposición resulta clave, ya que facilita la implementación de programas formativos más profundos, especializados y exigentes, al no partir de la resistencia o la apatía, sino del interés genuino de las mujeres por fortalecer sus capacidades, profesionalizar su desempeño y ampliar sus horizontes de participación e incidencia política.

La valoración positiva de la capacitación recibida en etapas previas constituye una fortaleza clave para el PAN en Yucatán, ya que expresa una experiencia acumulada que ha sido percibida como útil y significativa por una mayoría de las mujeres militantes. Cuando las participantes reconocen que los procesos formativos han contribuido a mejorar su desempeño político, su seguridad personal y su comprensión del funcionamiento partidista, se genera un clima de confianza

institucional que no es automático ni menor. Esta confianza legitima la inversión en capacitación, tanto en términos de recursos como de tiempo y esfuerzo organizativo, y reduce la resistencia a nuevas propuestas formativas. Además, este aval colectivo crea condiciones favorables para avanzar hacia esquemas de formación más complejos, con mayores niveles de exigencia, evaluación y especialización, sin que dichos procesos sean percibidos como una carga innecesaria o desconectada de la realidad política de las militantes.

Asimismo, la existencia de instancias partidistas como Promoción Política de la Mujer y las áreas de Formación y Capacitación representa una fortaleza estructural de gran relevancia estratégica. Estas áreas no solo simbolizan un compromiso institucional con la formación de mujeres, sino que constituyen un andamiaje organizativo que ya cuenta con experiencia operativa, conocimiento acumulado y reconocimiento interno. A lo largo del tiempo, estas instancias han desarrollado metodologías, contenidos y redes de trabajo que permiten comprender las necesidades específicas de la militancia femenina. En términos estratégicos, esto implica que el PAN en Yucatán no parte de cero en materia de capacitación, sino que dispone de una base sobre la cual se pueden construir rutas formativas más coherentes, sistemáticas y alineadas con los objetivos políticos del partido, evitando improvisaciones y favoreciendo la continuidad.

Sin embargo, el análisis FODA también pone de manifiesto la existencia de oportunidades externas que pueden potenciar de manera significativa estas fortalezas internas. El contexto político actual de Yucatán se caracteriza por una creciente exigencia social hacia perfiles más preparados, con capacidad de diálogo, solvencia técnica y visión estratégica. Este entorno genera una demanda explícita de liderazgos que puedan articular propuestas, representar intereses colectivos y actuar con legitimidad ante la ciudadanía. En este escenario, la capacitación de mujeres panistas adquiere una relevancia estratégica mayor, ya que puede posicionarse como un eje central del fortalecimiento partidista, contribuyendo a la renovación de cuadros y a la construcción de liderazgos con mayor credibilidad, en lugar de mantenerse como un componente accesorio o secundario de la vida interna.

La posibilidad de incorporar modalidades híbridas y flexibles de capacitación representa otra oportunidad relevante que emerge con claridad en el FODA. Las condiciones territoriales del estado de Yucatán, así como las responsabilidades de cuidado y las cargas domésticas que enfrentan muchas mujeres militantes, hacen necesario repensar los formatos tradicionales de formación política. La rigidez de horarios y sedes puede convertirse en una barrera de acceso que excluya a perfiles valiosos. En este sentido, la incorporación de esquemas virtuales o mixtos permitiría ampliar la cobertura territorial, reducir costos de traslado y facilitar una participación más constante y sostenida. Al mismo tiempo, estas modalidades ofrecen la posibilidad de innovar en metodologías pedagógicas, sin sacrificar la calidad del aprendizaje ni el intercambio colectivo.

La creciente visibilidad de los temas de igualdad de género y violencia política en la agenda pública también representa una oportunidad estratégica de alto impacto. La demanda de formación en estos temas no surge únicamente de una preocupación abstracta, sino de experiencias concretas vividas por las militantes en su trayectoria política. Al mismo tiempo, estos contenidos se alinean con marcos normativos nacionales e internacionales que obligan a los partidos políticos a actuar con mayor responsabilidad y perspectiva de género. Esta convergencia permite diseñar programas formativos con alta pertinencia política y social, que no solo fortalezcan las capacidades individuales de las mujeres, sino que contribuyan a transformar la cultura interna del partido, promoviendo relaciones más equitativas, entornos más seguros y una participación política más justa y sostenible.

Otra oportunidad clave radica en la posibilidad de construir rutas formativas con una proyección clara hacia cargos de decisión y espacios de liderazgo real. El análisis FODA muestra que existe una base significativa de mujeres interesadas en crecer políticamente, en asumir mayores responsabilidades y en fortalecer su incidencia dentro del partido, pero que no siempre cuentan con el acompañamiento, la orientación estratégica ni las herramientas específicas necesarias para hacerlo. Esta brecha entre el interés y las oportunidades reales puede atenderse mediante el diseño de trayectorias formativas estructuradas que articulen capacitación teórica, mentoría personalizada y práctica política supervisada. De esta manera, el potencial existente dejaría de depender de esfuerzos individuales aislados y podría transformarse en liderazgo efectivo, con mujeres mejor preparadas para ocupar cargos de decisión y para incidir de manera sostenida en la vida interna y externa del partido.

No obstante, el análisis también revela la presencia de debilidades internas que limitan el aprovechamiento pleno de estas oportunidades. Una de las más relevantes es la cobertura desigual de la capacitación entre la militancia femenina, lo que genera un acceso diferenciado a los recursos formativos. No todas las mujeres han tenido la posibilidad de participar en procesos de capacitación, ya sea por razones territoriales, de información o de disponibilidad de tiempo. Esta desigualdad de acceso produce brechas internas en conocimientos, habilidades y confianza política, que a su vez impactan las posibilidades de desarrollo y ascenso dentro del partido. Si estas brechas no se atienden de manera estratégica, existe el riesgo de reproducir desigualdades al interior de la organización, incluso entre mujeres.

La falta de continuidad y seguimiento en los procesos de capacitación constituye otra debilidad significativa que afecta el impacto de la formación política. Cuando la capacitación se percibe como una serie de eventos aislados, sin una lógica clara de progresión ni mecanismos de acompañamiento posterior, los aprendizajes adquiridos tienden a diluirse con el tiempo. Esta discontinuidad impide que los conocimientos se consoliden, que las habilidades se fortalezcan de manera gradual y que las militantes puedan aplicar lo aprendido de forma sistemática. En términos

estratégicos, la ausencia de seguimiento limita la posibilidad de evaluar resultados y de ajustar los contenidos a las necesidades reales de las participantes.

Las cargas de cuidado y las responsabilidades domésticas representan una debilidad estructural que afecta de manera directa la participación de las mujeres en los procesos de capacitación política. Aunque esta condición no es exclusiva del contexto yucateco, su impacto se intensifica cuando las estrategias formativas no consideran estas realidades como parte del diseño institucional. La falta de horarios flexibles, apoyos complementarios o modalidades adaptadas puede excluir, de manera indirecta, a mujeres con alto potencial político. Esta falta de sensibilidad frente a las condiciones de vida de las militantes limita la efectividad de cualquier programa formativo y reduce su alcance territorial y social.

Otra debilidad relevante es la limitada vinculación entre la capacitación recibida y los espacios reales de toma de decisiones dentro del partido. Cuando las mujeres no perciben que la formación se traduce en mayores oportunidades de incidencia, representación o liderazgo, se genera un sentimiento de frustración y desgaste político. Esta desconexión entre aprendizaje y práctica reduce el valor estratégico de la capacitación y puede afectar la permanencia y el compromiso de las militantes más preparadas. En el largo plazo, esta situación representa un riesgo para la renovación de liderazgos femeninos y para la sostenibilidad de una cultura política basada en la profesionalización y el mérito.

En el plano de las amenazas, el análisis FODA identifica la persistencia de prácticas internas que limitan el ascenso político de las mujeres dentro del partido. Estas prácticas, que con frecuencia se encuentran normalizadas y poco cuestionadas, operan como barreras invisibles que restringen el acceso de las militantes a espacios de decisión y liderazgo. Su permanencia envía un mensaje implícito de que el esfuerzo sostenido, la preparación política y el compromiso territorial no siempre son criterios suficientes para el reconocimiento y la promoción interna. En términos estratégicos, esta amenaza debilita la motivación, desalienta la inversión personal en capacitación y puede provocar la pérdida de cuadros femeninos con alto potencial, afectando la renovación y competitividad del partido en el mediano y largo plazo.

La violencia política en razón de género aparece como una amenaza latente que impacta tanto la participación como el bienestar integral de las militantes. Las experiencias de descalificación, exclusión, invisibilización o minimización del trabajo político de las mujeres generan efectos que trascienden el ámbito individual y se proyectan sobre la cultura interna del partido. Estas prácticas erosionan la confianza en las estructuras partidistas, generan miedo o autocensura y limitan la disposición a asumir roles de mayor exposición pública. Desde una perspectiva estratégica, la violencia política no solo vulnera derechos, sino que obstaculiza la construcción de liderazgos femeninos sólidos y sostenibles.

Otra amenaza relevante es la posible desconexión entre los contenidos de capacitación y las realidades territoriales del estado de Yucatán. Cuando los

procesos formativos no dialogan con las problemáticas locales, las dinámicas comunitarias ni los contextos específicos en los que las mujeres desarrollan su actividad política, la capacitación pierde pertinencia y capacidad transformadora. Esta desconexión puede generar la percepción de que la formación es ajena a la práctica cotidiana, lo que reduce el interés y limita el impacto estratégico de los programas formativos. En consecuencia, el conocimiento adquirido corre el riesgo de no ser aplicado ni aprovechado plenamente.

La competencia de prioridades personales, laborales y económicas también representa una amenaza constante para la participación sostenida de las mujeres en los procesos de capacitación. Las militantes enfrentan múltiples demandas de tiempo y energía que compiten directamente con su involucramiento en actividades formativas, especialmente cuando estas no ofrecen beneficios claros o inmediatos. Si los programas de capacitación no consideran estas realidades y no comunican de manera efectiva su valor estratégico, la participación puede disminuir, afectando la continuidad y el alcance de los esfuerzos formativos.

El FODA, visto en su conjunto, muestra que las fortalezas y oportunidades del estado de Yucatán son significativas, pero requieren de una estrategia clara y deliberada para superar las debilidades internas y mitigar las amenazas externas. No basta con contar con mujeres comprometidas, con disposición al aprendizaje y con estructuras institucionales existentes; es indispensable articular estos elementos dentro de un proyecto formativo coherente, que tenga objetivos definidos, mecanismos de seguimiento y una visión de mediano y largo plazo orientada a la transformación real del liderazgo femenino.

La clave estratégica del FODA radica en su capacidad para orientar la toma de decisiones de manera informada y focalizada. Al identificar con precisión dónde se concentran los principales nudos problemáticos, el análisis permite priorizar acciones, definir secuencias de intervención y asignar recursos de forma más eficiente. En el caso de Yucatán, esta lectura estratégica implica apostar por la continuidad formativa, garantizar la inclusión territorial y fortalecer la vinculación entre capacitación y ejercicio real del liderazgo, evitando esfuerzos dispersos o de corto alcance.

Finalmente, este FODA debe entenderse como un instrumento vivo, susceptible de actualización y ajuste conforme evolucionen las condiciones internas del partido y el entorno político externo. Su valor no reside únicamente en el diagnóstico inicial, sino en su capacidad para guiar de manera permanente la construcción y actualización del Plan Estatal de Capacitación. Un plan que responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres panistas en Yucatán permitirá fortalecer su papel como actoras centrales de la vida política del partido y contribuirá a una organización más justa, profesional y competitiva.

VI.3 Estrategias y líneas de acción para mejorar la capacitación ofrecida, con la finalidad de contribuir a fortalecer el liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Yucatán.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Yucatán 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. Profesionalizar la capacitación con enfoque territorial y aplicación política real

Objetivo: Transformar la capacitación política de las mujeres panistas en Yucatán en una herramienta práctica, contextualizada y directamente vinculada con las realidades territoriales del estado.

1. Línea de acción 1: Diseño de contenidos formativos diferenciados por contexto territorial.
Desarrollar módulos de capacitación adaptados a las condiciones de la zona metropolitana, municipios del interior y comunidades con dinámicas sociales específicas, incorporando problemáticas locales, gestión comunitaria, liderazgo territorial y resolución de conflictos propios del contexto yucateco, para asegurar que la formación sea pertinente y aplicable.

2. Línea de acción 2: Incorporación de metodologías prácticas y experienciales.
Sustituir esquemas predominantemente teóricos por metodologías activas como simulaciones de procesos internos, ejercicios de negociación política, diseño de estrategias territoriales y análisis de casos reales del PAN en Yucatán, fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones y la confianza política de las militantes.

3. Línea de acción 3: Evaluación del impacto de la capacitación en la práctica política.
Implementar mecanismos de seguimiento que permitan identificar cómo los conocimientos adquiridos se traducen en mayor participación, liderazgo y capacidad de incidencia en estructuras partidistas y territoriales, asegurando que la capacitación tenga efectos reales y medibles.

Estrategia 2. Garantizar el acceso equitativo y sostenido a la capacitación política

Objetivo: Reducir las brechas internas de formación y asegurar que todas las mujeres militantes, independientemente de su ubicación o condiciones personales, puedan acceder a procesos de capacitación de calidad.

1. Línea de acción 1: Ampliación de la cobertura territorial de la capacitación.
Desarrollar una programación estatal que combine sedes regionales y modalidades virtuales, permitiendo la participación de mujeres de municipios alejados y fortaleciendo la inclusión territorial dentro del plan de capacitación.

2. Línea de acción 2: Flexibilización de horarios y formatos formativos.
Diseñar esquemas de capacitación compatibles con las responsabilidades laborales y de cuidado de las militantes, incorporando sesiones asincrónicas, materiales digitales y formatos híbridos que faciliten una participación constante.

3. Línea de acción 3: Estrategias de difusión focalizada de la oferta formativa.
Fortalecer los mecanismos de comunicación interna para garantizar que la información sobre la capacitación llegue de manera oportuna y clara a todas las mujeres militantes, evitando exclusiones por falta de información.

Estrategia 3. Vincular la capacitación con rutas claras de liderazgo y toma de decisiones

Objetivo: Convertir la capacitación en un medio efectivo para que las mujeres panistas accedan a espacios de liderazgo e incidencia política dentro del partido.

1. Línea de acción 1: Construcción de rutas formativas con proyección a cargos de responsabilidad.
Diseñar trayectorias de capacitación que preparen a las mujeres para asumir roles en comités, secretarías, candidaturas y espacios de decisión, alineando los contenidos con las competencias requeridas para dichos cargos.

2. Línea de acción 2: Articulación entre formación y práctica política supervisada.
Generar espacios donde las mujeres capacitadas puedan aplicar lo aprendido en actividades partidistas, campañas, organización territorial o procesos internos, fortaleciendo la relación entre aprendizaje y experiencia real.

3. Línea de acción 3: Reconocimiento institucional del avance formativo.

Establecer mecanismos que reconozcan formalmente la participación y el avance en las rutas de capacitación, reforzando la motivación y legitimando el mérito como criterio de crecimiento político.

Estrategia 4. Fortalecer la capacitación en igualdad sustantiva y prevención de la violencia política

Objetivo: Crear entornos partidistas más seguros, equitativos y respetuosos mediante la formación especializada en igualdad de género y prevención de la violencia política.

1. Línea de acción 1: Integración transversal de la perspectiva de género en la capacitación.
Incorporar contenidos de igualdad sustantiva, derechos político-electorales y liderazgo con enfoque de género en todos los programas formativos, evitando que estos temas se aborden de manera aislada.

2. Línea de acción 2: Capacitación específica en identificación y atención de la violencia política.
Desarrollar módulos especializados que permitan reconocer prácticas de violencia política en razón de género, fortalecer la capacidad de denuncia y promover mecanismos de prevención dentro del partido.

3. Línea de acción 3: Sensibilización de estructuras partidistas mediante procesos formativos.
Extender la capacitación en igualdad y prevención de violencias a liderazgos y estructuras internas, fomentando una cultura organizacional que respalde el liderazgo femenino.

Estrategia 5. Consolidar la capacitación como eje estratégico del fortalecimiento partidista en Yucatán

Objetivo: Posicionar la capacitación de mujeres como un componente central de la estrategia política del PAN en Yucatán, alineado con los objetivos de crecimiento y competitividad del partido.

1. Línea de acción 1: Integración del plan de capacitación al proyecto político estatal.
Alinear la planeación formativa con los objetivos estatales del partido, asegurando coherencia entre capacitación, estrategia territorial y fortalecimiento organizativo.

2. Línea de acción 2: Coordinación entre PPM y áreas de Formación y Capacitación.
Fortalecer la articulación institucional para optimizar recursos, evitar

duplicidades y garantizar una oferta formativa coherente y sostenida en el tiempo.

3. Línea de acción 3: Monitoreo estratégico y actualización permanente del plan formativo.
Implementar revisiones periódicas del plan de capacitación para ajustarlo a los cambios del entorno político y a las necesidades emergentes de las mujeres militantes en el estado.

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

El presente cuadro estratégico debe entenderse como una herramienta operativa que traduce el análisis FODA del estado de Yucatán en acciones concretas, sistemáticas y evaluables. No se trata únicamente de una relación de actividades, sino de una arquitectura de intervención diseñada para fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas a partir de sus condiciones reales de participación, sus trayectorias militantes y los contextos territoriales en los que desarrollan su vida política. La tabla sintetiza una visión integral donde la capacitación deja de ser un fin en sí mismo y se convierte en un medio para generar incidencia, profesionalización y transformación organizacional.

Cada una de las estrategias que conforman la tabla responde a problemáticas claramente identificadas en el diagnóstico, particularmente aquellas relacionadas con la discontinuidad formativa, la desigualdad en el acceso a la capacitación y la limitada vinculación entre formación y toma de decisiones. En este sentido, la tabla funciona como un puente entre el diagnóstico y la acción, permitiendo visualizar cómo las fortalezas existentes pueden potenciarse y cómo las debilidades estructurales pueden atenderse mediante intervenciones planificadas, coherentes y sostenidas en el tiempo.

La lógica de organización de la tabla —estrategia, línea de acción y actividad— responde a un enfoque de planeación estratégica que busca claridad, orden y viabilidad en la implementación. Cada estrategia establece una orientación general, cada línea de acción delimita un ámbito específico de intervención y cada actividad concreta las tareas a realizar. Esta estructura permite que el plan sea comprensible para distintos niveles de responsabilidad dentro del partido y facilita su seguimiento, evaluación y ajuste conforme avanza su ejecución.

Uno de los elementos centrales que atraviesa la tabla es la pertinencia territorial. Las actividades propuestas reconocen que el estado de Yucatán no es homogéneo y que las realidades políticas, sociales y organizativas varían entre la zona metropolitana y los municipios del interior. Por ello, la capacitación se concibe como un proceso sensible al contexto, capaz de adaptarse a distintas dinámicas comunitarias y de aprovechar el conocimiento local de las mujeres militantes como un insumo fundamental para el aprendizaje político.

La tabla también refleja una apuesta clara por metodologías prácticas y experienciales. Las actividades no se limitan a la transmisión de contenidos teóricos, sino que incorporan simulaciones, ejercicios de negociación, análisis de casos reales y prácticas supervisadas. Esta orientación responde a la necesidad de que la capacitación tenga efectos tangibles en el desempeño político de las mujeres, fortaleciendo su capacidad para tomar decisiones, resolver conflictos y ejercer liderazgo en escenarios reales.

Otro aspecto relevante es la incorporación de mecanismos de evaluación y retroalimentación continua. La tabla contempla actividades orientadas a medir el impacto de la capacitación antes, durante y después de su implementación, así como a sistematizar aprendizajes y buenas prácticas. Esto permite que el plan no sea estático, sino un proceso dinámico que se ajusta a partir de la experiencia acumulada y de los resultados observados en la participación política de las mujeres capacitadas.

La dimensión de acceso equitativo ocupa un lugar central en la estructura de la tabla. Las estrategias y actividades propuestas buscan reducir las brechas de participación mediante la ampliación de la cobertura territorial, la flexibilización de formatos y horarios, y el fortalecimiento de los mecanismos de difusión. De esta manera, la capacitación se concibe como un derecho político que debe estar al alcance de todas las mujeres militantes, independientemente de su ubicación geográfica o de sus condiciones personales.

Asimismo, la tabla visibiliza la importancia de vincular la capacitación con rutas claras de liderazgo y toma de decisiones. Las actividades propuestas no solo preparan a las mujeres en términos de conocimientos y habilidades, sino que buscan generar condiciones para que dicha preparación se traduzca en oportunidades reales de incidencia. Esto implica reconocer el mérito formativo, articular la capacitación con la práctica política y fortalecer la presencia de mujeres en espacios de responsabilidad partidista.

La perspectiva de igualdad sustantiva y prevención de la violencia política atraviesa de manera transversal las estrategias y líneas de acción. Las actividades contempladas no se limitan a sensibilizar a las mujeres, sino que también buscan incidir en la cultura organizacional del partido, promoviendo entornos más seguros, respetuosos y corresponsables. En este sentido, la capacitación se posiciona como una herramienta de transformación institucional y no únicamente como un proceso individual.

Finalmente, esta tabla debe leerse como un instrumento vivo de planeación estratégica. Su valor no reside únicamente en la enumeración de actividades, sino en su capacidad para orientar la acción colectiva, ordenar prioridades y facilitar la rendición de cuentas. Al presentar de manera clara qué se propone hacer, cómo y con qué propósito, la tabla se convierte en una base sólida para la implementación

del Plan Estatal de Capacitación de Yucatán y para el fortalecimiento sostenido del liderazgo político de las mujeres panistas en la entidad.

Estrategia	Linea_de_Accion	Actividad
Profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial y enfoque práctico	Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio	Levantamiento de diagnósticos territoriales participativos en municipios urbanos, rurales y semirrurales.
		Clasificación de municipios por nivel de desarrollo organizativo y condiciones sociopolíticas.
		Diseño de rutas formativas específicas por tipo de territorio.
		Validación de las rutas con liderazgos femeninos locales.
		Ajuste final de contenidos con base en retroalimentación territorial.
	Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas	Simulación de campañas municipales con enfoque territorial.
		Talleres de resolución de conflictos políticos comunitarios.
		Ejercicios prácticos de negociación y toma de decisiones.
		Análisis de casos reales de mujeres panistas de Yucatán.
		Laboratorios de comunicación política local.
	Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial	Definición de indicadores de liderazgo e incidencia política.
		Aplicación de evaluaciones antes y después de cada módulo.
		Seguimiento a la participación política de mujeres capacitadas.
		Sistematización de buenas prácticas territoriales.
		Ajustes periódicos al programa con base en resultados evaluativos.
Garantizar el acceso equitativo y sostenido a la capacitación política	Ampliación de la cobertura territorial de la capacitación	Calendarización regional de procesos formativos.
		Instalación de sedes rotativas en municipios del interior del estado.
		Implementación de una plataforma digital estatal de capacitación.
		Desarrollo de esquemas híbridos de formación.
		Registro territorial de participación femenina.
	Flexibilización de horarios y formatos formativos	Diseño de módulos asincrónicos.
		Programación de capacitaciones en fines de semana.

		Grabación y resguardo digital de sesiones formativas.
		Producción de materiales descargables.
		Tutorías virtuales con horarios flexibles.
	Estrategias de difusión focalizada de la oferta formativa	Elaboración de un calendario digital estatal de capacitación.
		Difusión segmentada a través de redes internas.
		Mensajería directa a militantes por región.
		Promoción de la oferta formativa en comités municipales.
		Seguimiento al alcance y efectividad de la difusión.
Vincular la capacitación con rutas claras de liderazgo y toma de decisiones	Construcción de rutas formativas con proyección a cargos de responsabilidad	Identificación de perfiles con potencial de liderazgo.
		Definición de competencias clave por tipo de cargo.
		Diseño de trayectorias formativas alineadas a responsabilidades partidistas.
		Integración de módulos de liderazgo estratégico.
		Evaluación del avance en las rutas formativas.
	Articulación entre formación y práctica política supervisada.	Asignación de roles operativos a mujeres capacitadas.
		Participación supervisada en procesos internos.
		Integración en equipos territoriales y de campaña.
		Ejercicios de liderazgo en contextos reales.
		Evaluación de desempeño práctico.
	Reconocimiento institucional del avance formativo	Entrega de constancias con valor estratégico interno.
		Registro de trayectorias formativas en expedientes partidistas.
		Difusión de logros formativos.
		Consideración del avance formativo en procesos internos.
		Reconocimiento público al liderazgo femenino.
Fortalecer la capacitación en igualdad sustantiva y prevención de la violencia política	Integración transversal de la perspectiva de género	Incorporación de contenidos de igualdad en todos los módulos.
		Revisión de materiales formativos con enfoque de género.
		Capacitación de facilitadoras en igualdad sustantiva.
		Actualización normativa en derechos político-electorales.
		Evaluación de transversalización del enfoque.
		Talleres sobre tipos y manifestaciones de violencia política.

	Capacitación específica en identificación y atención de la violencia política	Difusión de rutas internas de atención.
		Simulaciones de atención a casos.
		Capacitación en mecanismos de denuncia.
		Acompañamiento formativo a mujeres afectadas.
	Sensibilización de estructuras partidistas	Capacitaciones dirigidas a liderazgos estatales y municipales.
		Talleres de corresponsabilidad política.
		Jornadas de sensibilización institucional.
		Difusión de buenas prácticas internas.
		Evaluación del cambio cultural organizacional.
Consolidar la capacitación como eje estratégico del fortalecimiento partidista en Yucatán	Integración del plan de capacitación al proyecto político estatal	Alineación del plan formativo con la agenda estatal.
		Vinculación de la capacitación con objetivos electorales.
		Planeación anual coordinada.
		Seguimiento estratégico del cumplimiento del plan.
		Ajustes conforme a prioridades políticas.
	Coordinación entre PPM y áreas de Formación y Capacitación	Mesas de planeación conjunta.
		Definición clara de responsabilidades.
		Optimización de recursos formativos.
		Calendario único de capacitación.
		Evaluación de la coordinación interinstitucional.
	Monitoreo estratégico y actualización permanente del plan	Revisión periódica de avances.
		Análisis de indicadores estratégicos.
		Actualización de contenidos.
		Ajuste metodológico continuo.
		Informe anual de resultados.

Tabla 38: Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla constituye una herramienta de planeación estratégica integral que permite traducir el análisis FODA del estado de Yucatán en una ruta operativa clara, coherente y plenamente aplicable. Su valor principal radica en que no se limita a formular intenciones generales ni a enunciar principios abstractos, sino que organiza de manera sistemática y ordenada las acciones necesarias para transformar la capacitación política en un instrumento real de fortalecimiento del liderazgo político femenino. A través de esta tabla, el diagnóstico deja de ser un documento interpretativo para convertirse en una guía de acción concreta, donde

cada elemento tiene una función definida dentro de una lógica de intervención más amplia. Cada componente ha sido diseñado para responder a problemáticas específicas detectadas en el diagnóstico —como la discontinuidad formativa, la desigualdad de acceso o la débil vinculación con la toma de decisiones— y, al mismo tiempo, para aprovechar las fortalezas existentes en la militancia femenina del estado, como su experiencia territorial, su disposición a la capacitación y su compromiso político.

La estructura tripartita de la tabla —estrategia, línea de acción y actividad— responde a una lógica de planeación que permite transitar del nivel conceptual al nivel operativo sin perder coherencia ni sentido estratégico. Las estrategias establecen la orientación general del plan y definen el rumbo político de la intervención; las líneas de acción delimitan ámbitos concretos de trabajo que organizan los esfuerzos institucionales; y las actividades detallan las tareas específicas que hacen posible la implementación cotidiana del plan. Esta forma de organización no solo facilita la comprensión del documento por parte de distintos públicos, sino que también permite su ejecución ordenada, su seguimiento periódico y su evaluación objetiva. Al contar con esta estructura, las distintas instancias partidistas pueden identificar con claridad sus responsabilidades, coordinar esfuerzos y evitar la dispersión o duplicidad de acciones.

Cada estrategia incluida en la tabla se construye a partir de una lectura profunda y situada del contexto yucateco. No se trata de estrategias genéricas replicadas de otros escenarios, sino de orientaciones diseñadas específicamente para responder a las condiciones territoriales, organizativas, sociales y culturales del estado. Esta mirada contextual reconoce que las dinámicas políticas en Yucatán presentan particularidades propias, tanto en la relación entre partido y ciudadanía como en las trayectorias de participación de las mujeres. En este sentido, la tabla asume que el fortalecimiento del liderazgo político femenino no puede lograrse mediante soluciones uniformes o recetas estándar, sino a través de acciones diferenciadas, sensibles al entorno y capaces de dialogar con las realidades locales que viven las militantes en su práctica cotidiana.

La primera estrategia, orientada a profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial y enfoque práctico, establece el principio rector de todo el plan: la formación debe ser útil, aplicable y profundamente contextualizada. Esta estrategia parte del reconocimiento de que la capacitación política solo genera impacto cuando se vincula directamente con los desafíos reales que enfrentan las mujeres en su territorio y en la vida interna del partido. La tabla desglosa esta estrategia en líneas de acción que permiten adaptar los contenidos a las realidades urbanas, rurales y semirrurales, reconociendo la diversidad de experiencias políticas que viven las mujeres panistas en Yucatán. De esta manera, la capacitación deja de ser homogénea y se convierte en un proceso flexible, capaz de responder a distintos contextos y necesidades.

La línea de acción relativa al diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio profundiza en la necesidad de partir del conocimiento local como base del proceso

formativo. Las actividades asociadas a esta línea muestran un énfasis claro en el levantamiento de diagnósticos participativos, la clasificación de contextos territoriales y la validación de contenidos con liderazgos femeninos locales. Este enfoque garantiza que la capacitación no se imponga desde una lógica centralista o vertical, sino que se construya desde abajo, incorporando saberes, experiencias y problemáticas propias de cada región. Al hacerlo, la formación adquiere mayor legitimidad, pertinencia y capacidad transformadora, fortaleciendo la apropiación del proceso por parte de las mujeres militantes y potenciando su impacto en el desarrollo del liderazgo político.

La implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas constituye otro eje central de la tabla y representa un cambio cualitativo en la forma de concebir la capacitación política. Las actividades propuestas —como simulaciones, talleres aplicados, ejercicios de negociación y análisis de casos reales— evidencian una apuesta decidida por el aprendizaje experiencial como mecanismo para fortalecer el liderazgo femenino. Esta orientación parte del reconocimiento de que el liderazgo político no se construye únicamente a partir de la acumulación de información teórica, sino mediante la práctica constante, la reflexión crítica sobre la experiencia y la toma de decisiones en escenarios que reproducen, de manera controlada, la complejidad de la realidad política. Al incorporar estas metodologías, la capacitación se convierte en un espacio de ensayo y error, donde las mujeres pueden experimentar, equivocarse, aprender y fortalecer su confianza antes de enfrentar situaciones reales de alta exigencia política.

El sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial cierra la primera estrategia y refuerza la idea de que la capacitación no se concibe como un proceso estático ni cerrado. Las actividades de evaluación, seguimiento y ajuste incluidas en la tabla permiten medir el impacto real de la formación en la participación política de las mujeres, observando no solo la adquisición de conocimientos, sino también cambios en actitudes, habilidades y niveles de incidencia. Esta dimensión evaluativa posibilita identificar áreas de mejora, ajustar contenidos y metodologías, y responder de manera oportuna a las necesidades emergentes de las militantes. Al mismo tiempo, la retroalimentación territorial garantiza que las decisiones de ajuste se basen en la experiencia concreta de las participantes, reforzando la idea de que el plan es un proceso vivo, flexible y perfectible.

La segunda estrategia de la tabla se centra en garantizar el acceso equitativo y sostenido a la capacitación política, reconociendo que las desigualdades de acceso constituyen una de las principales barreras para el desarrollo del liderazgo femenino. Esta estrategia parte de una lectura crítica de las condiciones estructurales que limitan la participación de muchas mujeres, particularmente aquellas que viven fuera de los centros urbanos o que enfrentan mayores cargas de cuidado. Las líneas de acción y actividades asociadas buscan responder a estas desigualdades mediante la ampliación de la cobertura territorial, la flexibilización de formatos y el fortalecimiento de los mecanismos de difusión, con el objetivo de que la capacitación sea realmente incluyente y llegue a todas las mujeres militantes interesadas en fortalecer su participación política.

La ampliación de la cobertura territorial se materializa en actividades concretas que descentralizan la capacitación y la acercan a los municipios del interior del estado. La instalación de sedes rotativas, la planeación regional de actividades y el uso estratégico de plataformas digitales permiten reducir las brechas geográficas que históricamente han limitado el acceso a la formación política. Estas acciones aseguran que la capacitación no se concentre únicamente en la capital o en zonas con mayor infraestructura, sino que alcance a mujeres de contextos diversos, ampliando la base de liderazgos y fortaleciendo la presencia territorial del partido en todo el estado.

La flexibilización de horarios y formatos responde a una lectura realista y sensible de las condiciones de vida de las militantes. Las actividades asociadas a esta línea de acción reconocen que muchas mujeres enfrentan cargas laborales, responsabilidades domésticas y tareas de cuidado que dificultan su participación en esquemas formativos rígidos. Por ello, se proponen soluciones concretas como formatos híbridos, sesiones asincrónicas y materiales descargables, que permiten conciliar la capacitación con otras dimensiones de la vida cotidiana. Esta flexibilidad no solo facilita la participación, sino que envía un mensaje institucional de reconocimiento y respeto hacia las condiciones reales de las mujeres, fortaleciendo su vínculo con el proceso formativo y con el partido.

Las estrategias de difusión focalizada de la oferta formativa muestran con claridad que el acceso a la capacitación no depende únicamente de la existencia de programas o actividades, sino también de la manera en que esta información se comunica y circula al interior del partido. Las actividades contempladas en la tabla reconocen que la falta de información oportuna, clara y segmentada puede convertirse en una barrera tan significativa como la distancia territorial o la falta de tiempo. Por ello, se plantea una difusión estratégica que considere los distintos canales internos, los ritmos de comunicación de las militantes y las particularidades de cada región, con el objetivo de asegurar que todas las mujeres conozcan las oportunidades de capacitación disponibles. Esta estrategia permite que las militantes puedan planificar su participación de manera informada, anticipada y consciente, fortaleciendo su compromiso con los procesos formativos y evitando que la capacitación quede restringida a grupos reducidos o recurrentes.

La tercera estrategia de la tabla aborda uno de los nudos críticos identificados en el análisis FODA: la desconexión histórica entre la capacitación recibida y el acceso real a espacios de toma de decisiones dentro del partido. Esta estrategia parte del reconocimiento de que la formación política pierde valor cuando no se traduce en oportunidades concretas de incidencia, liderazgo o representación. Por ello, propone vincular de manera explícita la capacitación con rutas claras de liderazgo, de modo que las mujeres puedan visualizar con mayor claridad cómo su esfuerzo formativo se convierte en una inversión política con retorno real. Esta vinculación contribuye a fortalecer la motivación, la permanencia y la participación activa de las militantes, al ofrecerles un horizonte tangible de crecimiento político.

La construcción de rutas formativas con proyección a cargos de responsabilidad permite ordenar el desarrollo político de las militantes de manera estructurada y estratégica. Las actividades asociadas a esta línea de acción establecen una relación directa entre las competencias adquiridas durante la capacitación y los roles que las mujeres pueden desempeñar dentro del partido, ya sea en estructuras internas, en tareas de organización territorial o en procesos electorales. Esta lógica de articulación refuerza el principio de mérito y profesionalización, al reconocer que el acceso a mayores responsabilidades debe estar respaldado por preparación, experiencia y compromiso. De esta manera, la capacitación se convierte en un criterio legítimo para el crecimiento político y no en un requisito simbólico sin consecuencias prácticas.

La articulación entre formación y práctica política supervisada profundiza esta vinculación al llevar el aprendizaje más allá del espacio formativo. Al incorporar a las mujeres capacitadas en procesos internos, equipos territoriales y dinámicas reales de liderazgo, la tabla asegura que los conocimientos adquiridos se pongan en práctica en contextos concretos. Esta experiencia supervisada permite a las militantes enfrentar desafíos reales con acompañamiento, reflexionar sobre su desempeño y fortalecer progresivamente sus capacidades. Al mismo tiempo, esta articulación contribuye a generar confianza en las estructuras partidistas, al demostrar que la capacitación produce resultados tangibles y mejora la calidad del trabajo político.

El reconocimiento institucional del avance formativo constituye un elemento clave para la motivación, la permanencia y el fortalecimiento del liderazgo femenino dentro del partido. Las actividades asociadas a esta línea de acción buscan legitimar el esfuerzo formativo mediante mecanismos de reconocimiento formal y simbólico, visibilizando el crecimiento político de las mujeres y su aportación a la vida partidista. Este reconocimiento contribuye a construir una cultura organizacional que valore la preparación, el compromiso y el mérito, enviando un mensaje claro de que la capacitación tiene un impacto real en las trayectorias políticas. En el largo plazo, esta cultura de reconocimiento fortalece la cohesión interna, incentiva la participación sostenida y consolida liderazgos femeninos con legitimidad y respaldo institucional.

La cuarta estrategia se enfoca en fortalecer la capacitación en igualdad sustantiva y en la prevención de la violencia política, partiendo del reconocimiento de que el liderazgo femenino no puede consolidarse ni sostenerse en entornos que reproducen desigualdades estructurales, prácticas discriminatorias o dinámicas de exclusión. Esta estrategia asume que la capacitación no solo debe dotar de herramientas individuales a las mujeres, sino también incidir en las condiciones organizacionales que determinan su participación política. Las líneas de acción y actividades asociadas buscan, por tanto, generar un doble impacto: fortalecer las capacidades personales de las militantes para ejercer sus derechos políticos y, al

mismo tiempo, contribuir a la transformación de la cultura interna del partido hacia esquemas más equitativos, seguros y corresponsables.

La integración transversal de la perspectiva de género en todos los módulos formativos asegura que la igualdad no sea abordada como un tema aislado, complementario o secundario, sino como un eje estructural que atraviesa toda la capacitación política. Las actividades contempladas en esta línea de acción refuerzan la coherencia interna del plan, al garantizar que los contenidos, metodologías y enfoques pedagógicos estén alineados con los principios de igualdad sustantiva. Al promover una comprensión integral de los derechos político-electorales de las mujeres, esta integración permite que la militancia femenina fortalezca su conciencia política, reconozca situaciones de desigualdad y ejerza su liderazgo con mayor claridad, legitimidad y respaldo normativo.

La capacitación específica en identificación y atención de la violencia política responde a una necesidad urgente detectada en el diagnóstico, relacionada con la persistencia de prácticas que afectan la participación, el bienestar y la permanencia de las mujeres en la vida partidista. Las actividades asociadas a esta línea permiten reconocer las distintas manifestaciones de la violencia política, comprender sus efectos y fortalecer la capacidad de prevención y atención dentro del partido. Al dotar a las militantes de herramientas para identificar estas prácticas y activar rutas de atención, la capacitación contribuye a generar entornos más seguros y a reducir los costos personales y políticos que enfrentan las mujeres al ejercer liderazgo.

La sensibilización de las estructuras partidistas amplía el alcance de la capacitación más allá de las mujeres militantes y reconoce que la igualdad y la erradicación de la violencia política son responsabilidades compartidas. Al involucrar a liderazgos estatales, municipales y a distintas instancias internas en procesos formativos específicos, la tabla apuesta por una transformación organizacional de mayor alcance. Esta sensibilización contribuye a modificar actitudes, prácticas y relaciones de poder al interior del partido, generando condiciones institucionales que respalden de manera efectiva el liderazgo femenino y fortalezcan la cohesión interna.

La quinta estrategia posiciona la capacitación como un eje estratégico del fortalecimiento partidista en el estado de Yucatán, superando la visión de la formación como una actividad aislada o secundaria. Esta estrategia articula la capacitación con el proyecto político estatal, reconociendo que el desarrollo de liderazgos femeninos preparados es un componente central para la competitividad, la legitimidad y la renovación del partido. Al integrar la formación dentro de una visión política más amplia, la tabla asegura que los esfuerzos de capacitación contribuyan directamente a los objetivos estratégicos del PAN en la entidad.

La integración del plan de capacitación al proyecto político estatal permite alinear esfuerzos, prioridades y recursos, evitando la fragmentación y la duplicidad de acciones. Las actividades asociadas a esta línea de acción garantizan que la formación responda a prioridades políticas concretas, como el fortalecimiento territorial, la preparación de cuadros y la construcción de liderazgos con arraigo

social. Esta alineación refuerza la coherencia entre lo que se enseña en los procesos formativos y lo que se espera de las mujeres en la práctica política cotidiana, fortaleciendo la efectividad del plan.

La coordinación entre Promoción Política de la Mujer y las áreas de Formación y Capacitación optimiza el uso de recursos humanos, técnicos y financieros, al tiempo que fortalece la institucionalidad del plan. Las actividades contempladas promueven una gestión más eficiente y una oferta formativa coherente, evitando esfuerzos aislados o contradictorios. Esta coordinación interinstitucional permite construir una visión compartida de la capacitación, fortalecer la planeación conjunta y garantizar la continuidad de las acciones en el tiempo.

Finalmente, el monitoreo estratégico y la actualización permanente del plan aseguran su vigencia, pertinencia y efectividad en un entorno político dinámico. Las actividades asociadas permiten evaluar avances, identificar áreas de mejora, ajustar contenidos y rendir cuentas de manera transparente. Al consolidar la tabla como una herramienta central de planeación y seguimiento, este componente final refuerza la idea de que el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres panistas en Yucatán es un proceso continuo, estratégico y comprometido con la mejora permanente.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El estudio permite comprender que la capacitación política, cuando se concibe de manera estratégica y no como una actividad aislada, puede convertirse en un eje estructurante para el fortalecimiento sostenido del liderazgo femenino. En este enfoque, la formación deja de entenderse como un simple mecanismo de transmisión de conocimientos técnicos o normativos y se transforma en una arquitectura de intervención mucho más amplia, capaz de articular experiencias previas, capacidades individuales y oportunidades reales de incidencia política. La capacitación adquiere así una función organizadora, orientada a construir trayectorias, a generar sentido de pertenencia y a fortalecer la confianza de las mujeres en su capacidad de ejercer liderazgo. La principal conclusión es que la formación solo adquiere pleno significado cuando está diseñada para modificar condiciones concretas de participación, abrir espacios reales de influencia y acompañar procesos políticos específicos, y no cuando se limita a reproducir esquemas genéricos, descontextualizados o desconectados de la práctica cotidiana.

Una lectura integral del estudio muestra con claridad que el liderazgo político de las mujeres no depende exclusivamente de la voluntad individual, del mérito personal o del esfuerzo aislado, sino que está profundamente condicionado por un entramado complejo de factores institucionales, territoriales y culturales. Estos factores determinan tanto las oportunidades disponibles como los límites que enfrentan las mujeres en su participación política. Por ello, las conclusiones apuntan a que cualquier estrategia de capacitación que aspire a ser efectiva debe considerar simultáneamente el contexto en el que se ejerce la política, las reglas formales e informales que operan dentro de la organización y las condiciones materiales que atraviesan la vida cotidiana de las mujeres. Ignorar alguno de estos elementos conduce a intervenciones incompletas, que responsabilizan únicamente a las mujeres de superar obstáculos que, en realidad, tienen un origen estructural.

El enfoque territorial emerge como una de las conclusiones más relevantes y transversales del estudio. Este enfoque evidencia que las realidades políticas no son homogéneas y que las mujeres desarrollan su militancia en contextos profundamente diversos, con dinámicas sociales, comunitarias y organizativas propias. Las necesidades, los retos y las oportunidades que enfrentan varían significativamente entre regiones, municipios y comunidades, lo que obliga a repensar la capacitación desde una lógica diferenciada. En consecuencia, la formación política solo resulta efectiva cuando reconoce estas diferencias, se adapta a ellas y permite que el conocimiento dialogue con la experiencia local. De esta manera, la capacitación deja de ser un ejercicio abstracto y se convierte en una herramienta de acción situada, capaz de responder a problemáticas reales y de fortalecer liderazgos con arraigo territorial.

Otra conclusión central es que existe un capital político femenino acumulado que no siempre se traduce en poder efectivo ni en posiciones de toma de decisión. La presencia territorial sostenida, la experiencia organizativa y la participación comunitaria de muchas mujeres representan activos estratégicos de gran valor para cualquier proyecto político. Sin embargo, estos activos requieren ser reconocidos, ordenados y potenciados mediante procesos formativos que les den dirección y proyección. La capacitación aparece así como el puente entre la experiencia acumulada y el liderazgo reconocido, al ofrecer herramientas que permiten transformar el trabajo cotidiano en capacidades estratégicas visibles. Sin esta articulación, el capital político femenino corre el riesgo de mantenerse en un plano informal, poco valorado y con escasa incidencia real.

El estudio permite concluir que la disposición hacia la capacitación es alta y consistente, pero convive con barreras estructurales que limitan su impacto y su traducción en liderazgo efectivo. Esta coexistencia implica que el problema central no es la falta de interés ni de compromiso por parte de las mujeres, sino la ausencia de condiciones institucionales que permitan convertir ese interés formativo en trayectorias políticas sostenidas. La capacitación, por sí sola, no genera liderazgo cuando no está acompañada de reglas claras, mecanismos de continuidad, procesos de acompañamiento y oportunidades reales de participación e incidencia. Sin estos elementos, la formación corre el riesgo de convertirse en un esfuerzo individual que no logra romper los techos estructurales que limitan el desarrollo político femenino.

La importancia de la continuidad formativa constituye otra de las conclusiones clave que se desprenden del estudio. Cuando la capacitación se presenta como una sucesión de actividades aisladas, desconectadas entre sí y sin una lógica de progresión, su impacto tiende a diluirse y no logra generar transformaciones duraderas en el desempeño político de las mujeres. El estudio muestra que la formación efectiva requiere procesos estructurados y progresivos, en los que cada etapa se construya sobre la anterior, permitiendo consolidar aprendizajes, profundizar competencias y fortalecer la confianza política. Además, la continuidad debe ir acompañada de mecanismos de acompañamiento y seguimiento que ayuden a las mujeres a aplicar lo aprendido en contextos reales, así como de evaluaciones periódicas que permitan medir avances y realizar ajustes oportunos. Sin estos elementos, la capacitación corre el riesgo de quedarse en el plano declarativo, sin traducirse en prácticas políticas concretas y sostenidas.

Asimismo, se concluye que el acceso desigual a la capacitación reproduce brechas internas que afectan de manera directa el desarrollo colectivo del liderazgo femenino. Cuando solo un segmento de mujeres logra acceder de forma sistemática a los procesos formativos, se generan asimetrías en conocimientos, habilidades y oportunidades que debilitan la cohesión interna y la construcción de liderazgos compartidos. Estas brechas no solo impactan a nivel individual, sino que también fragmentan el tejido organizacional, al crear diferencias entre quienes cuentan con herramientas políticas y quienes permanecen al margen de los espacios de formación. Por ello, la equidad en el acceso a la capacitación no puede entenderse

como un asunto operativo menor o logístico, sino como un componente central de justicia organizacional y de fortalecimiento democrático al interior del partido.

Las cargas de cuidado y las responsabilidades domésticas aparecen como un factor estructural que incide directamente en la participación de las mujeres en los procesos formativos. El estudio permite concluir que ignorar esta realidad equivale, en la práctica, a diseñar esquemas de capacitación excluyentes, aunque formalmente se presenten como abiertos o universales. Las mujeres enfrentan una distribución desigual del tiempo y de las responsabilidades, lo que limita su disponibilidad para participar en formatos rígidos o prolongados. De ahí que la flexibilidad de horarios, formatos y modalidades no deba concebirse como un beneficio adicional o un ajuste marginal, sino como una condición indispensable para garantizar la participación sostenida y efectiva. Incorporar esta flexibilidad implica reconocer las condiciones reales de vida de las mujeres y asumir un compromiso institucional con la igualdad sustantiva.

Otra conclusión relevante es la necesidad de vincular de manera explícita la capacitación con la toma de decisiones y con espacios reales de incidencia política. Cuando la formación no se traduce en mayores posibilidades de participación, liderazgo o responsabilidad, se genera desgaste, frustración y desmotivación entre las mujeres que invierten tiempo y esfuerzo en capacitarse. El liderazgo político no se consolida únicamente a partir de la preparación individual, sino cuando la institución reconoce, incorpora y promueve a quienes se forman, estableciendo una relación clara y transparente entre mérito y oportunidad. Sin esta vinculación, la capacitación pierde legitimidad y se percibe como un esfuerzo sin retorno, lo que debilita su impacto y su sostenibilidad en el tiempo.

El estudio también permite concluir que la capacitación debe estar orientada de manera prioritaria a la práctica política real, entendida como el conjunto de decisiones, interacciones y responsabilidades que las mujeres enfrentan en su ejercicio cotidiano de la vida política. Los enfoques excesivamente teóricos, desarticulados de la experiencia concreta, resultan insuficientes para preparar a las mujeres frente a los desafíos reales que implica la organización territorial, la negociación interna, la conducción de equipos o la participación en procesos electorales. En este sentido, la incorporación de metodologías experienciales, simulaciones y análisis de casos reales no es un recurso pedagógico accesorio, sino un componente central del proceso formativo. Estas metodologías fortalecen la confianza, la capacidad de decisión y el desempeño político, al permitir que las mujeres ensayen respuestas, analicen escenarios y desarrollen habilidades en contextos que reproducen la complejidad de la realidad política.

La evaluación continua emerge como otro elemento indispensable para asegurar la efectividad y la pertinencia de la capacitación. La formación política no puede concebirse como un proceso cerrado, estático o definitivo, sino como un sistema que aprende, se ajusta y mejora de manera permanente a partir de la experiencia acumulada. Evaluar el impacto de la capacitación permite identificar áreas de mejora, detectar brechas persistentes y ajustar contenidos, metodologías y

enfoques de manera oportuna. Además, la evaluación contribuye a asegurar que los esfuerzos formativos generen resultados tangibles, visibles y medibles en la participación política de las mujeres, evitando que la capacitación se perciba como un ejercicio simbólico sin efectos reales.

El estudio concluye que la difusión de la oferta formativa es tan importante como la calidad de sus contenidos. La falta de información clara, oportuna y accesible se convierte en una barrera silenciosa que limita la participación, incluso cuando existen programas bien diseñados. Por ello, la comunicación estratégica debe ser parte integral del diseño formativo y no una tarea secundaria o posterior. Asegurar que todas las mujeres conozcan las oportunidades disponibles implica utilizar canales adecuados, mensajes claros y una segmentación territorial que permita llegar de manera efectiva a distintos perfiles de militantes. Una difusión adecuada facilita la planeación de la participación y fortalece el compromiso con los procesos de capacitación.

La construcción de rutas formativas con proyección a responsabilidades políticas se identifica como una de las claves para fortalecer el liderazgo femenino de manera sostenida. Ordenar el desarrollo político mediante trayectorias claras y progresivas permite que las mujeres visualicen un horizonte de crecimiento y comprendan cómo sus esfuerzos formativos se vinculan con roles específicos dentro de la organización. Estas rutas ayudan a transformar la capacitación en un proceso con sentido estratégico, donde cada etapa aporta competencias concretas orientadas a funciones reales, evitando la dispersión y el desgaste que generan los procesos formativos sin destino claro.

La articulación entre formación y práctica política supervisada refuerza de manera decisiva esta conclusión. El liderazgo se aprende ejerciéndolo, pero hacerlo sin acompañamiento, retroalimentación o reconocimiento institucional puede generar desgaste y desmotivación. Integrar a las mujeres capacitadas en espacios reales de acción, con seguimiento y evaluación, permite fortalecer sus capacidades de manera gradual y segura. Esta práctica supervisada no solo mejora el desempeño individual, sino que también construye confianza institucional y demuestra que la capacitación es una vía legítima para el acceso a mayores responsabilidades políticas.

El reconocimiento institucional del avance formativo se revela como un factor decisivo para la motivación, la permanencia y el fortalecimiento del liderazgo femenino. Cuando el esfuerzo por formarse es visibilizado, reconocido y valorado de manera explícita por la organización, se fortalece la confianza de las mujeres en los procesos internos y en la equidad de las reglas que rigen la participación política. Este reconocimiento no solo actúa como un incentivo simbólico, sino que contribuye a generar un sentido de justicia organizacional y de coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana. Además, reconocer el mérito formativo permite ordenar de manera más transparente los criterios de selección para responsabilidades internas, reduciendo prácticas discrecionales y fortaleciendo una cultura política basada en la preparación, el compromiso y la trayectoria.

En materia de igualdad sustantiva, el estudio concluye que la capacitación no puede limitarse a sensibilizar únicamente a las mujeres ni a ofrecer contenidos aislados sobre derechos o equidad. La transformación real requiere incidir de manera profunda en la cultura organizacional y en las estructuras de poder que definen quién participa, quién decide y bajo qué condiciones. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todos los procesos formativos permite que la igualdad deje de ser un tema marginal o accesorio y se convierta en un principio rector de la acción política. Esta transversalización contribuye a modificar prácticas, lenguajes y dinámicas internas, generando condiciones más equitativas para el ejercicio del liderazgo femenino y fortaleciendo la coherencia institucional.

La prevención y atención de la violencia política aparece como una condición básica e ineludible para la consolidación del liderazgo femenino. El estudio permite concluir que, en ausencia de entornos seguros, la participación de las mujeres se vuelve frágil, intermitente y vulnerable a la desmotivación y al abandono. Capacitar para identificar, prevenir y atender estas prácticas no solo protege a las mujeres frente a situaciones de riesgo, sino que también envía un mensaje institucional claro de rechazo a la violencia y de respaldo al liderazgo femenino. Este enfoque fortalece la legitimidad interna, promueve la cohesión organizacional y contribuye a construir un ambiente político en el que la participación de las mujeres pueda desarrollarse de manera sostenida y con pleno ejercicio de sus derechos.

La sensibilización de las estructuras internas amplía de manera significativa el alcance de la capacitación y redistribuye las responsabilidades asociadas a la construcción de la igualdad. El liderazgo femenino no puede sostenerse ni consolidarse si la responsabilidad de transformar las condiciones de participación recae únicamente en las mujeres que viven estas desigualdades. Involucrar de manera activa a quienes toman decisiones en procesos formativos específicos contribuye a modificar prácticas normalizadas, actitudes arraigadas y relaciones de poder que históricamente han limitado el ascenso femenino. Esta sensibilización permite que la igualdad deje de percibirse como una demanda sectorial y se asuma como un compromiso institucional compartido, generando entornos más favorables para el ejercicio del liderazgo.

Otra conclusión relevante es que la capacitación debe integrarse de manera explícita a una visión política de mediano plazo. Concebir la formación como parte de un proyecto estratégico permite alinear esfuerzos, priorizar acciones y evitar la fragmentación de iniciativas que, aunque bien intencionadas, carecen de continuidad. Cuando la capacitación se inserta en una planeación de largo alcance, se convierte en una herramienta para preparar liderazgos con proyección, capaces de responder a retos futuros y no solo a coyunturas inmediatas. En este sentido, la formación deja de ser reactiva y se transforma en un instrumento de anticipación y planeación política.

La coordinación institucional aparece como un factor clave para la sostenibilidad del plan formativo y para maximizar su impacto. Cuando las áreas responsables trabajan de manera articulada, se optimizan recursos humanos, técnicos y financieros, se fortalece la coherencia de la oferta formativa y se garantiza continuidad en los procesos. Esta coordinación evita duplicidades, contradicciones y esfuerzos aislados que suelen debilitar la eficacia de la capacitación. Por el contrario, la fragmentación institucional genera desorden, pérdida de recursos y mensajes contradictorios que afectan la credibilidad y el alcance de cualquier esfuerzo formativo.

El monitoreo estratégico y la actualización permanente del plan permiten que la capacitación mantenga su vigencia frente a un entorno político dinámico y cambiante. La realidad política se transforma constantemente, y la formación debe tener la capacidad de adaptarse a nuevas condiciones, retos y oportunidades. La conclusión es que la adaptabilidad no es un atributo opcional, sino una condición indispensable para que la capacitación siga siendo pertinente y efectiva a lo largo del tiempo. Evaluar avances, ajustar contenidos y revisar enfoques permite que el plan evolucione junto con el contexto en el que se implementa.

En su conjunto, el estudio muestra que el liderazgo femenino no se construye por inercia ni como resultado automático del paso del tiempo. Por el contrario, requiere decisiones deliberadas de planeación, inversión sostenida y acompañamiento institucional. El potencial político de las mujeres existe y es amplio, pero no se activa de manera espontánea; necesita ser reconocido, fortalecido y canalizado mediante estrategias claras y consistentes. Esta conclusión subraya la responsabilidad institucional de crear las condiciones necesarias para que ese potencial se convierta en liderazgo efectivo.

También se concluye que la capacitación puede convertirse en un mecanismo poderoso para reconstruir la confianza interna. Cuando los procesos formativos son claros, equitativos y están vinculados a oportunidades reales de participación e incidencia, se fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso colectivo. La confianza se construye cuando las reglas son transparentes y cuando el esfuerzo individual encuentra correspondencia en decisiones institucionales. En este sentido, la capacitación no solo desarrolla capacidades, sino que también repara vínculos organizacionales y refuerza la cohesión interna.

El estudio permite identificar que la formación política, cuando está bien diseñada, puede incidir no solo en las trayectorias individuales de las mujeres, sino también en la calidad de la vida organizacional. Capacitar implica ordenar procesos, clarificar expectativas, transparentar criterios y fortalecer reglas internas. De esta manera, la formación contribuye a construir organizaciones más predecibles, justas y funcionales, en las que el liderazgo se ejerce con mayor legitimidad y respaldo colectivo.

Otra conclusión importante es que la capacitación debe producir resultados visibles en el corto y mediano plazo para sostener la participación. El tiempo es un recurso escaso y altamente valorado, especialmente para las mujeres que combinan múltiples responsabilidades. Por ello, la formación debe demostrar su utilidad de manera tangible, ya sea en mejoras en el desempeño político, en mayores oportunidades de participación o en reconocimiento institucional. Sin resultados perceptibles, la motivación tiende a disminuir y la participación se vuelve intermitente.

El enfoque integral del estudio permite concluir que el liderazgo femenino se fortalece cuando se atienden de manera simultánea las capacidades individuales, las condiciones institucionales y los contextos territoriales. Intervenir únicamente en uno de estos niveles produce avances parciales y frágiles. La efectividad de la capacitación radica en su capacidad para articular estos tres planos, generando procesos de desarrollo político que sean sostenibles y coherentes con la realidad de las mujeres.

Finalmente, se concluye que la capacitación, concebida como un sistema y no como un evento aislado, puede convertirse en una palanca real de transformación política. Cuando la formación es pertinente al contexto, accesible en sus formatos, vinculada a decisiones reales, sensible a las desigualdades y evaluada de manera constante, contribuye de manera decisiva a que las mujeres ejerzan un liderazgo político sólido, legítimo y con impacto real. Esta visión sistémica de la capacitación sintetiza el sentido profundo del estudio y orienta la construcción de procesos formativos capaces de transformar tanto trayectorias individuales como dinámicas organizacionales.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Una de las principales necesidades de formación identificadas se relaciona con el fortalecimiento de capacidades para el ejercicio real del liderazgo político en contextos territoriales específicos. Las mujeres militantes expresan la necesidad de adquirir herramientas que les permitan intervenir con mayor eficacia en sus comunidades, comprender dinámicas locales de poder y responder a problemáticas sociales concretas. La formación requerida no se limita a contenidos generales, sino que demanda un enfoque situado, que parta del conocimiento del territorio y lo convierta en una ventaja política para la toma de decisiones y la construcción de legitimidad social.

Otra necesidad central de formación se vincula con el desarrollo de habilidades estratégicas para la participación en procesos internos del partido. Las mujeres identifican como prioritario comprender mejor los mecanismos de toma de decisiones, los procedimientos organizativos y las reglas formales e informales que rigen la vida partidista. Esta necesidad refleja una brecha entre la militancia activa y el acceso efectivo a espacios de incidencia, lo que hace indispensable una capacitación orientada a la lectura política de la organización y a la navegación estratégica de sus estructuras internas.

El estudio también permite identificar una demanda clara de formación en comunicación política, entendida no solo como manejo de discurso, sino como capacidad para posicionar ideas, construir mensajes claros y dialogar con distintos públicos. Las mujeres manifiestan la necesidad de fortalecer su presencia pública, mejorar su capacidad de argumentación y enfrentar escenarios de confrontación política con mayor seguridad. Esta necesidad responde a contextos donde la visibilidad y la comunicación efectiva son condiciones clave para el reconocimiento del liderazgo.

Una necesidad recurrente de formación se relaciona con el fortalecimiento de competencias para la gestión política y organizativa. Las mujeres militantes identifican la importancia de adquirir herramientas para coordinar equipos, planificar acciones, gestionar recursos y dar seguimiento a proyectos políticos. Esta dimensión formativa es fundamental para transitar de la participación voluntarista a un liderazgo con capacidad de ejecución, que impacte de manera concreta en la vida partidista y comunitaria.

El estudio muestra que existe una necesidad significativa de formación en temas de igualdad sustantiva y derechos político-electorales de las mujeres. Esta demanda no se limita al conocimiento normativo, sino que incluye la comprensión de cómo ejercer estos derechos en contextos donde persisten resistencias, prácticas discriminatorias o desigualdades estructurales. La formación requerida busca dotar a las mujeres de herramientas para reconocer, cuestionar y transformar dichas prácticas desde una posición informada y estratégica.

Otra necesidad clave se refiere a la capacitación para identificar, prevenir y atender la violencia política en razón de género. Las mujeres reconocen que esta problemática afecta directamente su participación y permanencia en la vida política, y demandan procesos formativos que les permitan comprender sus manifestaciones, activar rutas de atención y fortalecer su seguridad política. Esta necesidad revela que la capacitación no solo debe desarrollar capacidades técnicas, sino también generar condiciones de protección y respaldo institucional.

El estudio también identifica una necesidad de formación orientada a la construcción de trayectorias políticas claras. Las mujeres expresan interés en comprender cómo pueden avanzar dentro del partido, qué competencias se requieren para asumir mayores responsabilidades y cómo vincular su formación con oportunidades reales de crecimiento. Esta demanda evidencia la importancia de diseñar procesos

formativos que ofrezcan horizontes de desarrollo político y eviten la percepción de estancamiento o desgaste.

Otra necesidad relevante se vincula con el acceso equitativo a la capacitación. Las mujeres señalan que no todas cuentan con las mismas oportunidades para formarse, debido a factores territoriales, logísticos o personales. Esto genera una demanda de formación más accesible, flexible y diversificada en formatos, que permita una participación sostenida sin excluir a quienes enfrentan mayores barreras. La necesidad no es solo ampliar la oferta, sino adaptarla a condiciones reales de vida.

El estudio permite identificar también una necesidad de formación orientada a la práctica política real, más allá de enfoques teóricos. Las mujeres demandan procesos que les permitan aprender haciendo, a través de simulaciones, análisis de casos y ejercicios aplicados. Esta necesidad responde a la percepción de que la formación excesivamente abstracta no prepara adecuadamente para los desafíos cotidianos del ejercicio político, y que el aprendizaje experiencial fortalece la confianza y la toma de decisiones.

Finalmente, se identifica una necesidad transversal de formación continua y acompañada. Las mujeres militantes no solo requieren cursos aislados, sino procesos formativos progresivos, con seguimiento y evaluación, que les permitan consolidar aprendizajes y aplicarlos de manera sostenida. Esta necesidad refleja una visión madura de la capacitación como un proceso de largo plazo, indispensable para fortalecer el liderazgo político femenino y para construir una participación más sólida, informada y con capacidad real de incidencia.

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

Uno de los factores que más favorece el ejercicio del liderazgo político es el arraigo territorial y la experiencia acumulada en el trabajo comunitario. Muchas mujeres han construido su participación política desde lo local, con conocimiento directo de las problemáticas sociales, las dinámicas comunitarias y las necesidades de la ciudadanía. Este vínculo con el territorio les otorga legitimidad social y capacidad de interlocución, elementos fundamentales para ejercer liderazgo político con sentido práctico. Sin embargo, cuando este capital territorial no es reconocido institucionalmente, su potencial puede verse limitado, convirtiéndose en una fortaleza subutilizada.

Otro factor que favorece el liderazgo es la disposición a la capacitación y al aprendizaje continuo. El estudio muestra que existe un interés genuino por formarse, mejorar habilidades y adquirir conocimientos que permitan desempeñar cargos políticos con mayor eficacia. Esta actitud proactiva fortalece la autoconfianza y amplía las capacidades estratégicas de las mujeres. No obstante, esta disposición puede transformarse en frustración cuando la capacitación no se traduce en

oportunidades reales de incidencia, convirtiéndose entonces en un factor de desgaste más que de fortalecimiento.

La existencia de redes de apoyo entre mujeres militantes también constituye un factor que favorece el ejercicio del liderazgo. El acompañamiento entre pares, el intercambio de experiencias y la solidaridad frente a obstáculos comunes permiten sostener la participación política incluso en contextos adversos. Estas redes funcionan como espacios informales de aprendizaje y contención. Sin embargo, cuando estas redes no cuentan con respaldo institucional, su impacto se limita y no siempre logra contrarrestar estructuras de poder más rígidas.

Entre los factores que obstaculizan el liderazgo político destaca la persistencia de prácticas internas que restringen el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisiones. Estas prácticas, muchas veces normalizadas, generan techos invisibles que limitan el crecimiento político, independientemente de la preparación o trayectoria de las mujeres. La falta de reglas claras y de criterios transparentes para la asignación de responsabilidades debilita la percepción de equidad y afecta la motivación para ejercer liderazgo de manera sostenida.

Las cargas de cuidado y las responsabilidades domésticas representan otro obstáculo estructural significativo. Estas condiciones reducen el tiempo disponible para la participación política y generan tensiones entre la vida personal y la militancia. Aunque este factor no es exclusivo del ámbito político, su impacto se intensifica cuando no existen estrategias institucionales que reconozcan esta realidad. La ausencia de flexibilidad en horarios y dinámicas de trabajo limita la posibilidad de que muchas mujeres asuman roles de liderazgo más demandantes.

La violencia política en razón de género constituye uno de los factores más críticos que obstaculizan el ejercicio del liderazgo. Las experiencias de descalificación, minimización, exclusión o ataques personales generan efectos profundos en la confianza, la visibilidad y la permanencia de las mujeres en la vida política. Este tipo de violencia no solo afecta a quienes la padecen directamente, sino que envía mensajes disuasivos a otras mujeres, debilitando el ecosistema general del liderazgo femenino.

Otro obstáculo relevante es la desconexión entre la formación recibida y la práctica política real. Cuando los contenidos de capacitación no dialogan con los desafíos cotidianos que enfrentan las mujeres en su ejercicio político, se genera una brecha entre lo aprendido y lo aplicable. Esta desconexión reduce la efectividad de la formación y limita su capacidad para fortalecer el liderazgo en contextos concretos, especialmente en el ámbito territorial.

La falta de continuidad en los procesos de formación y acompañamiento también obstaculiza el desarrollo del liderazgo. El liderazgo político requiere tiempo, práctica y retroalimentación constante. Cuando la capacitación se presenta como eventos

aislados, sin seguimiento ni rutas claras de desarrollo, se dificulta la consolidación de habilidades y la construcción de trayectorias políticas sostenidas.

Un factor que favorece el liderazgo, pero que a la vez puede convertirse en obstáculo, es la visibilidad política. Tener presencia pública puede fortalecer el posicionamiento y la incidencia de las mujeres; sin embargo, en contextos donde la visibilidad implica mayor exposición a críticas, estigmatización o violencia, muchas optan por limitar su participación. Esto revela la importancia de generar entornos seguros que permitan ejercer liderazgo sin costos desproporcionados.

Finalmente, el estudio muestra que el ejercicio del liderazgo político femenino está profundamente condicionado por la coherencia entre discurso institucional y práctica cotidiana. Cuando las estructuras promueven la igualdad en el discurso, pero no la garantizan en los hechos, se genera desconfianza y desmovilización. Por el contrario, cuando existe coherencia, reglas claras y reconocimiento al mérito, se crean condiciones que favorecen el liderazgo femenino de manera sostenida, legítima y con impacto real.

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

Las militantes de Yucatán perciben su capacidad de incidir en las decisiones partidistas de manera ambivalente, combinando una sensación de compromiso activo con una percepción de límites estructurales. Por un lado, reconocen que su participación es fundamental para el funcionamiento cotidiano del partido, especialmente en tareas territoriales, organización comunitaria y movilización política. Sin embargo, esta participación no siempre se traduce en una influencia real en las decisiones estratégicas, lo que genera una brecha entre el trabajo realizado y el poder efectivo para incidir en el rumbo partidista.

Una percepción recurrente es que la incidencia en la toma de decisiones está fuertemente condicionada por la cercanía con los espacios de poder interno. Muchas militantes consideran que, aunque su voz es escuchada en espacios locales o en dinámicas informales, las decisiones relevantes suelen concentrarse en niveles superiores, con escasa retroalimentación hacia la base. Esta percepción refuerza la idea de que la influencia política no depende únicamente del mérito o la experiencia, sino también de la ubicación dentro de las estructuras organizativas.

El estudio muestra que las militantes reconocen avances en términos de participación formal, como la presencia en reuniones, consultas o procesos internos; sin embargo, distinguen claramente entre participar y decidir. Para muchas, la posibilidad de expresar opiniones no siempre implica que estas sean consideradas de manera efectiva en la toma de decisiones finales. Esta diferencia entre voz y voto alimenta una percepción de incidencia limitada, aun cuando exista disposición institucional a abrir espacios de diálogo.

Otra dimensión importante de esta percepción se relaciona con el nivel territorial. Las militantes con mayor arraigo local suelen sentirse con mayor capacidad de incidir en decisiones comunitarias o municipales, donde su trabajo es más visible y reconocido. No obstante, esta sensación de influencia disminuye conforme las decisiones se trasladan a ámbitos estatales o estratégicos, donde perciben una mayor distancia entre su experiencia territorial y los espacios donde se define la orientación política general.

La capacitación aparece como un factor que influye directamente en la percepción de incidencia. Las militantes que han tenido acceso a procesos formativos tienden a sentirse más seguras para expresar opiniones, argumentar posiciones y participar en debates internos. Sin embargo, muchas señalan que esta mayor preparación no siempre se traduce en una mayor capacidad de decisión, lo que genera una sensación de esfuerzo no correspondido cuando la formación no se acompaña de oportunidades reales de incidencia.

También se observa que la percepción de incidencia está atravesada por experiencias previas de reconocimiento o exclusión. Aquellas militantes que han visto reflejadas sus propuestas en acciones concretas o decisiones partidistas tienden a desarrollar una percepción más positiva de su capacidad de influencia. En contraste, quienes han experimentado descalificación, indiferencia o invisibilización suelen percibir su incidencia como limitada o simbólica, lo que afecta su motivación para seguir participando activamente.

La percepción de incidencia también se ve afectada por dinámicas de género al interior del partido. Muchas militantes identifican que, aun cuando participan en igualdad de condiciones formales, sus aportaciones pueden ser minimizadas o cuestionadas con mayor frecuencia. Estas experiencias refuerzan la idea de que la capacidad de incidir no depende únicamente de la participación, sino de relaciones de poder que aún presentan sesgos de género.

Otro elemento que influye en esta percepción es la claridad —o falta de ella— de los mecanismos internos de toma de decisiones. Cuando las reglas, procedimientos y criterios no son claros o transparentes, las militantes tienen dificultades para identificar cómo y dónde pueden incidir de manera efectiva. Esta opacidad genera incertidumbre y limita la posibilidad de una participación estratégica, alimentando la percepción de que las decisiones ya están tomadas antes de cualquier consulta.

El estudio también muestra que existe una expectativa clara de mayor vinculación entre participación, capacitación e incidencia. Las militantes expresan el deseo de que su formación política sea un factor que fortalezca su capacidad de influir en decisiones partidistas, ya sea a través de responsabilidades específicas, participación en órganos internos o liderazgo de proyectos. Cuando esta vinculación no se materializa, la percepción de incidencia se debilita, aun cuando exista compromiso y preparación.

Finalmente, las militantes de Yucatán perciben que su capacidad de incidir en las decisiones partidistas puede fortalecerse si se generan condiciones institucionales más claras, equitativas y coherentes. Reconocen que la incidencia no depende únicamente de la voluntad individual, sino de la apertura real de las estructuras, del reconocimiento al mérito y de la construcción de rutas claras de participación. Esta percepción revela una disposición a seguir contribuyendo, siempre que existan señales concretas de que su voz puede transformarse en decisiones con impacto real en la vida partidista.

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

Las experiencias de violencia política vividas por las mujeres militantes se manifiestan de formas diversas, muchas veces sutiles y normalizadas, pero con efectos profundos en su participación política. Entre las más frecuentes se encuentran la descalificación de sus ideas, la minimización de sus aportaciones en espacios de deliberación y la asignación de tareas secundarias pese a contar con experiencia y preparación. Estas prácticas, aunque no siempre explícitas, generan un entorno que limita la expresión plena del liderazgo femenino y refuerza jerarquías de poder que excluyen o debilitan la voz de las mujeres.

Otra experiencia recurrente de violencia política se relaciona con la invisibilización del trabajo realizado. Las mujeres señalan que su esfuerzo territorial, organizativo y comunitario suele darse por sentado, mientras que los logros colectivos son atribuidos a otros liderazgos. Esta forma de violencia simbólica afecta directamente el reconocimiento y la posibilidad de construir trayectorias políticas sólidas, ya que el mérito no se traduce en capital político acumulable ni en oportunidades de mayor responsabilidad.

El estudio también refleja experiencias de violencia vinculadas al cuestionamiento constante de la capacidad y legitimidad de las mujeres para ejercer liderazgo. Comentarios que ponen en duda su preparación, su autoridad o su derecho a ocupar ciertos espacios generan un desgaste emocional significativo. Este tipo de violencia opera como un mecanismo de control que busca inhibir la participación activa y desalentar la aspiración a cargos de mayor incidencia, especialmente en contextos donde el liderazgo femenino aún enfrenta resistencias culturales.

En algunos casos, las experiencias de violencia política se intensifican cuando las mujeres adquieren mayor visibilidad o asumen roles estratégicos. La exposición pública suele ir acompañada de críticas desproporcionadas, ataques personales o estigmatización, lo que incrementa los costos de participar activamente en la vida política. Estas experiencias refuerzan la percepción de que el ejercicio del liderazgo implica riesgos adicionales para las mujeres, lo que puede limitar su disposición a asumir responsabilidades de mayor perfil.

Las mujeres también identifican prácticas de exclusión de espacios clave de decisión como una forma de violencia política. Ser omitidas en reuniones relevantes, no ser informadas oportunamente o quedar fuera de procesos donde se definen estrategias afecta su capacidad de incidir y refuerza una lógica de participación subordinada. Esta exclusión, aunque no siempre visible, debilita la construcción de liderazgos sostenidos y reproduce desigualdades al interior de las estructuras partidistas.

Frente a estas experiencias, las militantes consideran que la capacitación puede desempeñar un papel fundamental en la prevención y erradicación de la violencia política. Una de las principales contribuciones de la formación es dotar a las mujeres de herramientas conceptuales y prácticas para identificar estas conductas, nombrarlas y reconocerlas como violencias, incluso cuando se presentan de manera normalizada. El conocimiento permite romper el silencio y reduce la tolerancia frente a prácticas que antes podían percibirse como inevitables.

Asimismo, la capacitación puede fortalecer la capacidad de respuesta frente a situaciones de violencia política. A través de procesos formativos, las mujeres pueden adquirir habilidades para documentar hechos, activar rutas de atención y exigir el respeto de sus derechos políticos. Esta preparación incrementa la seguridad y la confianza para enfrentar contextos adversos, disminuyendo la sensación de vulnerabilidad individual y promoviendo una respuesta colectiva más articulada.

El estudio también señala que la capacitación dirigida a estructuras internas y liderazgos es clave para la prevención de la violencia política. No basta con formar a las mujeres; es necesario incidir en quienes toman decisiones y reproducen prácticas organizacionales. Procesos formativos orientados a sensibilizar, cuestionar estereotipos y promover relaciones de poder más equitativas contribuyen a modificar dinámicas internas y a construir entornos políticos más seguros y respetuosos.

Otra contribución relevante de la capacitación es la generación de una cultura organizacional basada en reglas claras, procedimientos transparentes y criterios de reconocimiento explícitos. Cuando las normas son conocidas y aplicadas de manera consistente, se reducen los espacios para prácticas arbitrarias o discriminatorias. La formación puede ayudar a institucionalizar estas reglas y a fortalecer mecanismos de rendición de cuentas que inhiban la violencia política.

Finalmente, las mujeres consideran que la capacitación puede ser una herramienta para transformar la experiencia de la violencia en un proceso de fortalecimiento colectivo. Al compartir experiencias, construir redes de apoyo y desarrollar liderazgos informados, la formación contribuye a romper el aislamiento y a generar estrategias conjuntas de prevención y resistencia. De esta manera, la capacitación no solo actúa como un mecanismo de protección, sino como una palanca para

consolidar liderazgos femeninos más seguros, visibles y con capacidad real de incidencia política.

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

Desde la voz de las propias militantes surge, en primer lugar, la propuesta de transformar la capacitación en un proceso continuo y estructurado, y no en actividades aisladas. Las mujeres plantean la necesidad de contar con rutas formativas claras, progresivas y con seguimiento, que les permitan desarrollar habilidades de manera gradual y acumular aprendizajes que se traduzcan en mayor seguridad política. Esta propuesta responde a la experiencia de haber participado en espacios formativos que generan motivación momentánea, pero que no siempre se convierten en trayectorias sostenidas de crecimiento y liderazgo.

Otra propuesta relevante se centra en fortalecer la vinculación entre capacitación y oportunidades reales de participación e incidencia. Las militantes consideran indispensable que el esfuerzo formativo tenga consecuencias concretas dentro de la vida partidista, como el acceso a responsabilidades internas, la integración en equipos estratégicos o la participación en procesos de toma de decisiones. Desde su perspectiva, esta conexión permitiría que la capacitación deje de percibirse como un requisito simbólico y se consolide como un mecanismo legítimo para el desarrollo político.

Las militantes también proponen ampliar y diversificar los formatos de capacitación para garantizar un acceso más equitativo. Reconocen que las barreras territoriales, laborales y de cuidado dificultan la participación de muchas mujeres, por lo que sugieren esquemas híbridos, horarios flexibles y modalidades asincrónicas. Esta propuesta parte de una lectura realista de sus condiciones de vida y busca evitar que la capacitación reproduzca desigualdades al interior de la militancia femenina.

Otra propuesta surge en torno a la necesidad de fortalecer la formación práctica y aplicada. Las mujeres plantean que los procesos formativos incorporen ejercicios reales, simulaciones, análisis de casos y experiencias territoriales que les permitan enfrentar con mayor preparación los desafíos cotidianos de la política. Esta demanda refleja el interés por una capacitación que dialogue con la realidad y que fortalezca habilidades concretas para la toma de decisiones, la negociación y la conducción de equipos.

En materia de violencia política, las militantes proponen fortalecer los mecanismos de prevención, atención y acompañamiento mediante procesos formativos específicos. Consideran fundamental contar con información clara sobre qué conductas constituyen violencia política, cómo identificarla y qué rutas de atención existen. Esta propuesta busca romper la normalización de estas prácticas y generar condiciones de mayor seguridad y respaldo institucional para quienes ejercen liderazgo.

Las mujeres también plantean la necesidad de sensibilizar a las estructuras internas y a los liderazgos partidistas. Desde su experiencia, consideran que la igualdad y la erradicación de la violencia política no pueden recaer únicamente en quienes la padecen. Proponen procesos formativos dirigidos a quienes toman decisiones, con el fin de modificar prácticas, actitudes y dinámicas de poder que actualmente obstaculizan su participación plena.

Otra propuesta relevante se refiere al reconocimiento institucional del trabajo y del mérito político. Las militantes sugieren establecer criterios claros y transparentes para valorar la trayectoria, la preparación y el desempeño, de modo que el avance político no dependa de relaciones informales o discrecionales. Esta propuesta apunta a fortalecer la confianza interna y a generar una cultura organizacional basada en el reconocimiento justo del esfuerzo.

Las militantes también proponen fortalecer los espacios de acompañamiento y mentoría entre mujeres. Consideran que el intercambio de experiencias, el apoyo entre pares y la orientación de mujeres con mayor trayectoria pueden contribuir a reducir el aislamiento y a fortalecer la confianza para asumir nuevos retos políticos. Esta propuesta reconoce el valor del aprendizaje colectivo como complemento de la capacitación formal.

Otra propuesta surge en torno a la mejora de los canales de comunicación interna. Las mujeres plantean la necesidad de contar con información clara, oportuna y accesible sobre procesos, convocatorias y oportunidades de participación. Desde su perspectiva, una comunicación más transparente permitiría reducir la incertidumbre, fortalecer la planeación personal y aumentar la participación en espacios formativos y políticos.

Finalmente, las militantes proponen que todas estas acciones se integren en una visión estratégica de mediano plazo. Consideran que superar los obstáculos que enfrentan requiere coherencia, continuidad y voluntad institucional, más allá de acciones aisladas. Esta propuesta refleja una comprensión profunda de que el fortalecimiento del liderazgo femenino es un proceso colectivo que necesita planificación, evaluación constante y un compromiso sostenido para generar cambios reales en la vida partidista.

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

Un primer elemento indispensable es que el plan estatal de capacitación se estructure como un sistema continuo y progresivo, con etapas claramente definidas y con lógica de acumulación de competencias. Para responder a condiciones concretas, no basta con una oferta dispersa de cursos; se requiere una ruta

formativa que permita avanzar desde niveles básicos hasta niveles especializados, acompañando el crecimiento político de las mujeres a lo largo del tiempo. Este enfoque reconoce que el liderazgo no se produce de manera inmediata, sino mediante aprendizaje sostenido, práctica acumulada y fortalecimiento gradual de habilidades.

Un segundo elemento clave es la incorporación explícita de la perspectiva territorial como criterio de diseño curricular y operativo. Las mujeres participan en contextos distintos, con dinámicas sociales y organizativas que varían entre zonas metropolitanas y municipios del interior. Por ello, el plan debe integrar módulos diferenciados por territorio, que respondan a realidades locales, problemáticas comunitarias y formas concretas de organización política. Este componente territorial asegura pertinencia, legitimidad y capacidad de aplicación real de los contenidos.

El plan también debe integrar metodologías de aprendizaje altamente prácticas y experienciales. Las condiciones concretas de la vida política requieren competencias aplicadas: negociar, coordinar equipos, resolver conflictos, construir narrativas públicas y planificar acciones territoriales. De ahí que el plan deba incluir simulaciones, análisis de casos reales, ejercicios de toma de decisiones y prácticas supervisadas. Este enfoque evita que la capacitación quede atrapada en lo teórico y fortalece la confianza política de las mujeres en escenarios reales.

Un cuarto elemento esencial es la flexibilidad de formatos, horarios y modalidades para garantizar una participación sostenida. Las condiciones concretas de muchas mujeres incluyen cargas de cuidado, responsabilidades laborales y limitaciones de movilidad. Por ello, el plan debe integrar modalidades híbridas, sesiones asincrónicas, materiales descargables y opciones de tutoría flexible. Este diseño reconoce la realidad del tiempo disponible y evita que la capacitación reproduzca desigualdades al excluir a quienes enfrentan mayores barreras.

Otro elemento fundamental es la ampliación de la cobertura territorial mediante un esquema descentralizado de sedes y actividades. La capacitación debe llegar a los municipios, no solo concentrarse en espacios centrales. Integrar sedes rotativas, programación regional y plataformas digitales permite asegurar que el plan sea verdaderamente incluyente. Este componente también fortalece la presencia territorial del partido y contribuye a consolidar liderazgos femeninos con arraigo comunitario.

El plan debe incorporar un componente explícito de vinculación entre capacitación y oportunidades reales de incidencia. Para responder a condiciones concretas, las mujeres necesitan ver que el esfuerzo formativo tiene consecuencias prácticas: integración en equipos estratégicos, participación en procesos internos, acceso a responsabilidades o liderazgo de proyectos. Este vínculo fortalece la motivación, reduce el desgaste y transforma la capacitación en una ruta real de desarrollo político, no en un requisito simbólico.

Otro elemento necesario es un sistema robusto de evaluación y seguimiento del impacto formativo. La capacitación efectiva requiere medir avances, identificar brechas persistentes y ajustar contenidos. Integrar evaluaciones antes y después de cada módulo, seguimiento a trayectorias y mecanismos de retroalimentación territorial permite que el plan evolucione según resultados. Este componente convierte la capacitación en un sistema que aprende, mejora y se adapta al contexto.

El plan estatal debe incluir un eje transversal de igualdad sustantiva y derechos político-electorales de las mujeres. No se trata de un módulo aislado, sino de un principio que atraviese contenidos, metodologías y prácticas organizacionales. Integrar esta perspectiva fortalece la conciencia política, el ejercicio de derechos y la legitimidad del liderazgo femenino, y contribuye a construir una cultura interna más equitativa y coherente.

De manera complementaria, el plan debe integrar formación específica para prevenir y atender la violencia política en razón de género, así como procesos de sensibilización dirigidos a estructuras internas. La seguridad política es una condición concreta para sostener la participación. Por ello, deben integrarse contenidos sobre identificación de violencias, rutas de atención, mecanismos de denuncia y herramientas para generar entornos seguros. Al mismo tiempo, incluir formación para liderazgos internos redistribuye responsabilidades y evita que la prevención recaiga solo en las mujeres.

Finalmente, para responder de forma efectiva a las condiciones concretas, el plan debe integrarse a una visión estratégica de mediano plazo y contar con coordinación institucional clara. Esto implica alinear la capacitación con objetivos políticos del partido en el estado, definir responsabilidades entre áreas, evitar duplicidades y establecer mecanismos de monitoreo permanente. La capacitación, concebida así, deja de ser un conjunto de actividades y se convierte en una política interna sostenida, capaz de transformar trayectorias individuales, fortalecer estructuras territoriales y consolidar liderazgos femeninos con incidencia real.

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 Yucatán 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.

---

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

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

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

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

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

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Yucatán 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=05#collapse-Resumen

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017). *Guía para incorporar la perspectiva de género en los programas de capacitación*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/336380/Gu_a_para_incorporar_la_perspectiva_de_g_nero_en_programas_de_capacitaci_n.pdf

Iqbal, M. Z., & Khan, R. A. (2011). *The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model*. Journal of European Industrial Training, *35*(5), 439–466. Recuperado de https://doi.org/10.1108/03090591111138017

Kabeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment*. Development and Change, 30(3), 435-464

Martínez Fisher, M. (2024). *Fortalecer el Liderazgo Político de* las *Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora (2020-2024),* Partido Acción Nacional, México.

Martínez Fisher, M. (2024). *Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Acción para Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN. Propuestas para la integración del Plan de Trabajo de Capacitación 2025.,* Partido Acción Nacional, México.

Martínez, M; Martínez, J. et.al, (2020), *Modelo de Formación Política Humanista por Competencias de Acción Nacional,* Partido Acción Nacional, México.

Mcgregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S. (2009). *Women's Political Education: Developing Political Leadership in Canada and India*. Global media journal, 8.

Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.

Ortegón, E., Pacheco, J. Prieto, A. (2015), *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, ONU-CEPAL, Santiago de Chile, recuperado de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2d86ecfb-f922-49d3-a919-e4fd4d463bd7/content

Partido Acción Nacional (2022), *Programa de Acción Política 2022*, Recuperado de https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/9JKhlbBh252D9vLYH nYiKGAqMsZu4y.pdf

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

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

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