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 Tabasco 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes.

Noviembre 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Justificación de la realización de la investigación 7
III. Objetivos de la investigación. 9
IV. Planteamiento y delimitación del Problema..... 13
V. Marco Teórico..... 20
VI. Formulación de hipótesis..... 35
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 36
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 136
IX. BIBLIOGRAFÍA 159

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 Tabasco, el escenario demográfico y político actual muestra una tensión constante entre los avances normativos hacia la igualdad y las resistencias estructurales que siguen limitando la participación sustantiva de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, el estado cuenta con una población de aproximadamente **2.4 millones de personas**, de las cuales **más del 51 % son mujeres** (INEGI, 2020). Sin embargo, esta proporción no se refleja plenamente en la vida política ni en los órganos de representación, donde la participación femenina continúa siendo reducida en términos cualitativos, especialmente en espacios de deliberación y dirección partidista.

Entre los principales desafíos destaca la **invisibilización del liderazgo femenino** dentro de las estructuras de poder político, tanto institucional como partidista. Aunque existen normativas de paridad formal, las militantes panistas enfrentan barreras estructurales como la **falta de acceso a formación especializada**, la **asimetría en el financiamiento de campañas**, y una cultura política que mantiene prácticas de exclusión informal. Las redes clientelares, el centralismo en la toma de decisiones y el **patriarcado político vigente** en buena parte del estado perpetúan

esquemas de representación masculinizados que impiden a las mujeres incidir con autonomía.

Si bien el marco legal ha evolucionado para incorporar criterios de paridad, tanto a nivel federal como local, persiste una **brecha significativa entre el mandato normativo y la práctica política cotidiana**, especialmente en los municipios del interior, donde el control territorial y las estructuras caciquiles siguen operando. El acceso a cargos públicos en contextos rurales suele estar condicionado por alianzas familiares o liderazgos patriarcales que relegan a las mujeres a roles subordinados. A ello se suma la **alta incidencia de violencia política de género** en el estado, tanto simbólica como directa, que desincentiva la participación activa de lideresas comunitarias y jóvenes militantes.

La coyuntura política de Tabasco exige una reconfiguración estratégica de la participación femenina al interior del PAN, con una apuesta clara por la **formación integral con perspectiva de género**, la promoción de liderazgos diversos y la construcción de trayectorias políticas sostenibles para las mujeres. No se trata únicamente de garantizar presencia numérica, sino de **construir condiciones materiales, simbólicas y organizacionales** que permitan a las panistas ejercer sus derechos políticos con plena autonomía. El fortalecimiento de capacidades, redes de apoyo y mecanismos internos de prevención y atención a la violencia deben ser ejes prioritarios para una transformación partidaria profunda, coherente con los principios del humanismo político y la democracia paritaria.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Tabasco, 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 Tabasco.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Tabasco para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;

- ¿Cómo perciben las militantes de Tabasco 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 Tabasco, 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 Tabasco**,** 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 **Tabasco** 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 Tabasco 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 Tabasco.
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 Tabasco 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 Tabasco 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: **266 militantes hasta noviembre de 2024**, lo que equivale al **42.22% 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 Tabasco, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un elemento estratégico para fortalecer la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su presencia en un territorio tradicionalmente dominado por estructuras políticas hegemónicas. La paridad numérica, si bien relevante, continúa siendo insuficiente para transformar las dinámicas de poder profundamente arraigadas en la estructura partidista tabasqueña.

El análisis cualitativo disponible revela que las mujeres panistas de Tabasco enfrentan barreras estructurales que obstaculizan su desarrollo político y su acceso a posiciones de liderazgo. Entre las limitantes más recurrentes se encuentran la **desigual distribución territorial de oportunidades de formación**, la baja institucionalización de mecanismos transparentes para el ascenso político y una cultura organizacional que reproduce patrones jerárquicos, prácticas masculinizadas de toma de decisiones y dinámicas de exclusión informal. Estas condiciones se intensifican en municipios como Huimanguillo, Centla, Nacajuca o Tacotalpa, donde persisten estructuras clientelares, cacicazgos locales y formas sutiles de violencia simbólica que restringen el acceso de las mujeres a espacios de poder. La debilidad o inexistencia de redes de acompañamiento político provoca que muchas militantes con capacidad y trayectoria no logren consolidar liderazgos sostenibles.

Ante este escenario, el PAN en Tabasco enfrenta la necesidad urgente de implementar una **reingeniería institucional con enfoque de género y territorialidad**, que permita transitar de la inclusión formal a la participación efectiva. No basta con abrir espacios; se requiere construir rutas claras de acceso, permanencia y proyección para las mujeres panistas. Esto implica fortalecer la oferta de capacitación en temas estratégicos, generar programas de mentoría intergeneracional, institucionalizar mecanismos de prevención de violencia política de género, y diseñar indicadores de seguimiento que midan el impacto real del liderazgo femenino más allá de la presencia simbólica o testimonial en cargos internos. Sin estas acciones, la presencia de mujeres continuará siendo vulnerable, aislada y sujeta a dinámicas de sustitución temporal sin continuidad estructural.

La situación actual, sin embargo, representa una oportunidad clave para el PAN en Tabasco. El fortalecimiento del liderazgo político femenino no sólo es un acto de justicia partidista, sino una estrategia de innovación organizacional que puede mejorar la competitividad electoral del partido en un estado donde la ciudadanía demanda perfiles profesionalizados, cercanos a las comunidades y con capacidad de gestión. Reconocer la diversidad de trayectorias de las mujeres panistas —jóvenes profesionistas, lideresas comunitarias, empresarias, académicas, funcionarias y activistas— es indispensable para construir una fuerza política más representativa y plural. Las mujeres del PAN Tabasco cuentan con la capacidad, la formación y la visión para liderar; lo que falta son condiciones institucionales que garanticen que su liderazgo deje de ser una excepción aislada y se convierta en una práctica permanente y estructural dentro del partido.

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 Tabasco?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Tabasco 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 Tabasco 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 Tabasco 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 Tabasco, 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;	1. Caracterizar el perfil político

			Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	
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	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones

			tareas asignadas; No participo activamente en espacios de decisión; Prefiero no responder	
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; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o	1. Caracterizar el perfil político

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Tabasco se cerró el 10 de noviembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 212 días.

Fue respondida por 32 personas, de las cuales 29 (90.62%) 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:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
18 a 25	3.45%	1
26 a 35	17.24%	5
36 a 45	27.59%	8
46 a 55	31.03%	9
56 a 65	6.90%	2
Más de 66	13.79%	4
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis del perfil etario de las mujeres panistas que participaron en este estudio revela una distribución concentrada principalmente en los rangos intermedios de edad. De las 29 respuestas registradas, los grupos de 36 a 45 años y de 46 a 55 años concentran el 27.59 % y 31.03 % de la participación, respectivamente, lo que indica que las mujeres en esta etapa vital —con experiencia acumulada y, posiblemente, con mayor disponibilidad para involucrarse en procesos de liderazgo— constituyen la base activa del capital político femenino dentro del PAN en Tabasco.

Este patrón de edad sugiere que existe una ventana estratégica para fortalecer liderazgos consolidados y, al mismo tiempo, diseñar procesos de formación que profesionalicen aún más sus trayectorias políticas. Las mujeres en estos rangos suelen combinar experiencia profesional, participación comunitaria y vínculos sólidos con sus territorios, lo que las posiciona como actores clave para la renovación estructural del partido. El hecho de que este grupo represente más de la mitad del total de respuestas permite inferir un interés genuino y una disposición activa a incidir desde lo local en la vida partidaria.

Por otro lado, la participación de mujeres jóvenes —particularmente en el rango de 18 a 25 años, con solo un 3.45 %— muestra una baja representación que podría vincularse a obstáculos como la falta de convocatorias inclusivas, procesos de iniciación política no institucionalizados, o bien, a la percepción de que los espacios de decisión dentro del partido no son accesibles para las nuevas generaciones. Esto representa un área crítica de oportunidad para el PAN, en tanto no se están capitalizando los liderazgos emergentes ni construyendo una base de relevo generacional sólida con perspectiva de género.

Asimismo, se observa una participación relevante en los extremos mayores del espectro etario: 13.79 % en mujeres mayores de 66 años y 6.9 % en el grupo de 56 a 65 años. Este dato puede interpretarse como una evidencia del interés continuo de mujeres con trayectorias políticas o comunitarias previas, cuya experiencia resulta clave para los procesos de mentoría y formación intergeneracional. Aprovechar la sabiduría organizativa de estos perfiles puede contribuir a fortalecer una cultura de acompañamiento y consolidación de liderazgos femeninos sostenibles en el PAN Tabasco.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El estudio revela una clara concentración geográfica en tres municipios del estado de Tabasco: **Centro, Macuspana y Nacajuca**, que en conjunto agrupan la mayoría de las respuestas. El municipio de Centro —que incluye a Villahermosa, capital del estado y nodo político-administrativo estratégico— concentra 8 respuestas, lo que representa más del 27 % del total. Esta centralización territorial suele estar correlacionada con mayores oportunidades de participación política, infraestructura organizativa del partido y acceso a capacitaciones presenciales.

Macuspana, por su parte, se posiciona como el segundo municipio con mayor presencia en este levantamiento, sumando al menos 8 menciones si se consideran sus diferentes variantes ortográficas (e.g., "mascupana", "Macuspana tabasco", "Macuspana Tabasco"), lo cual subraya la necesidad de sistematizar la información con criterios de estandarización para una lectura más clara. La reiterada aparición de este municipio podría indicar un tejido organizativo panista activo en esa zona, donde las mujeres están participando en procesos formativos o espacios de consulta con mayor frecuencia.

Nacajuca también muestra una representación relevante con al menos 3 registros. La participación de mujeres panistas de este municipio cobra relevancia en un contexto rural e indígena, donde los desafíos de acceso a recursos de formación política, conectividad digital o tiempos disponibles para actividades partidistas son particularmente marcados. Su visibilidad en el estudio indica que existen procesos de movilización femenina en marcha que podrían potenciarse mediante estrategias de territorialización de la capacitación.

La diversidad municipal del resto de las respuestas (Cárdenas, Comalcalco, Tenosique, Jonuta, Teapa, Cunduacán) sugiere una **presencia dispersa pero significativa** de mujeres panistas en distintas regiones del estado. Esta distribución revela que, aunque hay núcleos fuertes de participación, también hay una oportunidad para extender las redes de capacitación hacia zonas donde las militantes están menos integradas a las dinámicas formativas del partido. Considerar esta geografía política puede fortalecer los enfoques diferenciados de

formación, priorizando acciones descentralizadas e incluyentes que respondan a las realidades locales de las mujeres panistas de Tabasco.

Pregunta 3

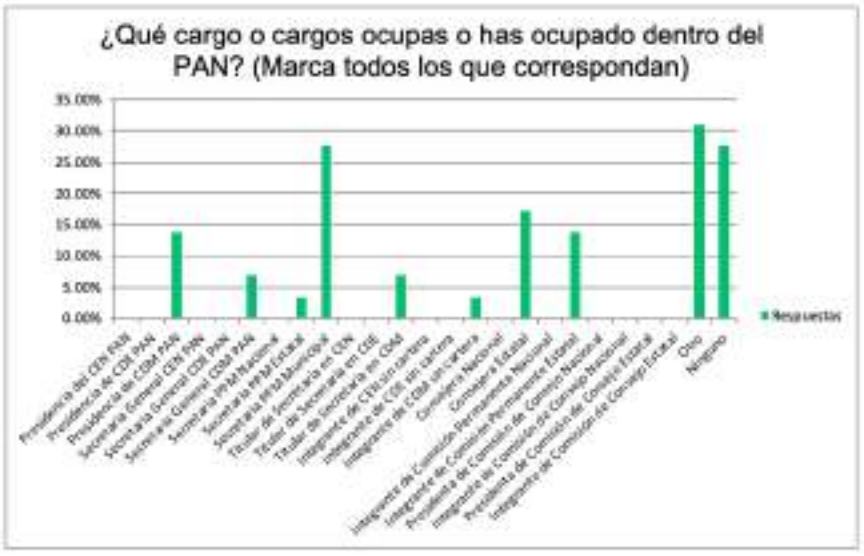
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	13.79%	4
Secretaría General CEN PAN	0.00%	0
Secretaría General CDE PAN	0.00%	0
Secretaría General CDM PAN	6.90%	2
Secretaría PPM Nacional	0.00%	0
Secretaría PPM Estatal	3.45%	1
Secretaría PPM Municipal	27.59%	8
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDM	6.90%	2
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDM sin cartera	3.45%	1
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	17.24%	5
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	13.79%	4
Presidente de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidente de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Otro	31.03%	9
Ninguno	27.59%	8
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El panorama institucional que refleja esta pregunta permite identificar la diversidad —y también la concentración— en los trayectos políticos de las militantes panistas participantes en Tabasco. La gráfica y la tabla muestran que el 27.59 % de las mujeres consultadas no ha ocupado ningún cargo dentro del Partido Acción Nacional, lo cual plantea un primer reto para la estrategia de formación y proyección de liderazgos: cómo convertir la militancia pasiva en participación activa, mediante mecanismos de inclusión accesibles, permanentes y territoriales.

Por otro lado, destaca que los cargos más comúnmente ocupados corresponden a figuras de nivel municipal, especialmente la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) Municipal, que fue mencionada por el 27.59 % de las participantes. Este dato no solo subraya la relevancia de este espacio como puerta de entrada a la vida institucional del PAN para muchas mujeres, sino que también evidencia el papel estratégico que cumple esta secretaría como semillero de liderazgos femeninos. No obstante, este papel formativo debe acompañarse de procesos efectivos de continuidad para evitar que dichos espacios se conviertan en techos simbólicos dentro del organigrama partidista.

También se observa una proporción significativa de mujeres que han ocupado cargos como “Consejera Estatal” (17.24 %) o “Integrante de la Comisión Permanente Estatal” (13.79 %), lo que indica que algunas militantes han logrado posicionarse en órganos colegiados relevantes para la toma de decisiones. Sin embargo, resulta llamativo que ninguna mujer haya reportado haber ocupado cargos en estructuras de mayor jerarquía como presidencias del Comité Directivo Estatal (CDE) o del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), ni haber formado parte de comisiones nacionales. Esta ausencia en espacios de dirección superior sugiere una centralización masculina del poder o bien, una falta de mecanismos que garanticen la proyección vertical de liderazgos femeninos.

La opción “Otro” fue seleccionada por el 31.03 % de las participantes, lo cual apunta a la existencia de cargos no formalizados en la estructura estándar del partido, o posiblemente de responsabilidades emergentes o intermedias que no están sistematizadas dentro del esquema oficial. Esta respuesta abre la puerta a repensar la arquitectura organizacional del PAN en Tabasco para reconocer, profesionalizar y capitalizar los liderazgos informales o comunitarios. Ampliar las rutas de acceso a cargos institucionales —desde una mirada más incluyente y sensible al contexto local— puede fortalecer las trayectorias políticas de las mujeres panistas y diversificar los perfiles de toma de decisión dentro del partido.

Pregunta 4

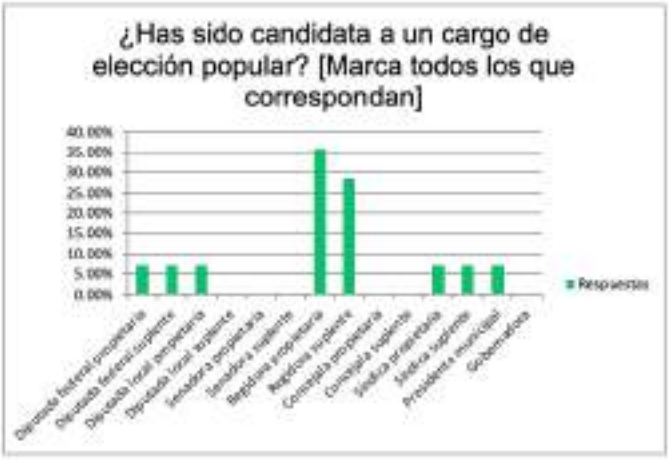
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	7.14%	1
Diputada federal suplente	7.14%	1
Diputada local propietaria	7.14%	1
Diputada local suplente	0.00%	0
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	35.71%	5
Regidora suplente	28.57%	4
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	7.14%	1
Síndica suplente	7.14%	1
Presidenta municipal	7.14%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**15**

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

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



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

La participación electoral de las mujeres panistas en Tabasco muestra un panorama en el que la representación sigue siendo limitada, aunque existen experiencias relevantes de candidaturas a nivel municipal. De las 29 militantes que participaron en el estudio, únicamente 14 señalaron haber sido candidatas a algún cargo de elección popular, lo que representa un 48.28 % del total. Este dato sugiere que, si bien hay una base con trayectoria electoral, aún persiste una brecha considerable entre militancia y postulación, lo cual podría estar relacionado con factores estructurales de exclusión o con prácticas partidarias poco abiertas a la alternancia de liderazgos femeninos.

La mayoría de las candidaturas reportadas corresponden a posiciones de carácter municipal, particularmente regidurías. El 35.71 % indicó haber sido candidata a regidora propietaria y el 28.57 % a regidora suplente. Esta concentración revela que las mujeres panistas han tenido mayor acceso a espacios considerados de menor jerarquía o impacto dentro del sistema político local. La recurrencia de estas candidaturas también puede interpretarse como una señal de que el partido canaliza la participación de sus militantes principalmente a través de cargos que, si bien relevantes para la gestión local, no necesariamente representan plataformas efectivas para proyecciones políticas de mayor escala.

Las candidaturas a diputaciones locales o federales, tanto propietarias como suplentes, apenas alcanzan un 7.14 % en cada caso, lo cual denota una barrera significativa para el acceso de las mujeres a espacios legislativos. De manera similar, cargos de alta visibilidad como senadurías, gubernatura o presidencias municipales han sido prácticamente inexplorados por las participantes del estudio. Esta baja representación en las candidaturas de mayor impacto político evidencia una estructura de oportunidades electoralmente restringida, en la que persisten techos de cristal y filtros partidarios que frenan la proyección vertical de liderazgos femeninos.

A pesar de estos retos, las trayectorias existentes, aunque concentradas en cargos municipales, constituyen un punto de partida estratégico para diseñar rutas de acompañamiento y formación que impulsen una mayor presencia de mujeres en cargos de elección popular. Reconocer las experiencias de quienes han participado como regidoras, síndicas o presidentas municipales puede contribuir a visibilizar buenas prácticas, fortalecer redes de mentoría política entre mujeres, y establecer mecanismos que aseguren continuidad, profesionalización y progresión en las candidaturas femeninas dentro del PAN en Tabasco.

Pregunta 5

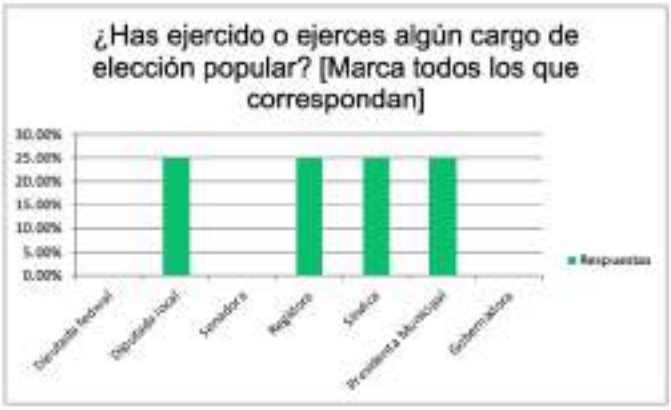
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	25.00%	1
Senadora	0.00%	0
Regidora	25.00%	1
Síndica	25.00%	1
Presidenta Municipal	25.00%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**4**
	Omisiones	**25**

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

Los resultados obtenidos reflejan que sólo cuatro de las militantes participantes han ejercido algún cargo de elección popular, lo que equivale al 13.79 % del total. Esta proporción evidencia una brecha significativa entre la militancia activa y el acceso efectivo a espacios institucionales mediante el voto ciudadano. Las cifras también dan cuenta de un fenómeno estructural: si bien existen trayectorias de mujeres con experiencia electoral, éstas continúan siendo excepcionales dentro del universo partidista, lo cual limita su potencial de influencia dentro del PAN en Tabasco.

De forma equitativa, los cargos ejercidos se distribuyen entre diputación local, regiduría, sindicatura y presidencia municipal, cada uno con un 25 % de las menciones entre quienes respondieron esta pregunta. Esta diversidad de cargos municipales refleja que las mujeres panistas han logrado posicionarse en niveles de gestión pública local, donde su incidencia directa con las comunidades puede ser relevante. Sin embargo, la ausencia de experiencias en cargos legislativos federales o estatales de mayor jerarquía política, como diputaciones federales o senadurías,

revela techos de cristal persistentes que obstaculizan su ascenso dentro de las estructuras de poder más amplias.

El dato más relevante no es únicamente la baja participación numérica, sino la amplia omisión: 25 militantes (86.21 %) no marcaron haber ejercido algún cargo de elección popular. Este silencio estadístico puede responder tanto a la falta de oportunidades reales como a una posible subvaloración de su trayectoria institucional. Dado que muchas mujeres desempeñan funciones informales o de acompañamiento político que no se reconocen plenamente dentro de la estructura partidaria, es necesario ampliar la mirada para visibilizar y formalizar otros tipos de liderazgos que operan desde lo comunitario o desde los márgenes institucionales.

Estas cifras refuerzan la urgencia de articular mecanismos de acceso progresivo para que más militantes panistas en Tabasco transiten de la militancia a la representación pública. Ello requiere no solo ajustes normativos, sino también procesos de fortalecimiento institucional con enfoque de género y pertinencia territorial, que garanticen continuidad política, financiamiento justo y acompañamiento estratégico para sus liderazgos. Apostar por esta ruta no solo fortalecerá al PAN, sino que contribuirá a una democracia más representativa e incluyente en la entidad.

Pregunta 6

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	22.22%	2
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	44.44%	4
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	11.11%	1
Otra	22.22%	2
	Respuestas	**9**
	Omisiones	**20**

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

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



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

El análisis de los datos revela que de las 29 mujeres militantes participantes, únicamente 9 declararon haber desempeñado alguna función dentro del sector público, lo que representa apenas el 31.03 % del total. Este dato muestra una baja inserción formal de las militantes panistas en estructuras gubernamentales, lo cual podría estar vinculado a dinámicas de exclusión institucional, acceso limitado a redes de oportunidad laboral o a una subvaloración sistemática de sus capacidades para cargos ejecutivos dentro de la administración pública, especialmente en el ámbito estatal.

De las respuestas recabadas, destaca que el mayor porcentaje de participación se concentra en el ámbito municipal, donde cuatro mujeres (44.44 %) han ejercido como funcionarias. Esta tendencia refuerza la hipótesis de que la base territorial representa la puerta de entrada más accesible para muchas militantes al servicio público, probablemente por la cercanía con su comunidad, redes locales y menor complejidad burocrática. No obstante, la concentración de trayectorias en niveles locales también puede estar vinculada a mecanismos de segmentación institucional que dificultan el ascenso de perfiles femeninos a posiciones estatales o federales.

Además, un 22.22 % de las respuestas se asociaron a experiencias como secretarias de Estado federal y otra proporción similar en el rubro “Otra”, lo que sugiere la existencia de trayectorias diversificadas que no se encuadran en las categorías formales convencionales. Esto podría incluir experiencias técnicas, cargos honorarios, direcciones intermedias o asesorías, roles frecuentemente invisibilizados en las estructuras partidistas tradicionales. También se observa una mención aislada (11.11 %) a la Presidencia del DIF, lo cual reafirma cómo ciertas áreas del sector público —especialmente las vinculadas al cuidado— siguen siendo los espacios donde la presencia de mujeres se “naturaliza”, perpetuando estereotipos de género.

Resulta también preocupante que categorías como “Secretaría de Gobierno Estatal” y “Secretaría de Gobierno Municipal” hayan registrado 0 % de participación, lo que refleja una nula inserción de las militantes panistas en cargos de alta conducción política institucional. Esto abre una línea crítica sobre la falta de representatividad femenina en áreas de toma de decisiones estratégicas y gubernamentalmente influyentes. Por tanto, se hace indispensable que el partido diseñe e impulse mecanismos de profesionalización y promoción hacia estos niveles, garantizando que las capacidades y trayectorias de sus militantes se traduzcan en liderazgos institucionales concretos.

Pregunta 7

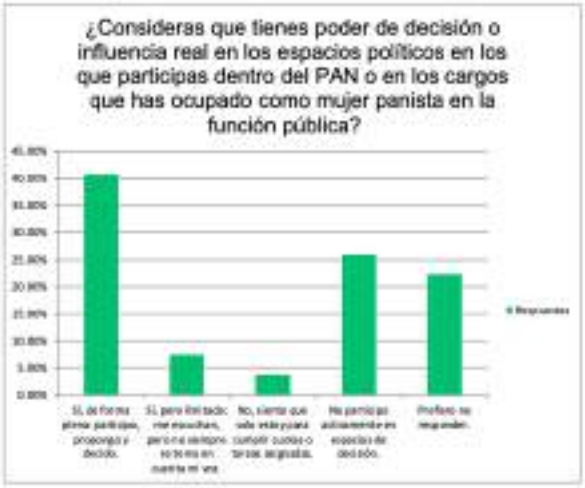
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Tabla 9: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	40.74%	11
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	7.41%	2
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	3.70%	1
No participo activamente en espacios de decisión.	25.93%	7
Prefiero no responder.	22.22%	6
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

Desde la perspectiva de las militantes que participaron en este estudio, el 40.74 % se reconoce como actoras con una participación plena en los espacios de decisión, donde proponen, inciden y toman decisiones. Este dato es alentador, ya que representa un núcleo importante de mujeres que se perciben con poder real dentro del PAN o en sus trayectorias institucionales. Sin embargo, es necesario observar con cautela esta percepción: la autovaloración de su agencia no necesariamente se traduce en un entorno libre de resistencias estructurales, sino más bien en una capacidad de negociación dentro de contextos organizacionales complejos que pueden variar significativamente por nivel, territorio o tipo de cargo.

Por otra parte, un 25.93 % de las militantes indicó que no participa activamente en espacios de decisión, lo cual es indicativo de que una proporción significativa de mujeres panistas permanece al margen de los círculos de influencia institucional, ya sea por falta de oportunidades, restricciones internas del partido o ausencia de mecanismos de acceso efectivos. A esto se suma un 22.22 % que prefirió no responder, lo cual podría asociarse a reservas estratégicas, desconfianza en el entorno o percepciones de riesgo al manifestar su opinión sobre estructuras de poder político. Este silencio estadístico también es una forma de expresión política que merece ser atendida con sensibilidad institucional.

En un nivel intermedio, un 7.41 % expresó que su participación se da de manera limitada, siendo escuchadas pero sin que su voz tenga el peso suficiente para influir en la toma de decisiones. Esta percepción remite a una participación simbólica o testimonial, donde la inclusión de mujeres puede estar supeditada a prácticas verticales o clientelares, limitando su autonomía política. Adicionalmente, un 3.70 % mencionó sentirse incluida únicamente para cumplir cuotas o tareas asignadas, lo que confirma la persistencia de un modelo instrumental de género dentro del PAN, donde la presencia de mujeres no siempre está vinculada a su potencial de liderazgo, sino a criterios meramente normativos o utilitarios.

El conjunto de estas respuestas permite afirmar que, si bien existe un sector de militantes que ejerce influencia efectiva, la estructura organizacional aún presenta rezagos que obstaculizan una participación equitativa. Las diferencias en la percepción del poder político vivido por las mujeres revelan que el acceso a la toma de decisiones sigue siendo desigual, fragmentado y en algunos casos simbólico. Por ello, resulta indispensable fortalecer las condiciones institucionales que permitan ampliar esta capacidad de agencia, fomentando un entorno político basado en la corresponsabilidad, la transparencia en los procesos de selección y una cultura organizacional que valore el liderazgo femenino no como cuota, sino como componente estratégico de transformación.

Pregunta 8

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

El análisis cualitativo de las respuestas a la pregunta sobre los factores que han facilitado o limitado la capacidad de tomar decisiones dentro del PAN en Tabasco revela un espectro amplio de experiencias, marcado por tensiones estructurales, dinámicas de poder y contextos personales. Entre los facilitadores, destaca el reconocimiento institucional, como lo expresa una de las participantes al mencionar que "el ser miembro activo de A.N." le ha abierto oportunidades de decisión. Asimismo, se subraya la importancia de la presencia y cercanía de liderazgos nacionales, como en el caso de las visitas de la presidenta Kathia Bolio y la secretaria Selene Pool, que fueron interpretadas como un impulso concreto a la participación activa.

Por otro lado, muchas militantes describen barreras estructurales que restringen su agencia política. Una de las observaciones recurrentes es la existencia de círculos cerrados de decisión dominados por figuras históricas o recurrentes del partido, como cuando se señala que “solo las mismas personas del partido son las que deciden sin tomarnos en cuenta”. Esto apunta a una cultura de liderazgo centralizado que limita la renovación, la diversidad de voces y la toma de decisiones compartida, lo cual afecta especialmente a las mujeres que buscan abrirse paso en entornos políticos tradicionalmente masculinizados.

Las condiciones socioeconómicas también emergen como un eje limitante significativo. La escasez de recursos, los costos de participación y la lejanía geográfica de los municipios respecto a los centros de decisión son factores que complejizan el involucramiento efectivo. Esto se expresa en frases como "la economía, la escasez de recursos" y "lo retirado de mi municipio", las cuales reflejan cómo el entorno estructural incide directamente en la posibilidad de ejercer liderazgo. A ello se suma la falta de conocimiento sobre los marcos normativos del partido, lo que obstaculiza el ejercicio informado de los derechos internos de participación.

Algunas respuestas apuntan hacia oportunidades de mejora en la cultura organizacional del partido. El llamado a construir un PAN más incluyente y receptivo a las voces de mujeres mayores, así como el reconocimiento de que las relaciones interpersonales pueden ser un motor o freno en la toma de decisiones, invitan a repensar las dinámicas internas con enfoque de género y generación. La diversidad de trayectorias y roles asumidos por las militantes, ya sea como propuestas de liderazgo, simples militantes o integrantes con cargos, demuestra que la experiencia de toma de decisiones no es homogénea, sino que está profundamente atravesada por condiciones personales, institucionales y simbólicas.

Pregunta 9

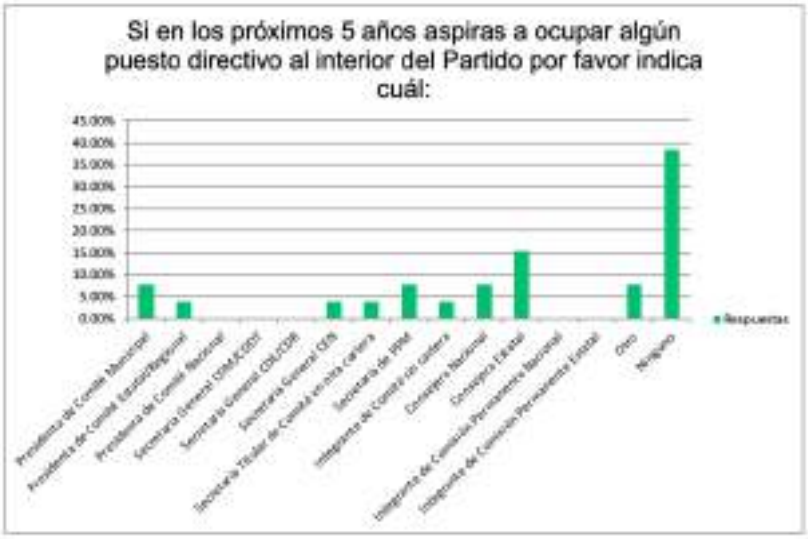
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	7.69%	2
Presidenta de Comité Estatal/Regional	3.85%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General COM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	3.85%	1
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	3.85%	1
Secretaria de PPM	7.69%	2
Integrante de Comité sin cartera	3.85%	1
Consejera Nacional	7.69%	2
Consejera Estatal	15.38%	4
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	0.00%	0
Otro	7.69%	2
Ninguno	38.46%	10
	Respuestas	**26**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis de los datos relacionados con las aspiraciones a puestos directivos dentro del PAN revela que el 38.46 % de las militantes participantes no tiene contemplado ocupar algún cargo de liderazgo en los próximos cinco años. Este hallazgo es relevante, ya que podría estar relacionado con factores estructurales como la falta de oportunidades reales de crecimiento, percepciones de estancamiento dentro del partido o, incluso, barreras personales vinculadas al contexto político local, la conciliación de responsabilidades o experiencias previas de exclusión. El porcentaje elevado también podría reflejar una necesidad institucional de fortalecer estrategias motivacionales y de acompañamiento a mujeres con trayectoria para que visualicen un camino viable hacia posiciones de liderazgo.

Por otra parte, se observa que el cargo de Consejera Estatal fue el más mencionado entre quienes sí expresaron aspiraciones directivas, con un 15.38 % de las respuestas. Esta preferencia puede interpretarse como un interés de incidir desde órganos colegiados con capacidad de decisión, sin necesariamente exponerse al alto desgaste político que pueden implicar otras posiciones. A la par, cargos como Presidenta de Comité Municipal, Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM) y Consejera Nacional compartieron porcentajes similares (7.69 %), lo que evidencia un interés en puestos que articulan el trabajo territorial, la incidencia interna y la representación de agendas específicas.

La categoría “Otro” alcanzó también un 7.69 % de las respuestas, lo que sugiere la existencia de aspiraciones diversas que no están formalmente contempladas en la estructura tradicional del partido. Este dato apunta a una posible necesidad de rediseñar o flexibilizar las rutas de participación política, así como de reconocer nuevas formas de liderazgo femenino que no necesariamente se ajustan a los cargos convencionales. En este mismo sentido, cargos como Presidenta de Comité Estatal/Regional o Secretarías con carteras específicas aparecieron con porcentajes menores, pero constantes, lo que refuerza la idea de una pluralidad de trayectorias y expectativas.

Este panorama mixto, donde conviven la aspiración con la renuncia anticipada al liderazgo, pone en evidencia la urgencia de generar mecanismos efectivos de acompañamiento político para las mujeres panistas. No se trata únicamente de abrir espacios, sino de fortalecer las condiciones para que las militantes visualicen su potencial en posiciones de poder, accedan a redes de apoyo institucionales, y encuentren rutas claras para profesionalizar su participación. El fortalecimiento del liderazgo femenino no puede ser espontáneo: debe construirse con estrategias deliberadas que reconozcan la diversidad de trayectorias, contextos y vocaciones dentro del partido.

Pregunta 10

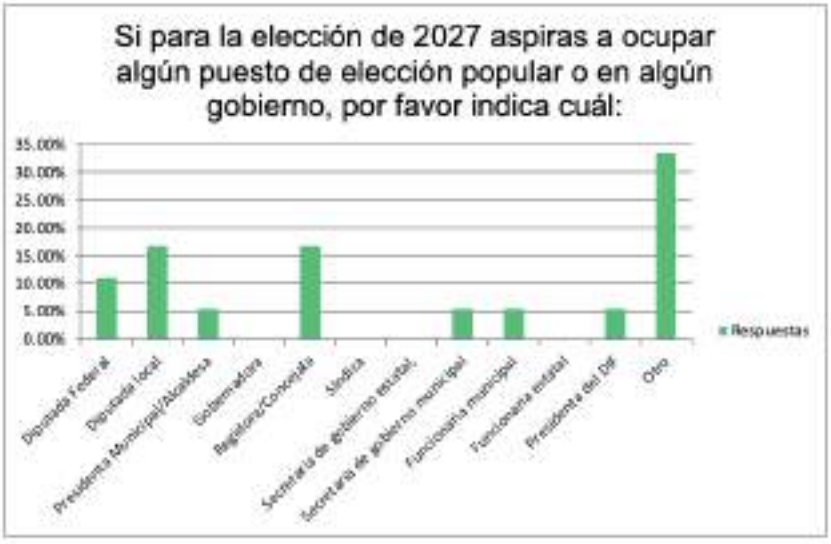
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	11.11%	2
Diputada local	16.67%	3
Presidenta Municipal/Alcaldesa	5.56%	1
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	16.67%	3
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	5.56%	1
Funcionaria municipal	5.56%	1
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	5.56%	1
Otro	33.33%	6
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**11**

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

Las categorías con mayor preferencia fueron “Regidora/Concejala” y “Diputada local”, ambas con un 16.67 % de las respuestas, lo cual evidencia una fuerte orientación hacia cargos de representación en el ámbito municipal y legislativo estatal. Este patrón sugiere que muchas de las mujeres panistas visualizan sus trayectorias de participación política en escenarios donde el contacto directo con la ciudadanía y el trabajo territorial son centrales, lo cual podría estar vinculado a experiencias previas o al reconocimiento de la viabilidad electoral en dichos espacios.

Un dato significativo es que el 33.33 % de las respuestas se ubicaron en la categoría “Otro”, lo que indica una amplia gama de aspiraciones no contempladas en las opciones convencionales. Esta tendencia revela una posible tensión entre las estructuras formales de participación política y las nuevas formas de liderazgo femenino que se están gestando desde lo local o desde figuras técnicas de gobierno. Este segmento amerita una exploración cualitativa más profunda, ya que podría apuntar a liderazgos emergentes que no necesariamente buscan replicar los esquemas tradicionales de poder político, sino que proponen enfoques alternativos de incidencia desde lo comunitario, lo institucional o lo sectorial.

En términos de participación ejecutiva, cargos como “Presidenta municipal” y “Presidenta del DIF” fueron seleccionados por el 5.56 % de las militantes respectivamente, lo cual refleja un interés moderado por ejercer funciones de gobierno con responsabilidad directa en políticas públicas. Esta tendencia, aunque minoritaria frente al resto de categorías, subraya la importancia de fortalecer las rutas de profesionalización, formación y acompañamiento para mujeres con vocación ejecutiva, especialmente en territorios donde el acceso a estos espacios ha sido históricamente restringido o condicionado por prácticas partidistas tradicionales.

La ausencia total de aspiraciones al cargo de gobernadora y a las secretarías estatales plantea interrogantes relevantes sobre las barreras estructurales y simbólicas que enfrentan las mujeres panistas en su acceso a los más altos niveles de gobierno. Esto puede deberse tanto a la percepción de baja posibilidad real de competir en estos ámbitos, como a la falta de referentes visibles en sus entornos inmediatos. Esta situación refuerza la urgencia de promover liderazgos femeninos en niveles estratégicos, diversificar los referentes institucionales de poder y habilitar condiciones políticas y formativas que permitan a más mujeres visualizarse con legitimidad y respaldo en cargos de alta responsabilidad pública.

Pregunta 11

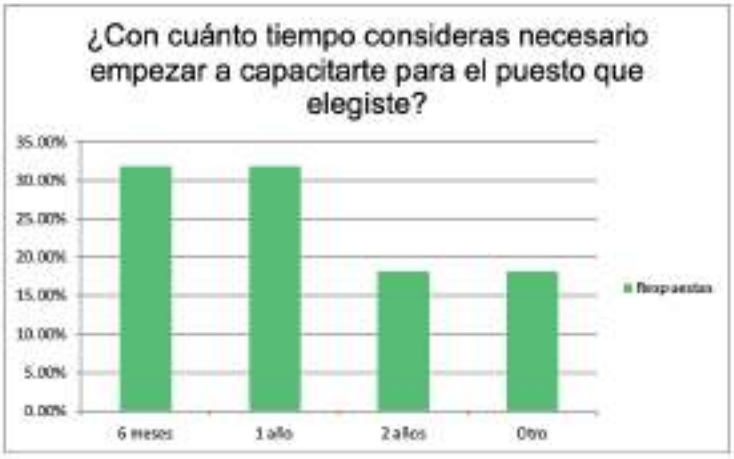
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
6 meses	31.82%	7
1 año	31.82%	7
2 años	18.18%	4
Otro	18.18%	4
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**7**

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

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



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

El 31.82% señaló que seis meses son suficientes para prepararse, misma proporción que optó por un año como el periodo adecuado. Esta coincidencia sugiere dos perfiles de planeación: uno más inmediato y otro con enfoque de mediano plazo, ambos centrados en la eficacia de la preparación para asumir responsabilidades políticas o administrativas.

Por otra parte, el 18.18% de las participantes considera que el proceso de capacitación debe comenzar con dos años de antelación. Este grupo podría estar conformado por mujeres que reconocen la complejidad del cargo al que aspiran o que valoran una preparación más integral y escalonada. Esta preferencia puede implicar una visión a largo plazo del liderazgo político, donde la adquisición progresiva de habilidades y conocimientos se considera clave para ejercer con solidez.

Un grupo adicional del 18.18% eligió la opción “otro”, lo cual abre la posibilidad a planteamientos alternativos, como la capacitación continua, intensiva o adaptada al contexto electoral. Este dato podría interpretarse como una demanda de modelos más flexibles, híbridos o personalizados, que respondan tanto a la dinámica interna del partido como a la realidad de los territorios donde se ejerce el liderazgo. Resulta relevante explorar a qué se refiere específicamente este segmento para robustecer las estrategias de formación.

La distribución de respuestas revela una conciencia generalizada sobre la importancia del tiempo como variable crítica en la formación política. La planificación con al menos medio año o más de anticipación indica que las mujeres panistas que participaron en el estudio visualizan la capacitación no como un recurso de emergencia, sino como un proceso anticipado que requiere estructura, acompañamiento y proyección. Este dato refuerza la necesidad de diseñar rutas formativas progresivas, con herramientas didácticas, acompañamiento y medición de resultados desde etapas previas al proceso electoral.

Pregunta 12

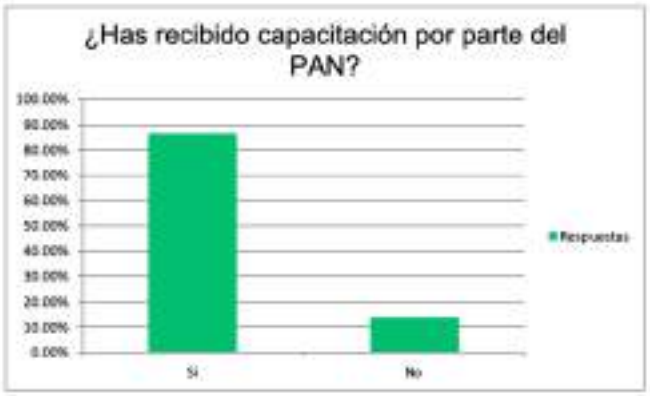
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	86.21%	25
No	13.79%	4
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de los datos proporcionados por las militantes participantes permite observar que una amplia mayoría, equivalente al 86.21%, ha recibido algún tipo de capacitación por parte del Partido Acción Nacional. Esta tendencia refleja un esfuerzo institucional relevante por dotar a las mujeres panistas de herramientas formativas que fortalezcan su desarrollo político y su desempeño en funciones de liderazgo, gestión pública o participación electoral. Tal proporción sugiere que los canales de formación ya establecidos se encuentran activos y tienen cierto alcance territorial y organizacional.

Por otro lado, el 13.79% de las militantes que participaron en el estudio declararon no haber recibido capacitación, lo que indica una oportunidad de mejora en la cobertura y accesibilidad de los programas formativos del partido. Es importante considerar si esta falta de acceso responde a barreras estructurales —como la falta de información, limitaciones de horario, ubicación geográfica o incompatibilidad de formatos— que obstaculizan la incorporación plena de todas las mujeres a los procesos de formación interna.

La nula presencia de omisiones en esta pregunta también representa un indicador positivo: las participantes se sienten en capacidad de reconocer y declarar su experiencia formativa con claridad. Esta disposición sugiere que la pregunta conecta directamente con sus trayectorias dentro del partido y permite una lectura confiable sobre el alcance real de las estrategias de capacitación política. Además, confirma que existe una memoria institucional activa en torno a los procesos educativos internos.

Dada la proporción significativa de mujeres que sí han sido capacitadas, se recomienda realizar un análisis cualitativo adicional que permita evaluar la calidad, pertinencia temática y enfoque pedagógico de dichas capacitaciones. No basta con una alta cobertura: es necesario que los contenidos estén alineados con los desafíos que enfrentan las militantes en sus territorios, y que contemplen enfoques de género, liderazgo transformador y habilidades para la incidencia política. Esto permitirá consolidar una cultura formativa robusta, que sirva como base para una mayor participación efectiva y con poder de decisión.

Pregunta 13

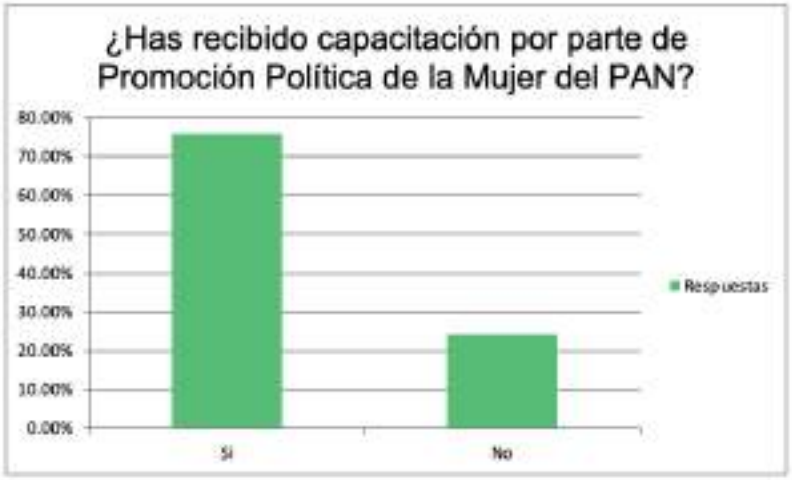
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	75.86%	22
No	24.14%	7
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Una proporción significativa de las militantes que participaron en el estudio manifestó haber recibido formación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN. El 75.86 % de las respuestas afirmativas evidencia una presencia institucional activa en materia de capacitación, lo cual representa una base relevante para consolidar liderazgos femeninos informados, articulados y con herramientas para incidir políticamente dentro y fuera del partido.

Este resultado también permite inferir que la estrategia de formación dirigida a mujeres panistas ha logrado cierto nivel de institucionalización, lo cual puede traducirse en una estructura que facilita el acceso al conocimiento político, normativo y organizativo. No obstante, la sola asistencia no garantiza la apropiación crítica ni la aplicación práctica de los contenidos, por lo que se recomienda complementar los módulos tradicionales con metodologías vivenciales, análisis situacional local y acompañamiento estratégico a mediano plazo.

Por otro lado, el 24.14 % de las militantes participantes indicó no haber recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer. Este dato revela un área de oportunidad sustantiva, pues cerca de una cuarta parte de las participantes permanece al margen de estos procesos formativos. Esta brecha podría estar relacionada con factores como falta de difusión, barreras territoriales, horarios incompatibles o una percepción limitada sobre la utilidad de dichas actividades, lo cual amerita un rediseño con enfoque inclusivo y flexible.

El reto, por tanto, no sólo radica en ampliar la cobertura, sino en asegurar que todas las militantes —independientemente de su trayectoria previa, ubicación o nivel de participación actual— tengan acceso efectivo a una oferta formativa pertinente, innovadora y transformadora. En este sentido, es clave fortalecer la articulación entre Promoción Política de la Mujer y las dirigencias estatales y municipales, con el fin de posicionar la capacitación como una herramienta estratégica de empoderamiento real y sostenible.

Pregunta 14

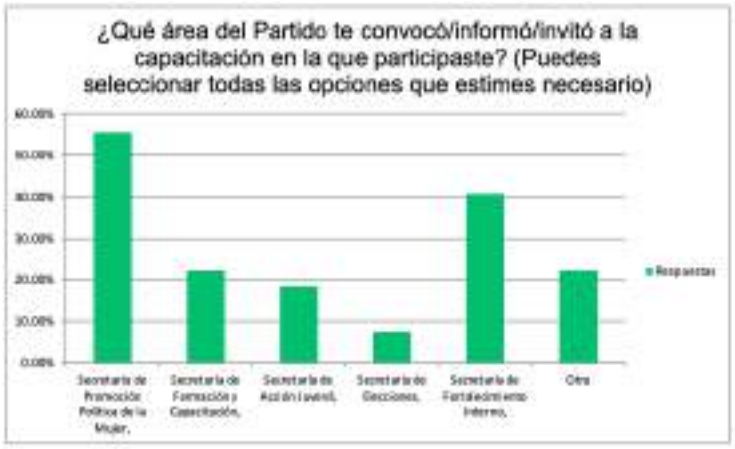
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer.	55.56%	15
Secretaría de Formación y Capacitación.	22.22%	6
Secretaría de Acción Juvenil.	18.52%	5
Secretaría de Elecciones.	7.41%	2
Secretaría de Fortalecimiento Interno.	40.74%	11
Otra	22.22%	6
	Respuestas	27
	Omisiones	2

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

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



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

El análisis revela una participación multifactorial de las áreas internas del PAN en los procesos de formación política dirigidos a mujeres militantes. Las respuestas indican que la **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)** es el órgano que ha tenido mayor incidencia, con el 55.56% de las menciones, posicionándose como la instancia con mayor alcance y convocatoria en estos espacios de formación. Esta tendencia reafirma su rol articulador dentro de la estructura partidista para impulsar la participación política de las mujeres desde una perspectiva de género.

En un segundo plano, pero con un peso significativo, se encuentra la **Secretaría de Fortalecimiento Interno**, con un 40.74% de participación. Esto sugiere que las actividades de formación no se han limitado exclusivamente a las áreas de género, sino que también han sido acompañadas por instancias orientadas al fortalecimiento estructural y organizacional del partido. La **Secretaría de Formación y Capacitación** también aparece con una incidencia del 22.22%, lo que indica un esfuerzo transversal por parte de distintas áreas institucionales para brindar herramientas formativas, aunque con menor protagonismo.

Llama la atención que otras secretarías como **Acción Juvenil** (18.52%) y **Elecciones** (7.41%) tuvieron una participación más limitada, lo que puede interpretarse como un área de oportunidad para fortalecer el enfoque de género y liderazgo femenino desde edades tempranas o en procesos electorales. Asimismo, un 22.22% de las participantes mencionaron haber sido convocadas por áreas distintas a las enlistadas, lo cual podría reflejar experiencias de capacitación gestionadas desde niveles locales o a través de redes informales dentro del partido.

La diversidad de áreas mencionadas por las militantes que participaron en el estudio evidencia una necesidad de mayor articulación intersecretarial para consolidar una

política de formación integral, continua y con enfoque de género. Fortalecer las sinergias entre estas instancias permitiría optimizar la planeación, difusión y seguimiento de las actividades formativas, incrementando así su cobertura, pertinencia y sostenibilidad. Además, ampliar los canales de convocatoria fortalecería la inclusión y participación de liderazgos emergentes en todos los niveles del partido.

Pregunta 15

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
CEN	22.22%	6
CDE	70.37%	19
CDM	40.74%	11
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

Con un 70.37% de las respuestas, esta instancia aparece como la principal promotora de las actividades de capacitación, lo cual sugiere una fuerte

descentralización operativa y un rol estratégico del nivel estatal en la política de profesionalización de las mujeres dentro del partido.

El segundo lugar lo ocupa el Comité Directivo Municipal (CDM), con un 40.74% de menciones, lo cual indica una presencia relevante de los órganos locales en la difusión e impulso de estos espacios formativos. Este dato abre una oportunidad significativa para fortalecer la colaboración entre las estructuras municipales y estatales del PAN, a fin de generar sinergias territoriales que mejoren el alcance, continuidad y pertinencia de las capacitaciones políticas con perspectiva de género.

Por otra parte, la participación del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) como entidad convocante se reporta únicamente en el 22.22% de los casos. Esta cifra revela una baja incidencia del nivel nacional en el contacto directo con las militantes para efectos de convocatoria, lo cual podría interpretarse como una delegación de funciones al nivel subnacional, o bien como una posible área de oportunidad para reforzar el posicionamiento institucional del CEN en el acompañamiento y diseño de rutas formativas estratégicas a lo largo del país.

En conjunto, la distribución porcentual evidencia una estructura de capacitación mayoritariamente gestionada desde los niveles estatales y municipales del partido, lo cual plantea importantes implicaciones para la planeación descentralizada de programas de liderazgo, formación política, prevención de la violencia y promoción del empoderamiento femenino. Este panorama exige no solo coordinación interinstitucional, sino también mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación, particularmente si se busca garantizar equidad territorial, estándares formativos comunes y una articulación más robusta con la agenda nacional de Promoción Política de la Mujer del PAN.

Pregunta 16

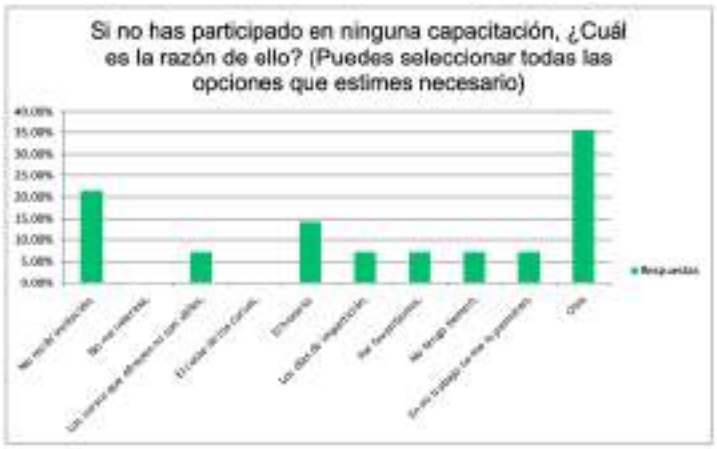
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Tabla 17: Resultados de Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

Opciones de Respuestas	Respuestas	
No recibí invitación.	21.43%	3
No me interesa.	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles.	7.14%	1
El costo de los cursos.	0.00%	0
El horario.	14.29%	2
Los días de impartición.	7.14%	1
Por favoritismos.	7.14%	1
No tengo tiempo.	7.14%	1
En mi trabajo no me lo permiten.	7.14%	1
Otra	35.71%	5
	Respuestas	14
	Omisiones	15

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 opción “otra”, con un 35.71% (5 respuestas), concentra el mayor número de menciones, lo cual sugiere la existencia de barreras diversas no contempladas explícitamente en el cuestionario, tales como responsabilidades de cuidado, lejanía geográfica, falta de información clara o temas de discriminación indirecta. Este resultado abre la necesidad de profundizar en estas causas mediante mecanismos cualitativos que permitan capturar su complejidad.

Un segundo grupo relevante corresponde a aquellas mujeres que declararon no haber recibido invitación, con un 21.43% de los casos. Este dato evidencia una falla en los mecanismos de difusión y convocatoria, lo cual constituye un punto crítico si se considera que el acceso oportuno a la información es condición básica para la participación activa. Esto podría estar relacionado con la falta de actualización en bases de datos, uso limitado de canales digitales, o prácticas institucionales poco incluyentes hacia nuevas afiliadas o liderazgos emergentes.

También se identifican otras causas con menor peso individual pero que, en conjunto, revelan tensiones entre las dinámicas laborales, los tiempos disponibles y la oferta institucional. Entre ellas destacan los horarios (14.29%), los días de impartición, la percepción de favoritismos, la falta de tiempo personal o restricciones laborales, cada una con el 7.14%. La diversidad de estos factores pone en evidencia la necesidad de flexibilizar los formatos, horarios y modalidades de capacitación, así como de asegurar que las convocatorias lleguen con equidad a todas las mujeres panistas, independientemente de su rol, trayectoria o ubicación.

Resulta estratégico que la Promoción Política de la Mujer del PAN y las demás secretarías involucradas realicen un rediseño profundo de sus políticas de inclusión

formativa, integrando metodologías accesibles, materiales adaptados y una estrategia de comunicación multicanal. Además, conviene implementar diagnósticos de barreras de acceso desde un enfoque interseccional, que considere la realidad de las militantes jóvenes, indígenas, rurales o con doble jornada, para garantizar que todas tengan la posibilidad real de profesionalizarse políticamente y fortalecer sus capacidades de liderazgo.

Pregunta 17

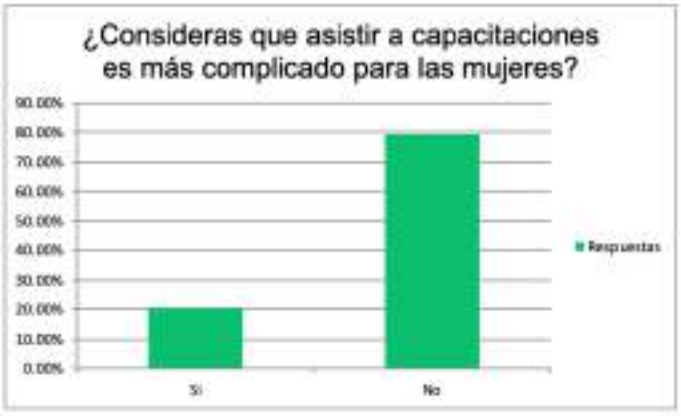
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	20.69%	6
No	79.31%	23
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El 79.31% respondió que no considera que existan obstáculos particulares para que las mujeres acudan a procesos formativos, lo cual representa un avance relevante en términos de percepción de igualdad de condiciones en la militancia local. Esta cifra puede estar asociada al fortalecimiento institucional de espacios mixtos y al

paulatino reconocimiento del derecho a la formación política en condiciones de paridad.

Sin embargo, el 20.69% de las respuestas afirmativas no puede ni debe ser subestimado. En el contexto tabasqueño, donde persisten brechas importantes en cuanto a infraestructura, seguridad pública y responsabilidades domésticas no redistribuidas, es probable que estas militantes estén evidenciando realidades específicas vinculadas a sus entornos socioterritoriales. Las dificultades de transporte, las distancias entre comunidades, la falta de espacios seguros o las cargas de cuidado son elementos que siguen afectando de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente en zonas rurales o con baja conectividad institucional.

El hecho de que una de cada cinco mujeres manifieste que capacitarse es más complicado para ellas también puede ser reflejo de una estructura partidista que aún no logra descentralizar del todo su oferta formativa, lo que podría limitar la participación activa de liderazgos emergentes en municipios con menor presencia orgánica. La ausencia de estrategias adaptadas a la vida cotidiana de las militantes —como modalidades híbridas, horarios flexibles o apoyo para conciliación familiar— puede estar incidiendo en estas percepciones, a pesar de los avances formales en materia de igualdad política.

Con base en estos hallazgos, es prioritario impulsar una línea de acción diferenciada que atienda la diversidad territorial y social de las militantes panistas en Tabasco. El diseño de rutas de formación con perspectiva de género debe incluir diagnósticos localizados, inversión en conectividad digital, articulación con redes comunitarias de apoyo y una agenda de sensibilización hacia las dirigencias locales para visibilizar y desactivar las barreras que aún enfrentan muchas mujeres para acceder plenamente a su derecho a formarse políticamente. Este enfoque no solo fortalece el liderazgo femenino, sino también amplía la base democrática del partido en el estado.

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?

Los testimonios recabados ante esta pregunta abierta permiten identificar con claridad diversas condiciones estructurales y socioculturales que obstaculizan la participación de las mujeres panistas en actividades de formación política en Tabasco. La mayoría de las respuestas se concentran en limitaciones vinculadas al ámbito laboral y doméstico, lo cual visibiliza una carga desigual de responsabilidades que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres. Señalamientos como “el trabajo”, “falta de tiempo por el trabajo” y “labores del hogar” expresan de forma directa cómo la jornada laboral y el trabajo no remunerado impactan la posibilidad de asistir a espacios de capacitación.

Otro elemento recurrente en las respuestas es la mención a la “poca participación”, lo cual puede interpretarse como una consecuencia de barreras acumuladas, pero también como un síntoma de desconexión institucional o falta de incentivos desde las estructuras partidistas. Además, una de las participantes puntualizó la cuestión de la “igual de género”, aludiendo posiblemente a la persistencia de estereotipos o a una cultura organizacional que no siempre ha priorizado la equidad en los espacios formativos.

El aspecto territorial también emerge como una variable limitante, sobre todo en contextos rurales o periféricos del estado. La mención específica a “la distancia y no contar con transporte” refleja los desafíos logísticos que enfrentan muchas militantes, lo cual exige diseñar estrategias de capacitación con enfoque territorial y accesibilidad garantizada, ya sea a través de esquemas virtuales, itinerantes o con apoyos para la movilidad.

Cabe destacar que una de las respuestas afirma explícitamente que para ella no ha representado dificultad asistir a capacitaciones. Esta afirmación abre la puerta para analizar las condiciones facilitadoras que podrían replicarse: quizás flexibilidad horaria, autonomía personal, respaldo institucional o familiar, entre otros factores. La heterogeneidad en las condiciones de las militantes debe asumirse como eje central en la planeación de las capacitaciones, para que estas sean verdaderamente inclusivas y con perspectiva de género interseccional.

Pregunta 19

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

De las 29 participantes, 13 compartieron experiencias, mientras que 16 optaron por no responder, lo que podría indicar una falta de experiencia directa, desinterés o incluso barreras subjetivas para verbalizar sus vivencias en torno a la capacitación política.

Entre las barreras más frecuentes se encuentra la distancia geográfica con respecto a los centros de formación, lo cual fue señalado tanto por quienes residen lejos de la capital como por aquellas que mencionan vivir en municipios con menor infraestructura partidista. Esta limitación territorial ha implicado una menor participación, y aunque algunas militantes señalaron que recibieron apoyo del partido para sortear esa distancia, su presencia constante en las capacitaciones se ha visto comprometida, afectando su integración política.

El tiempo también emerge como un recurso escaso y determinante. La falta de disponibilidad horaria, atribuida tanto a compromisos laborales como a responsabilidades de cuidado no remunerado, fue mencionada por varias participantes. Además, otras condiciones estructurales como la ausencia de respaldo por parte de la dirigencia estatal o el desinterés institucional en fortalecer

capacidades internas fueron señaladas como obstáculos que, más allá de lo individual, reflejan una estructura partidista que aún no prioriza suficientemente la formación de cuadros femeninos con visión de largo plazo.

Aunque algunas militantes afirmaron no haber tenido obstáculos significativos, aludiendo a su disciplina, liderazgo o motivación personal, esto también visibiliza que el acceso a la capacitación muchas veces depende de un esfuerzo individual y no de una estructura institucionalizada que garantice condiciones equitativas para todas. Las menciones sobre la falta de espacios específicos para mujeres, el manejo inadecuado de horarios o incluso experiencias personales como la claustrofobia, permiten comprender que el diseño de los programas de formación aún no responde integralmente a la diversidad de realidades que atraviesan las militantes panistas en Tabasco.

Pregunta 20

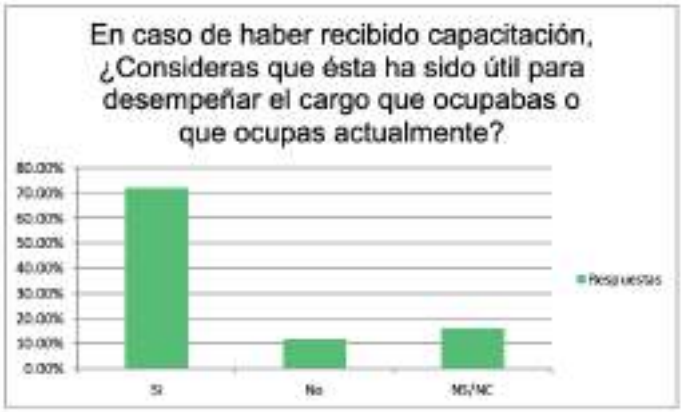
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	72.00%	18
No	12.00%	3
NS/NC	16.00%	4
	Respuestas	**25**
	Omisiones	**4**

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

Un sólido 72 % de las participantes considera que la formación política y técnica ofrecida ha sido eficaz para desempeñar el cargo que ocupaban o actualmente ocupan. Este hallazgo revela que, cuando los procesos de formación están bien diseñados y orientados a las realidades institucionales y comunitarias, generan un impacto directo en el fortalecimiento de las competencias políticas de las mujeres panistas en Tabasco.

El 12 % de las participantes respondió que la capacitación no ha sido útil, lo que plantea la necesidad de una revisión cualitativa de los contenidos, metodologías o pertinencia de las sesiones que se les brindaron. Esta proporción minoritaria puede estar vinculada a factores como una inadecuada adaptación a los contextos locales, falta de acompañamiento postformativo o una brecha entre los aprendizajes adquiridos y las funciones prácticas dentro de las estructuras partidistas o de gobierno.

Otro punto relevante es el 16 % de mujeres que respondieron “No sabe / No contestó”. Este segmento puede interpretarse como una oportunidad estratégica para reforzar procesos de evaluación participativa que ayuden a visibilizar los beneficios concretos de la capacitación. También es indicativo de posibles vacíos comunicativos o de seguimiento institucional, por lo que se recomienda fortalecer los mecanismos de retroalimentación y sistematización de experiencias entre las participantes.

Este panorama cobra especial relevancia en un estado como Tabasco, donde los liderazgos femeninos enfrentan múltiples retos estructurales derivados de la centralización de decisiones, la desigualdad territorial y las resistencias a la participación política plena de las mujeres. Por tanto, asegurar la utilidad tangible de las capacitaciones no solo mejora el desempeño individual de cada militante,

sino que fortalece las redes de liderazgo local y contribuye al posicionamiento estratégico del PAN en contextos de alta competencia política.

Pregunta 21

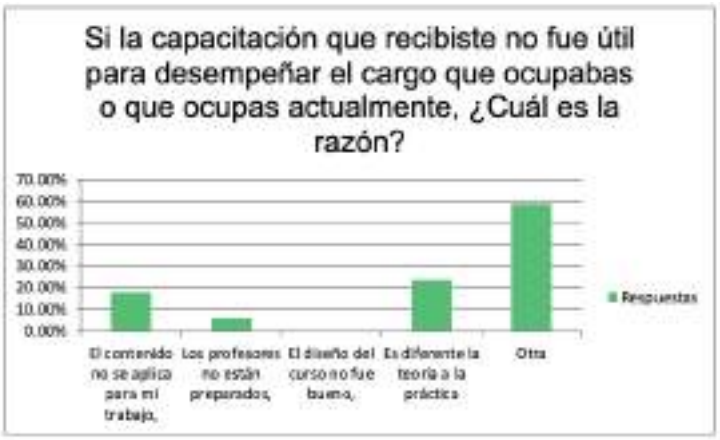
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

Tabla 20: Resultados de Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo.	17.65%	3
Los profesores no están preparados.	5.88%	1
El diseño del curso no fue bueno.	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	23.53%	4
Otra	58.82%	10
	Respuestas	**17**
	Omisiones	**12**

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

Gráfica 17: Resultados de Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?



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

El análisis de las respuestas de las militantes panistas en Tabasco ante la pregunta sobre por qué las capacitaciones recibidas no fueron útiles para el ejercicio de sus cargos revela una diversidad de factores estructurales y pedagógicos que inciden directamente en la efectividad de los programas formativos. La opción más seleccionada fue “otra”, con un 58.82 % de las respuestas, lo cual sugiere que

existen causas subyacentes no contempladas en las categorías predeterminadas, probablemente vinculadas a contextos específicos de implementación, estilos de liderazgo local, u omisiones en la adecuación territorial de los contenidos.

Un 23.53 % de las mujeres participantes identificaron como problemática la desconexión entre la teoría ofrecida y las condiciones prácticas de desempeño. Este dato apunta hacia una necesidad urgente de replantear los enfoques metodológicos de las capacitaciones, transitando de modelos verticales y generalistas hacia esquemas más experienciales, situados y contextualizados. El desfase entre contenidos normativos y realidades operativas en los municipios rurales o semiurbanos de Tabasco puede estar provocando una percepción de inutilidad incluso en capacitaciones con alto valor técnico.

Por otro lado, un 17.65 % de las militantes señaló que el contenido no se aplica directamente a sus responsabilidades. Este dato visibiliza una desconexión entre el diseño curricular y las funciones reales que ejercen las mujeres dentro de la estructura partidista, muchas veces en cargos comunitarios, comités municipales o espacios de representación informal. La planificación de capacitaciones debería entonces considerar con mayor rigor el tipo de funciones que desempeñan las militantes en cada nivel, evitando replicar una lógica homogénea que invisibiliza las diferencias de contexto y experiencia política.

Es importante destacar que ninguna de las participantes indicó que el diseño del curso haya sido “malo”, lo que permite inferir que la calidad estructural no fue el principal obstáculo. No obstante, una minoría (5.88 %) sí percibió falta de preparación en las personas facilitadoras, lo que refuerza la necesidad de invertir en la profesionalización del cuerpo docente y formador del partido, asegurando que quienes imparten talleres no solo cuenten con credenciales técnicas, sino también con sensibilidad política, perspectiva de género y habilidades pedagógicas para potenciar el liderazgo femenino desde una lógica horizontal y transformadora.

Pregunta 22

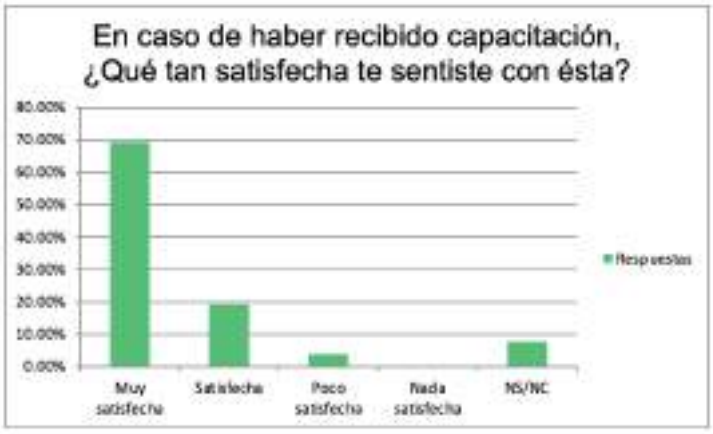
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	69.23%	18
Satisfecha	19.23%	5
Poco satisfecha	3.85%	1
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	7.69%	2
	Respuestas	26
	Omisiones	3

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

Se identifica una valoración predominantemente positiva respecto a la utilidad percibida de estos espacios formativos. Un 69.23 % de las militantes participantes se manifestó “muy satisfecha” y un 19.23 % “satisfecha”, lo cual configura una mayoría clara —casi el 89 %— que valora positivamente los procesos de formación política vividos. Este dato no solo valida la pertinencia de los contenidos impartidos, sino que también habla de una experiencia formativa congruente con sus expectativas y necesidades.

Esta percepción favorable puede estar vinculada con el creciente interés en profesionalizar el liderazgo femenino dentro del PAN en Tabasco, donde los contextos de participación política suelen ser desafiantes por la persistencia de estructuras tradicionales. Las respuestas indican que, cuando las capacitaciones están bien orientadas, estas se convierten en un catalizador para el fortalecimiento de sus trayectorias políticas. Cabe señalar que no hubo registros de mujeres que se manifestaran “nada satisfechas”, lo cual sugiere que, si bien pueden existir áreas de mejora, el piso básico de calidad ya está establecido.

Resulta relevante, sin embargo, observar la existencia de un 3.85 % que expresó estar “poco satisfecha” y un 7.69 % que optó por no saber o no contestar. Aunque numéricamente marginales, estas proporciones deben considerarse como focos de atención para indagar si hay barreras metodológicas, temáticas o logísticas que limiten el aprovechamiento pleno de las capacitaciones en ciertos perfiles, territorios o momentos del desarrollo político. Incorporar mecanismos de retroalimentación directa podría aportar insumos valiosos para ajustar las dinámicas formativas.

En el contexto tabasqueño, donde las brechas de género se cruzan con rezagos estructurales en ciertas regiones, el dato de alta satisfacción no debe interpretarse como una meta alcanzada, sino como una oportunidad para consolidar procesos

pedagógicos que respondan a las complejidades territoriales y sociales de las militantes panistas. En este sentido, un siguiente paso estratégico sería explorar de forma cualitativa qué aspectos concretos —temas, formatos, duración, acompañamiento— están generando mayor impacto positivo, para replicarlos y profundizarlos en futuras ediciones.

Pregunta 23

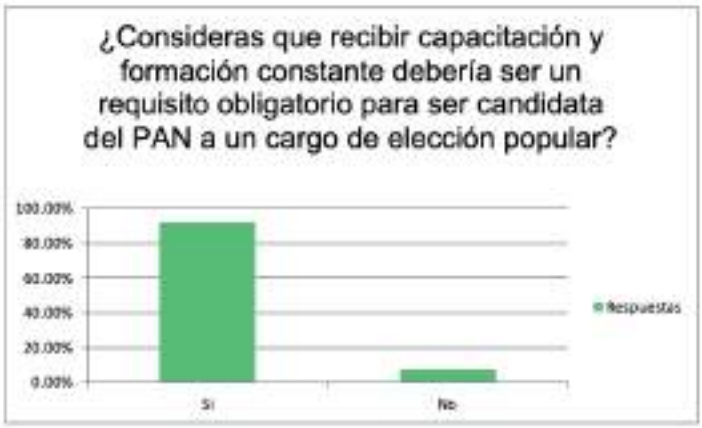
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

Tabla 22: Resultados de ¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	92.31%	24
No	7.69%	2
	Respuestas	**26**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El 92.31% considera que la capacitación y la formación constante deberían ser un requisito obligatorio para quienes aspiran a una candidatura del PAN a un cargo de elección popular. Esta alta proporción

da cuenta de una conciencia colectiva sobre la relevancia de contar con herramientas formativas sólidas para ejercer el liderazgo político con responsabilidad, eficacia y visión estratégica.

Desde una perspectiva contextualizada, este resultado se alinea con una creciente exigencia dentro del partido y de la sociedad tabasqueña hacia perfiles políticos más preparados, especialmente en contextos donde las mujeres enfrentan desafíos estructurales para acceder a espacios de representación. La formación continua es percibida como un mecanismo que permite a las mujeres fortalecer su voz, afinar sus competencias y consolidar trayectorias que respondan a las necesidades reales de sus comunidades.

Este amplio consenso entre las militantes también habla del reconocimiento de la capacitación no solo como un elemento técnico, sino como un acto político transformador. Las mujeres panistas de Tabasco no solo buscan ocupar cargos, sino ejercerlos con solvencia, legitimidad y conocimiento. Esta mirada estratégica posiciona a la formación como una condición habilitadora del liderazgo, particularmente en un estado donde la cultura política ha sido históricamente masculinizada.

El 7.69% de respuestas negativas, aunque minoritario, podría reflejar resistencias puntuales o una posible percepción de que la experiencia o el compromiso partidista deben pesar más que los requisitos formales. No obstante, la abrumadora mayoría muestra una tendencia clara hacia la profesionalización del quehacer político, abriendo paso a una narrativa interna que dignifica la preparación como parte integral de la construcción de liderazgos femeninos eficaces y transformadores.

Pregunta 24

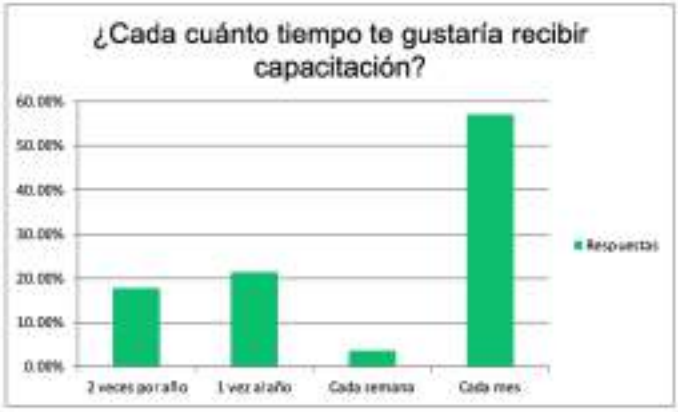
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
2 veces por año	17.86%	5
1 vez al año	21.43%	6
Cada semana	3.57%	1
Cada mes	57.14%	16
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El 57.14 % expresó que preferiría recibir capacitación de manera mensual, mientras que un 21.43 % indicó que una vez al año sería suficiente. Este patrón refleja una expectativa clara de que los espacios formativos sean frecuentes, estructurados y accesibles, alineándose con un entorno político cada vez más exigente que demanda actualización constante de habilidades, conocimientos y estrategias de participación.

La demanda mensual evidencia un impulso por profesionalizar su quehacer político, lo cual puede interpretarse como una respuesta estratégica frente a los desafíos del contexto local, como la brecha de género en el acceso a cargos de toma de decisiones o las tensiones que enfrentan las mujeres panistas en un entorno aún marcado por prácticas patriarcales dentro y fuera del partido. Además, el hecho de que sólo el 3.57 % haya optado por recibir capacitación semanal sugiere que, si bien hay disposición para aprender, también existen límites operativos relacionados con la disponibilidad de tiempo, los cuidados y otras responsabilidades que suelen asumir las mujeres militantes.

El 17.86 % que prefiere una capacitación dos veces al año y el 21.43 % que opta por una vez al año, permiten identificar un grupo que, aunque reconoce la importancia del fortalecimiento formativo, podría enfrentar restricciones estructurales como falta de recursos, condiciones laborales precarias o escaso acompañamiento institucional. Estos perfiles requieren estrategias diferenciadas que combinen formación asincrónica, mecanismos de apoyo logístico y reconocimiento institucional para reducir barreras de participación.

Desde una perspectiva de planificación política, estos datos resultan clave para diseñar una agenda de capacitación con enfoque de género, adaptable en su frecuencia y modalidades, que permita impulsar el liderazgo femenino en Tabasco. Apostar por capacitaciones mensuales implica asumir el compromiso de generar contenidos de alta calidad, pertinentes al contexto local, y canalizarlos a través de

formatos accesibles —presenciales, virtuales o híbridos— que fortalezcan el empoderamiento de las mujeres panistas en sus territorios.

Pregunta 25

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

Un primer grupo de respuestas pone énfasis en **la necesidad de ser escuchadas, tomadas en cuenta e integradas en la toma de decisiones**, reflejando una demanda legítima por reconocimiento y representatividad dentro de los espacios de capacitación. Frases como “ser escuchadas”, “que nos tomen en cuenta” o “que se tome en cuenta la voz de todas” no solo evidencian un deseo de participación activa, sino también una crítica a la invisibilización sistemática que muchas mujeres experimentan en sus contextos partidistas.

Otro eje relevante identificado en los aportes de las militantes tiene que ver con **las condiciones logísticas y de territorialidad** que afectan su participación. Se mencionan factores como la necesidad de transporte al lugar de la capacitación, así como llevar las actividades a comunidades lejanas o fuera de las zonas urbanas centrales. Estas observaciones son especialmente relevantes en el contexto territorial de Tabasco, donde la dispersión geográfica y los desafíos de conectividad son barreras reales para el acceso. Asimismo, se reitera la importancia de combinar modalidades presenciales y virtuales para ampliar la cobertura y reducir desigualdades.

En un tercer bloque de respuestas, las militantes plantean incentivos relacionados con **la mejora del contenido, la calidad organizativa y el reconocimiento institucional de las capacitaciones**. Se menciona la necesidad de que los contenidos sean correctos y abiertos, que haya diplomas, metodologías dinámicas, y presencia de dirigencias municipales serias y ordenadas. Estas respuestas expresan una preocupación por la profesionalización de los procesos formativos y su vinculación con trayectorias políticas más sólidas. También se enfatiza la importancia de contar con “grupos y estrategias fijas”, lo cual podría traducirse en políticas de formación más estructuradas y continuas.

Por último, se reconocen las propuestas enfocadas en **igualdad sustantiva y reconocimiento interseccional**, como lo expresa la participante que denuncia la discriminación por ser de zona indígena. Este testimonio pone sobre la mesa la necesidad de diseñar incentivos que no solo faciliten el acceso, sino que garanticen entornos libres de discriminación y con perspectiva intercultural. Las respuestas aquí analizadas reafirman que los incentivos más eficaces no son exclusivamente materiales o logísticos, sino aquellos que transforman las estructuras de poder, fomentan la inclusión y reconocen la pluralidad de voces dentro del PAN.

Pregunta 26

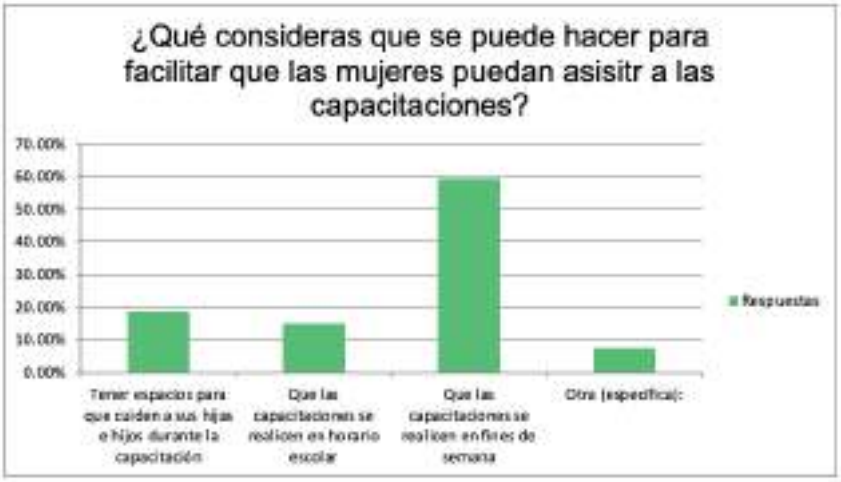
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuidan a sus hijas e hijos durante la capacitación	18.52%	5
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	14.81%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	59.26%	16
Otra (especifica):	7.41%	2
	Respuestas	27
	Omisiones	2

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

El análisis revela con claridad que existen condiciones estructurales y de organización que representan barreras tangibles para que las mujeres panistas accedan de manera plena y efectiva a los procesos de formación política. La opción mayoritaria con el 59.26% de las respuestas sugiere que la realización de capacitaciones durante los fines de semana es vista como una solución viable y deseable. Esta preferencia responde a las cargas de trabajo, responsabilidades domésticas y horarios escolares que muchas militantes enfrentan entre semana, lo cual evidencia la necesidad de estructurar una oferta formativa sensible a las dinámicas cotidianas de las mujeres.

Además, un 18.52% de las militantes participantes señalaron la importancia de contar con espacios donde se brinde cuidado a hijas e hijos durante las sesiones de capacitación. Esta respuesta refleja una realidad aún persistente en Tabasco y otras entidades del país: la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado y las responsabilidades de cuidado recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que limita su disponibilidad para participar activamente en espacios políticos. La incorporación de servicios de cuidado en la planeación logística de las capacitaciones representaría un acto concreto de corresponsabilidad institucional con perspectiva de género.

Otra proporción significativa (14.81%) consideró que realizar las capacitaciones en horario escolar sería una estrategia efectiva. Esta propuesta apunta a la búsqueda de compatibilidad entre el calendario académico y la disponibilidad horaria de las militantes, lo que permitiría maximizar la asistencia sin interferir con las tareas de cuidado. Este dato sugiere que, más allá del día específico, es indispensable ajustar los horarios en función del tiempo real disponible para las mujeres, lo cual requiere un diagnóstico más profundo de los flujos diarios de sus actividades.

La opción "otra", aunque minoritaria (7.41%), puede contener propuestas innovadoras que no están incluidas en las categorías predeterminadas y que merecen ser recuperadas cualitativamente. Este dato también invita a abrir canales de consulta directa para que las propias militantes propongan mecanismos más adaptados a su realidad. En conjunto, los hallazgos refuerzan la importancia de que la formación política no sólo contemple contenidos y metodologías pertinentes, sino también condiciones materiales, logísticas y culturales que garanticen el acceso efectivo y equitativo de las mujeres militantes del PAN en Tabasco.

Pregunta 27

¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula.	81.48%	22
A distancia con videos y cuaderno de trabajo.	11.11%	3
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea.	0.00%	0
Mentoría	3.70%	1
NS/NC	3.70%	1
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El 81.48% de las respuestas se concentraron en la opción de clases presenciales en aula, lo que evidencia una demanda clara por entornos formativos con interacción directa, acompañamiento docente y dinámicas grupales. Este resultado se alinea con un contexto regional donde, a pesar del crecimiento de plataformas digitales, persiste una fuerte valorización de lo tangible, lo relacional y lo comunitario en los procesos de aprendizaje.

En segundo lugar, aunque a gran distancia del primero, se sitúa la opción de capacitación a distancia mediante videos y cuadernos de trabajo, con el 11.11% de las preferencias. Esta modalidad, aunque con baja demanda relativa, sugiere un posible nicho de mejora y expansión para quienes enfrentan restricciones de movilidad o tiempos reducidos para asistir a sesiones presenciales. Sin embargo, es claro que su implementación deberá acompañarse de metodologías activas y tutorías que contrarresten la sensación de aislamiento o falta de seguimiento que muchas mujeres pueden experimentar en esquemas virtuales.

Resulta revelador que ninguna de las militantes optara por la modalidad autodidacta con guías de estudio, lo que pone en evidencia la baja efectividad percibida de este tipo de formatos en contextos de formación política. Esto puede vincularse tanto con la limitada infraestructura digital como con una preferencia cultural por procesos acompañados, que promuevan el diálogo, la mentoría y el intercambio horizontal de saberes. La figura de la mentoría directa también fue poco seleccionada (3.70%), lo cual podría reflejar la necesidad de fortalecer esta estrategia mediante mecanismos institucionalizados que legitimen y profesionalicen el acompañamiento entre liderazgos femeninos dentro del PAN.

Este escenario sugiere que, en el diseño de las estrategias de formación política en Tabasco, será fundamental priorizar espacios presenciales, adaptados territorialmente, que potencien la participación activa y el desarrollo de habilidades en comunidad. Las preferencias manifestadas reafirman la importancia de la interacción cara a cara como herramienta no sólo formativa, sino también de

empoderamiento político, sobre todo en contextos donde la red de apoyo entre mujeres sigue siendo clave para impulsar su participación efectiva en los espacios de toma de decisiones.

Pregunta 28

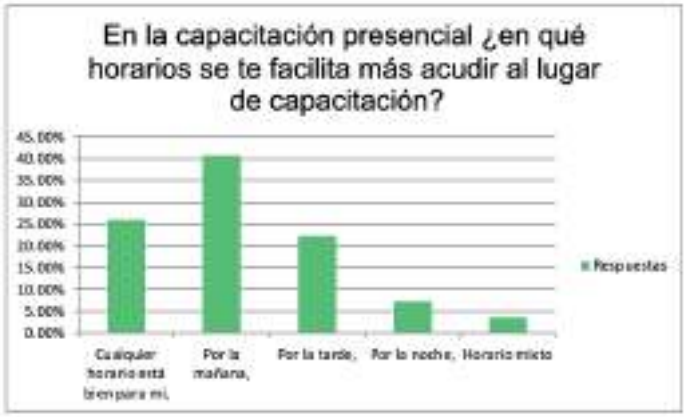
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mí,	25.93%	7
Por la mañana,	40.74%	11
Por la tarde,	22.22%	6
Por la noche,	7.41%	2
Horario mixto	3.70%	1
	Respuestas	**27**
	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

El 40.74 % de las militantes participantes señalaron que el horario matutino es el más adecuado para asistir a capacitaciones presenciales, lo que indica que para muchas mujeres panistas en Tabasco, las actividades de formación encajan mejor en la dinámica de sus primeras horas del día.

Un grupo importante, el 25.93 %, expresó flexibilidad total respecto al horario, señalando que cualquier momento les resulta adecuado. Este segmento representa

una oportunidad para implementar sesiones presenciales en horarios diversos, sabiendo que una parte significativa de las participantes podría adaptarse a diferentes agendas, lo cual es útil para planificaciones escalonadas o itinerantes.

La tarde también aparece como una alternativa viable, con el 22.22 % de las respuestas. Aunque menos preferido que la mañana, este horario podría complementar una oferta mixta para ampliar la cobertura. Por otro lado, los horarios nocturnos y mixtos obtuvieron menor aceptación, con apenas 7.41 % y 3.70 % respectivamente, lo cual puede estar relacionado con responsabilidades familiares, limitaciones de movilidad o percepción de inseguridad en horarios nocturnos.

En síntesis, los resultados orientan hacia una programación de capacitaciones presenciales centrada principalmente en el turno matutino, sin descartar bloques vespertinos para diversificar la oferta. Esta información es clave para alinear la agenda formativa con los ritmos de vida de las militantes, promoviendo mayor participación y asistencia sostenida.

Pregunta 29

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Entre semana	18.52%	5
Fin de semana	77.78%	21
Horario mixto	3.70%	1
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

Gráfica 24: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?



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

El 77.78 % de las militantes participantes identificó estos días como los más viables para acudir a espacios formativos, lo que se traduce en 21 respuestas afirmativas dentro de una muestra de 27 respuestas válidas. Esta preferencia responde a la lógica de que muchas mujeres enfrentan cargas laborales, domésticas o de cuidado durante la semana, lo cual limita su disponibilidad entre lunes y viernes.

El porcentaje que optó por los días entre semana representa apenas el 18.52 %, lo que implica que sólo cinco mujeres señalaron este periodo como adecuado para acudir a las capacitaciones. Este dato resalta la importancia de contemplar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres militantes del PAN en sus rutinas cotidianas, particularmente en el caso de quienes no cuentan con redes de apoyo para el cuidado o para reorganizar sus actividades laborales. Por tanto, ofertar capacitaciones entre semana sin ajustes sensibles a esta realidad puede excluir a una mayoría significativa de potenciales liderazgos.

El grupo que optó por un horario mixto —es decir, combinando días entre semana y fines de semana— representa el 3.70 % de las respuestas, lo que sugiere una preferencia minoritaria pero no irrelevante. Este hallazgo podría considerarse para diseñar módulos flexibles, con contenidos asincrónicos o híbridos que faciliten la incorporación de distintos perfiles de militantes. Aunque pequeño, este porcentaje sugiere la necesidad de avanzar hacia esquemas más personalizados o que al menos contemplen diversidad de accesos.

Este análisis permite evidenciar una demanda clara por parte de las mujeres panistas de Tabasco: generar entornos formativos que respeten sus tiempos y cargas de cuidado. Las capacitaciones presenciales que se lleven a cabo durante

los fines de semana podrían contribuir a garantizar una mayor participación, reducir el abandono formativo y, sobre todo, construir procesos de liderazgo femenino más sostenibles dentro del partido. Diseñar agendas sensibles al tiempo disponible de las militantes no es un gesto logístico menor, sino una estrategia clave de inclusión.

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?

Al revisar los aportes de las militantes participantes, destaca una clara preocupación por fortalecer su formación en temas fundamentales para el ejercicio del liderazgo político, tanto en cargos actuales como en aspiraciones futuras hacia 2027. Se observa una tendencia recurrente hacia contenidos que vinculan la formación ciudadana y los derechos políticos, así como el dominio de herramientas técnicas necesarias para la incidencia pública. Varias respuestas señalan como prioritario abordar los derechos y deberes de militancia, la participación comunitaria, el voto informado y el uso estratégico de herramientas digitales, lo que sugiere una necesidad integral de empoderamiento desde la base y en entornos digitales.

Otro bloque de respuestas subraya la urgencia de profesionalizarse en temas electorales, jurídicos y de gestión pública. Las militantes que participaron en este diagnóstico plantean con claridad la necesidad de formación en estrategias electorales, normas internas del partido (estatutos, reglamentos), gestión de recursos y políticas públicas, así como habilidades prácticas como oratoria, debate e incluso marketing político. Este conjunto de temas refleja una búsqueda de preparación técnica, estratégica y discursiva para asumir responsabilidades de forma sólida y competitiva.

Resulta significativo también que algunas respuestas hagan énfasis en enfoques humanistas y de transformación desde el liderazgo con perspectiva de género. Se mencionan con fuerza las campañas políticas desde una visión ética, las relaciones humanas, la solidaridad y el bien común, en sintonía con una apuesta formativa que no solo busca resultados electorales, sino transformación social con rostro femenino. El llamado a la inclusión de las mujeres en la narrativa del partido y en sus decisiones políticas aparece como un eje transversal en varias respuestas.

Por último, aunque en menor medida, también emergen temas relacionados con la mística partidista y la identidad panista, lo cual indica que las militantes participantes reconocen como urgente retomar el sentido ético, doctrinario y comunitario del PAN como parte de la formación política. Esta dimensión ideológica, sumada a las habilidades técnicas, propone una capacitación integral que combine convicción, conocimiento y práctica política transformadora. Las propuestas reflejan una alta conciencia crítica sobre el contexto actual del partido y las condiciones estructurales que inciden en el desarrollo del liderazgo de las mujeres panistas en Tabasco.

Pregunta 31

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

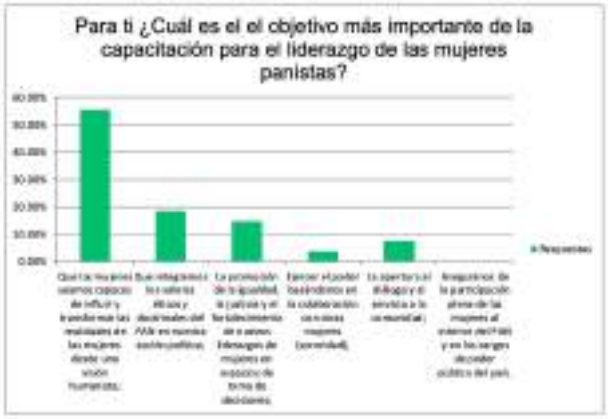
Tabla 28: Resultados de Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	55.56%	15
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	18.52%	5
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	14.81%	4
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	3.70%	1
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	7.41%	2
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	0.00%	0
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

Una lectura cuidadosa de los datos presentados permite identificar que una mayoría significativa de las militantes participantes en el estudio en Tabasco considera que el objetivo central de la capacitación debe orientarse a que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades sociales desde una visión humanista. Esta opción concentra el 55.56% de las respuestas (15 menciones), lo que sugiere una fuerte aspiración por impulsar liderazgos con enfoque transformador, ético y centrado en el bienestar colectivo, por encima de intereses meramente técnicos o funcionales.

En segundo lugar, con un 18.52% (5 respuestas), se posiciona la importancia de integrar los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política. Este dato refleja el interés de una parte de las militantes por reforzar la identidad partidaria como sustento del liderazgo femenino, lo cual puede interpretarse como una búsqueda de coherencia ideológica en la práctica política y de formación.

La promoción de la igualdad y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en espacios de decisión aparece en tercer lugar, con un 14.81% (4 respuestas). Aunque esta cifra es menor que las anteriores, no deja de ser relevante, pues señala una necesidad concreta de avanzar hacia la equidad sustantiva en el ejercicio del poder y el acceso a cargos estratégicos, lo cual se alinea con las metas de paridad e inclusión en el partido.

Llama la atención que objetivos como ejercer el poder en colaboración con otras mujeres (sororidad), la apertura al diálogo con la comunidad o asegurar la participación plena de las mujeres en cargos públicos tienen una representación mínima o nula. Esto podría estar indicando que, si bien son aspectos valorados, no se perciben como prioritarios en la fase inicial de construcción del liderazgo, lo que sugiere la necesidad de visibilizar su relevancia en los procesos de formación política.

Pregunta 32

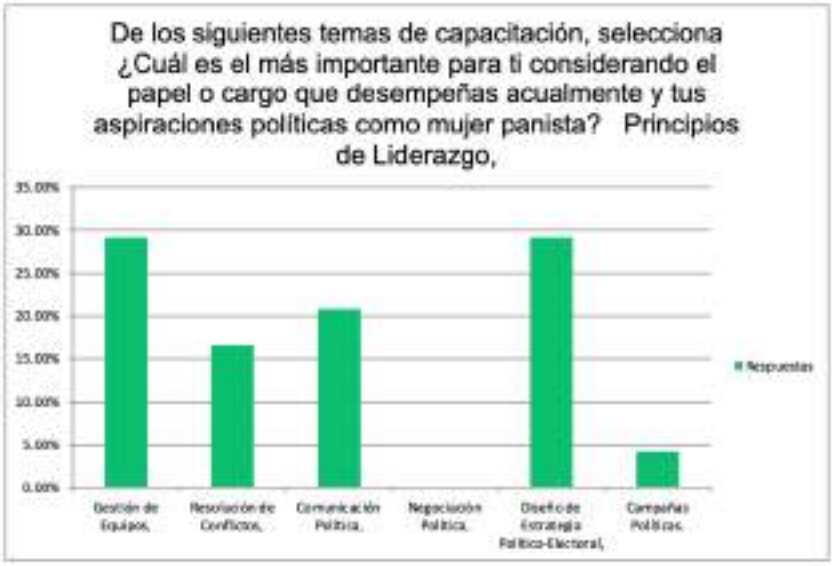
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Tabla 29: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	29.17%	7
Resolución de Conflictos,	16.67%	4
Comunicación Política,	20.83%	5
Negociación Política,	0.00%	0
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	29.17%	7
Campañas Políticas.	4.17%	1
	Respuestas	**24**
	Omisiones	**5**

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

A partir de los datos analizados, se observa que dos de los temas con mayor relevancia para las militantes panistas participantes en Tabasco son “Gestión de Equipos” y “Diseño de Estrategia Político-Electoral”, ambos con un 29.17% de las preferencias, lo cual evidencia una clara orientación hacia el fortalecimiento de habilidades organizativas y estratégicas. Este énfasis sugiere que las participantes no solo buscan capacitarse para ejercer liderazgos técnicos, sino que también desean incidir en la toma de decisiones y en la planificación de acciones de alto impacto político y electoral.

En una segunda línea de importancia aparece “Comunicación Política” con el 20.83%, una preferencia que apunta a la necesidad de consolidar herramientas discursivas, narrativas y mediáticas que les permitan posicionar su liderazgo, articular propuestas, y generar cercanía con sus comunidades. Este dato permite inferir que las mujeres panistas están conscientes de que el ejercicio del liderazgo político requiere no solo de competencias internas de organización, sino también de capacidades de comunicación estratégica en contextos competitivos y polarizados.

Por su parte, “Resolución de Conflictos” se sitúa en cuarto lugar con el 16.67%, lo que revela que, si bien es un componente valioso para la gobernanza interna y la construcción de consensos, no constituye la prioridad inmediata para la mayoría de las participantes. Sorprende también que “Negociación Política” no haya sido seleccionada por ninguna de las participantes, lo cual podría reflejar una subvaloración del rol que juega esta competencia en los procesos políticos, o bien

una necesidad no reconocida que podría atenderse mediante procesos de sensibilización o formación base en temas de negociación con perspectiva de género.

El tema de “Campañas Políticas” con apenas el 4.17% de selección, podría interpretarse como una manifestación de que muchas de las mujeres participantes aún no se visualizan en procesos electorales de corto plazo, o bien que priorizan primero el fortalecimiento de habilidades estructurales antes que las operativas. Este conjunto de hallazgos refuerza la necesidad de implementar programas de formación que equilibren las competencias organizativas, estratégicas y comunicativas, para acompañar de manera integral las trayectorias políticas de las mujeres panistas en Tabasco.

Pregunta 33

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	33.33%	9
Liderazgo	25.93%	7
Empatía estratégica	3.70%	1
Resiliencia política	7.41%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	0.00%	0
Compromiso con la igualdad de género	25.93%	7
Sensibilidad ética	3.70%	1
Fortaleza y determinación	0.00%	0
Sororidad	0.00%	0
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

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



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

Se observa una preferencia destacada por el empoderamiento, opción elegida por el 33.33 % de las militantes que participaron en el estudio. Esta respuesta revela una orientación clara hacia el fortalecimiento de la autonomía y la seguridad en sí mismas como condiciones fundamentales para ejercer un liderazgo efectivo dentro de Acción Nacional.

Con un peso equivalente del 25.93 %, las categorías de liderazgo y compromiso con la igualdad de género se posicionan como prioridades compartidas. Esto sugiere que las participantes no sólo buscan desarrollar capacidades directivas, sino también anclar su liderazgo en principios de equidad, implicando una conciencia crítica respecto a las desigualdades estructurales y una voluntad de transformarlas desde sus espacios de acción política.

En niveles inferiores de selección, la resiliencia política obtuvo el 7.41 %, mientras que la empatía estratégica y la sensibilidad ética alcanzaron un 3.70 % cada una. Aunque con menor porcentaje, estas actitudes aportan matices importantes para un liderazgo transformador: la resiliencia como capacidad para sostener la lucha en contextos adversos, y la empatía y la ética como ejes relacionales indispensables para construir redes colaborativas y liderazgos con sentido humano.

Por otra parte, actitudes como la sororidad, la adaptabilidad y la fortaleza/determinación no fueron seleccionadas por ninguna de las participantes. Este resultado podría interpretarse como una subestimación de competencias colectivas o adaptativas en favor de habilidades individuales más visibles o tangibles. Esto abre una oportunidad estratégica para revalorizar el papel de las

redes entre mujeres y de las competencias situacionales en los programas de formación, con miras a una visión más integral del liderazgo panista.

Pregunta 34

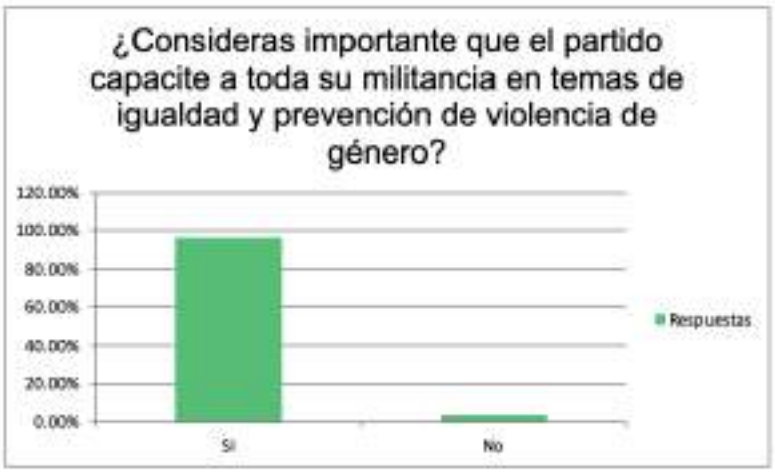
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
SI	96.30%	26
No	3.70%	1
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**2**

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

Con un abrumador 96.3 % de las respuestas a favor, la mayoría de las mujeres panistas en Tabasco manifestaron su acuerdo sobre la urgencia de capacitar en temas de igualdad y prevención de violencia, dejando únicamente un 3.7 % de disenso. Esta orientación evidencia una conciencia colectiva respecto a la

necesidad de erradicar prácticas desiguales dentro del ámbito político y promover una cultura organizacional con perspectiva de género.

Este resultado posiciona la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia como elementos no negociables en la formación política de la militancia panista. La consistencia del dato —26 de 27 respuestas afirmativas— sugiere no solo una sensibilidad creciente entre las mujeres del partido, sino también una demanda clara hacia las dirigencias para institucionalizar estas temáticas dentro de los planes de formación. El consenso obtenido convierte esta prioridad en una directriz estratégica para el diseño de políticas internas y mecanismos de formación permanente.

A su vez, este patrón de respuesta puede interpretarse como una interpelación directa al PAN estatal en Tabasco para garantizar procesos de capacitación obligatorios, transversales y diferenciados que no sólo informen, sino que transformen prácticas. El respaldo casi unánime podría aprovecharse como punto de partida para impulsar una agenda formativa sólida que incluya protocolos, rutas de atención y herramientas para la prevención de la violencia política en razón de género, además de marcos conceptuales sobre igualdad.

Este hallazgo también permite proyectar acciones afirmativas orientadas a incluir a toda la militancia —no sólo a las mujeres— en procesos formativos que cuestionen y deconstruyan dinámicas patriarcales en la política. La alta aprobación a este enfoque sugiere que cualquier estrategia partidaria que omita estos contenidos quedaría desfasada frente a las expectativas y exigencias de sus propias bases femeninas. Desde una perspectiva organizacional, este resultado refuerza la necesidad de articular programas de formación interna desde un enfoque de derechos humanos y justicia de género.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

A partir de los testimonios recabados, se observa un respaldo contundente por parte de las militantes que participaron en el estudio hacia la necesidad de que el partido capacite de forma transversal en igualdad de género y prevención de violencias. Las justificaciones expresadas muestran un nivel de conciencia amplio sobre las condiciones estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito político y en la vida cotidiana. Muchas de ellas argumentan que esta formación debe permear toda la militancia, sin distinciones, ya que la igualdad no es un tema exclusivo de las mujeres, sino una responsabilidad compartida.

Las participantes también subrayan que esta capacitación es urgente debido al contexto de violencia creciente que enfrentan las mujeres en México. Se mencionan explícitamente situaciones como el acoso, la discriminación, los feminicidios y la falta de reconocimiento al trabajo político femenino, lo cual posiciona la formación como una herramienta de prevención, pero también como un espacio de

empoderamiento. Varias voces destacan la necesidad de estar informadas para poder identificar, denunciar y transformar prácticas normalizadas que perpetúan la desigualdad en el entorno partidista.

Una parte de las respuestas también revela un enfoque humanista y ético que reconoce el valor de la dignidad humana por encima de diferencias de género. Aparecen frases que apelan a los valores, a la necesidad de construir comunidad y al fortalecimiento de la empatía entre mujeres y hombres. Este enfoque sugiere que las militantes participantes no solo buscan que se cumpla una obligación normativa, sino que el proceso de formación en género sea parte de una cultura política renovada, más incluyente, equitativa y corresponsable.

Algunas opiniones llaman a incorporar estas capacitaciones como parte del desarrollo integral de las y los militantes activos, con el fin de elevar la calidad del liderazgo panista en Tabasco. Desde esta perspectiva, conocer y aplicar la perspectiva de género no solo es una exigencia ética, sino también una herramienta de gobernanza que mejora la toma de decisiones, amplía la participación sustantiva de las mujeres y fortalece la legitimidad del partido en sus estructuras internas y en el espacio público. La propuesta es clara: avanzar hacia una formación estratégica, continua y con enfoque transformador.

Pregunta 36

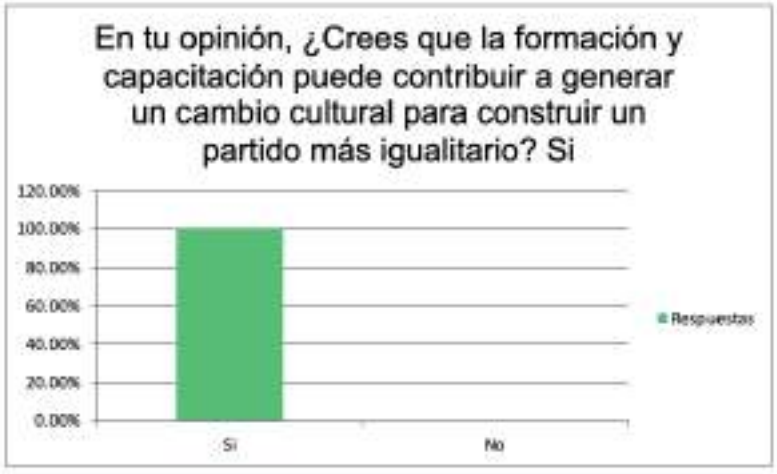
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	100.00%	26
No	0.00%	0
	Respuestas	**26**
	Omisiones	**3**

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 totalidad de las militantes participantes que respondieron a este reactivo —el 100%— coincidieron en que la formación y la capacitación son herramientas clave para generar un cambio cultural hacia un partido más igualitario. Este dato no solo refleja un nivel de conciencia colectiva elevada, sino también una disposición activa para que los procesos formativos se conviertan en catalizadores de transformación estructural al interior de Acción Nacional.

Este consenso absoluto evidencia que las mujeres militantes de Tabasco identifican la formación no como un elemento accesorio, sino como una vía estratégica para romper inercias de desigualdad y consolidar nuevas prácticas partidistas con enfoque de derechos. La unanimidad en la respuesta puede interpretarse también como una demanda explícita de institucionalizar procesos formativos constantes, integrales y con perspectiva de género en todos los niveles de acción política.

Es especialmente relevante que esta valoración sobre la formación como palanca de cambio no encuentre resistencia o escepticismo dentro de la base consultada. La inexistencia de respuestas negativas sugiere que existe una base fértil para la implementación de programas que no solo refuercen el conocimiento técnico o doctrinal, sino que también impulsen nuevas formas de convivencia política sustentadas en el respeto, la igualdad sustantiva y la no violencia.

Este hallazgo constituye una oportunidad ineludible para las dirigencias partidistas en Tabasco: escuchar y canalizar esta convicción colectiva a través de planes de capacitación con visión estructural, que asuman su responsabilidad de formar liderazgos capaces de transformar realidades partidistas y sociales desde la equidad. La formación no debe reducirse a una tarea técnica, sino asumirse como un ejercicio de transformación cultural que requiere voluntad política, recursos continuos y marcos normativos que lo respalden.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Una revisión integral de las respuestas ofrecidas por las militantes participantes permite identificar una visión compartida: la formación y la capacitación no sólo son instrumentos de mejora individual, sino catalizadores de una transformación profunda en la cultura organizacional del partido. El reconocimiento de que el conocimiento genera cambio, que forma conciencia y que habilita a las personas para asumir cargos públicos con perspectiva de igualdad, se repite de manera consistente a lo largo de los testimonios. Esta narrativa posiciona la capacitación como un proceso de transformación política, no como una actividad accesoria.

Varias respuestas destacan el papel de la formación como vía para que las mujeres se sientan en condiciones de igualdad frente a los hombres, tanto en lo laboral como en lo familiar y lo político. Desde esta perspectiva, el cambio cultural no ocurre de manera espontánea; requiere de una estructura que acompañe, actualice y prepare de forma sistemática a todas las personas que integran el partido. Se propone así una noción de igualdad sustantiva que parte del empoderamiento a través del conocimiento, fomentando no sólo la equidad formal, sino la efectiva redistribución de oportunidades.

Por otro lado, algunas participantes vinculan la necesidad de capacitación con una recuperación del sentido humanista que el partido ha promovido históricamente. Se señala la urgencia de generar empatía, combatir la frustración social y reconstruir una cultura política que dé tiempo y valor a la vida partidaria. Este enfoque ético y comunitario resalta que la formación también cumple una función emocional, moral y colectiva, al ser espacio de encuentro entre generaciones, trayectorias y aspiraciones compartidas.

El uso de expresiones como “el saber es poder” o “formar es igual a cambio cultural” refleja la apropiación del discurso formativo como herramienta estratégica. Las militantes que participaron en el estudio comprenden que la capacitación no es sólo una tarea técnica, sino una práctica transformadora con impacto en el tejido institucional y en las dinámicas de poder dentro del partido. Esta visión sugiere que invertir en formación no es solo un compromiso normativo, sino una apuesta estratégica para fortalecer liderazgos igualitarios y consolidar un PAN más justo, inclusivo y preparado para los retos de 2027 y más allá.

Pregunta 38

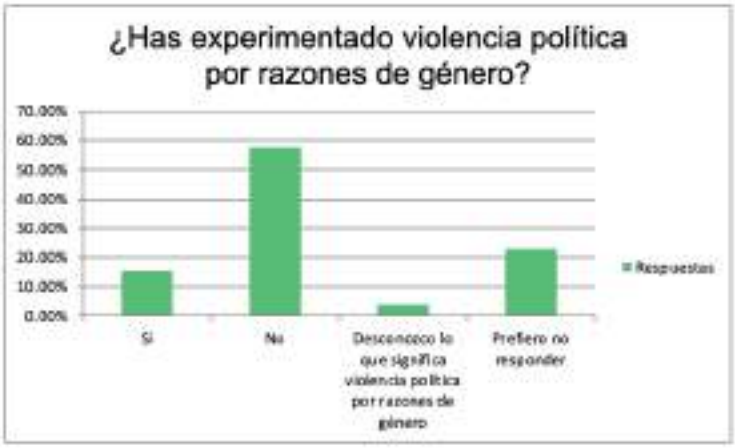
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	15.38%	4
No	57.69%	15
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	3.85%	1
Prefiero no responder	23.08%	6
	Respuestas	**26**
	Omisiones	**3**

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

La mayoría de las participantes, un 57.69%, declaró no haber percibido este tipo de violencia, lo que podría interpretarse como un entorno mayormente favorable para su participación política. No obstante, esta cifra debe leerse con cautela, ya que una proporción considerable (23.08%) prefirió no responder, lo cual podría ocultar experiencias no verbalizadas por temor, desconocimiento de rutas de denuncia o falta de confianza institucional.

Por otro lado, el 15.38% (4 mujeres) afirmó haber sido víctima de violencia política por razones de género. Este dato es especialmente relevante si se considera que estas experiencias pueden tener un efecto inhibidor sobre el liderazgo político femenino, afectando la continuidad de sus trayectorias y su disposición a ocupar espacios de decisión. Además, la presencia de este fenómeno, aunque minoritaria en términos porcentuales, revela la necesidad de profundizar en mecanismos de acompañamiento, atención y reparación desde una política institucional con enfoque de género.

Un dato que merece particular atención es el 3.85% de las mujeres que señaló no conocer el significado de “violencia política por razones de género”. Esta cifra, aunque pequeña, pone en evidencia un área crítica de formación conceptual. Aunado a ello, el alto porcentaje de omisiones y de quienes prefirieron no responder podría estar reflejando tanto vacíos en la comprensión del término como el silenciamiento estructural que muchas veces atraviesa las dinámicas partidistas.

Estos hallazgos refuerzan la urgencia de incluir módulos formativos que aborden con profundidad la conceptualización, tipificación y rutas de atención de la violencia política de género. Más allá de conocer sus derechos, las militantes requieren herramientas prácticas para identificar, denunciar y erradicar estas violencias desde una perspectiva de empoderamiento colectivo, sororidad activa y transformación institucional hacia la igualdad sustantiva.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

La información recuperada a partir de esta pregunta revela experiencias sensibles y altamente significativas que han percibido algunas militantes del PAN en Tabasco en relación con la violencia política de género. Aunque sólo tres mujeres respondieron a esta pregunta, la baja participación no debe interpretarse como ausencia del problema, sino más bien como una posible señal de silenciamiento, miedo a la revictimización o desconfianza institucional, fenómenos frecuentes en contextos donde la violencia simbólica y estructural persiste de manera velada.

Una de las respuestas menciona que las militantes no son tomadas en cuenta, lo que puede interpretarse como una forma de exclusión sistemática y simbólica que inhibe su participación real en los procesos de toma de decisiones. Esta forma de violencia, aunque no siempre explícita, tiene un impacto directo sobre la autonomía política de las mujeres y perpetúa estructuras de poder masculinizadas. La invisibilización de sus voces y aportaciones es una expresión clara de violencia política por razones de género.

Otra militante relató cómo se dio por hecha su renuncia voluntaria como presidenta del Comité Directivo Municipal, evidenciando una práctica profundamente autoritaria e irregular, que no sólo vulnera derechos políticos sino también la integridad institucional. Esta respuesta pone en evidencia la manera en que se despoja a las mujeres de sus cargos por mecanismos informales, sin respeto a los procedimientos ni a su voz, generando condiciones de exclusión que afectan su trayectoria y credibilidad dentro del partido.

Al nombrar directamente el contexto “político”, una de las participantes alude a una violencia que ocurre no en lo privado o interpersonal, sino en espacios institucionales y partidistas. Esto reafirma la necesidad de que el PAN refuerce

mecanismos formales de prevención, atención y reparación ante la violencia política de género. Más allá de sancionar casos específicos, se requiere transformar las estructuras que la permiten, incluyendo la formación en igualdad sustantiva, la vigilancia del cumplimiento estatutario y la creación de canales seguros de denuncia que garanticen confidencialidad y justicia para las militantes.

Pregunta 40

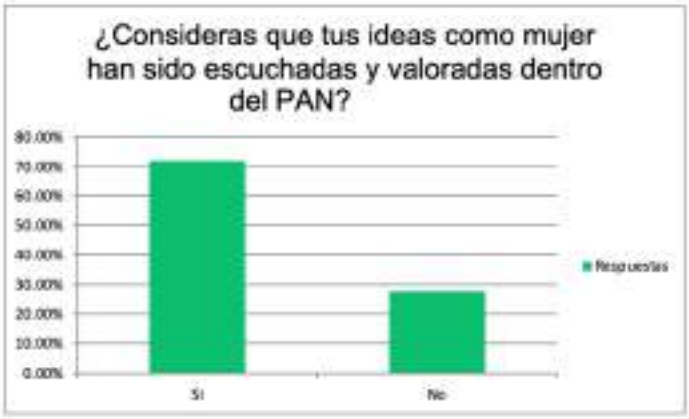
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	72.00%	18
No	28.00%	7
	Respuestas	**25**
	Omisiones	**4**

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

Una lectura inicial de los datos revela que el 72% de las militantes participantes en el estudio considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, mientras que el 28% manifestó lo contrario. Esta mayoría representa un indicador positivo sobre la percepción de apertura y reconocimiento hacia las voces femeninas al interior del partido, especialmente en un contexto como Tabasco,

donde históricamente la participación política de las mujeres ha enfrentado múltiples obstáculos estructurales y culturales.

La gráfica refuerza este dato al mostrar una diferencia significativa en la altura de las barras entre ambas opciones de respuesta, lo cual evidencia una tendencia clara hacia una experiencia de reconocimiento. No obstante, la existencia de un 28% que no se ha sentido escuchada señala la necesidad de fortalecer los mecanismos de interlocución real, especialmente en espacios de toma de decisiones, donde sus propuestas puedan traducirse en acciones concretas y no solo en validaciones simbólicas.

Este dato también puede estar reflejando el grado de inserción territorial y partidista de las mujeres, es decir, aquellas que han tenido acceso a cargos, comisiones o liderazgos formales pueden percibir mayor validación que aquellas que han participado desde espacios informales o con menor visibilidad. Por ello, es relevante profundizar en las trayectorias y contextos de participación para identificar en qué niveles o estructuras partidistas se produce con mayor frecuencia esta percepción de invisibilidad.

Fortalecer la escucha activa, generar canales constantes de retroalimentación y construir procesos de seguimiento a las propuestas hechas por mujeres militantes son pasos fundamentales para consolidar una cultura organizacional más igualitaria. Este hallazgo puede orientar estrategias específicas de capacitación en habilidades de incidencia, vocería y articulación política, con el objetivo de potenciar la influencia de las mujeres en las agendas locales, estatales y nacionales del partido.

Pregunta 41

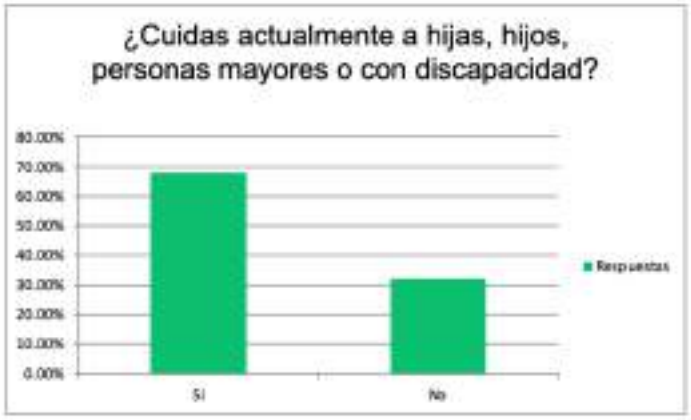
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	67.86%	19
No	32.14%	9
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El análisis de esta gráfica revela que el 67.86% de las militantes que participaron en el estudio en Tabasco actualmente tienen responsabilidades de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o personas con discapacidad. Esta cifra pone de manifiesto una condición estructural que atraviesa la vida de la mayoría de las mujeres panistas en el estado: la carga de cuidados como un componente constante de su cotidianidad, que incide directamente en su disponibilidad y condiciones para participar activamente en la vida política del partido.

Por otra parte, el 32.14% de las participantes indicaron no tener actualmente tareas de cuidado. Este grupo representa una minoría significativa y permite inferir una cierta heterogeneidad en los perfiles de participación dentro del PAN, donde conviven mujeres con distintos niveles de responsabilidad familiar. Esto abre la puerta a pensar en esquemas de capacitación y militancia diferenciados, que reconozcan las cargas de cuidado como una variable clave para el diseño de estrategias formativas más inclusivas y accesibles.

La gráfica también evidencia que la distribución de estas responsabilidades no es marginal ni excepcional, sino una constante para más de dos terceras partes de las participantes. Esta realidad exige incorporar la perspectiva de los cuidados como un eje transversal en el diseño de actividades políticas, reuniones, asambleas y capacitaciones del partido. Ignorar esta dimensión implicaría reproducir barreras estructurales que históricamente han limitado la participación de las mujeres en los espacios públicos y de toma de decisiones.

Desde una mirada innovadora y propositiva, este dato se convierte en una oportunidad para que el PAN Tabasco impulse políticas internas que fomenten la corresponsabilidad social de los cuidados, facilite el acceso a espacios con servicios de cuidado infantil o promueva actividades formativas en horarios flexibles o en modalidades híbridas. Esto permitiría potenciar el liderazgo de las mujeres sin imponerles la renuncia a su vida familiar o reproductiva, consolidando así una militancia más equitativa, comprometida y sostenida.

Pregunta 42

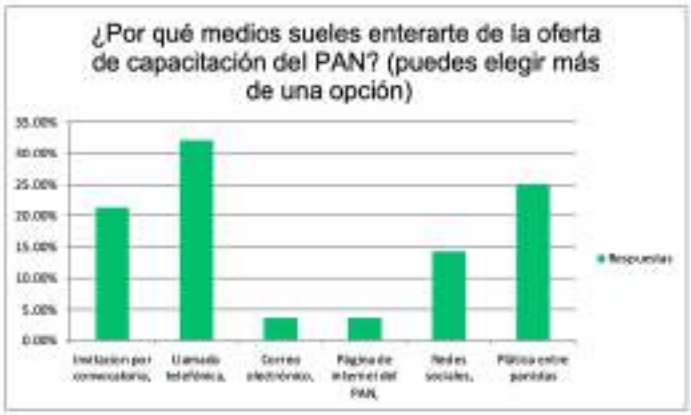
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Invitación por convocatoria,	21.43%	6
Llamada telefónica,	32.14%	9
Correo electrónico,	3.57%	1
Página de internet del PAN,	3.57%	1
Redes sociales,	14.29%	4
Plática entre panistas	25.00%	7
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**1**

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

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



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

La vía más utilizada es la llamada telefónica, con un 32.14 % de las respuestas, lo que evidencia la efectividad de los mecanismos personalizados y la importancia de mantener una base de datos actualizada y bien gestionada para lograr una comunicación eficiente y directa.

En segundo término, la interacción entre panistas ocupa un lugar relevante con un 25 %, lo que subraya la centralidad de las redes informales y de confianza dentro del partido. Esta modalidad refleja el valor del capital relacional que construyen las mujeres en los espacios políticos y el papel clave que juegan en la difusión horizontal de información. El aprovechamiento de estos canales requiere fomentar liderazgos multiplicadores y el fortalecimiento de espacios colaborativos.

La convocatoria formal representa el 21.43 % de las menciones, lo cual sugiere que, si bien es un canal tradicionalmente institucional, su alcance puede ampliarse si se modernizan sus formatos y se adapta el lenguaje a los intereses y perfiles de las

militantes. En cambio, medios digitales como el correo electrónico y la página web del PAN aparecen rezagados con apenas 3.57 % cada uno, lo que invita a revisar su pertinencia, usabilidad y nivel de actualización como herramientas de difusión.

Por otro lado, el uso de redes sociales alcanza un 14.29 %, una cifra que aunque moderada, apunta a su potencial crecimiento si se optimiza su implementación con contenidos segmentados, visuales y con enfoque territorial. Este panorama demuestra que para fortalecer la participación de las mujeres en procesos de formación, es indispensable diversificar los canales de comunicación y promover estrategias multicanal con perspectiva de género y pertinencia cultural.

Pregunta 43

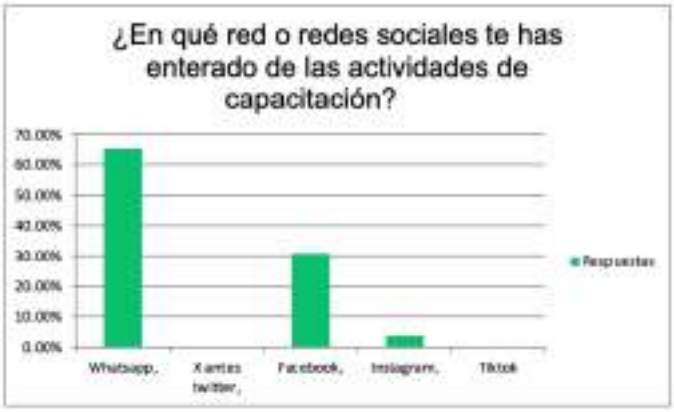
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	65.38%	17
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	30.77%	8
Instagram,	3.85%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**26**
	Omisiones	**3**

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

Gráfica 34: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?



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

El análisis de la difusión de actividades de capacitación a través de redes sociales, según las respuestas de las militantes panistas de Tabasco, muestra una marcada preferencia por herramientas de mensajería directa y de contacto inmediato. En este sentido, WhatsApp se posiciona como la plataforma hegemónica, con un 65.38 % de menciones, lo cual confirma su eficacia como canal de comunicación informal pero altamente funcional, sobre todo en territorios donde la inmediatez, la cercanía y la confianza son fundamentales para movilizar y organizar a las bases.

En un segundo plano aparece Facebook, con 30.77 % de las respuestas, lo cual refleja su permanencia como una red relevante para públicos maduros y políticamente activos. Esta red social mantiene una posición estratégica, ya que permite difundir contenidos extensos, fotografías de eventos y transmisiones en vivo que contribuyen a la construcción de comunidad y visibilización de liderazgos femeninos, particularmente en contextos municipales y comunitarios.

En cambio, redes como Instagram, X (antes Twitter) y TikTok presentan una penetración casi nula en el ecosistema de comunicación de las militantes tabasqueñas, con apenas una mención en el caso de Instagram y ninguna para las otras dos. Esto sugiere una brecha generacional o de pertinencia respecto a los formatos que estas plataformas priorizan, los cuales no están siendo aún aprovechados para la difusión de contenidos formativos ni para construir narrativas de liderazgo femenino dentro del PAN.

Este panorama indica que las estrategias de comunicación digital deben ser profundamente contextualizadas: si bien WhatsApp y Facebook siguen siendo clave, es importante explorar con creatividad nuevas formas de incorporar redes emergentes, no solo para ampliar el alcance sino también para conectar con juventudes y diversificar los formatos. La apropiación crítica y pedagógica de los medios digitales puede fortalecer la autonomía de las mujeres panistas y dinamizar sus procesos de formación política en Tabasco.

Pregunta 44

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

Una amplia mayoría propuso que las redes sociales sean el principal canal de comunicación, mencionando específicamente Facebook, WhatsApp, Instagram y medios digitales asociados al partido. Esta preferencia refleja una tendencia clara hacia la inmediatez, la accesibilidad y la familiaridad con medios digitales cotidianos, lo cual sugiere que las estructuras partidistas deben fortalecer su presencia en estos espacios para maximizar el alcance y participación de las mujeres panistas.

Algunas respuestas también destacaron el papel de mecanismos de comunicación más directos y personalizados como el correo electrónico, las llamadas telefónicas y la mensajería directa vía WhatsApp. Esta preferencia apunta a la necesidad de un enfoque más cercano, donde el contacto directo desde las dirigencias —ya sea desde el Comité Directivo Estatal (CDE) o desde los comités municipales— se traduzca en una comunicación más efectiva y personalizada. Esta estrategia podría fortalecer el vínculo entre las estructuras del partido y las militantes, generando una mayor apropiación del proceso formativo.

Un aspecto innovador señalado en las respuestas es la propuesta de llevar la capacitación de forma domiciliaria o territorializada. Aunque fue una sugerencia individual, esta perspectiva abre la puerta a explorar nuevas estrategias de capacitación descentralizadas y adaptadas a las condiciones locales de las militantes, particularmente aquellas que enfrentan barreras de movilidad, tiempo o conectividad. Esta recomendación representa una oportunidad para pensar en formatos híbridos y flexibles que prioricen el acceso territorial sin perder calidad formativa.

También se evidenció la expectativa de que las líderes o liderazgos partidistas, tanto del CDE como de los comités municipales, asuman un papel más activo en la difusión. Al señalar que la información debe bajar “del CDE al municipal y a su vez del municipal a cada contacto”, se expresa la necesidad de una estructura organizacional eficiente, con circuitos de comunicación claros, descentralizados y sensibles a las realidades territoriales de las militantes. Este hallazgo sugiere que, además del canal tecnológico, es indispensable contar con una red humana activa que garantice la circulación efectiva de las convocatorias formativas.

Pregunta 45

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

Uno de los temas más recurrentes es el llamado a **dar mayor visibilidad a las acciones del partido**, especialmente aquellas que se desarrollan en estados donde gobierna. Esta demanda se asocia con la necesidad de fortalecer la identidad panista a través de la difusión de logros concretos que refuercen el vínculo entre dirigencias y militancia.

Asimismo, varias respuestas enfatizan **la necesidad de reconocer y valorar a todas las personas militantes**, independientemente de su trayectoria o edad. Se destaca la solicitud de que el partido construya procesos más horizontales en los que todas las voces sean escuchadas y consideradas, así como la importancia de generar espacios de trabajo conjunto intergeneracional, especialmente con mujeres y personas mayores, proponiendo inclusive mecanismos de afiliación más accesibles y simplificados para ellas.

Por otro lado, algunas participantes señalan que persisten **fracturas internas y dinámicas excluyentes**, lo cual limita el potencial organizativo y de movilización del partido. Desde su mirada, es urgente revertir la división y establecer canales de participación más incluyentes, permanentes y no solo activados en contextos electorales. Esta perspectiva coincide con otras que sugieren que la afiliación debe ir acompañada de seguimiento, acompañamiento y escucha constante, generando comunidad política real más allá de las coyunturas.

Aunque la mayoría de los comentarios son propositivos y positivos, hay una observación crítica que debe tomarse en cuenta: **el formato del instrumento de levantamiento es percibido como extenso y repetitivo**, lo cual podría estar limitando la participación plena de algunas compañeras. Este punto puede interpretarse como una recomendación valiosa de mejora metodológica para futuras aplicaciones, buscando formatos más accesibles, concisos y dinámicos que faciliten la expresión y el involucramiento de todas.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Tabasco 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 Tabasco (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 Tabasco, 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 Tabasco. 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 alta experiencia y madurez política: la mayoría de las mujeres panistas que participaron en el diagnóstico se concentra entre los 36 y 55 años, un segmento que combina trayectoria profesional, vínculos comunitarios y capacidad de incidencia. Este perfil ofrece al PAN Tabasco un capital político femenino consolidado que puede convertirse en un eje estratégico para fortalecer liderazgos locales y estatales.

2.- Presencia territorial diversa que favorece la descentralización del liderazgo: la participación de mujeres provenientes de municipios como Centro, Macuspana, Nacajuca y otras demarcaciones permite al PAN contar con una red de liderazgos distribuidos en zonas urbanas, semiurbanas y rurales. Esta configuración facilita el desarrollo de estrategias formativas contextualizadas y con mayor arraigo territorial.

3.- Existencia de liderazgos femeninos con trayectoria en cargos municipales: aunque no son mayoría, varias militantes han ejercido o contendido por cargos como regidurías, sindicaturas o presidencias municipales. Estas experiencias previas constituyen un recurso clave para impulsar procesos de mentoría, multiplicar capacidades y construir rutas de ascenso sostenibles dentro del partido.

4.- Identificación doctrinaria con los principios humanistas del PAN: las mujeres expresan una fuerte conexión con la visión humanista del partido, basada en la dignidad, la libertad y la solidaridad. Este compromiso doctrinario refuerza la cohesión interna y sostiene liderazgos éticos, empáticos y orientados al servicio público.

Oportunidades (O)

1.- Contexto político que demanda mayor participación sustantiva de mujeres: la brecha entre paridad normativa y práctica real abre una ventana

estratégica para que el PAN Tabasco lidere cambios internos encaminados a garantizar mayor representatividad femenina en espacios de toma de decisiones.

2.- Potencial para modernizar la capacitación mediante herramientas digitales: plataformas como WhatsApp y Facebook son ampliamente utilizadas por las militantes, lo que permite diseñar estrategias formativas y de convocatoria más accesibles, multicanal y de bajo costo, especialmente para mujeres jóvenes y con múltiples responsabilidades.

3.- Disponibilidad activa de las militantes para capacitarse: las mujeres manifiestan un interés explícito en recibir formación política pertinente y útil. Esta disposición favorece la implementación de programas innovadores, modulares, flexibles y con perspectiva de género.

4.- Inserción en una agenda nacional de capacitación más amplia: al formar parte de una estrategia nacional de 32 diagnósticos estatales, Tabasco puede beneficiarse de metodologías comparadas, mejores prácticas y recursos institucionales que fortalezcan la profesionalización del liderazgo femenino.

Debilidades (D)

1.- Baja participación femenina en cargos internos del partido: el 27.59% de las militantes nunca ha ocupado un cargo dentro del PAN, lo que evidencia dificultades para traducir la militancia en participación activa, limita la renovación interna y reduce la construcción de liderazgos a largo plazo.

2.- Ausencia de mujeres en posiciones de alta jerarquía partidista: ninguna militante reportó haber ocupado espacios como el Comité Directivo Estatal, comisiones nacionales o estructuras superiores, lo que demuestra la persistencia de techos de cristal y rutas de ascenso poco accesibles para las mujeres.

3.- Oferta de capacitación limitada, centralizada y poco alineada a las necesidades reales: las militantes consideran que la formación disponible carece de perspectiva de género, está concentrada en cabeceras municipales y no responde a las condiciones territoriales ni a la vida cotidiana de las mujeres.

4.- Falta de mecanismos claros de comunicación institucional: canales como correo electrónico o página web tienen un alcance reducido entre las militantes, lo que afecta la difusión de oportunidades formativas y limita el acceso equitativo a las actividades del partido.

Amenazas (A)

1.- Persistencia de estructuras caciquiles y patriarcales en el estado: en diversos municipios de Tabasco prevalecen dinámicas de control político masculino que restringen el acceso de las mujeres a posiciones de toma de decisiones y reproducen desigualdades históricas.

2.- Incidencia de violencia política de género: las militantes enfrentan violencia simbólica, psicológica y estructural, lo que inhibe su participación y debilita la continuidad de liderazgos femeninos emergentes.

3.- Brecha entre la paridad legal y su implementación práctica: aunque existe un marco normativo de igualdad, la estructura partidista y la cultura política local continúan reproduciendo prácticas de exclusión, simulación y cooptación que afectan el ascenso político de las mujeres.

4.- Desigualdad territorial en el acceso a oportunidades de formación y participación: las militantes de zonas rurales o con menos infraestructura partidista enfrentan mayores obstáculos para involucrarse activamente, lo que fragmenta la cohesión organizativa del PAN Tabasco.

El análisis FODA elaborado para las mujeres del PAN en Tabasco es mucho más que un cuadro con cuatro cuadrantes: es una radiografía estratégica que permite entender, con profundidad y lenguaje sencillo, dónde está hoy el liderazgo femenino dentro del partido, qué lo impulsa, qué lo frena, qué ventanas se están abriendo en el contexto político y qué riesgos podrían cerrar esas posibilidades. Al mirarlo con calma, el FODA funciona como un puente entre el diagnóstico y la acción: ayuda a transformar datos, percepciones y experiencias en decisiones concretas sobre cómo diseñar la capacitación, cómo abrir espacios de poder reales y cómo reorganizar la vida interna del PAN para que las mujeres no solo estén presentes, sino que lideren con autonomía, legitimidad y capacidad de incidencia en sus propios territorios.

Este FODA también es innovador porque no se centra solo en “lo que falta”, sino en cómo se conectan los elementos internos y externos para construir trayectorias femeninas sostenibles. Las fortalezas muestran que ya existen bases sólidas; las debilidades evidencian las barreras dentro de la propia estructura; las oportunidades apuntan a cambios legales, tecnológicos y organizativos que pueden aprovecharse; y las amenazas recuerdan que, si no se actúa con decisión, el entorno puede reforzar la exclusión, la violencia política y la simulación de la paridad. Entender el FODA desde esta lógica implica verlo como un tablero dinámico: una herramienta viva que orienta la planeación estratégica de la capacitación y del liderazgo femenino rumbo a 2027, en lugar de ser solo un requisito académico o un apartado más en un informe.

Dentro de las fortalezas, una de las más potentes es la composición etaria de la militancia femenina. La mayoría de las mujeres que participaron en el estudio se ubica en los rangos de 36 a 55 años, es decir, en una etapa de la vida donde confluyen experiencia laboral, responsabilidades familiares, vínculos comunitarios y una comprensión más madura del contexto político y social en el que viven. No se trata de perfiles improvisados, sino de mujeres que han acumulado aprendizajes, han enfrentado crisis y han construido redes de confianza en sus comunidades. Este tipo de capital humano es oro organizativo para cualquier partido, porque representa liderazgos potenciales que pueden sostener procesos políticos de mediano y largo plazo con mayor estabilidad emocional y capacidad de negociación.

Tener esta base militante con alta experiencia y madurez no solo significa que “ya hay mujeres listas”, sino que el partido puede reducir la curva de aprendizaje si orienta su capacitación hacia herramientas específicas: negociación política, diseño de campañas, comunicación estratégica, manejo de redes sociales, prevención de violencia política, entre otros. Estas mujeres no parten de cero, sino de una trayectoria previa; la capacitación no tendría que enfocarse en lo más básico, sino en profesionalizar y pulir capacidades que ya existen. Por eso, esta fortaleza debe leerse como una invitación a elevar el nivel de la formación política, evitando formatos superficiales y apostando por módulos avanzados que realmente posicionen a estas militantes como referentes locales, municipales y, eventualmente, estatales.

Otra fortaleza decisiva es la diversidad territorial de las militantes que participaron en el diagnóstico. Hay presencia en municipios como Centro, Macuspana, Nacajuca y otros, que combinan realidades urbanas, semiurbanas y rurales, con dinámicas socioeconómicas muy distintas entre sí. Esta geografía política diversa significa que el PAN Tabasco no depende de un solo territorio para movilizar a sus mujeres, sino que cuenta con nodos de presencia femenina distribuidos en distintos puntos del estado. Si se articula bien, esta red puede convertirse en una infraestructura de liderazgo capilar: mujeres que no solo participan en eventos, sino que pueden convertirse en organizadoras, voceras y formadoras en sus propias comunidades.

Esa diversidad territorial, sin embargo, no se aprovecha automáticamente: requiere ser leída como una fortaleza que empuja a la descentralización. En lugar de concentrar toda la capacitación en la capital o en cabeceras fácilmente accesibles, el PAN podría transformar esta fortaleza en un sistema de “células de formación” en distintos municipios, donde las mujeres con más experiencia acompañen a las que apenas están comenzando. De ese modo, cada municipio puede convertirse en un pequeño laboratorio de liderazgo femenino, con actividades acordes a su contexto cultural, su realidad socioeconómica y sus retos políticos, reduciendo la brecha entre las mujeres que están cerca de los centros de poder y las que viven en periferias históricamente olvidadas.

Una tercera fortaleza clave es la existencia de mujeres que ya han sido candidatas o han ejercido cargos de elección popular, sobre todo en el ámbito municipal, como

regidoras, síndicas o presidentas municipales. Estas trayectorias no son anecdóticas: son evidencia de que el liderazgo femenino del PAN en Tabasco ya ha logrado romper ciertas barreras y posar un pie en espacios institucionales de poder. Las mujeres que han pasado por campañas, que han enfrentado el escrutinio público, que han negociado en cabildos o con actores locales, tienen un tipo de conocimiento que no se aprende en un curso teórico: saben dónde se bloquea la participación, qué resistencias aparecen, cómo opera la violencia política de género y qué herramientas ayudan a sostener el liderazgo sin renunciar.

Si el partido decide verlo estratégicamente, estas experiencias pueden convertirse en la base de un sistema interno de mentoría entre mujeres, donde las que ya pasaron por cargos acompañen a quienes apenas están comenzando a soñar con una candidatura o un puesto dentro del partido. Así, en lugar de que cada militante "pique piedra" por su cuenta, puede vincularse a una cadena de apoyo, intercambio de saberes, consejos prácticos y respaldo político. Esta fortaleza, bien gestionada, puede cambiar la cultura interna del PAN, pasando de lógicas individualistas a una lógica de sororidad política que multiplique el liderazgo femenino en vez de competir destructivamente por escasos espacios.

Otro componente de fortaleza es la profunda identificación doctrinaria de las militantes con los principios del PAN, especialmente con el humanismo político, la defensa de la dignidad humana y la búsqueda del bien común. Esta identidad ideológica compartida no es un adorno teórico: constituye el pegamento que mantiene cohesionada a la militancia y da sentido a su participación. Cuando las mujeres se reconocen en los principios del partido, es más fácil sostener proyectos de largo aliento, resistir presiones oportunistas y apostar por liderazgos que no se basan solo en la ambición personal, sino en una visión ética de la política. Esta fortaleza cultural puede ser un diferencial frente a otros actores políticos si se traduce en prácticas concretas: procesos de formación ética, mecanismos de transparencia interna, decisiones que pongan por delante la dignidad de las personas y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El FODA también señala fortalezas institucionales, como la existencia de estructuras de Promoción Política de la Mujer y áreas de Formación y Capacitación que ya funcionan en el estado. Aunque sean perfectibles, estas áreas representan un andamiaje que otros partidos pueden no tener tan desarrollado. Contar con una estructura instalada significa que ya hay canales, personas responsables, experiencias previas y cierta legitimidad institucional sobre la cual se pueden construir programas nuevos. Esta fortaleza invita a no empezar desde cero, sino a rediseñar, actualizar y territorializar lo que ya existe, incorporando la voz de las militantes, las lecciones del diagnóstico y un enfoque explícito de derechos humanos y de género.

Del lado de las debilidades, emerge con fuerza la brecha entre militancia y participación en cargos internos: un porcentaje importante de mujeres declara no haber ocupado nunca un puesto dentro del partido. Esto revela que el PAN Tabasco ha sido eficaz para incorporar mujeres a su padrón, pero menos eficaz para construir itinerarios claros de participación institucional. Es decir, muchas mujeres entran al partido, pero pocas logran encontrar un camino concreto hacia responsabilidades, candidaturas o posiciones de decisión. Esta debilidad convierte parte del capital humano en "militancia pasiva": mujeres que están, simpatizan y colaboran, pero que no aparecen en la estructura formal ni en los espacios donde se toman decisiones.

Esta debilidad no solo afecta a las mujeres, sino al propio partido, porque pierde la oportunidad de nutrirse de la energía, las ideas y la experiencia de militantes que podrían renovar los liderazgos tradicionales. Cuando la organización no ofrece rutas claras de crecimiento, las mujeres con más potencial pueden desmotivarse, migrar a otros espacios de participación o limitar su aportación a tareas periféricas. En términos estratégicos, es una fuga de talento político que podría corregirse mediante convocatorias abiertas, programas de formación vinculados con cargos concretos, y mecanismos internos de identificación y acompañamiento de liderazgos femeninos emergentes.

Otra debilidad significativa es la ausencia de mujeres en las posiciones de más alta jerarquía dentro del PAN en Tabasco, como presidencias estatales, órganos de dirección superior o comisiones nacionales. Este vacío no es neutro: envía un mensaje simbólico de quiénes son considerados "aptos" para tomar decisiones importantes y quiénes quedan relegadas a roles secundarios o de apoyo. La falta de referentes femeninos en la cima de la estructura refuerza la idea de que las mujeres pueden participar, pero solo hasta cierto nivel, y eso configura un techo de cristal muy concreto. Esta debilidad también afecta las expectativas de las militantes más jóvenes, que muchas veces no visualizan una ruta posible para llegar a esos espacios.

La oferta de capacitación, según las propias militantes, presenta debilidades de fondo: cursos poco pertinentes, centralizados en cabeceras, con difusión insuficiente y, en muchos casos, sin perspectiva de género ni adaptación a las condiciones de vida de las mujeres. Esto implica que, aunque exista "capacitación" en el discurso, en la práctica muchas mujeres no pueden acceder a ella o no la perciben como útil para sus objetivos políticos. Cuando la formación no dialoga con la realidad —con los tiempos de cuidado, el trabajo, la distancia territorial, las experiencias de violencia política, la necesidad de herramientas prácticas— termina por convertirse en un ritual, en lugar de ser una palanca real de empoderamiento.

Asociada a lo anterior, aparece la debilidad de los canales de comunicación institucional. El diagnóstico muestra que los medios formales como el correo electrónico o la página web del partido tienen un impacto limitado, mientras que las militantes dependen mucho más de redes como WhatsApp o de la comunicación

directa para enterarse de la oferta de capacitación. Esta desalineación entre los canales que el partido privilegia y los que las mujeres realmente usan provoca que muchas oportunidades se pierdan en el camino. Una invitación que nunca llega a la persona correcta es, en términos prácticos, una actividad inexistente. Por eso, esta debilidad apunta a la necesidad de repensar la comunicación interna como un componente estratégico de la participación femenina.

En el ámbito de las oportunidades, el contexto legal y político ofrece una ventana clave: existe un marco de paridad que obliga a los partidos a garantizar la presencia de mujeres en candidaturas y órganos de representación. Sin embargo, en la práctica, esa paridad muchas veces se queda en simulación o se limita a cumplir el mínimo obligatorio. Para el PAN Tabasco, esto puede convertirse en una oportunidad si decide ir más allá del mero cumplimiento formal y apostar por una paridad sustantiva: mujeres en candidaturas competitivas, en distritos ganables, en órganos de dirección con poder real, acompañadas por procesos de formación que les den herramientas para ejercer esos cargos con eficacia y autonomía.

La digitalización de la vida política también se presenta como una oportunidad enorme. El uso extendido de WhatsApp y Facebook entre las militantes permite imaginar modelos de formación híbridos, donde la capacitación no dependa exclusivamente de la presencia física en un auditorio, sino que pueda llegar a las mujeres a través de videoconferencias, materiales asincrónicos, grupos de acompañamiento virtual y comunidades de práctica en línea. Esto no solo abarata costos y amplía el alcance, sino que puede adaptarse mejor a las múltiples jornadas que sostienen las mujeres —trabajo remunerado, trabajo doméstico, cuidados, participación comunitaria—, evitando que la capacitación compita con sus responsabilidades, y en cambio se integre a sus rutinas de manera más flexible.

Otra oportunidad importante es que las propias militantes manifiestan un deseo fuerte de formarse, actualizarse y contar con herramientas que les permitan incidir en el partido y en sus comunidades. Esta demanda explícita de capacitación es un recurso estratégico: el PAN no tiene que “convencer” a las mujeres de que se formen; ellas ya quieren hacerlo. Lo que falta es una oferta que esté a la altura de ese deseo, que no infantilice a las militantes ni les ofrezca contenidos superficiales, sino que les brinde formación política avanzada, herramientas de comunicación, análisis de contexto, defensa frente a la violencia política, y todo aquello que necesiten para ejercer el poder con confianza.

El hecho de que este estudio forme parte de una serie de 32 diagnósticos estatales también abre una oportunidad de articulación nacional. Tabasco puede aprender de lo que está ocurriendo en otros estados, adoptar buenas prácticas, evitar errores ya cometidos y proponer innovaciones que luego puedan escalarse a nivel nacional. Esta circulación de experiencias permite que la capacitación no sea una suma de esfuerzos aislados, sino un sistema coherente donde cada entidad aporta y recibe elementos para fortalecer el liderazgo femenino en todo el país.

En cuanto a las amenazas, una de las más contundentes es la persistencia del patriarcado político y de las estructuras caciquiles en el estado. En muchos municipios, la toma de decisiones sigue concentrada en grupos masculinos que ejercen el poder de forma jerárquica, excluyente y vertical. Estos liderazgos suelen ver a las mujeres como auxiliares, no como pares, y eso limita severamente el acceso a cargos, el reconocimiento del liderazgo femenino y la posibilidad de incidir en temas estratégicos. El riesgo es que, si el partido no interviene activamente, estas dinámicas sigan marcando la pauta independientemente de los esfuerzos de capacitación o de las normas de paridad.

La violencia política de género es otra amenaza transversal y de alto impacto. Se manifiesta en comentarios descalificadores, campañas de desprestigio, obstáculos administrativos, negación de recursos, invisibilización de la voz de las mujeres y, en casos extremos, agresiones directas. Esta violencia no solo frena a quienes la viven, sino que envía un mensaje intimidante al resto de las militantes: “participar tiene costos altos”. Si el PAN no desarrolla mecanismos claros de prevención, atención y sanción, corre el riesgo de perder a mujeres valiosas que, ante estos contextos hostiles, decidan retirarse o no volver a postularse.

También es una amenaza la distancia entre la paridad legal y la paridad real en la práctica cotidiana. Aunque el marco normativo exige que haya mujeres en las listas, en ocasiones se les coloca en posiciones poco competitivas, se les resta apoyo, o se les utiliza solo para cumplir con el requisito. Esta simulación erosiona la confianza de las militantes en el partido y alimenta la percepción de que la paridad es un discurso vacío. Si esa desconfianza se profundiza, será cada vez más difícil convocar a mujeres a participar en candidaturas o procesos internos, porque sentirán que los espacios están, de antemano, condicionados o manipulados.

Finalmente, las desigualdades territoriales y la informalidad de muchos cargos o responsabilidades femeninas también actúan como amenazas estructurales. Mujeres de zonas rurales, indígenas o alejadas de los centros de poder enfrentan más obstáculos para asistir a capacitaciones presenciales, para ser tomadas en cuenta en procesos internos y para obtener visibilidad dentro del partido. Al mismo tiempo, muchas tareas que ellas realizan —organización, movilización, logística, trabajo comunitario— no se reconocen como parte de una trayectoria política formal. Esto crea un doble riesgo: se explota el trabajo de las mujeres sin reconocerlo y se limita su movimiento dentro del organigrama, impidiendo que esas experiencias se traduzcan en puestos de decisión.

En conjunto, este FODA ofrece una visión compleja pero también esperanzadora: el PAN Tabasco tiene una base femenina fuerte, diversa y comprometida, pero necesita transformar sus reglas internas, su cultura política y sus prácticas de capacitación para que esas mujeres puedan ejercer el liderazgo que ya están listas para asumir. Las fortalezas y oportunidades muestran que es posible construir un nuevo modelo de liderazgo femenino, más horizontal, sororal, profesional y

arraigado al territorio; las debilidades y amenazas recuerdan que esto no ocurrirá por inercia. Requiere decisiones políticas claras, voluntad de cambio y una planeación estratégica que utilice el FODA no como un diagnóstico estático, sino como una hoja de ruta viva para los próximos años.

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 Tabasco.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Tabasco 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 pertinencia territorial y enfoque práctico

Objetivo: Convertir la capacitación en un proceso útil, contextualizado y directamente aplicable a la realidad política de las mujeres en Tabasco, especialmente en municipios donde existen grandes brechas territoriales y desigualdades de acceso.

Línea de acción 1: Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio. Impulsar programas que consideren las condiciones específicas de municipios urbanos como Centro; territorios semiurbanos como Macuspana; y zonas con características rurales o indígenas como Nacajuca. Esto implica construir contenidos adaptados a dinámicas socioeconómicas locales, explicar cómo funciona la política en cada territorio, ofrecer herramientas para lidiar con estructuras caciquiles y formar liderazgos que respondan a la realidad concreta de cada comunidad.

Línea de acción 2: Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas. Sustituir cursos estáticos por talleres vivos: campañas simuladas, ejercicios de persuasión con contrincantes ficticios, análisis de casos reales de Tabasco, simuladores de cabildo, mapas de poder local y situaciones reales de violencia política. La idea es que la militante practique en un entorno controlado lo que enfrentará fuera: negociación, liderazgo comunitario, comunicación estratégica y resolución de problemas.

Línea de acción 3: Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial. Diseñar evaluaciones que midan no solo el aprendizaje, sino la aplicación práctica en el territorio. Esto incluye acompañamiento posterior, revisión de experiencias de campo y diagnósticos breves de impacto por municipio. Se busca que las mujeres sientan que la capacitación se traduce en acciones concretas que fortalecen su presencia política en su entorno inmediato.

Estrategia 2. Construir un sistema de liderazgo femenino intergeneracional y de mentoría política

Objetivo: Aprovechar la experiencia de mujeres que ya han participado en cargos municipales y electorales para guiar, acompañar y acelerar el desarrollo de nuevas lideresas, creando un ecosistema político de apoyo sostenido.

1. **Línea de acción 1: Red estatal de mentoría entre mujeres.** Crear una red donde mujeres con experiencia en regidurías, sindicaturas, presidencias municipales, coordinación territorial o campañas compartan conocimientos con nuevas militantes. Esto incluye sesiones personalizadas, acompañamiento en procesos internos, apoyo para preparación de discursos, asesoría en negociación y acompañamiento en situaciones de violencia política.
2. **Línea de acción 2: Laboratorios intergeneracionales de liderazgo.** Organizar espacios donde mujeres jóvenes y mujeres con trayectoria se encuentren para resolver problemas conjuntos. La innovación surge del diálogo entre generaciones: las mayores aportan experiencia institucional; las jóvenes ofrecen habilidades digitales, nuevas formas de comunicación y lectura crítica de la realidad política. Estos laboratorios pueden generar planes comunitarios, proyectos de incidencia y estrategias para fortalecer la presencia del PAN en el territorio.

3. **Línea de acción 3: Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes.** Identificar a mujeres con habilidades destacadas en comunicación, organización, negociación o liderazgo comunitario, aunque nunca hayan ocupado un cargo. Posteriormente, ofrecerles una ruta acelerada de formación, que incluya sesiones prácticas, mentoría intensiva y participación en espacios internos del partido. Esto permitirá cerrar la brecha entre militancia pasiva y participación activa**.**

Estrategia 3. Democratizar el acceso a la capacitación mediante innovación digital y flexibilidad formativa

Objetivo: Reducir las barreras de tiempo, distancia, cuidado y recursos que enfrentan las mujeres militantes, aprovechando herramientas digitales y modelos flexibles que amplíen la participación y garanticen igualdad de acceso.

Línea de acción 1: Plataforma digital de capacitación asincrónica especializada para Tabasco. Crear una plataforma donde las mujeres puedan acceder a cursos grabados, guías descargables, materiales interactivos y cápsulas breves de formación política. Este modelo flexible permite que las militantes accedan a contenido de calidad aun si tienen

horarios complejos, responsabilidades de cuidado o viven lejos de los centros de capacitación.

Línea de acción 2: Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook. Aprovechar las plataformas que las propias militantes ya usan para crear microcursos, retos formativos de 7 días, ejercicios breves y boletines educativos sobre temas como liderazgo, prevención de violencia política, vocería pública, organización comunitaria y estrategias electorales. Esto convierte la capacitación en algo cotidiano, accesible y alineado a su entorno real.

Línea de acción 3: Modalidad híbrida con sedes móviles. Implementar capacitación que combine virtualidad con sedes presenciales rotativas en municipios como Centro, Macuspana, Comalcalco o Teapa. Las sedes móviles permiten llevar la formación a las regiones con menor acceso, reduciendo la brecha urbana-rural y aumentando la presencia femenina en territorios históricamente relegados.

Estrategia 4. Blindar el liderazgo femenino frente a la violencia política y las prácticas patriarcales locales

Objetivo: Crear herramientas preventivas, mecanismos de reacción y cultura organizacional que protejan a las mujeres en su participación política, de forma que ningún acto de violencia frene sus trayectorias.

Línea de acción 1: Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política. Diseñar un protocolo con pasos claros para que las mujeres sepan qué hacer, a quién acudir, cómo documentar las agresiones y cuáles son los mecanismos internos y externos disponibles. Incluir asesoría jurídica, acompañamiento emocional y mecanismos seguros de denuncia.

Línea de acción 2: Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica. Impartir talleres donde las mujeres aprendan a responder a ataques simbólicos, fake news, intentos de deslegitimación y presiones dentro de los cabildos o estructuras locales. Incluir herramientas de debate, vocería, manejo de crisis y comunicación no violenta para fortalecer su presencia en entornos hostiles.

Línea de acción 3: Observatorio interno de casos y seguimiento territorial. Crear un observatorio donde se registren patrones de violencia, actores recurrentes, municipios con mayor incidencia y tipos de agresiones. Esto permitirá generar mapas de riesgo y estrategias diferenciadas según el territorio, priorizando apoyo en zonas con cacicazgos o prácticas patriarcales arraigadas.

Estrategia 5. Impulsar un modelo de participación interna que garantice rutas reales de acceso al poder para las mujeres

Objetivo: Transformar la vida interna del PAN Tabasco para cerrar las brechas entre militancia y participación institucional, garantizando que la capacitación conduzca a posiciones reales de influencia dentro del partido.

1. **Línea de acción 1: Rutas claras de crecimiento político femenino dentro del partido.** Establecer procesos formales de movilidad interna: desde ser militante activa, hasta ocupar coordinaciones, secretarías municipales y espacios estatales. Esto implica convocatorias abiertas, criterios transparentes y acompañamiento para que las mujeres sepan cómo avanzar en la estructura.
2. **Línea de acción 2: Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos.** Garantizar que las mujeres que concluyan procesos formativos avanzados sean integradas a comisiones, consejos municipales, equipos de campaña y órganos estratégicos del partido. Esto asegura que la capacitación no sea un fin en sí mismo, sino un puente hacia la toma de decisiones.
3. **Línea de acción 3: Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino.** Crear un sistema interno que evalúe cuántas mujeres acceden a cargos, cuáles enfrentan obstáculos, qué regiones avanzan más lento y qué acciones deben reforzarse. Esta línea de acción convierte la igualdad en una política continua, no en un acto aislado.

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

La tabla presentada a continuación constituye una herramienta estratégica integral que traduce el análisis FODA del estado de Tabasco en acciones concretas, estructuradas y orientadas a resultados. No se trata únicamente de un listado de actividades, sino de un diseño programático que articula cinco grandes estrategias, cada una con líneas de acción específicas y un conjunto de actividades operativas que permiten pasar del diagnóstico a la implementación real. El valor de esta tabla radica en su capacidad de transformar los hallazgos del análisis cualitativo en un plan dinámico capaz de fortalecer la formación política de las mujeres, ampliar su presencia territorial y permitir que su liderazgo evolucione desde una participación simbólica hacia una participación sustantiva dentro del PAN. En Tabasco, donde las brechas territoriales, la violencia política de género y la desigualdad de acceso siguen siendo retos persistentes, contar con un instrumento que ponga orden, claridad y prioridad en las acciones constituye un avance significativo hacia la consolidación de un liderazgo femenino más fuerte y estructurado.

Además, la tabla organiza cada estrategia en líneas de acción para asegurar que la capacitación deje de ser un proceso improvisado y fragmentado, convirtiéndose en un sistema de formación sólido, continuo y con pertinencia territorial. Las líneas de acción no surgen de manera abstracta, sino que fueron derivadas de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas detectadas en el diagnóstico estatal. Esto significa que responden directamente a realidades concretas de Tabasco, tales como la necesidad de descentralizar la capacitación, la urgencia de combatir prácticas patriarcales persistentes, la importancia de aprovechar las plataformas digitales que las militantes ya utilizan y, sobre todo, la necesidad de abrir rutas reales de ascenso político para las mujeres. Al estructurar las estrategias en líneas de acción, se logra una visión más clara y ordenada del proceso de fortalecimiento, evitando duplicidades e impulsando que cada intervención tenga un propósito definido.

Asimismo, las actividades propuestas por cada línea de acción representan la parte operativa del plan. Cada una de ellas responde a una necesidad detectada: desde la territorialización de la enseñanza política, hasta la implementación de metodologías prácticas; desde la creación de plataformas digitales, hasta la construcción de redes de mentoría entre mujeres con experiencia; desde la instauración de mecanismos de prevención y denuncia de violencia política, hasta la creación de rutas institucionales para que las mujeres accedan a órganos internos del partido. La claridad en estas actividades permite que cualquier persona —dirigente, secretaria de Promoción Política de la Mujer, formadora estatal o municipal— pueda implementar acciones concretas sin perderse en generalidades. Su carácter operativo facilita la organización de calendarios, equipos de trabajo y metas de corto, mediano y largo plazo.

La función más poderosa de esta tabla radica en que cada una de sus actividades está diseñada para ser medible, replicable y adaptable a diferentes contextos dentro del estado. Esto significa que la capacitación deja de depender de esfuerzos aislados y pasa a convertirse en un modelo sistemático que puede implementarse tanto en municipios con alta infraestructura como en zonas rurales donde históricamente ha habido menos presencia institucional. La posibilidad de adaptar actividades según región, tipo de militancia o liderazgo específico es fundamental para responder a la heterogeneidad territorial de Tabasco, donde las condiciones políticas, culturales y sociales cambian de un municipio a otro. Asimismo, esta estructura favorece la sostenibilidad del proceso formativo, pues permite que cada acción pueda monitorearse, evaluarse e integrarse en ciclos de mejora continua.

La tabla representa un compromiso político del PAN en Tabasco con el fortalecimiento real del liderazgo femenino. No se limita únicamente a actualizar o ampliar la oferta de capacitación, sino que establece un puente directo entre la formación política y la participación activa en los procesos internos del partido. Las actividades propuestas buscan que las mujeres no solo adquieran conocimientos, sino que estén acompañadas, protegidas, reconocidas y promovidas dentro de la estructura institucional. Esto convierte a la capacitación en un motor de

transformación y no en un simple requisito formal. En un momento político en el que Tabasco enfrenta retos significativos relacionados con violencia, desigualdad territorial y disputas internas por el poder, tener un modelo integral como el que acompaña esta tabla es esencial para garantizar que las mujeres panistas cuenten con las herramientas, las rutas y las condiciones necesarias para liderar con fuerza, legitimidad y visión estratégica.

Estrategia	Linea_de_Accion	Actividad
Profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial y enfoque práctico	Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio	Actividad 1 para Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio
		Actividad 2 para Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio
		Actividad 3 para Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio
		Actividad 4 para Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio
		Actividad 5 para Diseño de rutas formativas diferenciadas por territorio
	Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas	Actividad 1 para Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas
		Actividad 2 para Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas
		Actividad 3 para Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas
		Actividad 4 para Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas
		Actividad 5 para Implementación de metodologías de aprendizaje altamente prácticas
	Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial	Actividad 1 para Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial
		Actividad 2 para Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial
		Actividad 3 para Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial
		Actividad 4 para Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial
		Actividad 5 para Sistema de evaluación continua con retroalimentación territorial
Construir un sistema de liderazgo femenino intergeneracional y de mentoría política	Red estatal de mentoría entre mujeres	Actividad 1 para Red estatal de mentoría entre mujeres
		Actividad 2 para Red estatal de mentoría entre mujeres
		Actividad 3 para Red estatal de mentoría entre mujeres

		Actividad 4 para Red estatal de mentoría entre mujeres
		Actividad 5 para Red estatal de mentoría entre mujeres
	Laboratorios intergeneracionales de liderazgo	Actividad 1 para Laboratorios intergeneracionales de liderazgo
		Actividad 2 para Laboratorios intergeneracionales de liderazgo
		Actividad 3 para Laboratorios intergeneracionales de liderazgo
		Actividad 4 para Laboratorios intergeneracionales de liderazgo
		Actividad 5 para Laboratorios intergeneracionales de liderazgo
	Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes	Actividad 1 para Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes
		Actividad 2 para Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes
		Actividad 3 para Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes
		Actividad 4 para Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes
		Actividad 5 para Programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes
Democratizar el acceso a la capacitación mediante innovación digital y flexibilidad formativa	Plataforma digital de capacitación asincrónica	Actividad 1 para Plataforma digital de capacitación asincrónica
		Actividad 2 para Plataforma digital de capacitación asincrónica
		Actividad 3 para Plataforma digital de capacitación asincrónica
		Actividad 4 para Plataforma digital de capacitación asincrónica
		Actividad 5 para Plataforma digital de capacitación asincrónica
	Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook	Actividad 1 para Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook
		Actividad 2 para Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook
		Actividad 3 para Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook
		Actividad 4 para Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook
		Actividad 5 para Red de capacitación vía WhatsApp y Facebook
	Modalidad híbrida con sedes móviles	Actividad 1 para Modalidad híbrida con sedes móviles
		Actividad 2 para Modalidad híbrida con sedes móviles

		Actividad 3 para Modalidad híbrida con sedes móviles
		Actividad 4 para Modalidad híbrida con sedes móviles
		Actividad 5 para Modalidad híbrida con sedes móviles
Blindar el liderazgo femenino frente a la violencia política y las prácticas patriarcales locales	Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política	Actividad 1 para Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política
		Actividad 2 para Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política
		Actividad 3 para Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política
		Actividad 4 para Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política
		Actividad 5 para Protocolo estatal de prevención y atención a la violencia política
	Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica	Actividad 1 para Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica
		Actividad 2 para Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica
		Actividad 3 para Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica
		Actividad 4 para Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica
		Actividad 5 para Talleres de autodefensa política y comunicación estratégica
	Observatorio interno de casos y seguimiento territorial	Actividad 1 para Observatorio interno de casos y seguimiento territorial
		Actividad 2 para Observatorio interno de casos y seguimiento territorial
		Actividad 3 para Observatorio interno de casos y seguimiento territorial
		Actividad 4 para Observatorio interno de casos y seguimiento territorial
		Actividad 5 para Observatorio interno de casos y seguimiento territorial
Impulsar un modelo de participación interna que garantice rutas reales de acceso al poder para las mujeres	Rutas claras de crecimiento político femenino	Actividad 1 para Rutas claras de crecimiento político femenino
		Actividad 2 para Rutas claras de crecimiento político femenino
		Actividad 3 para Rutas claras de crecimiento político femenino
		Actividad 4 para Rutas claras de crecimiento político femenino

		Actividad 5 para Rutas claras de crecimiento político femenino
	Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos	Actividad 1 para Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos
		Actividad 2 para Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos
		Actividad 3 para Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos
		Actividad 4 para Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos
		Actividad 5 para Inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos
	Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino	Actividad 1 para Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino
		Actividad 2 para Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino
		Actividad 3 para Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino
		Actividad 4 para Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino
		Actividad 5 para Agenda interna de seguimiento y monitoreo del liderazgo femenino

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 diseñada constituye una arquitectura estratégica completa que transforma el diagnóstico FODA en un plan operativo coherente. No es una lista aislada de acciones, sino una estructura organizada que articula cinco grandes estrategias, cada una con líneas de acción específicas y actividades detalladas. Este diseño permite que la información que surgió del análisis del contexto estatal —como las brechas territoriales, la falta de acceso a espacios de decisión y la necesidad de fortalecer la capacitación— se traduzca en un plan que pueda ejecutarse paso a paso. La relación entre estrategia, línea de acción y actividad se vuelve fundamental, pues garantiza que las acciones no se pierdan en esfuerzos dispersos, sino que tengan sentido dentro de un objetivo mayor: la profesionalización, protección y proyección del liderazgo político femenino en Tabasco.

La primera estrategia, enfocada en profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial, se traduce en líneas de acción que reconocen la complejidad geográfica y sociopolítica del estado. Tabasco no es homogéneo: la experiencia de una militante en Centro es muy distinta a la de una militante en Macuspana o Nacajuca.

Por eso, la tabla incluye actividades diferenciadas según la región, contemplando desde el diseño de rutas formativas hasta la adaptación de contenidos prácticos basados en realidades locales. Las actividades permiten construir una capacitación que dialogue con los contextos reales de las mujeres y que pueda evolucionar según las condiciones de cada territorio, lo que rompe el modelo tradicional centralizado y poco accesible para la militancia rural.

La implementación de metodologías prácticas, planteada también en la primera estrategia, se refleja en actividades centradas en simulaciones, ejercicios de campo y análisis de casos reales. Esta dimensión práctica de la tabla es crucial, porque las militantes de Tabasco han señalado que la capacitación teórica —aislada del contexto— no responde a las necesidades del ejercicio político real. Las actividades propuestas permiten que las mujeres experimenten, practiquen y desarrollen habilidades en escenarios simulados que imitan situaciones de campaña, negociaciones institucionales o ejercicios de comunicación política. Esto representa un salto cualitativo en la forma en que se concibe la formación dentro del PAN, pasando de la transmisión de información a la construcción de capacidades.

La tabla integra también actividades vinculadas con la creación de sistemas de evaluación de impacto, permitiendo medir cómo la capacitación se traduce en resultados concretos. Esta visión evaluativa es innovadora porque reconoce que la capacitación no debe quedarse en la impartición de cursos, sino que debe tener un efecto tangible en las trayectorias políticas de las mujeres. Las actividades que conforman esta línea incluyen mecanismos de retroalimentación territorial, monitoreo del desempeño y aplicaciones prácticas que permiten saber qué funcionó, qué debe ajustarse y qué elementos deben reforzarse para lograr un liderazgo con incidencia real en los procesos internos del partido.

La segunda estrategia se enfoca en la construcción de un sistema intergeneracional de liderazgo femenino, lo cual evidencia un enfoque más humano y comunitario dentro de la tabla. Aquí, las líneas de acción y actividades se centran en crear redes de mentoría, espacios de encuentro entre generaciones y mecanismos para identificar liderazgos emergentes. Las actividades propuestas garantizan que las mujeres que ya han transitado por espacios de poder —como regidurías, sindicaturas o presidencias municipales— puedan transferir sus aprendizajes a nuevas militantes. Esta lógica rompe con el ciclo de descontinuidad política, donde cada candidatura femenina comenzaba desde cero, sin acompañamiento ni guía.

Los laboratorios intergeneracionales representan una de las propuestas más innovadoras dentro de la tabla. A través de actividades diseñadas para fomentar la colaboración, se impulsa un modelo donde mujeres jóvenes y mujeres con mayor experiencia resuelven juntas retos políticos reales. Esta estructura permite que cada generación aporte desde sus fortalezas: las mayores desde la experiencia institucional; las jóvenes desde la actualización tecnológica, la creatividad y el conocimiento de nuevas formas de interacción social. Las actividades dentro de esta

línea generan espacios de creatividad política y consolidan alianzas que fortalecen la presencia del PAN en distintas regiones del estado.

El programa de detección y acompañamiento de liderazgos emergentes complementa la estrategia intergeneracional, con actividades orientadas a identificar perfiles con potencial. Estas actividades permiten visualizar talentos que normalmente pasan desapercibidos por estructuras partidistas tradicionales, que suelen centrarse en perfiles más visibles o institucionalizados. Al sistematizar la detección de liderazgos, la tabla promueve la incorporación de mujeres nuevas, jóvenes o de comunidades rurales que, aunque no tengan visibilidad formal, poseen habilidades organizativas, de comunicación o de incidencia local valiosas para el crecimiento del partido.

La tercera estrategia, orientada a democratizar el acceso a la capacitación a través de herramientas digitales, responde a una realidad evidente en Tabasco: la militancia femenina ya utiliza WhatsApp y Facebook como medios principales de comunicación. Las actividades de esta estrategia no buscan imponer plataformas nuevas, sino aprovechar las existentes para generar formación accesible, flexible y de bajo costo. Esto permite que mujeres con múltiples responsabilidades —trabajo, familia, cuidados— puedan acceder a la formación sin que ésta compita con su vida diaria. La tabla contempla actividades como microcursos, cápsulas informativas, retos formativos y materiales asincrónicos, lo que amplía radicalmente el alcance de la capacitación.

La modalidad híbrida con sedes móviles introducida en la tabla es particularmente importante para cerrar brechas territoriales. Muchas mujeres de zonas rurales enfrentan dificultades de movilidad, horarios y recursos económicos para asistir a capacitaciones en ciudades grandes. Las actividades contemplan la movilidad del equipo formador y la instalación de sedes temporales en municipios periféricos, lo que facilita la participación y garantiza que la formación llegue a todas las regiones, no solo a las más céntricas. La tabla reconoce así el derecho de todas las militantes a recibir oportunidades de formación, independientemente de su ubicación geográfica.

La cuarta estrategia, enfocada en blindar el liderazgo femenino frente a la violencia política y prácticas patriarcales, adquiere una relevancia especial en un estado donde los cacicazgos locales y la violencia simbólica contra las mujeres continúan siendo fuertes. Las actividades del protocolo estatal permiten crear rutas claras para denunciar, documentar y atender agresiones. Este componente protege a las mujeres y genera confianza en la estructura partidista. La tabla no se limita a describir el problema, sino que ofrece mecanismos prácticos a través de actividades como simulaciones de respuesta a crisis, asesoría jurídica y acompañamiento emocional.

Los talleres de autodefensa política y comunicación estratégica contienen actividades orientadas a fortalecer la resiliencia de las mujeres frente a ataques en redes, cabildos o campañas. Las actividades incluyen prácticas de vocería, manejo de crisis, debate estratégico y construcción de presencia pública. Esta línea transforma la capacitación en una herramienta no solo técnica, sino protectora, capaz de aumentar la seguridad emocional y política de las militantes.

El observatorio interno de violencia política, representado en la tabla, agrega una dimensión de monitoreo y análisis territorial. Las actividades de esta línea permiten identificar municipios de riesgo, detectar patrones de agresión y construir mapas que orienten decisiones estratégicas sobre dónde reforzar apoyo, cómo intervenir y qué actores representan un riesgo para las candidaturas femeninas. La tabla posiciona este observatorio no como un registro aislado, sino como un dispositivo operativo para responder al contexto real.

La quinta estrategia se orienta a transformar la vida interna del PAN Tabasco para garantizar que la capacitación sea un puente hacia posiciones reales de poder. Las actividades de las líneas de acción se enfocan en crear rutas claras de crecimiento, mecanismos obligatorios de integración de mujeres capacitadas y sistemas de seguimiento institucional. Esto permite que la formación no quede aislada como un proceso académico, sino que se vincule directamente con la toma de decisiones internas.

Las actividades relacionadas con la inclusión obligatoria de mujeres capacitadas en órganos internos abren una puerta decisiva hacia la paridad sustantiva. No basta con capacitar: hay que garantizar que quienes se preparan ingresen a espacios donde pueden ejercer influencia. La tabla incluye actividades que definen criterios, convocatorias, procesos transparentes y mecanismos para asegurar que las mujeres capacitadas no sean desplazadas por prácticas internas informales.

La agenda interna de seguimiento al liderazgo femenino convierte todo el plan en un ciclo continuo. Las actividades asociadas a esta línea permiten monitorear cuántas mujeres avanzan, qué obstáculos enfrentan, qué municipios requieren refuerzo y qué mecanismos deben ajustarse. En lugar de dejar la participación femenina al azar, la tabla propone un sistema que garantice la continuidad del liderazgo político femenino a través de revisiones periódicas, indicadores y retroalimentaciones que fortalecen el proceso formativo.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El diagnóstico elaborado para Tabasco revela un escenario complejo pero profundamente fértil para el fortalecimiento del liderazgo político femenino dentro del PAN. El conjunto de respuestas analizadas, la estructura institucional revisada y el contexto sociopolítico del estado permiten concluir que existe una disposición genuina por parte de las mujeres panistas para participar activamente en la vida política del partido. Sin embargo, esa disposición no siempre se corresponde con las condiciones que encuentran cuando buscan acceder a espacios de toma de decisiones, lo cual reproduce dinámicas de exclusión y limita el desarrollo pleno de su liderazgo. El documento muestra que esta brecha entre el deseo de participar y las estructuras vigentes constituye uno de los desafíos centrales que deben abordarse mediante capacitación, acompañamiento institucional y reforma organizacional.

Un hallazgo central es la diversidad de perfiles que integran la militancia femenina en Tabasco: jóvenes profesionistas, lideresas comunitarias, comerciantes, funcionarias municipales, empresarias, maestras y académicas. Esta pluralidad no solo refleja la heterogeneidad social del estado, sino también la riqueza de trayectorias que pueden aportar al fortalecimiento organizacional del PAN. Sin embargo, el diagnóstico subraya que esta diversidad aún no se traduce en una presencia equitativa dentro de las estructuras formales de dirigencia, lo que demuestra que el partido no ha logrado capitalizar plenamente la potencia política de su propia militancia femenina. Reconocer esas trayectorias es fundamental para la construcción de una fuerza política más sólida, con mayor arraigo territorial y con liderazgos más representativos de la realidad tabasqueña.

También se concluye que la oferta de capacitación existente, aunque amplia en su intención, no ha sido suficiente para responder a las necesidades reales de las mujeres militantes. Las encuestadas señalan una brecha significativa entre lo que se ofrece y lo que ellas requieren para ocupar cargos, incidir en decisiones partidistas o enfrentar situaciones de violencia política. La falta de pertinencia territorial, la centralización de las actividades en municipios específicos, la ausencia de perspectiva de género y los horarios poco accesibles generan barreras que impiden que muchas mujeres accedan a estos espacios formativos. Esto demuestra que la capacitación no debe diseñarse como un proceso homogéneo, sino como un esfuerzo flexible, modular y adaptado a las condiciones de vida de las militantes.

Otra conclusión importante se relaciona con la necesidad de contar con diagnósticos situados, y no genéricos, para entender las condiciones específicas que enfrentan las mujeres panistas en Tabasco. El documento señala que las trayectorias femeninas están profundamente influenciadas por contextos locales, por relaciones sociopolíticas arraigadas, por prácticas caciquiles en algunos municipios y por dinámicas culturales que limitan su movilidad política. Por ello, cualquier estrategia

de fortalecimiento del liderazgo femenino debe partir de un análisis territorial detallado, que permita comprender los factores que facilitan u obstaculizan la participación desde el nivel local.

La encuesta aplicada en 2025, diseñada específicamente para mujeres panistas con enfoque cualitativo y perspectiva de género, constituye un avance metodológico importante en la historia organizacional del partido. Esta herramienta permitió captar la voz directa de las mujeres, documentar sus experiencias, identificar sus aspiraciones y detectar patrones de violencia y exclusión que antes no eran visibilizados. El análisis de sus respuestas representa una base sólida para la construcción de planes estatales de capacitación más justos, contextualizados y transformadores, colocándolas como protagonistas del proceso de fortalecimiento interno.

Dentro de las necesidades de formación identificadas, destaca de manera reiterada el interés por contenidos prácticos que ayuden a enfrentar el ejercicio político cotidiano: comunicación estratégica, negociación, prevención de violencia política, vocería pública, liderazgo comunitario, diseño de campañas y comprensión de procesos internos del partido. Las mujeres no desean únicamente información teórica; buscan herramientas útiles que les permitan incidir en su territorio y ejercer liderazgos con autonomía. Esta demanda demuestra que la capacitación debe dejar de ser un requisito formal y convertirse en un mecanismo para garantizar la participación sustantiva.

También se concluye que las mujeres perciben una distancia importante entre la militancia y los espacios reales de dirigencia. Aunque muchas participan en actividades básicas del partido, no logran acceder a comités municipales, comisiones estatales o espacios estratégicos. Esto no ocurre por falta de interés, sino por estructuras internas que reproducen techos de cristal, prácticas de exclusión informal y decisiones centralizadas dominadas principalmente por liderazgos masculinos. Por ello, el fortalecimiento del liderazgo femenino debe incluir reformas internas que permitan abrir rutas claras de ascenso político.

Una preocupación reiterada en las respuestas de las mujeres es la presencia constante de violencia política en Tabasco. Se documentan experiencias que van desde comentarios despectivos e invisibilización hasta bloqueo en candidaturas, obstaculización de funciones o agresiones simbólicas y directas. Este contexto adverso desincentiva la participación y genera un ambiente donde las mujeres se sienten vulnerables. Por ello, el diagnóstico concluye que la capacitación debe integrar herramientas específicas para la prevención, identificación y denuncia de violencia política, así como sistemas de acompañamiento institucional efectivos.

El análisis también muestra que, pese a estas barreras, las mujeres panistas de Tabasco mantienen un fuerte compromiso doctrinario con los principios del humanismo político: dignidad, libertad, solidaridad y corresponsabilidad. Esta

conexión ideológica refuerza la cohesión interna y demuestra que el liderazgo femenino del PAN tiene una base ética sólida. Las militantes no solo buscan cargos; buscan transformar la política desde valores firmes y con sentido de servicio público, lo cual es una fortaleza estratégica para el partido.

Otra conclusión relevante es que las estructuras de capacitación del PAN, aunque existentes, requieren una profunda modernización. Las mujeres señalan que los programas deben incorporar perspectiva de género, metodologías activas, diagnósticos constantes, seguimiento individualizado y prácticas que valoren el contexto territorial. Esto implica pasar de un enfoque centrado en eventos aislados a un sistema de formación permanente, articulado y con seguimiento continuo. Sin este cambio, la capacitación seguirá siendo un componente marginal en lugar de un pilar transformador.

El diagnóstico revela que las mujeres desean una participación más activa en las decisiones partidistas, pero perciben obstáculos tanto en la estructura formal como en la cultura política del partido. Identifican que la toma de decisiones suele estar concentrada en grupos específicos —mayoritariamente masculinos— y que la falta de transparencia, meritocracia y mecanismos de inclusión limita su acceso a espacios clave. Por ello, uno de los retos más importantes es avanzar hacia una toma de decisiones más horizontal, abierta y participativa.

Un elemento clave que surge del análisis es la importancia de las redes de acompañamiento. La falta de estas redes resulta en trayectorias individuales frágiles, interrumpidas o sin continuidad. Las mujeres que logran acceder a cargos muchas veces lo hacen sin apoyo, sin guía y sin respaldo institucional, lo que dificulta la consolidación de liderazgos estables. Por ello, se concluye que el PAN debe promover redes de mentoría intergeneracional que permitan el intercambio de experiencias, la creación de comunidad y la construcción de un liderazgo más fuerte y sostenido.

La concentración geográfica de la militancia en municipios como Centro, Macuspana y Nacajuca muestra que la vida política del partido tiene focos territoriales predominantes. Esta centralización brinda ventajas a quienes viven en regiones con infraestructura, pero deja fuera a mujeres de zonas rurales o marginadas. Por ello, se concluye que la capacitación debe descentralizarse y llevarse a todos los rincones del estado mediante sedes móviles, modelos híbridos y estrategias comunitarias.

El diagnóstico también identifica que la juventud femenina se encuentra subrepresentada en la militancia y en procesos de formación. Las mujeres de entre 18 y 25 años apenas participan, lo que representa un riesgo para el relevo generacional del partido. Se concluye que es necesario implementar estrategias de atracción, iniciación política y acompañamiento especializado para jóvenes, integrando herramientas digitales y contenidos que respondan a sus intereses.

Al analizar las percepciones sobre la incidencia en decisiones partidistas, se concluye que las mujeres sienten que tienen voz pero no voto. Es decir, pueden opinar o participar en actividades generales, pero no logran influir en decisiones estratégicas o en procesos relevantes. Este hallazgo evidencia la urgencia de garantizar la participación efectiva, no solo simbólica, mediante reformas internas, cuotas sustantivas y mecanismos transparentes para la integración de mujeres capacitadas en órganos de decisión.

Otro elemento importante es que las mujeres consideran insuficientes los mecanismos de difusión utilizados por el partido. El correo electrónico y la página web tienen bajo alcance, mientras que la militancia se informa mayormente por redes sociales o comunicación interpersonal. Esto concluye que el PAN debe reconfigurar su sistema de comunicación interna utilizando canales efectivos como WhatsApp, Facebook y grupos segmentados por regiones.

El análisis también concluye que el PAN en Tabasco tiene una oportunidad única para innovar su modelo organizacional aprovechando la agenda nacional de capacitación. Al formar parte de un conjunto de 32 diagnósticos estatales, Tabasco puede nutrirse de metodologías comparadas, buenas prácticas y recursos para profesionalizar el liderazgo femenino. Esta oportunidad puede acelerar el cambio organizacional si se articula adecuadamente.

El documento concluye que la paridad legal no garantiza la paridad real. Aunque existe un marco normativo sólido, la cultura política y las prácticas internas muchas veces neutralizan su impacto. Esto significa que la capacitación debe acompañarse de reformas institucionales, medidas afirmativas y una vigilancia permanente del cumplimiento de la paridad en todos los niveles.

También se concluye que la violencia política sigue siendo un factor inhibidor crítico para el liderazgo femenino. Las mujeres que han vivido episodios de agresión sienten temor, desconfianza o desgaste emocional que afecta su permanencia en la política. Por ello, el plan estatal debe incluir protocolos claros, acompañamiento jurídico y mecanismos internos que prevengan y sancionen estos actos.

El diagnóstico evidencia que el PAN Tabasco debe construir rutas claras de acceso a cargos internos, pues actualmente no existen mecanismos suficientes que permitan a las mujeres avanzar de la militancia a la dirigencia. Esta falta de estructura genera incertidumbre, desigualdad y exclusión. Por ello, las conclusiones destacan la necesidad de diseñar procesos transparentes, meritocráticos y con enfoque de género.

También se concluye que la falta de perspectiva de género en la capacitación ha limitado el impacto de muchos programas anteriores. Las mujeres requieren contenidos que aborden desigualdades estructurales, violencia política, doble jornada, barreras culturales y otros factores que influyen directamente en su

trayectoria política. Incorporar esta perspectiva es indispensable para un liderazgo femenino sostenible.

El análisis muestra que las mujeres poseen una profunda identificación con los valores humanistas del PAN, lo cual representa una fortaleza estratégica. Sin embargo, esta identidad debe reforzarse mediante procesos de formación ética, liderazgo moral y fortalecimiento de capacidades que permitan materializar esos valores en acciones concretas dentro del territorio.

También se concluye que la capacitación debe ser un proceso continuo, no un evento aislado. La falta de continuidad genera pérdida de aprendizaje, desmotivación y baja institucionalidad. Por ello, se requiere un sistema modular, con niveles progresivos, evaluaciones constantes y acompañamiento territorial.

Un hallazgo importante es que las mujeres desean tener mayor contacto con liderazgos nacionales y estatales del PAN. La falta de interacción con estas figuras limita la inspiración, el aprendizaje y la posibilidad de acceder a redes más amplias. Por ello, se concluye que el partido debe fomentar encuentros, foros y mentorías con lideresas reconocidas.

El diagnóstico también concluye que la comunicación interna debe considerar el uso intensivo de plataformas digitales. Las mujeres utilizan cotidianamente redes sociales, lo que implica que el partido debe adaptarse a estas dinámicas para lograr mayor alcance en su oferta formativa.

Asimismo, se concluye que las mujeres panistas buscan un modelo de liderazgo más horizontal, colaborativo y sororal. Este cambio cultural debe ser impulsado desde la capacitación, los órganos internos y la vida cotidiana del partido, promoviendo prácticas más incluyentes y menos jerárquicas.

La falta de estandarización en la información territorial y la dispersión de datos dificultan el diseño de políticas coherentes. Por ello, una conclusión clave es la necesidad de fortalecer los sistemas de registro, mapeo y documentación de la militancia femenina para diseñar estrategias basadas en datos confiables.

Se concluye también que la experiencia de mujeres mayores de 56 años representa un recurso valioso para la construcción de liderazgos fuertes. Estas trayectorias deben integrarse en procesos de mentoría, capacitación y apoyo a nuevas generaciones. Su conocimiento del territorio es un activo estratégico que no debe perderse.

La investigación concluye que el fortalecimiento del liderazgo femenino en Tabasco requiere una reingeniería institucional profunda, que combine capacitación, reformas internas, protección contra violencia política, redes de acompañamiento y presencia territorial. Solo mediante una estrategia integral será posible transformar

la participación femenina en una fuerza política capaz de renovar al PAN desde sus bases y de incidir de manera efectiva en los procesos políticos del estado.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las mujeres militantes del PAN en Tabasco identifican como principal necesidad de formación la creación de un modelo de capacitación que responda a los contextos reales en los que viven y actúan políticamente. Resultado del diagnóstico, expresan que la formación recibida históricamente ha sido abstracta, centralizada y desconectada de los retos concretos que enfrentan en sus comunidades. Para ellas, la capacitación debe trascender las generalidades y situarse en las realidades específicas del territorio tabasqueño: zonas urbanas, semiurbanas y rurales donde la política opera con lógicas distintas, marcadas por cacicazgos, desigualdad territorial y estructuras de poder localizadas. Esta necesidad de pertinencia territorial surge de su vivencia cotidiana: hacer política en Nacajuca no se parece a hacer política en Centro, y por lo tanto, la formación debe reflejar estas diferencias con contenidos y dinámicas adaptadas a cada región.

Otra necesidad fundamental identificada es la de contar con una capacitación con perspectiva de género que reconozca y confronte las desigualdades estructurales que atraviesan la participación política de las mujeres. Las militantes señalan que durante años han recibido cursos que no consideran los obstáculos particulares que enfrentan por su condición de género: cuestionamientos a su legitimidad, violencia simbólica, doble jornada, estigmatización, exclusión informal y resistencia por parte de liderazgos masculinizados. La formación tradicional ha ignorado estos elementos, generando un vacío que limita la capacidad de las mujeres para posicionarse con fuerza en la esfera partidista. Por ello, reclaman programas formativos que incluyan análisis de género, mecanismos de prevención de violencia política, estrategias para resistir prácticas patriarcales y herramientas para negociar en entornos donde su voz es históricamente desestimada.

Las mujeres también consideran indispensable que la capacitación sea esencialmente práctica y orientada a la acción. Expresan que, si bien los contenidos teóricos son importantes, estos resultan insuficientes para enfrentar la complejidad

de la vida política en el estado. Las militantes desean aprender a hablar en público de manera estratégica, diseñar mensajes persuasivos, identificar redes de poder, resolver conflictos territoriales, organizar campañas locales, construir proyectos comunitarios y manejar crisis. La necesidad es clara: requieren conocimientos que puedan aplicar de inmediato en reuniones, asambleas, campañas municipales o procesos internos del partido. Esta demanda por formación práctica refleja un deseo profundo de profesionalización política que responda al día a día, y no a modelos formativos genéricos que poco dialogan con su realidad.

Asimismo, un eje clave que aparece reiteradamente es la necesidad de formación en comunicación política moderna. Las militantes reconocen que la comunicación ha cambiado radicalmente y que el uso efectivo de redes sociales, plataformas digitales, narrativas visuales y mensajes de impacto es indispensable para competir políticamente. Sin embargo, muchas no cuentan con formación en manejo de redes, estrategias de comunicación digital, construcción de identidad pública o gestión de crisis en línea. La falta de estas herramientas limita su presencia en el debate público y reduce su alcance como posibles candidatas o lideresas comunitarias. Por ello, demandan capacitación especializada que les permita adaptarse a la dinámica actual de la comunicación política contemporánea.

Otra necesidad detectada es el fortalecimiento en habilidades de negociación y toma de decisiones. Las mujeres señalan que, en espacios partidistas o institucionales, las decisiones estratégicas suelen concentrarse en liderazgos masculinos, y ellas se encuentran en desventaja para negociar candidaturas, recursos, posiciones internas o acuerdos municipales. Reconocen que la negociación política es una habilidad esencial para su avance, pero que no ha sido abordada de manera sistemática en la capacitación del partido. Desean herramientas para argumentar con firmeza, negociar desde posiciones estratégicas, construir alianzas, entender dinámicas de poder y participar con seguridad en mesas de diálogo donde tradicionalmente se les excluye o minimiza.

Un punto recurrente es la necesidad de formación en prevención, identificación y denuncia de violencia política de género. Las mujeres relatan experiencias que van desde descalificaciones, invisibilización y agresiones simbólicas, hasta conductas más graves que dificultan su participación. Dado que esta violencia se presenta tanto en procesos internos del PAN como en las dinámicas comunitarias, las militantes exigen capacitación que les permita reconocer estas situaciones, documentarlas, denunciarlas y enfrentar sus consecuencias. Esta necesidad no surge solo de experiencias pasadas, sino de una percepción generalizada de riesgo que acompaña la participación política femenina en Tabasco.

De igual manera, las militantes identifican la necesidad de acceder a procesos formativos accesibles, flexibles y adaptados a su disponibilidad de tiempo. Muchas sostienen dobles o triples jornadas —trabajo, familia, cuidados, militancia— lo que hace difícil asistir a cursos presenciales tradicionales. La centralización de la

capacitación en ciertos municipios agrava esta situación. Por ello, consideran urgente el desarrollo de opciones híbridas, digitales, asincrónicas o con sedes móviles que permitan la participación de mujeres de todas las regiones. Esta necesidad de accesibilidad no se limita a lo geográfico: también implica formatos pedagógicos comprensibles, dinámicos y compatibles con las responsabilidades cotidianas de las mujeres.

Otro aspecto importante es la necesidad de formación que prepare a las militantes para competir en procesos internos del partido. Las mujeres señalan que muchas veces desconocen los procedimientos, reglamentos, tiempos, requisitos y dinámicas políticas internas del PAN, lo que las coloca en desventaja frente a grupos con mayor experiencia o cercanía a las dirigencias. Requieren capacitación en normatividad interna, estrategias de posicionamiento, operación política y construcción de redes de apoyo que les permita participar de manera más informada y competitiva. Esta necesidad apunta a fortalecer la democracia interna y garantizar que la competencia por cargos sea más equitativa.

Asimismo, las mujeres resaltan la necesidad de formación para la gestión pública municipal. Muchas aspiran a regidurías, sindicaturas o direcciones administrativas, pero no cuentan con formación en temas como elaboración de proyectos, análisis presupuestal, gestión de recursos, diseño de políticas públicas o mecanismos de control gubernamental. Esta falta de conocimientos técnicos limita su capacidad de ejercer cargos públicos con eficacia y autonomía. Por ello, solicitan formación especializada que mejore su desempeño y les permita consolidarse como referentes dentro del ámbito institucional.

Finalmente, una necesidad profunda identificada en Tabasco es la de construir rutas de crecimiento político que acompañen la capacitación. Las mujeres expresan que de poco sirve formarse si no existen mecanismos que garanticen la transición de la capacitación al liderazgo. Reclaman claridad en los procesos internos, transparencia en la asignación de espacios y acompañamiento institucional que convierta la formación en poder político real. Esta necesidad refleja la aspiración legítima de que la capacitación sea un puente hacia la participación sustantiva, y no un proceso aislado sin impacto en la estructura del partido.

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

El liderazgo político de las mujeres panistas en Tabasco se ve favorecido, en primer lugar, por la fuerte identificación que ellas mantienen con los principios doctrinarios del PAN, especialmente con el humanismo político, la solidaridad, la dignidad humana y la búsqueda del bien común. Esta conexión ideológica no es superficial; constituye un cimiento ético que estructura su participación y que les da una base sólida para sostener procesos políticos en territorios donde la dinámica pública suele ser compleja. La convicción doctrinaria genera motivación, cohesión interna y sentido de propósito, lo que favorece que muchas mujeres mantengan su

participación incluso en contextos adversos. Este compromiso con la visión humanista del partido emerge como un factor que impulsa su liderazgo y les brinda una identidad política clara que fortalece su presencia en el territorio.

Otro factor que favorece su liderazgo es la diversidad de perfiles y trayectorias que integran la militancia femenina. Al incluir mujeres jóvenes, adultas, profesionistas, maestras, lideresas comunitarias, empresarias, funcionarias y académicas, el partido se beneficia de un panorama amplio de experiencias, habilidades y competencias complementarias. Esta pluralidad permite que el liderazgo femenino no tenga un solo rostro, sino múltiples formas de manifestarse. Las mujeres que participan desde distintos ámbitos aportan una riqueza que puede convertirse en una ventaja estratégica para el PAN si logra integrar y articular estas trayectorias no solo en actividades de militancia, sino en cargos internos y espacios de toma de decisiones. Sin embargo, esta diversidad, aunque es una fortaleza, también se enfrenta a estructuras rígidas que no siempre permiten su adecuada valorización.

Un factor más que impulsa su liderazgo es la presencia de mujeres que ya han ocupado cargos en gobiernos municipales o han participado en campañas locales. Estas experiencias previas funcionan como referentes para otras mujeres y demuestran que el acceso al poder político es posible dentro del partido. Las trayectorias de estas lideresas no solo inspiran, sino que también generan conocimiento práctico sobre lo que implica gobernar, negociar, organizar equipos de trabajo y enfrentar resistencias políticas. Sin embargo, el simple hecho de que existan mujeres con experiencia no garantiza la réplica de sus trayectorias, especialmente cuando el partido no cuenta con mecanismos de mentoría, acompañamiento o institucionalización de estas experiencias para convertirlas en rutas formativas.

A pesar de estos factores favorables, existen múltiples obstáculos que limitan el ejercicio pleno del liderazgo político de las mujeres. Uno de los más relevantes es la persistencia de estructuras patriarcales profundamente arraigadas en muchos municipios del estado. En varios territorios, los cacicazgos locales, la masculinidad política tradicional y las prácticas de control comunitario continúan siendo la norma. Estas dinámicas tienden a excluir a las mujeres de los procesos de decisión, minimizar sus aportaciones o utilizarlas únicamente en roles operativos, sin permitirles acceder a posiciones estratégicas. Este contexto opera como un muro invisible que impide que el liderazgo femenino trascienda más allá de actividades periféricas dentro del partido.

Otro obstáculo significativo es la violencia política de género. Las mujeres que participaron en el diagnóstico relatan experiencias de descalificación, humillación, bloqueo institucional, presión psicológica y, en ocasiones, agresiones directas o amenazas veladas. La violencia política no solo inhibe la participación activa de las mujeres, sino que también erosiona su confianza, genera desgaste emocional y refuerza la idea de que el espacio político es un terreno peligroso o inhóspito para ellas. La ausencia de mecanismos fuertes de protección, acompañamiento y

denuncia dentro del partido agrava este problema, convirtiendo la violencia política en un obstáculo recurrente para el liderazgo femenino.

Las dinámicas internas del PAN en Tabasco también representan un factor que obstaculiza el desarrollo del liderazgo femenino. Muchas mujeres señalan que los procesos de toma de decisiones suelen estar controlados por grupos específicos —mayoritariamente masculinos— que reproducen prácticas excluyentes, opacas o informales. La falta de transparencia en la asignación de cargos, la ausencia de convocatorias abiertas, la concentración del poder en actores recurrentes y la resistencia al cambio generan un ambiente donde el liderazgo de las mujeres avanza con dificultad. Estos factores internos no solo limitan la representatividad femenina, sino que también perpetúan desigualdades y cierran rutas de ascenso dentro del partido.

La falta de capacitación pertinente y accesible constituye otro obstáculo central. Aunque las mujeres desean capacitarse y mejorar sus habilidades políticas, muchas no tienen acceso a formación adaptada a sus realidades territoriales, horarios, responsabilidades familiares o necesidades específicas. La centralización de la oferta formativa en ciertos municipios, junto con la ausencia de metodologías prácticas, limita el impacto de la capacitación y restringe el crecimiento político de las militantes. Sin formación útil, cercana y continua, el liderazgo femenino queda restringido a un pequeño grupo con mayores recursos, disponibilidad o cercanía a las dirigencias.

También obstaculiza su liderazgo la ausencia de rutas institucionales claras para avanzar dentro del PAN. Las mujeres expresan que, incluso cuando participan activamente en actividades del partido, no existe un sistema transparente para transitar de la militancia a la dirigencia. Esta falta de estructura interna genera incertidumbre, desmotivación y desigualdad en la promoción política. Las mujeres desconocen cómo acceder a comités municipales, a cargos estatales o a espacios estratégicos. Sin rutas claras y acompañamiento institucional, la posibilidad de ejercer liderazgo estructural se vuelve lejana.

Finalmente, un obstáculo añadido es el costo emocional, laboral y familiar que implica la participación política femenina. Muchas mujeres sostienen dobles o triples jornadas —trabajo remunerado, trabajo doméstico, cuidados familiares y activismo político— lo que reduce significativamente su disponibilidad para asistir a reuniones, capacitaciones o actividades partidistas. La falta de corresponsabilidad social en los cuidados, la inexistencia de espacios seguros para la conciliación y la ausencia de políticas internas del partido que tomen en cuenta estas dinámicas hacen que muchas mujeres talentosas se retiren o reduzcan su participación. En consecuencia, el liderazgo femenino se ve condicionado no por falta de capacidad, sino por barreras estructurales que deben ser atendidas para permitir un ejercicio político pleno.

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

Las mujeres militantes del PAN en Tabasco perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como limitada, fragmentada y condicionada por estructuras internas que históricamente han privilegiado la voz masculina en espacios de toma de decisiones. Aunque expresan que se les escucha durante eventos o reuniones informativas, existe una percepción generalizada de que esa escucha es simbólica más que efectiva. Es decir, sienten que su participación se valora en términos discursivos, pero no en la práctica real donde se definen estrategias electorales, candidaturas, nombramientos internos y alianzas políticas. Esta distancia entre “ser consultadas” y “ser consideradas” genera una percepción clara: su voz existe, pero su voto —en términos de influencia interna— rara vez se traduce en decisiones de impacto.

En el análisis cualitativo, las militantes describen que la estructura interna del partido opera con mecanismos tácitos donde ciertos liderazgos tradicionales siguen ejerciendo un control determinante. Estos liderazgos, en su mayoría masculinos, toman decisiones clave antes de abrir cualquier proceso al resto del partido. Las mujeres reconocen que su participación suele limitarse a tareas operativas, logísticas o de apoyo, mientras que las decisiones estratégicas permanecen concentradas en grupos reducidos. Esta percepción alimenta la idea de que, aunque son parte del partido, no necesariamente son parte del círculo donde se define el rumbo político en Tabasco.

Otro elemento central es que muchas militantes consideran que su incidencia se ve afectada por la falta de claridad en los procedimientos internos del PAN. Las mujeres expresan que desconocen los procesos de integración de comités, la asignación de comisiones, la elección de cargos internos y la selección de candidaturas. La ausencia de información estructurada, acompañada por procesos poco transparentes, limita su capacidad de participar de manera informada y estratégica. Perciben que la incertidumbre organizacional favorece a quienes ya pertenecen a redes internas consolidadas —generalmente hombres— reforzando un sistema donde la incidencia no depende del mérito o de la preparación, sino de vínculos personales.

Asimismo, las militantes sienten que la falta de rutas de ascenso político afecta directamente su capacidad de incidir en las decisiones partidistas. Señalan que existe una notable desconexión entre la militancia activa y los espacios institucionales del partido. Aunque participan en actividades de base, no encuentran mecanismos formales que les permitan escalar hacia órganos de dirección o hacia posiciones donde puedan influir en decisiones estratégicas. Esta percepción de estancamiento genera frustración, ya que muchas mujeres, incluso con experiencia política o administrativa, consideran que el partido no les brinda oportunidades reales para ejercer su liderazgo en espacios de poder.

Otro factor que influye en su percepción de poca incidencia es la persistencia de prácticas patriarcales dentro del partido. Las mujeres describen escenarios donde sus opiniones son minimizadas, interrumpidas o ignoradas en reuniones mixtas, donde sus propuestas se atribuyen a hombres o donde se cuestiona su legitimidad para opinar en temas considerados “estratégicos”. Estas experiencias generan la sensación de que deben demostrar el doble para ser tomadas en serio y que su capacidad de incidencia no depende de su preparación, sino de la voluntad de actores que controlan la conversación interna. La cultura política interna, por tanto, se convierte en un filtro que reduce su capacidad de influir.

Las militantes también perciben que la violencia política de género tiene un efecto inhibidor directo sobre su incidencia. Relatan que situaciones de descalificación, burla, exclusión o manipulación partidista crean un ambiente hostil que desalienta su participación en espacios de decisión. Algunas mencionan haber evitado opinar o proponer iniciativas por temor a represalias, humillaciones o ataques en redes sociales. Este ambiente de riesgo genera autocensura y limita la capacidad de las mujeres para influir en decisiones que podrían transformar la vida interna del partido. La violencia política no solo afecta su seguridad emocional, sino también su poder real en los procesos partidistas.

A pesar de estas barreras, las mujeres manifiestan un deseo genuino de incidir más profundamente en la vida interna del PAN. Expresan que tienen ideas, propuestas y una visión de liderazgo basada en el servicio público que podría enriquecer al partido si se integrara de manera efectiva. La percepción de que pueden aportar mucho más de lo que actualmente se les permite impulsa su demanda por mecanismos que aseguren mayor igualdad en la toma de decisiones, como comités paritarios, convocatorias abiertas, procesos transparentes y espacios exclusivos para la construcción de agenda política femenina. Esta aspiración a una mayor incidencia demuestra que su participación no está motivada por ambición personal, sino por un compromiso auténtico con el desarrollo del partido.

Otro aspecto clave en la percepción de baja incidencia es la falta de mentorías o redes de acompañamiento que les permitan navegar la estructura interna del partido. Las militantes reconocen que quienes logran incidir lo hacen gracias a alianzas con figuras de poder, generalmente masculinas, lo que reproduce dependencia política y reduce la autonomía del liderazgo femenino. Expresan que la ausencia de redes entre mujeres dificulta su posicionamiento estratégico y limita sus posibilidades de participar en decisiones relevantes. Por ello, consideran indispensable la creación de redes femeninas amplias, intergeneracionales y territorialmente articuladas que fortalezcan su presencia en el partido y les permitan incidir con mayor firmeza.

Asimismo, perciben que la brecha entre capacitación y participación real afecta su incidencia. Aunque algunas mujeres han recibido formación política, expresan que esta capacitación no se traduce en oportunidades para ocupar cargos internos o

participar en comités estratégicos. La incongruencia entre “capacitarse” y “ser tomada en cuenta” hace que muchas mujeres sientan que, aunque se preparan intensamente, el partido no siempre reconoce ese esfuerzo en los espacios donde se toman decisiones. Esta desconexión alimenta la percepción de que su incidencia está condicionada por factores ajenos a su capacidad, mérito o formación.

Finalmente, las militantes coinciden en que podrían incidir significativamente más si el partido implementara reformas internas orientadas a la participación sustantiva de las mujeres. Consideran que las transformaciones necesarias —como procesos transparentes, cuotas internas, mecanismos de acompañamiento, protocolos de atención a violencia política y rutas claras de ascenso— no solo aumentarían su capacidad de incidencia, sino que fortalecerían al PAN en su conjunto. La percepción final es que ellas sí pueden incidir, sí tienen capacidad y sí cuentan con liderazgo: lo que falta es que la estructura partidista evolucione para permitir que esa capacidad se ejerza en espacios donde sus aportaciones definan el rumbo político del partido.

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

Las mujeres militantes del PAN en Tabasco relatan haber vivido diversas formas de violencia política que se expresan de manera sutil, abierta y estructural. En muchos casos, esta violencia comienza con la deslegitimación de sus capacidades, cuando se cuestiona si están “preparadas”, “listas” o “autorizadas” para participar en procesos internos, expresar opiniones o aspirar a una candidatura. Esta forma de violencia simbólica opera como un filtro inicial que busca limitar su avance, al sembrar dudas sobre su propia capacidad y al reforzar estereotipos que colocan a las mujeres en posiciones secundarias. Muchas militantes refieren que han sido sometidas a comentarios despectivos, burlas o insinuaciones que minimizan su participación política, lo que genera un ambiente hostil donde deben invertir energía emocional adicional para ser tomadas en serio. Esta violencia simbólica, aunque es menos visible, es profundamente dañina porque normaliza el trato desigual.

Otro tipo de violencia que mencionan es la violencia estructural dentro del propio partido, expresada en prácticas internas que bloquean, retrasan o condicionan su acceso a espacios de toma de decisiones. Varias militantes relatan que, aun cuando cumplen con los requisitos formales, enfrentan barreras no escritas —como acuerdos entre grupos, decisiones tomadas en reuniones cerradas o imposición de candidatos— que les impiden competir en igualdad de condiciones. Esta violencia institucional se manifiesta cuando les asignan tareas operativas mientras los hombres ocupan espacios estratégicos, o cuando no se respetan los procesos internos para favorecer a perfiles masculinos. Tales experiencias hacen que las mujeres perciban que su participación está condicionada por estructuras que las excluyen de manera sistemática, independientemente de su mérito o preparación.

Las mujeres también han señalado experiencias de violencia de tipo interpersonal, donde actores específicos ejercen presión, acoso o intimidación directa hacia ellas. Esto incluye casos donde se les amenaza con consecuencias políticas si deciden competir por un cargo, situaciones en las que se les ignora deliberadamente en reuniones internas, o momentos donde se burlan de ellas cuando intentan participar en debates. Este tipo de violencia, más personal y directa, refuerza la sensación de que el liderazgo femenino debe avanzar a pesar de resistencias activas y explícitas. En muchos casos, estas acciones no se denuncian por miedo a represalias, por la normalización de estas conductas o porque no existen mecanismos claros dentro del partido para atenderlas, lo cual profundiza el sentimiento de vulnerabilidad.

Otra experiencia frecuente es la violencia basada en la desvalorización de sus aportes. Muchas militantes relatan haber presentado ideas, propuestas o proyectos en reuniones y procesos internos, solo para que sean ignorados hasta que un hombre los retome y presente como propios. Esta forma de violencia intelectual invisibiliza el pensamiento crítico y las aportaciones estratégicas de las mujeres, y alimenta una cultura en la cual los liderazgos masculinos se adjudican el protagonismo, relegando a las mujeres a un estado permanente de asistencialismo político. Este fenómeno, conocido como “manterrupting” o “bropropiation”, fragmenta la autoconfianza y reduce las posibilidades de construir liderazgos fuertes y visibles.

Algunas mujeres también mencionan experiencias de violencia política que se entrelaza con estigmas relacionados con su vida personal o familiar. Esto incluye señalamientos sobre su capacidad para “equilibrar” su vida política y sus responsabilidades domésticas, cuestionamientos sobre su autonomía o insinuaciones de que su participación depende de figuras masculinas. Esta violencia moralizante busca controlar la imagen pública de las mujeres y condicionar su participación a expectativas irracionales de perfección. Tales experiencias generan una presión emocional significativa, ya que las militantes sienten que cualquier error personal o familiar puede ser utilizado como argumento para desacreditar su capacidad política.

Frente a estas experiencias, las mujeres consideran que la capacitación puede ser un instrumento poderoso para prevenir y erradicar la violencia política, siempre y cuando se diseñe con enfoque de género, territorialidad y acompañamiento institucional. Señalan que una capacitación robusta debe enseñarles a identificar las distintas formas de violencia —simbólica, institucional, verbal, física, digital— y a comprender que ninguna de ellas es “normal” o aceptable dentro de un partido político que se define como humanista. El primer paso para erradicar la violencia es reconocerla, nombrarla y comprenderla como un fenómeno estructural que no depende de la capacidad individual, sino de patrones culturales que deben cambiarse colectivamente.

Las militantes también creen que la capacitación puede dotarlas de herramientas para *defenderse* en espacios donde son atacadas. Esto incluye habilidades de vocería pública, técnicas para responder a ataques simbólicos, estrategias de autocuidado emocional, conocimiento legal para enfrentar la violencia política y ejercicios prácticos para manejar discusiones hostiles. Para ellas, la capacitación no es solo un espacio académico, sino un entorno donde pueden adquirir confianza, fortalecer su presencia pública y aprender a actuar frente a situaciones de riesgo. El objetivo es transformar la capacitación en un proceso de empoderamiento que les permita ejercer su liderazgo desde una posición segura y sólida.

Un componente adicional que consideran crucial es que la capacitación incorpore mecanismos de denuncia y acompañamiento. Muchas mujeres expresan que no denuncian la violencia porque desconocen los procedimientos, no confían en los mecanismos actuales o temen represalias. Por ello, afirman que la capacitación debe incluir módulos que expliquen de manera clara cómo activar protocolos internos, qué instancias externas pueden apoyarlas, cómo documentar agresiones, cómo protegerse digitalmente y qué pasos seguir para evitar que los agresores evadan responsabilidad. Una capacitación que fortalezca su capacidad de denuncia y acción permite romper el silencio que protege a los perpetradores.

Asimismo, las mujeres consideran que la capacitación debe tener un componente institucional dirigido no solo a las víctimas, sino también a los hombres del partido. Afirman que la erradicación de la violencia política exige transformar la cultura organizacional, y que esta transformación no será posible si solo se capacita a las mujeres. Proponen que los dirigentes, militantes varones y actores con poder reciban formación sobre igualdad sustantiva, derechos políticos de las mujeres, corresponsabilidad y mecanismos para prevenir la violencia. La capacitación, desde esta perspectiva, actúa como un instrumento de reeducación institucional para desmontar prácticas patriarcales y generar espacios más seguros para todas.

Finalmente, las militantes expresan que la capacitación puede convertirse en una plataforma para construir redes de acompañamiento entre mujeres. Para ellas, la violencia política se enfrenta mejor cuando no se está sola, y por tanto, la formación puede servir para tejer redes sororales de apoyo, contención, asesoría y respaldo colectivo frente a agresiones. A través de actividades grupales, círculos de reflexión y mentorías intergeneracionales, la capacitación puede generar un ecosistema de protección que no solo prevenga la violencia, sino que también fortalezca la autoestima política y el sentido de comunidad entre las mujeres del PAN Tabasco. Estas redes, en última instancia, permitirían transformar la cultura interna del partido hacia un modelo más igualitario, colaborativo y seguro para las futuras generaciones de lideresas.

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

Las mujeres militantes del PAN en Tabasco plantean como primera propuesta la construcción de un modelo de capacitación verdaderamente territorializado y con enfoque práctico. Consideran que uno de los principales obstáculos que enfrentan es la desconexión entre los cursos impartidos y los problemas reales que viven en sus municipios, por lo que proponen que la formación se diseñe según las dinámicas sociopolíticas de cada región. Esto implica que en municipios con cacicazgos, por ejemplo, se impartan herramientas de negociación comunitaria y estrategias para enfrentar estructuras patriarcales; mientras que en zonas urbanas se prioricen habilidades de vocería, comunicación digital y operación política moderna. Las militantes insisten en que la capacitación debe estar pensada para resolver los desafíos concretos del territorio, y no como contenido genérico replicado en todas las entidades.

Otra propuesta clave es la creación de redes de apoyo y acompañamiento intergeneracional entre mujeres panistas. Las militantes identifican que uno de los mayores obstáculos para su avance político es la falta de referentes y de acompañamiento durante procesos internos o en la ocupación de cargos públicos. Por ello, proponen establecer un sistema formal de mentorías donde mujeres con más experiencia —exregidoras, síndicas, funcionarias o lideresas comunitarias— acompañen a quienes están comenzando sus trayectorias. Este acompañamiento no solo serviría para compartir conocimientos, sino también para generar confianza, orientación y contención emocional en momentos donde la violencia política se presenta. La creación de redes femeninas sólidas se convierte así en un mecanismo estratégico para ampliar el liderazgo y romper el aislamiento que muchas experimentan.

También sugieren la implementación de mecanismos internos de transparencia y democratización en los procesos de toma de decisiones. Las militantes señalan que uno de los obstáculos más persistentes es la concentración del poder en grupos específicos dentro del partido, lo que limita su capacidad para competir por cargos internos o incidir en decisiones colectivas. Por ello, proponen reformas que garanticen convocatorias abiertas, procesos equitativos para la asignación de comisiones, reglas claras para la selección de candidaturas y criterios basados en mérito y formación. Consideran que la transparencia es fundamental para que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones y evitar prácticas discrecionales que históricamente han favorecido a los mismos actores. Para ellas, democratizar los procesos internos es un paso clave hacia una participación más justa y representativa.

Una cuarta propuesta consiste en fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir y atender la violencia política de género. Las mujeres proponen la creación de protocolos estatales claros, acompañados de capacitación jurídica, asesoría psicológica, rutas seguras de denuncia y sanciones internas para quienes ejerzan

este tipo de violencia. Señalan que sin mecanismos reales de protección, cualquier intento por fortalecer el liderazgo femenino se ve debilitado por el miedo a las represalias o por la normalización de la agresión. Por ello, urge consolidar sistemas de prevención que sean conocidos por toda la militancia, transparentes en su operación y capaces de atender casos con prontitud. Además, consideran que estos mecanismos deben acompañarse de un proceso de sensibilización dirigido también a hombres, ya que la erradicación de la violencia exige un cambio cultural dentro del partido.

Las militantes también proponen modernizar los canales de comunicación interna para garantizar que la información sobre capacitaciones, convocatorias, actividades y procesos internos llegue efectivamente a todas las regiones del estado. Señalan que muchas oportunidades se pierden simplemente porque la comunicación no fluye, debido al uso excesivo de canales formales con poco alcance, como el correo electrónico, o a la falta de segmentación territorial en la difusión. Las mujeres sugieren utilizar plataformas más accesibles, como WhatsApp, Facebook o incluso boletines digitales por región, acompañados de grupos formativos y redes de coordinación local. Esta propuesta busca asegurar que ninguna mujer quede fuera por falta de información, y que la comunicación sea un puente que una territorios, no una barrera que los divida.

Otra propuesta fundamental es la instauración de formación en habilidades de liderazgo emocional y político. Las mujeres reconocen que uno de los obstáculos que enfrentan es el desgaste emocional derivado de la violencia, la deslegitimación o la sobrecarga laboral. Proponen que la capacitación incluya herramientas de autocuidado, manejo de estrés, fortalecimiento de autoestima política, inteligencia emocional y gestión de conflictos. Estas habilidades permitirían que su liderazgo se sostenga en el tiempo y que puedan enfrentar escenarios hostiles sin verse obligadas a abandonar su participación. Las militantes entienden que la fortaleza política también se construye desde la salud emocional, y que esta dimensión ha sido históricamente ignorada en los procesos formativos del partido.

Las militantes proponen además la creación de espacios exclusivos de diálogo político entre mujeres, donde puedan construir agendas propias, compartir experiencias, analizar problemáticas locales y diseñar estrategias conjuntas. Estos espacios buscan contrarrestar la dinámica de reuniones mixtas donde las voces femeninas suelen ser minimizadas o interrumpidas. Imaginan círculos de diálogo territoriales, encuentros estatales y foros temáticos donde las mujeres puedan deliberar sin presiones, fortalecer su identidad política y generar propuestas que luego puedan integrar en las decisiones internas del partido. La creación de estos espacios exclusivos permite que se escuchen voces que normalmente son desplazadas por dinámicas de poder masculinizadas.

Otra propuesta que surge con fuerza es la necesidad de vincular la capacitación con la posibilidad real de ocupar cargos internos y de representación. Las mujeres

señalan que, en años anteriores, la capacitación no se ha traducido en oportunidades reales, lo que genera frustración y desmotivación. Proponen establecer mecanismos donde las mujeres capacitadas sean incorporadas de manera automática o prioritaria en comisiones, equipos de campaña, órganos internos y rutas de liderazgo. Esto permitiría que la formación se convierta en un motor de movilidad política y no únicamente en un requisito formal. Para ellas, la clave está en que la capacitación esté vinculada con la acción y no se limite a un proceso teórico sin impacto en la estructura partidista.

Las militantes también proponen que el partido impulse campañas internas de sensibilización y cultura organizacional orientadas a promover la igualdad sustantiva y el respeto hacia las mujeres. Consideran que, además de la capacitación, se requieren cambios culturales profundos que transformen la forma en que los liderazgos masculinos se relacionan con las mujeres dentro del partido. Estas campañas podrían incluir mensajes institucionales, talleres colectivos, compromisos éticos y difusión de principios humanistas que refuercen una política libre de violencia, discriminación y prácticas excluyentes. La cultura interna del partido debe alinearse con los objetivos de igualdad si se quiere que el liderazgo femenino se fortalezca de manera estructural.

Finalmente, proponen la creación de un sistema estatal de monitoreo permanente del liderazgo femenino. Este sistema permitiría registrar avances, identificar obstáculos, mapear la participación de mujeres en distintos municipios y ajustar estrategias según los hallazgos. Con información actualizada, el partido podría evaluar si las acciones implementadas realmente están generando cambios, si las mujeres están accediendo a cargos, si se reduce la violencia política y si la capacitación está cumpliendo su función. Para ellas, este monitoreo constante es vital para evitar que las acciones queden en el discurso y para garantizar que la transformación sea sostenida y permanente.

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

El plan estatal de capacitación para Tabasco debe integrar, en primer lugar, un **enfoque territorial diferenciado** que reconozca la profunda diversidad geográfica, política y social del estado. Las mujeres panistas no viven las mismas condiciones en Centro que en Nacajuca, Jalapa, Tenosique o Macuspana, y por tanto, la capacitación no puede replicarse como si la realidad fuese homogénea. Esto implica diseñar contenidos adaptados a dinámicas locales: en zonas urbanas, fortalecer competencias digitales, comunicación estratégica y análisis político; en zonas rurales, incorporar gestión comunitaria, negociación con cacicazgos locales y estrategias de incidencia en contextos tradicionales. Integrar este enfoque territorial no solo hace la capacitación más útil, sino que responde a uno de los clamores más reiterados de las militantes: *que los contenidos reflejen la realidad que viven en su municipio*.

Un segundo elemento clave es la incorporación plena de la **perspectiva de género como eje estructurante** del plan. No basta con agregar módulos aislados sobre temas de mujeres; es necesario que toda la capacitación —desde formación ética y gestión pública, hasta campañas y comunicación política— incorpore reflexiones sobre desigualdad, discriminación, violencia política y barreras institucionales. Esta perspectiva debe permitir que las militantes comprendan cómo operan los mecanismos que limitan su participación, cómo enfrentarlos, cómo acompañarse entre ellas y cómo construir liderazgo en entornos históricamente hostiles. La perspectiva de género no debe verse como un añadido, sino como el lente central desde el cual se diseñan las rutas formativas.

El plan también debe integrar un componente sólido de **metodologías prácticas y aprendizaje activo**, que sustituya la tradición de capacitaciones teóricas, verticales y desconectadas de la realidad política del estado. Las mujeres han expresado reiteradamente que requieren herramientas que puedan aplicar de inmediato: simulaciones de campaña, ejercicios de vocería, debates públicos, dramatizaciones de cabildo, análisis de conflictos comunitarios reales, resolución de problemas políticos, diseño de proyectos locales, construcción de narrativas electorales y talleres de negociación. La capacitación práctica no solo incrementa la eficacia del aprendizaje, sino que incrementa la confianza política de las mujeres, un componente crucial para su posicionamiento en espacios de toma de decisiones.

Otro elemento indispensable es la **accesibilidad territorial, horaria y tecnológica** del plan. Las mujeres militantes de Tabasco sostienen múltiples jornadas laborales y familiares, lo que dificulta asistir a actividades presenciales en horarios rígidos. Por ello, el programa debe incorporar modalidades híbridas, sedes móviles, cursos asincrónicos, contenidos descargables, sesiones virtuales nocturnas o de fin de semana, y plataformas digitales adaptadas a su realidad. No es suficiente “invitar” a las mujeres a capacitarse: hay que eliminar las barreras que sistemáticamente les han impedido hacerlo. La accesibilidad debe ser parte del diseño pedagógico, no una consideración secundaria.

El plan estatal también debe integrar una **ruta clara de profesionalización y ascenso político**, conectando la capacitación con oportunidades reales dentro del partido. Las mujeres señalan que la formación pierde valor cuando no está vinculada con procesos internos de decisión, candidaturas, cargos municipales o comisiones estatales. Por ello, el plan debe contener mecanismos que certifiquen competencias, acrediten avances, vinculen a las participantes con espacios estratégicos y otorguen prioridad a las mujeres capacitadas en procesos internos del PAN. La capacitación debe convertirse en un puente hacia la participación sustantiva, no en un proceso aislado sin impacto real.

Otro elemento estratégico es la creación de **redes de acompañamiento y mentoría intergeneracional** como parte formal del plan. Estas redes permitirían que mujeres con experiencia en cargos —regidoras, síndicas, funcionarias,

lideresas comunitarias— acompañen a nuevas militantes durante su formación y en sus primeros pasos en la vida política. Esta integración formal de la mentoría rompe la lógica de aislamiento político que históricamente ha marcado las trayectorias femeninas. Además, fortalece la sororidad política, incrementa la confianza y crea comunidades de aprendizaje que se sostienen más allá de los cursos.

El plan estatal también debe incorporar un módulo robusto de **prevención, identificación, documentación y denuncia de violencia política de género**. Las militantes expresan que la violencia política es transversal y que afecta su participación en todos los niveles. Por ello, el plan debe enseñar a reconocer las distintas formas de violencia (verbal, digital, simbólica, estructural), saber documentarlas, activar protocolos internos, acudir a instancias externas, manejar riesgos y desarrollar estrategias de comunicación para enfrentar ataques. Integrar este eje no solo protege a las mujeres, sino que fortalece el liderazgo femenino como un derecho político y no como una concesión.

Además, el plan debe contemplar un componente de **alfabetización digital y comunicación política moderna**. Las mujeres identifican que el entorno político actual exige competencias tecnológicas avanzadas: manejo de redes sociales, diseño de mensajes, análisis de audiencias, creación de contenido, estrategias de posicionamiento y manejo de crisis digitales. Sin estas herramientas, su presencia pública queda condicionada o limitada. Por ello, el plan debe integrar formación técnica que permita a las militantes construir identidades políticas sólidas en entornos digitales.

Otro elemento esencial es la creación de un **sistema de evaluación y retroalimentación continua**, que permita medir el impacto real de la capacitación, identificar brechas, ajustar metodologías y mejorar contenidos a partir de las necesidades emergentes. Esto incluye encuestas post-curso, acompañamiento territorial, indicadores de avance, seguimiento de participación municipal, mapeo de liderazgos emergentes y reportes semestrales. La capacitación no debe ser un proceso estático, sino un sistema vivo que evoluciona según los resultados.

Finalmente, el plan estatal debe integrar un enfoque de **corresponsabilidad institucional**, donde el partido no solo capacite, sino que genere condiciones favorables para que las mujeres ejerzan el liderazgo. Esto implica promover cultura interna de respeto, reformar prácticas excluyentes, garantizar la presencia de mujeres capacitadas en órganos internos, transparentar procesos internos, y comprometer a las dirigencias con la implementación de acciones afirmativas. La capacitación solo será efectiva si el entorno institucional del PAN Tabasco se transforma para permitir que las mujeres ejerzan plenamente su liderazgo.

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 Tabasco permitirá diseñar estrategias y líneas de acción fundamentadas en sus expectativas y retos actuales, facilitando la creación de un plan de trabajo efectivo para fortalecer su liderazgo político desde una perspectiva local.*[3] ", podemos establecer lo siguiente:

---

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

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

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

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

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

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

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Tabasco 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

---

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.

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