PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Diagnóstico, Estrategia y líneas de acción para fortalecer el liderazgo político de las mujeres del PAN. Propuesta para la integración del plan de trabajo de capacitación en el estado de Hidalgo 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

Julio 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
El diagnóstico de capacitación para el liderazgo político de las mujeres..... 27
VI. Formulación de hipótesis. 35
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 36
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 133
IX. BIBLIOGRAFÍA..... 150

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:

Hidalgo, entidad federativa con una relevancia geopolítica estratégica en la región centro-oriente del país, se configura como un nodo clave en términos políticos, sociales y de gobernabilidad democrática. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, la entidad cuenta con 3,082,841 habitantes, de los cuales 1,590,397 son mujeres (51.6 %) y 1,492,444 son hombres (48.4 %), lo que coloca a las mujeres como mayoría poblacional y, por ende, como un actor central en los procesos de transformación política, fortalecimiento institucional y construcción de paz en el estado (INEGI, 2020).

En materia de participación electoral, el listado nominal del Instituto Nacional Electoral (INE), actualizado a 2024, reporta más de 2.3 millones de personas con credencial para votar en Hidalgo, siendo aproximadamente el 52 % mujeres (INE, 2025). Esta sobrerrepresentación femenina en el padrón electoral confirma que el futuro político y democrático de la entidad está directamente ligado a la participación sustantiva de las mujeres, no únicamente como electoras, sino como liderazgos activos en la agenda pública, en las estructuras institucionales y en las redes comunitarias con arraigo territorial.

De acuerdo con el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Hidalgo ha registrado avances relevantes en términos de paridad formal, especialmente en el Congreso local, aunque persisten desafíos vinculados a la autonomía política de las mujeres. Los procesos electorales recientes han ampliado su presencia en presidencias municipales y cargos legislativos, sin embargo, su acceso a espacios ejecutivos de alto nivel continúa siendo limitado. A ello se suma la violencia política en razón de género, la cual afecta con particular fuerza a mujeres que participan en municipios con prácticas políticas tradicionales y estructuras patriarcales, lo que demuestra que el reto de la participación femenina en Hidalgo es también estructural y cultural (INMUJERES, 2017).

En cuanto al Partido Acción Nacional, su presencia en Hidalgo se ha caracterizado por una disputa constante con las fuerzas políticas dominantes del estado, especialmente en municipios estratégicos como Pachuca, Mineral de la Reforma, Tulancingo y Tula. A lo largo de las últimas décadas, el PAN ha tenido presencia en el ámbito legislativo y en algunos ayuntamientos, aunque con dificultades para consolidar estructuras territoriales duraderas. Ante este escenario, la renovación estratégica del partido en Hidalgo pasa por el fortalecimiento del liderazgo femenino, no como una política de cuotas, sino como un eje de transformación interna que permita garantizar acceso, permanencia y consolidación de las mujeres panistas en puestos de decisión. El reto consiste en diseñar mecanismos de formación política con pertinencia regional, redes de acompañamiento intergeneracional y esquemas de evaluación orientados a impacto social, para que las militantes hidalguenses no solo participen, sino incidan de manera efectiva en la construcción de una nueva dinámica política en la entidad.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Hidalgo, 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 Hidalgo.

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

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

IV. Planteamiento y delimitación del Problema.

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

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

En **Hidalgo**, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron **1,775 mujeres militantes**, equivalentes al **49.58 % del padrón regional del PAN en Hidalgo**. Esta cifra refleja una paridad numérica relevante, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

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

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

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

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

En este contexto, se vuelve fundamental contar con diagnósticos que ya no sean genéricos, sino **específicos para mujeres**, y que además incorporen una **mirada local**, es decir, que reconozcan las **particularidades territoriales, institucionales, culturales y organizativas** de cada entidad federativa. Las trayectorias políticas de las mujeres panistas están profundamente influenciadas por las condiciones concretas de sus estados, 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 Hidalgo?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Hidalgo 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 Hidalgo 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 Hidalgo 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 Hidalgo, 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	1. Caracterizar el perfil político

			Estatal; Otro; Ninguno	
6	¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Diputada federal propietaria, Suplente; Diputada local propietaria, suplente; Senadora propietaria, suplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político
7	¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? [Marca todos los que correspondan]	Opción múltiple	Diputada federal, Diputada Local, Senadora, Regidora, Síndica, Presidenta Municipal, Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político

8	En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál (puedes seleccionar más de una opción)	Opción múltiple	Secretaría de Estado Federal, Estatal, Municipal; Funcionaria Municipal, Estatal, Presidenta del DIF, Otra	1. Caracterizar el perfil político
9	¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos...?	Opción múltiple	Si, de forma plena: participo, propongo y decido; Sí, pero limitada: me escuchan: pero no siemrpe se toma en cuenta mi voz; No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas; No participo activamente en espacios de decisión; Prefiero no responder	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
10	¿Qué factores han facilitado o limitado tu capacidad de tomar decisiones al interior del partido?	Abierta	NA	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones

11	Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político
12	Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:	Opción múltiple	Diputada federal propietaria, Suplente; Diputada local propietaria, suplente; Senadora propietaria, supplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala	1. Caracterizar el perfil político

			propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	
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	4. Experiencia previa en capacitación

			satisfecha, NS/NC	
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	6. Preferencias metodológicas

			universidad virtual en línea, mentoría NS/NC[2]	
30	¿En qué horarios se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opción múltiple	Cualquier horario está bien para mí; por la mañana; por la tarde; por la noche; horario mixto	6. Preferencias metodológicas
31	¿En qué días se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opción múltiple	Entre semana, fin de semana, horario mixto	6. Preferencias metodológicas
32	¿Cuáles son los 4 temas de capacitación...?	Abierta	NA	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.

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

34	De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista?	Opción múltiple	Gestión de Equipos, Resolución de Conflictos, Comunicación Política, Negociación Política, Diseño de Estrategia Político Electoral, Campañas Políticas	6. Preferencias metodológicas
35	Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y Flexibilidad, Compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética, Fortaleza y determinación; Sororidad	6. Preferencias metodológicas
36	¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
37	Justifica tu respuesta anterior (igualdad y violencia)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
38	En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación

	cambio cultural para construir un partido más igualitario?			
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 Hidalgo se cerró el 04 de agosto de 2025. Se mantuvo abierta durante 114 días.

Fue respondida por 55 personas, de las cuales 39 (70.90%) 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 respuesta	Respuestas	
18 a 25	5.13%	2
26 a 35	15.38%	6
36 a 45	25.64%	10
46 a 55	28.21%	11
56 a 65	17.95%	7
Más de 66	7.69%	3
	Respuestas	**39**
	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 rango de edad de las mujeres que participaron en el estudio en Hidalgo permite identificar un perfil generacional clave para comprender la dinámica política y organizativa dentro del Partido Acción Nacional. La mayoría de las militantes se concentra en los segmentos de **46 a 55 años (28.21 %)** y **36 a 45 años (25.64 %)**, lo que refleja que el grueso de la participación femenina se ubica en edades de plena madurez profesional, social y política. Este dato es significativo, ya que coloca a las mujeres con mayor experiencia laboral, comunitaria y familiar en el centro de los procesos de liderazgo, incidiendo directamente en la configuración de cuadros estratégicos para la vida partidista en la entidad.

El rango de **56 a 65 años (17.95 %)** también adquiere relevancia, pues muestra la permanencia de liderazgos femeninos con trayectorias consolidadas, muchas veces vinculadas a redes comunitarias o estructuras locales de representación. Este sector aporta un capital político y social que enriquece los procesos internos del partido, aunque en ocasiones enfrenta obstáculos relacionados con la actualización de herramientas tecnológicas o con la persistencia de dinámicas jerárquicas que dificultan la renovación de liderazgos. La presencia de mujeres mayores de 66 años (7.69 %) confirma que existe un componente intergeneracional dentro de la militancia, capaz de aportar memoria organizativa, pero que requiere estrategias específicas para mantenerse vigente en la toma de decisiones.

Por otro lado, los grupos de **26 a 35 años (15.38 %)** y **18 a 25 años (5.13 %)** muestran una participación reducida de las mujeres jóvenes, lo cual evidencia un reto sustantivo para la renovación generacional del PAN en Hidalgo. La baja representación de estas edades refleja que las nuevas generaciones aún no encuentran condiciones atractivas o viables para incorporarse de manera plena a la vida política partidista. Este déficit de relevo generacional limita las posibilidades de innovación y de adaptación del partido a las demandas de una ciudadanía joven que constituye un electorado creciente y con dinámicas de participación distintas a las tradicionales.

La lectura conjunta de estos datos revela que la militancia femenina en Hidalgo tiene un **núcleo fuerte de participación en la etapa adulta intermedia**, lo que ofrece al partido la oportunidad de capitalizar liderazgos con experiencia, pero al mismo tiempo plantea el desafío de construir puentes hacia las generaciones emergentes. La integración de estrategias diferenciadas de formación y liderazgo, con enfoque intergeneracional y territorial, se vuelve indispensable para fortalecer la capacidad del PAN en Hidalgo de articular un proyecto político que represente tanto la experiencia de las mujeres consolidadas como la innovación y el dinamismo de las más jóvenes.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

Los datos evidencian que Pachuca y Mineral de la Reforma concentran la mayor proporción de mujeres participantes, lo que revela un eje metropolitano donde se encuentra una base activa de militancia femenina. Esta concentración en la zona metropolitana de Pachuca responde a la centralidad política, administrativa y económica de la región, lo que la convierte en un espacio estratégico para el despliegue de liderazgos femeninos con incidencia en la agenda regional. Sin embargo, la sobrerrepresentación de estas zonas genera un reto: evitar que la fuerza política del partido se perciba como restringida al área metropolitana, desatendiendo a militantes de regiones rurales y marginadas.

En contraste, demarcaciones como Tizayuca, Ixmiquilpan, Huejutla, Nicolás Flores, Tezontepec de Aldama y San Felipe Orizatlán aparecen en menor número, pero representan nodos de alta relevancia en términos de diversidad sociocultural y territorial. La presencia de militantes en el Valle del Mezquital, la Huasteca hidalguense y la región Tula-Tepeji refleja un potencial estratégico para expandir la incidencia del liderazgo femenino en territorios con dinámicas sociales distintas, marcadas por el multiculturalismo, el peso de comunidades indígenas y contextos de rezago social. El reto para el PAN en Hidalgo es articular estos liderazgos dispersos en una red sólida que vincule la agenda metropolitana con las necesidades y realidades de las militantes en regiones periféricas.

El predominio de Mineral de la Reforma y Pachuca también pone de relieve un riesgo organizativo: la dependencia de estructuras urbanas consolidadas que, si bien facilitan el acceso a recursos de formación, generan desigualdades en la distribución de oportunidades de capacitación y representación. Las mujeres de municipios rurales enfrentan mayores dificultades para integrarse en dinámicas partidistas debido a la centralización de las actividades en la capital y su área conurbada. Esto limita la posibilidad de construir liderazgos femeninos con arraigo territorial en contextos distintos a lo urbano, generando una brecha en la construcción de cuadros políticos que puedan responder a la diversidad del estado.

Bajo esta perspectiva, Hidalgo requiere que el PAN implemente un modelo de fortalecimiento de liderazgos femeninos descentralizado y adaptado a las realidades regionales. Potenciar el capital político de las militantes en zonas rurales e indígenas no sólo diversificaría la presencia del partido, sino que también lo dotaría de mayor legitimidad democrática frente a una ciudadanía que exige representaciones inclusivas y territorialmente equilibradas. La capacidad del partido para reconocer y articular la pluralidad territorial de sus militantes femeninas será determinante para convertir la fuerza de sus liderazgos en un motor de competitividad política y cohesión interna.

Pregunta 3

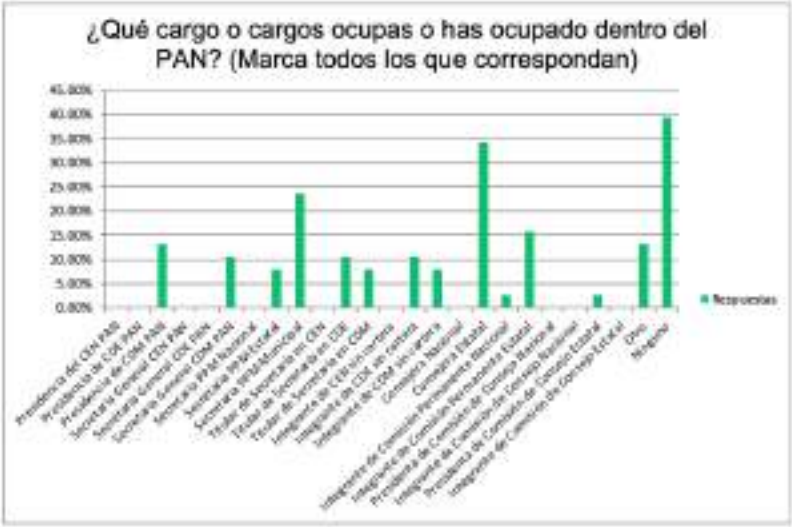
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	13.16%	5
Secretaría General CEN PAN	0.00%	0
Secretaría General CDE PAN	0.00%	0
Secretaría General CDM PAN	10.53%	4
Secretaría PPM Nacional	0.00%	0
Secretaría PPM Estatal	7.89%	3
Secretaría PPM Municipal	23.68%	9
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	10.53%	4
Titular de Secretaría en CDM	7.89%	3
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	10.53%	4
Integrante de CDM sin cartera	7.89%	3
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	34.21%	13
Integrante de Comisión Permanente Nacional	2.63%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	15.79%	6
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	2.63%	1
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Otro	13.16%	5
Ninguno	39.47%	15
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El análisis de los datos muestra que una proporción considerable de las mujeres que participaron en el estudio en Hidalgo no ha ocupado cargos dentro del PAN, con un 39.47%. Esta cifra revela que, aunque existe un sector femenino ya integrado en estructuras partidistas, una parte importante de la militancia permanece sin acceso a posiciones formales de representación, lo que refleja las limitaciones en la apertura de espacios para su desarrollo político. Este indicador debe entenderse como un llamado a replantear la estrategia de inclusión y formación de liderazgos femeninos en el estado, para que la participación no se limite a la militancia pasiva, sino que evolucione hacia la toma de decisiones.

Entre quienes sí han ocupado cargos, destaca la figura de Consejera Estatal, con un 34.21% de participación, seguida de la Secretaría de PPM Municipal con un 23.68%. Estos datos evidencian que las militantes logran mayor presencia en ámbitos vinculados al trabajo territorial y en funciones de representación estatal, lo que sugiere que las estructuras intermedias han sido más accesibles para las mujeres. Sin embargo, la baja participación en cargos nacionales o de presidencia refleja un techo de cristal que impide la proyección de liderazgos hacia esferas de mayor incidencia.

Es significativo observar que los cargos de Secretaría General en los Comités Directivos Municipales y las Secretarías específicas en CDE y CDM también registran una participación visible (10.53% y 7.89%, respectivamente). Este dato confirma que las militantes se insertan en posiciones operativas y de gestión política, lo cual fortalece su experiencia organizativa, pero también las coloca en roles de soporte más que en posiciones estratégicas de poder. Esta concentración en cargos intermedios limita la posibilidad de escalar hacia dirigencias regionales o nacionales.

La lectura política de estas cifras para Hidalgo señala un reto estructural: el PAN requiere generar mecanismos de movilidad política para que las mujeres que ya se encuentran activas en cargos intermedios puedan acceder a posiciones de mayor decisión. Ello implica una estrategia de mentoría, acompañamiento y visibilización de liderazgos, especialmente para aquellas que ya acumulan experiencia en espacios municipales y regionales. Sólo así será posible transformar la militancia femenina en una fuerza estratégica capaz de redefinir el rumbo del partido en un contexto regional donde la competencia política exige estructuras más inclusivas y representativas.

Pregunta 4

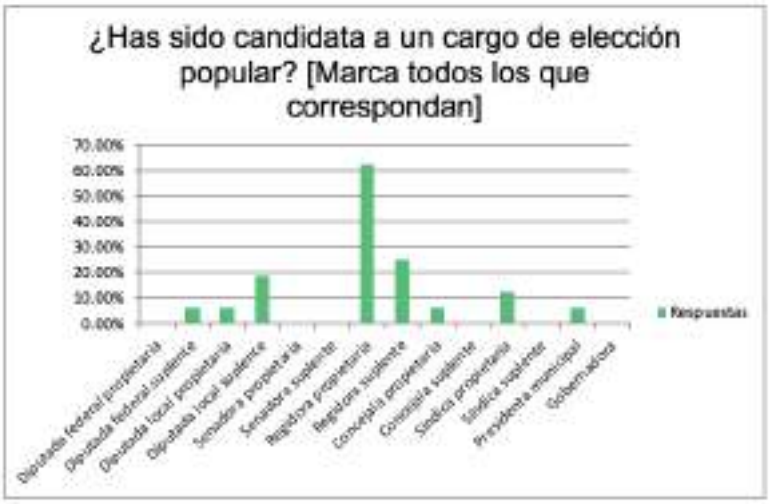
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	6.25%	1
Diputada local propietaria	6.25%	1
Diputada local suplente	18.75%	3
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	62.50%	10
Regidora suplente	25.00%	4
Concejala propietaria	6.25%	1
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	12.50%	2
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	6.25%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**16**
	Omisiones	**23**

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

Un 62.5% ha sido candidata a regidora propietaria, mientras que un 25% lo ha sido como regidora suplente. Esta tendencia revela que el acceso de las mujeres a cargos de elección popular en Hidalgo se ha circunscrito de manera más recurrente a los cabildos municipales, lo cual refleja una estrategia partidista que canaliza la participación femenina hacia espacios locales antes que hacia posiciones legislativas o de mayor jerarquía en la estructura política estatal o federal.

Es relevante destacar que, si bien existen mujeres que han aspirado a diputaciones locales y federales, los porcentajes son significativamente menores (6.25% en

diputaciones locales y federales como propietarias, y 18.75% como suplentes en el Congreso local). Esto evidencia que, dentro de las dinámicas partidistas del PAN en Hidalgo, persisten barreras que dificultan el salto de las militantes hacia niveles más altos de representación política. El hecho de que ninguna mujer reporte haber sido candidata a senadurías o a la gubernatura refuerza la idea de que las candidaturas femeninas siguen siendo encauzadas a posiciones con menor poder de decisión estratégica.

Otro aspecto que sobresale es la baja presencia de mujeres en cargos ejecutivos municipales. Solo el 6.25% declaró haber sido candidata a presidencia municipal, lo cual resulta llamativo en un estado donde las alcaldías representan espacios claves para el ejercicio del poder político y la consolidación de liderazgos territoriales. La limitada participación en este rubro refleja que, pese a los avances normativos en paridad, las estructuras partidistas aún reproducen dinámicas que restringen el acceso femenino a posiciones con mayores recursos y visibilidad pública.

Este panorama evidencia un desafío doble: por un lado, ampliar las oportunidades de acceso para que las mujeres hidalguenses puedan competir en condiciones de mayor equidad por cargos de legisladoras y ejecutivas; y por otro, fortalecer los procesos de formación política para que las militantes consoliden liderazgos con mayor capacidad de incidencia en decisiones estratégicas. El predominio en cargos de regidurías debe interpretarse no solo como un indicador de participación, sino también como un punto de partida para replantear estrategias de impulso que permitan a las mujeres del PAN en Hidalgo transitar hacia posiciones de mayor peso en el entramado político regional y nacional.

Pregunta 5

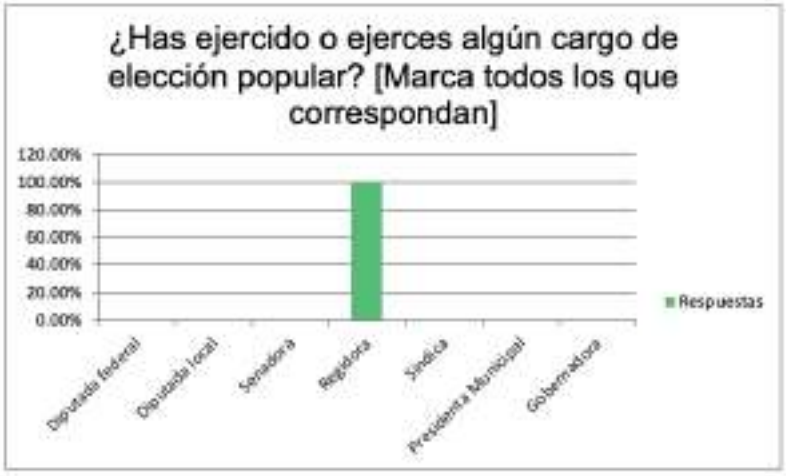
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	0.00%	0
Senadora	0.00%	0
Regidora	100.00%	6
Síndica	0.00%	0
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**6**
	Omisiones	**33**

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

Este estudio refleja tanto un avance en términos de inserción política en espacios de representación local, como una clara limitación en la proyección hacia puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, lo que sugiere la existencia de techos de cristal dentro de la estructura partidista y del sistema político regional. La regiduría se convierte, en este contexto, en el punto de acceso inicial a la política institucional para las militantes, pero también en un límite que aún no se ha logrado superar en gran escala.

La concentración absoluta en la regiduría muestra que, si bien el PAN ha abierto espacios a las mujeres en Hidalgo, lo ha hecho en niveles donde la capacidad de decisión y la incidencia en la formulación de políticas públicas son restringidas. Esto indica que las estructuras internas del partido tienden a relegar a las militantes a posiciones con menor margen de maniobra en comparación con diputaciones o presidencias municipales. En la práctica, este fenómeno reproduce dinámicas de subrepresentación que impiden que el talento y la capacidad política de las mujeres se traduzcan en posiciones de mayor influencia.

El dato también expone una dimensión sociopolítica relevante en el estado: la política en Hidalgo continúa teniendo un carácter centralizado y jerárquico, donde el acceso a candidaturas competitivas se encuentra mediado por redes de poder que favorecen a liderazgos masculinos. Las mujeres que participaron en el estudio evidencian haber logrado abrirse paso en cargos municipales, lo que habla de una capacidad de organización y arraigo territorial, pero no se refleja aún en una estrategia sólida del partido para impulsar candidaturas femeninas hacia el Congreso local, el Congreso federal o el ámbito ejecutivo.

Este escenario plantea la necesidad de repensar los mecanismos de formación, selección y acompañamiento político al interior del PAN en Hidalgo. Potenciar liderazgos femeninos requiere diseñar rutas que fortalezcan la transición de las militantes desde la representación municipal hacia espacios legislativos y ejecutivos de mayor alcance. El reto no radica solo en garantizar paridad en el papel, sino en construir condiciones reales para que las mujeres panistas incidan de manera efectiva en la toma de decisiones y transformen la cultura política local hacia una representación sustantiva y no meramente numérica.

Pregunta 6

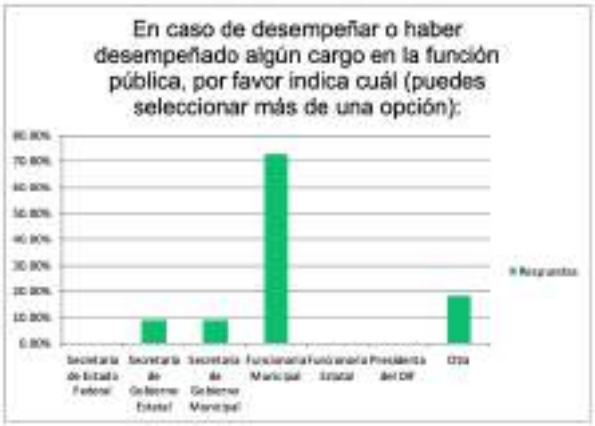
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Estado Federal	0.00%	0
Secretaría de Gobierno Estatal	9.09%	1
Secretaría de Gobierno Municipal	9.09%	1
Funcionaria Municipal	72.73%	8
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	18.18%	2
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**28**

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 la información refleja que la mayor parte de las militantes panistas en Hidalgo que han desempeñado algún cargo en la función pública lo han hecho en el ámbito municipal, con un 72.73% de participación como funcionarias municipales. Este dato es clave, ya que muestra cómo el nivel local se ha consolidado como la principal puerta de entrada para las mujeres a la vida pública y a la administración gubernamental. Sin embargo, también revela una limitación estructural: su presencia se concentra en espacios de menor jerarquía, con escasa proyección hacia cargos regionales o federales, lo que restringe su capacidad de incidencia en la formulación de políticas públicas de mayor alcance.

El hecho de que solo un 9.09% de las participantes haya ocupado cargos en secretarías de gobierno regional o municipal, y que no se registren experiencias en secretarías federales ni en posiciones como funcionarias regionales o presidentas del DIF, refleja un patrón de exclusión en el acceso a esferas de poder con mayor peso político. Esto sugiere que, si bien las mujeres cuentan con experiencia administrativa en el nivel municipal, no existen mecanismos claros de promoción que les permitan escalar a niveles superiores. Esta situación reproduce la lógica de que las militantes se mantengan en áreas operativas o de gestión local, sin consolidar liderazgos en espacios estratégicos del gobierno regional o nacional.

La presencia de un 18.18% en la categoría “otra” también es significativa, pues denota que algunas militantes han encontrado cabida en ámbitos que no están formalmente reconocidos en la estructura administrativa tradicional. Este hecho puede interpretarse como una capacidad de adaptación y búsqueda de espacios alternativos de incidencia política, aunque al mismo tiempo evidencia la falta de reconocimiento institucional a dichas posiciones, lo que limita su impacto en la construcción de una trayectoria sólida dentro de la función pública.

En el contexto sociopolítico de Hidalgo, estos resultados ponen de relieve la urgencia de generar estrategias de fortalecimiento institucional que permitan a las mujeres transitar de cargos municipales a posiciones regionales y federales. El PAN debe asumir la tarea de acompañar estos procesos, no solo con capacitación técnica, sino también con mecanismos de mentoría, respaldo político y apertura en la asignación de responsabilidades estratégicas. Potenciar la experiencia adquirida como funcionarias municipales es fundamental para romper con la segmentación territorial de la participación femenina y construir liderazgos capaces de disputar espacios de poder en todos los niveles de gobierno.

Pregunta 7

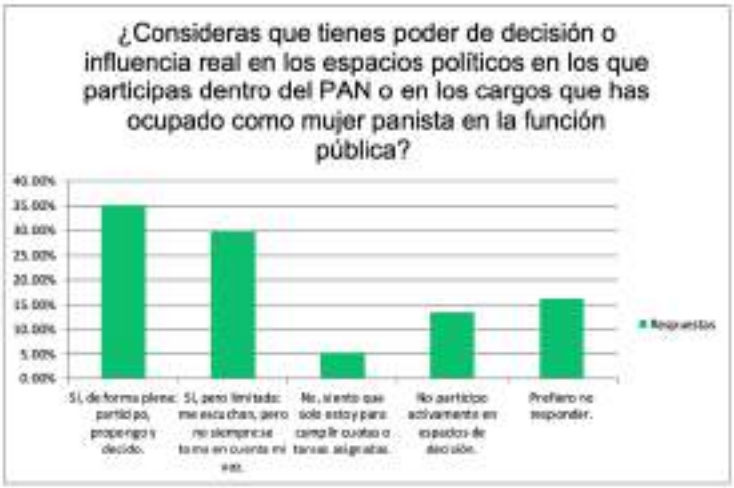
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Sí; de forma plena: participo, propongo y decido.	35.14%	13
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	29.73%	11
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	5.41%	2
No participo activamente en espacios de decisión.	13.51%	5
Prefiero no responder.	16.22%	6
	Respuestas	**37**
	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

El análisis de la información revela que una parte significativa de las militantes panistas en Hidalgo percibe que tiene capacidad real de incidir en la toma de decisiones, pues un 35.14% afirma participar, proponer y decidir de forma plena.

Este dato resulta relevante en un contexto donde el acceso de las mujeres a posiciones estratégicas aún se enfrenta a resistencias, ya que visibiliza que existe un sector que ha logrado insertarse en espacios de deliberación con influencia sustantiva. Sin embargo, este grupo sigue siendo minoritario frente a la totalidad, lo que evidencia que los avances en materia de paridad no siempre se traducen en un ejercicio efectivo de poder.

Un 29.73% de las militantes señala que su voz es escuchada, pero con una influencia limitada, pues sus propuestas no siempre se toman en cuenta. Este dato refleja la persistencia de estructuras partidistas jerárquicas y masculinizadas que permiten la presencia formal de las mujeres, pero restringen su incidencia en las decisiones estratégicas. Se trata de una forma de exclusión sutil que opera bajo mecanismos de simulación de participación, donde la militancia femenina es reconocida pero no necesariamente considerada en los momentos clave de definición política.

La percepción de marginación se acentúa con el 5.41% que declara sentirse relegada a tareas instrumentales, en las que su papel se reduce al cumplimiento de cuotas o labores asignadas sin capacidad de incidir en la agenda política. A este grupo se suma un 13.51% que reconoce no participar en espacios de decisión, lo que evidencia que todavía existen barreras estructurales y culturales que obstaculizan la incorporación plena de las mujeres a los ámbitos de poder. Estas cifras revelan que, para un segmento importante de militantes, la participación sigue siendo periférica, limitada a funciones secundarias o decorativas.

En el contexto político de Hidalgo, donde las dinámicas de poder municipal y regionalse encuentran fuertemente centralizadas, estos datos evidencian la urgencia de repensar las estrategias internas del PAN para garantizar que las mujeres no solo ocupen espacios de representación, sino que puedan influir en las decisiones que afectan la vida pública. La construcción de liderazgos femeninos en la entidad requiere superar la lógica de inclusión numérica y avanzar hacia una cultura política que valore la capacidad de propuesta, gestión e incidencia de las militantes. Este desafío implica fortalecer procesos de formación política, establecer mecanismos de acompañamiento y crear condiciones que permitan a las mujeres ejercer un liderazgo transformador dentro y fuera del partido.

Pregunta 8

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

El análisis de las respuestas muestra que en el estado de Hidalgo persiste una estructura partidista altamente centralizada, donde el control de ciertos liderazgos limita las posibilidades de participación efectiva de las militantes. Varias mujeres señalaron que el partido se encuentra “secuestrado” por grupos específicos que convocan únicamente en periodos electorales y no generan espacios permanentes de inclusión. Esta percepción refleja un fenómeno recurrente en la vida política de la entidad: la concentración del poder en élites reducidas que operan bajo lógicas de exclusión, generando frustración en quienes buscan incidir en la toma de decisiones y relegando a las mujeres a un papel secundario.

Otro aspecto relevante es la falta de reconocimiento y respaldo por parte de las dirigencias estatales y municipales. Las militantes mencionan que muchas de sus

propuestas o aportaciones no son tomadas en cuenta, y que incluso cuando ejercen cargos, su voz se diluye frente a decisiones ya preestablecidas desde órganos superiores como el CEN o el comité estatal. Esta dinámica alimenta la percepción de que las mujeres son escuchadas solo de manera formal, sin que exista una verdadera disposición de incorporar sus planteamientos en la agenda partidista. La centralización y la verticalidad en las estructuras terminan configurando un modelo político que obstaculiza la innovación y desalienta la participación activa.

El análisis también revela factores internos que han limitado la trayectoria política de las mujeres en Hidalgo, como el divisionismo, la falta de interés de ciertos sectores de la militancia y la desconfianza de algunos hombres hacia la capacidad femenina para ocupar cargos públicos. Estos elementos reflejan que la cultura política local todavía arrastra inercias patriarcales que asocian el liderazgo con lo masculino, dificultando que las mujeres panistas consoliden su presencia en puestos de decisión. No obstante, entre las respuestas también se identifica la perseverancia, el respaldo de liderazgos específicos y la experiencia previa en cargos como secretaria general del partido, lo cual demuestra que existen vías individuales de resistencia y construcción de liderazgo femenino, aunque sean más la excepción que la regla.

En este contexto, la realidad sociopolítica de Hidalgo evidencia la necesidad de implementar mecanismos internos que rompan con la reproducción de liderazgos cerrados y permitan la apertura de espacios genuinos de participación. La creación de plataformas de formación política con perspectiva de género, el establecimiento de reglas claras para la rotación de cargos clave y la promoción de liderazgos colectivos son estrategias indispensables para contrarrestar la percepción de exclusión y fortalecer la voz de las militantes. El reto no se limita a garantizar presencia femenina, sino a construir condiciones para que las mujeres ejerzan un poder transformador dentro del partido, superando los límites que imponen las prácticas de control político tradicionales en la entidad.

Pregunta 9

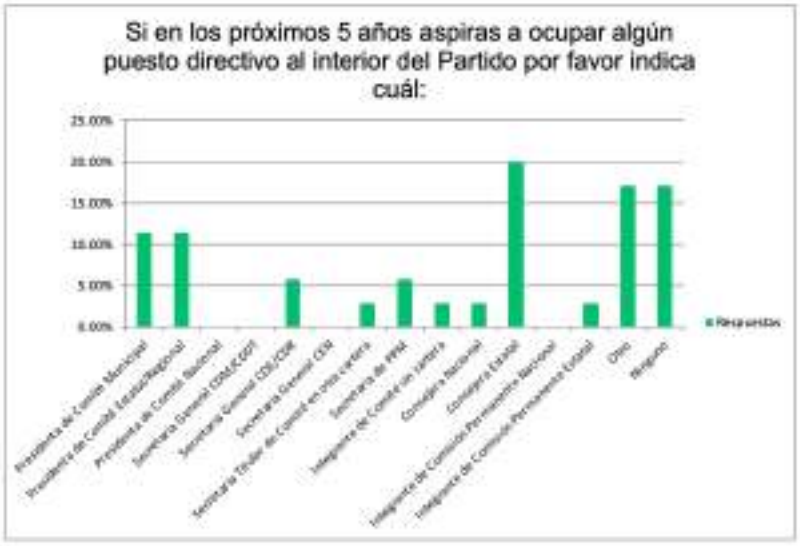
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	11.43%	4
Presidenta de Comité Estatal/Regional	11.43%	4
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	5.71%	2
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	2.86%	1
Secretaria de PPM	5.71%	2
Integrante de Comité sin cartera	2.86%	1
Consejera Nacional	2.86%	1
Consejera Estatal	20.00%	7
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	2.86%	1
Otro	17.14%	6
Ninguno	17.14%	6
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El 20% manifestó su interés en ser consejera estatal, lo que refleja un reconocimiento de este espacio como una plataforma clave para influir en la definición de políticas partidistas y fortalecer su liderazgo dentro de la estructura formal del PAN. Este dato adquiere relevancia en el contexto hidalguense, donde la disputa por posiciones de representación interna se convierte en un indicador del

interés de las mujeres en dejar de ser meramente operadoras de base para convertirse en actoras centrales en la toma de decisiones.

Resulta significativo que un 11.43% aspire a presidir comités municipales y otro 11.43% a presidir comités estatales o regionales. Este patrón evidencia una visión de crecimiento territorial donde las militantes buscan incidir en los espacios que articulan directamente con la militancia de base y con los liderazgos regionales. En Hidalgo, donde las dinámicas políticas locales son determinantes para la proyección de liderazgos, estas aspiraciones revelan una apuesta por fortalecer la presencia femenina en el primer nivel de contacto con la ciudadanía y en la gestión partidista de los municipios, que históricamente han sido dominados por liderazgos masculinos.

Un dato no menor es el 17.14% que eligió la opción “otro”, lo cual abre la lectura de que muchas militantes tienen en mente posiciones no contempladas en el esquema formal, o bien cargos internos que les permitan ampliar su incidencia sin encasillarse en las rutas tradicionales de ascenso. Este porcentaje, junto con el mismo 17.14% que declaró no aspirar a ningún cargo, refleja la coexistencia de dos realidades: por un lado, la ambición de abrir nuevos caminos de participación, y por otro, la persistencia de una percepción de desmotivación o desencanto frente a las barreras estructurales que aún enfrentan para consolidarse en espacios de poder.

La gráfica confirma que las aspiraciones de las mujeres panistas hidalguenses no se concentran en la presidencia nacional ni en cargos de alta centralidad como la Secretaría General del CEN, lo que revela un enfoque más realista y vinculado a su contexto inmediato. Las militantes visualizan su crecimiento dentro de ámbitos donde pueden ejercer un impacto directo, aunque persiste el reto de romper con los techos de cristal que limitan su llegada a los espacios de mayor jerarquía. Esta tendencia refleja el peso de la cultura política de Hidalgo, en la que las trayectorias femeninas aún deben transitar por rutas de legitimación local y regional antes de aspirar a la competencia nacional.

Pregunta 10

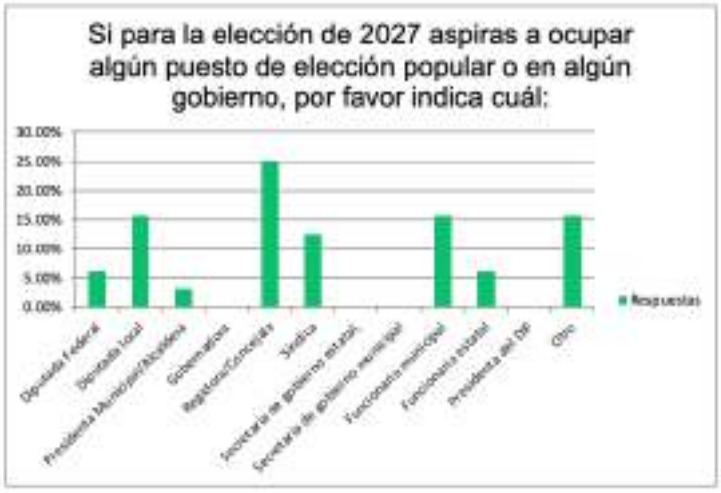
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada Federal	6.25%	2
Diputada local	15.63%	5
Presidenta Municipal/Alcaldesa	3.13%	1
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	25.00%	8
Síndica	12.50%	4
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	15.63%	5
Funcionaria estatal	6.25%	2
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	15.63%	5
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**7**

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

El 25% expresó su interés en ser regidora o concejala, lo que confirma que este cargo es percibido como una vía de acceso viable y estratégica para incidir en la política local. Esta preferencia responde a la lógica territorial de Hidalgo, donde los cabildos representan el primer escalón de legitimación política y son un espacio donde las mujeres pueden articular propuestas, generar visibilidad y construir liderazgo en contacto directo con la ciudadanía.

Un 15.63% manifestó interés en ser diputada local y otro 15.63% en desempeñarse como funcionaria municipal. Estos datos revelan que existe una apuesta dual: por un lado, avanzar en el terreno legislativo para influir en la construcción normativa del estado, y por otro, insertarse en la administración pública local para incidir en la implementación de políticas públicas. Esta dualidad refleja la capacidad de las militantes de pensar en trayectorias que combinan representación política con gestión administrativa, lo cual responde a una visión más integral del ejercicio del poder.

El 12.50% de las mujeres señaló aspirar al cargo de síndica, lo cual resulta significativo dado que esta figura posee facultades de vigilancia y control que trascienden el papel meramente administrativo. El interés por esta posición muestra la intención de fortalecer un rol contralor dentro de la vida municipal, lo cual conecta con la necesidad de transparentar y democratizar los procesos internos en un estado donde la ciudadanía demanda mayor rendición de cuentas. De igual manera, aunque en menor proporción, algunas militantes señalaron aspiraciones hacia diputaciones federales (6.25%) o cargos en la función pública regional (6.25%), lo que refleja que, si bien existe proyección hacia ámbitos de mayor jerarquía, la prioridad inmediata se concentra en los espacios locales.

La ausencia de aspiraciones hacia la gubernatura, secretarías estatales o municipales y la presidencia del DIF pone en evidencia la percepción de techos de cristal aún vigentes en Hidalgo. Las militantes concentran su horizonte político en posiciones intermedias o de base, lo que denota tanto una estrategia realista frente a la correlación de fuerzas internas del PAN, como la persistencia de estructuras que limitan la posibilidad de que las mujeres aspiren a cargos ejecutivos de mayor alcance. Esta realidad refleja el desafío sociopolítico de construir condiciones que permitan a las mujeres panistas transitar de cargos de representación intermedia hacia posiciones de liderazgo ejecutivo con capacidad de transformación estructural.

Pregunta 11

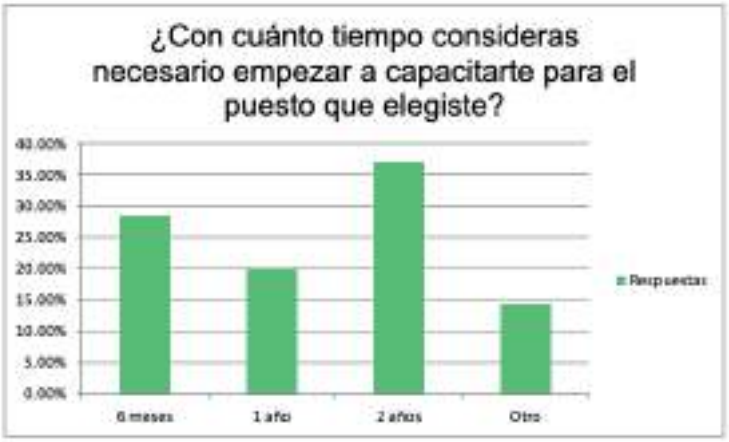
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	28.57%	10
1 año	20.00%	7
2 años	37.14%	13
Otro	14.29%	5
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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

Pregunta 12

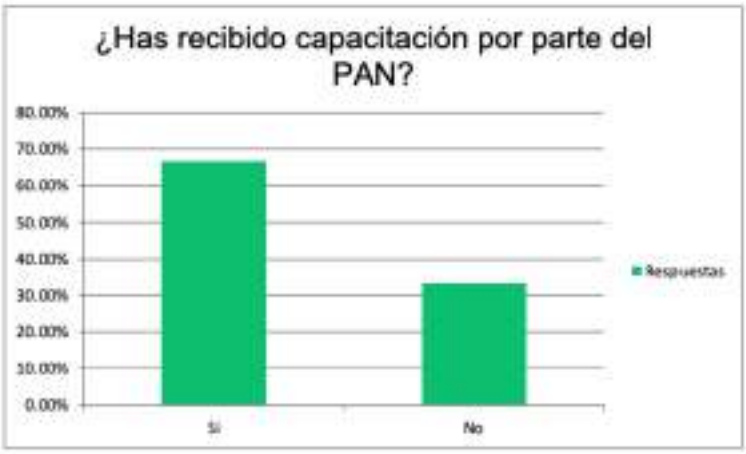
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	66.67%	26
No	33.33%	13
	Respuestas	**39**
	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 sobre la capacitación que las militantes panistas han recibido en Hidalgo revela una tendencia significativa: el 66.67% de las mujeres señaló haber participado en algún proceso formativo impulsado por el partido, mientras que un 33.33% indicó no haber tenido acceso a este tipo de espacios. Esta diferencia sugiere que existe un esfuerzo institucional en marcha, pero también que persiste una brecha importante en el acceso homogéneo a la formación política, lo cual condiciona la consolidación de liderazgos femeninos en un contexto donde la competitividad electoral exige cuadros más preparados.

Las mujeres que manifestaron haber recibido capacitación reflejan un avance en términos de inclusión, ya que ello implica que han contado con herramientas que fortalecen sus capacidades técnicas y discursivas para la acción política. Sin embargo, el hecho de que una tercera parte no haya tenido acceso demuestra que las oportunidades no se distribuyen de manera equitativa entre todas las militantes. En el caso de Hidalgo, donde los liderazgos tradicionales suelen concentrar el poder de decisión, este déficit puede reproducir desigualdades internas, perpetuando la dependencia de las militantes respecto a grupos o liderazgos dominantes.

El dato también debe analizarse en clave territorial: las demarcaciones con menor infraestructura partidista o con dirigencias menos abiertas a la participación de las mujeres tienden a marginarlas de las oportunidades de capacitación. Esto genera que, mientras algunas militantes logran desarrollarse y posicionarse en ámbitos de toma de decisión, otras permanezcan relegadas, limitando la posibilidad de generar una red sólida de cuadros femeninos con impacto a nivel estatal. En un estado como Hidalgo, donde la alternancia política ha colocado al PAN en una posición de reto frente a otras fuerzas, la falta de homogeneidad en la formación representa un obstáculo para la competitividad futura.

La relevancia de estos datos es que visibilizan la necesidad de transitar hacia un modelo de capacitación estructural, con criterios de inclusión que aseguren que

ninguna militante quede al margen por razones territoriales, de grupo o de afinidad política. La formación debe dejar de ser entendida como un privilegio o recurso controlado por liderazgos internos y convertirse en una estrategia transversal que permita a las mujeres posicionarse como actoras con voz propia en la vida política del estado. Solo de esta manera el PAN podrá fortalecer su base femenina en Hidalgo y construir un capital político competitivo y sostenible en el mediano plazo.

Pregunta 13

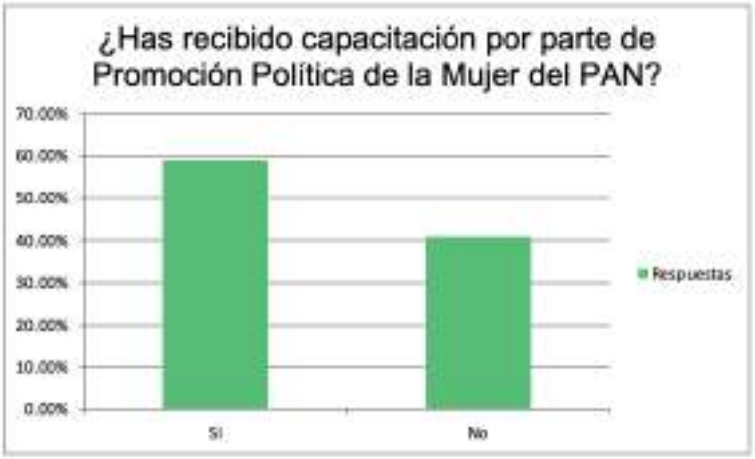
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	58.97%	23
No	41.03%	16
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de los resultados refleja que el 58.97% de las militantes que participaron en el estudio sí ha recibido formación, mientras que un 41.03% no ha tenido acceso a este recurso. Estos datos son reveladores porque muestran que, aunque existe un esfuerzo institucional para fortalecer el liderazgo femenino, todavía hay una

proporción importante de mujeres que permanece al margen de los procesos formativos, lo cual limita la consolidación de cuadros políticos con las competencias necesarias para competir en escenarios locales y estatales.

El hecho de que más de la mitad de las militantes haya tenido acceso a la capacitación de PPM es positivo, ya que confirma que las estructuras del PAN en Hidalgo han logrado penetrar en determinados espacios de la militancia femenina, dotándolas de herramientas discursivas, organizativas y de incidencia. No obstante, el porcentaje de mujeres sin formación formalizada sigue siendo alto, lo que refleja un reto estratégico: la capacitación aún no se ha universalizado ni garantizado como un derecho pleno para todas las integrantes, sino que depende de factores como cercanía a liderazgos estatales, pertenencia a zonas urbanas o afinidades grupales.

Este escenario cobra mayor relevancia en Hidalgo, donde la participación política de las mujeres enfrenta retos adicionales debido a prácticas de exclusión en ámbitos municipales y a estructuras partidistas fuertemente centralizadas. La ausencia de capacitación para un segmento relevante de militantes puede traducirse en limitaciones para que ellas compitan en condiciones de igualdad frente a varones con más experiencia o frente a liderazgos consolidados. A su vez, esta brecha puede generar una militancia femenina fragmentada: un grupo con acceso a formación y oportunidades de visibilización, y otro relegado a tareas secundarias dentro de la dinámica partidista.

El panorama sugiere que es necesario repensar la estrategia de Promoción Política de la Mujer en Hidalgo con un enfoque territorial y de inclusión real. La capacitación debe ampliarse hacia regiones rurales y demarcaciones periféricas, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para participar en la vida política. Además, se requiere un diseño pedagógico innovador que no solo aborde contenidos tradicionales, sino que impulse competencias en negociación, comunicación digital y gestión comunitaria, áreas clave para que las militantes logren insertarse en las dinámicas políticas contemporáneas del estado. Solo así podrá construirse un liderazgo femenino sólido que trascienda las estructuras tradicionales y coloque al PAN como un partido competitivo con visión de igualdad sustantiva.

Pregunta 14

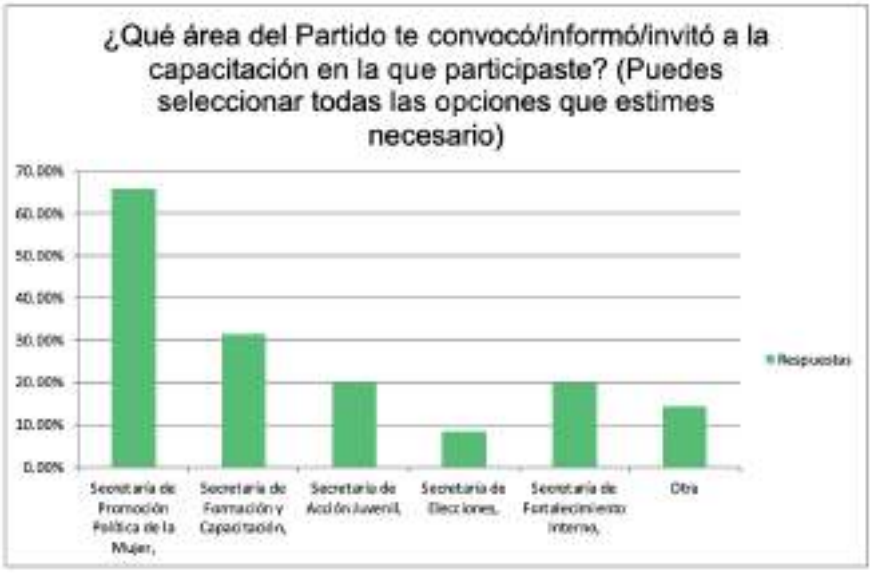
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	65.71%	23
Secretaría de Formación y Capacitación,	31.43%	11
Secretaría de Acción Juvenil,	20.00%	7
Secretaría de Elecciones,	8.57%	3
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	20.00%	7
Otra	14.29%	5
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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 de los datos muestra que la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) concentra el mayor peso en la convocatoria e invitación a procesos de capacitación, con un 65.71% de menciones. Este dato confirma el rol central que esta área ha asumido en Hidalgo como eje articulador del liderazgo femenino dentro del PAN. Sin embargo, también refleja una fuerte dependencia de una sola instancia, lo cual, aunque positivo por su dinamismo, puede limitar la diversificación

de las estrategias de formación y la articulación intersecretarial, aspectos fundamentales en un estado con una compleja pluralidad territorial y cultural como Hidalgo.

La Secretaría de Formación y Capacitación aparece en segundo lugar con un 31.43%, lo cual evidencia un esfuerzo institucional para extender la oferta formativa más allá de los espacios exclusivos de género. Este dato es relevante porque demuestra que existen esfuerzos para profesionalizar a las militantes en un marco más integral, sin embargo, su alcance todavía es insuficiente si se compara con la PPM. Esta diferencia pone en evidencia que los procesos de capacitación aún no logran consolidarse como una política transversal dentro del partido, lo que genera riesgos de segmentación en los contenidos y en las oportunidades para el desarrollo de cuadros políticos femeninos.

La participación de la Secretaría de Acción Juvenil y la Secretaría de Fortalecimiento Interno, ambas con un 20%, resulta estratégica para entender cómo las militantes encuentran espacios de formación en dinámicas vinculadas con juventud y organización interna. No obstante, el bajo porcentaje de la Secretaría de Elecciones (8.57%) señala una debilidad estructural: la formación electoral no está siendo una prioridad ni un eje central de la capacitación, lo cual limita las posibilidades de que las mujeres fortalezcan sus habilidades en campañas, defensa del voto o diseño de estrategias competitivas, aspectos decisivos para el contexto electoral de Hidalgo en 2027.

El dato de “Otra” con 14.29% refleja que algunas militantes están siendo convocadas a capacitaciones desde espacios no institucionalizados o mediante liderazgos particulares. Esto puede interpretarse como una oportunidad para ampliar la oferta formativa a través de redes informales, pero también como un riesgo de que se generen procesos fragmentados, sin lineamientos claros ni un enfoque estratégico unificado. Para Hidalgo, donde la militancia femenina debe enfrentar no solo estructuras partidistas centralizadas, sino también dinámicas comunitarias diversas, resulta urgente articular una estrategia de capacitación integral, transversal e inclusiva que logre equilibrar el protagonismo de la PPM con la participación coordinada de todas las áreas 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 respuesta	Respuestas	
CEN	46.67%	14
CDE	66.67%	20
CDM	20.00%	6
	Respuestas	**30**
	Omisiones	**9**

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

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



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

El análisis de la información muestra que en el estado de Hidalgo las instancias partidistas tienen un rol diferenciado en la convocatoria a procesos de capacitación, lo cual refleja la dinámica de centralización y descentralización del PAN en la

entidad. El Comité Directivo Estatal (CDE) se coloca como el principal articulador de estas convocatorias con el 66.67% de menciones, lo que denota que las militantes perciben mayor cercanía y operatividad desde la estructura estatal. Este dato confirma que la presencia territorial del CDE sigue siendo el mecanismo más efectivo de enlace con las mujeres panistas, en un contexto donde la construcción de liderazgos locales depende en gran medida de la intermediación estatal.

El 46.67% de las participantes señaló haber sido convocada desde el Comité Ejecutivo Nacional (CEN), lo cual revela que, aunque la dirigencia nacional incide en la agenda formativa, su alcance no sustituye el trabajo de proximidad realizado en Hidalgo. Este porcentaje refleja un vínculo directo con la estrategia nacional de profesionalización y liderazgo femenino, pero también marca un área de oportunidad: la necesidad de fortalecer mecanismos de coordinación para que las capacitaciones nacionales no se perciban aisladas de la realidad territorial. La presencia del CEN en este ámbito permite observar que el PAN intenta mantener coherencia entre sus lineamientos nacionales y la praxis local.

En contraste, el Comité Directivo Municipal (CDM) apenas alcanza un 20% de menciones, lo que evidencia una débil capacidad de las estructuras municipales para convocar e incentivar la participación de las militantes en espacios de capacitación. Esta situación adquiere relevancia porque la base territorial del partido en Hidalgo descansa precisamente en los comités municipales, y su limitada intervención sugiere que los liderazgos locales no están siendo potenciados de manera integral. La baja incidencia municipal también puede estar relacionada con la falta de recursos o con dinámicas de centralización que desplazan a las estructuras de menor nivel.

En el contexto sociopolítico de Hidalgo, este patrón confirma que la profesionalización de las mujeres panistas se articula principalmente desde la escala estatal y nacional, mientras que las demarcaciones se mantienen rezagados en la tarea de incentivar liderazgos femeninos emergentes. Si el PAN busca consolidar cuadros competitivos para los próximos procesos electorales, resulta indispensable robustecer el papel de los CDM, dotándolos de herramientas, recursos y estrategias para convocar, capacitar y acompañar a las militantes. De este modo, se podría transitar hacia un modelo de fortalecimiento escalonado donde la formación política llegue de manera efectiva a cada nivel territorial, generando una red más sólida de liderazgos femeninos en Hidalgo.

Pregunta 16

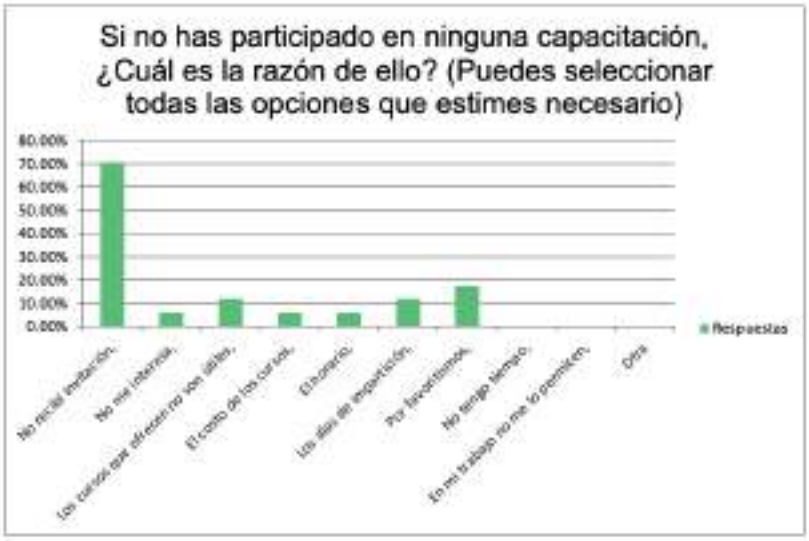
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
No recibí invitación,	70.59%	12
No me interesa,	5.88%	1
Los cursos que ofrecen no son útiles,	11.76%	2
El costo de los cursos,	5.88%	1
El horario,	5.88%	1
Los días de impartición,	11.76%	2
Por favoritismos,	17.65%	3
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	0.00%	0
	Respuestas	**17**
	Omisiones	**22**

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

Gráfica 14: Resultados de Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)



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

El 70.59% de las mujeres que participaron en el estudio señaló no haber recibido invitación, lo que muestra una falla estructural en los mecanismos de convocatoria y difusión de actividades formativas. Este dato adquiere mayor relevancia en un contexto estatal donde la competencia electoral y la participación política femenina requieren de cuadros preparados y con herramientas de liderazgo que fortalezcan su incidencia en la vida pública.

Otro aspecto que emerge con fuerza es la percepción de prácticas internas poco transparentes. El 17.65% de las militantes mencionó que los favoritismos influyen en la convocatoria, lo cual sugiere la existencia de dinámicas excluyentes que pueden generar desmotivación y desconfianza. Este fenómeno se inserta en la realidad política de Hidalgo, donde las pugnas internas y la distribución desigual de oportunidades entre demarcaciones y liderazgos locales han debilitado la cohesión partidista, afectando directamente la construcción de liderazgos femeninos sólidos.

Por otro lado, aunque en menor proporción, un 11.76% de las participantes indicó que los cursos ofrecidos no resultan útiles, y el mismo porcentaje señaló problemas con los días de impartición. Estos elementos subrayan la necesidad de rediseñar los programas de formación, garantizando pertinencia temática y flexibilidad operativa. En un estado con marcadas diferencias territoriales entre zonas urbanas y rurales, la capacitación debe responder a realidades diferenciadas, asegurando que los contenidos aborden tanto la gestión política institucional como las problemáticas comunitarias específicas de las militantes.

Finalmente, el hecho de que factores como el costo, el horario o la falta de interés apenas se mencionen de manera marginal, revela que el obstáculo central no es la disposición de las militantes, sino la manera en que las instancias partidistas comunican, organizan y distribuyen las oportunidades de formación. La evidencia apunta a que, en Hidalgo, el reto estratégico es garantizar que las convocatorias lleguen de manera efectiva a todas las mujeres militantes, evitando sesgos o exclusiones, y diseñando esquemas que fortalezcan la confianza interna, la equidad en el acceso y la construcción de un capital político femenino más robusto.

Pregunta 17

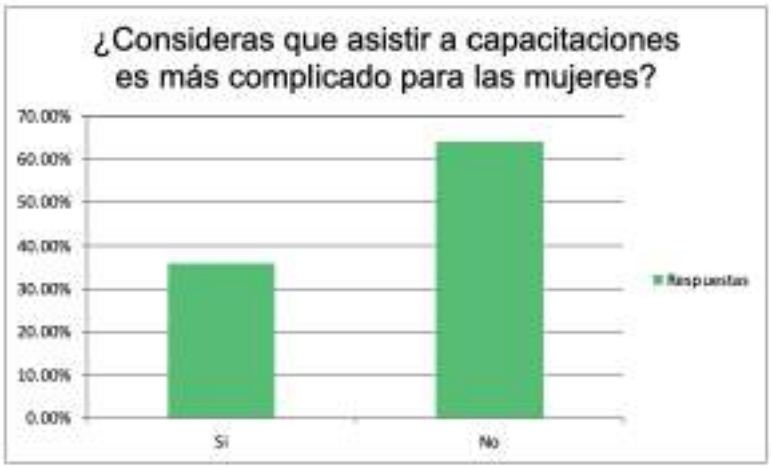
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	35.90%	14
No	64.10%	25
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de los datos revela que una mayoría del 64.10% de las militantes en Hidalgo no considera que asistir a capacitaciones represente un obstáculo particular para las mujeres, mientras que un 35.90% sí lo percibe de esa manera. Este hallazgo sugiere que, aunque existen condiciones adversas para la participación política femenina, hay también avances en el acceso a espacios formativos, lo que refleja un cierto grado de apertura en las estructuras partidistas locales. Sin embargo, el hecho de que más de un tercio de las participantes identifique dificultades muestra que persisten retos vinculados a las cargas de género y a los contextos socioeconómicos en los que se desenvuelven.

Las militantes que señalaron mayores complicaciones probablemente enfrentan obstáculos asociados a la distribución desigual del tiempo, derivada de responsabilidades domésticas y de cuidado, así como de limitaciones territoriales propias de un estado con importantes contrastes entre zonas urbanas y rurales. En Hidalgo, estas condiciones estructurales suelen reproducir desigualdades de género en la vida política, dificultando que las mujeres participen de manera plena en actividades de capacitación que requieren desplazamientos, horarios rígidos o permanencia prolongada fuera del hogar.

Por otra parte, el grupo que no percibe mayores dificultades podría estar relacionado con mujeres que cuentan con redes de apoyo comunitario o familiar que les permiten compatibilizar su vida privada con las actividades partidistas, o bien con liderazgos que ya han superado las barreras iniciales de acceso. Esto refleja que, dentro del mismo partido, coexisten realidades contrastantes que deben ser consideradas en el diseño de estrategias de formación. Reconocer esta diversidad es clave para evitar la homogenización de políticas que no atiendan las diferencias regionales, sociales y económicas del estado.

En este sentido, el reto para el partido en Hidalgo es generar esquemas de capacitación más inclusivos, que tomen en cuenta las condiciones materiales de las militantes. Diseñar programas híbridos que combinen modalidades presenciales con virtuales, flexibilizar los horarios y garantizar apoyos logísticos para las mujeres de demarcaciones alejadas, puede contribuir a reducir las percepciones de dificultad. La cifra del 35.90% funciona como un indicador de alerta que señala la necesidad de políticas internas con perspectiva de género que, más allá de abrir espacios, los hagan realmente accesibles y equitativos para todas las mujeres militantes.

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?

Estas condiciones reflejan cómo las dinámicas de género continúan asignando a las mujeres un rol desproporcionado en las tareas de cuidado, lo que limita su tiempo disponible para la participación política. En este sentido, la doble jornada que enfrentan muchas militantes, al tener que combinar trabajo, familia y vida comunitaria, restringe sus posibilidades de formación, generando una barrera estructural que no depende de su interés personal, sino de las condiciones sociales que rodean su vida cotidiana.

Otro aspecto recurrente es la rigidez de los horarios y días en los que se ofrecen las capacitaciones. Varias mujeres señalaron que la falta de flexibilidad impide que puedan asistir, ya que los cursos no consideran sus cargas domésticas o escolares. Esto evidencia la necesidad de diseñar estrategias que se adapten a las realidades concretas de las militantes, con esquemas de formación en horarios alternativos, modalidades híbridas o itinerantes que acerquen los procesos de capacitación a las comunidades donde habitan, especialmente en un estado con dispersión geográfica como Hidalgo.

Asimismo, emergen críticas hacia las dinámicas internas del partido, como la percepción de favoritismos o el predominio de liderazgos que limitan el acceso equitativo a las capacitaciones. Este punto revela que no solo existen barreras estructurales externas, sino también internas al propio partido, donde la concentración de oportunidades en ciertos grupos reduce la inclusión de nuevas

liderazgos femeninos. Además, se menciona la falta de integralidad en los contenidos de capacitación, al repetirse temas en la cabecera estatal, sin responder a las necesidades prácticas que enfrentan las militantes en sus demarcaciones o regiones.

Este conjunto de respuestas refleja que las dificultades para asistir a capacitaciones no pueden entenderse únicamente desde lo individual, sino como resultado de un entramado de factores de género, territorio y cultura política local. La propuesta de generar espacios de apoyo al cuidado infantil durante las capacitaciones muestra la conciencia de las propias militantes sobre soluciones innovadoras que permitirían mayor participación. De atenderse estas demandas, el PAN en Hidalgo tendría la oportunidad de consolidar un modelo de formación política más equitativo, incluyente y adaptado a la diversidad de realidades femeninas en el estado.

Pregunta 19

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

El análisis de las respuestas revela que los principales obstáculos que enfrentan las militantes en Hidalgo para acceder a procesos de capacitación se centran en tres ejes estructurales: la sobrecarga de responsabilidades domésticas, la logística territorial y las dinámicas internas del partido. La mención recurrente al hogar, la maternidad y el cuidado de hijas e hijos confirma que la dimensión de género sigue operando como una barrera que restringe el tiempo disponible para la formación política, situación que se agrava en un contexto estatal con fuertes rezagos en infraestructura de apoyo al cuidado infantil. Esta condición no solo impacta en la asistencia, sino que limita la continuidad de trayectorias políticas femeninas, reduciendo sus posibilidades de acceso a espacios de liderazgo.

Las limitaciones vinculadas a la distancia, el transporte y los horarios en que se imparten los cursos muestran un problema estructural en el diseño de las capacitaciones. Al señalar que muchas de las actividades se realizan en horarios nocturnos, fines de semana o en lugares lejanos a las demarcaciones de origen, las participantes evidencian cómo las condiciones de movilidad en Hidalgo, caracterizadas por largas distancias y baja conectividad, afectan directamente su participación. Esto genera un sesgo en favor de quienes residen en las cabeceras municipales o cuentan con más recursos, reproduciendo desigualdades dentro de la militancia femenina.

Otro de los puntos críticos es la percepción de favoritismos, burocracia y prácticas excluyentes al interior del partido, donde se prioriza la capacitación de círculos cercanos a ciertos liderazgos. Esta dinámica interna contribuye a la desmotivación de las militantes, quienes perciben que, a pesar de su compromiso, no tienen acceso equitativo a las oportunidades de formación. Al mismo tiempo, la falta de ética mencionada en algunas respuestas refleja la necesidad de revisar la

transparencia y los criterios de selección en la convocatoria de capacitaciones, a fin de evitar la reproducción de clientelismos políticos.

El impacto de estos obstáculos en el desempeño político es significativo: varias mujeres expresan que no lograron recibir capacitación adecuada, incluso en cargos de responsabilidad como regidorías, lo que limita su capacidad técnica y estratégica en el ejercicio de sus funciones. La ausencia de procesos formativos integrales y accesibles genera una brecha entre la representación formal de las mujeres en los espacios de decisión y la posibilidad real de ejercer un liderazgo fortalecido. Atender estas demandas con un enfoque territorial, incluyente y con perspectiva de género es indispensable para consolidar la participación política femenina en Hidalgo.

Pregunta 20

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	72.73%	24
No	18.18%	6
NS/NC	9.09%	3
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**6**

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

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



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

El estudio refleja un dato alentador en el panorama de la formación política de las militantes en Hidalgo: más del 70% de las mujeres que han recibido capacitación consideran que ésta les ha sido útil en el desempeño de los cargos que han ocupado o que actualmente ejercen. Este resultado confirma que, cuando los procesos formativos son accesibles y pertinentes, sí representan un recurso estratégico para fortalecer la representación política femenina y mejorar la eficacia en la gestión pública y partidista.

La existencia de un 18% que afirma no haber encontrado utilidad en dichas capacitaciones señala, sin embargo, una brecha entre el diseño de los programas y las necesidades reales de las militantes. Esto puede estar asociado a la falta de adaptación de los contenidos a contextos locales o a la reiteración de temáticas que no abordan los problemas prácticos que enfrentan las mujeres en el ejercicio del poder. De igual manera, el 9% que se mantiene en la categoría de “no sabe/no contesta” sugiere la existencia de dudas sobre la pertinencia y aplicación de lo aprendido, lo que apunta a una necesidad de evaluación constante de la calidad pedagógica y metodológica de estos procesos.

En el contexto sociopolítico de Hidalgo, donde la participación de las mujeres se encuentra en constante tensión entre la obligación de cumplir con cuotas de género y la lucha por ejercer un liderazgo sustantivo, el hecho de que una amplia mayoría valore positivamente la utilidad de las capacitaciones refleja una oportunidad para fortalecer su empoderamiento. Si bien la normativa electoral ha abierto espacios formales, es a través de la capacitación donde se consolidan las herramientas técnicas, discursivas y estratégicas para transformar la presencia en incidencia política real.
El desafío radica en diseñar capacitaciones que respondan no solo a las exigencias institucionales, sino a las realidades territoriales y de género que viven las militantes.

Incorporar módulos sobre gestión pública municipal, liderazgo con perspectiva de género, negociación política y combate a la violencia política en razón de género podría incrementar aún más la utilidad percibida de estas capacitaciones. Con ello se avanzaría en la construcción de liderazgos femeninos más sólidos en Hidalgo, capaces de enfrentar tanto las estructuras patriarcales como las dinámicas internas de los partidos que históricamente han limitado el protagonismo de las mujeres en la vida política estatal.

Pregunta 21

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	21.43%	3
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	14.29%	2
Es diferente la teoría a la práctica	35.71%	5
Otra	35.71%	5
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**25**

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 35.71% de las participantes señaló que la diferencia entre teoría y práctica es la principal razón por la que las capacitaciones no resultaron útiles, lo cual evidencia un desfase estructural en los programas de formación política que no logran traducirse en herramientas operativas para el ejercicio cotidiano del poder. Esta desconexión reduce el impacto real de las capacitaciones y refleja una necesidad urgente de diseñar contenidos que respondan a los retos concretos que enfrentan las mujeres en la vida política estatal.

Otro grupo, equivalente al 21.43%, argumentó que los contenidos no se aplicaban directamente a su trabajo. Esto puede estar relacionado con capacitaciones estandarizadas que no consideran la diversidad de contextos municipales ni las particularidades del quehacer político en Hidalgo, donde las militantes se enfrentan tanto a estructuras patriarcales en los partidos como a dinámicas territoriales que exigen conocimientos específicos en gestión pública local, negociación comunitaria y estrategias para la defensa de derechos políticos. La falta de pertinencia de los contenidos genera frustración y resta legitimidad a los procesos de formación.

El 14.29% que señaló deficiencias en el diseño del curso confirma que no solo importa el contenido, sino también la metodología empleada para transmitirlo. En contextos donde las mujeres se encuentran sujetas a limitaciones de tiempo y múltiples responsabilidades, se requiere un diseño pedagógico innovador, con dinámicas flexibles y prácticas que optimicen los espacios de aprendizaje. La ausencia de este enfoque reproduce capacitaciones rígidas que no logran adaptarse a las realidades de las militantes, limitando su apropiación del conocimiento.

Finalmente, el 35.71% que agrupó sus respuestas en la categoría “otra” deja entrever problemáticas no visibilizadas en las opciones previas, lo que sugiere un déficit en la capacidad institucional para diagnosticar de manera integral las barreras de aprendizaje. Este dato abre la posibilidad de profundizar en nuevas líneas de investigación que revelen dimensiones como la violencia política, la exclusión por favoritismos o la carencia de acompañamiento posterior a la capacitación. En el contexto de Hidalgo, fortalecer los programas formativos con pertinencia territorial, perspectiva de género y estrategias de vinculación práctica no solo incrementaría su utilidad, sino que consolidaría liderazgos femeninos más sólidos y resilientes frente a las estructuras partidistas y gubernamentales.

Pregunta 22

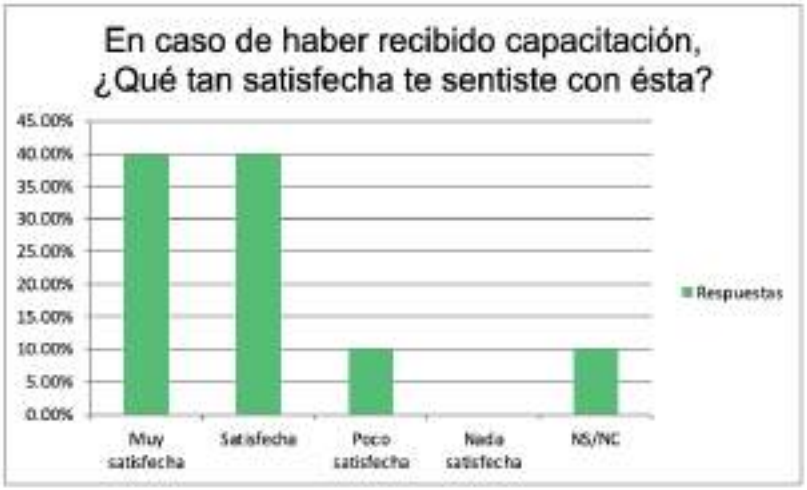
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	40.00%	12
Satisfecha	40.00%	12
Poco satisfecha	10.00%	3
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	10.00%	3
	Respuestas	**30**
	Omisiones	**9**

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

El análisis de los datos refleja que las militantes de Hidalgo que participaron en los procesos de capacitación manifiestan un nivel elevado de satisfacción, ya que un 40% se declaró “muy satisfecha” y otro 40% “satisfecha”. Este hallazgo es significativo porque evidencia que, pese a las limitaciones estructurales y contextuales previamente señaladas en otros apartados, existe una valoración positiva sobre los contenidos y la utilidad práctica de la formación recibida. En el contexto sociopolítico hidalguense, donde las mujeres enfrentan retos relacionados con la falta de representación equitativa y con estructuras partidistas aún permeadas por dinámicas excluyentes, la satisfacción con la capacitación se traduce en un reconocimiento al esfuerzo institucional por generar espacios de fortalecimiento de capacidades.

La presencia de un 10% que se declaró “poco satisfecha” y otro 10% que eligió la categoría “NS/NC” señala, sin embargo, que no todas las experiencias formativas lograron responder a las expectativas. Este sector minoritario abre la reflexión sobre la necesidad de implementar procesos de retroalimentación continua que permitan ajustar las temáticas, los métodos pedagógicos y las dinámicas de interacción de acuerdo con las realidades políticas que enfrentan las militantes en las distintas demarcaciones del estado. En un entorno como Hidalgo, donde las condiciones territoriales, sociales y económicas son diversas, la uniformidad en la capacitación puede convertirse en una limitante que afecte la percepción de calidad.

Resulta relevante observar que ninguna participante se declaró “nada satisfecha”, lo que confirma la ausencia de una percepción negativa absoluta hacia la formación recibida. Esta ausencia de rechazo total refleja que, aunque con áreas perfectibles, las capacitaciones generan un impacto positivo en la trayectoria política de las militantes. Dicho hallazgo cobra valor en un estado donde las mujeres se enfrentan

a la necesidad de profesionalizar su liderazgo para posicionarse en espacios de decisión, lo que implica que las capacitaciones han logrado abrir oportunidades de aprendizaje que fortalecen sus competencias en escenarios de competencia política.

En este sentido, el nivel de satisfacción observado permite concluir que la capacitación se percibe como un recurso estratégico para las mujeres hidalguenses en su desempeño político, pero también que se requieren mecanismos más sofisticados de seguimiento y acompañamiento. La satisfacción expresada no debe interpretarse como un punto de llegada, sino como una oportunidad para consolidar procesos más inclusivos, innovadores y con mayor pertinencia contextual, de manera que cada mujer que participe en estas experiencias formativas pueda traducir lo aprendido en incidencia efectiva dentro de la vida pública del estado.

Pregunta 23

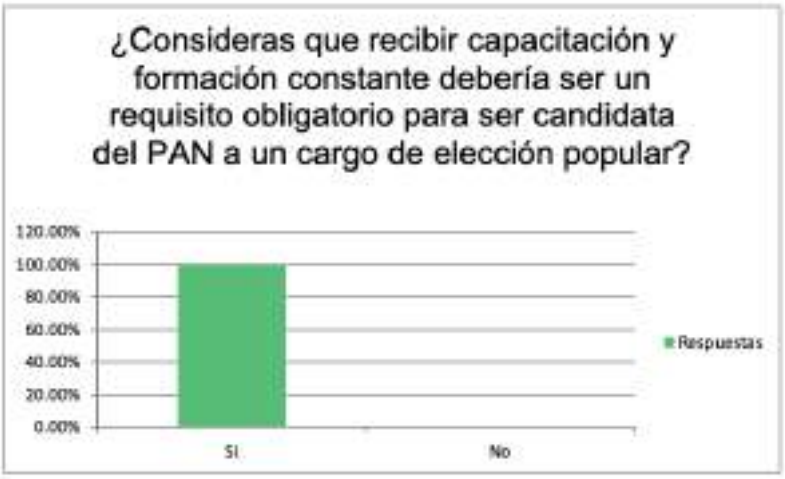
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	100.00%	35
No	0.00%	0
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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

Este consenso absoluto refleja no solo la valoración que las militantes hidalguenses otorgan a los procesos formativos, sino también la necesidad de profesionalizar de manera integral a quienes buscan representar políticamente al partido. En un estado como Hidalgo, donde la competencia electoral se caracteriza por un entorno de pluralidad y por la necesidad de construir liderazgos sólidos frente a estructuras políticas con fuertes arraigos, la capacitación emerge como un mecanismo indispensable para garantizar candidaturas competitivas y preparadas.

Este resultado también expresa la conciencia colectiva de que la paridad formal no es suficiente si no va acompañada de procesos de fortalecimiento de habilidades técnicas, discursivas y estratégicas. Las militantes que participaron reconocen que la capacitación constante permite enfrentar con mayor eficacia fenómenos como la violencia política en razón de género, la desventaja en el acceso a recursos de campaña o la exclusión en los espacios de toma de decisiones. En este sentido, la formación se asume como un derecho y, al mismo tiempo, como un deber que fortalece la legitimidad de las candidaturas femeninas en un escenario político cada vez más competitivo.

Al exigir que la capacitación sea obligatoria, las participantes plantean indirectamente un cambio cultural dentro de la vida interna del PAN en Hidalgo, pues esta medida contribuiría a institucionalizar la preparación política como parte de la carrera partidista. Ello no solo reforzaría la calidad del liderazgo femenino, sino que también enviaría un mensaje de seriedad hacia la ciudadanía, al garantizar que las candidatas cuentan con las herramientas necesarias para diseñar propuestas viables, gestionar recursos públicos y sostener un desempeño transparente en los cargos de elección.

Desde una perspectiva estratégica, este hallazgo implica que el PAN en Hidalgo tiene la oportunidad de convertir la capacitación en un sello distintivo de sus liderazgos femeninos. La obligatoriedad de la formación no debe ser entendida como una carga, sino como un mecanismo de empoderamiento que garantice la construcción de cuadros políticos con visión crítica, con capacidad de interlocución y con compromiso democrático. De esta manera, se sentarían las bases para que las mujeres militantes puedan no solo ocupar candidaturas, sino también consolidarse como referentes en la vida pública del estado.

Pregunta 24

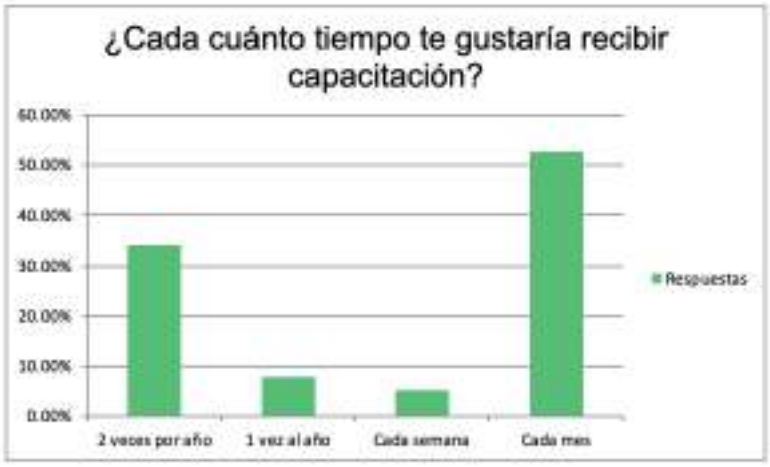
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	34.21%	13
1 vez al año	7.89%	3
Cada semana	5.26%	2
Cada mes	52.63%	20
	Respuestas	38
	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

Se observa que más de la mitad de las mujeres que participaron en el estudio (52.63%) expresaron que les gustaría recibir capacitación de manera mensual, lo

cual refleja una visión clara sobre la necesidad de fortalecer competencias políticas de forma constante y sostenida. Esta preferencia indica que las militantes hidalguenses reconocen la dinámica cambiante de la vida política y la importancia de mantenerse actualizadas frente a los retos de gobernanza, comunicación política y estrategias electorales que se modifican con rapidez.

En contraste, un 34.21% de las militantes plantearon que una capacitación semestral sería suficiente, lo que también revela una percepción estratégica sobre la carga de tiempo y los compromisos que exige la militancia activa. Este sector reconoce el valor de la profesionalización, pero al mismo tiempo ajusta sus expectativas de acuerdo con sus responsabilidades familiares, laborales y comunitarias, un aspecto que refleja de manera fiel las condiciones de muchas mujeres en la política hidalguense, donde el ejercicio de liderazgo suele coexistir con la carga de trabajo doméstico y de cuidado.

La baja proporción de mujeres que optó por una capacitación semanal (5.26%) y anual (7.89%) muestra que las militantes no conciben la formación como un evento aislado o esporádico, sino como un proceso continuo que debe tener presencia recurrente en su trayectoria política. Este hallazgo es particularmente relevante en un estado como Hidalgo, donde la alternancia política y la competencia electoral demandan liderazgos femeninos con habilidades en negociación, construcción de redes y elaboración de propuestas públicas sólidas. La formación frecuente se percibe, por tanto, como un factor clave para garantizar que las mujeres puedan posicionarse en igualdad de condiciones frente a sus contrapartes masculinas.

Desde una perspectiva estratégica, la inclinación hacia una capacitación mensual plantea al PAN en Hidalgo el reto de diseñar programas modulares, innovadores y con metodologías flexibles que respondan tanto a la disponibilidad de tiempo de las militantes como a las exigencias del contexto electoral. Incorporar dinámicas híbridas (presenciales y virtuales), contenidos especializados en violencia política, gestión territorial y comunicación digital, así como espacios de mentoría intergeneracional, puede consolidar un modelo de formación que no solo atienda la demanda de frecuencia, sino que también potencie el liderazgo femenino como un pilar de competitividad partidista en la entidad.

Pregunta 25

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

Las respuestas obtenidas reflejan una visión multifactorial sobre los incentivos que las militantes en Hidalgo consideran necesarios para fortalecer su participación en procesos de capacitación. Una constante en las respuestas es la exigencia de ser tomadas en cuenta sin sesgos ni exclusiones, lo cual evidencia una preocupación latente sobre la selectividad y las dinámicas internas que limitan la inclusión plena. Este aspecto es relevante en un contexto sociopolítico como el hidalguense, donde

la representación de las mujeres en estructuras partidistas enfrenta retos relacionados con prácticas de centralismo y con la necesidad de democratizar la vida interna del partido.

Otro punto significativo es la demanda de mejoras organizativas y logísticas, como la realización de talleres en los propios comités municipales, la garantía de transporte o la invitación con suficiente anticipación. Estas necesidades ponen en evidencia que las militantes requieren condiciones materiales y operativas adecuadas para asistir, lo cual está directamente relacionado con la realidad territorial de Hidalgo, caracterizado por comunidades dispersas, regiones serranas y limitaciones en infraestructura vial. El señalamiento sobre no saturar con cursos repetitivos de empoderamiento sugiere además que las participantes buscan contenidos más especializados, diversificados y directamente vinculados con el ejercicio de responsabilidades políticas.

Las militantes también señalaron la importancia de que los incentivos tengan un valor tangible, ya sea a través de reconocimiento curricular, certificaciones universitarias, beneficios monetarios o la posibilidad real de acceder a cargos dentro de la estructura partidista. Este énfasis refleja la necesidad de que la capacitación sea percibida no solo como un espacio formativo, sino como una herramienta con impacto directo en la carrera política y en la movilidad dentro del partido. En el contexto hidalguense, donde la competencia interna suele estar marcada por grupos de poder y prácticas de cooptación, este tipo de incentivos podrían representar un contrapeso al clientelismo político y abrir oportunidades más equitativas.

Finalmente, emergen propuestas innovadoras que plantean la incorporación de temáticas relacionadas con el quehacer público, como oratoria, comunicación política, administración pública y problemáticas sociales de la región, lo cual se vincula con la exigencia de que la formación no se limite al discurso de género, sino que fortalezca las capacidades integrales de liderazgo. Esta visión apunta hacia un modelo de capacitación más contextualizado, con pertinencia territorial y con impacto directo en la agenda política local. En un estado con altos contrastes socioeconómicos y culturales como Hidalgo, responder a estas demandas podría consolidar liderazgos femeninos más sólidos, con legitimidad social y capacidad de incidir de manera efectiva en los procesos de decisión partidista y electoral.

Pregunta 26

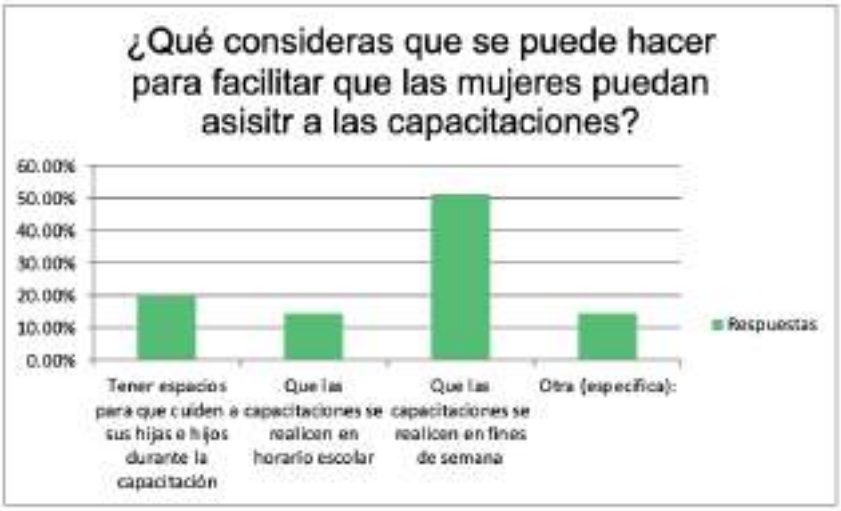
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	20.00%	7
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	14.29%	5
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	51.43%	18
Otra (especifica):	14.29%	5
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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

Gráfica 21: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?



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

El estudio muestra que las militantes en Hidalgo priorizan la necesidad de que las capacitaciones se realicen en horarios compatibles con su vida cotidiana, siendo los fines de semana la opción más señalada con más de la mitad de las preferencias. Este dato es relevante porque refleja cómo la dinámica laboral, familiar y comunitaria influye directamente en la posibilidad de acceso a procesos formativos. En un estado donde gran parte de las mujeres combina responsabilidades políticas con labores domésticas y de cuidado, ajustar los tiempos de capacitación a espacios no laborales representa una medida de inclusión efectiva.

Otra proporción importante de respuestas enfatiza la creación de espacios de cuidado para hijas e hijos, lo cual visibiliza la intersección entre la vida familiar y la participación política. Esta necesidad evidencia que el PAN en Hidalgo, si busca impulsar liderazgos femeninos más activos, debe generar mecanismos institucionales que respondan a las realidades de género, reconociendo que la carga del cuidado recae de manera desigual sobre las mujeres. Facilitar este tipo

de apoyos no solo incrementaría la asistencia, sino que proyectaría al partido como una organización que apuesta por la corresponsabilidad social.

El hecho de que algunas militantes soliciten que las capacitaciones se realicen en horarios escolares refuerza esta perspectiva, ya que dicho planteamiento busca aprovechar el tiempo en que las hijas e hijos están en actividades educativas, lo cual minimiza la sobrecarga en la agenda de las participantes. Esta propuesta conecta con una visión práctica y estratégica, adaptada a la realidad social de las mujeres en Hidalgo, particularmente en contextos donde no existen redes de apoyo familiar amplias o servicios de cuidado accesibles.

Además, un sector señaló la opción “otra”, lo que sugiere la necesidad de mayor flexibilidad y diversificación en los formatos de capacitación. Aquí podría considerarse la implementación de modelos híbridos, con actividades presenciales y virtuales, lo que permitiría superar barreras geográficas y de movilidad en un estado con regiones alejadas como la Sierra o la Huasteca. En un escenario político donde el reto es ampliar la participación activa de las mujeres, estas propuestas reflejan una demanda clara: las militantes requieren condiciones reales y adaptadas a su entorno que les permitan acceder a la formación sin que ello implique renunciar a otras responsabilidades vitales.

Pregunta 27

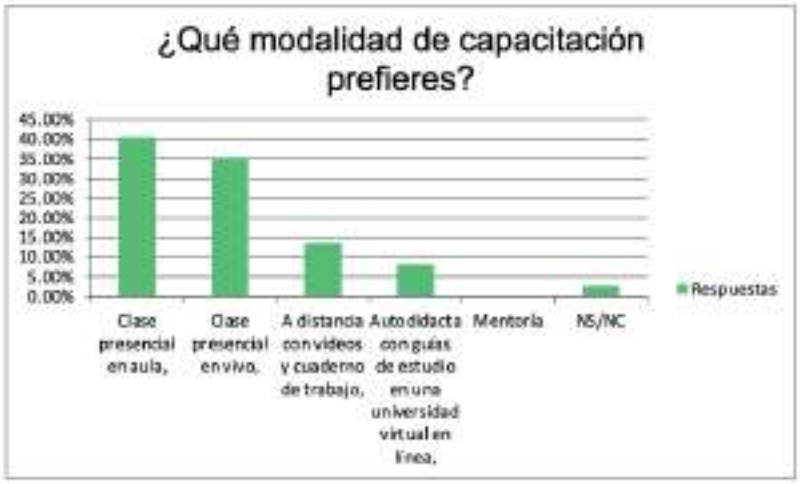
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	40.54%	15
Clase presencial en vivo,	35.14%	13
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	13.51%	5
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	8.11%	3
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	2.70%	1
	Respuestas	37
	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 análisis de las preferencias sobre la modalidad de capacitación muestra una clara inclinación hacia los formatos presenciales, tanto en aula (40.54%) como en vivo (35.14%). Esta preferencia refleja un interés de las militantes en Hidalgo por espacios de interacción directa, donde puedan fortalecer no solo sus conocimientos, sino también sus redes políticas y de colaboración. En un estado con fuerte peso en lo comunitario y con dinámicas políticas que valoran el contacto cercano, la formación presencial se convierte en una herramienta estratégica para consolidar liderazgos femeninos con arraigo territorial.

El 13.51% de las participantes manifestó interés en modalidades a distancia con videos y cuadernos de trabajo, lo que evidencia que existe un sector que busca flexibilidad y alternativas que permitan compatibilizar la capacitación con responsabilidades laborales, familiares y de cuidado. Sin embargo, el bajo porcentaje respecto a lo presencial confirma que, en el contexto de Hidalgo, el acceso digital y la confianza en entornos virtuales todavía enfrentan limitaciones estructurales como la conectividad irregular en zonas rurales o la brecha tecnológica en comunidades alejadas.

La opción autodidacta con guías de estudio en plataformas virtuales fue seleccionada solo por un 8.11%, lo que indica que el aprendizaje autónomo no representa una alternativa suficientemente atractiva para las militantes. Esto puede explicarse porque muchas mujeres consideran la capacitación no solo como un proceso académico, sino también como un espacio de reconocimiento, acompañamiento y validación política. La nula preferencia por la mentoría confirma esta percepción, al señalar que las militantes demandan más procesos colectivos e institucionalizados que esquemas individualizados.

Este panorama sugiere que en Hidalgo la construcción de estrategias de capacitación para mujeres panistas debe priorizar la presencialidad como eje central, complementándola con esquemas híbridos que permitan llegar a regiones apartadas sin perder el valor del encuentro físico. Diseñar un modelo mixto, con base en la presencialidad y reforzado por contenidos digitales de apoyo, fortalecería la profesionalización política de las militantes y, al mismo tiempo, respondería a la diversidad de condiciones geográficas, sociales y tecnológicas que caracterizan al estado.

Pregunta 28

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mí,	13.51%	5
Por la mañana,	32.43%	12
Por la tarde,	43.24%	16
Por la noche,	2.70%	1
Horario mixto	8.11%	3
	Respuestas	**37**
	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 dato más relevante es que el 43.24% de las mujeres que participaron en el estudio señalaron que el horario de la tarde es el más accesible para ellas, lo cual se vincula con la organización de la vida cotidiana en el estado: las mañanas suelen estar destinadas a labores domésticas, empleo formal o autoempleo, mientras que la noche aparece como un horario marginal, con apenas 2.70%, por las limitaciones de movilidad y seguridad que enfrentan muchas mujeres en las demarcaciones hidalguenses.

El 32.43% de las militantes consideró que la mañana es un espacio viable, lo que indica la necesidad de diseñar capacitaciones con esquemas diferenciados que respondan a realidades diversas. Por otro lado, un 13.51% expresó que cualquier horario es factible, lo que denota un grupo con mayor flexibilidad en su organización personal, aunque representa una minoría. Este hallazgo subraya la importancia de que las estructuras partidistas no establezcan modelos rígidos, sino que ajusten sus dinámicas de capacitación a la pluralidad de contextos que viven las mujeres en Hidalgo.

El 8.11% que optó por un horario mixto refuerza la idea de que la flexibilidad es una demanda recurrente y estratégica. La militancia no percibe la capacitación como un acto aislado, sino como un proceso que debe adaptarse a la realidad socioeconómica de un estado caracterizado por marcadas desigualdades territoriales, especialmente entre zonas urbanas como Pachuca y áreas rurales o serranas donde los traslados resultan más complejos. Integrar esquemas mixtos o itinerantes puede convertirse en un incentivo que amplíe el acceso a la formación política, reduciendo las brechas que hoy limitan la participación femenina.

El análisis general permite concluir que las mujeres hidalguenses están interesadas en recibir capacitación, pero requieren que las dirigencias atiendan con mayor sensibilidad los factores de tiempo, transporte y seguridad. Las preferencias por la tarde y la mañana revelan la centralidad de los roles de género en la organización del día a día, pero también marcan una oportunidad: si las capacitaciones se diseñan en sintonía con estos horarios, se fortalecerá el involucramiento femenino en la vida interna del PAN, potenciando liderazgos locales que, desde la flexibilidad y el reconocimiento de su realidad cotidiana, puedan incidir en la transformación sociopolítica del estado.

Pregunta 29

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Entre semana	32.43%	12
Fin de semana	51.35%	19
Horario mixto	16.22%	6
	Respuestas	**37**
	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

La preferencia mayoritaria por los fines de semana (51.35%) muestra que las participantes requieren espacios formativos que no compitan con sus jornadas de trabajo ni con las actividades domésticas, lo que pone en evidencia la necesidad de una agenda de capacitación sensible a las condiciones de género y a la organización comunitaria propia de Hidalgo. Este hallazgo es consistente con dinámicas regionales en las que el tiempo libre de las mujeres se concentra en periodos no laborales, lo cual refuerza la importancia de diseñar una estrategia de formación ajustada a estas realidades.

El 32.43% de las militantes expresó que los días entre semana también representan una alternativa viable, lo que sugiere que existe un segmento de mujeres con mayor flexibilidad horaria, posiblemente vinculado a actividades económicas informales o al apoyo de redes familiares para el cuidado de hijas e hijos. Este dato abre la posibilidad de implementar modelos híbridos de capacitación, en los que el partido

combine jornadas presenciales entre semana con sesiones de reforzamiento en fines de semana, ampliando así la cobertura y la participación. En el contexto hidalguense, donde la movilidad intermunicipal y los traslados suelen representar un reto, esta flexibilidad sería un factor determinante para garantizar una inclusión más amplia.

Un 16.22% de las participantes señaló que un esquema mixto les facilitaría su asistencia, lo que pone sobre la mesa la necesidad de innovar en formatos de capacitación que combinen presencialidad con mecanismos digitales o itinerantes. Esta modalidad respondería a la diversidad territorial del estado, caracterizado por zonas rurales dispersas y por municipios donde la presencia del PAN necesita fortalecerse. Apostar por esquemas de formación que integren plataformas virtuales con encuentros presenciales en distintos municipios no solo permitiría mejorar la asistencia, sino también consolidar liderazgos locales en regiones donde la participación femenina enfrenta barreras de desplazamiento y tiempo.

Este panorama revela que, para el PAN en Hidalgo, la planeación de la capacitación femenina no puede limitarse a la calendarización de cursos, sino que debe concebirse como una política partidista estratégica que considere la vida cotidiana de las militantes. Diseñar capacitaciones en fines de semana con refuerzos virtuales y sesiones itinerantes generaría un modelo integral que no solo incrementaría la asistencia, sino que fortalecería la permanencia y el empoderamiento político de las mujeres en un estado marcado por la fragmentación territorial y la necesidad de consolidar liderazgos femeninos en la vida pública.

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?

La reiterada mención al liderazgo, al empoderamiento femenino y a la oratoria refleja la urgencia de consolidar liderazgos con mayor visibilidad y capacidad de incidencia en la toma de decisiones partidistas y gubernamentales. Esta demanda se inserta en un contexto donde las mujeres enfrentan aún techos de cristal y prácticas políticas que, aunque se han abierto gradualmente, siguen siendo dominadas por estructuras tradicionales de corte masculino.

La relevancia de la administración pública, el derecho y la normativa partidista como temas prioritarios muestra que las participantes son conscientes de que el acceso a cargos públicos exige no solo voluntad política, sino también conocimiento técnico y jurídico que legitime su actuar frente a la ciudadanía. En Hidalgo, un estado con alta diversidad territorial y con demandas sociales diferenciadas entre zonas urbanas e indígenas, la profesionalización en la gestión pública adquiere un papel estratégico. Las militantes advierten que la formación en estas áreas permitirá mejorar su desempeño institucional, garantizar mayor transparencia y responder de manera eficiente a las necesidades de sus comunidades.

Un aspecto central del análisis es la constante referencia a la violencia política en razón de género, la igualdad y la construcción de autoestima. Esto evidencia que las mujeres que participaron en el estudio no solo buscan adquirir habilidades instrumentales, sino también herramientas para enfrentar las prácticas discriminatorias y las resistencias que aún limitan su ejercicio político. La capacitación en violencia de género, ética pública y derechos humanos representa una apuesta por fortalecer su resiliencia personal y colectiva, además de generar condiciones de seguridad política que posibiliten su permanencia y ascenso en la vida pública.

Asimismo, la aparición de temas como marketing político, manejo de redes sociales, trabajo territorial y planeación estratégica de proyectos indica la necesidad de modernizar las estrategias partidistas en sintonía con los retos actuales. En un escenario electoral como el de 2027, donde la competitividad política en Hidalgo se intensificará, las militantes visualizan que su preparación no puede quedarse en el plano tradicional, sino que debe incorporar metodologías innovadoras de comunicación y gestión. Este enfoque muestra un interés genuino por convertirse en agentes de cambio capaces de construir puentes entre el partido, la ciudadanía y las nuevas dinámicas de participación política.

Pregunta 31

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	38.89%	14
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	13.89%	5
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	25.00%	9
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	2.78%	1
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	5.56%	2
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	13.89%	5
	Respuestas	**36**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis de la información muestra que el objetivo más importante que las militantes panistas de Hidalgo asignan a la capacitación es ser capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista (38.89%). Este hallazgo refleja una conciencia clara de que el liderazgo político no puede desligarse de una vocación social transformadora que responda a las desigualdades históricas que enfrentan las mujeres hidalguenses. En un contexto estatal marcado por brechas de género en el acceso a cargos de representación y en el ejercicio pleno de derechos, la apuesta por un liderazgo humanista adquiere una relevancia estratégica para redefinir el papel de las mujeres en la política local.

Un segundo bloque de respuestas, con el 25% de las preferencias, subraya la importancia de la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones. Esta orientación evidencia que las participantes no solo aspiran a ocupar cargos, sino a transformar la cultura política del PAN en Hidalgo, garantizando que la paridad se traduzca en liderazgo efectivo y en la posibilidad de construir agendas inclusivas que respondan a las problemáticas territoriales, particularmente en regiones rurales e indígenas donde las mujeres siguen enfrentando rezagos estructurales.

Aunque con menor porcentaje, un grupo de militantes destacó la necesidad de integrar los valores éticos y doctrinales del partido (13.89%) y asegurar la participación plena de las mujeres en el PAN y en cargos de poder público (13.89%). Estas prioridades muestran un equilibrio entre identidad partidista y apertura hacia la

institucionalización de la paridad, reconociendo que el fortalecimiento de las mujeres en la política requiere tanto de formación técnica como de arraigo en los principios doctrinarios que sustentan la acción del partido. La capacitación, en este sentido, es vista como una herramienta para dotar de legitimidad y coherencia ideológica a su ejercicio político.

Otros objetivos, como la colaboración sororal (2.78%) o la apertura al diálogo y el servicio comunitario (5.56%), aunque con menor presencia, visibilizan la necesidad de fortalecer redes de apoyo entre mujeres y de conectar la práctica política con la ciudadanía. Estas respuestas, aunque minoritarias, reflejan un enfoque innovador: la construcción de liderazgos colectivos y comunitarios que trasciendan la lógica individualista y fortalezcan el arraigo social del PAN en Hidalgo. Esto sugiere que las militantes reconocen que el liderazgo femenino no solo debe pensarse en términos de representación institucional, sino también como un proceso que articule solidaridad, servicio público y transformación social desde abajo.

Pregunta 32

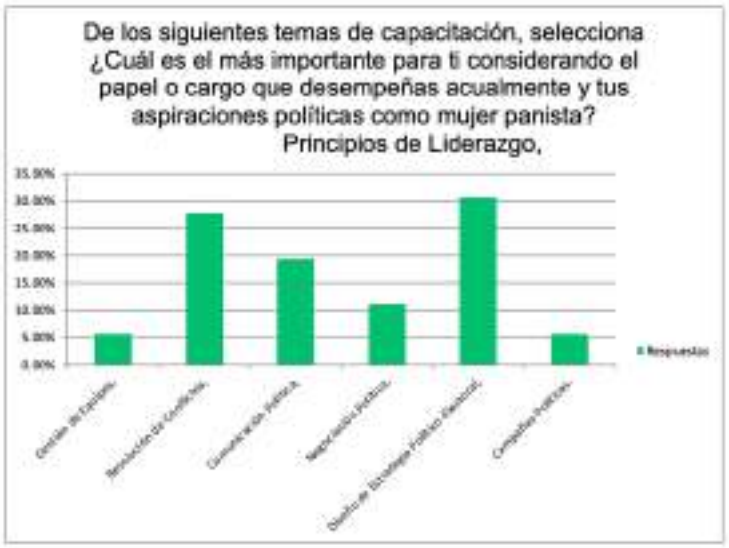
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Gestión de Equipos.	5.56%	2
Resolución de Conflictos.	27.78%	10
Comunicación Política.	19.44%	7
Negociación Política.	11.11%	4
Diseño de Estrategia Político-Electoral.	30.56%	11
Campañas Políticas.	5.56%	2
	Respuestas	**36**
	Omisiones	**3**

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

Gráfica 26: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,



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

Las respuestas se concentran en dos ejes estratégicos: el diseño de estrategias político-electorales (30.56%) y la resolución de conflictos (27.78%). Estos porcentajes revelan una clara orientación hacia la necesidad de adquirir herramientas que les permitan competir en procesos electorales cada vez más complejos y, al mismo tiempo, gestionar las tensiones internas y externas propias de la vida partidista y del ejercicio público. En un contexto como el hidalguense, marcado por la competencia política entre partidos tradicionales y emergentes, las mujeres que participaron en el estudio reconocen que la eficacia electoral y la capacidad de negociación en escenarios conflictivos son condiciones indispensables para consolidar liderazgos femeninos con incidencia real.

El segundo bloque de prioridades se centra en la comunicación política (19.44%) y la negociación política (11.11%), elementos que se interrelacionan de manera directa. Para las militantes, estos aspectos representan competencias esenciales para posicionar su liderazgo frente a la militancia y la ciudadanía, al mismo tiempo que les permiten construir acuerdos en un entorno político donde la fragmentación y la pluralidad requieren habilidades de diálogo constante. Hidalgo, como estado con fuerte presencia de comunidades rurales, urbanas e indígenas, demanda liderazgos femeninos capaces de adaptar los discursos políticos a diversas realidades sociales, fortaleciendo así la legitimidad del PAN a nivel territorial.

Los resultados también muestran que, aunque con menor porcentaje, la gestión de equipos (5.56%) y las campañas políticas (5.56%) fueron consideradas importantes. Este dato refleja que, si bien la coordinación operativa y el diseño de campañas específicas son valorados, las militantes colocan en primer plano aquellas habilidades que les permitan incidir en la toma de decisiones estratégicas de mayor alcance. Se observa, además, una visión a futuro en la que las mujeres buscan transitar de tareas operativas a funciones de liderazgo estratégico, lo cual constituye un síntoma del proceso de profesionalización política que las panistas hidalguenses consideran prioritario para 2027.

En términos sociopolíticos, el énfasis en el diseño de estrategias político-electorales y en la resolución de conflictos evidencia una lectura realista del entorno hidalguense, caracterizado por la disputa territorial entre distintos proyectos partidistas y por la necesidad de enfrentar prácticas políticas tradicionales que suelen limitar el avance de las mujeres. Las militantes que participaron en el estudio colocan en el centro de su formación la capacidad de diseñar estrategias competitivas y de manejar con solvencia escenarios adversos, lo cual sugiere que conciben su liderazgo no solo como una oportunidad de representación, sino como un instrumento para transformar la cultura política estatal desde una perspectiva de igualdad y eficacia.

Pregunta 33

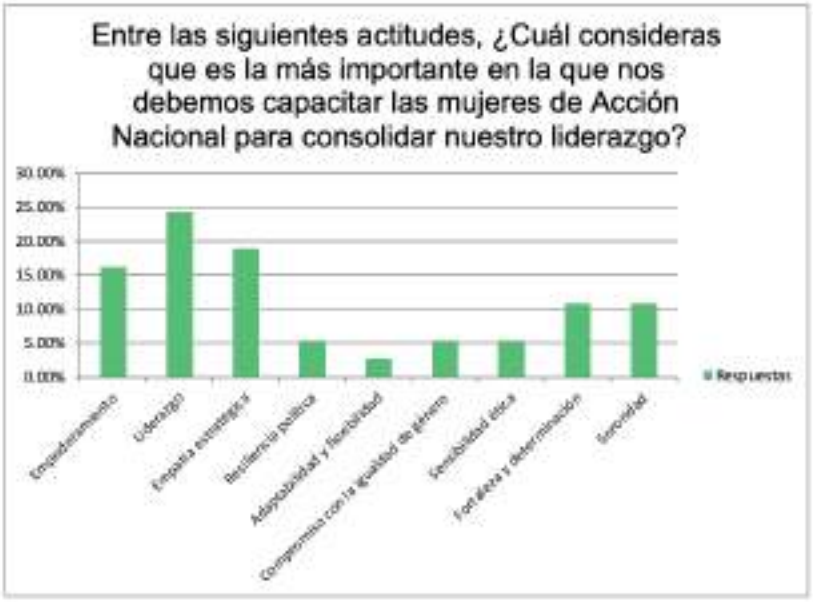
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Empoderamiento	16.22%	6
Liderazgo	24.32%	9
Empatía estratégica	18.92%	7
Resiliencia política	5.41%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	2.70%	1
Compromiso con la igualdad de género	5.41%	2
Sensibilidad ética	5.41%	2
Fortaleza y determinación	10.81%	4
Sororidad	10.81%	4
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El estudio revela que el **liderazgo** (24.32%) ocupa un lugar central, seguido de la **empatía estratégica** (18.92%) y el **empoderamiento** (16.22%). Este énfasis refleja la necesidad de construir liderazgos femeninos con capacidad de conducción política y social, capaces de articular consensos, generar cercanía con la militancia y posicionarse como referentes de autoridad en los procesos de decisión interna y en el ámbito público. El hecho de que estas tres dimensiones concentren la mayoría de las preferencias evidencia que las militantes perciben un vacío en la consolidación de liderazgos efectivos y en el reconocimiento de su voz en la vida partidista.

La incorporación de la **empatía estratégica** como un elemento clave es particularmente significativa en un estado como Hidalgo, donde la cultura política aún enfrenta resistencias hacia la plena inclusión de las mujeres en la toma de decisiones. Las militantes que participaron en el estudio manifiestan que no basta con ocupar espacios de representación, sino que es necesario generar vínculos sólidos con la ciudadanía y con otras mujeres dentro del partido. Esta actitud responde al desafío de fortalecer la legitimidad política femenina a través de la escucha activa, la sensibilidad frente a problemáticas comunitarias y la capacidad de responder con acciones concretas que se traduzcan en confianza social.

Asimismo, el **empoderamiento** se reconoce como una dimensión esencial para romper con las inercias de subordinación histórica en la política hidalguense. Las mujeres que participaron en el estudio posicionan este aspecto como un proceso que trasciende lo individual y que requiere una construcción colectiva de capacidades para disputar espacios de decisión. En este sentido, el empoderamiento se convierte en una herramienta que permite fortalecer la autonomía, enfrentar contextos de violencia política de género y ampliar la influencia de las panistas en la configuración de las agendas públicas locales y estatales.

Otros aspectos como la **fortaleza y determinación** (10.81%) y la **sororidad** (10.81%) también tienen un peso relevante en la visión de las militantes. Estos valores se convierten en complementos necesarios para consolidar liderazgos que no solo se sostengan en habilidades técnicas, sino también en actitudes resilientes y en la construcción de redes de apoyo entre mujeres. La presencia de estos elementos refleja que, en Hidalgo, las panistas conciben el liderazgo no como un ejercicio aislado, sino como un proceso integral donde la dimensión personal, ética y colectiva resulta imprescindible para lograr una participación sustantiva en la vida política del estado.

Pregunta 34

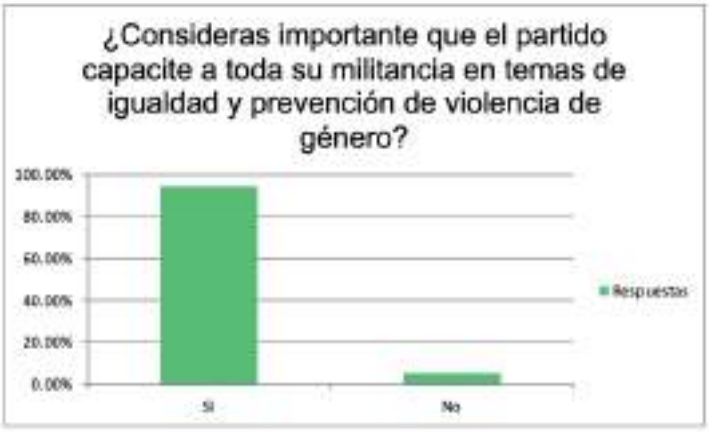
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	94.59%	35
No	5.41%	2
	Respuestas	**37**
	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

El análisis de los resultados muestra que una abrumadora mayoría de las mujeres que participaron en el estudio (94.59%) considera indispensable que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de la violencia de género. Este consenso refleja no solo una demanda interna, sino también una lectura crítica de la realidad sociopolítica de Hidalgo, donde persisten patrones de discriminación estructural y prácticas políticas que, en muchos casos, continúan limitando el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. La exigencia de formación en estos temas no es menor, ya que representa una estrategia de protección, fortalecimiento institucional y de modernización política.

La relevancia de este resultado cobra mayor sentido en un estado donde la participación política de las mujeres ha aumentado en términos numéricos, pero aún enfrenta obstáculos vinculados a la violencia simbólica, verbal y, en ocasiones, física dentro de los espacios de decisión. Las militantes que participaron en el estudio entienden que la igualdad sustantiva no puede consolidarse únicamente con la presencia femenina en candidaturas o dirigencias, sino con un cambio cultural profundo que debe ser impulsado desde la propia militancia y replicado hacia la sociedad hidalguense. La capacitación en igualdad y prevención de la violencia, en este sentido, se concibe como un mecanismo para transformar las prácticas partidistas y elevar la calidad democrática del PAN en la entidad.

Resulta innovador observar que, pese a la diversidad de trayectorias y experiencias políticas de las militantes, existe una coincidencia amplia en torno a la urgencia de institucionalizar la capacitación en igualdad de género. Esta homogeneidad en las respuestas evidencia que la violencia política y la falta de mecanismos de prevención se reconocen como problemas comunes que requieren atención inmediata. En el caso de Hidalgo, este hallazgo plantea la necesidad de articular

programas permanentes que no se limiten a lo electoral, sino que se integren en la vida orgánica del partido como parte de sus principios y valores.

La gráfica, al mostrar un contraste tan marcado entre el “sí” y el “no”, refuerza la idea de que no se trata de un tema opcional o secundario, sino de un eje central en la agenda de formación política de las panistas hidalguenses. La casi inexistencia de resistencia a esta capacitación permite afirmar que existe un terreno fértil para impulsar políticas internas que garanticen espacios libres de violencia, fortalezcan la cohesión partidista y generen mayor legitimidad hacia la ciudadanía. De esta manera, el PAN en Hidalgo tendría la oportunidad de proyectarse como un referente de innovación política en materia de igualdad de género y prevención de violencia, marcando un precedente frente a otras fuerzas políticas de la región.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las mujeres que participaron en el estudio expresan de manera reiterada que, para consolidar una participación política plena, es indispensable reconocer la importancia de dignificar su presencia en el partido y asegurar espacios libres de violencia. Esta postura no surge de un ideal abstracto, sino de experiencias concretas donde la discriminación, el machismo y la violencia política de género han limitado su desarrollo, lo que da cuenta de un panorama que exige acciones inmediatas y estructurales.

Resulta significativo observar que muchas de las justificaciones hacen énfasis en la persistencia de un sistema político y social profundamente arraigado en prácticas machistas, tanto en el ámbito estatal como municipal. Las militantes no solo visibilizan la violencia ejercida por varones dentro de los espacios de poder, sino también la violencia entre mujeres, derivada de dinámicas competitivas que, lejos de impulsar la sororidad, reproducen la exclusión. Esta doble vertiente del problema muestra que la capacitación debe atender tanto la prevención de la violencia ejercida desde fuera como la reproducción de patrones discriminatorios dentro del mismo partido, planteando la necesidad de programas de formación integral con perspectiva de género.

Otro aspecto central es la exigencia de involucrar a toda la militancia, no únicamente a las mujeres, en los procesos de capacitación. Las participantes subrayan que la ignorancia de muchos hombres sobre los tipos de violencia y sobre el alcance real de la igualdad contribuye a que las agresiones se normalicen o permanezcan invisibles. En este sentido, la capacitación se plantea como un mecanismo de transformación cultural que, al aplicarse de manera transversal, tendría el potencial de modificar las prácticas partidistas, consolidar liderazgos femeninos y construir un partido con mayor legitimidad ante la sociedad hidalguense.
El énfasis que las militantes colocan en la igualdad como práctica real y no como simple discurso político es un llamado a que Acción Nacional en Hidalgo asuma un

rol ejemplar en la lucha contra la violencia y en la construcción de espacios inclusivos. Las mujeres no solo demandan formación, sino también el compromiso institucional de que el PAN sea garante de cero tolerancia a cualquier forma de violencia. En un estado donde persiste una fuerte cultura de discriminación y donde el avance femenino ha sido históricamente obstaculizado, esta perspectiva representa una oportunidad estratégica para reposicionar al partido como un actor político innovador, sensible y comprometido con la igualdad sustantiva.

Pregunta 36

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	97.06%	33
No	2.94%	1
	Respuestas	34
	Omisiones	5

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

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



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

El 97.06% de las militantes que participaron en el estudio consideran que estos procesos pueden incidir en un cambio cultural, lo que refleja no solo la conciencia de la necesidad de igualdad sustantiva, sino también la disposición a asumir la capacitación como un mecanismo de transformación política y organizacional. Este dato es significativo en un contexto donde la reproducción de prácticas tradicionales limita la participación femenina en espacios de liderazgo.

La militancia que participó visibiliza a la capacitación como una herramienta capaz de trascender la dimensión meramente formativa para convertirse en un instrumento de cambio estructural. En un estado como Hidalgo, marcado por la persistencia de estructuras patriarcales en la vida comunitaria y política, el hecho de que la mayoría considere que la formación puede impactar la cultura partidista muestra una conciencia crítica frente a la necesidad de deconstruir inercias históricas. En este sentido, la capacitación no es percibida como un requisito administrativo, sino como un proceso que puede alterar los cimientos de las relaciones de poder dentro del partido.

El respaldo mayoritario también refleja una visión estratégica de las mujeres que participaron, quienes identifican que la construcción de un partido más igualitario no depende únicamente de cuotas o normativas, sino de un cambio profundo en la mentalidad de la militancia. Esta perspectiva coincide con las dinámicas actuales del estado, donde las tensiones entre tradición y modernización obligan a repensar las formas de ejercer la política. La formación en igualdad se convierte, por tanto, en un recurso para generar cohesión interna, fortalecer la legitimidad del partido y ampliar su capacidad de interlocución con una ciudadanía cada vez más exigente en materia de derechos humanos y equidad.

En términos prospectivos, el énfasis de las militantes en la necesidad de capacitación como eje de cambio cultural plantea un desafío a la dirigencia partidista en Hidalgo: transformar este consenso en programas concretos que permeen todos los niveles de la militancia. Este hallazgo no solo expresa una aspiración de justicia, sino una demanda de eficacia política. Si el partido logra responder a esta expectativa con una estrategia sólida de formación continua, estará en condiciones de posicionarse como un referente de innovación democrática y de igualdad sustantiva en un entorno sociopolítico donde persiste el reto de superar las prácticas machistas y excluyentes.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las mujeres que participaron destacan que la formación constante permite enfrentar de mejor manera los problemas cotidianos de la política, amplía las áreas de oportunidad para su participación y contribuye a la construcción de un partido en el que hombres y mujeres compartan los mismos objetivos bajo principios de fraternidad y bien común. Este énfasis en la igualdad sustantiva revela una

conciencia de que la capacitación tiene un efecto multiplicador, capaz de impactar tanto el ámbito personal como el comunitario y el organizacional.

Asimismo, se observa una fuerte crítica hacia las dinámicas de exclusión y favoritismo que prevalecen en la vida política del estado. Las militantes que participaron identifican que el machismo, el nepotismo y la falta de apertura en la toma de decisiones siguen siendo prácticas arraigadas que obstaculizan el acceso equitativo a cargos de representación. Frente a ello, la capacitación es vista como un recurso para generar hábitos de igualdad de género, dotar de confianza a las mujeres y romper con la inercia de que solo “los más allegados” concentren el poder. Esta visión crítica posiciona a la formación no solo como un proceso educativo, sino como un mecanismo de ruptura con estructuras tradicionales que mantienen rezagos democráticos en Hidalgo.

Las respuestas también ponen en evidencia la expectativa de que la capacitación genere un impacto cultural profundo. Las militantes afirman que el conocimiento es poder, y que cuando se socializa entre toda la militancia se convierte en una herramienta para desmontar estereotipos, identificar prácticas discriminatorias y promover nuevas formas de relación basadas en el respeto, la empatía y la equidad. Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de las capacidades individuales se traduce en un beneficio colectivo, pues eleva el desempeño en campañas políticas, mejora la calidad de la representación y fortalece la legitimidad del partido en un contexto social cada vez más exigente en materia de igualdad.

De manera innovadora, las mujeres que participaron plantean que la capacitación no solo debe enfocarse en transmitir normas o lineamientos, sino en abrir paso a perspectivas visionarias que permitan construir un PAN más inclusivo y conectado con los valores democráticos que enarbola. En un estado con profundas raíces tradicionales como Hidalgo, este énfasis adquiere una connotación estratégica: al transformar las mentalidades de la militancia, se sientan las bases para consolidar un proyecto político coherente con las demandas ciudadanas contemporáneas. La capacitación es entendida, en suma, como el motor para que las mujeres sean reconocidas como sujetas políticas plenas, con voz, poder de decisión y legitimidad en todos los niveles del partido.

Pregunta 38

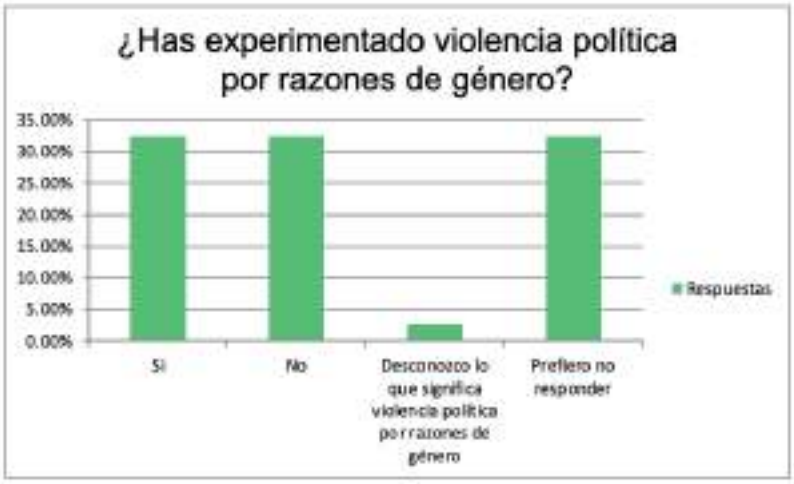
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	32.43%	12
No	32.43%	12
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	2.70%	1
Prefiero no responder	32.43%	12
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**2**

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

Gráfica 30: Resultados de ¿Has experimentado violencia política por razones de género?



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

El 32.43% de las mujeres que participaron en el estudio perciben haber sido víctimas directas de este tipo de violencia, mientras que un porcentaje idéntico manifiesta no haberla experimentado. Este equilibrio estadístico, sin embargo, se complejiza al observar que otro 32.43% prefirió no responder, lo que refleja un clima de temor, desconfianza o falta de condiciones seguras para expresar experiencias personales relacionadas con la discriminación política. A ello se suma un 2.70% que admite desconocer el concepto, evidenciando que la violencia política de género aún no está plenamente socializada en la cultura organizacional del partido.

El hecho de que un tercio de las militantes guarde silencio tiene una lectura política de gran peso en el contexto hidalguense. Hidalgo es un estado donde las estructuras tradicionales y los liderazgos verticales siguen teniendo predominancia en la vida interna de los partidos. En este sentido, el silencio de las militantes puede estar relacionado con la persistencia de dinámicas clientelares, la falta de mecanismos efectivos de denuncia, y el temor a represalias dentro de las

estructuras políticas locales. Esta situación coloca en evidencia que el reto no es únicamente normativo, sino cultural y organizacional, ya que la violencia política de género tiende a invisibilizarse bajo dinámicas de control interno y prácticas patriarcales.

Otro aspecto relevante es que, aunque una parte significativa de las militantes niega haber vivido violencia, la existencia de experiencias tan cercanas y el reconocimiento parcial del problema permiten inferir que muchas mujeres en Hidalgo enfrentan obstáculos para ejercer plenamente su liderazgo. En este sentido, el desconocimiento del concepto o la decisión de callar pueden funcionar como indicadores indirectos de que la violencia política de género opera bajo formas sutiles, como exclusión de espacios de decisión, falta de respaldo en procesos internos, o el uso del poder simbólico para frenar liderazgos emergentes. Esto confirma que el fenómeno no solo se manifiesta en agresiones explícitas, sino también en prácticas estructurales de desigualdad.

La interpretación de estos datos sugiere la necesidad urgente de una estrategia integral de formación y sensibilización dentro del PAN en Hidalgo, enfocada en visibilizar las distintas expresiones de violencia política y en generar protocolos claros de prevención, atención y sanción. Más allá del marco legal, el desafío es construir una cultura partidista que reconozca el liderazgo de las mujeres como un valor indispensable para democratizar al partido y ampliar su legitimidad social. En este sentido, el fortalecimiento de las capacidades de las militantes no solo es un mecanismo de defensa frente a la violencia, sino también una herramienta estratégica para transformar las relaciones de poder internas y avanzar hacia un modelo de participación más equitativo y representativo.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

Las militantes que participaron en el estudio señalan experiencias que van desde agresiones físicas y verbales por parte de actores con cargos de poder, hasta actitudes normalizadas de superioridad masculina que reproducen patrones de exclusión. Este tipo de prácticas no son incidentes aislados, sino expresiones de una estructura partidista que todavía mantiene inercias patriarcales arraigadas en la vida política local.

Uno de los elementos más relevantes es la referencia constante a la desigualdad en el ejercicio del poder dentro de los órganos partidistas. Se documentan casos en los que se impidió a mujeres ocupar espacios de representación, como la dirigencia municipal, bajo argumentos implícitos de incapacidad vinculados a su género. Estas narrativas dejan entrever que el problema trasciende lo personal y se vincula a una cultura política que invisibiliza el liderazgo femenino y refuerza prácticas de exclusión bajo discursos de “tradición” o “costumbre”. En el contexto hidalguense, donde los liderazgos masculinos han predominado históricamente, estas

experiencias revelan los retos que enfrentan las militantes para consolidar su presencia en espacios de decisión.

También es significativo que varias de las respuestas apunten a la violencia simbólica y estructural como un obstáculo recurrente. La percepción de que la opinión de los hombres es incuestionable, los bloqueos a tareas específicas por ser mujer o la asignación de un trato diferenciado son expresiones que consolidan un ambiente político restrictivo. Estas prácticas no solo limitan el desarrollo de liderazgos femeninos, sino que perpetúan un sistema de desigualdad que normaliza el poder masculino como única referencia válida de autoridad. En Hidalgo, donde las brechas de género aún se evidencian en los indicadores de participación política, este tipo de testimonios adquiere un peso estratégico para el diseño de políticas internas de prevención y acompañamiento.

La lectura integral de estas experiencias evidencia la urgencia de un proceso de transformación cultural dentro del PAN en Hidalgo. La capacitación en perspectiva de género, el establecimiento de protocolos claros de denuncia y sanción, así como el fortalecimiento de mecanismos de acompañamiento institucional, aparecen como medidas prioritarias. Más allá de resolver situaciones particulares, el desafío es consolidar un cambio estructural que reconozca a las mujeres como agentes políticas plenas, capaces de incidir y transformar la vida interna del partido. Solo a través de este proceso se podrá avanzar hacia una organización partidista más igualitaria y en sintonía con las demandas contemporáneas de democracia sustantiva.

Pregunta 40

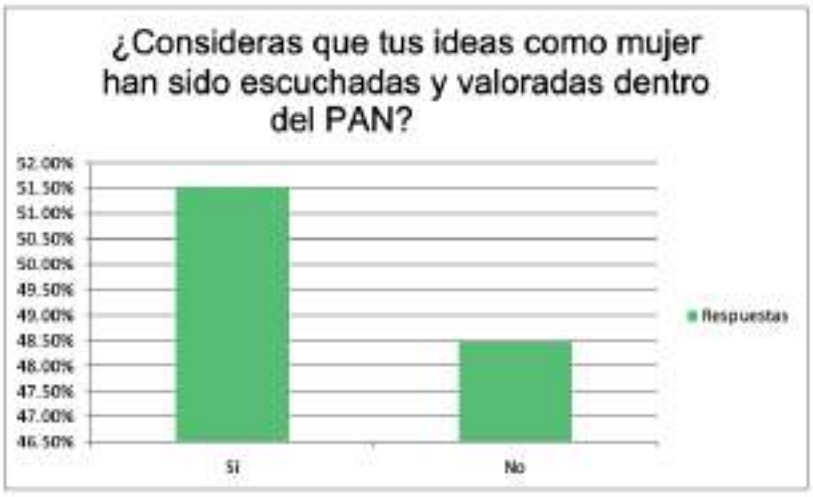
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	51.52%	17
No	48.48%	16
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**6**

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

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



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

Con un 51.52% que afirma sentirse escuchada y valorada frente a un 48.48% que considera lo contrario, se evidencia un equilibrio delicado que denota avances formales en inclusión, pero que al mismo tiempo expone resistencias estructurales persistentes. Esta dualidad señala que, aunque existen espacios en los que las mujeres han podido incidir, la legitimidad de sus aportaciones aún se encuentra en disputa y condicionada por factores de poder internos.

El contexto sociopolítico de Hidalgo, caracterizado por un conservadurismo arraigado y dinámicas de liderazgo tradicionalmente masculinas, incide directamente en esta percepción dividida. Que prácticamente la mitad de las militantes sienta que sus ideas no han sido valoradas revela que la apertura institucional del PAN hacia la perspectiva de género no se traduce necesariamente en prácticas consistentes dentro de la vida partidista. La brecha radica en la diferencia entre la formalidad discursiva y la materialidad de las relaciones de poder, donde las voces femeninas muchas veces se enfrentan a filtros de legitimidad que responden más al control masculino que al reconocimiento real de su capacidad política.

El hecho de que un sector importante de mujeres manifieste sí haber sido escuchada indica que existen liderazgos y espacios internos que han permitido romper inercias históricas. Sin embargo, la paridad en los resultados también refleja que estos avances no son homogéneos, sino fragmentados y en muchos casos dependientes de coyunturas locales o de la sensibilidad de liderazgos específicos. Este panorama advierte que la institucionalización de la igualdad sustantiva dentro del PAN en Hidalgo aún no se consolida como política transversal, sino como experiencias parciales que coexisten con prácticas excluyentes.

La lectura política de estos datos revela que el PAN en Hidalgo enfrenta el reto de transformar su estructura interna para garantizar que la voz de las mujeres no sea interpretada como concesión, sino como un componente legítimo y necesario para el fortalecimiento democrático del partido. La proximidad en las cifras no solo representa una división estadística, sino una fractura simbólica en la confianza institucional: la mitad de las militantes percibe que su esfuerzo no es suficientemente reconocido. Este escenario demanda que las acciones de capacitación, liderazgo y toma de decisiones se orienten a construir una cultura política que no solo abra espacios, sino que también garantice un terreno de igualdad real en la valoración de las propuestas femeninas.

Pregunta 41

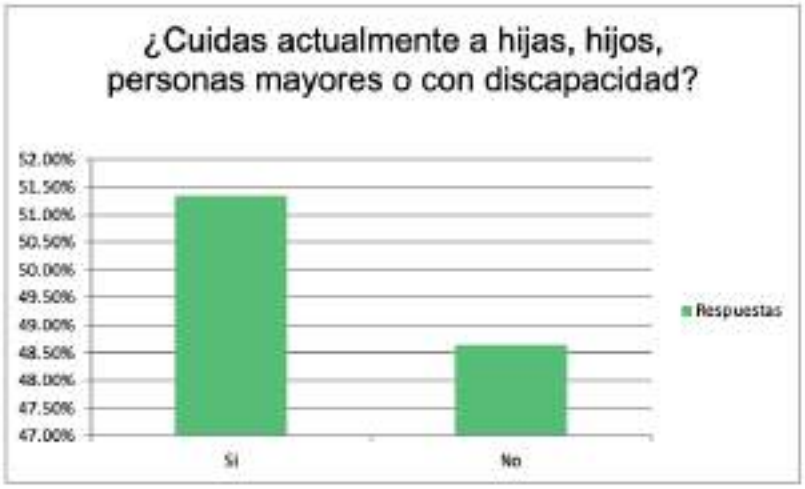
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	51.35%	19
No	48.65%	18
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**2**

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 los datos presentados revela que el 51.35% de las militantes que participaron en el estudio afirmaron tener actualmente responsabilidades de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, mientras que el 48.65% indicó no tener dichas obligaciones. Esta distribución casi equitativa refleja cómo el rol de cuidados continúa siendo una realidad latente para más de la mitad de las mujeres panistas en Hidalgo, lo cual condiciona su tiempo, disponibilidad y posibilidades de ejercer liderazgo político de manera plena. El dato adquiere relevancia en un contexto en el que las estructuras partidistas no han implementado mecanismos suficientes para reconocer ni atender esta doble carga que enfrentan las militantes.

En el plano sociopolítico, Hidalgo presenta una cultura fuertemente atravesada por patrones tradicionales de género, donde las mujeres no solo deben competir en escenarios políticos dominados por liderazgos masculinos, sino que además cargan con el peso de los cuidados familiares como una extensión normalizada de su rol. Que más de la mitad de las participantes asuma esta responsabilidad visibiliza un obstáculo estructural: la conciliación entre la vida política y la vida doméstica. Esta tensión impacta directamente en la disponibilidad para ocupar cargos de representación o participar en procesos de formación política, lo que reproduce desigualdades en el acceso a posiciones de poder dentro del partido.

El dato también expone que el reconocimiento de estas realidades no puede limitarse a un plano discursivo, sino que debe traducirse en estrategias institucionales que atiendan de forma integral las condiciones de las militantes. La existencia de militantes que cuidan y, al mismo tiempo, buscan incidir en la vida partidista, refleja un capital político relevante que, si no es acompañado por políticas de apoyo (flexibilidad de horarios, redes de respaldo, formación en línea, entre otras), corre el riesgo de ser desaprovechado. Este escenario constituye una alerta para el PAN en Hidalgo, al mostrar que las responsabilidades familiares son una barrera invisible que incide en la participación política efectiva.

La lectura política de estos resultados advierte que la construcción de una verdadera equidad de género dentro del PAN en Hidalgo pasa por reconocer el trabajo de cuidados como un eje estructural que limita o potencia la participación femenina. Las mujeres que cuidan no solo sostienen el tejido social en el ámbito privado, sino que, en el plano público, enfrentan la disyuntiva de dedicar menos tiempo al partido o de realizar esfuerzos extraordinarios para no quedar relegadas. Transformar este panorama exige que las estrategias de capacitación, liderazgo y organización interna integren políticas sensibles al género que reconozcan esta realidad y la conviertan en un punto de partida para una participación más justa y sostenible.

Pregunta 42

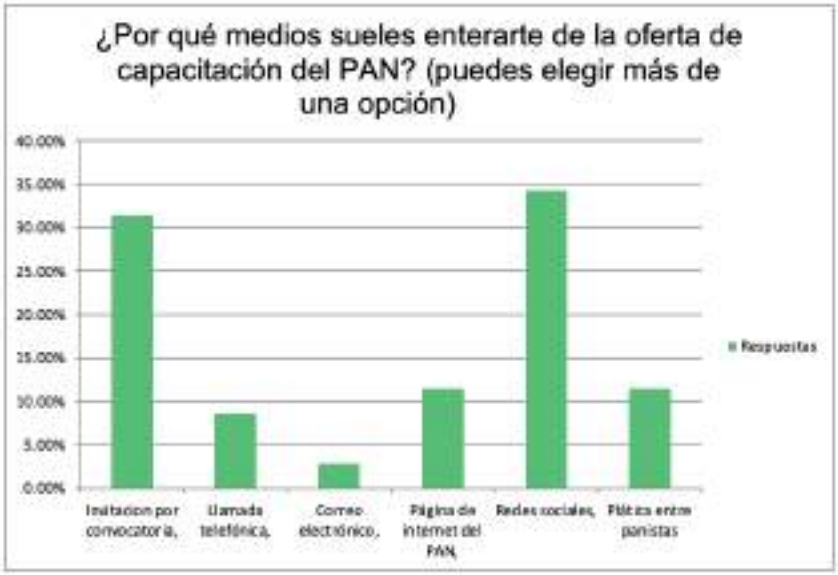
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	31.43%	11
Llamada telefónica,	8.57%	3
Correo electrónico,	2.86%	1
Página de internet del PAN,	11.43%	4
Redes sociales,	34.29%	12
Plática entre panistas	11.43%	4
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**4**

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

Se puede observar que las formas de comunicación más efectivas para que las militantes en Hidalgo conozcan la oferta de capacitación del PAN se concentran en dos vías: las redes sociales (34.29%) y las invitaciones por convocatoria formal (31.43%). Estos dos canales superan con claridad al resto, lo que sugiere que la militancia femenina se mueve entre un esquema institucional tradicional y otro más flexible y digital, reflejando la transición sociopolítica que vive el estado, en donde conviven prácticas partidistas jerárquicas con un acceso creciente a medios tecnológicos.

La baja incidencia del correo electrónico (2.86%) y de las llamadas telefónicas (8.57%) pone en evidencia una desconexión entre los mecanismos de comunicación más antiguos y las formas de interacción actuales de las militantes. En el contexto político de Hidalgo, esto refleja tanto la necesidad de actualizar las estructuras partidistas hacia modelos más ágiles, como la urgencia de reconocer que la militancia femenina, al igual que el resto de la ciudadanía, ha migrado hacia espacios digitales donde la información circula de manera más inmediata y horizontal.

La mención de la página oficial del PAN y de las pláticas entre militantes, ambas con un 11.43%, expone un equilibrio intermedio entre la institucionalidad y la comunicación comunitaria. Las mujeres que participaron en el estudio reflejan con ello que, si bien valoran el respaldo de medios oficiales y el contacto directo, estos no alcanzan por sí solos la efectividad requerida para garantizar un acceso equitativo y oportuno a las oportunidades de capacitación. Se hace evidente que la militancia femenina recurre a mecanismos de confianza interpersonal cuando los canales formales carecen de dinamismo, lo cual constituye un reflejo de las redes de solidaridad que suelen construir frente a la falta de estructuras efectivas.

En términos estratégicos, el partido en Hidalgo requiere diseñar un modelo híbrido que articule las convocatorias institucionales con una estrategia sólida en redes sociales, potenciando su alcance mediante narrativas con perspectiva de género y contenidos accesibles. La militancia femenina muestra disposición para integrarse en procesos de formación, pero demanda canales de comunicación que no solo sean inmediatos, sino también inclusivos y culturalmente sensibles a su realidad local. En este sentido, apostar por la innovación comunicativa es clave para fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas y ampliar su presencia en los espacios de toma de decisiones.

Pregunta 43

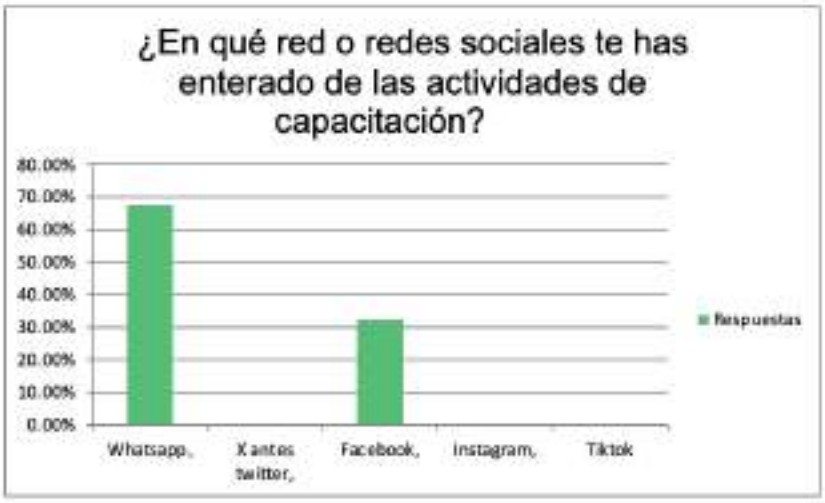
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	67.65%	23
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	32.35%	11
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**5**

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 los datos muestra que las militantes del PAN en Hidalgo se informan mayoritariamente a través de canales digitales que combinan inmediatez y cercanía, siendo WhatsApp el medio más relevante con 67.65% de las menciones. Este hallazgo refleja cómo la dinámica comunitaria y la comunicación en red sustituyen a los canales institucionales tradicionales, otorgando un carácter más directo, personalizado y constante a la difusión de información. La elección de esta plataforma, asociada a la vida cotidiana y familiar, pone en evidencia la manera en que las mujeres que participaron en el estudio integran su militancia política con las dinámicas de comunicación de su vida privada.

La segunda red en importancia es Facebook, con un 32.35%, lo que subraya su papel como espacio público digital de interacción política y social. En Hidalgo, este canal ha sido un espacio donde circulan mensajes partidistas, convocatorias y debates sobre el papel de las mujeres en la vida interna del partido. No obstante, la ausencia total de menciones a Instagram, TikTok o X (antes Twitter), sugiere un desfase en el aprovechamiento de herramientas digitales que son clave para captar a militantes jóvenes y diversificar los formatos de capacitación. Esta limitación refleja una brecha en la actualización de la estrategia comunicacional del partido a nivel estatal.

El predominio de WhatsApp también da cuenta de una preferencia por comunicación cerrada y de confianza, donde las militantes validan la información a través de grupos reducidos, lo que a su vez genera redes de apoyo entre pares. Este rasgo es relevante en el contexto hidalguense, donde los liderazgos locales y comunitarios siguen siendo centrales para la cohesión organizativa del PAN. Sin embargo, también se advierte un riesgo: el exceso de dependencia en canales

informales puede provocar la circulación de información fragmentada, sin un control estratégico de los contenidos formativos y con menor alcance hacia militantes alejadas de esas redes de confianza.

De manera innovadora, estos datos permiten observar cómo la digitalización de la vida política en Hidalgo se articula con formas tradicionales de relación comunitaria. Para potenciar la capacitación de las mujeres panistas, el partido requiere transitar de un esquema basado en el "boca a boca digital" a un modelo integral que combine redes de confianza con estrategias multicanal más sofisticadas. Esto implica incorporar medios audiovisuales, contenidos dinámicos y plataformas oficiales que fortalezcan la institucionalidad del partido, sin perder la cercanía que caracteriza a la militancia femenina en el estado.

Pregunta 44

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

La alta referencia a **WhatsApp**, junto con su uso en combinación con **Facebook y correo electrónico**, reafirma la centralidad de la mensajería instantánea como medio de confianza y rapidez. Sin embargo, lo significativo es que no solo se pide la continuidad del canal, sino que se enfatiza en la necesidad de **personalización**, a través de mensajes directos, llamadas o listas de difusión que transmitan atención individualizada. Esto refleja una expectativa de trato diferenciado, donde las mujeres que participaron en el estudio buscan sentirse reconocidas por el partido en su condición de militantes activas.

Al mismo tiempo, aparece con fuerza la solicitud de **mecanismos presenciales y territoriales** como invitaciones anuales directas por parte de las autoridades regionales, convocatorias en escuelas o trípticos y pancartas. Estas menciones ponen en evidencia que, en el contexto hidalguense, donde persisten desigualdades en el acceso a internet, el contacto físico sigue siendo un símbolo de legitimidad y compromiso institucional. Para las militantes, que se reconozca su esfuerzo mediante un acercamiento cara a cara no solo es un gesto de cortesía política, sino una forma de consolidar el sentido de pertenencia al PAN en un territorio caracterizado por prácticas comunitarias y liderazgos locales.

Otro hallazgo clave es la insistencia en la **organización estructural de la militancia**, ya sea mediante la integración de padrones actualizados, la creación de grupos estratégicos o el uso sistemático de los Comités Directivos Municipales (CDM) para canalizar invitaciones. Este planteamiento demuestra que las mujeres panistas perciben carencias en la institucionalidad del proceso de convocatoria y buscan mayor orden y consistencia. En este sentido, la capacitación no se percibe como un evento aislado, sino como una oportunidad de fortalecer redes organizativas, descentralizar la comunicación y asegurar que la información llegue a toda la base militante de manera equitativa.

Finalmente, la mención a la **diversificación de canales** —incluyendo TikTok y otros medios masivos— refleja un horizonte innovador donde la militancia reconoce la necesidad de llegar a nuevos públicos, particularmente jóvenes, sin perder el vínculo directo con las militantes de mayor trayectoria. La convivencia de lo digital con lo presencial, y de lo masivo con lo personalizado, define una demanda clara: el PAN en Hidalgo debe diseñar una estrategia comunicacional flexible, multicanal y sensible a las realidades sociales de las mujeres panistas. Esta visión coloca en el centro no solo la eficiencia en la difusión, sino también el **reconocimiento simbólico** que refuerza la identidad partidista y el compromiso político de las militantes.

Pregunta 45

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

Las mujeres que participaron en el estudio plantean que el PAN en la entidad ha sido utilizado como plataforma personal por ciertos liderazgos, lo cual genera exclusión de nuevas generaciones y de militancia que busca oportunidades reales de crecimiento político. Este señalamiento pone en evidencia un desgaste en la confianza hacia las dirigencias locales, así como una demanda de mayor apertura democrática y renovación en los procesos de toma de decisiones.

Al mismo tiempo, las participantes reconocen avances en el hecho de que la nueva administración del partido impulse diagnósticos de necesidades y espacios de retroalimentación. Sin embargo, insisten en que dichos ejercicios deben traducirse en acciones concretas y no en simulaciones. Las demandas de profesionalización de los cursos, así como de metodologías más participativas y humanizadas, revelan que la capacitación política en Hidalgo requiere superar el modelo vertical y estandarizado. Las militantes proponen un enfoque basado en experiencias vivenciales, dinámicas colectivas y herramientas pedagógicas innovadoras que conecten con la realidad social y emocional de las mujeres panistas, lo cual representa un punto de innovación para fortalecer el liderazgo político en la entidad.

Otro aspecto recurrente es la necesidad de **descentralizar la capacitación y acercarla a los municipios**, evitando que se concentre únicamente en zonas urbanas o en los mismos perfiles de siempre. Este reclamo no solo es logístico, sino también político: refleja la importancia de reconocer la diversidad territorial de Hidalgo, donde las condiciones de acceso, conectividad y participación comunitaria son heterogéneas. Las militantes plantean que el fortalecimiento de los comités municipales es clave para revitalizar la vida interna del PAN y contrarrestar la percepción de que el partido está debilitado o que no prioriza su base social.

Finalmente, se observa un discurso de **exigencia hacia la dirigencia para que exista apertura y rotación en los espacios de poder**. Las militantes hacen énfasis en que los cargos no deben ser monopolizados por familiares o grupos reducidos, sino que deben abrirse a liderazgos emergentes que aporten nuevas ideas. En este

sentido, el llamado a “cambiar de todo a todo” sintetiza la demanda de transformación estructural que permita recuperar la confianza de la militancia. El reto para el PAN en Hidalgo radica en atender estas demandas con acciones tangibles, construyendo una cultura organizacional que privilegie la alternancia, la inclusión y la formación política con visión estratégica de futuro.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Hidalgo 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 Hidalgo (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 Hidalgo, 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 Hidalgo. 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. Amplia mayoría femenina en el padrón electoral de Hidalgo (52 %), lo que convierte a las mujeres en un actor decisivo para la gobernabilidad y la competitividad política.
2. Experiencia acumulada de militantes en cargos de representación local, especialmente regidurías y consejerías estatales, que constituyen una base sólida de liderazgo comunitario.
3. Existencia de una estructura de Promoción Política de la Mujer (PPM) activa, con alta participación en convocatorias y capacitaciones, lo que asegura un canal institucional de formación.
4. Disposición de las militantes a capacitarse de forma constante, con preferencia por modalidades presenciales y una frecuencia mensual, lo que muestra compromiso y apertura al aprendizaje.

Oportunidades (O)

1. Contexto de paridad constitucional y reformas de género que obligan a abrir espacios de representación política para las mujeres en todos los niveles.
2. Diversidad territorial del estado (urbana, rural e indígena) que permite construir liderazgos femeninos plurales y con arraigo comunitario.
3. Uso extendido de redes sociales (principalmente WhatsApp y Facebook) como medio de difusión, lo que facilita ampliar la cobertura de convocatorias.
4. Consenso de la militancia sobre la importancia de la capacitación en igualdad y prevención de la violencia política, lo que legitima cambios culturales al interior del partido.

Debilidades (D)

1. Persistencia de favoritismos y prácticas excluyentes en la asignación de oportunidades de capacitación, que generan desconfianza y fragmentación interna.
2. Concentración de liderazgos y capacitaciones en Pachuca y su zona metropolitana, dejando rezagadas a mujeres de regiones rurales y de la Huasteca.
3. Brecha entre teoría y práctica en las capacitaciones actuales, que reduce su utilidad para el desempeño real en cargos de representación.
4. Falta de renovación generacional, con baja participación de mujeres jóvenes, lo que amenaza la sostenibilidad de los liderazgos en el largo plazo.

Amenazas (A)

1. Persistencia de violencia política en razón de género, tanto explícita como simbólica, que limita la incidencia de las mujeres y desincentiva su participación.

2. Centralización del poder en élites partidistas que restringen la apertura a liderazgos emergentes.
3. Condiciones estructurales de desigualdad de género (doble jornada, responsabilidades de cuidado, limitaciones de movilidad y seguridad) que afectan la asistencia a capacitaciones.
4. Riesgo de simulación: ejercicios de diagnóstico que no se traduzcan en acciones concretas, lo que podría profundizar la desmotivación y el desencanto de la militancia.

El panorama de las mujeres panistas en Hidalgo muestra un capital humano invaluable que se encuentra en un punto de inflexión. Las fortalezas derivadas de la mayoría poblacional femenina y de su experiencia en cargos municipales les otorgan legitimidad política y comunitaria, mientras que la estructura de PPM funciona como un catalizador institucional para fortalecer estos liderazgos. La disposición de las militantes a capacitarse de manera frecuente y presencial confirma que existe un terreno fértil para profesionalizar sus trayectorias.

Las oportunidades, en este sentido, se multiplican gracias a los marcos normativos de paridad que obligan a la inclusión sustantiva de mujeres en todos los niveles de gobierno. La diversidad territorial de Hidalgo, lejos de ser un obstáculo, puede convertirse en una ventaja estratégica si el PAN logra construir liderazgos femeninos desde lo local hasta lo estatal, vinculados a realidades comunitarias diversas. La centralidad de las redes sociales en la comunicación política facilita expandir convocatorias y descentralizar procesos, mientras que el consenso sobre la importancia de abordar la igualdad y la violencia política ofrece un marco cultural favorable para el cambio.

Sin embargo, el diagnóstico revela también debilidades que limitan este potencial. El favoritismo en la asignación de capacitaciones y la concentración en las zonas urbanas generan inequidades que profundizan la brecha entre militantes con acceso y aquellas relegadas en la periferia. Además, la brecha entre teoría y práctica en las capacitaciones resta utilidad y credibilidad a los procesos formativos, mientras que la baja participación juvenil evidencia que el relevo generacional no está garantizado. Estos aspectos internos minan la cohesión del partido y reducen la posibilidad de consolidar liderazgos sostenibles.

El escenario se complejiza con amenazas externas e internas de gran peso. La violencia política de género, en todas sus formas, continúa siendo un factor que inhibe la participación y que pone en riesgo la permanencia de las militantes en los espacios de poder. La centralización del poder en élites partidistas refuerza la exclusión y bloquea a liderazgos emergentes, mientras que las condiciones estructurales de género —doble jornada, inseguridad, falta de apoyos para cuidados— siguen limitando la asistencia a capacitaciones. A ello se suma el riesgo de que los diagnósticos y consultas se conviertan en ejercicios de simulación, lo que podría erosionar aún más la confianza de la militancia.

El FODA de Hidalgo expone una paradoja: se cuenta con militantes dispuestas y con un marco normativo que favorece la paridad, pero las dinámicas internas del partido, sumadas a la violencia estructural y simbólica, frenan el despliegue de su potencial. La clave está en transformar las debilidades y amenazas en ejes de acción: descentralizar la capacitación, profesionalizar los contenidos, institucionalizar mecanismos transparentes de acceso y acompañamiento, y garantizar que la perspectiva de género sea transversal. Si el PAN en Hidalgo logra responder a estas demandas, no solo fortalecerá el liderazgo de las mujeres, sino que también renovará su legitimidad democrática frente a la ciudadanía.

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 Hidalgo.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Hidalgo 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. Descentralizar y territorializar la capacitación

Objetivo: Es que gran parte de las capacitaciones se concentran en Pachuca y en su zona metropolitana, lo que excluye a militantes de regiones rurales, indígenas o con baja conectividad. Para superar este sesgo urbano, el PAN debe impulsar un modelo descentralizado, con programas itinerantes y adaptados a las particularidades culturales y sociales de cada región. Esto permitiría que mujeres de la Huasteca, el Valle del Mezquital o la Sierra tengan las mismas oportunidades que aquellas de la capital.

Líneas de acción:

1. **Capacitación Itinerante:** Crear brigadas formativas que se trasladen a municipios periféricos con talleres presenciales, adaptando contenidos a cada contexto local.
2. **Programas Regionalizados:** Diseñar módulos de capacitación que respondan a las necesidades específicas de las regiones rurales e indígenas, incluyendo comunicación comunitaria, gestión territorial y defensa de derechos políticos.
3. **Capacitación en red:** Implementar plataformas virtuales complementarias con acceso sencillo desde dispositivos móviles, reforzadas por círculos de estudio locales que acompañen a quienes tienen menor conectividad.

Estrategia 2. Fortalecer la utilidad práctica de la capacitación

Objetivo: Uno de los problemas detectados es la brecha entre teoría y práctica en los cursos, lo que resta relevancia a la formación y desincentiva la participación. La capacitación debe convertirse en una herramienta tangible que permita a las militantes desempeñar mejor sus cargos y aspirar con confianza a nuevas responsabilidades.

Líneas de acción:

1. **Escuelas de liderazgo práctico:** Crear espacios de formación con simulaciones de cabildo, negociaciones políticas y diseño de estrategias electorales, para que lo aprendido se aplique de inmediato.
2. **Mentoría en acción:** Implementar un sistema de mentoría en el que mujeres con experiencia en cargos de elección acompañen a quienes están en proceso de formación, compartiendo aprendizajes reales.
3. **Laboratorios de innovación política:** Generar talleres donde las militantes diseñen propuestas de políticas públicas locales y reciban retroalimentación inmediata, vinculando capacitación con impacto comunitario.

Estrategia 3. Construir una red de apoyo y sororidad política

Objetivo: La evidencia muestra que muchas militantes enfrentan violencia simbólica, exclusión y favoritismos en el acceso a la capacitación. Para contrarrestarlo, se requiere crear redes sólidas de acompañamiento que fortalezcan la confianza y brinden respaldo colectivo. La capacitación debe incorporar dinámicas de sororidad que permitan a las mujeres abrir espacios de poder de manera conjunta, y no como competencia aislada.

Líneas de acción:

1. **Redes intergeneracionales de apoyo:** Vincular a jóvenes con liderazgos consolidados para que compartan experiencias y construyan confianza mutua.
2. **Protocolos de apoyo ante violencia política:** Incluir módulos prácticos para identificar, denunciar y enfrentar la violencia de género dentro y fuera del partido.
3. **Escuelas de sororidad:** Integrar dinámicas de trabajo colaborativo en la capacitación, fomentando que los proyectos políticos de las mujeres se construyan en colectivo y no en aislamiento.

Estrategia 4. Incorporar perspectiva de género transversal en la capacitación

Objetivo: Aunque existen esfuerzos, la formación aún carece de una visión integral de género. Se requiere que cada curso, taller o programa del PAN integre metodologías sensibles a las desigualdades, incluyendo la carga de cuidados, la violencia simbólica y las condiciones estructurales que enfrentan las mujeres.

Líneas de acción:

1. **Capacitación en igualdad obligatoria:** Establecer que todas las capacitaciones, incluso las no dirigidas exclusivamente a mujeres, incluyan contenidos sobre igualdad y prevención de violencia política.
2. **Escuelas con servicios de apoyo:** Incorporar guarderías temporales y horarios escolares o de fin de semana para facilitar la asistencia de mujeres con responsabilidades de cuidado.
3. **Evaluación con enfoque de género:** Diseñar indicadores que midan no solo el número de mujeres capacitadas, sino también su capacidad de incidir en cargos, propuestas políticas y procesos electorales.

Estrategia 5. Impulsar la innovación digital y comunicacional en la capacitación

Objetivo: Las mujeres militantes señalaron que se enteran principalmente por WhatsApp y Facebook de las convocatorias, lo que muestra una oportunidad para profesionalizar y expandir la comunicación digital. La capacitación debe aprovechar las herramientas tecnológicas para fortalecer tanto el aprendizaje como la difusión de liderazgos femeninos.

Líneas de acción:

1. **Universidad virtual del liderazgo femenino:** Crear una plataforma digital con cursos modulares, materiales descargables y certificaciones avaladas por instituciones educativas.
2. **Campañas digitales de visibilización:** Capacitar a las militantes en manejo de redes sociales, comunicación política digital y marketing electoral para fortalecer su presencia pública.
3. **Difusión multicanal:** Diseñar estrategias de comunicación que combinen medios digitales, impresos y comunitarios para asegurar que la información llegue tanto a zonas urbanas como rurales.

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

La siguiente tabla constituye un instrumento estratégico diseñado a partir del análisis FODA realizado sobre la situación de las mujeres panistas en el estado de Hidalgo. Su elaboración responde a la necesidad de traducir el diagnóstico en un plan de acción claro, concreto y viable, que permita fortalecer el liderazgo político femenino en la entidad. Este cuadro no solo organiza la información de manera sistemática, sino que también representa una ruta crítica para impulsar un cambio cultural y político dentro del Partido Acción Nacional, asegurando que las mujeres no solo participen en los procesos de formación, sino que cuenten con las

herramientas necesarias para incidir de manera efectiva en los espacios de representación y toma de decisiones.

Cada estrategia que se expone en la tabla fue construida a partir de los hallazgos del análisis FODA, con un enfoque orientado a resolver las debilidades internas y mitigar las amenazas externas, al tiempo que se capitalizan las fortalezas y oportunidades detectadas. Así, se plantean acciones concretas que buscan descentralizar y territorializar la capacitación, garantizar su utilidad práctica, tejer redes de sororidad política, transversalizar la perspectiva de género y modernizar la formación mediante herramientas digitales y comunicacionales. El desglose en líneas de acción y actividades permite que el plan no quede en una declaración de intenciones, sino que se convierta en una guía operativa que pueda implementarse con pasos medibles y alcanzables en distintos niveles del partido, desde los comités municipales hasta las instancias estatales.

La tabla debe entenderse como un mapa estratégico que articula visión, objetivos y acciones en un solo esquema integral. Al estar estructurada con un alto nivel de detalle, facilita tanto la planeación como la ejecución y la evaluación de las capacitaciones, ofreciendo a las dirigencias una herramienta de gestión política, y a la militancia, un referente de transparencia y claridad en los procesos de formación. Este diseño favorece que la capacitación se convierta en una política institucional, transversal y sostenida en el tiempo, más allá de coyunturas electorales, contribuyendo así a la construcción de liderazgos femeninos sólidos, preparados y con capacidad de incidencia en el futuro político del estado de Hidalgo y del país.

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

Estrategia	Línea de acción	Actividad
Descentralizar y territorializar la capacitación	Capacitación Itinerante	Organizar brigadas formativas mensuales que recorran municipios rurales e indígenas
		Realizar talleres en espacios comunitarios
		Desarrollar un mapa de rutas de capacitación
		Integrar módulos adaptados al contexto local
		Establecer alianzas con gobiernos municipales
	Programas Regionalizados	Diseñar cuadernillos temáticos por región
		Impulsar capacitaciones en lenguas originarias
		Generar mesas de diálogo comunitario
		Capacitar a promotoras locales como multiplicadoras
		Crear ferias regionales del liderazgo femenino
	Capacitación en red	Desarrollar una plataforma digital ligera
		Grabar y distribuir videos breves vía WhatsApp
		Formar círculos de estudio locales

		Crear un programa de tutoras virtuales
		Ofrecer certificados digitales
Fortalecer la utilidad práctica de la capacitación	Escuelas de liderazgo práctico	Simular sesiones de cabildo y debate legislativo
		Diseñar juegos de roles de negociación
		Crear manuales prácticos de gestión municipal
		Organizar talleres exprés de oratoria
		Implementar exámenes prácticos
	Mentoría en acción	Conformar un banco de mentoras
		Establecer parejas de mentoría
		Organizar encuentros presenciales y virtuales
		Documentar historias de éxito
		Evaluar avances con reportes semestrales
	Laboratorios de innovación política	Crear equipos multidisciplinarios
		Hacer talleres de prototipado
		Presentar proyectos en foros internos
		Invitar especialistas externos
		Seleccionar proyectos y vincularlos con regidores y diputadas
Construir una red de apoyo y sororidad política	Redes intergeneracionales de apoyo	Organizar encuentros de mujeres jóvenes y veteranas
		Crear un programa de hermanamiento político
		Establecer círculos de confianza
		Desarrollar un directorio digital de liderazgos
		Impulsar un programa de embajadoras jóvenes
	Protocolos de apoyo ante violencia política	Realizar talleres de identificación de violencia política
		Difundir protocolos de denuncia
		Establecer un número de apoyo legal y psicológico
		Crear brigadas de apoyo sororal
		Incluir simulaciones de defensa pública y mediática
	Escuelas de sororidad	Desarrollar talleres vivenciales de cooperación
		Crear dinámicas de proyectos colectivos
		Reconocer proyectos colaborativos con premios
		Promover foros de intercambio entre regiones
		Implementar campañas internas de comunicación
Incorporar perspectiva de género transversal en la capacitación	Capacitación en igualdad obligatoria	Diseñar un módulo transversal de género
		Realizar jornadas estatales sobre igualdad
		Capacitar a hombres en prevención de violencia
		Elaborar manuales con lenguaje incluyente
		Incluir casos prácticos de violencia política
	Escuelas con servicios de apoyo	Instalar guarderías temporales

		Adaptar horarios de capacitación
		Brindar apoyo de transporte seguro
		Establecer convenios con centros comunitarios
		Crear un programa de becas de asistencia
	Evaluación con enfoque de género	Desarrollar indicadores de impacto
		Aplicar encuestas de percepción
		Publicar informes anuales con datos desagregados
		Establecer un observatorio interno de paridad
		Reconocer municipios con mejores avances
Impulsar la innovación digital y comunicacional en la capacitación	Universidad virtual del liderazgo femenino	Desarrollar una plataforma en línea con cursos
		Crear aulas virtuales en vivo
		Ofrecer diplomados cortos con universidades
		Implementar microcredenciales digitales
		Generar un repositorio multimedia
	Campañas digitales de visibilización	Impartir talleres de marketing digital
		Enseñar campañas políticas digitales
		Crear un programa de voceras digitales
		Desarrollar tutoriales de seguridad digital
		Promover blogs y páginas web personales
	Difusión multicanal	Diseñar boletines impresos mensuales
		Crear un sistema de alertas vía SMS y WhatsApp
		Utilizar radio comunitaria y perifoneo
		Establecer alianzas con medios locales
		Impulsar campañas en lenguas indígenas

Fuente: Elaboración propia.

La primera estrategia, orientada a **descentralizar y territorializar la capacitación**, parte de un diagnóstico claro: gran parte de las oportunidades de formación en Hidalgo se concentran en Pachuca y la zona metropolitana, lo que deja fuera a cientos de militantes en regiones rurales e indígenas. Este fenómeno genera una brecha de acceso que no solo impide la profesionalización política de muchas mujeres, sino que además perpetúa un modelo de partido centralizado y excluyente. Descentralizar significa democratizar la formación, abrir espacios en territorios históricamente marginados y reconocer que el liderazgo no se construye solo en las capitales, sino también en las comunidades más alejadas. Esta estrategia busca garantizar igualdad de oportunidades, asegurando que cada militante, sin importar su lugar de residencia, pueda acceder a capacitaciones útiles, pertinentes y de calidad.

Dentro de este primer eje, las **capacitaciones itinerantes** se convierten en una herramienta disruptiva, porque llevan el aprendizaje al terreno de las militantes, a

sus
municipios y comunidades, utilizando espacios comunitarios como casas de cultura, escuelas, auditorios ejidales o incluso plazas públicas. Este modelo rompe con la lógica tradicional de que son las militantes quienes deben trasladarse largas distancias para recibir formación, y coloca al partido como una institución que se acerca a ellas. Al mismo tiempo, los **programas regionalizados** aseguran que el contenido no sea homogéneo ni centralista, sino que refleje la diversidad cultural de Hidalgo: en la Huasteca, por ejemplo, se incorporan temas de comunicación intercultural; en el Valle del Mezquital, formación en gestión territorial; y en la Sierra Alta, herramientas de incidencia comunitaria. Finalmente, la **capacitación en red**, apoyada en plataformas digitales ligeras y accesibles desde dispositivos móviles, complementa la formación presencial, asegurando continuidad en el aprendizaje y conectividad entre militantes de todo el estado.

La segunda estrategia, enfocada en **fortalecer la utilidad práctica de la capacitación**, responde a una queja recurrente de las militantes: los cursos actuales suelen ser demasiado teóricos, desconectados de la realidad y poco aplicables en su vida política cotidiana. Esto genera desmotivación y una sensación de simulación que resta credibilidad a los esfuerzos formativos. Para transformar esa percepción, se plantea una capacitación orientada a resultados concretos, que dote a las militantes de herramientas prácticas y habilidades que puedan utilizar de inmediato en la gestión municipal, en el cabildo, en las campañas o en la organización comunitaria. La idea central es que la capacitación sea vista como una inversión útil, capaz de empoderar y generar impactos visibles en la vida política local.

En este sentido, los **laboratorios prácticos** se diseñan como espacios donde las mujeres puedan simular sesiones de cabildo, debates legislativos o ejercicios de negociación política, enfrentándose a dinámicas similares a las que tendrán en la vida real. Las **escuelas de liderazgo práctico**, con manuales de gestión municipal y talleres exprés de oratoria, buscan que las militantes desarrollen competencias comunicativas y de gestión, esenciales para cualquier cargo público. La **mentoría en acción** complementa el proceso, creando vínculos interpersonales entre liderazgos consolidados y emergentes. Esta relación cercana entre mentoras y aprendices asegura transferencia de experiencia, acompañamiento real y respaldo emocional, rompiendo con la sensación de soledad que muchas mujeres experimentan al asumir responsabilidades políticas.

La tercera estrategia, que apuesta por **construir una red de apoyo y sororidad política**, reconoce que el liderazgo femenino enfrenta obstáculos adicionales como el aislamiento, la violencia simbólica y el favoritismo en la distribución de oportunidades. Muchas mujeres han manifestado sentirse solas al momento de incidir en la vida política, rodeadas de estructuras masculinizadas y prácticas partidistas que privilegian a las élites tradicionales. Por ello, se plantea la creación de redes que fortalezcan el tejido social y político entre las militantes, basadas en la cooperación, la solidaridad y el reconocimiento mutuo. Este componente es clave

porque no basta con capacitar de manera individual; se requiere construir una estructura colectiva que respalde a cada mujer en su camino político.

Dentro de esta estrategia, las **redes intergeneracionales de apoyo** representan un espacio fundamental para vincular a mujeres jóvenes, que buscan abrirse camino, con liderazgos consolidados que ya han transitado cargos públicos. Esta interacción favorece un intercambio de conocimientos prácticos, pero también construye confianza y pertenencia. Los **protocolos de apoyo ante violencia política**, a su vez, buscan dar una respuesta integral al problema de las agresiones contra mujeres en la política, ofreciendo acompañamiento legal, psicológico y sororal que asegure que ninguna militante enfrente sola un proceso de violencia. Finalmente, las **escuelas de sororidad** apuntan a transformar la cultura política interna del PAN, reemplazando dinámicas de competencia excluyente por proyectos colectivos que promuevan el empoderamiento compartido y el reconocimiento de logros comunes.

La cuarta estrategia se enfoca en **incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la capacitación**, entendiendo que no basta con tener cursos especializados en mujeres, sino que cada acción formativa del partido debe estar impregnada por una visión de igualdad. En la práctica, muchas capacitaciones siguen reproduciendo estereotipos o ignoran las condiciones estructurales que limitan la participación plena de las mujeres. Con esta estrategia se busca que la perspectiva de género deje de ser un tema accesorio y se convierta en un eje rector que atraviese todas las actividades de formación política.

Este enfoque se materializa en tres líneas de acción. La **capacitación en igualdad obligatoria** asegura que cualquier curso, incluso aquellos enfocados en temas técnicos o administrativos, integre un módulo sobre derechos políticos de las mujeres, prevención de violencia y lenguaje incluyente. Las **escuelas con servicios de apoyo** atacan directamente las barreras estructurales que muchas mujeres enfrentan, como la falta de espacios de cuidado infantil o la inseguridad en traslados, mediante guarderías temporales, becas de asistencia y transporte seguro. Finalmente, la **evaluación con enfoque de género** introduce métricas innovadoras que permiten medir no solo cuántas mujeres fueron capacitadas, sino también cómo esa formación se traduce en su incidencia política, asegurando así un verdadero impacto transformador.

La quinta estrategia, dirigida a **impulsar la innovación digital y comunicacional en la capacitación**, parte de la constatación de que las redes sociales y las herramientas digitales son ya los principales medios de interacción política, especialmente entre las nuevas generaciones. Para las mujeres panistas en Hidalgo, el uso de WhatsApp y Facebook se ha convertido en un canal habitual para enterarse de convocatorias, lo que abre la oportunidad de profesionalizar y ampliar la comunicación política digital. Esta estrategia no solo busca facilitar el acceso a la capacitación, sino también proyectar la voz de las militantes en el espacio público, visibilizando su liderazgo y posicionando sus agendas en la opinión ciudadana.

Aquí, la **universidad virtual del liderazgo femenino** emerge como un proyecto innovador que permitiría a las militantes acceder a diplomados, microcredenciales y cursos certificados desde cualquier parte del estado, fortaleciendo su profesionalización sin las limitaciones de tiempo o distancia. Las **campañas digitales de visibilización**, enfocadas en marketing político y comunicación en redes sociales, buscan dotar a las mujeres de habilidades para construir una imagen pública sólida y competitiva. Finalmente, la **difusión multicanal** garantiza que la información llegue también a las comunidades más marginadas, combinando medios digitales con formatos tradicionales como la radio comunitaria o el perifoneo, e incluso campañas en lenguas originarias para asegurar inclusión.

En conjunto, las cinco estrategias articulan un modelo integral de capacitación que va más allá de la formación técnica: descentraliza los procesos, los hace útiles en la práctica, genera redes de apoyo, incorpora la perspectiva de género como eje transversal y aprovecha la innovación tecnológica como herramienta de transformación. La tabla que acompaña a este documento sintetiza este esfuerzo en un esquema operativo que permite planear, ejecutar y evaluar acciones de manera ordenada. Lo que aquí se plantea no es un simple catálogo de actividades, sino una hoja de ruta que, si se implementa con disciplina y voluntad política, puede transformar la participación de las mujeres panistas en Hidalgo, potenciando su liderazgo y fortaleciendo la vida democrática del estado.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La capacitación política de las mujeres panistas en Hidalgo se consolida como un mecanismo esencial para reducir las múltiples desigualdades que todavía persisten dentro de la vida partidista y en la representación pública. El diagnóstico muestra con claridad que las militantes valoran la formación como un derecho y como un recurso indispensable para fortalecer su participación, pero al mismo tiempo expresan inconformidad respecto a la forma en que se está implementando, señalando que los procesos actuales resultan insuficientes, repetitivos y poco incluyentes. Este hallazgo no es menor, pues refleja una tensión entre el deseo genuino de profesionalización y las limitaciones reales de las estructuras internas para garantizarla. La conclusión es evidente: la capacitación debe dejar de ser entendida como un privilegio otorgado a unas cuantas, para convertirse en una política institucional que reconozca su carácter estratégico y garantice su acceso universal.

Un aspecto central identificado es la marcada falta de equidad territorial en la distribución de las oportunidades de formación. El hecho de que la mayoría de las capacitaciones se concentren en Pachuca y su zona metropolitana genera un sesgo que favorece a quienes residen cerca de los centros de poder, mientras que excluye a militantes de la Huasteca, el Valle del Mezquital o la Sierra Alta. Esta desigualdad territorial impacta no solo en el acceso a conocimientos, sino también en la percepción de justicia interna dentro del partido, alimentando sentimientos de

marginación y desapego. Resolver este problema implica descentralizar la capacitación, llevarla a todos los rincones del estado y diseñar metodologías que reconozcan las particularidades culturales, lingüísticas y sociales de cada región. Solo así se logrará una verdadera democratización del acceso a la formación política.

Las militantes han señalado también que, aunque la oferta de capacitaciones es relativamente frecuente, los contenidos no siempre responden a las necesidades prácticas de su quehacer político. Existe una evidente brecha entre la teoría transmitida en los cursos y las competencias que en realidad necesitan para ejercer cargos, negociar en espacios legislativos o gestionar programas públicos. La consecuencia de esta desconexión es una baja percepción de utilidad, que desincentiva la participación y genera la idea de que las capacitaciones se realizan más por formalidad que por un interés genuino en fortalecer liderazgos. De ahí la conclusión de que es urgente rediseñar los contenidos para orientarlos hacia resultados prácticos, donde lo aprendido pueda aplicarse de manera inmediata en la vida política cotidiana.

Otra conclusión crítica se refiere a la persistencia de favoritismos y prácticas excluyentes en la asignación de oportunidades de formación. Las militantes relatan que, en algunos casos, las convocatorias no se difunden ampliamente, o bien se privilegia a ciertos grupos cercanos a dirigencias locales y estatales, lo cual genera inequidades y resentimiento. Esta dinámica no solo afecta el acceso a la capacitación, sino que también reproduce la lógica de élites cerradas que impide la apertura del partido a nuevos liderazgos. Si el objetivo es construir una organización más democrática, es indispensable establecer reglas claras, criterios transparentes y mecanismos de selección inclusivos que permitan que todas las mujeres tengan las mismas posibilidades de acceder a la formación.

La violencia política en razón de género aparece de manera transversal en las conclusiones, confirmando que constituye uno de los principales frenos para la participación plena de las mujeres en la vida política. No se trata únicamente de agresiones visibles o amenazas, sino también de expresiones simbólicas, exclusiones silenciosas y prácticas institucionales que restan legitimidad al liderazgo femenino. Este fenómeno se traduce en un desgaste emocional y político que desincentiva la participación y limita las trayectorias. La capacitación debe entonces ir más allá de transmitir habilidades técnicas: debe brindar herramientas para reconocer, enfrentar y denunciar la violencia política, además de fortalecer la resiliencia individual y colectiva mediante la construcción de redes de apoyo internas y externas.

Las conclusiones también revelan la necesidad urgente de promover un relevo generacional dentro de la militancia femenina. Actualmente, las mujeres jóvenes participan de manera limitada en los procesos de capacitación, lo que amenaza la continuidad de liderazgos en el mediano y largo plazo. Este déficit de juventud dentro del partido es un factor de riesgo que podría llevar a un estancamiento de las

dinámicas internas. Para revertirlo se requieren programas atractivos para las nuevas generaciones, que incorporen metodologías innovadoras, herramientas digitales y espacios de participación vinculados a causas contemporáneas como el medio ambiente, los derechos humanos y la igualdad sustantiva. Solo así el PAN podrá asegurar la sostenibilidad de sus liderazgos femeninos en las próximas décadas.

En lo que respecta a los mecanismos de difusión de las convocatorias, las militantes coinciden en que WhatsApp y Facebook son actualmente las principales fuentes de información para enterarse de los cursos. Este hallazgo confirma la necesidad de profesionalizar la comunicación interna, generando una estrategia multicanal que combine medios digitales con soportes impresos y comunitarios, para garantizar que la información llegue de manera oportuna y confiable incluso a zonas de baja conectividad. Una comunicación deficiente o parcializada no solo reduce la participación, sino que también genera desconfianza en los procesos. Por ello, mejorar la difusión no es un tema secundario, sino una condición fundamental para ampliar la base de mujeres capacitadas.

Las conclusiones resaltan también la importancia de que la perspectiva de género sea un eje transversal en toda la capacitación. Hasta ahora, muchos programas se han limitado a incluir temas de igualdad en talleres específicos, pero no han logrado impregnar de manera integral todas las áreas formativas. Las mujeres panistas insisten en que cada capacitación, sin importar su enfoque, debe tener un componente que reconozca y atienda las desigualdades estructurales que ellas enfrentan, desde la carga de cuidados hasta la inseguridad en los traslados. Esta transversalidad permitiría que la capacitación no solo enseñe a gestionar recursos o diseñar políticas, sino también a transformar las estructuras culturales y organizacionales que limitan la plena participación de las mujeres.

Un aspecto reiterado por las militantes es la necesidad de fortalecer la **sororidad política** dentro del partido. La falta de espacios de encuentro y colaboración entre mujeres ha generado dinámicas de aislamiento y competencia interna que debilitan el poder colectivo femenino. La conclusión es clara: para que los liderazgos sean sostenibles, no basta con empoderar a las mujeres de manera individual; es indispensable construir redes de apoyo mutuo que promuevan proyectos colectivos y fortalezcan la unidad. La capacitación puede y debe ser un espacio idóneo para integrar estas dinámicas de colaboración, incorporando actividades grupales, mentorías colectivas y proyectos conjuntos que refuercen la confianza y la cooperación.

En materia de evaluación, las conclusiones reflejan una gran área de oportunidad. Actualmente, no existen mecanismos claros para medir el impacto de la capacitación más allá del número de asistentes. No se analiza si los conocimientos adquiridos se traducen en mayor incidencia política o en un mejor desempeño en cargos públicos. Este vacío limita la capacidad del partido para ajustar y mejorar los programas. La conclusión es que se requieren sistemas de evaluación con enfoque

de
género, que midan no solo la participación cuantitativa, sino también la calidad, la aplicabilidad y la efectividad de la capacitación en la vida política real de las militantes.

Otro hallazgo importante es la falta de coordinación entre los distintos niveles de la estructura partidista. Con frecuencia, los programas estatales no se alinean con los municipales ni con los nacionales, lo que genera duplicidad de esfuerzos, confusión y falta de continuidad. Esta fragmentación resta eficacia a las iniciativas y diluye el impacto de la capacitación. De ahí la conclusión de que es indispensable articular una política integral de formación que unifique objetivos, contenidos y metodologías a lo largo de toda la estructura, para lograr coherencia y fortalecer la identidad institucional.

En el mismo sentido, las militantes expresan que la capacitación debe ser más inclusiva, no solo hacia ellas mismas sino también hacia los hombres del partido. Involucrar a los varones en procesos de sensibilización sobre igualdad y prevención de violencia política se percibe como una medida estratégica para transformar la cultura organizacional de fondo. Si los hombres continúan al margen de estos procesos, las desigualdades persistirán. La conclusión, por tanto, es que la capacitación con perspectiva de género debe dirigirse a toda la militancia, construyendo un cambio cultural compartido.

Otro punto relevante es la necesidad de aprovechar mejor la experiencia acumulada por las militantes que han ocupado cargos de elección o representación. Muchas cuentan con aprendizajes valiosos, pero esos conocimientos no siempre se transmiten a las nuevas generaciones. Las conclusiones apuntan a la urgencia de institucionalizar programas de mentoría que permitan aprovechar este capital humano y evitar que se pierda en el relevo generacional. Este mecanismo no solo fortalecería la continuidad de los liderazgos, sino que también incrementaría la confianza de las militantes jóvenes en el partido.

De igual forma, las militantes destacan la importancia de vincular la capacitación con las necesidades de las comunidades. Consideran que no basta con preparar cuadros políticos, sino que es necesario que los cursos impulsen proyectos con impacto local que atiendan las demandas ciudadanas. De este modo, la capacitación se convierte en una herramienta no solo para fortalecer al partido internamente, sino también para aumentar su legitimidad frente a la sociedad. Liderazgos femeninos visibles en sus comunidades, impulsando soluciones prácticas, pueden ser el mejor argumento para fortalecer la imagen del PAN en Hidalgo.

Las conclusiones señalan, además, que los materiales de apoyo deben ser más claros, accesibles y prácticos. Actualmente, los contenidos no siempre se entregan en formatos que permitan su consulta posterior, lo que limita la retención del aprendizaje. Contar con cuadernillos, manuales o plataformas digitales con información organizada, ejercicios prácticos y guías descargables garantizaría un

aprendizaje continuo y de mayor calidad. Esto también contribuye a estandarizar los contenidos y dar mayor uniformidad a los programas de formación.

Las militantes valoran de manera especial los procesos de certificación o reconocimiento formal vinculados a la capacitación. Recibir constancias, diplomas o acreditaciones oficiales fortalece la motivación y otorga legitimidad a los aprendizajes adquiridos. Este aspecto, aunque a primera vista pueda parecer administrativo, tiene un efecto significativo en la autoestima política de las militantes y en su proyección pública. La conclusión es que el PAN debe avanzar hacia la construcción de programas con valor curricular reconocido, que fortalezcan las credenciales de las mujeres dentro y fuera del partido.

Otro de los puntos recurrentes es la necesidad de que la capacitación incorpore una dimensión ética y de valores democráticos. Las militantes señalan que no se trata solo de enseñar a competir y ganar elecciones, sino de formar liderazgos íntegros, responsables y comprometidos con la ciudadanía. Esto implica trabajar en temas como la ética pública, la transparencia, la rendición de cuentas y la vocación de servicio. Con ello, la capacitación se convierte en un vehículo no solo de aprendizaje técnico, sino también de construcción de una cultura política más sana y confiable.

La inclusión de mujeres indígenas aparece como un desafío específico que merece atención prioritaria. Ellas enfrentan barreras adicionales como la discriminación, la falta de materiales en sus lenguas y la invisibilización de sus formas de organización comunitaria. Las conclusiones señalan que, para ser verdaderamente inclusiva, la capacitación debe incorporar enfoques interculturales, adaptando contenidos y metodologías a las realidades de las comunidades indígenas. Este esfuerzo permitiría reconocer y potenciar el liderazgo de mujeres que ya cuentan con legitimidad comunitaria, pero que necesitan herramientas para trasladar ese liderazgo al ámbito político formal.

Las militantes también hacen hincapié en que la capacitación debe ser constante y sostenida en el tiempo. Cuando los cursos se concentran únicamente en periodos electorales, se genera la percepción de que son utilitarios y responden más a coyunturas que a un compromiso real con la formación. La conclusión es que el PAN debe institucionalizar la capacitación como un proceso permanente, que trascienda las dinámicas electorales y que mantenga la formación de liderazgos en todo momento, fortaleciendo así la estructura de manera continua.

Un aspecto transversal identificado es la necesidad de generar confianza en los procesos de capacitación. Muchas militantes perciben que algunos cursos se organizan más como actos simbólicos que como espacios genuinos de aprendizaje. Esto alimenta el desencanto y la desmotivación. La conclusión es clara: la capacitación debe construirse desde la transparencia, la participación activa y la corresponsabilidad de las militantes, de modo que ellas mismas puedan incidir en el diseño, implementación y evaluación de los programas, sintiéndolos como propios y legítimos.

Otra conclusión relevante es que la capacitación debe estar vinculada con oportunidades reales de participación política. De poco sirve formar a mujeres si posteriormente no se les abre la puerta para competir en cargos internos o de elección popular. Esto genera frustración y erosiona la confianza en el partido. Por ello, la capacitación debe articularse con mecanismos de inclusión efectiva, asegurando que las mujeres capacitadas tengan acceso a espacios de decisión donde puedan aplicar lo aprendido.

Las militantes también coinciden en la necesidad de incorporar metodologías pedagógicas innovadoras que hagan más atractivos los procesos de formación. Los cursos tradicionales, basados en exposiciones unidireccionales, resultan poco estimulantes y generan desinterés. Incorporar dinámicas participativas, juegos de rol, simulaciones y herramientas digitales puede revitalizar el aprendizaje y hacerlo más significativo. La innovación pedagógica no solo incrementa la atención, sino que también favorece la apropiación de conocimientos y habilidades.

Otra conclusión central es la necesidad de fortalecer el seguimiento posterior a las capacitaciones. Actualmente, muchas militantes señalan que, tras los talleres, no existe un acompañamiento que permita aplicar lo aprendido. Esto reduce el impacto de la formación y genera la percepción de que el esfuerzo se diluye rápidamente. Establecer redes de seguimiento, programas de mentoría y evaluaciones posteriores permitiría asegurar que la capacitación tenga un impacto duradero en el desempeño político de las mujeres.

Finalmente, las conclusiones subrayan que el éxito de cualquier estrategia de capacitación depende en gran medida de la voluntad política de las dirigencias partidistas. Sin un compromiso real de los liderazgos estatales y municipales, difícilmente se podrán superar las barreras identificadas. La capacitación debe ser asumida como una prioridad institucional, con recursos, coordinación y visión de largo plazo. Solo de esa manera el PAN podrá construir una política de formación sólida, incluyente y transformadora, capaz de fortalecer el liderazgo de las mujeres en Hidalgo y renovar su legitimidad frente a la ciudadanía.

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

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

Las mujeres militantes del PAN en Hidalgo identifican como necesidad prioritaria la **formación práctica y aplicada** que les permita traducir la teoría política en herramientas útiles para el ejercicio cotidiano de la representación. Aunque existen cursos, muchas veces se perciben como generalistas, repetitivos o centrados en temas conceptuales que no necesariamente responden a la realidad de quienes aspiran a ocupar un cargo público o a dirigir procesos internos en el partido. Por

ello, demandan capacitaciones orientadas a fortalecer competencias específicas como la oratoria, la negociación política, la gestión municipal y la elaboración de propuestas legislativas. La formación que requieren no se limita a los fundamentos del ideario panista, sino que busca potenciar habilidades que aumenten su capacidad de incidencia efectiva en los espacios de decisión.

Otra necesidad ampliamente señalada es la **descentralización de la capacitación**, ya que la concentración de talleres en Pachuca y municipios metropolitanos limita el acceso de mujeres que residen en regiones rurales, indígenas o alejadas de la capital. Estas militantes enfrentan costos de traslado, tiempos de viaje prolongados y dificultades asociadas a sus responsabilidades familiares, lo que incrementa la brecha en el acceso a la formación. De ahí que la capacitación deba repensarse en clave territorial, acercando talleres itinerantes, plataformas digitales accesibles y contenidos adaptados al contexto de cada región. La formación con pertinencia cultural, que respete las lenguas originarias y reconozca las realidades comunitarias, aparece como un reclamo constante que refleja la diversidad del estado.

Las militantes también enfatizan la necesidad de **capacitaciones con perspectiva de género transversal**, pues consideran que la formación política no puede desligarse de las barreras estructurales que enfrentan como mujeres en la vida pública. Requieren talleres que no solo aborden habilidades técnicas, sino también mecanismos de defensa contra la violencia política en razón de género, herramientas de empoderamiento personal y estrategias de sororidad que fortalezcan redes de apoyo entre ellas. La formación, desde esta mirada, no debe reducirse a transmitir conocimientos, sino también a transformar actitudes, cuestionar estereotipos y generar un cambio cultural dentro del propio partido.

Una necesidad emergente tiene que ver con la **innovación digital y comunicacional**. Muchas militantes señalaron que se enteran de las convocatorias únicamente por WhatsApp o Facebook, lo cual refleja tanto la importancia como la precariedad de los mecanismos actuales de difusión. En este sentido, demandan formación en el uso estratégico de las plataformas digitales, tanto para mantenerse informadas como para proyectar su liderazgo en el espacio público. Saber gestionar redes sociales, diseñar campañas digitales, protegerse de la violencia en línea y construir narrativas políticas atractivas son habilidades que las militantes consideran esenciales para competir en un contexto cada vez más mediado por la tecnología.

Finalmente, se reconoce como una necesidad crítica la **institucionalización de programas de mentoría y seguimiento**. Muchas militantes expresan que los talleres concluyen sin un acompañamiento posterior, lo que dificulta poner en práctica lo aprendido. Reclaman mecanismos que les permitan vincularse con liderazgos consolidados, recibir retroalimentación continua y contar con asesoría práctica al momento de enfrentar los retos de la vida política. Esta necesidad refleja una visión de la capacitación como un proceso integral y sostenido en el tiempo, no como un evento aislado. De esta forma, la formación se concibe no solo como

aprendizaje, sino como construcción de comunidad política, donde el conocimiento se comparte, se multiplica y se convierte en motor de transformación dentro del PAN Hidalgo.

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

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres panistas en Hidalgo está marcado por una dualidad constante entre factores que lo favorecen y aquellos que lo obstaculizan. Entre los elementos que facilitan su desarrollo se encuentra la creciente apertura normativa hacia la paridad de género, que ha generado espacios más visibles para la participación femenina en cargos internos y de representación popular. La existencia de cuotas, leyes de paridad y una mayor sensibilización en la opinión pública se convierten en condiciones favorables que abren camino a nuevas generaciones de liderazgos femeninos. Sin embargo, la aplicación de estos marcos legales no siempre se traduce en oportunidades reales, ya que la cultura política patriarcal y los favoritismos internos del partido continúan imponiendo límites a la participación efectiva de las mujeres.

Uno de los factores que más obstaculiza su liderazgo es la **violencia política en razón de género**, que se manifiesta tanto en formas explícitas de agresión como en dinámicas más sutiles de exclusión. Las militantes refieren que, en muchos casos, sus opiniones no son tomadas en cuenta en las reuniones de partido, se les relega a tareas secundarias o se les limita en la toma de decisiones estratégicas. Estas prácticas simbólicas minan la confianza y generan desgaste, lo cual desincentiva su participación. La violencia, además, no se circunscribe al ámbito interno, sino que se extiende a los espacios institucionales y mediáticos, lo que convierte el ejercicio del liderazgo en una lucha permanente por el reconocimiento y la legitimidad.

Otro elemento que obstaculiza el liderazgo es la persistencia de **estructuras partidistas cerradas y prácticas de favoritismo**. Muchas mujeres coinciden en que el acceso a las candidaturas y posiciones de poder no siempre se determina por méritos, preparación o trayectoria, sino por lealtades personales y cercanía con ciertos liderazgos masculinos. Este tipo de dinámicas impiden la renovación interna y perpetúan la idea de que el partido no es un espacio abierto para todas, sino un círculo reducido donde las oportunidades se concentran en unas cuantas. Esta percepción de exclusión alimenta la desconfianza y genera divisiones internas que debilitan el capital político colectivo de las militantes.

No obstante, también existen factores que favorecen y fortalecen el liderazgo femenino dentro del PAN Hidalgo. Entre ellos destacan la **determinación y resiliencia** de las propias militantes, quienes pese a los obstáculos han encontrado en la capacitación, la sororidad y el trabajo comunitario herramientas para abrirse paso en los espacios políticos. El apoyo entre mujeres, la construcción de redes intergeneracionales y la solidaridad en contextos de violencia política se han

convertido en activos fundamentales para sostener su liderazgo. Asimismo, las nuevas generaciones muestran un interés creciente en participar en política, lo que representa una oportunidad para renovar y diversificar el perfil de los liderazgos femeninos en el estado.

Finalmente, un factor decisivo que puede inclinar la balanza hacia el fortalecimiento del liderazgo político femenino es la **voluntad política de las dirigencias estatales y municipales del partido**. Cuando existe compromiso institucional, los programas de capacitación, las oportunidades de participación y las candidaturas se distribuyen de manera más equitativa, permitiendo que las mujeres accedan a los espacios con mayores condiciones de justicia. Por el contrario, cuando la dirigencia se limita a cumplir de manera formal con las cuotas de género, sin implementar medidas de acompañamiento ni garantizar inclusión real, los liderazgos femeninos se ven debilitados. En este sentido, el futuro del liderazgo político de las mujeres panistas en Hidalgo dependerá de la capacidad del partido para transformar no solo sus normativas, sino también sus prácticas cotidianas, convirtiendo la igualdad en un principio operativo y no únicamente en un mandato legal.

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

Las mujeres militantes del PAN en Hidalgo perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como **limitada y condicionada**, lo que refleja una tensión entre el discurso oficial de igualdad y la realidad cotidiana dentro de las estructuras internas. Si bien reconocen que la paridad y la apertura formal de espacios les han permitido mayor visibilidad, consideran que estos avances no siempre se traducen en influencia efectiva en la toma de decisiones. Muchas sienten que su participación se restringe a lo simbólico o testimonial, sin que sus aportaciones logren modificar de manera sustantiva las rutas estratégicas del partido. Esta percepción de baja incidencia genera frustración y, en algunos casos, desmotivación para seguir impulsando proyectos políticos desde dentro.

Un aspecto reiterado por las militantes es que la capacidad de incidir se encuentra **fuertemente mediada por las dirigencias locales y estatales**. La cercanía con ciertos liderazgos, más que la preparación o la trayectoria, determina quién tiene voz y voto en los procesos de decisión. Este fenómeno reproduce un esquema de exclusión donde solo unas cuantas mujeres acceden a la influencia real, mientras la mayoría queda relegada a espacios secundarios. Así, la percepción general es que incidir no depende únicamente del esfuerzo personal o de la capacitación recibida, sino de las dinámicas de poder internas, las cuales aún mantienen rasgos de centralismo y clientelismo político.

Las militantes también expresan que, aunque existen espacios de participación formal —como los consejos estatales y municipales—, estos no siempre funcionan como **canales democráticos de deliberación**, sino que se convierten en órganos donde las decisiones ya están previamente tomadas. En ese contexto, muchas

mujeres sienten que su papel es únicamente validar acuerdos más que incidir en su construcción. Esta percepción de simulación resta legitimidad a las estructuras internas y genera desconfianza hacia los procesos partidistas, afectando directamente el compromiso de las militantes con el fortalecimiento institucional.

No obstante, a pesar de las limitaciones, también emerge una visión de **resistencia y perseverancia**. Varias militantes consideran que su incidencia ha aumentado en los últimos años gracias a los procesos de capacitación, la creación de redes de apoyo y la presión ejercida por la normativa de paridad de género. Perciben que su voz comienza a tener mayor peso en ciertos ámbitos, especialmente en temas relacionados con igualdad, prevención de violencia política y fortalecimiento comunitario. Aunque reconocen que aún queda mucho por avanzar, esta visión optimista demuestra que las mujeres no se conciben únicamente como víctimas de estructuras cerradas, sino como agentes activas que poco a poco van ampliando su margen de influencia dentro del partido.

Finalmente, las militantes plantean que su verdadera capacidad de incidencia dependerá de la construcción de **mecanismos institucionales más transparentes y horizontales**, donde la capacitación, la trayectoria y el mérito político sean criterios centrales para la toma de decisiones. Perciben que, si el PAN en Hidalgo asume la igualdad como un principio operativo y no solo discursivo, podrán tener una influencia sustantiva en las agendas partidistas y en la definición de candidaturas. La visión compartida es que su incidencia crecerá en la medida en que exista un cambio cultural en las prácticas internas, donde se reconozca que la participación femenina no es un requisito que cumplir, sino una condición indispensable para renovar y fortalecer al 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 militantes del PAN en Hidalgo describen la violencia política como una experiencia transversal y persistente en su trayectoria. No se trata únicamente de agresiones visibles, sino de una serie de prácticas normalizadas que las han limitado en sus aspiraciones y que van desde la exclusión de espacios de decisión hasta la descalificación de sus capacidades por razones de género. Relatan episodios en los que sus opiniones fueron ignoradas en reuniones partidistas, donde sus propuestas fueron minimizadas o incluso apropiadas por compañeros varones que después recibieron reconocimiento por ellas. Estas expresiones de violencia simbólica y estructural, aunque menos visibles que las agresiones directas, tienen un efecto devastador en la autoestima política de las mujeres y perpetúan un clima hostil que desalienta su participación activa.

Además de la violencia simbólica, muchas militantes han enfrentado **violencia política directa**, expresada en formas como amenazas verbales, campañas de desprestigio, hostigamiento digital o la negación de recursos durante procesos

electorales. En algunos casos, incluso se les ha presionado para renunciar a candidaturas, con el argumento de que “no cuentan con la experiencia suficiente” o que “no representan un perfil competitivo”. Estas prácticas refuerzan la idea de que los espacios políticos aún son territorios masculinizados, donde las mujeres deben superar múltiples barreras adicionales para poder ser consideradas como contendientes legítimas. La violencia, por tanto, no solo vulnera sus derechos individuales, sino que también debilita la democracia interna del partido.

Frente a este escenario, las militantes consideran que la **capacitación con enfoque en prevención y atención de la violencia política** puede convertirse en un arma poderosa para su erradicación. Señalan que muchos casos no se denuncian por desconocimiento de los mecanismos legales existentes o por temor a represalias, lo que perpetúa un círculo de impunidad. Por ello, demandan talleres especializados que les enseñen a identificar las distintas formas de violencia política, a documentar evidencias, a conocer rutas de denuncia y a construir redes de acompañamiento jurídico y psicológico. Una capacitación que dote de herramientas prácticas podría devolverles seguridad y confianza para ejercer sus derechos sin miedo.

Asimismo, las militantes visualizan la capacitación como un espacio para **fortalecer la sororidad y las redes de apoyo**. La violencia política, señalan, se enfrenta de manera más efectiva cuando no se lucha en soledad, sino en colectivo. Cursos que integren dinámicas de acompañamiento, simulaciones de defensa pública y estrategias de comunicación conjunta permitirían crear brigadas de apoyo sororal que funcionen como un escudo frente a las agresiones. De este modo, la capacitación no solo se concibe como aprendizaje individual, sino como un proceso de construcción colectiva de resiliencia, donde cada mujer sepa que cuenta con un respaldo firme al momento de enfrentar situaciones adversas.

Finalmente, las militantes consideran que la capacitación puede contribuir a la **transformación cultural dentro del partido**. Si bien los talleres deben enfocarse en empoderar a las mujeres, también es indispensable que incluyan a los hombres en procesos de sensibilización sobre igualdad y prevención de violencia. Reconocen que la erradicación de la violencia política no se logrará únicamente formando a las mujeres para resistirla, sino también cambiando las prácticas y actitudes que la generan. La capacitación, entonces, debe concebirse como un puente para construir un PAN Hidalgo más justo, inclusivo y libre de violencia, donde las mujeres puedan ejercer su liderazgo en condiciones de plena seguridad y legitimidad.

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

Las mujeres panistas en Hidalgo proponen, en primer lugar, la creación de **mecanismos institucionales de acceso equitativo a la capacitación**, que eliminen favoritismos y garanticen que todas tengan las mismas oportunidades de

formación. Plantean que las convocatorias deben difundirse de manera abierta, clara y en múltiples canales, de forma que lleguen a todas las regiones y no se concentren en ciertos círculos de poder. Asimismo, sugieren establecer criterios de selección basados en la trayectoria, el interés y la participación activa, en lugar de relaciones personales con las dirigencias. Esta propuesta busca construir un sistema de formación más democrático, transparente y confiable, capaz de generar legitimidad en la militancia.

Otra de las propuestas más reiteradas es el impulso a **capacitaciones itinerantes y regionalizadas**, con pertinencia cultural y territorial. Las militantes consideran fundamental llevar los cursos a las comunidades rurales, indígenas y periféricas, donde tradicionalmente la oferta formativa no llega. Proponen que los talleres se adapten a los contextos locales, incluyendo traducción a lenguas originarias y ejemplos vinculados a las realidades de cada región. Con ello se busca no solo descentralizar la formación, sino también reconocer la diversidad cultural del estado y fortalecer el liderazgo de mujeres que provienen de contextos históricamente marginados.

En el ámbito de la violencia política, las militantes proponen la **institucionalización de protocolos internos de prevención y atención** que funcionen como mecanismos inmediatos de protección. Sugieren que el partido cree una línea de atención especializada, asesoría jurídica disponible en todo momento y un equipo de acompañamiento psicológico para quienes enfrenten agresiones. Además, plantean campañas de sensibilización dirigidas a toda la militancia, hombres y mujeres, para visibilizar el problema y generar un cambio cultural en el interior del partido. Estas propuestas parten de la convicción de que la violencia no se erradica solo con normas, sino con estructuras de apoyo reales y efectivas.

Otra propuesta clave es el **fortalecimiento de las redes de sororidad y mentoría intergeneracional**. Las militantes consideran que el acompañamiento entre mujeres es vital para superar los obstáculos del liderazgo político. Proponen establecer programas formales de mentoría donde las mujeres con experiencia en cargos públicos compartan sus aprendizajes con quienes inician su trayectoria. Asimismo, sugieren la creación de círculos de confianza y espacios de encuentro permanentes para que las mujeres puedan intercambiar experiencias, apoyarse en momentos de crisis y trabajar en proyectos colectivos. Con esta propuesta, el liderazgo deja de ser un esfuerzo individual para convertirse en un proceso colectivo y solidario.

Finalmente, las militantes proponen impulsar una **transformación digital en la capacitación y comunicación interna**. Reconocen que muchas de ellas dependen de WhatsApp y Facebook para recibir información, por lo que plantean desarrollar plataformas digitales más sólidas, con cursos en línea, materiales descargables y mecanismos de interacción continua. Esta propuesta no solo facilita el acceso a la capacitación en zonas con limitaciones de movilidad, sino que también permite la actualización constante y la profesionalización en temas como comunicación

política digital, marketing electoral y protección en redes sociales. Con ello, buscan proyectar liderazgos más visibles y competitivos, preparados para enfrentar los retos de la política contemporánea.

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

El plan estatal de capacitación de Hidalgo debe partir de un principio de **descentralización territorial**, reconociendo que las mujeres panistas se encuentran en contextos muy diversos que no pueden ser atendidos con un modelo único y centralizado. Esto implica organizar capacitaciones itinerantes que se lleven a cabo en regiones rurales, urbanas e indígenas, adaptando los contenidos a las realidades de cada comunidad. De igual manera, el plan debe contemplar la traducción de materiales a lenguas originarias y el uso de ejemplos cercanos a la vida cotidiana de las militantes. De esta forma, se garantiza que la formación no sea un privilegio de quienes habitan en la capital, sino un derecho accesible para todas, fortaleciendo la equidad territorial.

Otro elemento indispensable es la **transversalización de la perspectiva de género** en todos los programas de formación. El plan no puede limitarse a incluir talleres aislados sobre igualdad, sino que debe integrar este enfoque en cada uno de sus contenidos, desde la oratoria y la negociación hasta la gestión pública y la comunicación política. Además, debe incorporar módulos específicos para la prevención y atención de la violencia política, brindando a las militantes herramientas legales, psicológicas y colectivas que fortalezcan su resiliencia. La inclusión de servicios de apoyo, como guarderías temporales o transporte seguro, también es clave para garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en la capacitación sin enfrentar barreras estructurales.

La **utilidad práctica de los contenidos** debe ser otro de los pilares del plan estatal. Las militantes demandan formación que pueda aplicarse de manera inmediata en su labor política, por lo que es necesario diseñar talleres enfocados en competencias concretas: manejo de cabildo, elaboración de presupuestos municipales, comunicación digital estratégica, construcción de agendas legislativas y gestión comunitaria. Estos contenidos deben acompañarse de metodologías innovadoras como simulaciones, estudios de caso y laboratorios de práctica política, que permitan a las militantes aprender en escenarios similares a los que enfrentarán en su vida pública.

Un cuarto elemento esencial es la **institucionalización de redes de mentoría y seguimiento**. El plan estatal debe prever mecanismos que vinculen a militantes con experiencia en cargos públicos con mujeres jóvenes que están iniciando su trayectoria. Esto no solo fortalece la transmisión de conocimiento, sino que genera un acompañamiento emocional y político que incrementa la confianza y la permanencia de las mujeres en la vida partidista. Asimismo, el plan debe contemplar

evaluaciones periódicas con enfoque de género, que permitan medir no solo la cantidad de mujeres capacitadas, sino también el impacto real de la formación en su acceso a cargos de decisión y en su incidencia política.

Finalmente, el plan debe integrar un componente de **innovación digital y comunicacional**, que responda al contexto contemporáneo en el que la política se libra también en redes sociales y plataformas tecnológicas. Ello implica diseñar una universidad virtual de liderazgo femenino, con cursos en línea, materiales descargables y acreditaciones formales que validen los aprendizajes adquiridos. Además, debe impulsar campañas digitales de visibilización que fortalezcan la presencia pública de las militantes, al tiempo que desarrolle estrategias multicanal de difusión para garantizar que la información sobre capacitación llegue a todas, incluso a quienes no tienen acceso constante a internet. Con este enfoque híbrido y moderno, el plan estatal se convertiría en una herramienta integral, efectiva y sostenible en el tiempo.

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

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

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

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

---

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

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

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

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

GLOSARIO

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

IX. BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional Electoral. (2025). *Listado nominal de electores por entidad federativa, corte 2024-2025: Hidalgo*. INE. https://www.ine.mx/credencial/listado-nominal/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020. Resultados por entidad federativa: Hidalgo*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Sistema de Indicadores de Género: Avances y retos en la participación política de las mujeres en México*. INMUJERES. https://www.gob.mx/inmujeres

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

Partido Acción Nacional. (2024). *Registro Nacional de Militancia y participación femenina en el PAN. Informe estatal de Hidalgo*. Comité Directivo Estatal del PAN Hidalgo.

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