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 Jalisco 2025 – 2027.”

C. José Alberto Islas Labastida

Julio 2025

Contenido

I. Introducción..... 3
II. Justificación de la realización de la investigación..... 8
III. Objetivos de la investigación..... 10
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 14
V. Marco Teórico. 21
VI. Formulación de hipótesis. 36
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 37
VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación. 132
IX. Bibliografía..... 149

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:

Jalisco, entidad federativa con una relevancia geopolítica clave en la región centro-occidente del país, representa un nodo estratégico en términos políticos, económicos y sociales. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, la entidad cuenta con **8,348,151 habitantes**, de los cuales **4,322,567 son mujeres (51.8%) y 4,025,584 son hombres (48.2%)**, lo que posiciona a las mujeres como mayoría poblacional y, por ende, como un actor central para la transformación de las estructuras políticas, el fortalecimiento de la democracia y la construcción de paz en el estado (INEGI, 2020).

En términos de participación electoral, el listado nominal del Instituto Nacional Electoral (INE), actualizado a 2024, registra más de **6.3 millones de personas con credencial para votar en Jalisco**, siendo aproximadamente el **52% mujeres** (INE, 2025). Esta sobrerrepresentación femenina en el padrón electoral confirma que la gobernabilidad democrática del estado está directamente vinculada a la participación sustantiva de las mujeres, no solo como votantes, sino también como protagonistas de la agenda pública, liderazgos institucionales y redes comunitarias con fuerte arraigo territorial.

De acuerdo con el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Jalisco presenta avances importantes en materia de paridad formal, especialmente en el Congreso local y en ayuntamientos metropolitanos como Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque. Sin embargo, persisten retos significativos relacionados con la **autonomía política de las mujeres**, pues, aunque se ha incrementado su presencia en cargos legislativos y municipales, todavía se encuentran subrepresentadas en espacios ejecutivos estratégicos y enfrentan altos niveles de violencia política en razón de género. Este fenómeno se intensifica en municipios con menor conectividad institucional y en regiones con fuerte conflictividad política, lo que evidencia que la participación de las mujeres no solo enfrenta barreras de carácter institucional, sino también contextos de riesgo y violencia estructural (INMUJERES, 2017).

La historia del Partido Acción Nacional en Jalisco ha estado marcada por una disputa estratégica con fuerzas políticas dominantes en la entidad, como el PRI en el siglo XX y, más recientemente, con Movimiento Ciudadano y Morena. Desde la década de 1990, el PAN consolidó presencia en zonas clave del Área Metropolitana de Guadalajara y en municipios como Tepatitlán, Lagos de Moreno, Puerto Vallarta y Zapotlán el Grande, donde ha logrado alternar el poder y establecer liderazgos regionales significativos. Durante los años 2000, el panismo jalisciense alcanzó influencia en espacios legislativos, en la gubernatura y en cargos federales; sin embargo, la fragmentación interna, la competencia con nuevas fuerzas políticas y la falta de estructuras sólidas de acompañamiento han limitado su competitividad en la última década.

Frente a este panorama, el PAN en Jalisco se encuentra ante una **oportunidad estratégica de renovación** que pasa necesariamente por el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres panistas. No se trata únicamente de cumplir con cuotas de representación, sino de **diseñar estructuras internas que garanticen el acceso, la permanencia y la proyección de liderazgos femeninos con arraigo territorial, visión programática y capacidad de incidencia real**. Para ello, resulta indispensable articular estrategias de formación política con pertinencia regional, redes de acompañamiento intergeneracional y mecanismos de evaluación basados en impacto social, de modo que las militantes no solo participen, sino que incidan de manera efectiva en la toma de decisiones y transformen la dinámica política local.

Jalisco, por su complejidad social y política, exige que el PAN actúe con innovación y visión estratégica. Las mujeres panistas constituyen ya una fuerza activa y diversa, con capacidades para liderar procesos de cambio en sus comunidades.

Corresponde al partido convertir esa fuerza en una **ventaja institucional**, haciendo del liderazgo femenino un eje permanente de su acción política, capaz de incidir tanto en la agenda estatal como en la reconstrucción del tejido social jalisciense.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Jalisco, 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 Jalisco.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Jalisco para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Jalisco 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 Jalisco, 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 Jalisco**,** 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 **Jalisco** 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 Jalisco 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 Jalisco.
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 Jalisco 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 Jarisco 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 **Jalisco**, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un eje estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su presencia territorial en una entidad marcada por la competencia multipartidista. Hasta noviembre de 2024, se registraron 9,021 mujeres militantes, equivalentes al 47.93% del padrón regional del PAN en Jalisco. Esta proporción refleja un avance hacia la paridad numérica, pero todavía insuficiente para transformar de manera sustantiva las dinámicas de poder al interior de la organización. La equidad formal no ha derivado en un acceso sostenido a espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de mayor competitividad y estructuras directivas estatales, donde persisten prácticas de exclusión y centralización del poder.

El análisis cualitativo revela que las mujeres panistas de Jalisco enfrentan barreras estructurales que limitan su desarrollo político y la consolidación de sus liderazgos. Entre estas destacan la distribución desigual de recursos destinados a la capacitación, la ausencia de mecanismos institucionalizados que garanticen la permanencia en posiciones de liderazgo y una cultura organizativa que, en algunos espacios, sigue reproduciendo dinámicas jerárquicas y de segmentación de género. Estas limitaciones se acentúan en municipios de las regiones Altos, Costa y Sur del estado, donde las militantes deben enfrentar, además, prácticas de clientelismo político, redes de favoritismo y expresiones de violencia política en razón de género. En este escenario, la fragilidad de los liderazgos femeninos no obedece a una falta de capacidad, sino a la carencia

de condiciones sostenibles que respalden su trayectoria y consolidación dentro del partido.

Para impulsar una participación transformadora, el PAN en Jalisco requiere una **reingeniería organizativa** que territorialice la perspectiva de género en sus procesos de capacitación, promoción política y selección de liderazgos. Más allá de la apertura simbólica de espacios, se necesitan rutas estructuradas de acceso y permanencia política que contemplen programas de formación continua con pertinencia regional, esquemas de mentoría intergeneracional y mecanismos de acompañamiento institucional que fortalezcan a las militantes en sus contextos locales. El diseño e implementación de indicadores de impacto —orientados no solo a medir la representación numérica, sino el ejercicio efectivo del poder— resultan fundamentales para evitar que la participación femenina se limite a una cuota simbólica.

El contexto político actual de Jalisco abre una oportunidad decisiva para el PAN. Fortalecer el liderazgo político de las mujeres no implica únicamente una medida de equidad, sino una estrategia de modernización partidista capaz de ampliar la competitividad y la cercanía con la ciudadanía. Reconocer la diversidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios y empresariales hasta perfiles académicos, técnicos y jóvenes profesionistas— es crucial para construir un partido más representativo, competitivo e innovador. Las mujeres panistas de Jalisco ya participan activamente en la transformación de sus comunidades; el reto del PAN consiste en generar las condiciones estructurales y culturales para que su liderazgo se consolide como una constante en la vida política estatal y no como una excepción aislada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Jalisco se cerró el 04 de agosto de 2025. Se mantuvo abierta durante 114 días.

Fue respondida por 132 personas, de las cuales 105 (79.54%) 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	3.81%	4
26 a 35	15.24%	16
36 a 45	38.10%	40
46 a 55	25.71%	27
56 a 65	14.29%	15
Más de 66	2.86%	3
	Respuestas	**105**
	Omisiones	**0**

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

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



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

La distribución etaria de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional en Jalisco que participaron en el estudio refleja una base predominantemente adulta, con una mayor concentración en el rango de 36 a 45 años (38.10%), seguido por los grupos de 46 a 55 años (25.71%) y 26 a 35 años (15.24%). Esta estructura evidencia un capital político femenino en etapas de madurez profesional y social, con potencial para asumir responsabilidades estratégicas y de representación en la vida interna del partido. La presencia significativa de mujeres entre 36 y 55 años (63.81% en conjunto) resalta la consolidación de liderazgos intermedios que combinan experiencia y proyección, lo cual es clave en un estado como Jalisco, donde la disputa electoral requiere cuadros con capacidad de articular propuestas sólidas frente a un electorado urbano, crítico y con alta movilidad política.

Estos perfiles pueden convertirse en un puente entre militantes más jóvenes y las generaciones con mayor trayectoria. Por otra parte, la participación de mujeres en el rango de 26 a 35 años (15.24%) refleja un segmento emergente que aún requiere mecanismos de fortalecimiento y visibilidad. Este grupo etario, inmerso en procesos de consolidación profesional, resulta estratégico para renovar las agendas partidistas, vinculándolas con demandas sociales contemporáneas como la igualdad de género, la movilidad y la sostenibilidad, especialmente en las zonas metropolitanas de Jalisco.

La menor proporción de mujeres en los extremos etarios —18 a 25 años con 3.81% y más de 66 con 2.86%— muestra la necesidad de diseñar políticas de incorporación intergeneracional. La baja atracción de juventudes y la limitada permanencia de perfiles mayores advierten sobre la urgencia de implementar estrategias de formación diferenciadas, capaces de integrar nuevas voces al tiempo que se preserva el valor de la experiencia acumulada. Este reto es crucial para el

PAN en Jalisco, donde la competitividad política depende de articular liderazgos diversos y fortalecer la cohesión interna.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El estudio muestra que existe una marcada concentración de militantes mujeres del Partido Acción Nacional en municipios estratégicos del Área Metropolitana de Guadalajara, principalmente en Zapopan, Guadalajara y Tlaquepaque, lo que refleja que la base femenina panista se encuentra asentada en las zonas urbanas con mayor densidad poblacional y relevancia política del estado. Este patrón sugiere que la militancia se articula en torno a los espacios donde la competencia electoral es más intensa y donde las estructuras partidistas han logrado mayor visibilidad y capacidad de convocatoria.

La reiterada presencia de municipios como Tonalá, Tequila y Juanacatlán apunta a un segundo nivel de concentración que combina municipios metropolitanos con localidades semirrurales. Este fenómeno refleja un anclaje territorial que no solo responde a la centralidad política del Área Metropolitana, sino también a la capacidad de movilización y organización en municipios de menor tamaño pero con valor estratégico para la construcción de liderazgos locales. Estas demarcaciones intermedias se convierten en un puente entre las zonas urbanas y las regiones periféricas, lo que amplía el espectro de incidencia de las militantes.

En contraste, la aparición de municipios como Ameca, San Juan de los Lagos, Autlán, La Barca y Encarnación de Díaz demuestra que existe una representación importante en regiones del interior del estado, lo que indica un esfuerzo de extensión territorial del PAN hacia áreas tradicionalmente más disputadas por otras fuerzas políticas. La diversidad de municipios registrados, desde áreas urbanas consolidadas hasta localidades de fuerte arraigo rural, refleja la pluralidad geográfica de la militancia femenina y su potencial para articular redes de trabajo político con alcances regionales.

Este patrón territorial plantea un reto y una oportunidad para la dirigencia panista en Jalisco. Por un lado, la alta concentración en la metrópoli puede traducirse en sobre-representación urbana frente a una menor presencia en municipios con dinámicas rurales o con menor densidad poblacional. Por otro lado, la participación de mujeres en municipios intermedios y del interior del estado abre la posibilidad de construir una estrategia de expansión territorial que fortalezca la competitividad electoral. La clave estará en diseñar programas de capacitación y liderazgo diferenciados que reconozcan las particularidades de cada región, fomenten la integración intermunicipal y garanticen un acceso equitativo a las oportunidades de representación política.

Pregunta 3

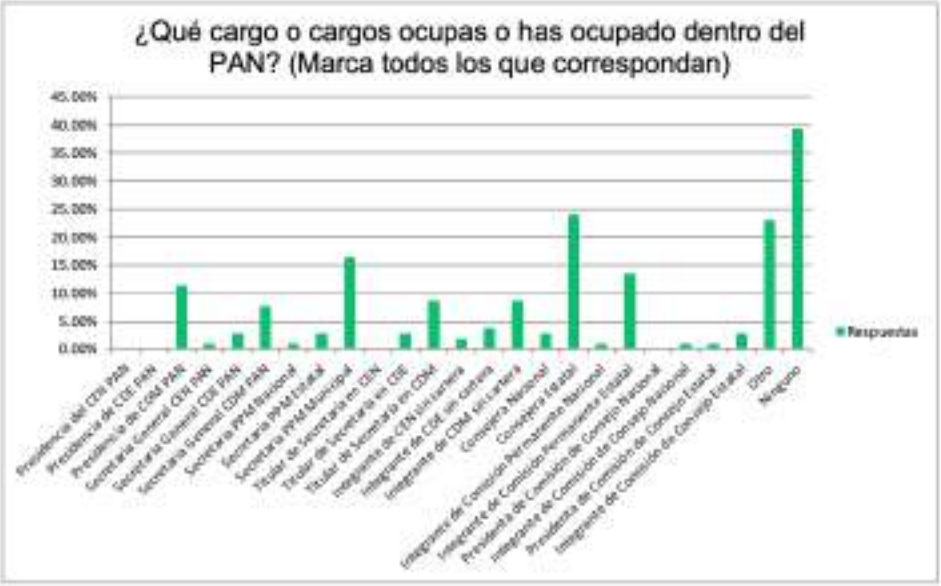
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de preguntas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	11.54%	12
Secretaria General CEN PAN	0.96%	1
Secretaria General CDE PAN	2.88%	3
Secretaria General CDM PAN	7.69%	8
Secretaria PPM Nacional	0.96%	1
Secretaria PPM Estatal	2.88%	3
Secretaria PPM Municipal	16.35%	17
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	2.88%	3
Titular de Secretaría en CDM	8.65%	9
Integrante de CEN sin cartera	1.92%	2
Integrante de CDE sin cartera	3.85%	4
Integrante de CDM sin cartera	8.65%	9
Consejera Nacional	2.88%	3
Consejera Estatal	24.04%	25
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.96%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	13.46%	14
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.96%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.96%	1
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	2.88%	3
Otro	23.08%	24
Ninguno	39.42%	41
	Respuestas	**104**
	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

Se observa que los cargos ocupados dentro del PAN por las mujeres militantes que participaron en el estudio muestran que una proporción cercana al 40% declaró no haber ocupado ningún cargo, lo cual refleja una limitada inserción formal en las estructuras partidistas. Este dato es relevante para Jalisco porque evidencia la existencia de una militancia femenina activa en lo territorial, pero con escaso acceso a los órganos de representación y decisión interna. Al mismo tiempo, la dispersión en cargos operativos sugiere que varias militantes han tenido participación en funciones de apoyo, aunque sin consolidarse en posiciones de mayor jerarquía institucional.

Entre los cargos específicos con mayor presencia destacan Consejera Estatal y Titular de Secretarías en comités municipales, así como la participación en comisiones estatales. Estas posiciones reflejan que existen liderazgos femeninos insertos en niveles intermedios de toma de decisiones, lo cual indica un potencial de crecimiento dentro de la estructura partidista. No obstante, la baja representación en espacios de mayor alcance, como direcciones estatales o nacionales, evidencia la persistencia de brechas estructurales que limitan la proyección de las mujeres hacia puestos de mayor poder. Este panorama subraya la necesidad de fortalecer políticas afirmativas y de capacitación en Jalisco que garanticen condiciones equitativas para que la militancia femenina pueda acceder a cargos estratégicos dentro del PAN.

Pregunta 6

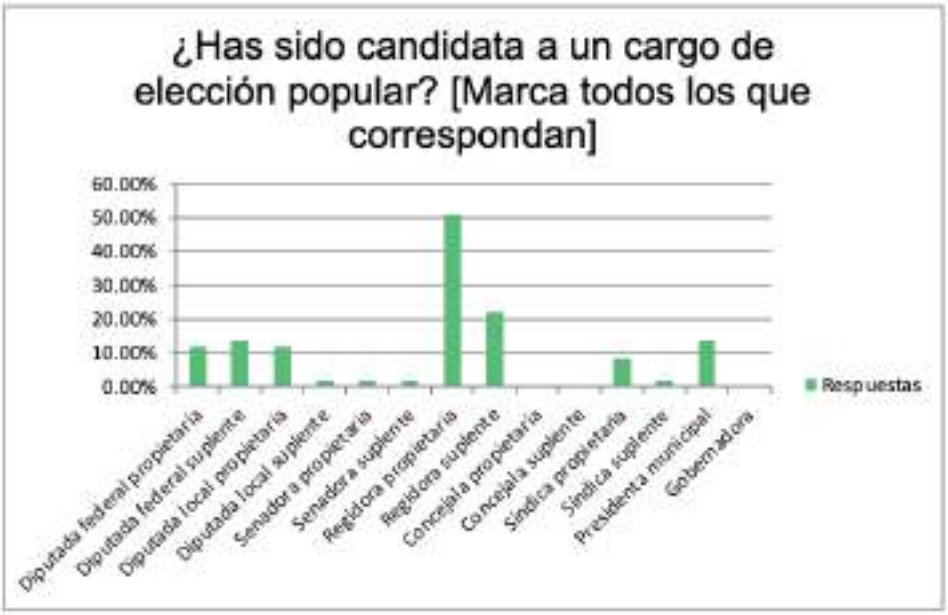
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	11.86%	7
Diputada federal suplente	13.56%	8
Diputada local propietaria	11.86%	7
Diputada local suplente	1.69%	1
Senadora propietaria	1.69%	1
Senadora suplente	1.69%	1
Regidora propietaria	50.85%	30
Regidora suplente	22.03%	13
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	8.47%	5
Síndica suplente	1.69%	1
Presidenta municipal	13.56%	8
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**59**
	Omisiones	**46**

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

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



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

Entre las mujeres que sí reportaron haber sido candidatas, los cargos con mayor frecuencia corresponden a regidora propietaria (51%), concejala propietaria (22%) y diputada federal o local propietaria (12%), lo cual muestra una mayor inserción en espacios de representación legislativa y municipal. También se observa participación en posiciones de suplencia, como regidora o concejala suplente, lo que indica que, si bien las militantes han sido incorporadas en planillas y listas, en muchos casos ocupan lugares secundarios que limitan su impacto político y visibilidad pública.

Llama la atención la ausencia de candidaturas en cargos de mayor poder político, como presidencias municipales estratégicas o gubernatura, lo que evidencia una persistente brecha de género en el acceso a espacios ejecutivos de alto nivel. Este panorama refuerza la necesidad de impulsar mecanismos de paridad sustantiva y estrategias de acompañamiento electoral dirigidas a mujeres con vocación de representación, con el objetivo de fortalecer sus trayectorias y capacidades competitivas dentro de los procesos internos y constitucionales.

Pregunta 5

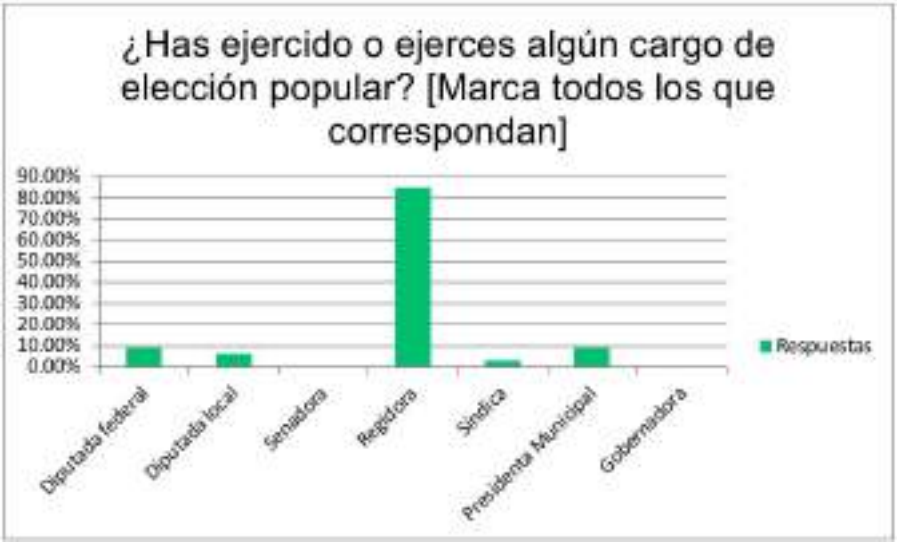
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal	9.09%	3
Diputada local	6.06%	2
Senadora	0.00%	0
Regidora	84.85%	28
Síndica	3.03%	1
Presidenta Municipal	9.09%	3
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**72**

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

Se observa que la mayoría de las mujeres que participaron en el estudio no ha ejercido cargos de elección popular, lo que refleja una baja inserción de la militancia femenina en posiciones ejecutivas y legislativas dentro de Jalisco. Entre quienes sí han tenido la oportunidad, la mayor concentración se encuentra en el cargo de regidora propietaria (83%), lo cual confirma que los cabildos municipales representan el principal espacio de acceso para las militantes. Este dato muestra que la representación de las mujeres se ubica mayormente en niveles locales, donde si bien existe incidencia en la vida comunitaria, la capacidad de decisión es más limitada frente a cargos de mayor jerarquía.

En menor proporción aparecen mujeres que han ejercido como diputadas federales, diputadas locales y presidentas municipales, lo que indica que el acceso a posiciones de mayor poder sigue siendo reducido y poco frecuente. La ausencia total de experiencias en senadurías o gubernatura refleja la persistencia de una brecha estructural en la postulación y consolidación de liderazgos femeninos hacia cargos de alta competitividad. Este panorama, en el contexto sociopolítico de Jalisco, subraya la necesidad de transitar de una representación concentrada en el ámbito municipal a una participación más robusta en esferas estatales y nacionales.

Este escenario enfatiza la urgencia de implementar mecanismos de paridad sustantiva y programas de acompañamiento político que permitan a las militantes dar el salto de los espacios locales a posiciones de mayor impacto. La baja presencia en cargos estratégicos no solo responde a las dinámicas internas del partido, sino también a factores estructurales y culturales que históricamente han limitado la participación de las mujeres en la política jalisciense. Avanzar hacia una mayor representación femenina en niveles superiores fortalecería tanto la competitividad electoral del PAN como la legitimidad de sus procesos internos.

Pregunta 6

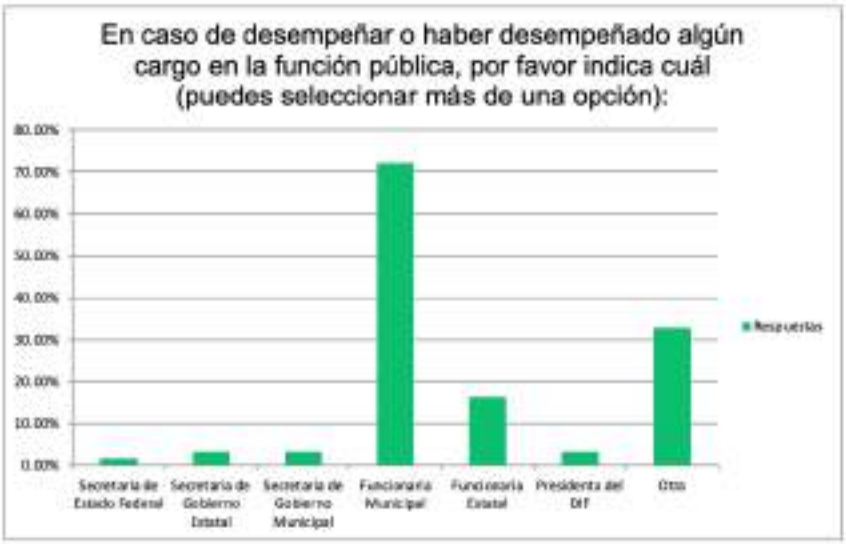
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	1.64%	1
Secretaria de Gobierno Estatal	3.28%	2
Secretaria de Gobierno Municipal	3.28%	2
Funcionaria Municipal	72.13%	44
Funcionaria Estatal	16.39%	10
Presidenta del DIF	3.28%	2
Otra	32.79%	20
	Respuestas	61
	Omisiones	44

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

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



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

El análisis de los resultados permite identificar que la inserción institucional de las mujeres militantes del PAN en Jalisco dentro del ámbito gubernamental se concentra principalmente en cargos de nivel municipal y en funciones administrativas. La categoría de funcionaria municipal (70%) destaca como la

opción más frecuente, lo que refleja que el acceso femenino a la función pública ha estado marcado por la cercanía territorial y por escalas operativas que, si bien son relevantes en la dinámica local, limitan el alcance de su participación en la toma de decisiones de mayor jerarquía.

La segunda categoría con mayor peso corresponde a “otra” (35%), lo cual sugiere que una proporción importante de militantes ha desempeñado funciones no contempladas en los catálogos formales de la administración pública. Estas responsabilidades pueden ir desde asesorías técnicas, coordinación de programas sociales o colaboraciones honoríficas, hasta gestiones en áreas de bajo perfil institucional. Este fenómeno pone en evidencia la necesidad de actualizar los marcos de nomenclatura y de visibilizar labores que, aunque poco reconocidas, representan parte fundamental de la trayectoria política de las mujeres.

En contraste, cargos de mayor jerarquía y visibilidad como funcionaria estatal, secretaria de estado o presidenta del DIF aparecen con una representación significativamente menor. Esto sugiere una exclusión persistente de las mujeres de los espacios estratégicos de conducción política y administrativa, lo que restringe su capacidad de incidencia en el diseño y la implementación de políticas públicas a nivel estatal. Esta brecha refleja tanto barreras estructurales internas en el partido como dinámicas culturales en el sistema político jalisciense que históricamente han limitado la movilidad de las mujeres hacia posiciones de alto poder.

Este panorama subraya la importancia de fortalecer una agenda de profesionalización y promoción de liderazgos femeninos en la administración pública de Jalisco. Más allá de garantizar la presencia en cargos municipales, el reto consiste en generar mecanismos que impulsen la transición de las militantes hacia espacios de dirección estatal y nacional. La construcción de redes de mentoría, la implementación de políticas de paridad sustantiva y la creación de programas de formación especializada permitirían que la militancia femenina trascienda los roles subalternos y consolide una presencia efectiva en los niveles estratégicos de toma de decisiones.

Pregunta 7

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	37.76%	37
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	29.59%	29
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	6.12%	6
No participo activamente en espacios de decisión.	15.31%	15
Prefiero no responder.	11.22%	11
	Respuestas	**98**
	Omisiones	**7**

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

La percepción de poder de decisión entre las mujeres que participaron en el estudio refleja un panorama heterogéneo y con claros contrastes. El 37.76% afirmó tener una participación plena, es decir, con voz activa para proponer, influir y decidir en los espacios en los que intervienen. Este dato muestra la existencia de un grupo relevante de militantes con capacidad de incidencia real, lo que resulta alentador para el fortalecimiento de liderazgos femeninos en Jalisco. Sin embargo, también evidencia que esta posibilidad se limita a una minoría, lo que deja fuera a una parte considerable de la militancia activa.

Un segundo bloque significativo, que corresponde al 29.59%, señaló que su participación es escuchada pero no siempre tomada en cuenta para la toma de decisiones, lo que denota la persistencia de un patrón de inclusión parcial. Esta limitación implica que, aunque se permite la participación, la voz de las mujeres no logra consolidarse en decisiones estratégicas. A ello se suma un 6.12% que percibe su rol únicamente como cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, lo que visibiliza prácticas simbólicas de inclusión sin empoderamiento político sustantivo.

Además, un 15.31% indicó no participar activamente en espacios de decisión, lo cual evidencia la existencia de una franja de exclusión interna que reduce el potencial de representación femenina dentro del partido. Este dato resulta particularmente relevante en el contexto de Jalisco, donde la competencia política es intensa y la presencia de liderazgos femeninos podría ampliar la base social y electoral del PAN. La falta de integración en órganos de decisión afecta no solo a las militantes, sino también a la capacidad del partido para responder a demandas ciudadanas vinculadas a la igualdad de género y la inclusión.

Este escenario plantea la necesidad de implementar acciones afirmativas y mecanismos de mentoría política que garanticen la participación plena y efectiva de las mujeres en los espacios de decisión del PAN en Jalisco. La evidencia muestra que, aunque existe un grupo con poder real de incidencia, persisten brechas de reconocimiento y participación que requieren ser abordadas para consolidar un liderazgo femenino más equitativo. Apostar por la formación, la profesionalización y la institucionalización de la voz de las militantes permitirá trascender la representación formal y construir una influencia política sustantiva en los procesos internos y en la función pública.

Pregunta 8

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

El análisis de los factores que han influido en la capacidad de decisión de las mujeres que participaron en el estudio revela un entramado complejo donde se entrecruzan elementos internos del partido y dinámicas sociopolíticas del estado. Por un lado, aquellas militantes que señalaron haber tenido condiciones favorables destacan aspectos como el respaldo de redes internas, la experiencia acumulada en cargos de representación y la confianza generada a partir del trabajo comunitario. Estos factores han funcionado como catalizadores que permiten a algunas mujeres insertarse con mayor fuerza en los espacios de decisión, particularmente en municipios metropolitanos de Jalisco donde la competencia política es más visible.

No obstante, las limitaciones señaladas por una proporción importante de militantes apuntan a estructuras partidistas rígidas, prácticas de centralización en los liderazgos masculinos y la reproducción de roles tradicionales que restringen su

incidencia. Estos obstáculos se traducen en un acceso desigual a órganos colegiados y en la dificultad de escalar hacia niveles estatales o nacionales. En el contexto jalisciense, donde la vida política se encuentra fuertemente marcada por negociaciones internas y la concentración de poder en ciertos grupos, la militancia femenina enfrenta mayores barreras para que su voz tenga un peso efectivo en la toma de decisiones estratégicas.

Otro elemento a destacar es la percepción de inclusión simbólica, donde algunas mujeres señalaron que su participación está condicionada por cuotas de género o por asignaciones específicas que no siempre se traducen en poder real. Esta situación refleja una paradoja: mientras la presencia numérica de mujeres ha aumentado en el PAN de Jalisco, el impacto sustantivo de esa participación no necesariamente se traduce en decisiones que modifiquen las dinámicas partidistas. Este fenómeno contribuye a una experiencia de participación limitada, que aunque visibiliza a las militantes, no garantiza la transformación de las estructuras internas.

Pregunta 9

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	7.45%	7
Presidenta de Comité Estatal/Regional	5.32%	5
Presidenta de Comité Nacional	1.06%	1
Secretaria General CDM/CDDT	2.13%	2
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	4.26%	4
Integrante de Comité sin cartera	1.06%	1
Consejera Nacional	5.32%	5
Consejera Estatal	8.51%	8
Integrante de Comisión Permanente Nacional	3.19%	3
Integrante de Comisión Permanente Estatal	3.19%	3
Otro	23.40%	22
Ninguno	35.11%	33
	Respuestas	**94**
	Omisiones	**11**

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

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



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

Los resultados muestran que una parte significativa de las mujeres que participaron en el estudio, equivalente al 35.11%, señaló no tener aspiraciones de ocupar un puesto directivo en los próximos cinco años. Esta cifra resulta preocupante para el PAN en Jalisco, ya que refleja la existencia de un sector de la militancia femenina que no percibe oportunidades claras de crecimiento dentro de la estructura partidista. En un contexto político altamente competitivo como el jalisciense, donde la participación activa de liderazgos femeninos podría fortalecer la legitimidad y renovación del partido, la falta de aspiraciones directivas limita el potencial de consolidar cuadros estratégicos a mediano plazo.

Entre quienes sí expresaron aspiraciones, destaca el 23.40% que eligió la opción “otro”, lo que indica que muchas militantes se proyectan en funciones que no están formalmente reconocidas en el organigrama partidista o que buscan roles emergentes más allá de las estructuras tradicionales. Esto puede interpretarse como un síntoma de la rigidez de los esquemas actuales y de la necesidad de ampliar la diversidad de cargos disponibles para canalizar el liderazgo femenino. En Jalisco, donde las dinámicas municipales y regionales requieren de figuras con cercanía comunitaria, esta demanda puede traducirse en la creación de espacios de coordinación local más flexibles y adaptados a la realidad territorial.

En cuanto a los cargos tradicionales, las aspiraciones se concentran en consejerías estatales (8.51%) y nacionales (5.32%), así como en presidencias municipales de comité (7.45%). Estos datos reflejan que, aunque una fracción de mujeres visualiza su crecimiento dentro de los marcos institucionales ya establecidos, las proporciones siguen siendo reducidas. Ello evidencia que aún existe un techo político para la proyección de liderazgos femeninos hacia posiciones de mayor poder, en contraste con la necesidad de robustecer su presencia en los órganos de dirección estatal y nacional del partido.

Pregunta 10

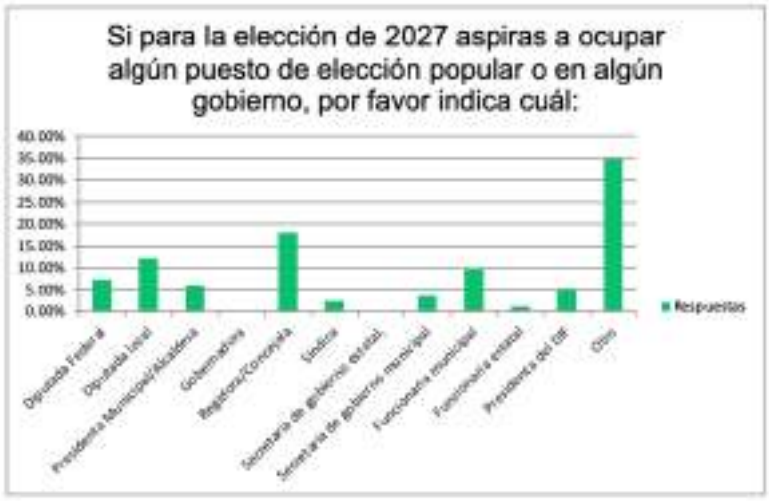
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	7.23%	6
Diputada local	12.05%	10
Presidenta Municipal/Alcaldesa	6.02%	5
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	18.07%	15
Síndica	2.41%	2
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	3.61%	3
Funcionaria municipal	9.64%	8
Funcionaria estatal	1.20%	1
Presidenta del DIF	4.82%	4
Otro	34.94%	29
	Respuestas	**83**
	Omisiones	**22**

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

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



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

Los resultados muestran que una proporción significativa de las mujeres que participaron en el estudio manifestó no aspirar a un cargo de elección popular o de gobierno para 2027, alcanzando el 35.11%. Este dato refleja la existencia de un sector amplio de militantes que no visualiza su futuro inmediato en la arena electoral, lo que puede estar vinculado a factores como la falta de incentivos internos, el peso de las dinámicas partidistas centralizadas o la percepción de barreras estructurales en el acceso a candidaturas competitivas. En un contexto como el de Jalisco, donde la disputa política se caracteriza por alta competencia entre fuerzas partidistas, esta falta de proyección limita la renovación y el fortalecimiento de liderazgos femeninos.

Dentro de quienes sí expresaron aspiraciones, destaca el 23.40% que optó por la categoría “otro”, lo que sugiere que muchas militantes se proyectan en posiciones no contempladas en los catálogos formales del partido o en roles emergentes que responden a las nuevas dinámicas de gestión pública y comunitaria. Esta dispersión de aspiraciones puede leerse como una señal de que los esquemas tradicionales de candidaturas y cargos ya no responden plenamente a las expectativas de la militancia femenina, sobre todo en un estado donde las estructuras municipales y regionales requieren perfiles con mayor cercanía ciudadana y capacidad de incidencia local.

En términos de cargos específicos, las aspiraciones se concentran en espacios como la consejería estatal (8.51%), la presidencia de comités municipales (7.45%) y, en menor medida, las consejerías nacionales (5.32%) o la presidencia de comités estatales/regionales (5.32%). Estos resultados muestran que, si bien algunas mujeres visualizan un crecimiento dentro de los marcos institucionales ya existentes, la proporción sigue siendo baja frente al total de participantes. La

tendencia confirma que persisten techos políticos que dificultan la transición de liderazgos femeninos hacia posiciones de mayor peso en el PAN de Jalisco, particularmente en el ámbito regional y nacional.

Pregunta 11

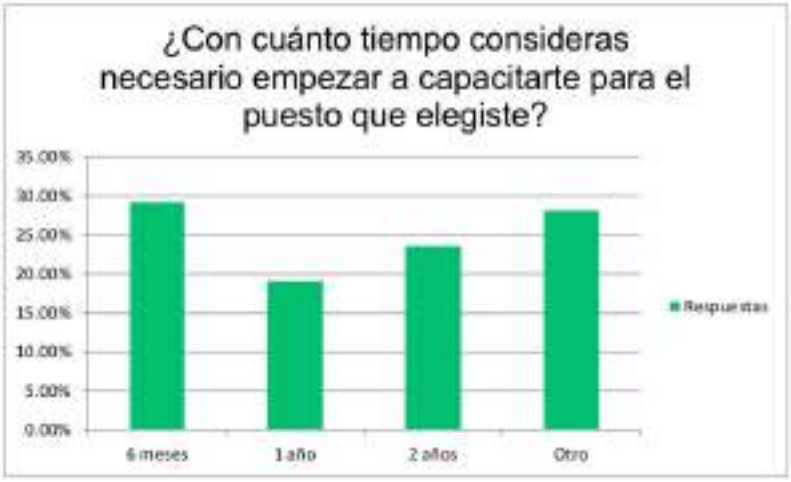
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
6 meses	29.21%	26
1 año	19.10%	17
2 años	23.60%	21
Otro	28.09%	25
	Respuestas	**89**
	Omisiones	**16**

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

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



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

Los resultados muestran que la opción más señalada por las mujeres que participaron en el estudio fue seis meses (29.21%), seguida muy de cerca por la categoría “otro” (28.09%) y por un periodo de dos años (23.60%). Este dato refleja que existe una visión diversa sobre los tiempos de preparación política, lo que

responde tanto a las condiciones personales de las militantes como a las exigencias de los diferentes cargos de representación.

En el contexto de Jalisco, donde los procesos electorales requieren de planeación estratégica y formación técnica, la percepción de que seis meses son suficientes puede sugerir una expectativa de capacitación intensiva, pero también revela la urgencia con la que muchas mujeres visualizan la necesidad de profesionalizarse para competir en escenarios de alta exigencia.

El 28.09% que eligió “otro” pone en evidencia que una parte importante de las militantes no se identifica con los marcos temporales tradicionales y probablemente considera que la preparación debe ser un proceso continuo, más allá de un plazo específico. Esta visión coincide con la dinámica política jalisciense, en la que el fortalecimiento de liderazgos femeninos requiere de una formación permanente que abarque desde habilidades de gestión pública y negociación política hasta capacidades de comunicación con ciudadanía y medios.

Por su parte, el 23.60% que considera dos años como el tiempo necesario refleja un enfoque estratégico de largo plazo, vinculado con la construcción de capital político y el posicionamiento en la esfera pública. Este sector de mujeres entiende que el acceso a cargos competitivos, especialmente en municipios grandes o en el ámbito regional, exige consolidar trayectorias con respaldo social y reconocimiento dentro del partido. En contraste, el 19.10% que optó por un año expresa un punto intermedio, adecuado para quienes ya cuentan con experiencia previa en estructuras partidistas o cargos locales y solo requieren fortalecer aspectos específicos de su perfil político.

Pregunta 12

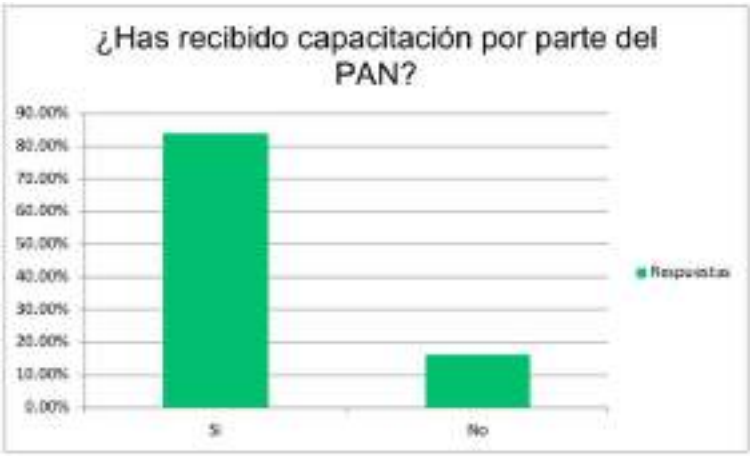
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	83.81%	88
No	16.19%	17
	Respuestas	**105**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Los resultados del estudio revelan que una amplia mayoría de las mujeres que participaron en el estudio, equivalente al 83.81%, afirmó haber recibido capacitación por parte del PAN, mientras que solo el 16.19% señaló no haber tenido acceso a este tipo de procesos. Este hallazgo refleja que la estructura partidista ha logrado implementar programas de formación con alcance significativo hacia su militancia femenina, lo cual constituye un avance en términos de institucionalización de liderazgos. En Jalisco, donde la competencia electoral y la necesidad de cuadros preparados es particularmente alta, esta cifra indica que existe una base sólida de mujeres que han tenido la oportunidad de profesionalizarse dentro del partido.

Sin embargo, el dato también abre un debate sobre la calidad, profundidad y continuidad de esas capacitaciones. Que una militante haya recibido un curso o taller no garantiza necesariamente que se traduzca en un fortalecimiento efectivo de sus capacidades para incidir en la política local o regional. En muchos municipios de Jalisco, especialmente fuera del área metropolitana, persiste la percepción de que las capacitaciones se concentran en aspectos formales o administrativos, sin atender plenamente las necesidades estratégicas de liderazgo, negociación política y construcción de capital social.

La proporción de mujeres que no han recibido capacitación, aunque menor, no deja de ser significativa, ya que representa a un sector que permanece en desventaja competitiva frente a aquellas que sí han tenido acceso. Este rezago puede profundizar las brechas internas entre militantes que participan en municipios con mayor infraestructura partidista y aquellas que lo hacen en regiones rurales o con estructuras locales más débiles. En el contexto de Jalisco, esta desigualdad territorial en el acceso a la formación política puede impactar la capacidad del partido para fortalecer liderazgos en zonas estratégicas donde se disputan márgenes decisivos en elecciones.

Pregunta 13

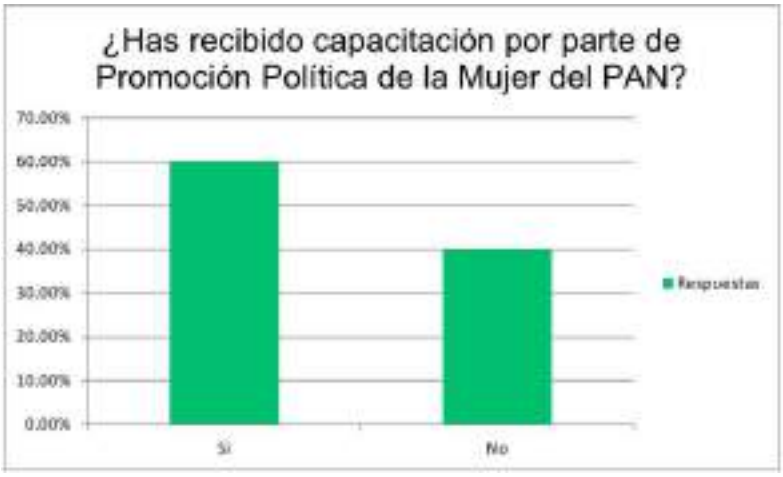
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	60.00%	63
No	40.00%	42
	Respuestas	**105**
	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

Los datos reflejan que el 60% de las militantes que participaron en el estudio ha recibido capacitación de Promoción Política de la Mujer del PAN (PPM), mientras que el 40% no ha tenido acceso a estas oportunidades. Esta diferencia muestra

que, aunque existe un esfuerzo institucional por incorporar a las mujeres en procesos de formación política, todavía persiste un sector considerable que no ha sido alcanzado por estas dinámicas. En el contexto de Jalisco, donde la competencia política exige liderazgos femeninos más visibles y activos, esta brecha es un indicativo de la necesidad de ampliar la cobertura territorial de dichos programas.

La concentración de mujeres capacitadas podría estar vinculada a municipios urbanos o con estructuras partidistas más robustas, mientras que las que no han tenido acceso probablemente se localizan en áreas rurales o regiones con menor presencia organizativa. Esta disparidad territorial limita la construcción de liderazgos femeninos homogéneos en todo el estado, y reproduce desigualdades en el acceso a recursos formativos. En un escenario político jalisciense marcado por disputas intensas entre partidos y una ciudadanía cada vez más crítica, la ausencia de formación equitativa puede restar competitividad al PAN en regiones estratégicas.

Más allá de la cobertura, es relevante analizar la naturaleza de estas capacitaciones. Las militantes que sí han participado posiblemente han adquirido habilidades en comunicación política, liderazgo comunitario y gestión partidista, lo cual fortalece su capacidad de incidir en procesos de toma de decisiones. No obstante, el porcentaje de mujeres sin acceso expone que una parte significativa sigue enfrentando barreras estructurales para fortalecer su perfil político. En términos prácticos, este vacío limita la posibilidad de que surjan nuevas lideresas que disputen espacios tanto en candidaturas como en responsabilidades de gobierno en 2027.

Pregunta 14

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	47.31%	44
Secretaría de Formación y Capacitación,	36.56%	34
Secretaría de Acción Juvenil,	7.53%	7
Secretaría de Elecciones,	12.90%	12
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	9.68%	9
Otra	36.56%	34
	Respuestas	**93**
	Omisiones	**12**

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

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



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

El análisis revela que la Secretaría de Promoción Política de la Mujer es el área con mayor presencia en la convocatoria a capacitaciones, con un 47.31% de participación. Esto refleja el peso que ha adquirido esta secretaría como actor estratégico en la formación de liderazgos femeninos dentro del PAN en Jalisco, una entidad donde la competitividad electoral demanda cuadros cada vez más preparados. La centralidad de esta área también señala la importancia que las militantes conceden a los espacios específicamente diseñados para fortalecer la participación política de las mujeres, en un entorno donde aún persisten barreras estructurales para acceder a posiciones de poder.

La Secretaría de Formación y Capacitación, con un 36.56%, representa el segundo actor en relevancia, lo que indica que las militantes también buscan procesos formativos de carácter generalista, orientados a la profesionalización política más allá de la agenda de género. Esta doble vía —capacitación desde la perspectiva de las mujeres y capacitación técnica en estructuras partidistas— refleja la manera en que el PAN ha tratado de responder a las demandas de una militancia que requiere herramientas diferenciadas para fortalecer su incidencia en un ecosistema político plural y en constante transformación.

Otros actores como la Secretaría de Elecciones (12.90%) y la Secretaría de Fortalecimiento Interno (9.68%) registran una menor incidencia, lo que denota que su papel en la formación aún es periférico. Esto puede interpretarse como una debilidad en la integración de la capacitación electoral e institucional, aspectos fundamentales si se busca construir liderazgos femeninos competitivos en procesos internos y externos. El bajo porcentaje de la Secretaría de Acción Juvenil (7.53%) muestra además la necesidad de fortalecer la articulación intergeneracional, dado

que las mujeres jóvenes representan un capital político clave para la renovación partidista en Jalisco.

La categoría “otra”, con un 36.56%, es particularmente significativa, pues evidencia que un número relevante de militantes accede a procesos de formación fuera de las estructuras tradicionales del partido. Esto puede interpretarse como un síntoma de flexibilidad, pero también como una señal de que las instancias institucionales del PAN no están logrando cubrir todas las demandas. En el contexto jalisciense, donde la diversificación de liderazgos es imprescindible para competir contra fuerzas como Movimiento Ciudadano y Morena, esta dispersión sugiere que el partido debe replantear su estrategia de formación y convocatorias, ampliando la coordinación entre áreas y asegurando que ninguna mujer quede fuera de las dinámicas de capacitación política.

Pregunta 15

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
CEN	23.75%	19
CDE	68.75%	55
CDM	37.50%	30
	Respuestas	**80**
	Omisiones	**25**

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

Se observa que el Comité Directivo Estatal (CDE) concentra el 68.75% de las convocatorias, lo que lo posiciona como la instancia más activa en la gestión de procesos formativos. Para el contexto jalisciense, esta centralidad del CDE responde a la necesidad de construir estructuras sólidas en un estado altamente competitivo, donde la militancia femenina representa un recurso estratégico para contrarrestar la fuerza de proyectos como Movimiento Ciudadano y Morena. Las militantes que participaron señalan de manera indirecta que el liderazgo estatal ha sabido capitalizar su papel como articulador de la formación, generando un eje de cohesión política.

En contraste, el Comité Directivo Municipal (CDM) registra un 37.50% de incidencia, lo que evidencia un nivel de acción intermedio en comparación con el CDE. Esto sugiere que, aunque las instancias municipales tienen un contacto más cercano con las militantes, no han desarrollado una estrategia sistemática de convocatorias formativas. En un estado como Jalisco, con realidades sociopolíticas heterogéneas entre las zonas urbanas y rurales, este rezago limita la capacidad de fortalecer liderazgos locales, que son cruciales para la construcción territorial del partido.

Por su parte, el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) apenas alcanza un 23.75% de participación en convocatorias, lo que deja ver una débil vinculación entre la dirigencia nacional y las mujeres en Jalisco. Esta desconexión puede interpretarse como una consecuencia de la descentralización en la implementación de capacitaciones, pero también como un síntoma de la falta de alineación entre la agenda nacional y las dinámicas locales. La baja presencia del CEN limita la

proyección de las militantes hacia esferas de decisión de mayor alcance, reproduciendo así un esquema de formación centrado en lo estatal.

La lectura integral de estos resultados permite observar que las militantes jalisciences encuentran mayores oportunidades de capacitación en las estructuras estatales, pero con un déficit de acompañamiento a nivel municipal y nacional.

Pregunta 16

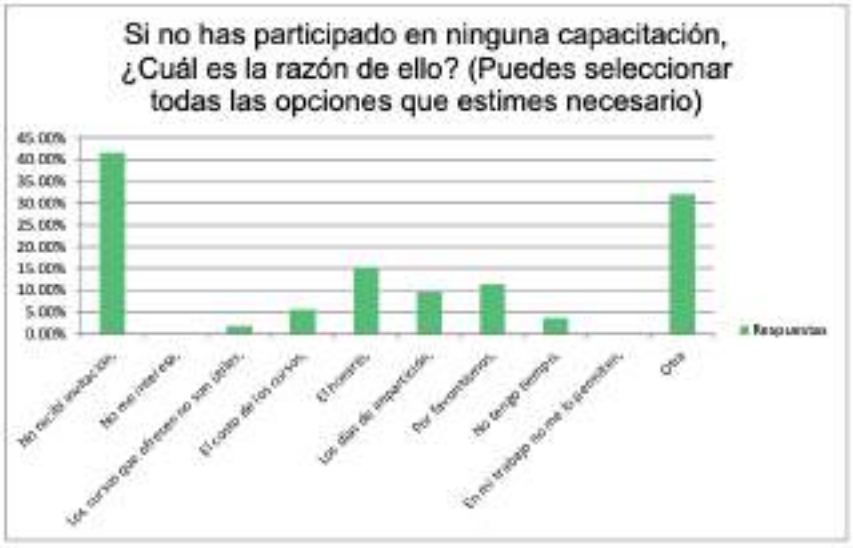
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
No recibí invitación.	41.51%	22
No me interesa.	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles.	1.89%	1
El costo de los cursos.	5.66%	3
El horario.	15.09%	8
Los días de impartición.	9.43%	5
Por favoritismos.	11.32%	6
No tengo tiempo.	3.77%	2
En mi trabajo no me lo permiten.	0.00%	0
Otra	32.08%	17
	Respuestas	**53**
	Omisiones	**52**

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 dato más relevante es que el 41.51% de las militantes que participaron en el estudio señalaron no haber recibido invitación. Este hallazgo expone una falla estructural en los canales de comunicación interna del partido en Jalisco, donde la falta de mecanismos claros y eficientes de convocatoria reproduce un sesgo en el acceso a los espacios formativos. En un contexto estatal caracterizado por la competencia política intensa, la ausencia de estrategias de comunicación inclusivas debilita la capacidad de las mujeres de integrarse plenamente a la vida partidista, limitando su potencial de incidencia en la toma de decisiones.

Otro aspecto significativo corresponde a las limitaciones de tiempo y condiciones logísticas. Un 15.09% mencionó problemas de horario y un 9.43% dificultades relacionadas con los días de impartición, mientras que un 3.77% señaló falta de tiempo personal. Estos datos reflejan la persistencia de una doble carga que enfrentan las militantes: por un lado, las responsabilidades laborales y familiares, y por otro, la exigencia de participación política. Este cruce de factores evidencia la necesidad de generar modelos de capacitación más flexibles y adaptados a las realidades de las mujeres en Jalisco, considerando incluso formatos híbridos y digitales que disminuyan las barreras de acceso.

Llama también la atención que un 11.32% de las militantes identificó la presencia de favoritismos como un factor de exclusión. Este dato no solo apunta a dinámicas internas de carácter clientelar, sino que también visibiliza un reto de legitimidad en la gestión de oportunidades dentro del partido. En un estado donde las disputas internas y la fragmentación política han sido recurrentes, estas prácticas refuerzan

percepciones de inequidad que obstaculizan la consolidación de liderazgos femeninos sólidos y generan desconfianza hacia las estructuras partidistas.

Pregunta 17

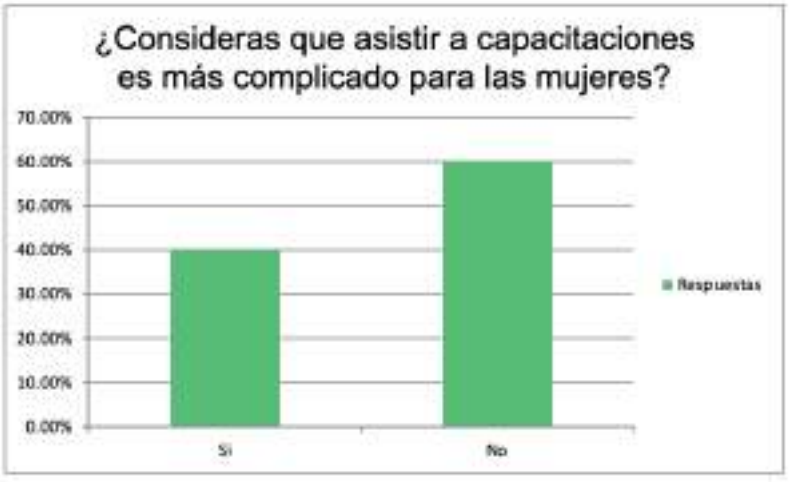
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	40.00%	42
No	60.00%	63
	Respuestas	**105**
	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 40% de las militantes que participaron en el estudio perciben que asistir a capacitaciones resulta más complicado para las mujeres, mientras que un 60% no comparte esa visión. Esta diferencia porcentual muestra una tensión en la percepción de género dentro de los espacios partidistas: por un lado, se reconoce la existencia de obstáculos estructurales y culturales que afectan la participación femenina, pero al mismo tiempo persiste una normalización de las condiciones actuales que lleva a muchas a no identificarlas como problemáticas.

El grupo que afirma que existen mayores complicaciones probablemente tiene en mente factores como la carga doméstica, la falta de redes de apoyo y las dificultades logísticas vinculadas a horarios y traslados. Estas limitaciones reflejan una realidad sociopolítica del estado de Jalisco en la que las mujeres continúan enfrentando desigualdades en la distribución de responsabilidades, lo que impacta directamente en su disponibilidad para acceder a procesos de formación política. En un entorno donde la competencia electoral exige cuadros cada vez más preparados, estas brechas marcan diferencias sustantivas en las trayectorias de liderazgo.

Por otra parte, el 60% de las participantes que no identifican mayores complicaciones puede interpretarse en dos sentidos: por un lado, como evidencia de avances en materia de inclusión y normalización de la participación femenina; por otro, como una posible invisibilización de las barreras que siguen presentes, particularmente entre quienes ya cuentan con condiciones favorables de acceso. Esta divergencia es clave, porque sugiere que la experiencia de las mujeres dentro del partido no es homogénea, sino que está atravesada por factores como territorio, nivel socioeconómico, pertenencia a redes internas y cercanía a liderazgos con poder de convocatoria.

Pregunta 18

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

Los datos reflejan que las militantes identifican factores estructurales y culturales como las principales limitantes para acceder a procesos de formación política. Entre los elementos más mencionados destacan la falta de invitación, los horarios poco accesibles, los favoritismos y la carga de responsabilidades externas. Estas respuestas no son hechos aislados, sino expresiones de un entramado sociopolítico en Jalisco donde las dinámicas de género todavía condicionan la participación plena de las mujeres en la vida partidista.

El hecho de que muchas militantes señalen la ausencia de convocatoria como una de las barreras centrales sugiere una brecha en la comunicación y en la intención de integrar de manera proactiva a las mujeres. Esta omisión se traduce en exclusión indirecta y profundiza la percepción de que la formación política sigue dependiendo de círculos reducidos de poder, donde prevalecen relaciones de confianza y afinidad antes que mecanismos institucionales transparentes. En un estado donde la competencia electoral es cada vez más intensa, estas prácticas debilitan la posibilidad de construir cuadros femeninos con trayectoria sólida.

Asimismo, los aspectos logísticos como el horario y los días de impartición muestran que las militantes enfrentan una doble jornada: la política y la doméstica. Esta situación se inserta en un contexto jalisciense donde los roles de género siguen cargando a las mujeres con una mayor responsabilidad en el cuidado y la

organización del hogar. Tales dinámicas generan un sesgo estructural que limita el acceso de las mujeres a espacios de capacitación, consolidando un círculo de desigualdad que impacta directamente en su visibilidad y liderazgo político.

Pregunta 19

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

El análisis de las respuestas muestra que para acceder a procesos de capacitación evidencia la presencia de barreras estructurales, logísticas y simbólicas que inciden de manera directa en su participación política y formativa. Entre los factores más recurrentes destacan las limitaciones de tiempo derivadas de la doble jornada —laboral y doméstica—, así como la programación de actividades en horarios poco accesibles. En particular, las sesiones vespertinas resultan problemáticas al interferir con sus responsabilidades familiares o al exponerlas a condiciones de inseguridad en los traslados nocturnos.

De manera paralela, varias militantes señalaron la ausencia de información clara y accesible, manifestando que las convocatorias no se difunden de manera amplia, sino que llegan únicamente a ciertos grupos internos. Esta dinámica reproduce prácticas de exclusión y favoritismo, donde se percibe que las capacitaciones se concentran en círculos de influencia ya consolidados. Tal percepción alimenta sentimientos de desconfianza y desmotivación, debilitando la posibilidad de construir un proceso de formación equitativo. A ello se suman las dificultades relacionadas con la ubicación geográfica de los cursos y los costos económicos de algunos programas, lo que incrementa la desigualdad en el acceso.

Otro aspecto relevante es la dimensión simbólica de la exclusión. Varias mujeres expresaron que no han sido consideradas en las convocatorias, o que la omisión responde a prejuicios vinculados con su condición de género. Estas experiencias refuerzan la percepción de que su participación no siempre es valorada en igualdad de circunstancias dentro del partido. Asimismo, factores personales, como el cuidado de familiares enfermos o la falta de respaldo de sus superiores laborales, limitan aún más la continuidad de su formación política.

En conjunto, estas respuestas muestran que la asistencia a capacitaciones no depende únicamente de la voluntad individual de las militantes, sino de un entramado de condiciones estructurales y culturales que deben atenderse. Las mujeres que participaron en el estudio visibilizan que la falta de acceso equitativo a la capacitación constituye un reflejo de las tensiones entre la vida privada, las responsabilidades comunitarias y las prácticas internas del partido, lo que coloca en el centro del debate la necesidad de rediseñar las estrategias de inclusión y fortalecimiento de liderazgos femeninos en Jalisco.

Pregunta 20

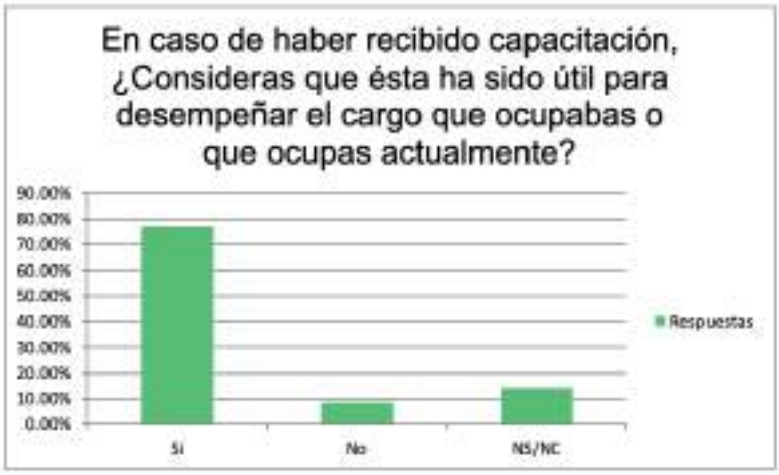
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	77.17%	71
No	8.70%	8
NS/NC	14.13%	13
	Respuestas	**92**
	Omisiones	**13**

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

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



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

El análisis de los resultados muestra que una amplia mayoría de las militantes que participaron en el estudio, el 77.17%, considera que las capacitaciones recibidas han sido útiles para el desempeño de sus responsabilidades dentro del partido. Este dato refleja que, cuando las mujeres logran acceder a espacios de formación, éstos aportan un valor concreto en el fortalecimiento de sus capacidades políticas y organizativas. En un estado como Jalisco, donde las dinámicas partidistas han

estado históricamente marcadas por liderazgos masculinos, este hallazgo subraya la relevancia de ampliar el acceso a programas que potencien la incidencia femenina en los procesos de toma de decisiones.

En contraste, solo un 8.7% de las militantes señala que la capacitación no resultó de utilidad, lo que indica que los contenidos, metodologías o enfoques aplicados en estos casos no lograron responder a las necesidades específicas de quienes participaron. Esta proporción, aunque minoritaria, abre una discusión importante sobre la pertinencia de los programas y su capacidad para atender las realidades de las mujeres en diferentes contextos municipales. La falta de adecuación temática o práctica de ciertos cursos puede reproducir la percepción de que la formación política se concibe de manera estandarizada y poco sensible a las condiciones de género.

Por otro lado, un 14.13% optó por la categoría de no sabe o no contesta, lo cual evidencia tanto posibles carencias en los mecanismos de evaluación de los procesos de capacitación como una brecha en la comunicación de los objetivos y resultados de estos espacios. Esta respuesta ambivalente puede interpretarse como una señal de que, en ocasiones, las mujeres no perciben con claridad cómo la formación impacta en su trayectoria política inmediata, lo que limita la apropiación del aprendizaje como herramienta estratégica para su desarrollo en el interior del partido.

Pregunta 21

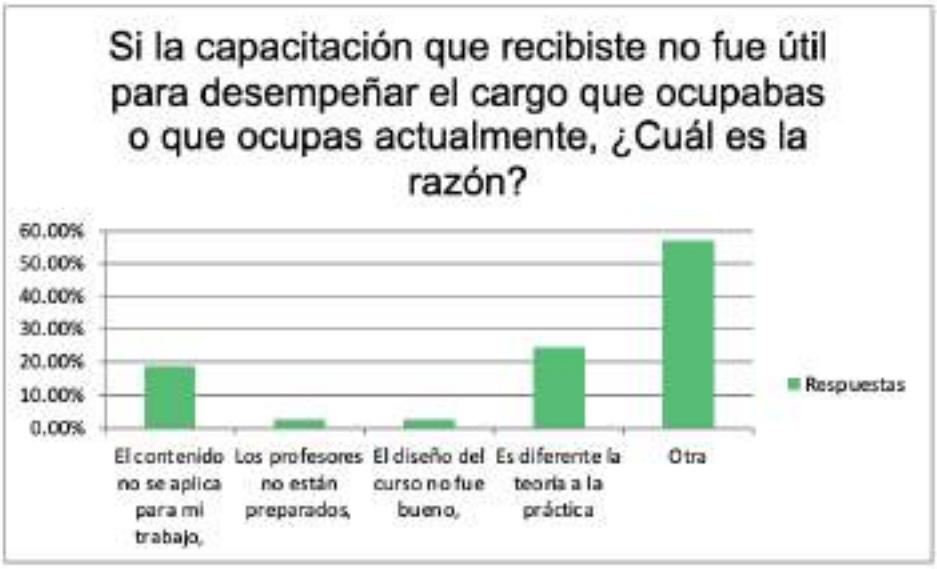
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo.	18.92%	7
Los profesores no están preparados.	2.70%	1
El diseño del curso no fue bueno.	2.70%	1
Es diferente la teoría a la práctica	24.32%	9
Otra	56.76%	21
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**68**

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

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



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

El análisis de los datos revela que una parte importante de las militantes que participaron en el estudio perciben limitaciones estructurales en la calidad y pertinencia de las capacitaciones recibidas. El 56.76% seleccionó la opción “otra”, lo que indica que existen factores adicionales, no contemplados en las categorías predefinidas, que dificultan la aplicabilidad de los cursos en su práctica política. Este hallazgo sugiere que las mujeres demandan procesos formativos más adaptados a sus realidades locales y a la diversidad de contextos municipales de Jalisco, donde el acceso a recursos, redes y oportunidades varía considerablemente.

Asimismo, un 24.32% señaló que existe una brecha entre la teoría y la práctica, lo que refleja la necesidad de metodologías más dinámicas y contextualizadas. Para las militantes, no basta con la transmisión de conceptos abstractos, sino que requieren herramientas concretas que fortalezcan su desempeño en el día a día partidista y en el contacto directo con las comunidades. Esta diferencia también habla de una desconexión entre las estructuras de formación política y las exigencias del trabajo territorial, donde la práctica política está atravesada por conflictos, negociaciones y demandas ciudadanas inmediatas.

Otro dato relevante es que el 18.92% de las mujeres manifestó que el contenido no se aplicaba a sus funciones, lo que visibiliza un desfase entre la oferta de capacitación y las necesidades específicas de quienes ejercen cargos dentro del partido. En un escenario político como el de Jalisco, caracterizado por una creciente pluralidad de liderazgos femeninos, resulta indispensable que las capacitaciones

consideren los distintos niveles de experiencia, las áreas de trabajo y los roles desempeñados por las militantes en cada municipio. De lo contrario, se corre el riesgo de reproducir cursos genéricos que no fortalecen sus trayectorias ni su incidencia política.

Si bien en menor medida, un 2.7% de las participantes apuntó a la falta de preparación del personal docente y al mal diseño de los cursos. Aunque marginal, este porcentaje señala la importancia de profesionalizar no solo a las militantes, sino también a quienes diseñan e imparten los programas de formación. El contexto sociopolítico de Jalisco exige capacitaciones con alto nivel técnico, sensibilidad de género y pertinencia territorial, de modo que las mujeres no solo reciban contenidos útiles, sino que también sientan que los espacios de formación son inclusivos, efectivos y capaces de impulsar su liderazgo en un entorno político donde la competitividad interna y externa es cada vez mayor.

Pregunta 22

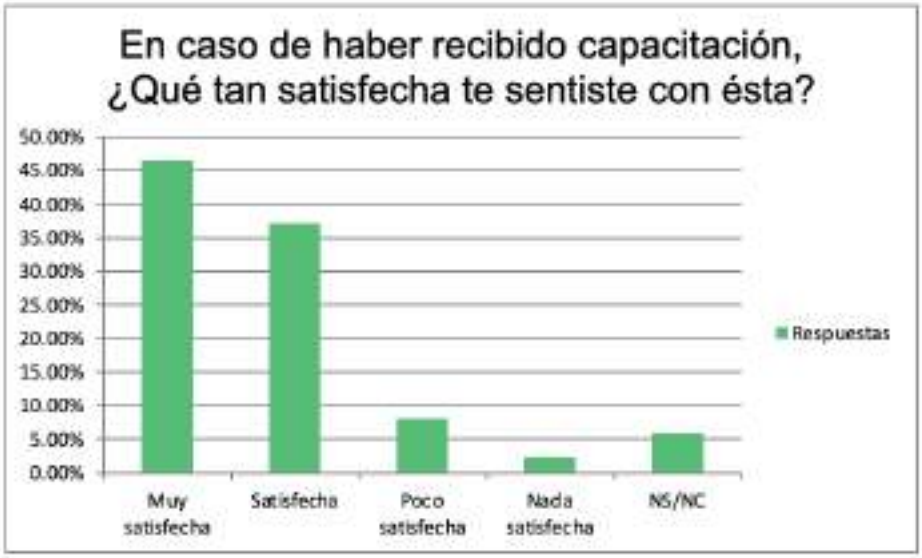
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	46.51%	40
Satisfecha	37.21%	32
Poco satisfecha	8.14%	7
Nada satisfecha	2.33%	2
NS/NC	5.81%	5
	Respuestas	**86**
	Omisiones	**19**

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 muestra que la mayoría de las militantes que participaron en el estudio expresaron un alto nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas: un 46.51% se declaró “muy satisfecha” y un 37.21% “satisfecha”. Esta tendencia refleja que, en términos generales, los programas de formación política han logrado responder a las expectativas de una parte significativa de las mujeres, ofreciendo herramientas útiles para su desarrollo en el ámbito partidista. En el contexto de Jalisco, donde las mujeres buscan cada vez mayor presencia en los espacios de decisión, estos resultados indican que la capacitación sigue siendo un recurso de legitimidad y fortalecimiento de liderazgos femeninos.

Sin embargo, el 8.14% de las militantes afirmó sentirse “poco satisfecha” y un 2.33% “nada satisfecha”, lo que visibiliza áreas de oportunidad importantes en la calidad de los contenidos y en la pertinencia de los procesos formativos. Estas respuestas, aunque minoritarias, señalan que existen segmentos de mujeres que no encuentran en la capacitación una respuesta adecuada a sus necesidades políticas y territoriales, lo cual puede estar asociado con la desconexión entre la formación impartida y las realidades sociopolíticas específicas de sus municipios.

El 5.81% que optó por “no sabe/no contestó” también resulta relevante, pues refleja un sector de militantes que no logra posicionar una valoración clara de la capacitación recibida. En un estado como Jalisco, con dinámicas políticas polarizadas y en constante disputa partidista, esta neutralidad puede interpretarse como una falta de apropiación de los procesos de formación, lo que limita el impacto de la capacitación como instrumento de cohesión y empoderamiento.

Pregunta 23

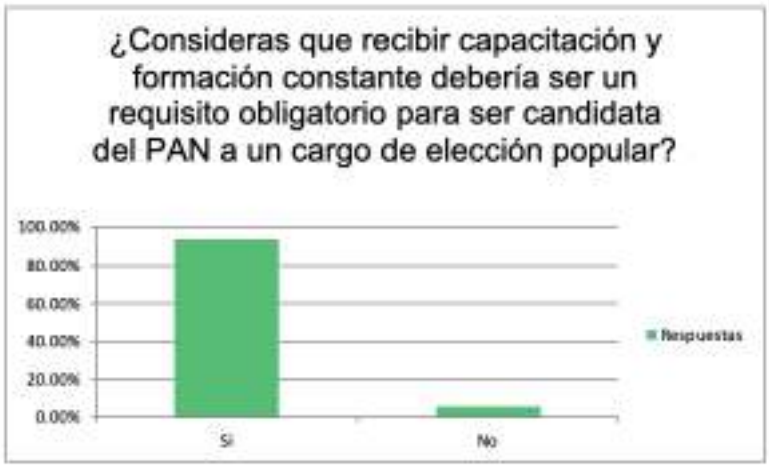
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	94.12%	96
No	5.88%	6
	Respuestas	**102**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El estudio refleja una clara tendencia en la percepción de las militantes del PAN en Jalisco respecto al valor de la capacitación como requisito para acceder a cargos de elección popular. El 94.12% de las mujeres que participaron en el estudio considera que la formación constante debe ser obligatoria para quienes aspiran a una candidatura, lo que revela un consenso significativo en torno a la profesionalización de la vida política. Esta posición refleja no solo un interés por

fortalecer las capacidades individuales, sino también por elevar el nivel de legitimidad y credibilidad de las candidatas frente a la ciudadanía.

La exigencia de capacitación obligatoria se vincula con un contexto político jalisciense marcado por la creciente participación femenina y la disputa por espacios de poder dentro de estructuras partidistas aún permeadas por dinámicas de exclusión. Las militantes expresan con esta postura la necesidad de que las candidatas no solo representen cuotas de género, sino que cuenten con preparación técnica, ética y política que les permita competir y gobernar con eficacia. En un estado donde la polarización electoral se intensifica, este tipo de exigencias se convierte en una estrategia para robustecer la presencia femenina con legitimidad social y capacidad de gestión.

El reducido 5.88% que se manifestó en contra sugiere que existe un pequeño sector que percibe la capacitación como un requisito restrictivo, posiblemente argumentando que la militancia y la trayectoria política deben tener un peso mayor que los cursos formativos. Sin embargo, este grupo resulta marginal frente a la contundencia de la mayoría, lo cual enfatiza la urgencia de institucionalizar mecanismos de formación como política interna que no solo garantice el acceso de mujeres a candidaturas, sino también eleve la calidad del ejercicio político.

Pregunta 24

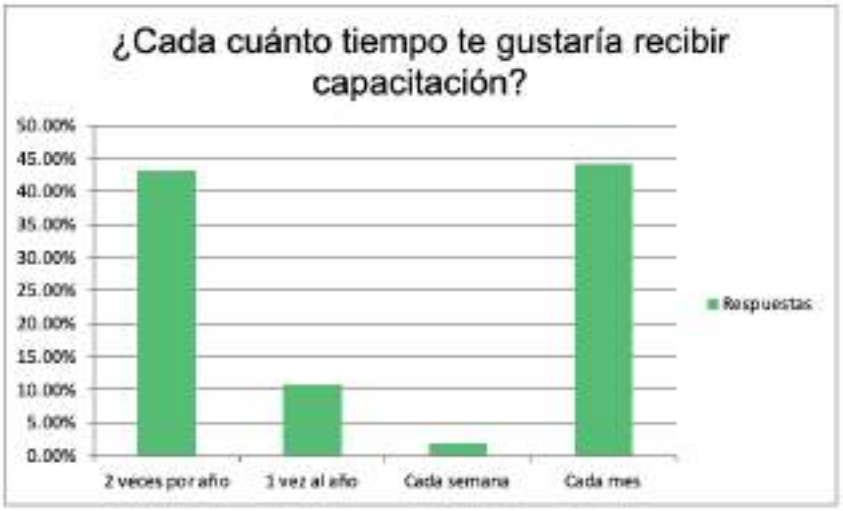
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	43.14%	44
1 vez al año	10.78%	11
Cada semana	1.96%	2
Cada mes	44.12%	45
	Respuestas	**102**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis de los datos muestra una preferencia clara de las militantes por una capacitación periódica y sostenida en el tiempo. El 44.12% de las mujeres que participaron en el estudio señaló que le gustaría recibir formación cada mes, mientras que un 43.14% optó por capacitarse dos veces al año. Estas cifras reflejan la existencia de dos tendencias complementarias: por un lado, un sector que busca un aprendizaje continuo e intensivo, y por otro, quienes consideran suficiente una actualización semestral que les permita compatibilizar sus responsabilidades políticas, familiares y laborales.

El bajo porcentaje de mujeres que prefieren una capacitación semanal (1.96%) indica que, aunque reconocen la importancia de la formación, no todas perciben viable una dinámica tan frecuente, lo cual está relacionado con la sobrecarga de tareas y el limitado tiempo disponible. En cambio, el 10.78% que optó por una capacitación anual revela un grupo que concibe la formación más como un espacio de actualización puntual que como un proceso constante, lo cual sugiere diferencias en los niveles de compromiso y disponibilidad dentro de la militancia.

Este escenario debe leerse en el marco de la realidad sociopolítica de Jalisco, donde la profesionalización de las mujeres en política se convierte en una herramienta estratégica para disputar espacios de poder en un contexto altamente competitivo. La disposición a capacitarse mensualmente muestra el interés de muchas militantes en adquirir competencias prácticas, discursivas y de gestión

pública que les permitan fortalecer su presencia en un estado con altos niveles de exigencia ciudadana y una fuerte competencia electoral.

El reto para el PAN en Jalisco radica en diseñar esquemas de formación flexibles que respondan a estas diferencias, articulando programas mensuales para quienes buscan un crecimiento acelerado, junto con capacitaciones semestrales o anuales que aseguren inclusión y cobertura más amplia.

Pregunta 25

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

El análisis de la información revela que las mujeres militantes identifican con claridad que los incentivos para participar en procesos de capacitación no pueden reducirse únicamente a estímulos simbólicos, sino que deben responder a condiciones estructurales y prácticas que faciliten su acceso real a dichos espacios. En un contexto como el de Jalisco, donde la vida política convive con desigualdades sociales, cargas domésticas y limitaciones de tiempo, las respuestas expresan la necesidad de incentivos que reconozcan estas realidades y generen condiciones más equitativas de participación.

Entre los elementos más mencionados se encuentran los apoyos logísticos y materiales, tales como becas, viáticos, cuidado infantil o transporte seguro, los cuales inciden directamente en la posibilidad de asistir de manera constante. Estos factores adquieren relevancia en un estado marcado por la inseguridad y la amplia dispersión territorial, lo que implica que para muchas militantes el traslado a los lugares de capacitación represente una barrera tangible. Así, el incentivo ideal no es solo una recompensa, sino un mecanismo que disminuya las desigualdades de acceso.

Otra dimensión destacada en las respuestas es el reconocimiento político y la vinculación de las capacitaciones con trayectorias dentro del partido. Varias militantes señalaron que les resultaría motivador que la formación recibida se tradujera en mayores oportunidades de liderazgo, acceso a candidaturas o inclusión en espacios de toma de decisiones. En un escenario como el jalisciense, donde la competencia interna es fuerte y los liderazgos femeninos aún enfrentan resistencias, este tipo de incentivos se convierte en un elemento estratégico para fortalecer la presencia política de las mujeres.

El análisis muestra que los incentivos ideales deben pensarse en dos niveles complementarios: por un lado, en la resolución de necesidades inmediatas vinculadas al tiempo, los recursos y la seguridad; por otro, en el fortalecimiento de las oportunidades de desarrollo político y de liderazgo dentro del partido. De esta manera, se consolidaría un círculo virtuoso en el que la capacitación no solo sea

accesible y viable, sino también percibida como un puente hacia una participación más activa y decisiva de las mujeres en la vida política de Jalisco.

Pregunta 26

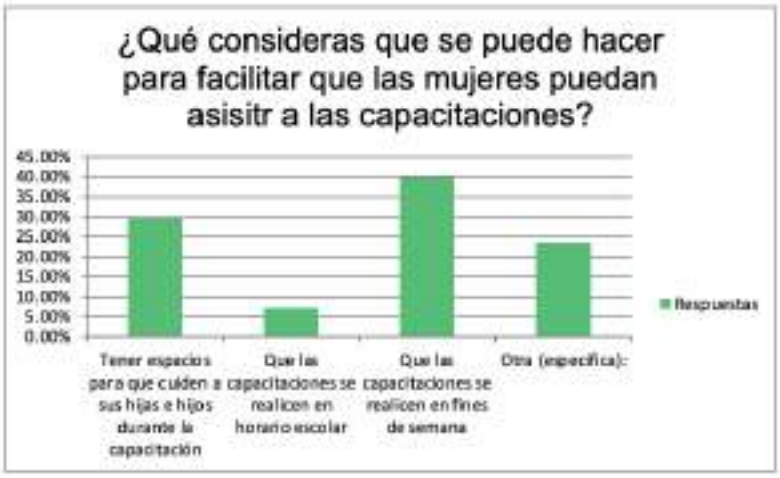
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	29.59%	29
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	7.14%	7
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	39.80%	39
Otra (especifica):	23.47%	23
	Respuestas	**98**
	Omisiones	**7**

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

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



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

El análisis de las respuestas muestra que las militantes del PAN en Jalisco identifican con claridad los obstáculos que enfrentan para acceder a procesos de

capacitación política y proponen soluciones que responden a realidades específicas de género. La opción más señalada, con un 39.8%, es que las capacitaciones se realicen en fines de semana, lo que refleja la importancia de articular la formación política con los tiempos laborales y familiares de las participantes. Este dato es relevante porque evidencia la necesidad de que los partidos adapten sus agendas a las dinámicas sociales de las mujeres, quienes enfrentan una doble jornada entre la militancia y la vida doméstica.

En segundo lugar, un 29.59% de las participantes destacó la importancia de contar con espacios de cuidado infantil durante las capacitaciones. Esta respuesta conecta directamente con la realidad de Jalisco, donde la sobrecarga de cuidados sigue recayendo en las mujeres y limita su participación política activa. El hecho de que este porcentaje sea tan alto refleja no solo una demanda organizativa, sino también un llamado a repensar las estructuras partidistas desde una perspectiva de corresponsabilidad social, colocando el tema de los cuidados en el centro de la agenda de formación.

Otro grupo de respuestas, representado en un 23.47%, señaló alternativas adicionales, lo que denota que existen múltiples necesidades no resueltas que afectan la asistencia. Entre ellas, suele destacarse la importancia de apoyos para transporte seguro o la incorporación de modalidades híbridas que permitan a las militantes participar sin necesidad de desplazarse constantemente. En un contexto estatal marcado por la inseguridad y las limitaciones de movilidad, estas propuestas resultan estratégicas para garantizar que la capacitación no sea un privilegio, sino un derecho accesible a todas.

Por último, aunque apenas un 7.14% señaló la opción de realizar las capacitaciones en horario escolar, este dato refleja la diversidad de condiciones que viven las militantes según su etapa de vida y responsabilidades.

Pregunta 27

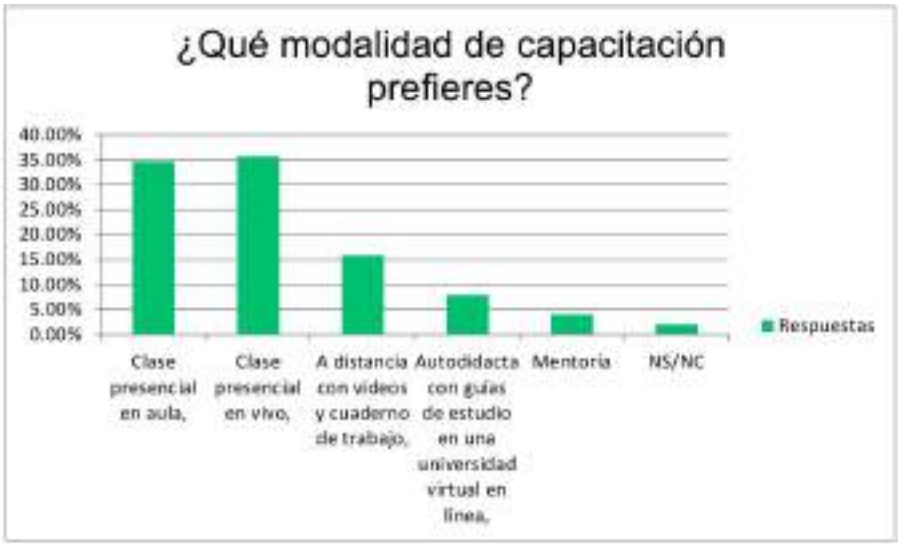
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	70.29%	71
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	15.84%	16
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	7.92%	8
Mentoría	3.96%	4
NS/NC	1.98%	2
	Respuestas	**101**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El análisis muestra que la preferencia de las militantes por modalidades de capacitación se concentra en dos formatos principales: clases presenciales en aula (34.65%) y clases presenciales en vivo (35.64%). Esta elección revela un interés claro en los espacios que permitan interacción directa, tanto con las facilitadoras como con sus compañeras, lo cual refleja que la construcción de comunidad política y el acompañamiento cercano son percibidos como elementos centrales para fortalecer el liderazgo femenino dentro del PAN en Jalisco. La presencialidad se asocia, además, con la posibilidad de generar vínculos de confianza, redes de apoyo y legitimidad política.

Por otro lado, un 15.84% de las mujeres que participaron en el estudio señaló preferencia por modalidades a distancia con videos y cuadernos de trabajo, lo cual sugiere que existe un sector que busca equilibrar las demandas políticas con sus responsabilidades personales, familiares o laborales. Este dato adquiere especial relevancia en un estado con grandes desigualdades territoriales como Jalisco, donde las militantes de zonas rurales enfrentan mayores dificultades de traslado a los centros urbanos. La capacitación virtual, en este sentido, puede convertirse en una herramienta democratizadora del acceso al conocimiento político.El porcentaje menor que opta por esquemas autodidactas con guías de estudio (7.92%) y mentorías (3.96%) también resulta significativo, pues visibiliza que, si bien existe apertura hacia modalidades innovadoras, el grueso de las militantes valora más la interacción colectiva que la formación individualizada. Esto refleja un contexto sociopolítico en el que las mujeres buscan reafirmar su papel no solo desde la preparación técnica, sino también desde la sororidad, la convivencia y la construcción de legitimidad frente a sus pares.

Pregunta 28

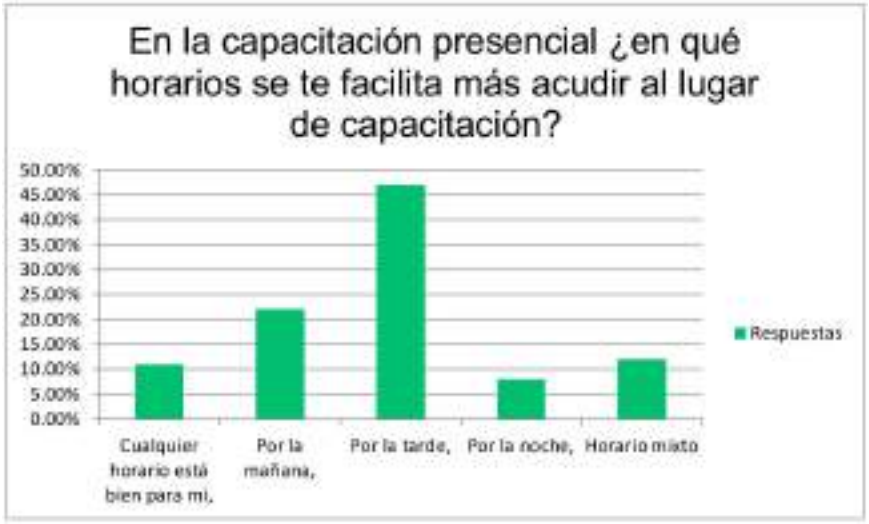
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciónes de respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	11.00%	11
Por la mañana,	22.00%	22
Por la tarde,	47.00%	47
Por la noche,	8.00%	8
Horario mixto	12.00%	12
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El análisis de los resultados muestra que el 47% de las militantes que participaron en el estudio considera que el horario vespertino es el más conveniente para asistir a capacitaciones presenciales. Este dato se relaciona con la dinámica social de Jalisco, donde una gran proporción de mujeres combina la militancia política con responsabilidades familiares, laborales y comunitarias, lo que convierte a la tarde

en un espacio de mayor disponibilidad. Este hallazgo evidencia la necesidad de adaptar las agendas políticas y formativas a los ritmos de vida de las mujeres, reconociendo que la flexibilidad horaria es un factor determinante para garantizar su plena participación.

Un 22% de las participantes opta por el horario matutino, lo cual refleja que existe un sector que encuentra en las primeras horas del día un momento más favorable para capacitarse, posiblemente relacionado con la disponibilidad antes de iniciar responsabilidades laborales o domésticas de mayor carga. Este grupo muestra que no existe una homogeneidad en las demandas, sino que la diversidad de realidades femeninas en Jalisco exige un diseño segmentado de las estrategias formativas, capaz de articular propuestas que respondan tanto a quienes privilegian la mañana como a quienes encuentran mayor libertad en la tarde.Los porcentajes menores —8% por la noche, 11% en cualquier horario y 12% en horario mixto— confirman que, aunque existe flexibilidad entre algunas militantes, la noche representa una opción poco atractiva. En el contexto jalisciense, esta preferencia se puede explicar por factores vinculados a la seguridad, la movilidad urbana y la carga de cuidados familiares que se intensifica en los hogares después de la jornada laboral. En este sentido, la baja disposición hacia los horarios nocturnos debe interpretarse como un indicador de que las condiciones estructurales siguen limitando la participación de las mujeres en actividades políticas durante esas horas.

Pregunta 29

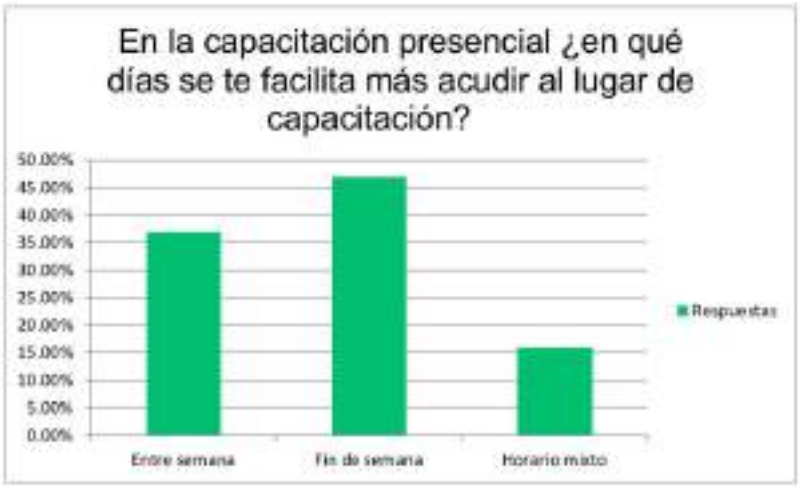
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciónes de respuestas	Respuestas	
Entre semana	37.00%	37
Fin de semana	47.00%	47
Horario mixto	16.00%	16
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El estudio muestra que el 47% de las militantes que participaron en el estudio considera que el fin de semana es el momento más propicio para asistir a capacitaciones presenciales. Este dato refleja la forma en que la militancia femenina en Jalisco articula su vida política con las responsabilidades laborales y familiares que suelen concentrarse durante los días hábiles. En este contexto, el fin de semana representa un espacio de mayor autonomía y disponibilidad, lo que resalta la necesidad de que los programas de formación política se adapten a estas dinámicas para fortalecer la participación activa de las mujeres.

Por otro lado, un 37% de las participantes manifestó preferencia por los días entre semana, lo que pone en evidencia que existe una proporción significativa de militantes que logra organizar sus agendas en torno a la vida cotidiana y laboral. Este sector representa a mujeres con posibilidades de gestión de tiempo más flexibles o con acceso a redes de apoyo familiar y comunitario que permiten su integración en actividades formativas durante el periodo laboral habitual. La existencia de este grupo revela que la militancia femenina es diversa y que las soluciones deben ser diferenciadas para atender distintas realidades sociales.

El 16% que optó por horarios mixtos sugiere que, si bien la preferencia mayoritaria se concentra en fines de semana, existe también una disposición hacia modelos híbridos que combinen sesiones en distintos momentos de la semana. Este hallazgo es relevante, ya que evidencia que las militantes no solo demandan flexibilidad temporal, sino también innovación en los formatos de capacitación, lo que podría traducirse en estrategias que contemplen tanto encuentros presenciales en distintos días como modalidades de apoyo a distancia.

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?

El análisis de los resultados refleja que las mujeres que participaron en el estudio priorizan capacitaciones orientadas a fortalecer su desempeño en un contexto político que exige cada vez mayores niveles de profesionalización y liderazgo estratégico. La elección de los cuatro temas considerados más urgentes pone en evidencia la preocupación de las militantes por adquirir herramientas prácticas que les permitan responder a los desafíos inmediatos de la política jalisciense, marcada por una creciente competitividad electoral y una ciudadanía que demanda perfiles con mayor capacidad técnica y ética.

En este sentido, las preferencias expresadas muestran que las militantes no solo buscan habilidades operativas para la gestión de estructuras o la movilización territorial, sino también conocimientos vinculados a la comunicación política, la construcción de liderazgos y la defensa de agendas de género. Este enfoque es consistente con las transformaciones sociopolíticas de Jalisco, donde el papel de las mujeres en la política local ha dejado de ser secundario para convertirse en un factor decisivo en la disputa por el poder y en la configuración de nuevas formas de representación.

Otro elemento destacable es la orientación de las respuestas hacia una capacitación que equilibre la técnica con lo estratégico. La demanda de formación en temas de planeación electoral, negociación política y manejo de recursos humanos refleja la intención de las militantes por situarse en espacios de decisión, más allá de la mera operación territorial. Este dato sugiere que las mujeres en Jalisco están proyectando un horizonte de participación activa en cargos de responsabilidad para el 2027, lo cual implica una búsqueda consciente de preparación que consolide su competitividad interna dentro de los partidos y externa en el escenario electoral.

El análisis contextual evidencia, además, que la militancia femenina percibe la capacitación no solo como una herramienta de empoderamiento individual, sino como un mecanismo de transformación institucional. La priorización de estos cuatro temas puede interpretarse como un llamado a los partidos y organismos políticos para invertir en formación con perspectiva de género, adaptada a las condiciones específicas de Jalisco, donde las tensiones entre tradición y modernidad aún configuran los márgenes de participación de las mujeres.

Pregunta 31

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	37.62%	38
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	12.87%	13
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	27.72%	28
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	4.95%	5
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	9.90%	10
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	6.93%	7
	Respuestas	**101**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El estudio muestra que las militantes que participaron en el estudio consideran como prioridad que la capacitación para el liderazgo tenga como eje central la capacidad de influir y transformar la realidad desde una visión humanista (37.62%). Esta elección refleja un deseo profundo de incidir en la agenda pública y en la vida política de Jalisco, donde las mujeres buscan no solo ocupar espacios, sino redefinirlos bajo principios de cercanía con la ciudadanía y sensibilidad social. Este dato es relevante porque evidencia un cambio en la forma de concebir el liderazgo femenino: ya no limitado a la representación simbólica, sino proyectado hacia la transformación estructural.

Un segundo bloque de respuestas, con 27.72%, apunta hacia la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones. Este énfasis resalta la necesidad de que las panistas jaliscienses fortalezcan sus capacidades para enfrentar desigualdades persistentes dentro y fuera del partido. En un estado caracterizado por una vida política altamente competitiva y con dinámicas patriarcales aún vigentes, este enfoque cobra especial relevancia para consolidar liderazgos que rompan con inercias históricas y garanticen mayor representatividad en cargos estratégicos.

Otra proporción significativa (12.87%) identificó la integración de valores éticos y doctrinales del PAN como un objetivo prioritario. Esto refleja la preocupación de las militantes por reforzar la identidad partidista en un contexto de alta volatilidad política, donde los partidos se ven obligados a redefinir su papel frente a la ciudadanía. Al mismo tiempo, se observa una menor pero simbólicamente importante atención a la sororidad y la colaboración entre mujeres (4.95%), así como a la apertura al diálogo y el servicio comunitario (9.90%). Estas categorías, aunque con menor peso numérico, reflejan aspiraciones que apuntan a un estilo de liderazgo más horizontal y vinculado con la comunidad.

Pregunta 32

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos.	10.31%	10
Resolución de Conflictos.	12.37%	12
Comunicación Política.	30.93%	30
Negociación Política.	10.31%	10
Diseño de Estrategia Político-Electoral.	26.80%	26
Campañas Políticas.	9.28%	9
	Respuestas	**97**
	Omisiones	**8**

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 reflejan con claridad que las militantes panistas que participaron en el estudio identifican la comunicación política como el área prioritaria de capacitación, con un 30.93% de las respuestas. Este hallazgo es coherente con la realidad sociopolítica de Jalisco, donde la competencia electoral exige liderazgos femeninos capaces de posicionar discursos efectivos frente a una ciudadanía crítica y con alto nivel de desconfianza hacia las instituciones. La prioridad en comunicación política muestra que las mujeres panistas entienden que el liderazgo no se reduce a la gestión interna del partido, sino que requiere de una estrategia sólida para generar vínculos y legitimidad en el espacio público.

En segundo lugar, con un 26.80% de las preferencias, aparece el diseño de estrategia político-electoral, lo que evidencia que las militantes buscan no solo comunicar, sino también construir proyectos de poder con viabilidad territorial y capacidad de competir en escenarios altamente polarizados como los que caracterizan a Jalisco. Este interés responde al reconocimiento de que el partido requiere estructuras más sofisticadas para enfrentar procesos electorales complejos, donde la participación femenina ya no puede estar limitada a la base operativa, sino que debe escalar hacia roles de planeación y conducción estratégica.

Las opciones de resolución de conflictos (12.37%) y gestión de equipos (10.31%) muestran que las militantes también son conscientes de la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo interno en contextos de fragmentación partidista. En un estado donde las disputas internas han debilitado la cohesión panista en distintos

municipios, la demanda por estas capacidades indica que las mujeres identifican la importancia de consolidar liderazgos capaces de articular consensos, administrar tensiones y potenciar el trabajo en red. El interés en la negociación política (10.31%) complementa esta visión, reflejando la búsqueda de herramientas para insertarse en procesos de negociación interpartidista y con actores sociales estratégicos.

Por último, la capacitación en campañas políticas (9.28%) se ubica en un nivel menor de preferencia, lo que puede interpretarse como un reconocimiento de que, si bien las habilidades tácticas son importantes, el reto de las militantes jalisciense está en la construcción de liderazgos estructurales de largo alcance. Este dato es relevante en un contexto donde la política local se encuentra marcada por la volatilidad electoral y la creciente exigencia ciudadana hacia perfiles con mayor preparación técnica y ética.

Pregunta 33

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	16.83%	17
Liderazgo	22.77%	23
Empatía estratégica	13.86%	14
Resiliencia política	6.93%	7
Adaptabilidad y flexibilidad	6.93%	7
Compromiso con la igualdad de género	7.92%	8
Sensibilidad ética	2.97%	3
Fortaleza y determinación	16.83%	17
Sororidad	4.95%	5
	Respuestas	**101**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Se puede observar que las militantes que participaron en el estudio colocan al liderazgo como la actitud más relevante para fortalecer su papel dentro de Acción Nacional en Jalisco, con un 22.77% de preferencia. Este dato refleja la conciencia de que en un entorno político altamente competitivo y con crecientes exigencias sociales, las mujeres panistas buscan consolidar habilidades directivas que les permitan asumir posiciones de poder y conducción política, más allá de la mera representación simbólica. El énfasis en el liderazgo se vincula con la necesidad de construir perfiles que tengan legitimidad frente a la militancia y capacidad de incidencia en la toma de decisiones estratégicas.

La segunda actitud con mayor importancia es el empoderamiento (16.83%), acompañado de un nivel equivalente de interés en la fortaleza y determinación (16.83%). Estas dos dimensiones, al sumarse, dibujan una narrativa de mujeres que aspiran no solo a participar, sino a disputar espacios de poder desde la confianza en sus propias capacidades y la firmeza para sostener posiciones en contextos de adversidad. En un estado como Jalisco, marcado por la competencia entre fuerzas políticas y la persistencia de estructuras patriarcales en los partidos, estas actitudes se convierten en un recurso clave para abrir brechas hacia liderazgos femeninos más sólidos y visibles.

Otro bloque de actitudes se concentra en la empatía estratégica (13.86%), junto con la resiliencia política (6.93%) y la adaptabilidad y flexibilidad (6.93%). Estos

resultados evidencian que las militantes panistas reconocen la importancia de fortalecer habilidades blandas que permitan responder con inteligencia emocional y pragmatismo a la dinámica de la política local. La empatía estratégica, en particular, revela una apuesta por conectar con las demandas ciudadanas y comprender la complejidad social de Jalisco, mientras que la resiliencia y la flexibilidad responden a la necesidad de afrontar escenarios de crisis, fragmentación partidista y cambios en la correlación de fuerzas.

Por último, actitudes como el compromiso con la igualdad de género (7.92%), la sororidad (4.95%) y la sensibilidad ética (2.97%) muestran que, aunque están presentes en el horizonte formativo, no ocupan el centro de la agenda de capacitación. Esto puede interpretarse como una señal de que las mujeres panistas buscan primero consolidar herramientas de poder político antes de profundizar en valores de cohesión interna y equidad. Sin embargo, en un contexto donde Jalisco enfrenta retos en materia de violencia política de género y desconfianza ciudadana hacia los partidos, relegar estos aspectos podría limitar la construcción de liderazgos femeninos con legitimidad social.

Pregunta 34

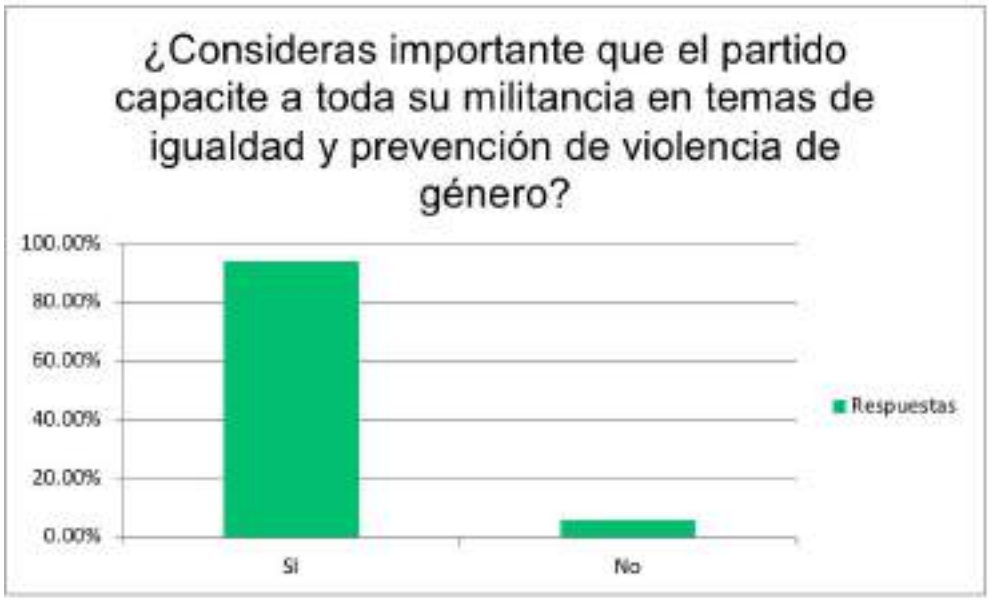
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
SI	94.17%	97
No	5.83%	6
	Respuestas	**103**
	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 genero?



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

El resultado que arrojan las respuestas muestra un consenso contundente: el 94.17% de las militantes que participaron considera indispensable que el partido capacite a toda su estructura en temas de igualdad y prevención de la violencia de género. Este dato no solo refleja una demanda interna, sino también una lectura crítica del contexto sociopolítico de Jalisco, donde los casos de violencia política contra las mujeres han cobrado relevancia y han puesto a prueba el compromiso real de los partidos con la paridad sustantiva. La casi unanimidad en las respuestas denota que este tema no es opcional ni secundario, sino un eje estructural de la agenda formativa que las propias mujeres panistas reclaman.

La amplia mayoría que respalda esta necesidad evidencia que las militantes han identificado la capacitación como una herramienta estratégica para transformar la cultura política al interior del PAN en Jalisco. En un entorno donde la competencia electoral exige legitimidad social y capacidad de conexión con los nuevos electorados, la igualdad y la prevención de la violencia no pueden permanecer en el plano discursivo. Estas mujeres están marcando una ruta hacia la institucionalización de prácticas que fortalezcan la vida partidista desde la perspectiva de derechos humanos, lo cual podría posicionar al PAN como un actor innovador si se traduce en políticas internas coherentes y efectivas.

El reducido porcentaje que se manifiesta en desacuerdo (5.83%) representa una minoría que, si bien no define la tendencia general, revela resistencias que siguen presentes dentro del partido. Estas posiciones pueden estar vinculadas a visiones

tradicionales que perciben la capacitación en igualdad como una imposición o como un elemento accesorio a la formación política clásica. Este contraste pone de relieve la importancia de diseñar programas pedagógicos que no solo transmitan información, sino que también generen procesos de sensibilización que integren a toda la militancia, evitando fracturas o discursos paralelos que debiliten la cohesión partidista.

En el escenario actual de Jalisco, donde la exigencia social de erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad es cada vez más fuerte, la postura de las militantes panistas adquiere un valor estratégico. Este respaldo mayoritario a la capacitación proyecta una narrativa de partido moderno y sensible a las demandas ciudadanas, siempre que logre materializarse en acciones concretas y sostenibles.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas abiertas compartidas por las militantes panistas en Jalisco reflejan un consenso sólido sobre la urgencia de sensibilizar, reeducar y transformar la cultura política interna del partido en la entidad. Las participantes consideran que este tipo de procesos formativos resultan imprescindibles para desarticular prácticas machistas, sesgos estructurales y dinámicas de exclusión que todavía persisten tanto en la vida partidista como en el ámbito social jalisciense. Al mismo tiempo, destacan que estas acciones no deben estar orientadas únicamente a las mujeres, sino que requieren la participación activa de los hombres, con el propósito de generar una visión compartida y corresponsable frente a los retos de la igualdad.

Una constante en las aportaciones es la percepción de que la violencia de género y las brechas de desigualdad permanecen normalizadas en diversos espacios de poder, incluso entre figuras con liderazgo político dentro del estado. Este fenómeno limita el acceso de las mujeres a posiciones estratégicas de decisión y perpetúa un modelo político excluyente. Por ello, se subraya que la capacitación debe brindar herramientas no solo para identificar las formas explícitas de discriminación, sino también aquellas prácticas sutiles que suelen invisibilizarse en las dinámicas cotidianas. La propuesta formativa, en consecuencia, debe articularse con ejes transversales como los derechos humanos, la equidad sustantiva, la empatía social, el lenguaje incluyente y la responsabilidad compartida.

Las militantes de Jalisco expresan con claridad que el cambio cultural en el PAN solo puede consolidarse si el partido institucionaliza políticas de formación con perspectiva de género, aplicadas de manera sistemática y obligatoria. Este proceso se percibe no como una medida aislada, sino como una estrategia integral que eleve la calidad del liderazgo político, abra espacios de participación equitativa y garantice que la voz de las mujeres sea un componente central en la toma de decisiones partidarias.

En este sentido, la capacitación es entendida como un mecanismo estratégico para fortalecer la legitimidad del partido en el estado, frente a una ciudadanía cada vez más exigente en materia de igualdad y derechos. La inversión en conocimiento con perspectiva de género se perfila como un elemento esencial para transformar la cultura política jalisciense, robustecer el liderazgo de las mujeres panistas y proyectar al partido como un actor comprometido con una democracia más justa, inclusiva y respetuosa.

Pregunta 36

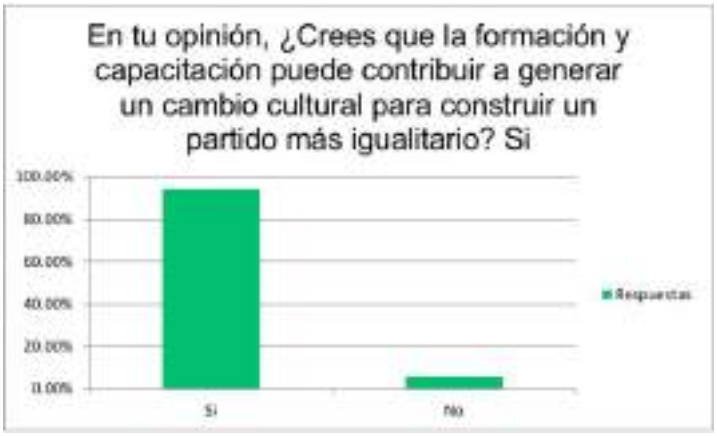
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	94.23%	98
No	5.77%	6
	Respuestas	**104**
	Omisiones	**1**

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 análisis de las respuestas presentadas revela un consenso casi absoluto entre las mujeres que participaron en el estudio: más del 94% considera que la formación y la capacitación son herramientas clave para impulsar un cambio cultural dentro del partido hacia un modelo más igualitario. Este nivel de coincidencia refleja no solo una percepción compartida, sino también una demanda urgente de institucionalizar procesos educativos que reconfiguren las dinámicas políticas internas en Jalisco, un estado marcado por tensiones históricas entre estructuras tradicionales y demandas crecientes de equidad.

La importancia de la capacitación se vincula con la necesidad de erradicar patrones normalizados de desigualdad que, aunque en ocasiones invisibles, determinan el acceso a espacios de toma de decisiones. Las militantes panistas subrayan que la formación no debe limitarse a la transmisión de contenidos, sino que debe concebirse como un mecanismo de transformación cultural capaz de desmantelar prejuicios, sesgos y prácticas excluyentes. En este sentido, la capacitación aparece como un catalizador que permite que la igualdad deje de ser un discurso aspiracional y se convierta en un principio operativo dentro del partido en Jalisco.

El respaldo mayoritario a esta visión también muestra un cambio generacional y estratégico: las mujeres que participaron no solo buscan herramientas técnicas para fortalecer su liderazgo, sino que demandan un rediseño de las reglas de convivencia política que garantice inclusión y corresponsabilidad. Este énfasis en la formación como estrategia de cambio revela una conciencia crítica frente al hecho de que, en ausencia de políticas educativas sistemáticas y obligatorias, los avances en igualdad corren el riesgo de fragmentarse o reducirse a compromisos simbólicos sin impacto estructural.

En el contexto jalisciense, caracterizado por un panorama político plural y altamente competitivo, esta percepción adquiere un valor estratégico. La apuesta de las militantes por la formación con enfoque de género no solo responde a la necesidad de fortalecer la vida interna del PAN, sino que también proyecta la posibilidad de posicionar al partido como referente en prácticas democráticas incluyentes. De atenderse esta demanda, la capacitación podría convertirse en un activo político capaz de renovar liderazgos, ampliar la participación de las mujeres y consolidar una cultura organizacional más equitativa y sostenible.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

La mayoría de las mujeres que participaron en el estudio asocian la capacitación con la posibilidad de consolidar un partido más equilibrado, justo y participativo. Consideran que el acceso a herramientas técnicas, información especializada y espacios de formación fortalece su liderazgo, al permitirles incidir en la toma de decisiones con mayor seguridad, preparación y legitimidad. En este sentido, la

capacitación es percibida no solo como un mecanismo de profesionalización política, sino como una estrategia clave para abrir espacios de representación efectiva y con verdadero impacto.

De manera reiterada, las militantes subrayan que la formación debe concebirse bajo un enfoque equitativo, inclusivo y transversal, dirigida tanto a mujeres como a hombres. Solo así puede lograrse una transformación cultural y estructural que rompa con inercias de desigualdad históricamente normalizadas. En sus respuestas, la capacitación se vincula con valores como empatía, corresponsabilidad y sororidad, bajo la premisa de que el conocimiento tiene la capacidad de modificar no solo conductas individuales, sino también las dinámicas colectivas dentro del partido, favoreciendo una cultura política más respetuosa e igualitaria.

Al mismo tiempo, emergen voces críticas que expresan cierto escepticismo o advierten condiciones para que esta transformación sea real. Plantean que la capacitación pierde sentido si no está acompañada de acciones concretas, como garantizar el acceso a cargos con base en méritos y no en simulaciones. Estas militantes enfatizan que el reto no consiste únicamente en diseñar programas de formación, sino en asegurar que respondan a diagnósticos precisos, a las necesidades de las mujeres panistas y a mecanismos de aplicación con resultados tangibles en la estructura interna del poder. En conjunto, los testimonios reflejan una alta valoración de la capacitación como motor de cambio cultural y político, pero también una exigencia de institucionalizarla con visión estratégica y compromiso genuino. Para el PAN en Jalisco, esto implica concebir la formación como un eje estructural en la construcción de liderazgos femeninos sólidos, capaces de transformar no solo la dinámica interna del partido, sino también su credibilidad y legitimidad frente a una ciudadanía cada vez más crítica y demandante de igualdad sustantiva.

Pregunta 38

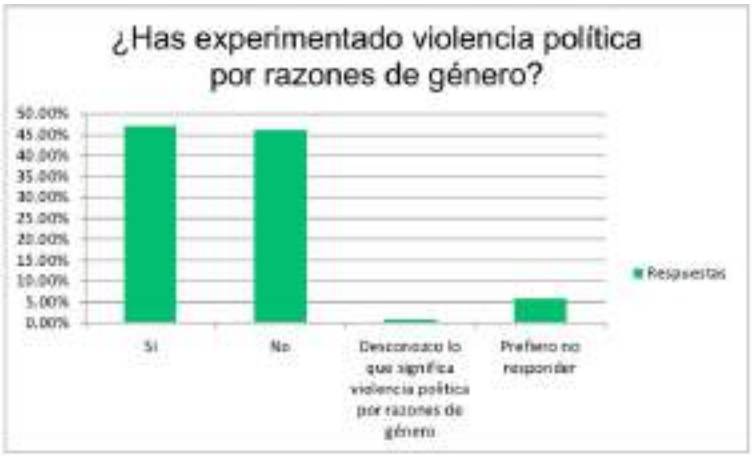
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	47.12%	49
No	46.15%	48
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.96%	1
Prefiero no responder	5.77%	6
	Respuestas	**104**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El análisis revela un dato de alta relevancia para comprender la situación sociopolítica de las mujeres militantes en Jalisco: el 47.12% de quienes participaron en el estudio percibe haber experimentado violencia política por razones de género, cifra prácticamente equivalente al 46.15% que manifestó no haberla vivido. Esta cercanía en los porcentajes refleja una división preocupante, ya que evidencia que casi la mitad de las militantes reconoce haber sido víctima de prácticas discriminatorias o violentas dentro del ámbito político. Este fenómeno no puede entenderse de manera aislada, pues responde a un contexto estructural en el que persisten dinámicas de exclusión y resistencias a la participación plena de las mujeres en espacios de poder.

El hecho de que una proporción significativa de militantes perciba haber atravesado episodios de violencia política por razones de género da cuenta de un problema que

trasciende lo individual y se convierte en un síntoma de normalización cultural. La violencia política de género se expresa no solo a través de agresiones directas, sino también en formas más sutiles, como el descrédito público, la exclusión de espacios estratégicos o la asignación secundaria de responsabilidades dentro de las estructuras partidarias. La casi paridad entre quienes respondieron “sí” y “no” plantea un escenario en el que la violencia política se encuentra instalada de manera estructural, aun cuando no siempre sea visibilizada o reconocida en toda su magnitud.

El dato de que un grupo minoritario, aunque presente, prefirió no responder (5.77%) o desconoció el significado de este tipo de violencia (0.96%) sugiere dos fenómenos: por un lado, el temor o la autocensura como mecanismos de protección frente a posibles represalias, y por otro, la falta de claridad conceptual respecto a lo que constituye violencia política de género. Ambos factores reflejan la necesidad urgente de fortalecer procesos de formación y sensibilización al interior del partido, con el fin de garantizar que todas las militantes cuenten con herramientas para identificar, denunciar y combatir estas prácticas.

En el contexto de Jalisco, donde los procesos políticos se caracterizan por tensiones entre tradición conservadora y demandas crecientes de inclusión, estas cifras obligan a repensar la cultura partidaria desde un enfoque de igualdad sustantiva. Las mujeres que participaron en el estudio hacen visible que la violencia política no es un fenómeno marginal, sino un obstáculo sistemático para el ejercicio pleno de los derechos políticos. Responder a esta problemática implica no solo diseñar protocolos de prevención y atención, sino también transformar las dinámicas internas del poder, asegurando que la participación femenina sea respetada, valorada y respaldada institucionalmente como parte de la legitimidad democrática en el estado.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

Las respuestas señalan con claridad que prácticas como la exclusión de candidaturas, la falta de reconocimiento a la trayectoria y la preferencia sistemática por varones en espacios de toma de decisiones siguen siendo dinámicas recurrentes dentro del partido. Estas experiencias abarcan desde omisiones deliberadas en procesos internos hasta la desvalorización profesional y personal de las militantes, especialmente cuando no forman parte de grupos internos de poder o estructuras jerárquicas consolidadas.

Varios testimonios perciben que la discriminación no solo se reproduce desde estructuras masculinas, sino también entre mujeres, en particular cuando las cuotas de género se implementan de manera deficiente o se utilizan para cubrir espacios simbólicos sin verdadera competitividad. Se enfatiza además que factores como la edad, el estado civil y la maternidad son empleados como criterios excluyentes para

restringir el acceso de las mujeres a candidaturas viables, configurando así escenarios de discriminación interseccional. Este patrón evidencia la urgencia de revisar los mecanismos de selección, postulación y promoción con el fin de garantizar condiciones de igualdad sustantiva.

Del mismo modo, se observa que el ejercicio del poder político de las militantes ha estado frecuentemente condicionado por estructuras clientelares y redes cerradas, donde la opacidad en las convocatorias y la asignación discrecional de cargos vulneran el derecho de las mujeres a ser votadas. Esta dinámica erosiona la confianza institucional y limita la construcción de liderazgos femeninos con legitimidad y autonomía.

Algunas participantes perciben expresiones concretas de violencia simbólica y psicológica ejercida incluso por figuras de autoridad dentro del partido, lo que refuerza la necesidad de implementar mecanismos de prevención, atención y sanción frente a la violencia política de género. De igual manera, se plantea la importancia de diseñar estrategias formativas que fortalezcan la cultura organizacional con un enfoque equitativo, transparente y libre de sesgos, orientada a garantizar el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres en Jalisco.

Pregunta 40

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	71.00%	71
No	29.00%	29
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**5**

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

El análisis de los datos muestra que un 71% de las mujeres militantes considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, mientras que un 29% percibe lo contrario. Esta diferencia revela un panorama dual: por un lado, existe un reconocimiento creciente a las aportaciones femeninas; por otro, persisten resistencias estructurales que limitan la plena inclusión de las voces de las mujeres en la toma de decisiones partidarias. En el contexto de Jalisco, donde el PAN mantiene presencia relevante en el ámbito legislativo y municipal, estos datos adquieren un peso particular al evidenciar tensiones entre apertura discursiva e implementación práctica de la igualdad sustantiva.

Las militantes que reportan sentirse escuchadas parecen identificar avances en los espacios deliberativos y de representación, lo que puede interpretarse como un reflejo de los cambios normativos y sociales que han presionado a los partidos a adoptar mecanismos de inclusión. Sin embargo, el 29% que no percibe un reconocimiento real advierte que estas medidas aún son insuficientes y que la participación femenina continúa condicionada por dinámicas jerárquicas que privilegian a varones o grupos políticos con mayor poder de negociación. Este contraste señala que la inclusión formal no siempre se traduce en inclusión efectiva.

En términos sociopolíticos, el caso jalisciense resalta cómo la cultura política local sigue atravesada por prácticas que, aunque han cedido terreno frente a la exigencia de paridad, no logran erradicar la percepción de que las ideas de las mujeres son secundarias o simbólicas. Esta realidad tiene implicaciones directas en la legitimidad del PAN frente a una ciudadanía cada vez más consciente de las desigualdades de género y más crítica con las estructuras que reproducen

exclusión. Por tanto, el desafío no es solo abrir espacios, sino garantizar que estos se conviertan en plataformas reales de incidencia política para las militantes.

El hecho de que casi tres de cada diez mujeres no se sientan valoradas apunta a la necesidad de revisar a fondo las prácticas internas del partido en Jalisco. Para consolidar liderazgos femeninos y asegurar que la representación no sea meramente cuantitativa, se requiere fortalecer procesos deliberativos incluyentes, transparentes y horizontales. Además, es indispensable avanzar hacia una cultura organizacional que reconozca la diversidad de trayectorias y experiencias femeninas, eliminando sesgos de género que aún persisten en los procesos de toma de decisiones. Solo bajo estas condiciones el PAN podrá construir una narrativa de igualdad sustantiva que se traduzca en prácticas políticas tangibles y creíbles ante la sociedad jalisciense.

Pregunta 41

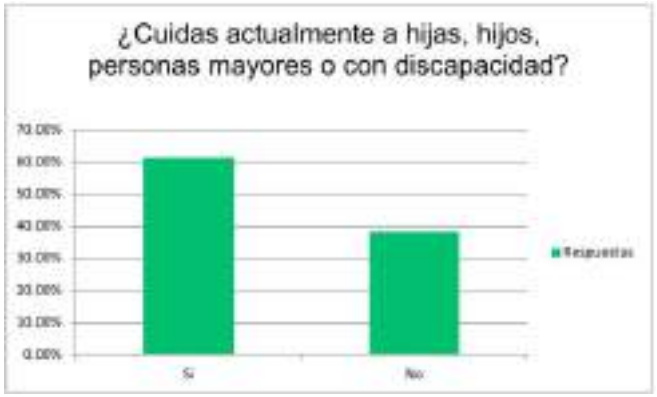
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	61.54%	64
No	38.46%	40
	Respuestas	**104**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El análisis de los datos muestra que un 61.54% de las mujeres que participaron en el estudio señaló estar a cargo actualmente del cuidado de hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, mientras que un 38.46% respondió no tener dichas responsabilidades. Este dato refleja cómo la carga del trabajo de cuidados continúa recayendo de manera significativa sobre las militantes, reproduciendo dinámicas históricas de género que atraviesan tanto el ámbito privado como el público. En el contexto de Jalisco, donde las mujeres han incrementado su presencia en la vida política, este hallazgo revela la persistente doble jornada que limita su disponibilidad para involucrarse plenamente en los procesos de liderazgo y representación partidaria.

El cuidado no remunerado constituye un eje central de desigualdad estructural. Las militantes que cargan con responsabilidades de cuidado enfrentan mayores barreras para participar en reuniones, procesos internos y campañas, lo que afecta directamente sus oportunidades de acceso a posiciones de poder. En este sentido, el dato no solo ilustra una realidad personal de las participantes, sino que también evidencia una deuda institucional: los partidos, incluido el PAN en Jalisco, han carecido de políticas concretas de conciliación que permitan compatibilizar la vida política con las tareas de cuidado. El peso de esta situación adquiere mayor relevancia en un estado como Jalisco, caracterizado por estructuras socioculturales que aún privilegian los roles tradicionales de género. La ausencia de mecanismos de apoyo, como estancias infantiles, horarios flexibles o políticas de corresponsabilidad, refuerza la desigualdad al convertir el cuidado en una traba para el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. El impacto es mayor en contextos municipales y comunitarios, donde los recursos son más limitados y las redes de apoyo institucional menos accesibles.

Ante esta realidad, resulta indispensable repensar la organización interna de los partidos desde una perspectiva de género y cuidados. Incorporar medidas que reconozcan y redistribuyan estas responsabilidades es clave para garantizar una participación política sustantiva y no condicionada por la carga doméstica. Si el PAN en Jalisco aspira a fortalecer liderazgos femeninos y promover la igualdad real, debe asumir el cuidado como una dimensión política que requiere políticas internas innovadoras y compromisos institucionales claros. De lo contrario, el riesgo es perpetuar una militancia feminizada en la base, pero ausente en los espacios de decisión estratégica.

Pregunta 42

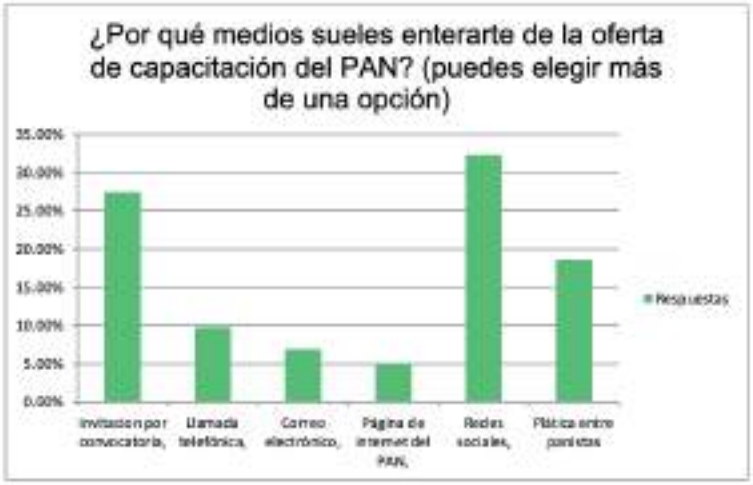
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Invitación por convocatoria,	27.45%	28
Llamada telefónica,	9.80%	10
Correo electrónico,	6.86%	7
Página de internet del PAN,	4.90%	5
Redes sociales,	32.35%	33
Plática entre panistas	18.63%	19
	Respuestas	**102**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis de los datos revela que las redes sociales (32.35%) y las invitaciones por convocatoria formal (27.45%) constituyen los principales canales por los cuales las

militantes se enteran de la oferta de capacitación dentro del PAN en Jalisco. Este resultado evidencia que la estrategia comunicacional del partido depende en gran medida de medios digitales y de mecanismos institucionales específicos, lo que refleja un doble patrón: por un lado, la creciente digitalización de la política, y por otro, la necesidad de mantener canales jerárquicos de comunicación que aseguren cierto control sobre la convocatoria.

Sin embargo, la relevancia de las pláticas entre panistas (18.63%) como tercer medio más frecuente resalta un fenómeno importante: la persistencia de dinámicas informales de comunicación política. Esto muestra que, en la práctica, gran parte de la circulación de información sigue descansando en las redes interpersonales y en el capital social de las militantes, lo cual reproduce desigualdades, ya que quienes no forman parte de los círculos más activos o visibles tienen menos probabilidades de acceder a estas oportunidades de formación. Este hallazgo confirma cómo las estructuras partidarias, a pesar de su formalidad, se sostienen en prácticas tradicionales de transmisión boca a boca. En contraste, canales más institucionalizados y modernos, como el correo electrónico (6.86%), la llamada telefónica (9.80%) y la página oficial del PAN (4.90%), muestran un uso marginal.

Esta baja efectividad indica un déficit en la estrategia de comunicación interna y un desaprovechamiento de herramientas que podrían garantizar mayor cobertura y equidad en la difusión de la oferta formativa. Para un estado como Jalisco, con gran diversidad territorial y brechas de acceso digital entre regiones urbanas y rurales, esta situación implica que muchas militantes en municipios periféricos quedan en desventaja frente a quienes residen en zonas metropolitanas con acceso a redes sociales y círculos partidistas consolidados.

El reto para el PAN en Jalisco es diseñar un modelo comunicacional innovador que combine el potencial de las plataformas digitales con mecanismos más inclusivos y accesibles. Esto implica profesionalizar la estrategia de difusión para que no dependa únicamente de la informalidad ni de la cercanía a ciertos liderazgos, sino que garantice transparencia, oportunidad y alcance territorial equilibrado. Al fortalecer los canales institucionales y reducir la dependencia de las redes interpersonales, el partido no solo ampliaría la participación de mujeres en procesos de capacitación, sino que también avanzaría en la construcción de una cultura organizacional más democrática y equitativa.

Pregunta 43

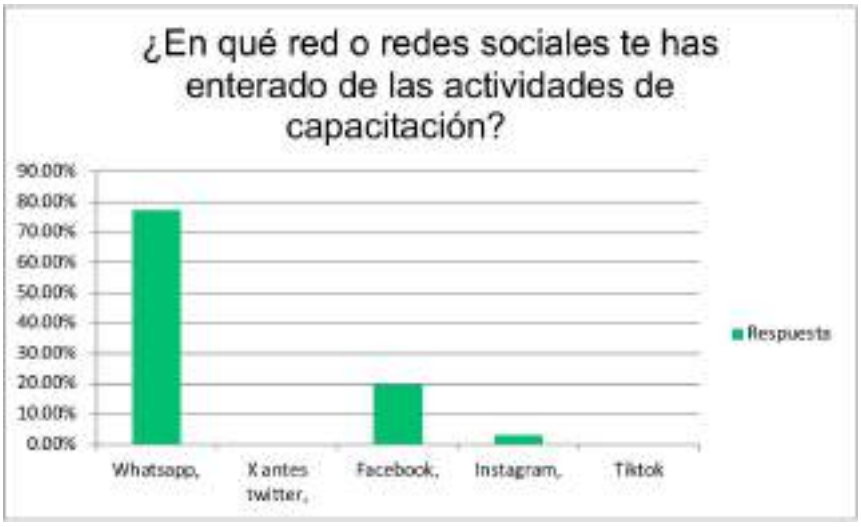
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	77.32%	75
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	19.59%	19
Instagram,	3.09%	3
Tiktok	0.00%	0
	Respuesta	**97**
	Omisión	**8**

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 WhatsApp concentra el 77.32% de las respuestas como la principal red mediante la cual las militantes se enteran de las actividades de capacitación del PAN en Jalisco. Este predominio confirma que el partido se sostiene en canales de comunicación directa, inmediatos y de confianza interpersonal para la difusión de información. La hegemonía de WhatsApp como medio refleja una lógica de organización más cercana a la comunidad política tradicional, donde el contacto personal y la pertenencia a grupos cerrados adquieren mayor relevancia que las plataformas públicas de mayor alcance.

El uso secundario de Facebook (19.59%) pone en evidencia que, aunque esta red mantiene un papel importante en la construcción de espacios de diálogo político digital, no es el canal más efectivo para garantizar la difusión masiva de las ofertas de formación. Su rol parece complementar el de WhatsApp, aportando mayor

visibilidad pero sin lograr convertirse en un espacio central de interacción. Esto sugiere que la estrategia digital del PAN en Jalisco no ha logrado consolidar una presencia sistemática en redes sociales abiertas, limitando con ello la posibilidad de ampliar la convocatoria a mujeres que no forman parte de grupos internos o cadenas de mensajería.

La marginalidad de Instagram (3.09%) y la ausencia de menciones a Twitter/X y TikTok revelan un desfase generacional y estratégico en la forma en que se distribuye la información. Estas plataformas concentran buena parte del debate público y del electorado joven en Jalisco, pero permanecen poco aprovechadas por la militancia para actividades formativas. Este dato es clave, ya que limita la posibilidad de proyectar liderazgos femeninos hacia audiencias más amplias y de articular narrativas políticas que conecten con nuevos segmentos sociales. La comunicación se mantiene así encapsulada en circuitos cerrados, reduciendo la capacidad de innovación política y de atracción de perfiles emergentes.

El reto para el PAN en Jalisco radica en diversificar su ecosistema digital de comunicación. Apostar exclusivamente por WhatsApp garantiza eficiencia en la transmisión interna, pero profundiza la dependencia de estructuras informales y reduce la transparencia de la información. Una estrategia más robusta debería integrar de manera profesionalizada a Facebook, Instagram y otras plataformas con el fin de democratizar el acceso, garantizar cobertura territorial y atraer a mujeres que actualmente se encuentran fuera de los núcleos tradicionales del partido.

Pregunta 44

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

La mayoría de las militantes identifican a WhatsApp, Facebook e Instagram como los canales más eficaces para establecer una comunicación inmediata y directa con la base partidista, dada su amplia penetración y uso cotidiano. En este sentido, se plantea la creación de grupos informativos exclusivos dentro de estas plataformas para evitar la saturación de mensajes, así como la actualización constante de las bases de datos del padrón de militantes, con el fin de lograr una segmentación más precisa en la difusión de la información.

Más allá del ámbito digital, diversas participantes subrayan la necesidad de implementar estrategias multicanal. Se sugiere complementar las redes sociales con correos electrónicos, llamadas telefónicas personalizadas —particularmente dirigidas a personas adultas mayores— y convocatorias presenciales a través de los comités municipales y regionales. También se resalta la importancia de diseñar mensajes atractivos y cercanos, incorporar testimonios de éxito y visibilizar los beneficios de los programas de capacitación. A la par, se considera prioritario garantizar la difusión oportuna de la información, evitando que las convocatorias lleguen con retraso. De manera paralela, se observa una inquietud constante

respecto a la limitada comunicación directa entre el partido y las militantes. Varias voces señalan que las convocatorias suelen concentrarse en liderazgos específicos o grupos preferenciales, lo que restringe la participación plural y debilita la vida democrática interna. Ante ello, se destaca la necesidad de establecer mecanismos de difusión horizontales y transparentes que reconozcan la diversidad del padrón femenino panista y promuevan condiciones equitativas de acceso a la formación.

En síntesis, las mujeres que participaron en el estudio plantean la urgencia de fortalecer la comunicación institucional del partido a través de un modelo inclusivo, territorial y tecnológicamente actualizado. Esta visión busca consolidar una estrategia de formación política más eficiente, accesible y capaz de integrar a todas las generaciones de militantes, garantizando con ello una mayor representatividad y legitimidad dentro del PAN.

Pregunta 45

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

El análisis cualitativo de las respuestas abiertas a la pregunta “¿Deseas agregar algún comentario, recomendación o solicitud?” refleja una amplia gama de percepciones, sentimientos y propuestas compartidas por las militantes del PAN. Una primera línea de respuestas manifiesta gratitud por la realización de este ejercicio participativo y por la inclusión de la voz femenina en los procesos internos. Este reconocimiento evidencia la relevancia de generar espacios de consulta que legitimen las opiniones de las mujeres y fortalezcan tanto el sentido de pertenencia como la percepción de inclusión en la vida partidista. De igual forma, varias participantes destacaron la calidad de las capacitaciones recibidas, lo cual constituye un aval a los esfuerzos previos en materia de formación política.

En contraste, un segundo grupo de respuestas expone demandas estructurales y preocupaciones recurrentes sobre la exclusión sistemática y la falta de apertura hacia liderazgos femeninos emergentes. Las militantes enfatizan la necesidad de habilitar espacios efectivos de toma de decisiones, particularmente para mujeres con trayectoria, y cuestionan prácticas internas que concentran las oportunidades en los mismos perfiles o grupos de afinidad. Se identifican críticas hacia el uso simbólico de cuotas de género y hacia convocatorias cerradas, percibidas como instrumentos de simulación que limitan la participación real. De manera paralela, se plantea la urgencia de convocatorias inclusivas, capacitación con enfoque territorial, horarios accesibles y mecanismos que reconozcan el esfuerzo individual en los procesos formativos.

Otro eje relevante de los comentarios está relacionado con la cultura política interna del partido. Varias participantes denuncian la persistencia de dinámicas de violencia política de género, prácticas excluyentes y conflictos internos que erosionan la cohesión organizacional. Estas voces llaman a terminar con el encubrimiento de

comportamientos violentos entre militantes y a superar divisiones que impactan negativamente tanto en la vida interna como en la percepción ciudadana del PAN.

En su conjunto, estas respuestas constituyen una señal de alerta respecto a la necesidad de construir un liderazgo partidista más ético, transparente y horizontal. Las militantes demandan que la formación política deje de entenderse únicamente como una herramienta técnica y se convierta en un instrumento de transformación cultural, capaz de impulsar relaciones más equitativas y democráticas al interior del partido, con miras a fortalecer su legitimidad en el escenario político jalisciense.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Jalisco 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 Jalisco (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 Jalisco, 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 Jalisco. 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. La militancia femenina en Jalisco cuenta con una sólida presencia en el Área Metropolitana de Guadalajara y en municipios estratégicos, lo que genera un anclaje territorial clave para el PAN. Este arraigo les permite convertirse en referentes locales, con capacidad de incidir en la construcción de agendas comunitarias.
2. Existe una amplia disposición de las militantes a capacitarse y profesionalizarse, con más del 80% participando en procesos de formación. Esto refleja no solo interés, sino también una cultura organizacional orientada al aprendizaje político.
3. Se reconoce la importancia de la perspectiva de género dentro de la capacitación, lo que constituye un avance frente a otros estados donde esta mirada aún es resistida. Esta fortaleza posiciona al PAN como partido con potencial de innovación en igualdad sustantiva.
4. La militancia femenina ha logrado ocupar espacios en regidurías, direcciones municipales y comités estatales, generando una experiencia política acumulada que puede ser capitalizada para la formación de nuevas liderazgos.

Oportunidades (O)

1. El padrón electoral de Jalisco refleja una mayoría de mujeres votantes, lo que abre la posibilidad de impulsar candidaturas femeninas competitivas que conecten directamente con este electorado.
2. La agenda pública nacional en torno a igualdad y erradicación de la violencia de género brinda legitimidad y respaldo a iniciativas que fortalezcan a las militantes del PAN. Esto permite posicionar al partido como aliado de los movimientos sociales.
3. La preferencia por capacitaciones híbridas (presenciales y virtuales) abre la posibilidad de ampliar cobertura en municipios alejados y diversificar métodos de formación política.
4. El debilitamiento de partidos competidores en algunos territorios rurales y urbanos representa un nicho que puede ser ocupado por liderazgos femeninos panistas bien capacitados.

Debilidades (D)

1. Un 40% de las militantes no ha ocupado nunca cargos internos ni externos, lo que refleja falta de inclusión y limita el desarrollo de cuadros estratégicos femeninos.

2. Existen fallas en los mecanismos de comunicación interna, pues muchas militantes no reciben invitaciones oportunas a capacitaciones o actividades partidistas. Esto genera desmotivación y una sensación de exclusión.
3. La carga doméstica y de cuidados recae de manera significativa en las militantes, reduciendo su tiempo disponible para participar en procesos de formación y acción política.
4. La presencia femenina en posiciones de alto nivel dentro de la estructura estatal y nacional del PAN sigue siendo baja, lo que reproduce techos de cristal y frena el desarrollo de liderazgos de mayor escala.

Amenazas (A)

1. La violencia política de género es uno de los principales riesgos: desde la exclusión en candidaturas hasta la descalificación pública, lo que debilita la confianza y permanencia de las militantes.
2. La competencia política con partidos como MC y Morena, que en Jalisco han capitalizado la agenda de juventudes y mujeres, representa un desafío directo para reposicionar al PAN.
3. La persistencia de prácticas patriarcales y de favoritismo dentro de la vida interna del partido puede minar la legitimidad de los esfuerzos de capacitación si no se transforman con rapidez.
4. El desencanto social hacia los partidos tradicionales constituye un riesgo que puede reducir la capacidad de atracción de nuevas mujeres militantes si no se construyen liderazgos renovados y confiables.

El FODA de las mujeres panistas en Jalisco revela que una de sus mayores fortalezas es el arraigo territorial y la disposición a capacitarse. Las militantes no solo tienen presencia en municipios clave, sino que también muestran un interés genuino en profesionalizarse para desempeñar mejor sus funciones políticas. Esto significa que no se trata únicamente de ocupar cargos, sino de construir liderazgos con bases sólidas en conocimientos de comunicación política, negociación y gestión comunitaria. Además, la apertura hacia la perspectiva de género en la capacitación es un elemento diferenciador que coloca a Jalisco a la vanguardia dentro del partido, ya que permite que las mujeres no solo participen, sino que lo hagan con herramientas que les ayuden a enfrentar las desigualdades estructurales que históricamente han limitado su presencia.

En cuanto a las oportunidades, Jalisco se presenta como un escenario fértil para el crecimiento político femenino. Las mujeres representan la mayoría del padrón electoral, lo que convierte su participación en una ventaja estratégica que puede reflejarse en candidaturas competitivas. Asimismo, la agenda nacional e internacional en materia de igualdad de género fortalece el contexto, pues genera

legitimidad a cualquier iniciativa que busque capacitar y empoderar a las militantes. La tecnología y la educación en línea abren también una oportunidad sin precedentes: mediante capacitaciones híbridas, el PAN puede ampliar su cobertura y llegar a regiones alejadas que antes quedaban excluidas de los procesos formativos. Todo esto hace evidente que, con una estrategia adecuada, las mujeres panistas de Jalisco pueden convertirse en un motor clave para reposicionar al partido en el escenario estatal.

No obstante, el análisis también muestra debilidades internas que limitan el desarrollo de este potencial. Una parte considerable de las militantes nunca ha ocupado un cargo, lo que refleja la existencia de barreras de acceso dentro del propio partido. A esto se suma una comunicación interna deficiente que reduce la participación, pues muchas mujeres no reciben información oportuna sobre capacitaciones o convocatorias, lo que las margina involuntariamente. Además, las responsabilidades de cuidado y del hogar recaen mayormente en ellas, lo que limita el tiempo que pueden destinar a la formación política. Estas condiciones muestran que la capacitación, por sí sola, no es suficiente si no se acompaña de políticas que reconozcan y atiendan la desigualdad estructural que enfrentan las militantes.

Las amenazas externas refuerzan estos desafíos. La violencia política en razón de género sigue siendo un obstáculo latente y grave, pues afecta no solo la trayectoria individual de las militantes, sino también la confianza en las instituciones y la cohesión del partido. A ello se suma la fuerte competencia de otras fuerzas políticas como Movimiento Ciudadano y Morena, que han logrado conectar con la agenda de mujeres y juventudes, restando espacios al PAN. También persiste el riesgo de que las prácticas patriarcales internas invaliden los avances logrados, y que el desencanto ciudadano hacia los partidos tradicionales debilite la capacidad de atraer a nuevas generaciones de mujeres militantes. Todo esto configura un entorno que exige respuestas rápidas, firmes y transformadoras.

En conjunto, este FODA nos dice que las mujeres panistas de Jalisco cuentan con un capital político listo para ser detonado, pero que enfrenta riesgos serios si no se implementan estrategias integrales. El reto consiste en convertir las fortalezas en motores de transformación, aprovechar las oportunidades con innovación tecnológica y territorial, y al mismo tiempo corregir las debilidades estructurales y blindar a las militantes frente a las amenazas de violencia y exclusión. Solo así se logrará que la capacitación no sea un trámite, sino una verdadera palanca de igualdad sustantiva, legitimidad democrática y competitividad electoral para el PAN en un estado tan crucial como Jalisco.

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 Jalisco.

Estrategia 1. Capacitación con perspectiva integral y territorial

Objetivo: Diseñar programas de formación que respondan tanto a las realidades urbanas como rurales, reconociendo que las mujeres viven contextos muy distintos en Jalisco.

1. Desarrollar un **mapa de necesidades de capacitación municipalizado**, identificando los temas más urgentes en cada región (por ejemplo, comunicación política en zonas urbanas y gestión comunitaria en zonas rurales).
2. Implementar un modelo **formativo híbrido (presencial y digital)** que permita llegar a militantes de todos los municipios, con herramientas adaptadas a quienes no tienen acceso a internet de calidad.
3. Crear **redes de capacitadoras locales**, integrando a mujeres con experiencia política que se conviertan en referentes y replicadoras en sus propias comunidades.

Estrategia 2. Formación especializada en liderazgo y negociación política

Objetivo: Potenciar las habilidades de las militantes para que puedan competir y destacar en espacios de poder interno y externo.

1. Establecer un **programa de liderazgo político de alto nivel**, con módulos en negociación, oratoria, comunicación estratégica y manejo de crisis.
2. Promover **talleres prácticos de simulación política** (debates, mesas de negociación, resolución de conflictos partidistas), que les permitan entrenar en escenarios reales de poder.
3. Vincular a las militantes con **mentoras y lideresas experimentadas**, creando un esquema de acompañamiento personalizado que impulse el desarrollo individual.

Estrategia 3. Capacitación en prevención y erradicación de la violencia política de género

Objetivo: Proteger a las militantes frente a uno de los principales riesgos identificados en el FODA y dotarlas de herramientas para denunciar y enfrentar estas prácticas.

1. Ofrecer **cursos de identificación y denuncia de violencia política**, explicando con claridad los procedimientos legales e internos del partido.
2. Crear **protocolos de actuación** dentro de la capacitación, de modo que las mujeres sepan cómo reaccionar en casos de exclusión, amenazas o ataques mediáticos.
3. Diseñar **módulos de resiliencia y autocuidado emocional**, para que las militantes cuenten con apoyo psicológico y herramientas de contención frente a situaciones adversas.

Estrategia 4. Conciliación de vida política y vida personal

Objetivo: Reducir la carga que implica la doble jornada (hogar y política), favoreciendo la participación plena de las militantes.

1. Integrar en las capacitaciones **espacios de cuidado infantil**, para que las militantes puedan asistir con tranquilidad y sin interrupciones.
2. Implementar **capacitaciones asincrónicas en línea**, que puedan ser tomadas en horarios flexibles por mujeres con responsabilidades familiares.
3. Desarrollar un **programa de apoyo en gestión del tiempo y corresponsabilidad familiar**, con herramientas para equilibrar la vida política y personal.

Estrategia 5. Innovación tecnológica y comunicación inclusiva

Objetivo: Ampliar el alcance de la capacitación a través de plataformas digitales y mejorar la difusión para garantizar la participación de todas las militantes.

1. Diseñar una **plataforma digital de capacitación PAN Jalisco**, con cursos interactivos, materiales descargables y foros de discusión.
2. Fortalecer los **mecanismos de comunicación interna** mediante grupos de WhatsApp, boletines electrónicos y redes sociales exclusivas para militantes, donde se difundan las convocatorias con anticipación.
3. Incorporar **herramientas de gamificación** (retos, insignias, reconocimientos digitales) para incentivar la participación constante en los cursos.

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

El presente plan de acción constituye un instrumento de planeación estratégica diseñado para responder a las necesidades reales de capacitación y fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional en Jalisco. Su construcción parte del análisis FODA realizado en la entidad, donde se identificaron fortalezas vinculadas al arraigo territorial y la disposición a la formación, pero también debilidades estructurales, como la baja inclusión en espacios de decisión y la falta de comunicación interna. Frente a este diagnóstico, la tabla que se expone no es solo una síntesis de propuestas, sino una hoja de ruta concreta que organiza los esfuerzos del partido en torno a estrategias claras, líneas de acción específicas y actividades verificables, con el propósito de cerrar las brechas existentes y potenciar la participación sustantiva de las mujeres panistas en todos los niveles de la vida partidista y pública.

La metodología utilizada para estructurar la tabla responde a la lógica de la planeación estratégica moderna: se parte de cinco estrategias rectoras que marcan la orientación general del plan, se desglosan en líneas de acción que delimitan los

campos de intervención, y se traducen finalmente en actividades puntuales que permiten aterrizar los objetivos en tareas concretas y medibles. Este ordenamiento jerárquico garantiza que la capacitación no se limite a un discurso aspiracional, sino que avance hacia un esquema de gestión con impacto real en la formación política de las militantes. Además, al incluir acciones relacionadas con innovación tecnológica, conciliación de vida política y personal, prevención de violencia política y desarrollo de liderazgos, el plan abarca dimensiones que van más allá de lo académico, consolidando un modelo integral de empoderamiento.

Finalmente, este plan se presenta como una herramienta dinámica que puede ser apropiada y adaptada por los comités estatales y municipales del PAN en Jalisco. La claridad en la definición de cada actividad permite que las estructuras locales cuenten con una guía operativa flexible, sensible a los contextos territoriales y abierta a la innovación. Asimismo, el enfoque transversal de género asegura que la capacitación responda a las condiciones reales de las militantes, reconociendo la doble carga que enfrentan, los riesgos de violencia política y la necesidad de construir redes de apoyo y sororidad. En suma, la tabla que se expone no solo organiza las acciones de capacitación, sino que constituye una apuesta estratégica para transformar la vida interna del PAN, incrementar su competitividad electoral y consolidar un liderazgo femenino sólido, con capacidad de incidencia en la agenda pública y en la transformación democrática de Jalisco.

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
Capacitación con perspectiva integral y territorial	Mapa de necesidades municipalizado	Realizar diagnósticos participativos en cada región (talleres comunitarios con mujeres militantes).
		Aplicar encuestas digitales y presenciales para identificar temas prioritarios.
		Generar un informe territorializado por región (urbana, rural, metropolitana).
		Elaborar un mapa interactivo digital con los hallazgos de necesidades formativas.
		Socializar los resultados con los comités municipales y estatales para orientar la capacitación.
	Modelo formativo híbrido	Diseñar manuales impresos y digitales adaptados a distintos niveles de conectividad.
		Establecer aulas virtuales en plataformas de bajo consumo de datos.
		Organizar capacitaciones presenciales itinerantes en municipios alejados.
		Crear bibliotecas digitales con recursos descargables para uso offline.
		Desarrollar programas piloto híbridos en tres regiones como prueba antes de escalar.

	Redes de capacitadoras locales	Identificar mujeres con experiencia en cargos públicos o internos.
		Brindarles un curso intensivo de formación como replicadoras.
		Crear un directorio estatal de capacitadoras certificadas.
		Establecer redes regionales para intercambio de experiencias.
		Reconocer su labor con constancias oficiales del PAN para motivar la permanencia.
Formación especializada en liderazgo y negociación política	Programa de liderazgo de alto nivel	Invitar a expertas nacionales e internacionales como ponentes.
		Diseñar módulos especializados en estrategia electoral, vocería y negociación política.
		Impulsar laboratorios de comunicación política con simuladores digitales.
		Establecer un diplomado con validez académica en alianza con universidades.
		Evaluar a las participantes con ejercicios prácticos de desempeño político.
	Talleres prácticos de simulación	Organizar debates simulados con jurados ciudadanos.
		Realizar mesas de negociación ficticia sobre temas partidistas.
		Implementar juegos de rol sobre resolución de conflictos.
		Simular campañas electorales locales con equipos de trabajo reales.
		Diseñar un torneo estatal de simulación política anual.
	Esquema de mentoría	Crear un programa formal de mentoría PAN Jalisco.
		Vincular militantes jóvenes con lideresas experimentadas.
		Establecer reuniones mensuales de acompañamiento.
		Desarrollar un manual de buenas prácticas de mentoría política.
		Reconocer a las mentoras en un evento anual de liderazgo femenino.
Capacitación en prevención y erradicación de la violencia política de género	Cursos de identificación y denuncia	Elaborar guías prácticas sobre rutas legales y partidistas de denuncia.
		Organizar talleres con especialistas en derecho electoral y género.
		Difundir campañas digitales internas sobre qué es violencia política.
		Simular casos de denuncia en talleres vivenciales.

		Crear un chat de apoyo jurídico 24/7 para militantes en riesgo.
	Protocolos de actuación	Redactar un protocolo oficial de atención del PAN Jalisco.
		Capacitar a comités municipales sobre su aplicación.
		Simular escenarios de reacción ante agresiones mediáticas.
		Crear un equipo estatal de respuesta rápida en casos de violencia política.
		Difundir un manual ilustrado para militantes sobre cómo actuar en casos de exclusión.
	Módulos de resiliencia y autocuidado	Organizar círculos de acompañamiento emocional para mujeres.
		Ofrecer terapia psicológica gratuita en convenio con universidades.
		Crear un programa de yoga y meditación política para manejo del estrés.
		Difundir recursos digitales de autocuidado (podcasts, guías breves).
		Establecer un fondo de emergencia para apoyo a víctimas de violencia política.
Conciliación de vida política y vida personal	Espacios de cuidado infantil	Habilitar guarderías temporales en sedes de capacitación.
		Contratar personal especializado en cuidado infantil.
		Implementar actividades lúdicas educativas para hijos de militantes.
		Crear un protocolo de seguridad infantil en capacitaciones.
		Establecer alianzas con estancias infantiles locales.
	Capacitaciones asincrónicas	Diseñar módulos grabados de fácil acceso.
	Capacitaciones asincrónicas	Subir materiales a una plataforma educativa interna PAN.
	Capacitaciones asincrónicas	Crear un sistema de tutorías virtuales en horarios flexibles.
	Capacitaciones asincrónicas	Implementar podcasts políticos como recurso de formación.
	Capacitaciones asincrónicas	Ofrecer certificados digitales automáticos al concluir cursos en línea.
	Programa de gestión del tiempo y corresponsabilidad	Talleres de organización del tiempo con enfoque de género.
	Programa de gestión del tiempo y corresponsabilidad	Difusión de manuales de corresponsabilidad familiar.
	Programa de gestión del tiempo y corresponsabilidad	Implementar campañas internas de sensibilización a varones militantes.
	Programa de gestión del tiempo y corresponsabilidad	Crear una red de apoyo entre militantes para compartir responsabilidades.

	Programa de gestión del tiempo y corresponsabilidad	Generar un sello de reconocimiento a lideresas que logren balancear vida política y personal.
Innovación tecnológica y comunicación inclusiva	Plataforma digital PAN Jalisco	Desarrollar una app móvil con cursos, foros y notificaciones.
		Integrar un sistema de videoconferencias internas.
		Ofrecer certificados digitales personalizados.
		Implementar un foro de discusión y networking entre militantes.
		Actualizar constantemente con módulos nuevos de formación.
	Comunicación interna inclusiva	Crear un boletín digital mensual con convocatorias y noticias.
		Formar grupos segmentados en WhatsApp y Telegram.
		Capacitar a responsables en comunicación con lenguaje inclusivo.
		Usar mensajes en video cortos para convocatorias.
		Diseñar un sistema de alertas automáticas vía SMS y correo electrónico.
	Gamificación de la capacitación	Implementar un sistema de puntos acumulables por asistencia.
		Crear retos semanales vinculados a temas políticos.
		Otorgar insignias digitales al completar módulos.
		Organizar concursos internos de innovación política.
		Publicar un ranking estatal de participación en capacitaciones.

Fuente: Elaboración propia.

El punto de partida de este plan es la **estrategia de capacitación con perspectiva integral y territorial**, la cual reconoce que Jalisco es un estado diverso en términos sociales, económicos y culturales. Las militantes que viven en la zona metropolitana de Guadalajara enfrentan retos muy distintos a aquellas que residen en municipios rurales o de difícil acceso. Por ello, las actividades planteadas en la tabla buscan realizar diagnósticos participativos en cada región, tanto mediante talleres comunitarios como con encuestas digitales y presenciales, para identificar cuáles son los temas prioritarios en cada contexto. Esta información se sistematizará en un informe territorializado y en un mapa interactivo que hará visibles las necesidades de cada región. Así, el partido podrá diseñar programas de capacitación adaptados a la realidad de cada militante, asegurando que los contenidos sean útiles, pertinentes y aplicables.

El diseño de un **modelo formativo híbrido** es otro componente central de esta estrategia. No todas las militantes cuentan con acceso estable a internet o con los recursos tecnológicos necesarios, por lo que la propuesta incluye elaborar

manuales impresos, habilitar aulas virtuales de bajo consumo de datos y organizar capacitaciones itinerantes que lleguen a las comunidades más alejadas. También se plantea la creación de bibliotecas digitales con recursos descargables, así como el diseño de programas piloto que prueben la eficacia de la modalidad híbrida antes de expandirla a todo el estado. De esta manera, se busca garantizar que ninguna militante quede excluida por razones geográficas o tecnológicas, cerrando la brecha digital que históricamente ha limitado la participación de mujeres en zonas rurales.

Un tercer elemento de esta estrategia es la conformación de **redes de capacitadoras locales**, lo que implica identificar a mujeres con experiencia política que puedan convertirse en replicadoras de conocimiento en sus propias comunidades. Estas mujeres recibirán un curso intensivo para perfeccionar sus habilidades como formadoras, se integrarán en un directorio estatal de capacitadoras certificadas y formarán redes regionales para intercambiar experiencias. Además, el PAN otorgará constancias oficiales como reconocimiento a su trabajo, lo que no solo las motiva, sino que también valida institucionalmente su rol como lideresas capacitadoras. Con esto, se descentraliza la formación y se fortalece el capital humano local, multiplicando el impacto de la capacitación en todo el territorio.

La segunda estrategia, enfocada en la **formación especializada en liderazgo y negociación política**, se orienta a preparar a las militantes para competir de manera efectiva en espacios de poder internos y externos. Se propone un programa de liderazgo de alto nivel que abarque módulos en oratoria, comunicación estratégica, negociación política y manejo de crisis, impartidos por expertas nacionales e internacionales. Además, se busca incorporar laboratorios prácticos con simuladores digitales de comunicación política y diplomados con validez académica en alianza con universidades, lo que otorga formalidad y peso curricular a la capacitación. Todo esto permitirá que las militantes no solo participen en procesos electorales o internos, sino que lo hagan con herramientas sólidas que fortalezcan su desempeño y credibilidad frente a la ciudadanía.

Dentro de esta misma estrategia, los **talleres prácticos de simulación política** se plantean como un método innovador para entrenar a las militantes en escenarios que reproducen las condiciones reales del ejercicio político. Debates simulados frente a jurados ciudadanos, mesas de negociación ficticia sobre conflictos partidistas, juegos de rol y campañas electorales simuladas permiten a las mujeres experimentar la presión y la complejidad de la política en un entorno controlado y formativo. Además, la organización de un torneo estatal anual de simulación política añade un componente competitivo que incentiva la preparación constante y refuerza la confianza de las militantes en sus propias capacidades.

La estrategia también contempla un **esquema de mentoría**, que vincula a militantes jóvenes o con menor experiencia con lideresas consolidadas dentro del PAN. A través de reuniones mensuales de acompañamiento, manuales de buenas prácticas y la institucionalización de un programa de mentoría formal, se asegura la

transmisión de conocimientos y experiencias de generación en generación. Este modelo no solo fomenta el crecimiento individual de las nuevas militantes, sino que crea redes de apoyo basadas en la sororidad y la solidaridad política. Reconocer públicamente la labor de las mentoras en eventos anuales refuerza la importancia de este esquema y consolida una cultura organizacional de acompañamiento intergeneracional.

La tercera estrategia aborda un tema crucial: la **prevención y erradicación de la violencia política de género**, uno de los mayores riesgos que enfrentan las militantes en Jalisco. Se plantean cursos que enseñen a identificar las distintas formas de violencia política y a conocer los mecanismos legales e internos para denunciarla. Talleres impartidos por especialistas en derecho electoral y género, campañas digitales de concientización y simulaciones de casos prácticos brindan herramientas inmediatas para que las mujeres sepan cómo actuar frente a agresiones. Complementariamente, se propone un chat jurídico de apoyo disponible las 24 horas, que permita a las militantes acceder a orientación legal en tiempo real.

Los **protocolos de actuación** fortalecen esta misma estrategia, ya que representan una respuesta institucional clara frente a casos de violencia política. El plan incluye la redacción de un protocolo oficial del PAN Jalisco, capacitaciones para comités municipales, simulaciones de reacción ante agresiones mediáticas y la creación de un equipo estatal de respuesta rápida. La difusión de manuales ilustrados asegura que cualquier militante, sin importar su nivel de formación previa, pueda entender qué hacer en una situación de violencia. Junto a estos protocolos, se desarrollan módulos de resiliencia y autocuidado, que incluyen círculos de acompañamiento emocional, terapia gratuita en convenio con universidades, programas de yoga y meditación, y un fondo de emergencia para víctimas. Con esto, se coloca el bienestar psicológico y la seguridad de las militantes como prioridad central de la capacitación.

La cuarta estrategia se centra en la **conciliación de la vida política y personal**, una condición indispensable para asegurar la participación plena de las mujeres en la vida partidista. El plan contempla habilitar guarderías temporales en las sedes de capacitación, contratar personal especializado en cuidado infantil y generar actividades educativas para los hijos de las militantes. Al mismo tiempo, se promueven capacitaciones asincrónicas que se puedan tomar en horarios flexibles, a través de módulos grabados, podcasts y tutorías virtuales. Estas acciones se complementan con programas de gestión del tiempo y corresponsabilidad familiar, campañas de sensibilización dirigidas a los varones militantes y la creación de redes de apoyo entre mujeres para compartir responsabilidades. Con ello, se atiende de manera práctica uno de los mayores obstáculos para la participación política femenina: la doble jornada entre el hogar y la militancia.

Finalmente, la quinta estrategia apuesta por la **innovación tecnológica y la comunicación inclusiva**, como herramientas clave para garantizar que la capacitación llegue a todas las militantes y se mantenga actualizada. La creación

de una plataforma digital exclusiva del PAN Jalisco, con aplicación móvil, videoconferencias internas, certificados digitales y foros de networking, constituye una infraestructura moderna que amplía el alcance de la formación. Paralelamente, se fortalecen los mecanismos de comunicación interna mediante boletines digitales, grupos segmentados en WhatsApp y Telegram, videos cortos y alertas automáticas, lo que asegura que las convocatorias sean claras y oportunas. Finalmente, la gamificación se incorpora como una innovación pedagógica: retos semanales, insignias digitales, concursos de innovación y un ranking estatal de participación convierten la capacitación en un proceso atractivo y motivador. Con esta estrategia, el PAN no solo moderniza su oferta formativa, sino que también construye una cultura organizacional inclusiva, participativa y acorde a las demandas de la era digital.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El análisis de la participación de las mujeres panistas en Jalisco revela que su presencia no es meramente numérica, sino que constituye un componente estratégico para la vida interna del partido. Las militantes no solo aportan volumen a la membresía, sino que también reflejan un capital político con alto potencial de transformación. El involucramiento creciente en procesos de capacitación, la disposición para incidir en espacios públicos y la voluntad de construir liderazgos con perspectiva de género permiten afirmar que las mujeres se han convertido en el pilar más dinámico de las estructuras del PAN en la entidad. Este protagonismo, sin embargo, no ha sido plenamente capitalizado por la dirigencia, lo que genera una brecha entre el talento disponible y las oportunidades reales de acceso a los espacios de decisión, reproduciendo así una desigualdad que limita el desarrollo pleno del liderazgo femenino.

Una de las principales fortalezas identificadas es la alta disposición de las militantes a participar en procesos de formación política. El hecho de que más del ochenta por ciento haya tomado algún curso, taller o programa formativo evidencia que existe una cultura de aprendizaje en construcción y una clara motivación por adquirir nuevas herramientas. No obstante, esta participación aún no se traduce en el desarrollo de competencias especializadas ni en el acceso equitativo a cargos de representación. El reto radica en transformar la capacitación en un motor que impulse carreras políticas sólidas, que acompañe la trayectoria de las mujeres y que les permita escalar posiciones dentro del partido y en el ámbito gubernamental. Para ello, los programas formativos deben evolucionar hacia modelos innovadores, adaptables y diseñados con perspectiva de género, que no solo transmitan conocimientos, sino que también fortalezcan la confianza, el liderazgo y la capacidad de incidencia de las militantes.

La brecha más evidente radica en el hecho de que muchas mujeres, pese a estar preparadas, no han ocupado cargos internos ni de elección popular. Esta situación refuerza la idea de que en el PAN de Jalisco existe un “techo de cristal” que frena el acceso de las mujeres a los espacios donde realmente se toman las decisiones estratégicas. Si bien las mujeres participan en capacitaciones y en actividades comunitarias, las oportunidades de ascender en la estructura formal del partido siguen siendo limitadas. Este fenómeno refleja la persistencia de dinámicas jerárquicas y culturales que privilegian a liderazgos masculinos y que relegan a las mujeres a un papel secundario. Por lo tanto, uno de los grandes desafíos para el partido es transformar el capital formativo en capital político, diseñando mecanismos institucionales de inclusión que garanticen la proyección de las militantes hacia los espacios donde su voz pueda influir de manera directa en la agenda partidista.

Otro de los factores que obstaculizan el ejercicio pleno del liderazgo femenino es la carga doméstica y de cuidados que recae desproporcionadamente en las mujeres.

Muchas militantes señalaron que las responsabilidades familiares les impiden dedicar tiempo suficiente a la política, lo que limita tanto su formación como su proyección dentro del partido. Esta condición estructural no puede ser vista como un problema individual, sino como una barrera social que requiere soluciones institucionales. Si el PAN desea fortalecer el liderazgo de sus militantes, debe generar condiciones que permitan la conciliación entre la vida política y la vida personal. Estrategias como capacitaciones virtuales o híbridas, creación de espacios de cuidado infantil durante actividades formativas y flexibilización de horarios no solo representan un apoyo práctico, sino que también envían un mensaje de reconocimiento al papel múltiple que desempeñan las mujeres dentro y fuera de la política.

La violencia política de género surge como una de las problemáticas más graves que enfrentan las panistas en Jalisco. Esta no se limita a agresiones explícitas, sino que también incluye mecanismos sutiles de exclusión, como la negación de candidaturas, la invisibilización en la toma de decisiones o los comentarios descalificativos que buscan desacreditar la legitimidad de las mujeres en la política. Estos actos no solo dañan la trayectoria individual de las militantes, sino que también desalientan la participación de otras mujeres que observan un escenario hostil y poco propicio para su desarrollo. En este sentido, la capacitación adquiere una dimensión preventiva y protectora, pues dota a las militantes de herramientas para identificar, denunciar y enfrentar la violencia política, al mismo tiempo que fortalece su capacidad de resiliencia y autodefensa. El PAN debe asumir la responsabilidad de institucionalizar protocolos claros y efectivos para erradicar estas prácticas y garantizar un entorno de igualdad y respeto.

Un elemento alentador que se desprende del diagnóstico es el reconocimiento progresivo de la perspectiva de género en los programas de capacitación. Aunque todavía persisten resistencias en algunos sectores, cada vez es más frecuente que los talleres, cursos y actividades incluyan contenidos vinculados con la igualdad sustantiva. Este avance representa una oportunidad invaluable, pues la transversalización del enfoque de género puede convertirse en el eje que reconfigure las prácticas internas del partido. No obstante, para que esto suceda, es necesario pasar de una incorporación simbólica a una integración real y consistente, donde la perspectiva de género no sea un tema accesorio, sino un principio rector que oriente las estrategias formativas, organizativas y políticas del PAN en Jalisco.

La baja representación femenina en los espacios de poder al interior del partido sigue siendo uno de los problemas estructurales más difíciles de superar. Si bien algunas mujeres han logrado ocupar posiciones de relevancia como regidurías, direcciones municipales o cargos en comités estatales, su número aún es reducido y no refleja el peso real de la militancia femenina. Esta situación genera un desequilibrio que se traduce en la falta de influencia de las mujeres en las decisiones estratégicas de mayor trascendencia. Para revertir este escenario, es indispensable no solo abrir espacios de participación, sino también acompañar a las militantes con

procesos de capacitación que refuercen habilidades de liderazgo, comunicación política, negociación y construcción de redes. Solo de esta manera será posible que las mujeres compitan en condiciones reales de igualdad.

La experiencia acumulada por aquellas militantes que sí han ocupado cargos debe ser aprovechada como un recurso formativo de gran valor. Estas mujeres poseen un conocimiento práctico del funcionamiento institucional y político que puede enriquecer significativamente a las nuevas generaciones. Por ello, resulta indispensable fomentar esquemas de mentoría intergeneracional, donde las mujeres con trayectoria puedan transmitir su experiencia, orientar a las más jóvenes y contribuir a la consolidación de liderazgos colectivos. Este acompañamiento no solo fortalecerá la preparación individual de cada militante, sino que también contribuirá a la creación de una red de apoyo y sororidad que incremente la resiliencia frente a los obstáculos estructurales y culturales que aún persisten.

En el contexto político actual, la agenda de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres ha adquirido gran relevancia a nivel nacional. Esto representa una oportunidad que el PAN en Jalisco debe aprovechar para alinear sus programas de capacitación con las demandas sociales más apremiantes. Posicionarse como un partido comprometido con la igualdad y la protección de los derechos de las mujeres no solo fortalecerá la legitimidad interna, sino que también aumentará la competitividad electoral, al conectar con sectores ciudadanos que valoran el compromiso con la justicia de género y la democracia sustantiva.

El escenario político local también abre espacios favorables para la proyección de las mujeres panistas. En algunas regiones de Jalisco, los partidos opositores muestran signos de debilitamiento, lo que constituye una oportunidad para que los liderazgos femeninos panistas se posicionen como alternativas viables y confiables. Sin embargo, este potencial solo podrá materializarse si las militantes cuentan con la preparación adecuada para enfrentar escenarios electorales cada vez más complejos y competitivos. De ahí la importancia de contar con programas de capacitación robustos, flexibles y contextualizados, que les permitan desarrollar competencias en comunicación política, organización territorial y construcción de alianzas estratégicas.

La comunicación interna del partido aparece como una de las debilidades más señaladas por las militantes. Muchas de ellas han expresado que no reciben información a tiempo sobre capacitaciones, convocatorias o actividades, lo que genera una sensación de exclusión y desmotivación. Esta falla estructural debe ser atendida de manera prioritaria mediante la creación de sistemas de comunicación eficientes, basados en herramientas digitales accesibles y confiables. Garantizar que todas las militantes tengan acceso a información oportuna es fundamental para promover la participación equitativa y fortalecer la cohesión interna del partido.

La preferencia por modelos híbridos de capacitación, que combinan lo presencial con lo virtual, se perfila como una de las soluciones más prácticas para superar

barreras de tiempo, espacio y recursos. Este tipo de modelos permite ampliar el alcance de los programas formativos y adaptarse a los diferentes contextos en los que viven las militantes, desde grandes ciudades hasta comunidades rurales. Sin embargo, para que funcionen de manera efectiva, deben estar respaldados por plataformas tecnológicas accesibles, contenidos de calidad y estrategias pedagógicas que garanticen la participación activa y el aprendizaje significativo de todas las mujeres.

En cuanto a la incidencia política, las militantes reconocen que, aunque han logrado avances en el ámbito municipal, su capacidad de influir en decisiones estatales y nacionales aún es limitada. Esta percepción refleja la existencia de estructuras jerárquicas que concentran el poder en ciertos grupos y dificultan la inclusión de las mujeres en los niveles más altos. Frente a este panorama, resulta urgente revisar los mecanismos internos de promoción, para asegurar que las mujeres con preparación, trayectoria y liderazgo tengan la oportunidad de acceder a los espacios donde se definen las estrategias de mayor alcance.

Otro de los reclamos constantes de las militantes es la ausencia de protocolos efectivos frente a la violencia política de género. La falta de herramientas institucionales para respaldar las denuncias genera desconfianza y vulnerabilidad, lo que desincentiva la participación activa de muchas mujeres. El diseño e implementación de protocolos claros, acompañados de capacitación sobre su aplicación, es una tarea impostergable para garantizar entornos seguros, justos y libres de violencia. Solo así se podrá consolidar un partido que no solo predique la igualdad, sino que la practique en sus estructuras y procesos internos.

El acompañamiento emocional y psicológico emerge como un componente fundamental en el fortalecimiento del liderazgo femenino. La violencia política, además de obstaculizar trayectorias profesionales, tiene un impacto profundo en la salud emocional de las mujeres, debilitando su motivación y confianza. Incorporar en las capacitaciones herramientas de autocuidado, resiliencia y apoyo psicológico no debe considerarse un aspecto secundario, sino una necesidad prioritaria que permitirá sostener la participación activa de las militantes en el tiempo, incluso frente a escenarios adversos.

La innovación en los métodos de capacitación es otro de los puntos señalados por las militantes. El uso de tecnologías digitales, plataformas interactivas y metodologías novedosas, como el aprendizaje basado en proyectos o la gamificación, puede hacer que los procesos formativos sean más atractivos y sostenidos. Este tipo de innovaciones no solo incrementan la motivación, sino que también aseguran que los contenidos sean asimilados de manera más efectiva, fortaleciendo la preparación integral de las militantes.

Un área estratégica que debe ser fortalecida es la capacitación en habilidades políticas de alto nivel, como la negociación, la construcción de consensos y el liderazgo transformacional. Estas competencias resultan indispensables para que

las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones en escenarios donde el poder se disputa con intensidad. Sin estas habilidades, las militantes corren el riesgo de ser relegadas a posiciones secundarias, a pesar de contar con preparación académica y experiencia práctica. Por ello, los programas de formación deben priorizar el desarrollo de estas capacidades como un componente central.

La sororidad y el trabajo en red aparecen como recursos poco explotados, pero con un potencial transformador enorme. Generar espacios de colaboración y apoyo mutuo entre militantes de diferentes regiones y generaciones podría multiplicar las oportunidades y facilitar el acceso a cargos de representación. Estos esquemas de solidaridad femenina no solo fortalecerían la cohesión interna, sino que también ofrecerían un respaldo colectivo frente a las barreras estructurales y culturales que enfrentan las mujeres dentro del partido.

El electorado joven y femenino de Jalisco representa una oportunidad estratégica para el PAN, siempre y cuando sus liderazgos logren conectar de manera auténtica con este sector. La sociedad jalisciense exige liderazgos cercanos, honestos y transparentes, capaces de responder a los problemas actuales con soluciones concretas y sensibles. Si las militantes panistas logran proyectar estas cualidades, tendrán la posibilidad de posicionarse como referentes creíbles y confiables en el escenario político estatal.

La comunicación inclusiva y el manejo estratégico de redes sociales también se identifican como herramientas clave para el fortalecimiento del liderazgo femenino. Estas plataformas no solo sirven para difundir mensajes, sino también para generar comunidad, fortalecer la identidad colectiva y motivar la participación constante. Invertir en estrategias de comunicación digital que visibilicen el trabajo de las militantes permitirá romper con la invisibilización y mostrar a la ciudadanía un rostro renovado y comprometido del PAN en Jalisco.

La conciliación entre vida personal y vida política es uno de los temas más sensibles para las militantes. Muchas de ellas señalan que, sin medidas concretas de apoyo, como guarderías temporales, programas de corresponsabilidad o capacitaciones flexibles, será imposible lograr una participación plena y equitativa. Incluir estos elementos en los programas estatales de capacitación no solo responde a una demanda legítima, sino que también se convierte en una condición necesaria para garantizar que las mujeres puedan ejercer su derecho a la participación política en condiciones reales de igualdad.

El desencanto social hacia los partidos políticos tradicionales constituye una amenaza latente que impacta directamente en la participación de las mujeres. Frente a este panorama, el PAN en Jalisco tiene la oportunidad de diferenciarse a través de liderazgos femeninos renovados, que transmitan cercanía, honestidad y compromiso con la ciudadanía. La capacitación debe orientarse, por lo tanto, a

construir liderazgos con un sello distintivo: mujeres capaces de representar una política distinta, más humana y más sensible a las demandas sociales.

El fortalecimiento del liderazgo femenino en Jalisco no puede pensarse de manera aislada, sino como parte de una estrategia nacional que articule esfuerzos en todos los estados. La experiencia local debe alimentar una visión más amplia, donde los aprendizajes adquiridos se conviertan en referentes para otros contextos, y donde las militantes jalisciences puedan proyectarse hacia la esfera nacional con voz propia y con incidencia real.

Finalmente, el futuro de la militancia femenina dependerá de la capacidad del partido para institucionalizar políticas de igualdad sustantiva. Esto significa ir más allá de la simple apertura de espacios y avanzar hacia la transformación de estructuras, prácticas y culturas internas que todavía reproducen dinámicas de exclusión. Apostar por las mujeres no es solo una cuestión de justicia, sino una decisión estratégica que puede revitalizar al PAN, incrementar su legitimidad democrática y posicionarlo como un partido competitivo en el escenario político jalisciense.

En síntesis, las mujeres panistas de Jalisco representan el motor más dinámico y prometedor para el futuro del partido. Su participación activa, su disposición a formarse y su resiliencia frente a la adversidad constituyen fortalezas que deben ser potenciadas mediante programas de capacitación innovadores, mecanismos claros de inclusión y políticas firmes de igualdad. Solo así será posible consolidar liderazgos femeninos sólidos, capaces de transformar la vida partidista, incidir en la agenda pública y responder a las necesidades de la sociedad jalisciense.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Una de las principales necesidades de formación que señalan las mujeres panistas en Jalisco está relacionada con la **profesionalización de sus habilidades políticas** para competir en condiciones de equidad. Aunque existe una base militante con disposición a capacitarse, muchas expresan que los programas actuales resultan generales y poco adaptados a los retos concretos que enfrentan en sus municipios. Reclaman espacios formativos que fortalezcan competencias prácticas en liderazgo, oratoria, comunicación estratégica y manejo de crisis, con metodologías activas que las preparen para escenarios reales de negociación y disputa política. De este modo, no solo se busca transmitir conocimiento, sino generar herramientas aplicables en la toma de decisiones y en la construcción de liderazgos sólidos.

Otra necesidad identificada tiene que ver con la **inclusión de una perspectiva de género integral en la capacitación**. Las militantes consideran fundamental que los programas formativos visibilicen las desigualdades estructurales que enfrentan dentro y fuera del partido, y que doten de estrategias para contrarrestarlas. Esto implica incorporar módulos sobre prevención de la violencia política de género, conocimiento de los marcos legales en materia de paridad, y construcción de redes sororarias que permitan enfrentar los techos de cristal. La formación con este enfoque no solo es vista como una obligación normativa, sino como un mecanismo para transformar la cultura partidista y generar condiciones de igualdad sustantiva.

En tercer lugar, emerge la necesidad de contar con **capacitaciones diferenciadas según el contexto territorial**. Las militantes de zonas urbanas y metropolitanas enfrentan desafíos distintos a los de quienes militan en regiones rurales o municipios alejados. Mientras en las ciudades la prioridad es el manejo de medios, la comunicación digital y la proyección pública, en el ámbito rural se requiere formación en gestión comunitaria, incidencia en problemáticas locales y construcción de capital político desde el trabajo cercano con la ciudadanía. Esta diversidad de realidades demanda programas adaptados, que no repitan esquemas homogéneos, sino que reconozcan las particularidades de cada región de Jalisco.

Una cuarta necesidad está vinculada al **acceso a tecnologías de información y plataformas digitales** para la capacitación. Muchas militantes reconocen limitaciones en el acceso a internet estable o en el uso de herramientas digitales avanzadas, lo que reduce su participación en cursos en línea o híbridos. Por ello, plantean que el PAN debe no solo ofrecer formación virtual, sino también garantizar que las militantes cuenten con competencias tecnológicas básicas, recursos de apoyo y esquemas flexibles que permitan a todas acceder sin importar su nivel de conectividad. La innovación tecnológica aplicada a la capacitación se percibe como un recurso estratégico para democratizar el acceso y fortalecer la cohesión de la militancia femenina.

Finalmente, las mujeres panistas expresan la necesidad de **formación orientada a la conciliación entre vida personal, laboral y política**. La carga doméstica y de cuidados sigue siendo un obstáculo recurrente que limita la asistencia a cursos y la participación activa en la vida partidista. En este sentido, consideran prioritario que la capacitación contemple horarios flexibles, espacios de cuidado infantil, formatos asincrónicos y módulos sobre gestión del tiempo y corresponsabilidad familiar. Este tipo de formación no solo atiende una necesidad práctica, sino que envía un mensaje político claro: que el partido reconoce y respalda el derecho de las mujeres a desarrollarse plenamente en la vida política sin que ello implique renunciar a otras dimensiones de su vida cotidiana.

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

El liderazgo político de las mujeres panistas en Jalisco se ve favorecido, en primer lugar, por el **arraigo territorial y comunitario** que muchas de ellas han construido a lo largo de los años. Su participación en actividades de base, en comités municipales y en gestiones comunitarias las coloca como referentes cercanas a la ciudadanía, lo que incrementa su legitimidad social y su capacidad de convocatoria. Este vínculo con las comunidades es un capital político que fortalece su liderazgo, pues les otorga credibilidad y les permite articular agendas locales con demandas ciudadanas. A ello se suma la disposición a la capacitación y al aprendizaje constante, que genera una base militante con interés real en profesionalizarse y en competir en mejores condiciones dentro del partido.

Otro factor que favorece su liderazgo es el **contexto sociopolítico nacional y estatal en torno a la igualdad de género**. El reconocimiento legal de la paridad en todos los cargos de representación política, junto con la creciente presión social por combatir la violencia política de género, abre un margen de oportunidad para que las mujeres panistas ocupen más espacios. La agenda pública y mediática también visibiliza con mayor frecuencia la importancia de que las mujeres estén en puestos de decisión, lo que contribuye a que su liderazgo tenga legitimidad frente a la ciudadanía. En este sentido, el PAN en Jalisco cuenta con una ventaja competitiva si logra capitalizar esa narrativa y respaldar con hechos la promoción de mujeres líderes.

Sin embargo, los obstáculos persisten y se expresan de manera estructural. Uno de los más señalados por las militantes es la **persistencia de techos de cristal dentro de la vida partidista**, donde los principales cargos de decisión y las candidaturas más competitivas suelen ser reservados para hombres. Este favoritismo reproduce un modelo jerárquico y excluyente que limita la proyección de liderazgos femeninos, pese a su preparación o trayectoria. Además, la falta de inclusión real en las estructuras de alto nivel genera desmotivación y perpetúa la idea de que la participación de las mujeres es secundaria o instrumental.

Otro obstáculo central está vinculado a la **violencia política de género**, que va desde la exclusión en procesos internos hasta la descalificación pública, la sobrecarga de exigencias o incluso agresiones en el espacio digital. Estos ataques no solo dañan a las mujeres en lo individual, sino que generan un clima de temor y autocensura que inhibe su participación plena. Muchas militantes expresan que, ante estos contextos, se ven obligadas a elegir entre continuar en la vida política o priorizar su seguridad y la de sus familias, lo que evidencia una barrera grave para la consolidación de liderazgos femeninos sostenibles.

Finalmente, un obstáculo transversal es la **doble jornada que enfrentan las militantes** al conciliar su vida familiar, laboral y política. Las cargas de cuidados recaen de manera desproporcionada sobre ellas, reduciendo el tiempo y la energía disponibles para participar activamente en procesos de capacitación, reuniones o campañas. Esta situación no solo limita su desarrollo político, sino que también

reproduce desigualdades en la manera en que se valoran sus aportaciones. Superar este obstáculo requiere que el partido asuma la corresponsabilidad como un principio organizacional, creando mecanismos de apoyo que permitan a las mujeres ejercer su liderazgo sin tener que sacrificar otras dimensiones de su vida

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

Las militantes del PAN en Jalisco perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como un terreno en construcción, en el que han logrado ciertos avances, pero donde aún enfrentan grandes retos. Muchas reconocen que, gracias a las reformas legales en materia de paridad y a la presión social por mayor participación de las mujeres, han podido ocupar espacios en regidurías, direcciones municipales o incluso comités estatales. Esto les otorga voz y cierta influencia en las estructuras partidistas, generando la percepción de que la incidencia es posible. Sin embargo, esta percepción suele estar mediada por las limitaciones impuestas por prácticas patriarcales, favoritismos internos y un sistema que todavía privilegia a liderazgos masculinos en los niveles más altos de decisión.

En este sentido, la percepción de incidencia está marcada por una **doble dimensión**: por un lado, las mujeres sienten que sí han conquistado espacios simbólicos y operativos dentro del partido; por otro, reconocen que esos espacios no siempre se traducen en un poder real para modificar decisiones estratégicas. Por ejemplo, en muchos casos pueden participar en reuniones o comisiones, pero no necesariamente sus opiniones se integran en la agenda final. Esto genera la idea de que su participación tiene un carácter más consultivo que decisorio, lo cual limita su empoderamiento real y reproduce una brecha entre presencia numérica y poder efectivo.

Otro aspecto que influye en la percepción de las militantes es la **falta de mecanismos formales de inclusión y retroalimentación** dentro del PAN. Muchas señalan que no existen canales claros para que las bases puedan incidir en la toma de decisiones de los comités estatales o nacionales. La ausencia de transparencia y la centralización de decisiones en grupos reducidos genera una sensación de exclusión, aun cuando formalmente existan representantes mujeres en cargos visibles. Esta situación hace que la incidencia se perciba como un privilegio de pocas y no como un derecho colectivo de todas las militantes, lo que limita el sentido de pertenencia y la cohesión interna.

Al mismo tiempo, la percepción de incidencia está atravesada por el **capital político individual** de cada militante. Aquellas con trayectoria, redes de apoyo, formación política sólida y respaldo de liderazgos consolidados suelen sentirse con mayor capacidad de incidir en las decisiones. En contraste, las militantes jóvenes, recién incorporadas o provenientes de municipios alejados manifiestan que sus opiniones no son tomadas en cuenta o que carecen de los contactos necesarios para influir en los órganos de dirección. Esta desigualdad interna refleja la necesidad de

fortalecer programas que nivelen el terreno y otorguen a todas la posibilidad de participar de manera significativa en los procesos de decisión partidista.

Finalmente, muchas militantes consideran que su capacidad de incidencia depende no solo del **partido como institución**, sino también de su propia **autoformación y empoderamiento colectivo**. Reconocen que la capacitación con perspectiva de género, la creación de redes de sororidad y el acompañamiento entre lideresas son elementos que pueden potenciar su capacidad de influencia. En este sentido, perciben que la incidencia es un proceso que se construye desde abajo, a través de la preparación y la unidad, y no únicamente desde los cargos de representación. Esta visión innovadora coloca el acento en que la verdadera transformación de las decisiones partidistas ocurrirá cuando las mujeres logren posicionar agendas comunes y presionar juntas para que estas sean escuchadas e incorporadas.

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 Jalisco han señalado que una de las experiencias más frecuentes de violencia política que enfrentan es la **exclusión sistemática de espacios de decisión**. A pesar de contar con preparación, trayectoria o respaldo social, muchas veces se ven relegadas de candidaturas competitivas o de cargos relevantes dentro de los comités partidistas. Esta forma de violencia, menos visible pero igualmente dañina, se manifiesta en la negación de oportunidades y en la perpetuación de techos de cristal. Las militantes identifican que la capacitación en derechos políticos, mecanismos de impugnación y normatividad electoral puede empoderarlas para reconocer estas prácticas como violencia de género y actuar en consecuencia, en lugar de normalizarlas como parte de la cultura partidista.

Otro tipo de violencia experimentada es la **descalificación pública y el cuestionamiento constante a su capacidad**, tanto al interior del partido como en el ámbito externo. Comentarios que minimizan su liderazgo, burlas hacia su rol en la política o incluso la invisibilización de sus aportaciones son prácticas cotidianas que generan desgaste emocional y minan la confianza en sí mismas. Ante esto, las militantes consideran que la capacitación en oratoria, comunicación política y manejo de crisis es una herramienta fundamental para responder de manera estratégica a estas agresiones, fortaleciendo su resiliencia y proyectando seguridad frente a ataques que buscan debilitarlas.

La violencia digital también ha sido un terreno crítico. Muchas militantes han enfrentado **hostigamiento en redes sociales**, incluyendo mensajes de odio, difusión de noticias falsas o ataques a su vida privada. Estas agresiones no solo afectan su imagen pública, sino que también buscan inhibir su participación en la política. Frente a ello, reconocen la necesidad de capacitaciones especializadas en

seguridad digital, protocolos de denuncia en plataformas virtuales y estrategias de contranarrativa que les permitan usar las redes como espacios de visibilización positiva y no como canales de intimidación. La formación en este ámbito es vista como una defensa necesaria para garantizar su permanencia activa en un escenario político cada vez más mediado por lo digital.

Un aspecto igualmente preocupante es la **violencia simbólica y cultural** que se reproduce dentro de la vida partidista a través de actitudes patriarcales, favoritismos y el "club de amigos" que define candidaturas o apoyos estratégicos. Las militantes explican que esta forma de violencia es más difícil de identificar porque se presenta como prácticas normalizadas, pero al mismo tiempo es una de las más limitantes, ya que restringe su participación plena desde el inicio. La capacitación en perspectiva de género, en identificación de microagresiones y en construcción de entornos incluyentes es percibida como esencial para erradicar estas dinámicas, no solo para las mujeres, sino también para sensibilizar a los hombres que ocupan posiciones de poder.

Finalmente, las militantes coinciden en que la capacitación puede convertirse en una **herramienta colectiva de transformación** si se articula como un proceso sostenido, práctico y cercano a sus realidades. Más allá de la formación individual, visualizan la capacitación como un mecanismo para crear redes de apoyo, fortalecer la sororidad y generar protocolos de acompañamiento entre mujeres militantes. De este modo, la formación no solo previene y enfrenta la violencia política, sino que también fomenta una cultura organizacional distinta, en la que las mujeres se sientan respaldadas, seguras y legitimadas para ejercer su liderazgo. La capacitación, entonces, no se limita a dotarlas de conocimientos, sino que se convierte en un catalizador para cambiar las estructuras de poder que reproducen la violencia.

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

Las militantes del PAN en Jalisco han planteado como primera propuesta la creación de **programas de capacitación permanentes y descentralizados**, que no solo se concentren en la capital o en el Área Metropolitana de Guadalajara, sino que lleguen a municipios rurales y regiones marginadas. Consideran que la desigualdad territorial en el acceso a la formación profundiza las brechas de liderazgo y limita la aparición de nuevas voces femeninas. Para contrarrestarlo, sugieren impulsar un modelo itinerante y digital de capacitaciones que se adapte a las realidades locales, garantizando que las mujeres de todos los municipios tengan la misma posibilidad de profesionalizarse y competir en igualdad de condiciones dentro de los espacios partidistas y electorales.

Otra propuesta central consiste en fortalecer los **mecanismos de comunicación interna y de convocatoria inclusiva**. Muchas militantes han expresado que se enteran tarde o nunca de los procesos de formación o actividades políticas, lo cual

genera desmotivación y exclusión. Para revertir esta situación, plantean la creación de canales institucionales claros —como plataformas digitales oficiales, boletines electrónicos, grupos organizados de mensajería instantánea y redes internas de difusión— que permitan a todas acceder de manera oportuna a la información. Con ello no solo se garantizaría la participación equitativa en las actividades, sino que también se consolidaría una cultura de transparencia y confianza al interior del partido.

En el terreno de la conciliación entre vida personal y política, las militantes han propuesto la **implementación de medidas de corresponsabilidad y apoyo logístico**, como la habilitación de espacios de cuidado infantil en las sedes de capacitación, la programación de cursos en horarios flexibles y la opción de capacitaciones asincrónicas en línea. Estas iniciativas buscan atender de manera directa la doble carga que enfrentan las mujeres militantes, que en muchos casos son responsables de tareas domésticas y de cuidado. De este modo, se reducirían las barreras estructurales que actualmente limitan su participación política, permitiendo que más mujeres se involucren plenamente en los procesos formativos sin tener que sacrificar otras responsabilidades.

Un cuarto eje de propuestas gira en torno a la **creación de redes de mentoría y acompañamiento entre mujeres**. Las militantes visualizan que el acompañamiento de lideresas con experiencia política puede ser clave para impulsar la formación de cuadros emergentes y abrir nuevas rutas de participación. Estas redes no solo fortalecerían la transmisión de conocimientos prácticos, sino que también se convertirían en espacios de apoyo emocional y político frente a situaciones de violencia o discriminación. La idea es consolidar un círculo virtuoso donde las mujeres con mayor trayectoria se conviertan en impulsoras de nuevas generaciones, rompiendo con los techos de cristal que históricamente han limitado el avance de liderazgos femeninos en el PAN.

Finalmente, se reconoce como fundamental la propuesta de **institucionalizar protocolos contra la violencia política de género** y garantizar su aplicación efectiva. Las militantes plantean que, además de capacitarse en mecanismos de denuncia, es indispensable que el partido cuente con instancias de acompañamiento legal y psicológico para quienes enfrenten agresiones. Asimismo, consideran prioritario que las sanciones sean claras, públicas y ejemplares, de manera que se envíe un mensaje contundente de cero tolerancia a estas prácticas. Con esta propuesta, las militantes no solo buscan protegerse individualmente, sino también transformar la cultura organizacional del partido hacia un modelo donde el respeto, la igualdad y la justicia sean principios rectores.

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

Un primer elemento clave que debe integrarse en el plan estatal de capacitación es la **territorialización de los contenidos formativos**, es decir, que los programas respondan a las realidades específicas de cada región del estado. Las mujeres militantes de zonas urbanas como Guadalajara requieren fortalecer sus capacidades en comunicación política, negociación institucional y construcción de agenda pública, mientras que aquellas de municipios rurales y con menor infraestructura demandan formación en gestión comunitaria, organización social y acceso a recursos locales. Un plan estatal sensible a estas diferencias evitaría la homogenización y reconocería que la diversidad territorial es una fortaleza que, bien atendida, puede ampliar la incidencia política de las panistas en Jalisco.

Otro elemento esencial es la **incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los módulos de formación**. No basta con tener cursos aislados sobre igualdad, sino que esta mirada debe permear los contenidos de liderazgo, comunicación, gestión pública y vida interna del partido. De esta manera, se garantiza que la capacitación no solo incremente las competencias políticas de las mujeres, sino que también les dote de herramientas críticas para identificar, cuestionar y transformar las prácticas patriarcales y excluyentes que todavía subsisten dentro de las estructuras partidistas. La inclusión de esta perspectiva asegura que cada acción formativa sea también un ejercicio de empoderamiento colectivo y de transformación cultural al interior del PAN.

Un tercer componente indispensable es el **uso innovador de las tecnologías de la información y la comunicación**. El plan estatal debe contar con una plataforma digital propia para alojar cursos, materiales descargables, foros interactivos y espacios de mentoría en línea, lo que permitiría superar las barreras geográficas y de tiempo que enfrentan muchas militantes. A su vez, se recomienda implementar herramientas de gamificación —como insignias digitales, retos y reconocimientos virtuales— que incentiven la participación y hagan del proceso de aprendizaje una experiencia atractiva y constante. Con ello, el PAN no solo modernizaría su oferta de capacitación, sino que también se posicionaría como un partido innovador y adaptado a las demandas de las nuevas generaciones.

Asimismo, el plan estatal debe contemplar **mecanismos de apoyo que faciliten la participación plena de las mujeres**, reconociendo la carga de cuidados y responsabilidades familiares que muchas enfrentan. Esto implica habilitar espacios de cuidado infantil en los lugares donde se desarrollen capacitaciones presenciales, diseñar cursos asincrónicos que puedan realizarse en horarios flexibles y ofrecer acompañamiento en gestión del tiempo y autocuidado emocional. Al integrar estos elementos, el partido no solo elimina obstáculos prácticos de acceso a la capacitación, sino que también envía un mensaje de corresponsabilidad y de compromiso con la igualdad sustantiva.

Finalmente, un elemento de gran relevancia es la **institucionalización de protocolos de prevención, atención y sanción de la violencia política de**

género dentro de los procesos formativos. El plan debe contemplar módulos específicos que enseñen a las militantes a identificar, denunciar y enfrentar estas prácticas, pero además garantizar instancias de acompañamiento legal, psicológico y político en caso de que las sufran. Este componente es indispensable porque asegura que la capacitación no solo fortalezca el liderazgo de las mujeres, sino que también les brinde un entorno seguro y confiable para ejercerlo. Con ello, el PAN en Jalisco no solo respondería a una necesidad urgente, sino que también construiría un modelo replicable de formación con perspectiva de derechos y justicia de género.

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

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

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

A partir de este momento, la Secretaría Estatal de PPM en Jalisco 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 regional: establecer la misión, visión, los objetivos y los parámetros de medición, evaluación y seguimiento del Plan, así como sus resultados.

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional Electoral (INE). (2025). *Estadísticas del listado nominal y padrón electoral 2024-2025*. INE. https://www.ine.mx/

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017). *Sistema de Indicadores de Género*. Gobierno de México. https://www.inmujeres.gob.mx/

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

Partido Acción Nacional (PAN). (2024). *Registro Nacional de Militancia y estadísticas estatales del PAN Jalisco*. Comité Directivo Estatal de Jalisco.

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

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

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