PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Acción para Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN. Propuestas para la integración del Plan de Trabajo de Capacitación en el estado de Michoacán 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. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 137
IX. Bibliografía..... 150

I. Introducción

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

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

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

Este instrumento incluyó también reactivos para conocer las percepciones de las militantes sobre su **capacidad de toma de decisiones e influencia en espacios de poder**, así como los factores que han **facilitado o limitado su participación efectiva** en la vida política del PAN. Asimismo, se incorporaron preguntas específicas para detectar **experiencias de violencia política por razón de género**, documentar sus contextos y comprender el impacto que estas vivencias tienen sobre su liderazgo y participación política.

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

Contexto Estatal:

Michoacán, entidad federativa con una relevancia geopolítica clave en la región centro-occidente del país, representa un nodo estratégico en términos políticos, sociales y de seguridad. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, la entidad cuenta con 4,748,846 habitantes, de los cuales 2,449,809 son mujeres (51.6 %) y 2,299,037 son hombres (48.4 %), 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 3.5 millones de personas con credencial para votar en Michoacán, siendo aproximadamente el 52.3 % 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 como protagonistas de la agenda pública, liderazgos institucionales y redes comunitarias de alcance territorial.

De acuerdo con el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Michoacán presenta avances en materia de paridad formal, especialmente en el Congreso local, sin embargo, persisten importantes desafíos en torno a la autonomía política de las mujeres. Aunque los últimos procesos electorales han permitido que se incremente la participación femenina en presidencias municipales y cargos legislativos, las mujeres continúan subrepresentadas en espacios ejecutivos estratégicos y enfrentan altos niveles de violencia política en razón de género. Esta problemática se agudiza en demarcaciones con fuerte presencia de grupos del crimen organizado o con alta conflictividad política, lo que evidencia que la participación de las mujeres no solo enfrenta barreras institucionales, sino también contextos de riesgo y violencia estructural (INMUJERES, 2017).

La historia del Partido Acción Nacional en Michoacán se ha caracterizado por una construcción territorial marcada por la competencia con fuerzas políticas dominantes en la entidad. Desde la década de 1990, el PAN consolidó presencia en demarcaciones clave como Morelia, Zamora, La Piedad, Uruapan y Zitácuaro, donde ha logrado alternar el poder y establecer liderazgos regionales relevantes. Durante los años 2000, las y los panistas michoacanos tuvieron influencia en espacios legislativos y de representación federal; sin embargo, los procesos de violencia, la fragmentación de la militancia y la falta de estructuras sólidas de acompañamiento político han limitado su competitividad en los últimos años.

Frente a este panorama, el PAN en Michoacán 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 cubrir cuotas de representación, sino de diseñar estructuras internas que garanticen el acceso, la permanencia y la proyección de liderazgos femeninos con arraigo territorial y capacidad programática. Para ello, es 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 mujeres militantes no solo participen, sino incidan en la toma de decisiones y transformen la dinámica política local.

Michoacán, 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 transformar esa fuerza en una ventaja institucional, haciendo del liderazgo femenino un eje constante de su acción política,

capaz de incidir tanto en la agenda estatal como en la reconstrucción del tejido social michoacano.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Michoacán, 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 Michoacán.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Michoacán para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Michoacán 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 Michoacán, 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 Michoacán**,** 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 Michoacán 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 Michoacán 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 Michoacán.
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 Michoacán 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 Michoacán 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 Michoacán, 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 arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024 se registraron 6,374 mujeres militantes, lo que representa el 52.06 % del padrón regional. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa; sin embargo, aún resulta insuficiente para transformar de manera estructural las dinámicas de poder al interior de la organización. La igualdad formal alcanzada no se ha traducido en una participación sustantiva ni en un acceso sostenido a los espacios de decisión, especialmente en los comités municipales, en candidaturas de alta competitividad o en estructuras operativas con influencia regional.

El análisis cualitativo evidencia que las mujeres panistas michoacanas enfrentan barreras estructurales que limitan su desarrollo político. Entre ellas destacan la distribución desigual de recursos para la formación, la falta de mecanismos institucionalizados de acceso al liderazgo y la persistencia de una cultura partidista que reproduce jerarquías rígidas y prácticas excluyentes.

Estas dificultades se intensifican en demarcaciones rurales, en regiones con dispersión geográfica y en zonas marcadas por violencia política, donde prevalecen redes clientelares, favoritismo interno y expresiones de violencia simbólica que restringen el acceso a espacios de poder. Cabe subrayar que la fragilidad de los liderazgos femeninos no se debe a falta de capacidad, sino a

la ausencia de condiciones sostenibles que fortalezcan sus trayectorias políticas.

Para avanzar hacia una participación transformadora, el PAN en Michoacán necesita emprender una reingeniería institucional con perspectiva de género y visión territorial. No se trata únicamente de abrir espacios de representación, sino de garantizar rutas efectivas de acceso y permanencia mediante programas de formación continua adaptados al contexto local, sistemas de mentoría intergeneracional e instancias de acompañamiento institucional que atiendan las realidades específicas de las militantes. De igual forma, la creación de indicadores de seguimiento con enfoque de impacto permitirá evaluar el ejercicio real del poder, más allá de la representación numérica, evitando la simulación de la paridad.

El momento actual constituye una oportunidad estratégica para el PAN en Michoacán. Impulsar el liderazgo de las mujeres no sólo representa un acto de justicia al interior del partido, sino también una vía para modernizar la vida interna y fortalecer la relación con la ciudadanía. Reconocer la pluralidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios hasta perfiles técnicos, empresariales y jóvenes profesionistas— es clave para construir un partido más competitivo, innovador y representativo. Las mujeres panistas de Michoacán ya están presentes y activas en diversos ámbitos; el desafío del partido consiste en garantizar que su liderazgo no sea una excepción circunstancial, sino la norma dentro de su dinámica política y organizativa.

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

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

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

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

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Descripción del Instrumento Aplicado

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

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

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

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

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

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

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

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

Número	Reactivo	Tipo de reactivo	Opciones	Relación con Objetivos Específicos

1	¿Eres militante del Partido Acción Nacional?	Opción múltiple	Si/No	Validación general del instrumento
2	Indica tu rango de edad:	Opción múltiple	Rangos: 18 a 25; 26 a 35; 26 a 45; 46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	1. Caracterizar el perfil político
3	¿En qué estado de México resides?	Opción múltiple	Lista desplegable de las 32 Entidades	1. Caracterizar el perfil político
4	Indica el Municipio en el que resides:	Respuesta abierta	NA	1. Caracterizar el perfil político
5	¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o	1. Caracterizar el perfil político

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

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

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

			propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	
13	¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte...?	Opción múltiple	6 meses, 1 año, 2 años, Otro	6. Preferencias metodológicas
14	¿Has recibido capacitación por parte del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación
15	¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación
16	¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación...?	Opción múltiple	Secretaría de PPM, Secretaría de Formación y Capacitación, Secretaría de Acción Juvenil, Secretaría de Elecciones, Secretaría de Fortalecimiento Interno, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
17	¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó...?	Opción múltiple	CEN, CDE, CDM	4. Experiencia previa en capacitación

18	Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón...?	Opción múltiple	No recibí invitación, no me interesa, los cursos que ofrecen no son útiles, el costo de los cursos, el horario, los días de impartición, por favoritismos, no tengo tiempo, en mi trabajo no me lo permiten, otra	5. Barreras de acceso a la capacitación
19	¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
20	¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan...?	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
21	Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado...	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
22	¿Consideras que esta capacitación ha sido útil...?	Opción múltiple	Si/No/NS,NC	4. Experiencia previa en capacitación
23	Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?	Opción múltiple	El contenido no se aplica para mi trabajo, los profesores no están preparados, el diseño del curso no fue bueno, es diferente la teoría a la práctica, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
24	¿Qué tan satisfecha te sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada	4. Experiencia previa en capacitación

			satisfecha, NS/NC	
25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas
27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos
28	¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?	Opción múltiple	Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación, Que las capacitaciones se realicen en horario escolar, Que las capacitaciones se realicen en fines de semana, Otra (especifica)	7. Propuestas e incentivos
29	¿Qué modalidad de capacitación prefieres?	Opción múltiple	Clase presencial en aula, clase presencial en vivo, A distancia con videos y cuaderno de trabajo, autodidácta con guías de estudio en una	6. Preferencias metodológicas

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

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

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

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

	cambio cultural para construir un partido más igualitario?			
39	Justifica tu respuesta anterior (cambio cultural)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
40	¿Has experimentado violencia política por razones de género?	Opción múltiple	Si, No, Desconozco lo que significa violencia política por razones de género, Prefiero no responder	3. Experiencias de violencia política
41	¿En qué contexto ocurrió la violencia?	Respuesta abierta	NA	3. Experiencias de violencia política
42	¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas...?	Opción múltiple	Si/No	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
43	¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores...?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
44	¿Por qué medios te enteras de la oferta de capacitación del PAN?	Opción múltiple	Invitación por convocatoria, llamada telefónica, correo electrónico, página de internet del PAN, redes sociales, plática entre panistas	9. Canales de comunicación
45	¿En qué red o redes sociales te enteras de las actividades?	Opción múltiple	Whatsapp, X antes twitter, Facebook, Instagram, Tiktok	9. Canales de comunicación

46	¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación?	Respuesta abierta	NA	9. Canales de comunicación
47	¿Deseas agregar algún comentario o recomendación?	Respuesta abierta	NA	General

Fuente: Elaboración Propia.

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

Fue respondida por 112 personas, de las cuales 106 (94.64%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

- Socialización a las Secretarías Estatales de Promoción Política de la Mujer en la Capacitación realizada el día 10 de abril de 2025.
- Socialización por parte de la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer a las Secretarías Estatales de PPM por medio de chat grupal de Whatsapp.
- Socialización por parte de las Secretarías Estatales de PPM a las mujeres militantes en sus estados.
- Envío de correos electrónicos por medio de la Plataforma Mailchimp a la base de datos de Formación y Capacitación en la “Agenda Semanal de Capacitación” de abril de 2025.
- Envío a grupos de WhatsApp mediante agenda de capacitación a integrantes del Sistema de Capacitadores de Acción Nacional (SCAN), Titulares de Secretarías Estatales de Capacitación y otros chats de panistas.

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

Pregunta 1

Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
18 a 25	3.77%	4
26 a 35	26.42%	28
36 a 45	26.42%	28
46 a 55	27.36%	29
56 a 65	13.21%	14
Más de 66	2.83%	3
	Respuestas	106
	Omisiones	0

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

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



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

El análisis del rango de edad de las mujeres militantes del PAN en Michoacán revela una distribución que coloca a la mayoría de las participantes en los tramos etarios de 26 a 55 años, con porcentajes que oscilan entre el 26% y el 27%. Este dato es relevante porque refleja que la base activa de mujeres panistas se concentra en un sector que combina juventud adulta con madurez política, lo que permite articular tanto nuevas perspectivas como trayectorias consolidadas en el quehacer partidista.

La baja representación de jóvenes de 18 a 25 años (3.77%) y de mujeres mayores de 66 (2.83%) denota un reto estructural en la atracción y permanencia de cuadros jóvenes y senior, segmentos que pueden aportar dinamismo o experiencia acumulada, respectivamente.

En el contexto sociopolítico de Michoacán, caracterizado por altos niveles de competencia electoral, pluralidad ideológica y persistentes desafíos de seguridad, el hecho de que la militancia femenina se ubique mayoritariamente en una etapa de

vida productiva y activa resulta estratégico. Estas mujeres tienen mayores probabilidades de conjugar sus responsabilidades sociales y familiares con un involucramiento político constante, lo que posiciona al PAN con una base femenina que puede ser movilizada hacia liderazgos locales y regionales. Sin embargo, la subrepresentación juvenil advierte la necesidad de políticas de reclutamiento y formación que generen sentido de pertenencia entre las nuevas generaciones.

La presencia de un 13.21% de militantes entre 56 y 65 años refleja también la importancia de un grupo que, si bien más reducido, aporta legitimidad histórica y experiencia organizativa al partido en un entorno marcado por la fragmentación política y los reacomodos internos. En Michoacán, donde la gobernabilidad y la interlocución con actores sociales se ven tensionadas, estas mujeres pueden desempeñar un rol de mediación y transmisión de valores partidistas, asegurando continuidad en las estructuras internas. No obstante, la falta de equilibrio intergeneracional puede derivar en brechas de comunicación entre liderazgos emergentes y estructuras tradicionales.

En términos estratégicos, esta distribución etaria invita a repensar las dinámicas de capacitación y empoderamiento político desde una visión integral. Para Michoacán, un estado atravesado por desafíos de violencia política en razón de género y por la necesidad de fortalecer liderazgos femeninos en el ámbito municipal y comunitario, resulta indispensable diseñar programas que reconozcan la diversidad generacional. Invertir en la profesionalización de las mujeres de 26 a 55 años permitirá potenciar la base más activa, mientras que incorporar a jóvenes y mayores generará un tejido político más inclusivo, innovador y con arraigo territorial. Este equilibrio intergeneracional no solo fortalecería al PAN en términos de competitividad electoral, sino que también consolidaría un liderazgo femenino más representativo y resiliente frente a la realidad sociopolítica de Michoacán.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las militantes que participaron en el estudio revela una concentración significativa en tres demarcaciones clave: Morelia, Lázaro Cárdenas y Uruapan. La capital del estado, Morelia, destaca como el núcleo con mayor número de participantes, lo que refleja no solo el peso demográfico de la ciudad, sino también su centralidad política y administrativa. La relevancia de Morelia radica en que concentra la vida institucional del estado, alberga las sedes de los poderes públicos y constituye un espacio estratégico de formación y proyección política para las mujeres panistas.

Lázaro Cárdenas y Uruapan aparecen como polos secundarios, pero de gran valor estratégico. Lázaro Cárdenas, por su papel como corredor portuario e industrial, proyecta una militancia vinculada a dinámicas laborales y económicas de carácter nacional e internacional, donde la participación femenina se convierte en un factor

clave para abrir espacios de representación en sectores históricamente masculinizados. En Uruapan, la militancia femenina se inserta en un contexto caracterizado por la producción agrícola y la confrontación con problemáticas de seguridad, lo que otorga a las mujeres un rol de liderazgo comunitario en territorios con alta conflictividad.

El registro de demarcaciones intermedios como Zamora, La Piedad, Zitácuaro, Los Reyes y Tancítaro evidencia que la militancia femenina no se restringe a las grandes urbes, sino que se despliega en zonas agrícolas y de tradición comunitaria. En estas localidades, las mujeres panistas enfrentan escenarios de arraigo territorial, donde la política se entrelaza con dinámicas de organización social y religiosa. Este dato subraya la necesidad de fortalecer procesos de capacitación adaptados a realidades locales, en los que el liderazgo femenino pueda consolidarse como puente entre estructuras partidistas y demandas comunitarias.

La dispersión geográfica observada, que incluye municipios pequeños como Tingüindín, Coahuayana o Tuzantla, muestra un potencial de expansión territorial que el PAN podría capitalizar mediante estrategias de formación en liderazgo y redes de apoyo intermunicipal. En un estado como Michoacán, donde la fragmentación política y la presencia de factores de violencia inciden en la vida pública, la militancia femenina adquiere un papel central en la construcción de legitimidad y arraigo. El desafío radica en articular a estas mujeres en un proyecto político incluyente y transversal que, reconociendo las particularidades regionales, fortalezca la voz femenina panista como actor transformador dentro de la competencia electoral y la gobernanza local.

Pregunta 3

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	1.00%	1
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	20.00%	20
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	1.00%	1
Secretaria General CDM PAN	8.00%	8
Secretaria PPM Nacional	2.00%	2
Secretaria PPM Estatal	2.00%	2
Secretaria PPM Municipal	20.00%	20
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	2.00%	2
Titular de Secretaría en CDM	3.00%	3
Integrante de CEN sin cartera	1.00%	1
Integrante de CDE sin cartera	5.00%	5
Integrante de CDM sin cartera	8.00%	8
Consejera Nacional	2.00%	2
Consejera Estatal	14.00%	14
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	10.00%	10
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	1.00%	1
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	1.00%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	3.00%	3
Otro	21.00%	21
Ninguno	39.00%	39
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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

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



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

El análisis refleja una realidad compleja sobre la representación femenina dentro del PAN en Michoacán. El dato más visible es que el 39% de las mujeres declaró no haber ocupado ningún cargo, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales para acceder a posiciones de liderazgo. Este fenómeno revela una brecha entre la militancia activa y las oportunidades de participación efectiva, situación que limita el potencial de capitalizar el número creciente de mujeres en la vida interna del partido.

Entre quienes sí han tenido cargos, destaca que un 20% ha ocupado la Presidencia de un Comité Directivo Municipal (CDM) y otro 20% la Secretaría de un CDM, lo que indica que la militancia femenina logra abrirse paso en estructuras de proximidad territorial, donde el arraigo comunitario y la organización local son determinantes. Este dato sugiere que las mujeres han ganado terreno en el nivel municipal, convirtiéndose en figuras clave en la articulación entre ciudadanía y partido, especialmente en un estado como Michoacán, donde el trabajo de base resulta decisivo frente a la fragmentación política.

Por otro lado, cargos como consejera estatal (14%), integrante de comisiones permanentes estatales (10%) y secretarías estatales (8%) muestran que existe una presencia femenina en órganos colegiados de mayor alcance. Sin embargo, los porcentajes disminuyen drásticamente en posiciones nacionales, lo que refleja una subrepresentación estructural de las michoacanas en las dirigencias de mayor jerarquía dentro del PAN. Esta tendencia confirma que, aunque las militantes participan activamente en la vida interna del partido, los techos de cristal persisten en el tránsito hacia los espacios de decisión nacional.

El 21% de las mujeres refirió haber ocupado cargos distintos a los listados en la tabla, lo que revela que existen espacios no formalizados o roles emergentes que también contribuyen al fortalecimiento del partido, aunque sin el mismo reconocimiento institucional. En el contexto sociopolítico de Michoacán, caracterizado por la violencia política en razón de género y por una fuerte competencia electoral, este dato adquiere relevancia: demuestra que las mujeres están incidiendo en el quehacer partidista desde distintos frentes, incluso en aquellos menos visibles. El reto estratégico para el PAN radica en reconocer, visibilizar y potenciar estos liderazgos, diseñando mecanismos de capacitación y promoción que permitan consolidar su participación en todos los niveles de la estructura partidista.

Pregunta 4

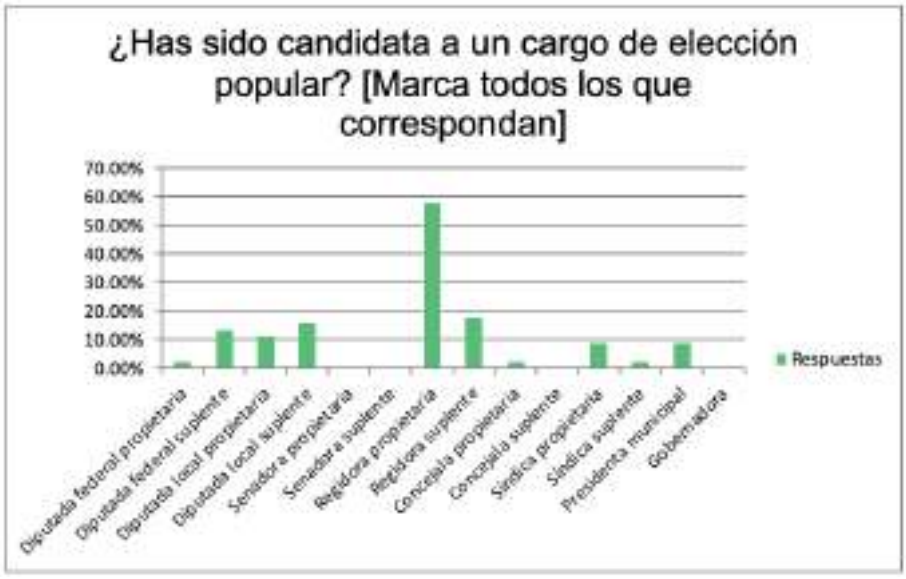
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	2.22%	1
Diputada federal suplente	13.33%	6
Diputada local propietaria	11.11%	5
Diputada local suplente	15.56%	7
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	57.78%	26
Regidora suplente	17.78%	8
Concejala propietaria	2.22%	1
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	8.89%	4
Síndica suplente	2.22%	1
Presidenta municipal	8.89%	4
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**61**

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

El 57.78% de las mujeres reportó haber sido candidata a regidora propietaria, seguido de un 17.78% como regidora suplente, lo que indica que la participación femenina se concentra mayoritariamente en espacios locales de representación. Esta tendencia refleja cómo el acceso de las mujeres al poder político sigue canalizándose hacia cargos de menor jerarquía institucional, aunque de alta relevancia en términos de proximidad ciudadana y visibilidad comunitaria.

La presencia de mujeres como candidatas a diputaciones locales propietarias (11.11%) y suplentes (15.56%) representa un avance hacia posiciones legislativas de carácter estatal, aunque los porcentajes son considerablemente más bajos en comparación con las candidaturas municipales. En cargos federales, la participación es aún más limitada: 13.33% como diputadas suplentes y apenas 2.22% como propietarias. Este dato muestra las dificultades que enfrentan las militantes panistas en Michoacán para dar el salto hacia posiciones de mayor incidencia política, lo que se relaciona tanto con factores estructurales del partido como con dinámicas de competencia interna y violencia política en razón de género que persisten en el estado.

El dato de que un 8.89% de las mujeres reportó haber sido candidata a presidencia municipal es significativo en el contexto michoacano, donde las alcaldías representan espacios de poder estratégico, tanto por su vinculación con la gestión de recursos como por el impacto directo en la gobernanza local. Sin embargo, la ausencia de candidaturas a gubernatura o al Senado evidencia la existencia de techos de cristal más marcados, que impiden el tránsito hacia posiciones ejecutivas de alto nivel. En un estado caracterizado por la fragmentación partidista, la violencia y la competencia electoral, esta exclusión refleja la persistencia de prácticas que limitan la proyección de liderazgos femeninos en la arena regional y nacional.

El alto número de omisiones (61 frente a 45 respuestas) también merece atención, ya que podría estar reflejando un doble fenómeno: por un lado, la falta de experiencia en candidaturas dentro de una porción significativa de las militantes, y por otro, un posible desinterés o desconfianza en las dinámicas de postulación. Para Michoacán, donde el fortalecimiento del liderazgo femenino es fundamental en la construcción de un sistema político más representativo e incluyente, se vuelve urgente diseñar estrategias de formación, acompañamiento y protección que faciliten la transición de estas mujeres desde espacios locales hacia candidaturas de mayor jerarquía, promoviendo así un verdadero equilibrio en la distribución del poder político.

Pregunta 5

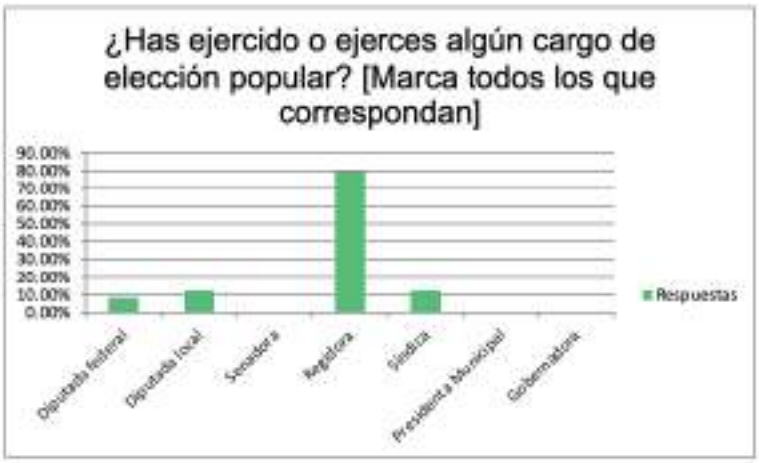
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal	8.33%	2
Diputada local	12.50%	3
Senadora	0.00%	0
Regidora	79.17%	19
Síndica	12.50%	3
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**24**
	Omisiones	**82**

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

Gráfica 4: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular?



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

El análisis muestra que la mayoría de ellas se ha desempeñado como regidoras, con un 79.17% de los casos. Este dato confirma que los espacios de mayor acceso para las mujeres panistas en el estado se encuentran en los cabildos municipales, lo que refleja tanto la apertura institucional hacia su participación en estructuras locales como la persistencia de un patrón que las concentra en posiciones de menor jerarquía dentro de la pirámide política. Aunque las regidurías son espacios relevantes para incidir en la agenda pública municipal, la sobrerrepresentación femenina en este ámbito también evidencia la existencia de techos de cristal que limitan su proyección hacia niveles de mayor poder de decisión.

La presencia de mujeres que han ejercido cargos como diputadas locales (12.50%) y diputadas federales (8.33%) muestra un avance hacia posiciones legislativas de mayor impacto, aunque aún en porcentajes reducidos. Este fenómeno responde a las dinámicas propias de Michoacán, donde la competencia electoral es intensa y las candidaturas legislativas suelen estar disputadas entre corrientes internas con

predominio masculino. La participación femenina en estos espacios, aunque minoritaria, abre camino a liderazgos que pueden trascender lo local y fortalecer la representación de las militantes panistas en instancias estatales y nacionales.

Otro dato relevante es la presencia de síndicas (12.50%), un cargo estratégico en la administración municipal por su función de vigilancia y contrapeso. La participación femenina en estas posiciones es significativa, pues las sitúa en un rol clave de fiscalización y defensa de los intereses ciudadanos en contextos locales marcados por tensiones políticas y sociales. Sin embargo, la ausencia total de experiencias como presidentas municipales y la inexistencia de mujeres que hayan ejercido como senadoras o gobernadoras refuerza la percepción de exclusión de las michoacanas de los cargos ejecutivos de mayor jerarquía, donde se concentra el poder real de decisión política.

El elevado número de omisiones (82 frente a 24 respuestas) también resulta un dato crítico, ya que revela que la mayoría de las militantes no ha tenido la oportunidad de ocupar cargos de elección popular. En el contexto sociopolítico de Michoacán, atravesado por fenómenos como la violencia política en razón de género, la fragmentación partidista y la fuerte competencia interpartidaria, este dato pone de relieve la urgencia de diseñar estrategias de inclusión que permitan a más mujeres acceder y sostenerse en posiciones de representación. La construcción de liderazgos femeninos sólidos en el PAN requiere no solo garantizar candidaturas, sino también acompañamiento, formación y protección en el ejercicio del cargo, con el fin de ampliar su participación en la toma de decisiones públicas en el estado.

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	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	5.00%	2
Funcionaria Municipal	60.00%	24
Funcionaria Estatal	7.50%	3
Presidenta del DIF	5.00%	2
Otra	30.00%	12
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**66**

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 estudio muestra que la mayor parte de ellas ha ocupado responsabilidades en el ámbito municipal. Un 60% declaró haberse desempeñado como funcionarias municipales, lo que confirma que la esfera local es el principal espacio de inserción de las mujeres panistas en la gestión pública. Este dato adquiere relevancia en un estado donde la política municipal constituye la base del ejercicio gubernamental y el vínculo más inmediato con la ciudadanía, especialmente en un contexto de alta fragmentación territorial y pluralidad política como el michoacano.
El 30% de las participantes señaló haber ejercido otro tipo de cargos no especificados en la tabla, lo que evidencia la existencia de múltiples espacios de incidencia femenina que trascienden las categorías formales. Estos puestos, aunque menos visibles, podrían estar vinculados con áreas administrativas, técnicas o de gestión social que sostienen el funcionamiento gubernamental. En Michoacán, donde los liderazgos femeninos han debido abrirse paso en un entorno adverso marcado por violencia política en razón de género, esta cifra muestra que muchas mujeres aportan a la vida pública desde roles alternativos que requieren ser reconocidos y fortalecidos para consolidar su trayectoria política.

En niveles estatales, la participación es más reducida: apenas un 7.5% ha sido funcionaria regional y un 5% presidenta del DIF. Estos datos reflejan que, si bien algunas mujeres han logrado acceder a cargos de gestión con mayor alcance, su presencia aún es marginal en la estructura gubernamental de segundo nivel. Más significativo aún es que ninguna militante reportó haber ocupado secretarías estatales o federales, lo que confirma la persistencia de techos de cristal en la administración pública de alto rango y la falta de representación femenina en áreas estratégicas de poder decisorio en Michoacán.

Este panorama revela que la trayectoria de las mujeres panistas en la función pública se encuentra anclada en lo municipal, con escasa proyección hacia ámbitos estatales y federales. En un estado donde la gobernabilidad se enfrenta a desafíos como la inseguridad, la fragmentación partidista y la desconfianza ciudadana hacia las instituciones, potenciar la participación de mujeres en niveles superiores de la administración pública es una necesidad estratégica. Diseñar mecanismos de promoción, formación y acompañamiento para que las militantes transiten de cargos locales a responsabilidades estatales y nacionales permitiría no solo fortalecer la equidad de género en la gestión pública, sino también aportar a la construcción de liderazgos femeninos capaces de incidir en la transformación sociopolítica de Michoacán.

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.	44.33%	43
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	12.37%	12
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	9.28%	9
No participo activamente en espacios de decisión.	16.49%	16
Prefiero no responder.	17.53%	17
	Respuestas	**97**
	Omisiones	**9**

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

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



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

El análisis muestra que un 44.33% afirmó que participa, propone y decide de manera plena, lo que indica que existe un sector que ha logrado posicionarse en espacios donde su voz tiene incidencia real. Este dato es relevante porque refleja avances en la integración femenina en estructuras partidistas y gubernamentales, mostrando que algunas mujeres han roto con inercias históricas de exclusión y alcanzado un papel activo en la toma de decisiones.

Sin embargo, un 12.37% señaló que su participación es limitada, pues aunque son escuchadas, sus opiniones no siempre son tomadas en cuenta. A esto se suma un 9.28% que percibe su papel reducido al cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, lo que pone en evidencia la persistencia de prácticas simbólicas que colocan a las mujeres en posiciones decorativas más que estratégicas. Estas percepciones reflejan que, en el contexto michoacano, aún existen dinámicas patriarcales y resistencias internas que dificultan la consolidación del liderazgo femenino en la vida partidista.

Resulta significativo que un 16.49% manifestara no participar activamente en espacios de decisión, lo cual puede estar relacionado con factores estructurales como la violencia política en razón de género, el control de grupos internos o la falta de acompañamiento institucional para el desarrollo de liderazgos femeninos. Este dato alerta sobre el riesgo de que un sector de las militantes permanezca marginado de los procesos decisorios, debilitando la capacidad del PAN de proyectar una agenda sólida de igualdad de género en un estado marcado por la alta competencia electoral y la fragmentación política.

El 17.53% que prefirió no responder también es un indicador importante, ya que podría reflejar temor, desconfianza o incomodidad al hablar de su experiencia

política, lo cual no puede desligarse del contexto sociopolítico de Michoacán, donde las mujeres en política enfrentan no solo barreras internas, sino también riesgos de seguridad. En este sentido, el reto estratégico para el PAN consiste en generar condiciones que garanticen que la participación femenina no sea únicamente testimonial, sino que se traduzca en un ejercicio real de poder, fortaleciendo liderazgos con capacidad de incidir en la vida pública del estado y en la transformación de la cultura política interna.

Pregunta 8

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

El estudio muestra una realidad ambivalente, marcada por tensiones internas y estructuras tradicionales. Varias participantes señalaron que la **libertad de pensamiento, la responsabilidad asumida y la constancia en su participación** les han permitido ser escuchadas y reconocidas, lo que evidencia que existen espacios donde la militancia femenina logra incidir con legitimidad. Sin embargo, este reconocimiento no siempre es homogéneo ni permanente, ya que otras voces denunciaron que las dinámicas de **clientelismo, favoritismos y estructuras patriarcales** siguen obstaculizando la plena inclusión de las mujeres en la toma de decisiones.

Los **grupos internos** del partido aparecen de manera reiterada como un factor de limitación. Las mujeres que participaron en el estudio describen que las decisiones suelen concentrarse en “los mismos” y que las oportunidades reales para nuevos liderazgos son escasas. Este fenómeno refleja el peso de las élites partidistas y de las redes de poder que operan bajo lógicas de conveniencia, restringiendo el ingreso de militantes con capacidad e iniciativa. En el contexto sociopolítico de Michoacán, donde los partidos compiten ferozmente por espacios de representación, la persistencia de estos mecanismos internos reduce la posibilidad de fortalecer un liderazgo femenino plural, renovador y competitivo frente a otras fuerzas políticas.

También destacan las **limitaciones personales y estructurales** que condicionan la participación de las militantes: la falta de tiempo por cargas familiares, la escasa preparación técnica en ciertos temas, la dificultad para expresarse en público y las barreras económicas. Estos elementos ponen de relieve la intersección entre los roles de género y la vida política, donde las mujeres enfrentan una doble carga al combinar responsabilidades domésticas con aspiraciones de liderazgo. En un estado con altos niveles de desigualdad social como Michoacán, estas condiciones reproducen una brecha que limita el acceso equitativo a la toma de decisiones dentro del partido.

A pesar de los obstáculos, también emergen testimonios que subrayan el valor de la **inclusión, la igualdad de género y el acompañamiento institucional** como motores de empoderamiento. Algunas militantes mencionaron sentirse escuchadas

y apoyadas, mientras otras resaltaron que su capacidad de liderazgo y la construcción de redes de apoyo han sido clave para ganar espacio político. Este contraste revela que el PAN en Michoacán cuenta con un capital humano femenino dispuesto a transformar la vida interna del partido, pero requiere romper con inercias centralistas y prácticas excluyentes. Consolidar liderazgos femeninos implica abrir verdaderos espacios de decisión, superar los privilegios otorgados por vínculos familiares y garantizar que la participación de las mujeres no sea simbólica, sino determinante en la definición del rumbo político del partido en la entidad.

Pregunta 9

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	12.50%	12
Presidenta de Comité Estatal/Regional	4.17%	4
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	2.08%	2
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	1.04%	1
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	4.17%	4
Secretaria de PPM	5.21%	5
Integrante de Comité sin cartera	5.21%	5
Consejera Nacional	3.13%	3
Consejera Estatal	15.63%	15
Integrante de Comisión Permanente Nacional	3.13%	3
Integrante de Comisión Permanente Estatal	4.17%	4
Otro	10.42%	10
Ninguno	29.17%	28
	Respuestas	**96**
	Omisiones	**10**

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

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



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

El análisis de las aspiraciones de las militantes panistas en Michoacán para ocupar puestos directivos en los próximos cinco años muestra un panorama de contrastes entre ambición política y desafección interna. Un 29.17% manifestó no tener interés en buscar posiciones directivas, lo cual refleja tanto el desgaste que enfrentan las mujeres en la vida partidista como la percepción de que las oportunidades reales están restringidas por dinámicas de grupos internos y estructuras cerradas. Este dato debe ser interpretado como una alerta estratégica: la falta de incentivos claros puede traducirse en pérdida de cuadros valiosos y en debilitamiento de la representación femenina en la toma de decisiones.

Entre quienes sí aspiran a ocupar cargos, el 15.63% señaló el interés en ser **consejera estatal**, consolidándose como la posición con mayor atracción. Este resultado muestra que las mujeres buscan espacios de incidencia política con capacidad de articularse entre lo municipal y lo estatal, aspirando a posiciones donde puedan tener voz en las decisiones estratégicas. Asimismo, un 12.50% expresó interés en la **presidencia de comités municipales**, lo que confirma que la militancia femenina identifica el ámbito local como el espacio más accesible y, al mismo tiempo, como el más influyente para construir liderazgo de base y fortalecer la estructura partidista en territorios clave.

Las aspiraciones hacia otros cargos, como secretarías de cartera, integrantes de comisiones permanentes estatales o nacionales, y consejerías nacionales, aunque en menor porcentaje (entre el 3% y el 5%), revelan que existe una minoría de

militantes interesada en proyectarse hacia niveles de mayor jerarquía dentro del PAN. No obstante, la ausencia de aspiraciones hacia la **presidencia del comité nacional** y la baja proporción de interés en la **secretaría general del CEN** confirman que las michoacanas perciben dichos espacios como lejanos o prácticamente inaccesibles. Este fenómeno refleja tanto la falta de mecanismos de escalamiento político como la persistencia de techos de cristal que limitan la ambición femenina hacia los máximos órganos de dirección.

El 10.42% que eligió la opción “otro” sugiere la existencia de intereses diversos no formalizados en la estructura tradicional del partido, lo que puede interpretarse como una señal de innovación o como una desconfianza hacia los cargos ya establecidos. En el contexto sociopolítico de Michoacán, donde la competencia electoral se ve atravesada por fenómenos como la violencia política en razón de género, la fragmentación partidista y la necesidad de fortalecer liderazgos locales, estas aspiraciones reflejan la urgencia de un rediseño institucional que abra espacios reales para la promoción de mujeres. Si el PAN busca consolidar una dirigencia femenina robusta en el estado, deberá no solo garantizar la inclusión en los procesos internos, sino también construir trayectorias claras de formación, acompañamiento y protección que conviertan las aspiraciones actuales en liderazgos efectivos y sostenibles.

Pregunta 10

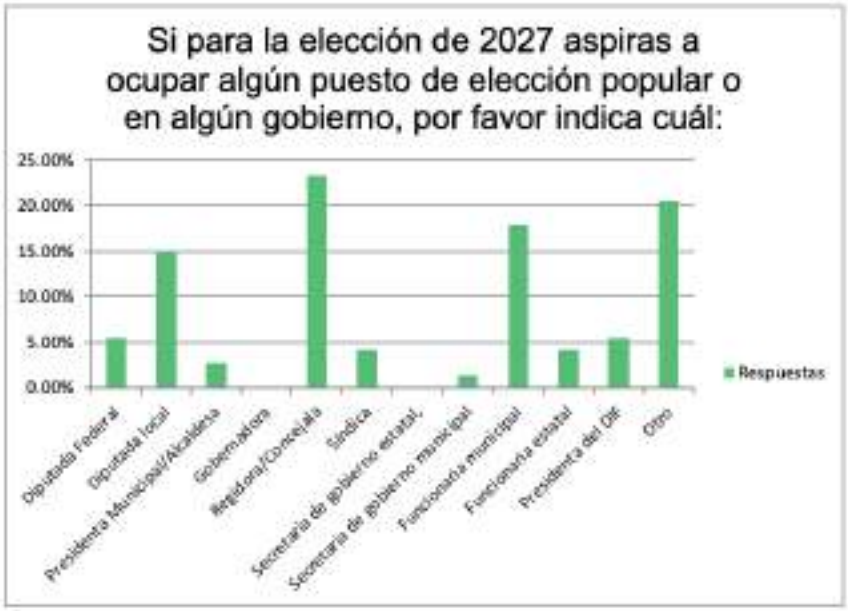
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

Tabla 11: Resultados de Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección pop dica cuál:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	5.48%	4
Diputada local	15.07%	11
Presidenta Municipal/Alcaldesa	2.74%	2
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	23.29%	17
Síndica	4.11%	3
Secretaria de gobierno estatal	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	1.37%	1
Funcionaria municipal	17.81%	13
Funcionaria estatal	4.11%	3
Presidenta del DIF	5.48%	4
Otro	20.55%	15
	Respuestas	**73**
	Omisiones	**33**

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

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



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

El 23.29% expresó su interés en ser **regidora o concejala**, y un 17.81% en ocupar cargos como **funcionaria municipal**, lo que evidencia que la base femenina sigue visualizando el nivel local como el espacio más accesible y estratégico para construir liderazgo político. Este patrón confirma la relevancia de los cabildos y administraciones municipales como primer escalón en la trayectoria política de las mujeres, en un estado donde la política local sigue siendo el punto de contacto más directo con la ciudadanía.

El 15.07% de las militantes manifestó su aspiración a ser **diputada local**, y un 5.48% a **diputada federal**, lo que indica un interés creciente en proyectarse hacia espacios legislativos con capacidad de incidencia normativa. Esta diferencia entre lo regional y lo federal refleja las percepciones de accesibilidad: mientras las diputaciones locales se consideran alcanzables, las federales representan un reto mayor, condicionado por las disputas internas, la competitividad de las candidaturas y las dinámicas de género que limitan la promoción de liderazgos femeninos hacia instancias nacionales. Cabe destacar la **ausencia total de aspiraciones a la gubernatura**, lo cual confirma la persistencia de un techo de cristal en los máximos cargos ejecutivos del estado.

Llama la atención que solo un 2.74% expresó interés en ocupar una **presidencia municipal**, a pesar de que Michoacán es un estado con una fuerte tradición municipalista. Esto puede interpretarse como una combinación de factores: por un lado, el alto grado de exposición y riesgo que implica asumir alcaldías en un entorno atravesado por violencia política en razón de género y presencia del crimen

organizado; por otro, la percepción de que estos espacios son reservados para liderazgos masculinos con respaldo de grupos políticos dominantes. El bajo porcentaje revela la necesidad de generar condiciones de seguridad, respaldo institucional y acompañamiento político para que más mujeres se animen a disputar cargos ejecutivos de mayor jerarquía.

El 20.55% de las participantes eligió la opción “otro”, lo que refleja un interés en cargos no contemplados en la estructura tradicional o una desconfianza hacia las categorías establecidas. Esto puede interpretarse como una búsqueda de innovación política y de nuevas formas de participación más allá de los marcos clásicos del poder. En el contexto sociopolítico de Michoacán, donde las mujeres enfrentan limitaciones históricas pero también han mostrado resiliencia y capacidad de organización, estas aspiraciones diversas deben ser leídas como una oportunidad para ampliar la agenda partidista, diversificar los liderazgos y construir un modelo de representación femenina más plural, inclusivo y adaptado a los desafíos del estado.

Pregunta 11

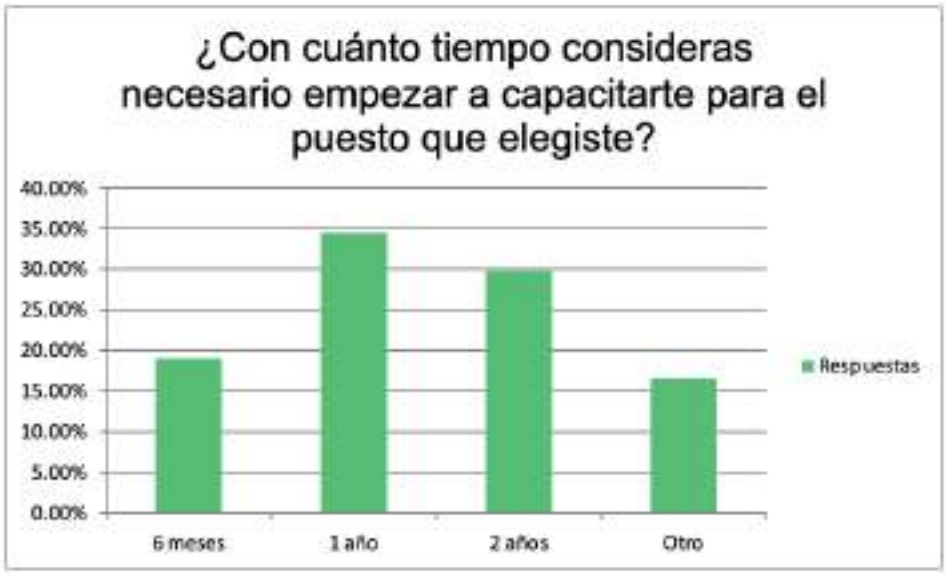
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
6 meses	19.05%	16
1 año	34.52%	29
2 años	29.76%	25
Otro	16.67%	14
	Respuestas	**84**
	Omisiones	**22**

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

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



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

La opción con mayor preferencia fue **un año** (34.52%), seguida muy de cerca por **dos años** (29.76%). Este dato evidencia que una parte significativa de las mujeres que participaron en el estudio entiende la capacitación no como un proceso inmediato o superficial, sino como una preparación sostenida en el tiempo, que permita adquirir herramientas sólidas para enfrentar los retos que implican los cargos de elección popular o de dirección partidista.

El 19.05% de las militantes consideró suficiente comenzar la preparación con **seis meses de anticipación**, lo que sugiere que existe un sector que percibe los procesos de formación política como algo más práctico e inmediato. Esta visión puede estar vinculada a experiencias previas en el ámbito político, donde el aprendizaje se ha dado de manera empírica y en el ejercicio mismo del cargo. No obstante, en un estado como Michoacán, donde la competencia electoral y las condiciones sociopolíticas son especialmente complejas, limitar la preparación a periodos breves podría reducir la efectividad en el desempeño y la consolidación de liderazgos femeninos.

El 16.67% que eligió la opción “otro” revela una diversidad de perspectivas que probablemente apuntan a necesidades específicas: capacitaciones permanentes, programas intensivos durante los procesos electorales o formación continua durante toda la trayectoria política. Este grupo pone de manifiesto que las militantes no conciben la capacitación como un proceso uniforme, sino como algo que debe adaptarse a las condiciones particulares de cada municipio, de cada estructura y de cada liderazgo emergente. En Michoacán, donde los escenarios locales difieren radicalmente entre zonas urbanas, rurales e indígenas, esta flexibilidad puede convertirse en un recurso estratégico para fortalecer el arraigo territorial del partido.

En términos políticos, estos resultados muestran que existe una **conciencia creciente de profesionalización entre las mujeres panistas** en Michoacán, lo que representa una oportunidad para el PAN de diseñar programas de capacitación diferenciados: unos de mediano y largo plazo para quienes buscan consolidar liderazgos estatales o legislativos, y otros más inmediatos para quienes aspiran a cargos municipales. Integrar un modelo formativo que articule teoría política, habilidades de gestión pública, comunicación estratégica y perspectiva de género permitiría potenciar a estas mujeres, dotándolas de herramientas para enfrentar los desafíos de la competencia electoral, la violencia política y las exigencias ciudadanas que caracterizan al estado.

Pregunta 12

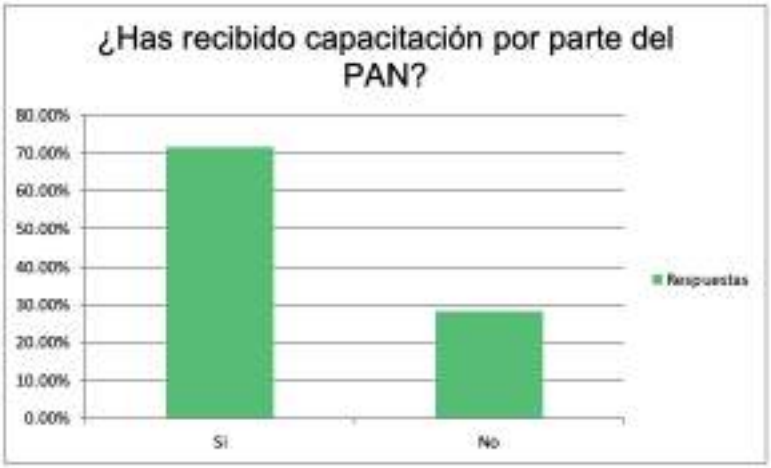
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	71.70%	76
No	28.30%	30
Respuestas		**106**
Omisiones		**0**

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

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



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

El 71.70% de las mujeres que participaron afirmó haber sido beneficiada con procesos de formación, lo que indica que existe un esfuerzo institucional por

incorporar a las mujeres en dinámicas de capacitación política. Este dato es alentador, ya que refleja que una mayoría de las militantes ha tenido acceso a espacios de aprendizaje que fortalecen sus competencias para incidir en la vida interna del PAN y en la esfera pública.

No obstante, un 28.30% señaló no haber recibido capacitación, lo cual representa una brecha significativa que debe ser atendida. En el contexto sociopolítico de Michoacán, caracterizado por una alta competencia electoral, escenarios de violencia política en razón de género y la necesidad de construir liderazgos femeninos sólidos, la falta de formación puede limitar las oportunidades de participación real y perpetuar desigualdades dentro de la estructura partidista. Este sector de mujeres sin acceso a programas formativos es clave, pues su inclusión en procesos de capacitación podría significar la ampliación del capital humano femenino del partido.

El hecho de que más de dos tercios de las militantes hayan accedido a capacitación sugiere que el PAN ha avanzado en la construcción de una agenda de formación con perspectiva de género, aunque aún existen retos en términos de cobertura territorial y continuidad. En Michoacán, donde los municipios rurales y las zonas con rezago enfrentan mayores obstáculos de conectividad y recursos, es posible que las mujeres de esas regiones sean quienes más carecen de oportunidades de capacitación. Esto plantea la necesidad de diseñar programas diferenciados, que combinen metodologías presenciales y virtuales, así como contenidos adaptados a las realidades locales.

En términos estratégicos, estos resultados evidencian que la capacitación no solo debe ser vista como una herramienta técnica, sino como un **instrumento de empoderamiento político y de protección frente a la violencia política de género**. El reto para el PAN en Michoacán es garantizar que la totalidad de las militantes tengan acceso a procesos de formación continua y especializada, lo que permitiría cerrar brechas internas, fortalecer liderazgos comunitarios y proyectar a más mujeres hacia posiciones de representación. De este modo, la capacitación se convierte en una pieza central para consolidar la presencia femenina en la vida pública del estado y para dotar al partido de una militancia preparada, competitiva y resiliente.

Pregunta 13

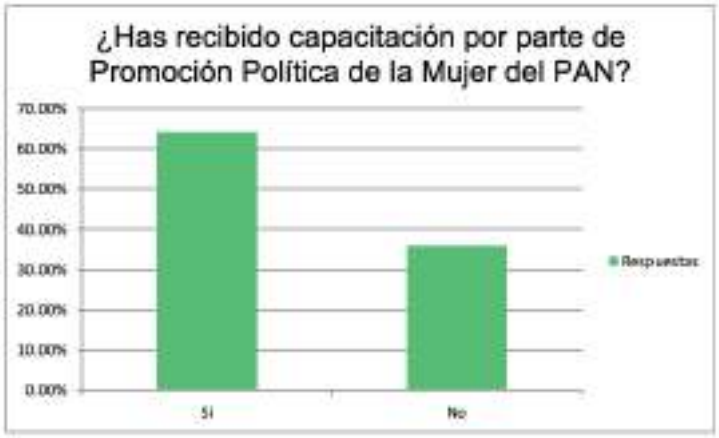
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	64.15%	68
No	35.85%	38
	Respuestas	**106**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El 64.15% de las militantes que participaron señaló haber recibido algún tipo de capacitación, lo cual confirma que PPM ha logrado incidir en una mayoría significativa de mujeres, consolidándose como un espacio clave en la profesionalización y empoderamiento político femenino dentro del partido. Este dato resulta relevante porque refleja que existe un esfuerzo institucional por fortalecer la formación con perspectiva de género en un estado donde los liderazgos femeninos enfrentan contextos particularmente adversos.

No obstante, un **35.85% manifestó no haber recibido capacitación de PPM**, lo que revela una brecha considerable que limita la posibilidad de consolidar un liderazgo femenino más amplio e inclusivo. Esta cifra debe leerse como un reto estructural: la cobertura de los programas no ha logrado permear en todas las regiones ni alcanzar a la totalidad de la militancia femenina. En un estado como Michoacán, donde la dispersión territorial, la desigualdad socioeconómica y la violencia política en razón de género son factores determinantes, la ausencia de

formación en una tercera parte de las militantes limita las capacidades del partido para proyectar cuadros competitivos en todos los niveles.

El hecho de que una mayoría sí haya recibido capacitación indica que **las mujeres panistas valoran la formación como un recurso estratégico** que fortalece su confianza, amplía sus habilidades y les permite posicionarse en la vida pública. Sin embargo, el dato de quienes no han accedido muestra que el impacto de PPM no es homogéneo: mientras algunas regiones y estructuras se benefician de programas regulares, otras quedan relegadas por falta de logística, recursos o voluntad política local. Esta disparidad genera un escenario desigual de oportunidades al interior del PAN, lo cual afecta directamente la posibilidad de contar con liderazgos femeninos sólidos en zonas rurales o demarcaciones con menor presencia institucional.

En términos estratégicos, los resultados subrayan la importancia de rediseñar la estrategia de capacitación de PPM con un enfoque más territorializado y adaptado a la realidad michoacana. Esto implica descentralizar los esfuerzos, ampliar el uso de herramientas digitales para llegar a zonas con menor acceso presencial y generar programas continuos que acompañen a las militantes más allá de los procesos electorales. En un estado donde el reto es consolidar la participación femenina en todos los ámbitos de decisión, PPM tiene la oportunidad de convertirse en un pilar para construir una red de liderazgos mujeres panistas cohesionada, competitiva y resiliente frente a los desafíos sociopolíticos que caracterizan a Michoacán.

Pregunta 14

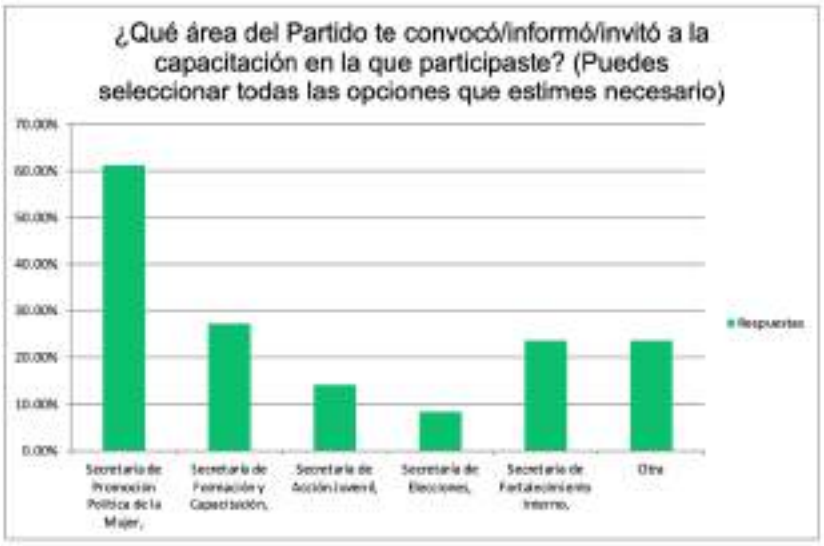
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	61.18%	52
Secretaría de Formación y Capacitación,	27.06%	23
Secretaría de Acción Juvenil,	14.12%	12
Secretaría de Elecciones,	8.24%	7
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	23.53%	20
Otra	23.53%	20
	Respuestas	**85**
	Omisiones	**21**

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

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



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

El análisis de las áreas partidistas que han convocado a las militantes panistas en Michoacán a procesos de capacitación evidencia el papel central de la **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)**, con un 61.18% de menciones. Este dato confirma que la mayoría de los esfuerzos institucionales dirigidos a la formación femenina se canalizan a través de esta secretaría, lo que muestra una intención clara del PAN por fortalecer los liderazgos de las mujeres desde una perspectiva de género. Sin embargo, también refleja cierta concentración, ya que otras áreas del partido tienen una incidencia mucho menor en la formación política de las militantes.

La **Secretaría de Formación y Capacitación** aparece en segundo lugar con un 27.06%, lo que indica que, aunque existe un espacio formal para la profesionalización general de la militancia, su alcance entre las mujeres sigue siendo limitado. Este dato es importante en el contexto sociopolítico de Michoacán, donde los desafíos electorales y de gobernanza exigen que la capacitación no solo se enfoque en la agenda de género, sino también en aspectos técnicos como comunicación política, administración pública y negociación legislativa. La baja participación de la **Secretaría de Elecciones (8.24%)** es especialmente llamativa, ya que refleja una debilidad en la preparación de las mujeres para procesos electorales, en un estado donde la competencia y la violencia política hacen imprescindible contar con cuadros femeninos sólidamente preparados para disputar candidaturas.

Por otra parte, la **Secretaría de Fortalecimiento Interno (23.53%)** y la **Secretaría de Acción Juvenil (14.12%)** muestran que existen otros canales de convocatoria, aunque en proporciones menores. Este resultado sugiere que la formación de las mujeres no está siendo concebida de manera transversal dentro del partido, sino como una tarea centralizada en PPM. En Michoacán, donde la estructura partidista enfrenta retos de cohesión interna y de posicionamiento territorial, la falta de articulación entre secretarías limita la capacidad de proyectar liderazgos femeninos en todos los ámbitos del PAN.

Finalmente, un 23.53% de las militantes mencionó la opción “otra”, lo que revela que en muchos casos la convocatoria provino de actores no institucionales, como liderazgos locales, comités municipales o incluso iniciativas personales. Este dato refleja una realidad política en Michoacán: la estructura partidista no siempre garantiza el acceso formal a los procesos de capacitación, por lo que las mujeres dependen de redes de cercanía o contactos internos para participar. En este sentido, el reto estratégico es avanzar hacia una política de capacitación más **integral, descentralizada y coordinada**, que no dependa de la voluntad de actores específicos, sino que forme parte de una estrategia estructural del PAN para consolidar liderazgos femeninos en todo el estado.

Pregunta 15

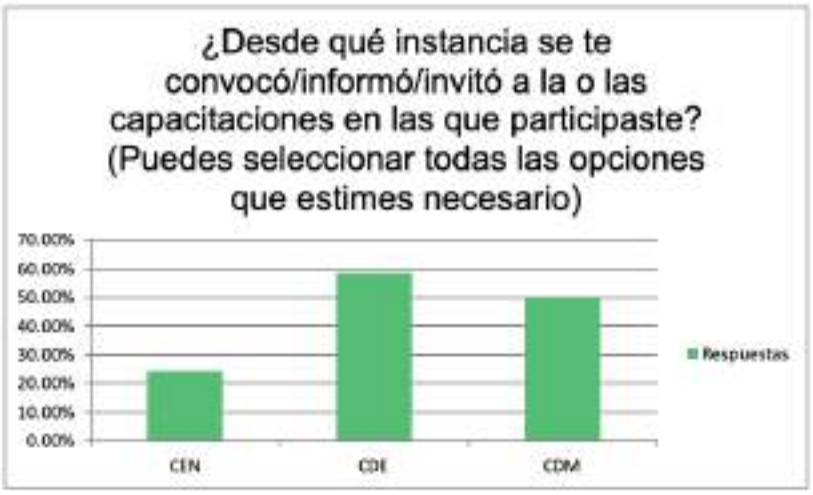
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	24.29%	17
CDE	58.57%	41
CDM	50.00%	35
	Respuestas	70
	Omisiones	36

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

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



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

El análisis de los resultados sobre las instancias desde las cuales las militantes panistas en Michoacán fueron convocadas a capacitaciones revela un predominio claro del **Comité Directivo Estatal (CDE)**, con un 58.57% de las menciones. Este dato refleja que el eje articulador de la formación femenina se encuentra en la estructura estatal, lo cual es consistente con la centralización que históricamente caracteriza al PAN en la entidad. El CDE funge como principal mediador entre la dirigencia nacional y los comités municipales, lo que le otorga un rol estratégico en la construcción de liderazgos, aunque también expone a las militantes a dinámicas de control interno que pueden favorecer a ciertos grupos en detrimento de una participación más amplia y democrática.

En segundo lugar, el **Comité Directivo Municipal (CDM)** aparece con un 50% de las menciones, lo que evidencia que la base municipal sigue siendo un canal fundamental para acercar a las militantes a procesos de capacitación. Este resultado es particularmente relevante en Michoacán, donde la vida política se encuentra fuertemente arraigada a lo local y donde los liderazgos comunitarios son determinantes para la consolidación de proyectos políticos. La fortaleza de los CDM como instancias de convocatoria indica que, a pesar de la centralización regional, los municipios siguen siendo espacios clave para el desarrollo político de las mujeres panistas, sobre todo en un estado donde la competencia electoral se dirime con gran intensidad en el ámbito municipal.

Por su parte, el **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)** apenas concentra el 24.29% de las menciones, lo que muestra una débil presencia directa de la estructura nacional en los procesos de capacitación de las militantes michoacanas. Esta baja incidencia del CEN refleja tanto la distancia geográfica y política con las dinámicas locales como la falta de una estrategia nacional robusta para garantizar cobertura homogénea en estados con alta complejidad sociopolítica como Michoacán. El vacío dejado por el CEN refuerza la dependencia de las mujeres hacia los órganos regional y municipales, lo que puede generar disparidades en la calidad y alcance de las capacitaciones recibidas según la región o la correlación de fuerzas locales.

Estos resultados ponen de relieve la necesidad de articular un modelo de capacitación más **coordinado y transversal**, en el que CEN, CDE y CDM trabajen de manera integrada para garantizar que todas las militantes tengan acceso a programas de formación de calidad, sin depender únicamente de los liderazgos locales o de los intereses de facciones internas. En Michoacán, donde las mujeres enfrentan obstáculos adicionales como la violencia política en razón de género, la fragmentación partidista y las tensiones comunitarias, fortalecer esta articulación es clave para asegurar que la capacitación no sea vista como un privilegio de ciertas corrientes, sino como un derecho político que amplíe las oportunidades de todas las militantes.

Pregunta 16

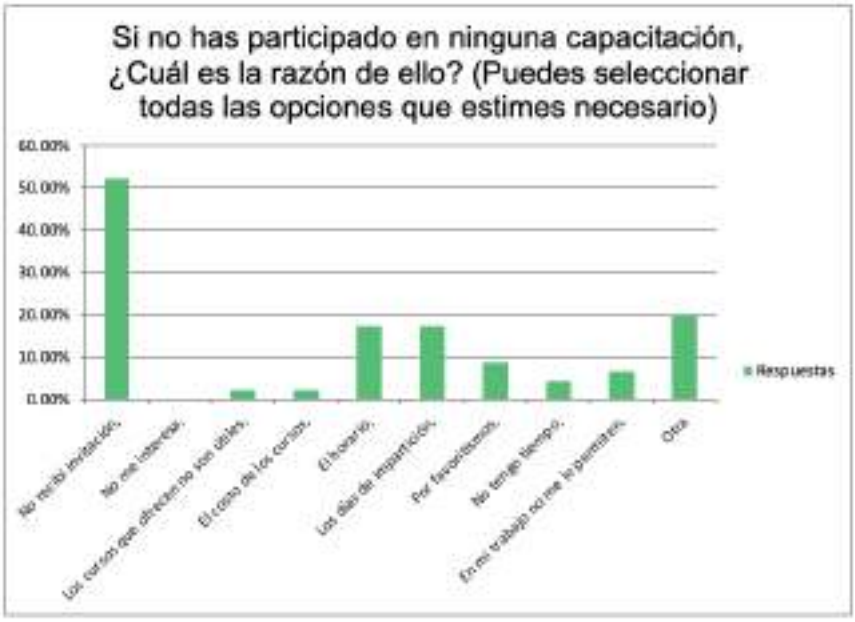
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	52.17%	24
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	2.17%	1
El costo de los cursos,	2.17%	1
El horario,	17.39%	8
Los días de impartición,	17.39%	8
Por favoritismos,	8.70%	4
No tengo tiempo,	4.35%	2
En mi trabajo no me lo permiten,	6.52%	3
Otra	19.57%	9
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**60**

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 análisis de las razones que han limitado la participación de las militantes panistas en Michoacán en procesos de capacitación revela un problema estructural en la forma en que se comunican y difunden estas oportunidades. El dato más relevante es que **52.17% señaló no haber recibido invitación**, lo que pone en evidencia una deficiencia en los mecanismos de convocatoria y una falta de cobertura efectiva por parte de las estructuras partidistas. Este hallazgo refleja que, más que un desinterés de las mujeres, existe un déficit institucional en garantizar que la información llegue a todas, generando exclusión y reproduciendo prácticas de centralismo o favoritismo en la distribución de oportunidades.

Otros factores como el **horario (17.39%)** y los **días de impartición (17.39%)** confirman que los cursos actuales no se han diseñado considerando las condiciones reales de las militantes, quienes en muchos casos enfrentan dobles o triples jornadas derivadas de responsabilidades familiares, laborales y comunitarias. Esta desconexión entre la oferta formativa y la realidad de las mujeres michoacanas debilita el impacto de los programas y limita la posibilidad de que la capacitación se convierta en un mecanismo de empoderamiento efectivo. En un estado marcado

por desigualdades socioeconómicas y brechas de género, la flexibilidad y la adaptación de los programas son elementos clave para garantizar mayor inclusión.

El **favoritismo (8.70%)** y las restricciones laborales (6.52%) también aparecen como factores que reflejan dinámicas de exclusión. Las militantes señalaron que en algunos casos los espacios se otorgan a un grupo reducido de mujeres cercanas a las dirigencias, lo que genera desconfianza y desmotivación en quienes quedan fuera. A su vez, la imposibilidad de recibir permisos en los centros de trabajo muestra que la participación política femenina sigue enfrentando barreras en el ámbito laboral, donde la falta de políticas de conciliación entre vida laboral y participación cívica impacta de manera diferenciada a las mujeres.

El 19.57% que seleccionó la opción “otra” refleja una diversidad de situaciones que podrían estar asociadas a problemas de conectividad en zonas rurales, inseguridad en los traslados o desconocimiento de la utilidad práctica de los cursos. En términos políticos, este panorama muestra que el reto no es solo diseñar más capacitaciones, sino construir una estrategia integral de **accesibilidad, comunicación efectiva y equidad en la convocatoria**, que asegure que todas las militantes tengan la oportunidad de participar. En Michoacán, donde los liderazgos femeninos resultan fundamentales para fortalecer la competitividad del PAN, resolver estas limitaciones se convierte en una condición indispensable para potenciar la participación política de las mujeres en todos los niveles.

Pregunta 17

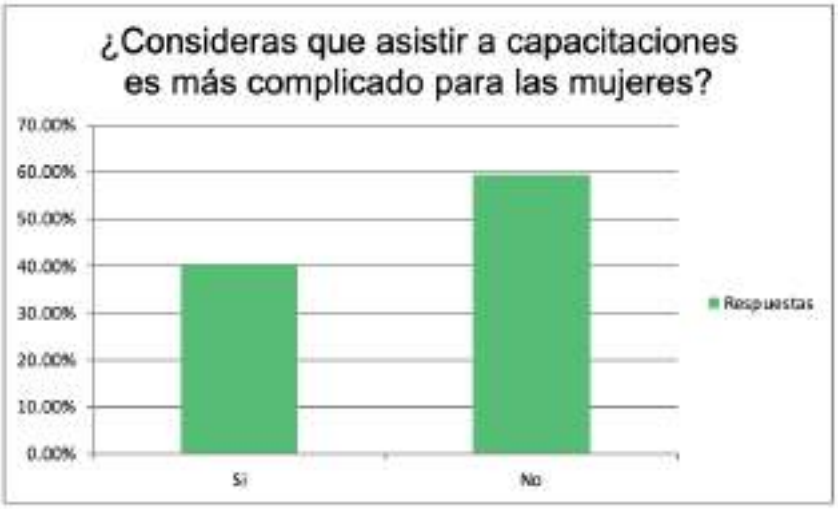
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	40.57%	43
No	59.43%	63
	Respuestas	**106**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre si asistir a capacitaciones resulta más complicado para las mujeres en Michoacán refleja tensiones entre percepciones de igualdad formal y las condiciones materiales que influyen en la participación política femenina. Un **59.43% consideró que no existe una dificultad adicional**, lo cual podría interpretarse como un indicador de que, al menos en el plano discursivo, las militantes reconocen avances hacia una mayor normalización de la presencia de mujeres en espacios de formación. Sin embargo, el **40.57% que sí percibe obstáculos diferenciados** muestra que persisten barreras estructurales que condicionan la participación efectiva.

En el contexto michoacano, caracterizado por altos niveles de inseguridad, precariedad laboral y una fuerte división tradicional de roles de género, resulta significativo que una proporción importante de las militantes reconozca que la asistencia a capacitaciones sigue siendo más complicada para las mujeres. Factores como la sobrecarga de cuidados, la falta de apoyos institucionales para la conciliación familiar, y la inseguridad en los traslados hacia los espacios de capacitación, generan un entorno restrictivo que limita las posibilidades de participación plena.

La brecha entre quienes consideran que sí existen complicaciones y quienes las minimizan revela una fractura en la percepción de la militancia respecto a las condiciones de género. Mientras algunas mujeres reconocen haber sorteado obstáculos individuales para integrarse en actividades políticas, otras evidencian que estas barreras son colectivas y estructurales, lo cual obliga al Partido a repensar su estrategia de inclusión. En particular, el riesgo es que se construya un discurso

que invisibilice las desigualdades reales, debilitando la credibilidad de las acciones de formación y liderazgo dirigidas a las militantes.

Este panorama sugiere que en Michoacán no basta con ofrecer espacios de capacitación, sino que resulta imprescindible diseñar mecanismos que reconozcan la dimensión de género en la participación. Acciones como implementar modalidades híbridas, garantizar apoyos para la movilidad segura y generar redes de acompañamiento son estrategias necesarias para ampliar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones. Atender esta percepción diferenciada permitirá no solo incrementar el número de militantes capacitadas, sino también fortalecer liderazgos femeninos capaces de transformar las dinámicas políticas locales en un estado donde la presencia activa de mujeres en la vida pública es crucial para contrarrestar la violencia y el rezago democrático.

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?

Una parte significativa de las militantes que participaron en el estudio señala como principales barreras la carga de trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la ausencia de apoyos institucionales para conciliar estas responsabilidades con la vida política. Este dato revela que, aunque las mujeres han avanzado en la conquista de espacios de participación, las tareas de cuidado siguen recayendo de manera desproporcionada sobre ellas, reproduciendo una desigualdad histórica que se convierte en un freno real para su desarrollo político.

Otro factor crítico identificado es la distancia geográfica y los costos de traslado hacia las sedes de capacitación, generalmente ubicadas en las zonas urbanas centrales o en la capital del estado. En Michoacán, donde la dispersión territorial, la precariedad en la infraestructura de transporte y la inseguridad en caminos son una constante, este elemento adquiere un peso mayor. Las mujeres expresan que muchas veces no cuentan con recursos para viáticos o que los horarios de las capacitaciones dificultan el regreso seguro a sus hogares, lo cual refuerza la necesidad de pensar estrategias que reduzcan la brecha territorial y respondan a las condiciones específicas de movilidad en la entidad.

De igual manera, emerge una percepción sobre dinámicas internas de exclusión política, en las que el acceso a las capacitaciones estaría condicionado por favoritismos o reservado a mujeres que forman parte de los círculos de poder. Este señalamiento resulta clave para entender cómo las estructuras partidistas pueden replicar prácticas de segmentación que debilitan la confianza y la motivación de militantes de base. Para muchas mujeres, la falta de oportunidades formativas no solo responde a barreras materiales, sino también a un déficit de apertura y transparencia en la asignación de espacios de formación, lo que limita la posibilidad de construir liderazgos femeninos amplios y representativos.

Las respuestas también reflejan dimensiones más sutiles, como la falta de autoestima, el escaso interés político y la percepción de que el tiempo disponible siempre se ve rebasado por múltiples obligaciones. Estos aspectos evidencian que la participación política femenina en Michoacán requiere una mirada integral que combine apoyos estructurales (como transporte, becas o modalidades híbridas) con acompañamiento psicosocial y comunitario que impulse la autoconfianza y el sentido de pertenencia. Solo así será posible construir una estrategia de capacitación que no solo forme liderazgos técnicos, sino que también transforme las condiciones de exclusión y desigualdad que hoy limitan la presencia plena de las mujeres en la vida política del estado.

Pregunta 19

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

La distancia hacia las sedes de capacitación y la centralización de las actividades en la capital del estado son factores recurrentes, lo cual refleja la desigual distribución territorial de oportunidades de formación. En un estado caracterizado por su dispersión geográfica y por condiciones de seguridad frágiles en varias demarcaciones, el traslado se convierte no solo en un reto económico y de tiempo, sino en una situación de riesgo que desalienta la asistencia.

La dimensión económica también se posiciona como una barrera significativa, pues los gastos de transporte, hospedaje o incluso el simple hecho de ausentarse de actividades laborales y domésticas generan costos que las militantes no siempre pueden asumir. Este factor económico se entrelaza con el rol socialmente asignado a las mujeres como principales responsables del hogar y del cuidado de los hijos, lo que limita aún más la posibilidad de priorizar su capacitación política. Varias respuestas enfatizan la imposibilidad de dejar a sus hijas e hijos bajo cuidado alterno, lo que evidencia la ausencia de políticas de conciliación que deberían acompañar los programas de formación política.

Otro hallazgo relevante es la percepción de exclusión y favoritismo dentro de los espacios partidistas. Se señala que las capacitaciones suelen dirigirse a círculos reducidos —frecuentemente familiares o cercanos a dirigentes— lo que genera descontento, falta de reconocimiento y marginación de mujeres con trayectoria y compromiso político. Esta práctica no solo debilita la confianza interna en los procesos de formación, sino que erosiona la construcción de liderazgos femeninos diversos y representativos en Michoacán. A ello se suma la queja por la falta de información oportuna sobre convocatorias, lo que limita la capacidad de las militantes para planear su participación y refuerza dinámicas de exclusión.

Finalmente, la experiencia relatada por algunas mujeres que lograron participar a pesar de los obstáculos refleja la resiliencia y motivación que existe dentro de la

militancia femenina, pero también evidencia que la carga de superación individual no puede sustituir las carencias estructurales. El reto político en Michoacán consiste en diseñar estrategias innovadoras que descentralicen las capacitaciones, garanticen condiciones de seguridad y accesibilidad, y rompan con prácticas de favoritismo interno. Solo bajo un esquema de inclusión y reconocimiento real, la capacitación política podrá convertirse en una herramienta efectiva para empoderar a las mujeres y fortalecer su incidencia en la vida pública del estado.

Pregunta 20

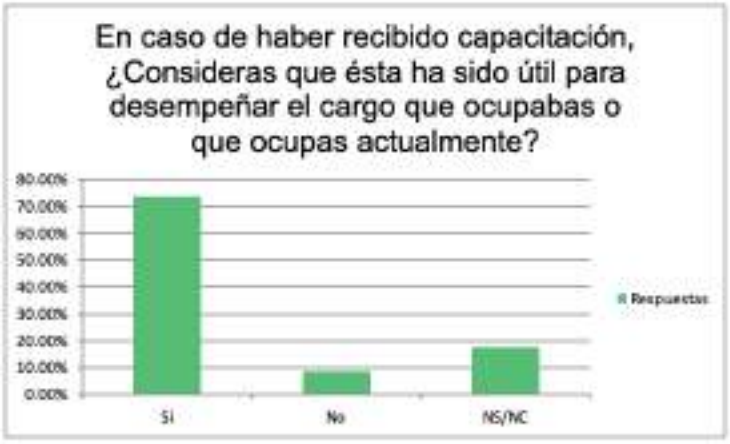
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	73.75%	59
No	8.75%	7
NS/NC	17.50%	14
	Respuestas	**80**
	Omisiones	**26**

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

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



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

El análisis de los datos revela que la gran mayoría de las militantes que participaron en el estudio (73.75%) considera que la capacitación recibida ha sido útil para desempeñar su cargo actual o los cargos que previamente ocuparon. Este hallazgo es significativo en el contexto de Michoacán, ya que refleja que los procesos formativos no solo tienen un impacto inmediato en el fortalecimiento de competencias, sino que se convierten en herramientas estratégicas para consolidar la presencia de las mujeres en espacios de decisión dentro de un entorno político históricamente masculinizado.

El 8.75% que respondió de manera negativa representa una proporción reducida, pero importante de considerar, ya que evidencia que no todas las capacitaciones logran tener pertinencia práctica en el ejercicio político. En Michoacán, donde las estructuras partidistas suelen replicar modelos centralistas y poco adaptados a las realidades locales, la utilidad de la capacitación se vincula con la capacidad de los programas para responder a problemáticas específicas: violencia política en razón de género, redes clientelares, seguridad en territorios de alta conflictividad y limitaciones para el acceso equitativo a cargos.

El 17.50% que optó por no saber o no contestar refleja una ambivalencia que puede interpretarse como síntoma de falta de claridad en los contenidos de la capacitación o de ausencia de seguimiento para medir su impacto. En un contexto como el michoacano, marcado por fragmentación interna de los partidos, tensiones territoriales y desconfianza hacia los liderazgos tradicionales, este porcentaje expresa la necesidad de reforzar la pedagogía política con mecanismos de acompañamiento y evaluación continua que permitan a las mujeres visualizar los beneficios tangibles de su formación.

Cuando la capacitación es accesible y contextualizada, genera un valor agregado que se traduce en mayor confianza, capacidad de incidencia y profesionalización del trabajo político femenino. No obstante, también se hace evidente que Michoacán requiere rediseñar sus estrategias de formación con un enfoque territorial, incluyente y de perspectiva de género, para asegurar que la experiencia positiva mayoritaria se extienda a todas las militantes, reduciendo las brechas de exclusión y potenciando el liderazgo político de las mujeres en los diversos municipios del estado.

Pregunta 21

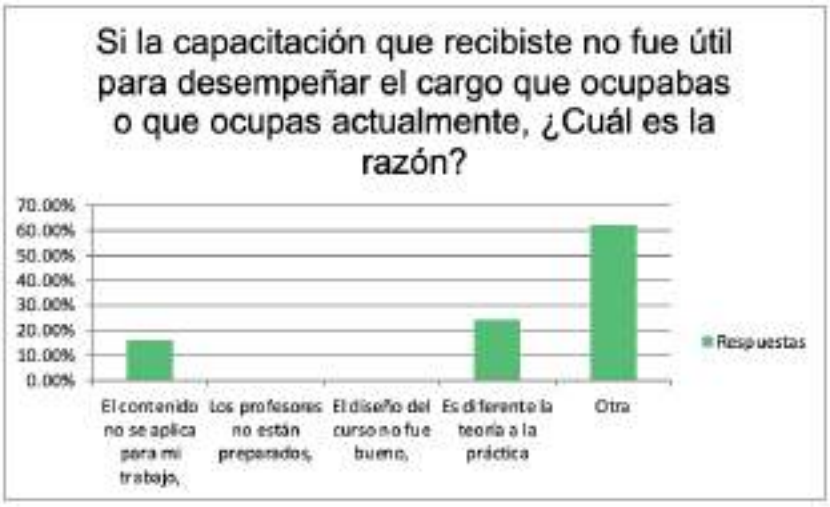
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	16.22%	6
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	24.32%	9
Otra	62.16%	23
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**69**

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

Los resultados muestran que la principal razón por la cual las militantes consideraron que la capacitación no fue útil se concentra en la categoría “otra” (62.16%), lo que refleja que existen múltiples factores no contemplados en las opciones de respuesta tradicionales. Este hallazgo sugiere que las experiencias de las mujeres en Michoacán dentro de los procesos formativos son complejas y están atravesadas por variables como la exclusión interna, la falta de pertinencia territorial de los contenidos, la ausencia de seguimiento y la desarticulación entre las necesidades prácticas de la militancia y la oferta académica de los partidos.

El 24.32% señaló la diferencia entre la teoría y la práctica como un obstáculo para aplicar lo aprendido en sus cargos. En el contexto michoacano, caracterizado por dinámicas de violencia política, clientelismo y fuertes tensiones en los procesos electorales locales, esta brecha evidencia que los programas de capacitación no siempre logran articularse con la realidad del ejercicio político cotidiano. Es decir, mientras los cursos ofrecen marcos teóricos o metodológicos generales, las mujeres militantes enfrentan en la práctica escenarios de marginación, disputas internas y falta de condiciones materiales para ejercer su liderazgo.

Un 16.22% mencionó que el contenido no se aplica directamente a su trabajo político, lo que refleja la desconexión entre los programas de formación y las funciones específicas que las militantes desempeñan en sus comunidades o en las estructuras partidistas. En Michoacán, donde el liderazgo femenino suele expresarse en espacios locales y comunitarios antes de escalar a instancias regionales, es fundamental diseñar capacitaciones que respondan a las demandas concretas de gestión territorial, comunicación política en contextos de violencia y construcción de redes de apoyo frente a la exclusión interna.

La ausencia de respuestas en las categorías vinculadas a la falta de preparación del profesorado o al mal diseño del curso (0%) muestra que la crítica no recae en la calidad técnica del personal docente, sino en la falta de contextualización y en los obstáculos estructurales que enfrentan las mujeres. Este resultado es clave para repensar las estrategias de formación política en Michoacán: se requiere pasar de un enfoque estandarizado a uno situado, que reconozca las particularidades de cada región, potencie las capacidades locales y acompañe a las militantes en la implementación práctica de sus conocimientos, fortaleciendo su autonomía y legitimidad política.

Pregunta 22

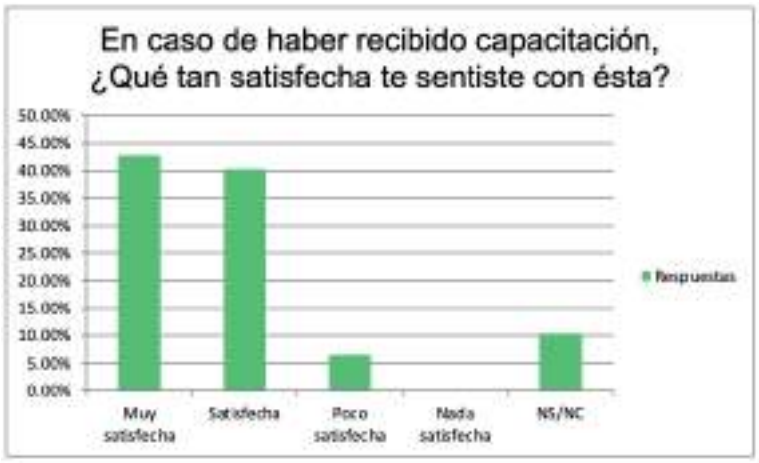
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	42.86%	33
Satisfecha	40.26%	31
Poco satisfecha	6.49%	5
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	10.39%	8
	Respuestas	**77**
	Omisiones	**29**

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 estudio revela qu un 42.86% se declaró muy satisfecha y un 40.26% satisfecha. Este dato es revelador, ya que indica que, pese a las limitaciones estructurales que enfrentan las mujeres en Michoacán, las instancias de formación política están generando impactos positivos y son percibidas como espacios de utilidad real para el fortalecimiento de su liderazgo.

El 6.49% manifestó sentirse poco satisfecha, lo cual abre un área de oportunidad para mejorar el diseño y la pertinencia de los contenidos de las capacitaciones. En un estado como Michoacán, donde las mujeres que militan suelen enfrentar desafíos vinculados a la violencia política, a la desigualdad territorial y a la centralización de las estructuras partidistas, resulta imprescindible que los programas formativos se ajusten a la realidad local. Una capacitación que no logre responder a estas condiciones termina limitando la capacidad de acción y de incidencia de las militantes.

Un aspecto destacable es que ninguna de las participantes declaró sentirse nada satisfecha, lo que sugiere que, en términos generales, las capacitaciones logran cumplir con las expectativas mínimas de calidad y relevancia. Este resultado también apunta a la consolidación de procesos pedagógicos más adaptados a las necesidades de las mujeres panistas, quienes demandan no solo teoría política, sino también herramientas aplicables a la práctica cotidiana, como negociación en contextos adversos, gestión comunitaria y comunicación estratégica en escenarios polarizados.

El 10.39% que se ubicó en la categoría de “no sabe/no contesta” puede interpretarse como un sector que no logra identificar con claridad los beneficios obtenidos o que

no encuentra una correlación directa entre el curso y sus actividades partidistas. En el contexto sociopolítico de Michoacán, esta respuesta puede estar asociada a la falta de seguimiento institucional tras la capacitación, lo que genera una sensación de discontinuidad en el proceso formativo. Por ello, resulta clave implementar mecanismos de evaluación posterior y acompañamiento para garantizar que el conocimiento adquirido se traduzca en un verdadero empoderamiento político y organizativo.

Pregunta 23

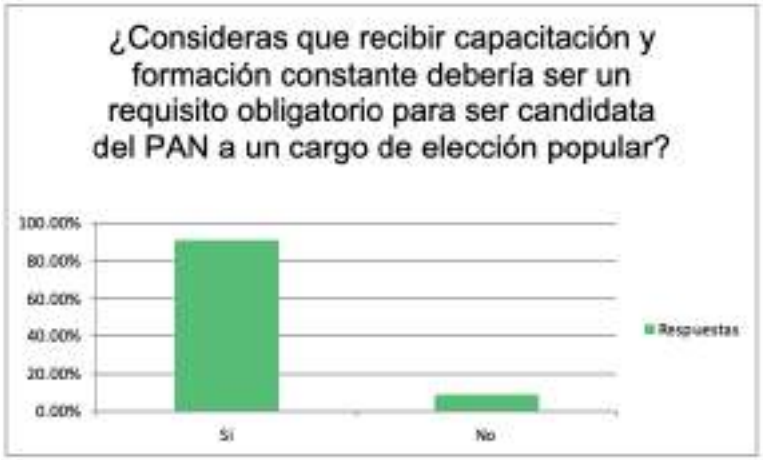
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	91.00%	91
No	9.00%	9
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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

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



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

El análisis revela una postura ampliamente consensuada entre las militantes de Michoacán respecto a la obligatoriedad de la capacitación para acceder a cargos de elección popular. Con un 91% de respuestas afirmativas, se evidencia que las mujeres que participaron en el estudio conciben la formación continua no solo como un complemento, sino como una condición indispensable para garantizar un ejercicio político profesional, estratégico y con capacidad de incidencia. Este dato refleja una visión crítica hacia la improvisación política y un reconocimiento del valor del conocimiento técnico, normativo y estratégico como pilares del liderazgo femenino en un contexto donde los desafíos de gobernabilidad y seguridad demandan perfiles altamente preparados.

El 9% que se muestra en desacuerdo no invalida la tendencia dominante, pero sí abre un espacio para el análisis: en Michoacán persisten prácticas políticas donde la legitimidad de las candidaturas se basa más en estructuras de poder, redes familiares o cuotas internas que en la preparación formal. Esta minoría podría estar vinculada a experiencias donde la militancia ha priorizado la trayectoria territorial o comunitaria por encima de la formación académica o técnica. No obstante, la amplia mayoría coincide en que la capacitación es un elemento que fortalece la credibilidad y la competitividad electoral.

En el marco sociopolítico de Michoacán, caracterizado por una alta conflictividad política, la presencia del crimen organizado en la vida pública y la histórica exclusión de las mujeres de los espacios de decisión, la exigencia de capacitación obligatoria cobra un sentido estratégico. Las militantes no la conciben únicamente como una herramienta pedagógica, sino como un mecanismo de protección y de empoderamiento que les permite enfrentar contextos adversos, negociar con mayor firmeza y posicionarse en estructuras de poder tradicionalmente masculinizadas. El alto nivel de acuerdo refleja una conciencia colectiva sobre la necesidad de profesionalizar la política para consolidar la presencia femenina con liderazgo legítimo y técnico.

Este hallazgo también plantea un reto para el PAN en Michoacán: institucionalizar un modelo de formación continua que no se limite a la teoría, sino que articule herramientas prácticas en materia de gestión pública, comunicación política, perspectiva de género y defensa frente a la violencia política. La demanda expresada por las militantes muestra que las mujeres no solo buscan ocupar espacios, sino transformarlos desde una praxis informada, estratégica y capaz de responder a las necesidades de la ciudadanía. La obligatoriedad de la capacitación, vista desde esta óptica, no es un simple requisito burocrático, sino un paso hacia la consolidación de una democracia más robusta, representativa y profesionalizada en el estado.

Pregunta 24

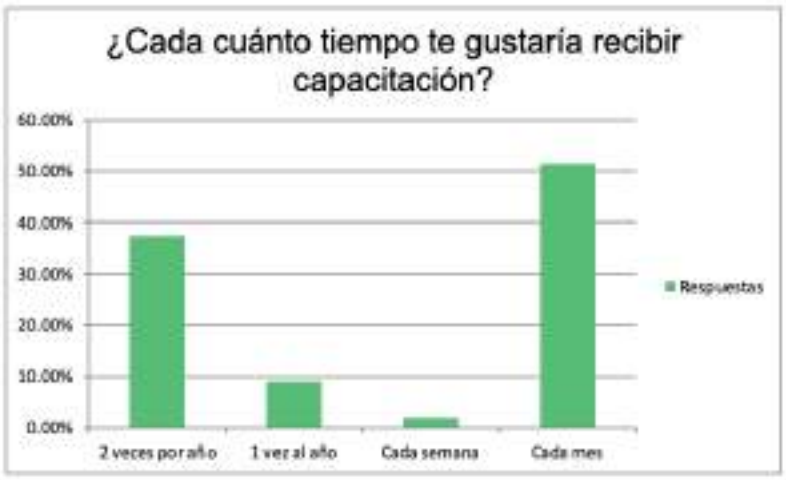
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
2 veces por año	37.37%	37
1 vez al año	9.09%	9
Cada semana	2.02%	2
Cada mes	51.52%	51
	Respuestas	**99**
	Omisiones	**7**

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 resultados muestra que la mayoría de las militantes en Michoacán expresa una clara preferencia por procesos de formación continua, ya que el 51.52% manifestó su interés en recibir capacitación de manera mensual. Este dato es revelador porque refleja un entendimiento de la política como un ejercicio dinámico y complejo que exige actualización constante frente a los cambios legislativos, las transformaciones sociales y los desafíos de gobernabilidad que caracterizan al estado. La disposición a recibir formación frecuente se vincula con un deseo de profesionalización y de fortalecimiento de habilidades que les permitan competir en condiciones más equitativas en un escenario político altamente demandante.

El 37.37% que opta por recibir capacitación dos veces al año también muestra un interés en la actualización, aunque con un enfoque menos intensivo. Esta proporción refleja que, si bien existe consenso en torno a la necesidad de formación, las militantes pueden enfrentar limitantes de tiempo, recursos o carga de responsabilidades comunitarias y familiares que dificultan su asistencia mensual.

No obstante, la coincidencia entre quienes prefieren espacios periódicos de aprendizaje refuerza la idea de que la capacitación no es vista como un requisito esporádico, sino como una práctica estructural dentro de la vida política de las mujeres panistas en la entidad.

Resulta significativo que apenas un 2.02% considere necesaria la capacitación semanal y que un 9.09% la ubique en un esquema anual. Estos porcentajes, aunque minoritarios, ilustran la diversidad de percepciones sobre la intensidad de los procesos formativos. En un estado como Michoacán, atravesado por problemáticas de violencia política de género, clientelismo y la persistencia de estructuras patriarcales en la toma de decisiones, el equilibrio entre la frecuencia de la capacitación y la capacidad real de participación es un factor clave. Las mujeres militantes parecen identificar que la formación no debe saturarse al punto de volverse inaccesible, pero tampoco diluirse en programas demasiado espaciados que pierdan impacto práctico.

En términos sociopolíticos, este resultado plantea al PAN en Michoacán un reto estratégico: diseñar un modelo de capacitación híbrido que combine módulos mensuales de actualización técnica con espacios más amplios de reflexión semestral. La demanda expresada por las militantes refleja una visión innovadora de la política, donde el aprendizaje no es un evento aislado, sino una práctica permanente de empoderamiento colectivo. En este sentido, la capacitación constante no solo fortalecería la preparación electoral de las mujeres, sino que consolidaría liderazgos con mayor legitimidad, capaces de articular proyectos de gobierno y propuestas legislativas que respondan de manera técnica y efectiva a las necesidades de la ciudadanía michoacana.

Pregunta 25

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

El análisis de las respuestas evidencia que las militantes que participaron de Michoacán identifican múltiples incentivos necesarios para fortalecer su participación en los procesos de capacitación política. Destaca la demanda de apoyos materiales y logísticos, como transporte, alimentación y facilidades para el cuidado de hijas e hijos, lo que refleja la necesidad de políticas con perspectiva de género que reconozcan las condiciones estructurales que históricamente han limitado la asistencia femenina en espacios formativos. Estos planteamientos no son solo reclamos operativos, sino manifestaciones de un diagnóstico social: sin remover las barreras de accesibilidad, la formación seguirá siendo desigual y excluyente.

Otro eje central que emerge en las respuestas es el reconocimiento político y simbólico. Las mujeres que participaron en el estudio señalan que el otorgamiento de constancias, la apertura de oportunidades para ocupar candidaturas y la

posibilidad de acceder a cargos dentro del partido constituyen incentivos clave. Esto muestra que la capacitación, más allá de ser un espacio de transmisión de conocimientos, se concibe como un puente hacia la redistribución real del poder político en Michoacán. En un contexto donde la participación de las mujeres ha estado históricamente subordinada a estructuras jerárquicas dominadas por varones, el reconocimiento no solo legitima sus trayectorias, sino que se convierte en un mecanismo de movilidad política.

Las respuestas también revelan un malestar con la centralización y la exclusión. Varias militantes enfatizan que las capacitaciones deben descentralizarse hacia los municipios y regiones, y que los temas deben ser congruentes con las realidades locales, desde la violencia política hasta el desarrollo comunitario. Este planteamiento es particularmente relevante en Michoacán, un estado marcado por dinámicas territoriales complejas, donde la descentralización no solo facilita la asistencia sino que otorga legitimidad a las mujeres como actoras políticas en sus propios entornos. Además, la insistencia en sentirse tomadas en cuenta evidencia la necesidad de superar las prácticas de simulación y clientelismo que persisten en los partidos, donde se privilegia a grupos específicos y se margina a la militancia de base.

Se observa una búsqueda de incentivos simbólicos y motivacionales: mejores ponentes, temas dinámicos, actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y espacios donde las mujeres puedan ser escuchadas y reconocidas como sujetas políticas. Este enfoque refleja una visión innovadora de la capacitación, entendida no solo como un proceso técnico, sino como un espacio de construcción de identidad colectiva y empoderamiento. Para el PAN en Michoacán, esto implica diseñar estrategias integrales que combinen accesibilidad material, reconocimiento político y pertinencia temática, garantizando que la capacitación se convierta en un verdadero motor de transformación y liderazgo femenino en la vida pública regional.

Pregunta 26

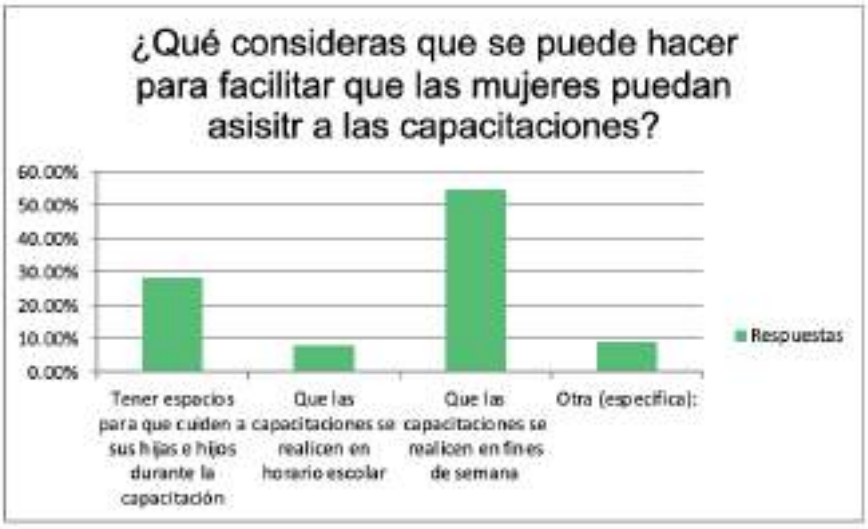
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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	28.28%	28
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	8.08%	8
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	54.55%	54
Otra (especifica):	9.09%	9
	Respuestas	**99**
	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 estudio refleja con claridad que las militantes en Michoacán perciben la organización temporal y los apoyos logísticos como los factores determinantes para garantizar su asistencia a las capacitaciones. Más de la mitad de las participantes, con un 54.55%, señalaron que la realización de actividades en fines de semana es el mecanismo más viable para compatibilizar su vida familiar, laboral y política. Este hallazgo se articula con la realidad socioeconómica de muchas mujeres en el estado, quienes deben combinar responsabilidades domésticas, empleo y militancia, lo que limita su disponibilidad en horarios convencionales.

El 28.28% de las respuestas pone de relieve la urgencia de contar con espacios de cuidado infantil durante las capacitaciones. Este dato no solo muestra una demanda práctica, sino que visibiliza cómo la carga desproporcionada de cuidados continúa siendo un obstáculo estructural para la participación política de las mujeres en Michoacán. La inclusión de guarderías temporales, convenios con instituciones educativas o la creación de espacios adaptados, representa un paso fundamental para reconocer el trabajo reproductivo como una condición que debe abordarse dentro de las dinámicas partidistas.

Aunque en menor proporción, un 8.08% de las mujeres que participaron en el estudio sugieren que los cursos se realicen en horario escolar, lo cual refuerza la importancia de sincronizar la vida política con las rutinas familiares. A su vez, un 9.09% propuso alternativas diversas, lo que refleja la heterogeneidad de realidades que atraviesan las militantes en las distintas regiones del estado. Estas respuestas, aunque numéricamente menores, evidencian que no existe una única fórmula y que

se requieren esquemas flexibles y adaptados a los contextos municipales y comunitarios de Michoacán.

El patrón general apunta hacia una necesidad de rediseñar la estrategia de capacitación política con una visión de inclusión estructural. Esto implica que el partido no solo garantice accesibilidad temporal y espacial, sino que reconozca la dimensión social de las mujeres como sujetas políticas plenas. La implementación de horarios alternativos, servicios de cuidado y regionalización de capacitaciones se convierte en una política estratégica que no solo mejora la asistencia, sino que fortalece el liderazgo femenino en un estado donde la participación política de las mujeres aún enfrenta barreras culturales, económicas y territoriales.

Pregunta 27

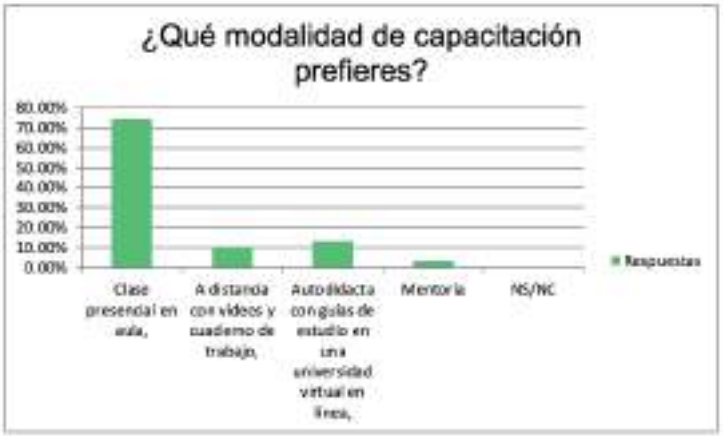
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	74.73%	73
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	10.10%	10
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	13.13%	13
Mentoría	3.03%	3
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**99**
	Omisiones	**7**

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

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



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

El análisis de los resultados muestra que una amplia mayoría de las militantes en Michoacán, con un 74.73%, prefiere recibir capacitación mediante clases presenciales en aula. Este dato es revelador en un contexto donde persisten brechas digitales, desigualdades de acceso a internet y limitaciones tecnológicas en gran parte del territorio michoacano. La preferencia por la presencialidad se asocia no solo a la posibilidad de acceder a un aprendizaje más cercano y dinámico, sino también al valor simbólico del encuentro físico como espacio de construcción de redes políticas y comunitarias.

Por otra parte, un 13.13% de las mujeres que participaron en el estudio manifestó interés por un modelo autodidacta en universidades virtuales en línea, lo cual refleja que existe un segmento de militantes dispuestas a explorar alternativas flexibles que se adapten a sus tiempos y responsabilidades. Sin embargo, esta proporción relativamente baja también confirma que la virtualidad todavía no es percibida como una solución integral en Michoacán, dadas las limitaciones estructurales de conectividad y la preferencia cultural por procesos formativos donde el contacto humano sea central.

El 10.10% que opta por capacitaciones a distancia con videos y cuadernos de trabajo, así como el 3.03% que se inclina por la mentoría, refuerzan la necesidad de diversificar los métodos de formación. Estos porcentajes, aunque minoritarios, evidencian que existen perfiles diferenciados de militantes que requieren rutas pedagógicas adaptadas a sus estilos de aprendizaje, su ubicación geográfica o su disponibilidad de tiempo. Esto adquiere relevancia en un estado como Michoacán, donde las condiciones de inseguridad y movilidad también influyen en la viabilidad de ciertos formatos de capacitación.
La tendencia general permite concluir que, para fortalecer el liderazgo político de las mujeres michoacanas, el PAN debe priorizar programas presenciales, pero complementarlos con esquemas híbridos que no solo respondan a la heterogeneidad de contextos, sino que también impulsen gradualmente la apropiación de herramientas digitales. Apostar por un modelo combinado de capacitación no solo contribuiría a democratizar el acceso al conocimiento, sino que ampliaría las oportunidades de participación de militantes que enfrentan restricciones de tiempo, movilidad o recursos, reforzando así la inclusión y la profesionalización de las mujeres en la vida política regional.

Pregunta 28

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mí,	14.14%	14
Por la mañana,	37.37%	37
Por la tarde,	37.37%	37
Por la noche,	4.04%	4
Horario mixto	7.07%	7
	Respuestas	**99**
	Omisiones	**7**

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 evidencia que el 37.37% de las militantes michoacanas prefieren recibir capacitación presencial en horarios matutinos, mientras que un porcentaje idéntico (37.37%) se inclina por asistir en horarios vespertinos. Esta distribución refleja la heterogeneidad de los roles y responsabilidades que las mujeres desempeñan en su vida cotidiana, donde influyen tanto los compromisos familiares como las actividades laborales y comunitarias. En un estado como Michoacán, donde las mujeres cumplen un papel central en la organización social y política, esta dualidad horaria responde a la necesidad de flexibilizar los espacios formativos para asegurar una mayor inclusión y asistencia.

Un dato relevante es el 14.14% de las participantes que señalaron que cualquier horario se ajusta a sus posibilidades. Este segmento representa a mujeres con mayor disponibilidad de tiempo o con redes de apoyo que les permiten adaptarse a

distintos momentos del día. Sin embargo, el hecho de que este grupo sea minoritario también visibiliza las limitaciones estructurales que enfrentan la mayoría de las militantes para equilibrar su formación política con las demandas de cuidado, trabajo y movilidad en contextos donde los servicios públicos y la seguridad no siempre ofrecen garantías suficientes.

El 7.07% que opta por un horario mixto y el 4.04% que prefiere capacitaciones nocturnas subrayan la importancia de considerar estrategias complementarias. Estos resultados, aunque numéricamente más bajos, evidencian que existen perfiles de militantes que requieren alternativas más flexibles y adaptadas a contextos particulares, como aquellas que trabajan jornadas extendidas o que encuentran en la noche el único espacio disponible para su formación. En Michoacán, donde la dispersión territorial y la complejidad en materia de seguridad condicionan la movilidad nocturna, este porcentaje también debe leerse como un desafío logístico y político para garantizar condiciones seguras y accesibles.

La lectura integral de los datos muestra que las militantes michoacanas valoran altamente los espacios de capacitación, pero requieren esquemas diversificados que combinen la mañana y la tarde como horarios predominantes. Este hallazgo plantea para los liderazgos partidistas la necesidad de diseñar agendas formativas flexibles, itinerantes y adaptadas a los distintos municipios del estado, considerando tanto las particularidades urbanas como las rurales. Apostar por un modelo de formación que respete estos tiempos no solo incrementaría la participación, sino que también fortalecería la capacidad de las mujeres para incidir de manera más efectiva en la vida política local y regional.

Pregunta 29

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Entre semana	28.00%	28
Fin de semana	61.00%	61
Horario mixto	11.00%	11
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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 análisis de los datos revela que el 61% de las militantes michoacanas que participaron consideran que los fines de semana son los días más adecuados para asistir a las capacitaciones presenciales. Este hallazgo pone en evidencia una realidad estructural: entre semana, las mujeres enfrentan múltiples responsabilidades vinculadas al trabajo remunerado, las labores de cuidado y la gestión de sus hogares, lo cual limita su disponibilidad para la formación política. La preferencia mayoritaria por los fines de semana refleja, por tanto, una estrategia de conciliación entre la vida personal y el compromiso con el fortalecimiento de sus liderazgos.

El 28% de las participantes manifestó que puede asistir entre semana, lo que representa a un sector con mayor flexibilidad en sus horarios o que cuenta con redes de apoyo familiares y comunitarias que le permiten liberarse de algunas responsabilidades. Sin embargo, en un estado como Michoacán, donde las dinámicas económicas dependen en gran medida del comercio informal, el sector agrícola y el empleo precario, las cargas laborales de las mujeres suelen ser menos adaptables. Esto subraya que los esfuerzos de capacitación deben ser sensibles a estas condiciones estructurales para lograr una participación más amplia y equitativa.

Un 11% optó por un esquema mixto, lo que indica que existe un grupo de militantes que requiere una programación híbrida para garantizar su participación. Este dato resulta innovador en la medida en que abre la puerta a la construcción de

calendarios flexibles, diseñados con base en una rotación de días, que permitan incorporar a aquellas mujeres que no pueden ajustarse a un solo patrón temporal. En Michoacán, donde las distancias territoriales y la inseguridad impactan directamente la movilidad, esta alternativa tendría un valor estratégico para alcanzar zonas rurales y comunidades con menor conectividad política.

El panorama que reflejan los resultados muestra que el fortalecimiento de las capacidades políticas de las mujeres en Michoacán exige modelos de capacitación sensibles a las realidades socioeconómicas y culturales del estado. Concentrar los esfuerzos de formación durante los fines de semana, pero incorporando opciones intermedias entre semana y esquemas mixtos, no solo aumentaría la asistencia, sino que también consolidaría un modelo organizativo más inclusivo. Este diseño no debe verse únicamente como una cuestión logística, sino como una apuesta estratégica para garantizar que las militantes cuenten con las herramientas necesarias para incidir en la vida política del estado y contribuir a transformar la cultura democrática en clave de igualdad sustantiva.

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 temas señalados por las militantes panistas de Michoacán refleja una alta demanda de formación orientada al fortalecimiento del liderazgo político femenino en un contexto caracterizado por la violencia política de género, la fragmentación social y los retos de gobernabilidad que enfrenta el estado. Los datos muestran que las mujeres no solo buscan habilidades técnicas, como el conocimiento jurídico, la administración pública o la elaboración de presupuestos, sino también competencias estratégicas vinculadas a la oratoria, el empoderamiento, la comunicación política y la gestión de campañas. Esta combinación de exigencias revela una conciencia clara de que la política en Michoacán requiere tanto preparación técnica como herramientas para enfrentar un entorno adverso y competitivo.

Resulta particularmente relevante que se identifique como urgente la capacitación en temas de violencia política por razón de género, derechos de las mujeres y estrategias de defensa ante contextos de amenazas. Michoacán, al ser uno de los estados con altos índices de inseguridad, coloca a las mujeres militantes en un escenario doblemente complejo: deben enfrentar la violencia estructural que limita su participación y, al mismo tiempo, desafiar las resistencias patriarcales dentro de los propios espacios partidistas. Esta prioridad formativa evidencia que las militantes reconocen la necesidad de dotarse de instrumentos legales, discursivos y organizativos que les permitan no solo resistir, sino incidir en la transformación de los marcos políticos locales.

El énfasis en el liderazgo, la comunicación estratégica, el neuromarketing político y la inteligencia emocional en campaña refleja un proceso de modernización en la manera en que las mujeres panistas michoacanas entienden la política. Ellas asumen que, para competir en el escenario de 2027, será necesario no solo dominar los contenidos normativos, sino también adaptarse a la dinámica mediática, a la construcción de narrativas sólidas y al manejo de crisis. Esta visión conecta con la realidad michoacana, donde la disputa electoral está marcada por la confrontación ideológica, la influencia de factores de inseguridad y la necesidad de recuperar la confianza ciudadana frente a un desencanto generalizado hacia los partidos.

Finalmente, es significativo que varias respuestas apunten a la necesidad de mayor unidad partidista, al fortalecimiento doctrinal y a la generación de propuestas con impacto real en las comunidades. Este enfoque refleja que las militantes son conscientes de que la competitividad política en Michoacán no puede sustentarse únicamente en discursos, sino en proyectos viables que atiendan problemáticas locales como la pobreza, la inseguridad alimentaria y la desigualdad de género. De este modo, la capacitación que demandan no es únicamente una herramienta de crecimiento personal, sino un mecanismo estratégico para reconfigurar la presencia del PAN en el estado, articular liderazgos femeninos sólidos y ofrecer alternativas concretas que fortalezcan la vida democrática en clave de igualdad sustantiva.

Pregunta 31

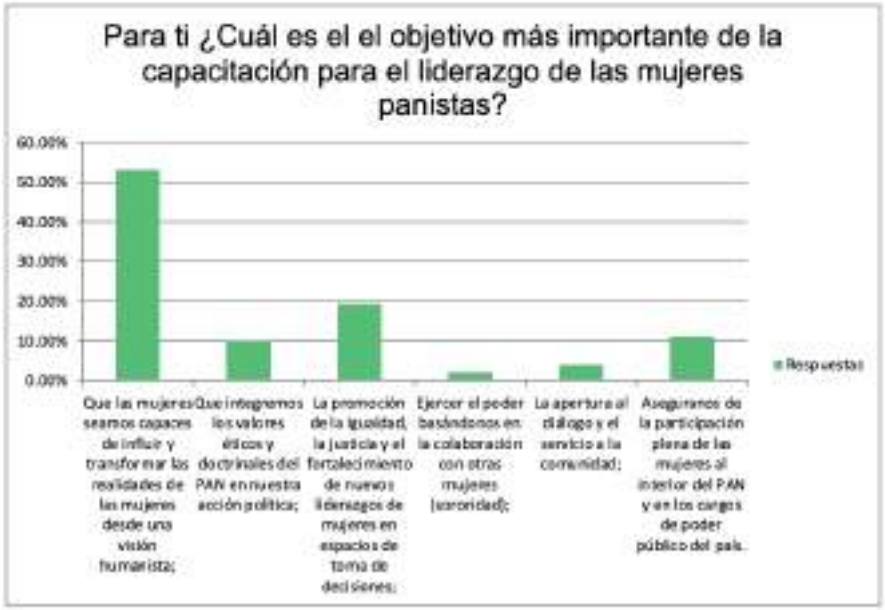
Para ti ¿Cuál es el el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	53.06%	52
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	10.20%	10
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	19.39%	19
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	2.04%	2
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	4.08%	4
Aseguremos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	11.22%	11
	Respuestas	**98**
	Omisiones	**8**

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

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



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

El análisis de la gráfica y la tabla revela que las militantes panistas en Michoacán priorizan la capacitación como un medio para adquirir la capacidad de influir y transformar las realidades desde una visión humanista, opción que concentra más de la mitad de las respuestas (53.06%). Este dato es relevante en el contexto sociopolítico del estado, donde la violencia, la desigualdad y la desconfianza en las instituciones demandan liderazgos femeninos con una perspectiva integral y sensible a las necesidades comunitarias. Las mujeres participantes manifiestan que el liderazgo político no debe limitarse a la técnica administrativa, sino que debe ser una herramienta para incidir directamente en el bienestar social y generar cambios tangibles en la vida de las comunidades michoacanas.

Otro aspecto significativo es que casi una quinta parte de las militantes (19.39%) identifican la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en espacios de decisión como un objetivo prioritario. Esto refleja una conciencia clara sobre la importancia de consolidar la presencia política de las mujeres en Michoacán, un estado históricamente marcado por estructuras de poder masculinizadas. La demanda de capacitación en esta línea se alinea con la urgencia de construir contrapesos democráticos y garantizar que la voz de las mujeres sea determinante en la definición de políticas públicas en áreas sensibles como seguridad, desarrollo social y combate a la pobreza.

El hecho de que un 11.22% de las participantes señale como meta la plena participación de las mujeres en los cargos internos del PAN y en espacios de poder público muestra una preocupación por trascender las cuotas simbólicas y avanzar hacia una participación efectiva y con impacto. Este hallazgo es estratégico en Michoacán, donde los retos de gobernanza exigen cuadros femeninos con capacidad técnica, legitimidad social y preparación política para disputar con eficacia espacios de representación frente a un escenario altamente competitivo y polarizado.

Aunque en menor medida, la referencia a la integración de valores éticos y doctrinales (10.20%), la apertura al diálogo comunitario (4.08%) y la sororidad (2.04%) también pone de manifiesto la necesidad de cimentar liderazgos basados en principios, cohesión interna y vínculos de colaboración entre mujeres. Estos elementos resultan fundamentales en un contexto donde la fragmentación partidista y la desafección ciudadana hacia los partidos tradicionales amenazan la competitividad electoral del PAN. La capacitación, desde esta perspectiva, no solo se concibe como un mecanismo de crecimiento individual, sino como un proceso colectivo para construir liderazgos femeninos con legitimidad social y capacidad de interlocución en el complejo entramado político michoacano.

Pregunta 32

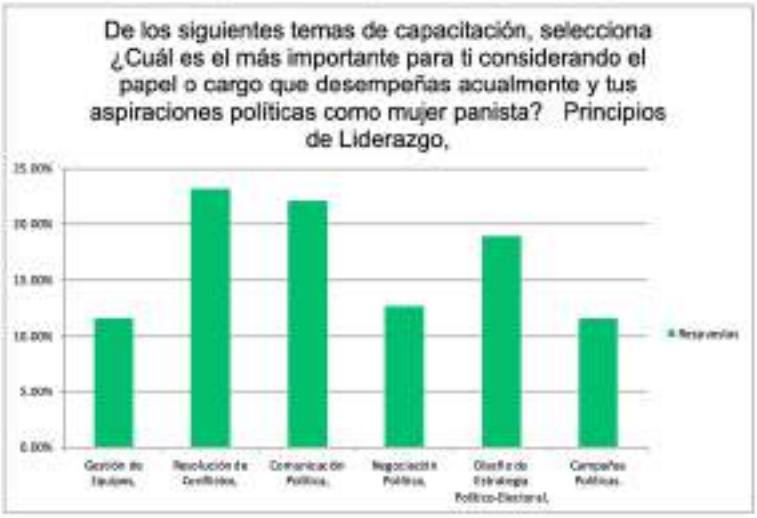
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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.	11.58%	11
Resolución de Conflictos.	23.16%	22
Comunicación Política.	22.11%	21
Negociación Política.	12.63%	12
Diseño de Estrategia Político-Electoral.	18.95%	18
Campañas Políticas.	11.58%	11
	Respuestas	**95**
	Omisiones	**11**

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

muestra que las militantes panistas en Michoacán priorizan la resolución de conflictos (23.16%) y la comunicación política (22.11%) como los ejes más relevantes en su formación de liderazgo. Esta preferencia responde a un contexto donde la política local se encuentra marcada por tensiones internas, competencia interpartidista y altos niveles de desconfianza ciudadana hacia las instituciones. La apuesta de las mujeres por estas áreas de capacitación refleja la necesidad de construir liderazgos con capacidad de mediación, diálogo y manejo estratégico de narrativas públicas, cualidades que resultan fundamentales en un entorno sociopolítico altamente fragmentado.

El diseño de estrategias político-electorales también emerge como una prioridad significativa (18.95%), lo cual se vincula directamente con la necesidad de preparar cuadros femeninos para disputar espacios de poder en procesos electorales cada vez más competitivos. En Michoacán, la dinámica electoral suele estar atravesada por contextos de violencia política y altos niveles de polarización, por lo que contar con mujeres capacitadas en planeación, segmentación y operación electoral es indispensable para asegurar la competitividad del PAN y, a la vez, fortalecer el liderazgo femenino como un contrapeso democrático.

En contraste, la negociación política (12.63%), la gestión de equipos (11.58%) y las campañas políticas (11.58%) registran porcentajes menores, pero no por ello menos relevantes. La baja priorización de estas áreas puede leerse como un reflejo de la

urgencia inmediata de consolidar liderazgos que sepan enfrentar disputas narrativas y sociales, más que centrarse en aspectos técnicos de organización interna. No obstante, en un estado donde las alianzas partidistas y las coaliciones electorales son recurrentes, la falta de énfasis en la negociación política constituye un desafío que podría limitar la capacidad de incidencia de las militantes en mesas de decisión estratégicas.

Este panorama evidencia que las mujeres panistas en Michoacán están configurando un perfil de liderazgo orientado a la resolución de problemáticas inmediatas de gobernanza y legitimidad social, más que a un enfoque exclusivamente operativo. El énfasis en comunicación y resolución de conflictos se conecta con la necesidad de reposicionar al PAN en la narrativa política regional, mientras que la valoración del diseño estratégico electoral revela una visión prospectiva hacia procesos de competencia en 2027. El reto será articular estas prioridades con un esquema integral de formación que también incorpore herramientas de negociación, gestión y operación de campañas, de modo que las militantes puedan ejercer un liderazgo con solvencia técnica, legitimidad social y capacidad de interlocución en un contexto tan desafiante como el michoacano.

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	16.00%	16
Liderazgo	24.00%	24
Empatía estratégica	16.00%	16
Resiliencia política	7.00%	7
Adaptabilidad y flexibilidad	4.00%	4
Compromiso con la igualdad de género	15.00%	15
Sensibilidad ética	1.00%	1
Fortaleza y determinación	14.00%	14
Sororidad	3.00%	3
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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

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



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

El análisis de las respuestas muestra que el **liderazgo** (24%) fue identificado como la actitud más importante a desarrollar, lo cual refleja que las militantes panistas en Michoacán reconocen la urgencia de fortalecer sus capacidades directivas y de representación política en un contexto marcado por tensiones institucionales y una fuerte competencia partidista. En un estado donde los liderazgos femeninos aún enfrentan techos de cristal dentro y fuera del partido, la apuesta por la consolidación de habilidades de conducción y toma de decisiones es un paso estratégico para reposicionar a las mujeres como agentes de cambio con legitimidad en espacios de poder.

La **empatía estratégica** (16%) y el **empoderamiento** (16%) aparecen como prioridades complementarias, lo cual sugiere que las mujeres que participaron en el estudio no solo buscan adquirir herramientas de mando, sino también desarrollar la capacidad de conectar con las necesidades sociales y traducirlas en acciones políticas efectivas. En un estado con profundas desigualdades y marcado por la presencia de conflictos sociales, la empatía vinculada a la estrategia política se convierte en un recurso esencial para legitimar al PAN como una fuerza cercana a la ciudadanía y capaz de articular respuestas a los problemas colectivos.

El **compromiso con la igualdad de género** (15%) y la **fortaleza y determinación** (14%) destacan como actitudes que responden a un doble desafío: por un lado, visibilizar la agenda de derechos de las mujeres en un entorno donde persisten resistencias culturales y políticas; y por otro, enfrentar con firmeza un escenario

político que demanda resiliencia frente a prácticas de violencia política de género, exclusión y desgaste institucional. Estos resultados evidencian que las militantes panistas están conscientes de que la consolidación del liderazgo no se limita a ocupar cargos, sino a transformar la cultura política desde la igualdad sustantiva.

En contraste, valores como la **sensibilidad ética** (1%) y la **sororidad** (3%) aparecen con baja priorización, lo cual plantea un área de reflexión estratégica. En un estado donde la violencia, la corrupción y la desconfianza ciudadana hacia la política son fenómenos persistentes, la baja valoración de estas actitudes podría interpretarse como una tendencia hacia liderazgos más pragmáticos y de acción inmediata. Sin embargo, relegar estos componentes puede limitar la construcción de liderazgos colectivos y éticos, fundamentales para reconstruir la legitimidad del PAN en Michoacán. El reto está en equilibrar la fuerza y la capacidad estratégica con una ética pública y un trabajo de alianzas entre mujeres que refuercen su posición dentro y fuera del partido.

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	98.06%	101
No	1.94%	2
	Respuestas	**103**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El análisis de los datos refleja un consenso casi absoluto: **el 98.06% de las militantes que participaron en el estudio consideran prioritario que el partido capacite a toda su militancia en igualdad y prevención de violencia de género**. Este resultado adquiere especial relevancia en Michoacán, un estado atravesado por altos niveles de violencia estructural y donde las mujeres enfrentan de manera cotidiana riesgos diferenciados en su participación política. La casi unanimidad demuestra que no se trata de un tema periférico, sino de una necesidad urgente que conecta directamente con la permanencia y el fortalecimiento del liderazgo femenino dentro del PAN.

La exigencia por formación en igualdad y prevención de la violencia de género se enmarca en un contexto donde la **violencia política contra las mujeres en razón de género** ha sido una constante en los procesos electorales recientes en Michoacán, lo cual ha limitado las trayectorias de liderazgos emergentes y ha generado desconfianza hacia la política como espacio seguro para las mujeres. Al señalar esta prioridad, las militantes expresan una visión estratégica: la capacitación no es solo un mecanismo de protección, sino un medio para garantizar condiciones de equidad que permitan competir y ejercer cargos sin desventajas estructurales.

Este consenso también puede interpretarse como una demanda hacia la dirigencia partidista para que la igualdad de género no quede reducida a un discurso, sino que se convierta en **política interna vinculante**, permeando desde los procesos de selección de candidaturas hasta la vida cotidiana de los comités municipales y regionales. En Michoacán, donde el tejido social está marcado por tensiones entre tradición y modernidad, este tipo de formación puede ser clave para legitimar la presencia femenina dentro del partido y proyectar una imagen de compromiso con la democracia paritaria frente a la sociedad.

El reducido porcentaje de respuestas negativas (1.94%) muestra que la resistencia al tema es marginal, lo que abre una ventana de oportunidad para institucionalizar la capacitación como política obligatoria y transversal. Este escenario coloca al PAN en Michoacán ante el reto de diseñar programas que no se limiten a talleres simbólicos, sino que integren metodologías innovadoras, acompañamiento jurídico y protocolos de actuación efectivos. Apostar por esta ruta significaría no solo blindar a las mujeres panistas contra la violencia política, sino también proyectarlas como referentes de un partido que apuesta por la transformación cultural y la construcción de liderazgos con perspectiva de género.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

El análisis de las respuestas abiertas muestra que en Michoacán las militantes identifican de manera clara que la capacitación en igualdad y prevención de la violencia de género no puede ser considerada un tema accesorio, sino un **eje estratégico para la permanencia y el fortalecimiento de su participación**

política. Se reconoce que el partido sigue operando bajo lógicas masculinizadas, donde las mujeres son reducidas en ocasiones a cuotas sin que su capacidad sea valorada en plenitud. En este contexto, la formación se plantea como una herramienta para desmontar inercias de poder y abrir paso a liderazgos femeninos con legitimidad y respaldo colectivo.

Las mujeres que participaron en el estudio enfatizan que la violencia de género trasciende lo político y se expresa también en la vida cotidiana, particularmente en municipios rurales y semiurbanos donde las prácticas culturales siguen normalizando el machismo. En este sentido, la capacitación no es concebida únicamente como un ejercicio informativo, sino como un **proceso de empoderamiento colectivo** que les permite reconocer señales de violencia, actuar frente a ellas y construir una narrativa distinta dentro de sus comunidades. Este punto es relevante en Michoacán, donde los contextos de inseguridad y violencia social potencian aún más las vulnerabilidades que enfrentan las militantes.

Otro elemento clave en las respuestas es la necesidad de que la capacitación involucre tanto a mujeres como a hombres, ya que muchas militantes reconocen que **el origen estructural de la violencia política radica en prácticas masculinas de exclusión y control**. La formación conjunta es vista como una vía para desmantelar estas prácticas, generar respeto mutuo y promover un cambio cultural al interior del partido. Además, se plantea la importancia de que la dirigencia no limite la capacitación a discursos o talleres simbólicos, sino que se traduzca en políticas internas que garanticen espacios reales de igualdad y mecanismos efectivos de sanción frente a la violencia.
Finalmente, la recurrencia de expresiones como “estar preparadas y empoderadas”, “defendernos” y “tener herramientas” evidencia una visión de la capacitación como **una estrategia de autodefensa política y de afirmación identitaria**. En Michoacán, donde los liderazgos femeninos enfrentan resistencias culturales, la capacitación es vista como un instrumento que puede reconfigurar las relaciones de poder, legitimando su voz y asegurando que la igualdad de género no sea solo un principio normativo, sino una práctica cotidiana dentro del PAN. De esta forma, la formación en igualdad se posiciona como un pilar indispensable para el fortalecimiento democrático del partido y la consolidación de liderazgos femeninos sólidos en el estado.

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	97.03%	98
No	2.97%	3
	Respuestas	**101**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El 97.03% de las participantes considera que la capacitación es una vía estratégica para construir un partido más igualitario, mientras que solo un 2.97% expresa dudas al respecto. Esta proporción refleja no solo la urgencia de atender las brechas de género, sino también la claridad con la que las mujeres reconocen que el aprendizaje colectivo y sistemático constituye una herramienta indispensable para modificar estructuras patriarcales aún vigentes en la vida política local.

La contundencia de los datos cobra mayor sentido cuando se observa el contexto sociopolítico de Michoacán, caracterizado por prácticas tradicionales de exclusión política hacia las mujeres, la persistencia de liderazgos masculinos y la normalización cultural del machismo. En este escenario, las mujeres que participaron en el estudio no reducen la capacitación a un requisito formal, sino que la conciben como un proceso pedagógico y político capaz de detonar cambios culturales profundos. La formación es entendida como un espacio que fortalece liderazgos, dota de herramientas para enfrentar la violencia política y permite incidir en la vida partidista con legitimidad y autoridad.

El dato de que casi todas las militantes coinciden en la necesidad de la capacitación muestra también una disposición colectiva a impulsar un nuevo modelo de militancia en el estado. Ellas reconocen que, para romper con inercias de subordinación, es fundamental que el aprendizaje sea compartido tanto por mujeres como por hombres, ya que solo así se podrán desmontar las prácticas de exclusión y discriminación que todavía determinan la vida interna del partido. El respaldo mayoritario a la capacitación refleja, en consecuencia, una demanda por democratizar los espacios de decisión y abrir paso a dinámicas más horizontales en la distribución del poder político.

Asimismo, el hecho de que exista un porcentaje mínimo de resistencia confirma que la narrativa de igualdad ha comenzado a consolidarse dentro del partido en Michoacán, aunque persisten desafíos vinculados con la traducción de este consenso en políticas efectivas y sostenidas. La lectura crítica de los datos permite afirmar que la formación, más que un complemento, se ha convertido en una estrategia política indispensable para garantizar la permanencia, seguridad y fortalecimiento de las mujeres dentro de la militancia. Así, la capacitación se presenta como una herramienta estructural para transformar no solo la cultura organizativa del partido, sino también el horizonte democrático del estado.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

la formación política en igualdad y prevención de violencia de género no solo es percibida como una necesidad, sino como un mecanismo transformador. Las militantes que participaron en el estudio colocan la capacitación como un proceso de empoderamiento colectivo que brinda herramientas para enfrentar estructuras machistas históricas y superar la visión de las mujeres como una mera cuota dentro de las dirigencias. Se trata de una exigencia política que busca transitar de la retórica de la igualdad hacia la construcción de condiciones reales de equidad.

El discurso de las mujeres participantes refleja un diagnóstico profundo del entorno sociopolítico de Michoacán, donde la violencia estructural y la normalización de la discriminación han sido factores persistentes. Ellas identifican que sin educación y formación constante se perpetúa un modelo político excluyente, incapaz de abrir espacios efectivos para la participación de las mujeres. La capacitación, según sus planteamientos, actúa como un contrapeso cultural que permite desnaturalizar la violencia, visibilizar prácticas discriminatorias y promover la transformación de las dinámicas de poder al interior del partido, proyectando un impacto que trasciende a la sociedad michoacana en su conjunto.

El valor agregado de estas respuestas radica en que no se limitan a la demanda de igualdad formal, sino que proponen una visión innovadora de la formación como una estrategia de cambio cultural y político. Las militantes reconocen que el conocimiento fortalece la toma de decisiones, amplía horizontes y otorga seguridad

en los espacios de liderazgo, condiciones imprescindibles para enfrentar la violencia política de género que sigue vigente en el estado. Además, la capacitación es concebida como un mecanismo para tejer redes solidarias entre mujeres, fortalecer liderazgos y transformar el partido en un espacio de auténtica representatividad, donde la paridad no se reduzca a un porcentaje, sino que se exprese en prácticas políticas sustantivas.

La insistencia de las participantes en incluir también a los hombres dentro de los procesos formativos es un indicador revelador del entendimiento estratégico que poseen sobre la igualdad: no basta con empoderar únicamente a las mujeres, sino que es indispensable involucrar a toda la militancia para generar una cultura organizacional diferente. De esta manera, la capacitación se proyecta como un puente para cerrar brechas, disminuir conflictos internos y consolidar un modelo político innovador, capaz de ofrecer a Michoacán una alternativa democrática más incluyente, transparente y justa.

Pregunta 38

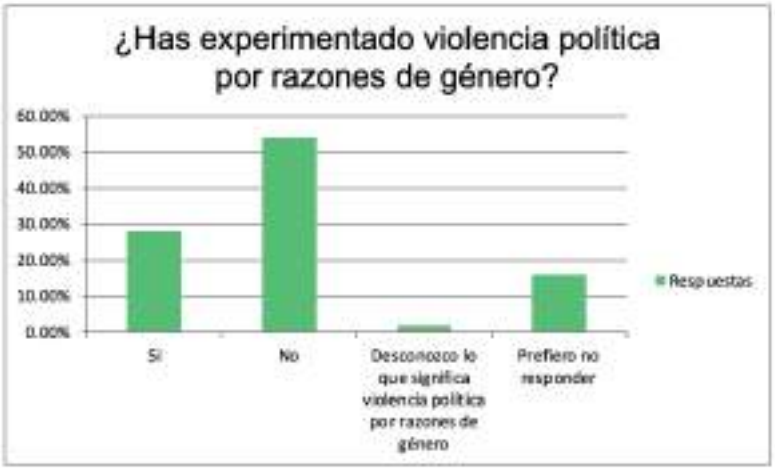
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	28.00%	28
No	54.00%	54
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	2.00%	2
Prefiero no responder	16.00%	16
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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 28% de las mujeres que participaron en el estudio perciben haber vivido este tipo de violencia, lo que refleja una presencia significativa de prácticas de exclusión, discriminación y hostigamiento en los espacios partidistas. Sin embargo, más de la mitad (54%) señaló no haber experimentado estas situaciones, lo que podría interpretarse como un signo positivo, aunque también plantea dudas sobre posibles subregistros debido al miedo a la estigmatización o a la normalización de ciertas conductas que no siempre son identificadas como violencia.

El 16% de militantes que prefirió no responder constituye un indicador crítico, ya que refleja un silencio que puede estar vinculado al temor de represalias políticas o sociales. Este sector de mujeres podría estar enfrentando violencias que no se atreven a visibilizar, lo que reafirma la existencia de dinámicas de poder que inhiben la denuncia. En un estado como Michoacán, atravesado por contextos de inseguridad y estructuras patriarcales arraigadas, el silencio puede convertirse en una forma de autoprotección, pero al mismo tiempo perpetúa la impunidad de las prácticas de violencia política de género.

El dato de que un 2% de mujeres expresó desconocer el concepto de violencia política de género es igualmente relevante. Muestra la necesidad de fortalecer los procesos de formación política con perspectiva de género, ya que sin claridad conceptual resulta difícil identificar, denunciar y transformar prácticas que obstaculizan la participación plena de las mujeres. Esta falta de comprensión no es menor en un entorno donde las brechas de información pueden ser utilizadas para mantener esquemas de desigualdad y para restar legitimidad a las voces femeninas dentro del partido y de la vida pública.

La lectura contextualizada de estos resultados en Michoacán sugiere que la violencia política de género no solo se manifiesta en acciones directas, sino también en la omisión, el silencio y la falta de información. La existencia de mujeres que reconocen haber sido violentadas convive con otras que han normalizado ciertas conductas o que prefieren callar. Este escenario obliga a repensar estrategias de capacitación, acompañamiento y protección a las militantes, orientadas a romper la inercia de las estructuras machistas que aún predominan en la política michoacana. Se requiere impulsar una cultura institucional que legitime las voces de las mujeres, fortalezca la sororidad y reduzca los márgenes de tolerancia frente a la violencia, construyendo un partido más igualitario y un entorno democrático más robusto.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

En Michoacán, las militantes perciben que han enfrentado múltiples formas de violencia política de género en distintos niveles de participación, desde lo electoral hasta lo institucional. Los relatos muestran un patrón recurrente de exclusión y desvalorización de su capacidad política, manifestado en la falta de acceso a información clave, la negación de apoyos económicos para campañas y la marginación en la toma de decisiones estratégicas. Estas dinámicas no solo obstaculizan el desarrollo de liderazgos femeninos, sino que también perpetúan una cultura política en la que la voz de las mujeres se relega a un papel secundario, a pesar de ocupar cargos de relevancia como regidoras o presidentas de comités municipales.

El hecho de que 25 mujeres hayan respondido con ejemplos concretos y que 81 hayan preferido omitir respuesta revela una tensión significativa: por un lado, existe un grupo que visibiliza con claridad las prácticas de violencia; por otro, se advierte un silencio mayoritario que puede estar asociado al temor a represalias o a la normalización de la desigualdad. En el contexto sociopolítico de Michoacán, marcado por estructuras de poder masculinizadas y una alta competitividad política, este silencio adquiere relevancia, ya que limita la construcción de estrategias colectivas para erradicar las prácticas discriminatorias.

Dentro de los contextos más mencionados destacan los procesos electorales, donde se ejerce presión para desvalorizar el papel de las candidatas, además de la reproducción de estereotipos que colocan la vida privada como un mecanismo de deslegitimación. Asimismo, se registran experiencias de violencia directa ejercida por figuras con poder político local, como diputados, regidores o presidentes municipales, lo que refleja que las resistencias hacia la participación femenina provienen tanto de estructuras institucionales como de liderazgos con influencia territorial. Estas prácticas no son casos aislados, sino expresiones de un sistema político que todavía coloca a las mujeres en una posición subordinada frente a los varones.

La lectura integral de estas respuestas muestra que las militantes michoacanas reconocen que el acceso a cargos, la igualdad en salarios y el derecho a opinar en condiciones de equidad son todavía desafíos estructurales. Sin embargo, también emergen señales de avance, como la percepción de que poco a poco se abre espacio en las mesas de decisión, aunque con resistencia. Este escenario obliga a plantear estrategias de capacitación que no se limiten a la teoría de igualdad, sino que fortalezcan mecanismos de protección política, protocolos contra la violencia y procesos de acompañamiento que otorguen legitimidad y seguridad a las mujeres en su trayectoria. En Michoacán, donde las dinámicas partidistas y sociales han estado históricamente marcadas por la centralidad masculina, la construcción de liderazgos femeninos requiere romper no solo con las barreras visibles, sino con aquellas más sutiles que siguen reproduciendo exclusiones al interior del partido.

Pregunta 40

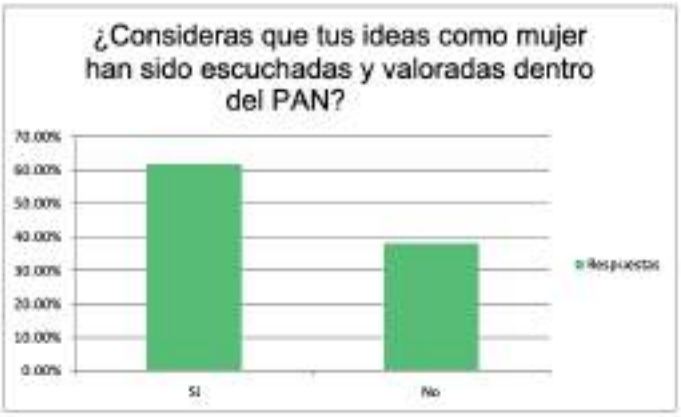
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	61.86%	60
No	38.14%	37
	Respuestas	**97**
	Omisiones	**9**

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 resultados muestra que una mayoría significativa de militantes en Michoacán (61.86%) considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, lo cual refleja un avance en términos de apertura y reconocimiento a las aportaciones femeninas en la vida partidista. Este dato es relevante en un estado caracterizado por estructuras políticas altamente competitivas y, en ocasiones, dominadas por liderazgos masculinos. La percepción positiva de más de la mitad de las participantes indica que existen espacios reales de interlocución donde las mujeres logran posicionar sus propuestas y visiones estratégicas.

No obstante, el 38.14% que manifiesta que sus ideas no son tomadas en cuenta revela la persistencia de una brecha estructural en la cultura política interna. Este porcentaje no puede ser desestimado, ya que muestra que, pese a los esfuerzos institucionales por incorporar la perspectiva de género, aún se mantienen prácticas de desvalorización y exclusión en la toma de decisiones. En un entorno como el de Michoacán, donde las redes de poder suelen estar altamente centralizadas y jerarquizadas, la resistencia a reconocer el valor de las militantes implica que el ejercicio de la participación femenina todavía no es homogéneo ni equitativo.

El análisis contextual señala que la diferencia entre quienes sí se sienten escuchadas y quienes no, responde también a factores como el nivel de cargo ocupado, el territorio en el que se milita y la relación con liderazgos locales. En municipios con mayor presencia de estructuras tradicionales, las mujeres suelen encontrar mayores obstáculos para incidir en la agenda partidista; mientras que en espacios con liderazgos más jóvenes o con trayectorias de inclusión, se facilita la integración de nuevas voces. Esta dinámica refleja la necesidad de generar mecanismos estandarizados que garanticen la valoración de las aportaciones femeninas, independientemente del contexto local.

Las respuestas obtenidas permiten inferir que, en Michoacán, las mujeres panistas no solo buscan ser escuchadas, sino también que sus propuestas tengan un impacto real en las decisiones estratégicas del partido. La legitimidad de su participación no puede limitarse a la escucha simbólica, sino traducirse en acciones concretas y en la incorporación de sus planteamientos en las plataformas políticas. De esta manera, se abre la oportunidad de consolidar un liderazgo femenino que transforme la dinámica partidista y fortalezca la representación de las mujeres en todos los niveles, superando inercias históricas que han frenado la construcción de un partido verdaderamente incluyente.

Pregunta 41

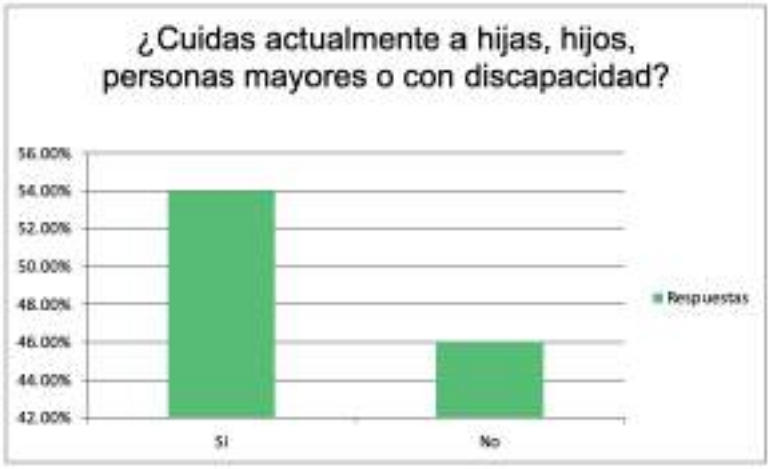
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	54.00%	54
No	46.00%	46
	Respuestas	**100**
	Omisiones	**6**

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 estudio revela que más de la mitad de las militantes en Michoacán, con un 54%, asumen actualmente labores de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Este hallazgo expone la persistencia de un modelo de género que asigna a las mujeres la carga principal de los cuidados, lo cual condiciona sus trayectorias políticas y limita su plena disponibilidad para participar en procesos internos del partido, en campañas o en responsabilidades institucionales. La división sexual del trabajo se traslada así a la arena política, dificultando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

El 46% de las militantes que señalaron no tener a su cargo tareas de cuidado refleja un sector con mayor margen de maniobra para involucrarse en actividades partidistas de manera más sostenida. Sin embargo, este grupo sigue siendo minoría frente al peso de aquellas que deben conciliar la militancia con la vida familiar y comunitaria. La evidencia muestra que las responsabilidades de cuidado, aunque invisibilizadas en el discurso político, son un factor estructural que impacta directamente en las oportunidades de ascenso, en la competitividad electoral y en la permanencia dentro de la vida pública.

En el contexto sociopolítico de Michoacán, caracterizado por tensiones de violencia, economías locales fragmentadas y estructuras patriarcales arraigadas, las mujeres militantes enfrentan un doble reto: por un lado, resistir un entorno político tradicionalmente masculino y, por otro, sostener la esfera doméstica bajo parámetros de responsabilidad casi exclusiva. Esto produce un desgaste acumulado y, al mismo tiempo, refuerza prácticas partidistas que subvaloran la aportación femenina, pues la militancia de las mujeres suele interpretarse como secundaria o condicionada a su "disponibilidad".

Frente a este panorama, el dato de que la mayoría de las militantes carga con tareas de cuidado debería conducir al partido a diseñar políticas internas sensibles a esta realidad. Estrategias como la flexibilización de horarios, el reconocimiento del trabajo de cuidado como un componente que afecta la participación política y la creación de mecanismos de apoyo comunitario resultan indispensables para fortalecer el liderazgo femenino. En Michoacán, donde la agenda de igualdad enfrenta múltiples resistencias, reconocer esta intersección entre cuidados y política no solo responde a un acto de justicia de género, sino que constituye una vía estratégica para garantizar la permanencia, la voz y la influencia de las mujeres dentro del PAN y en el ámbito público.

Pregunta 42

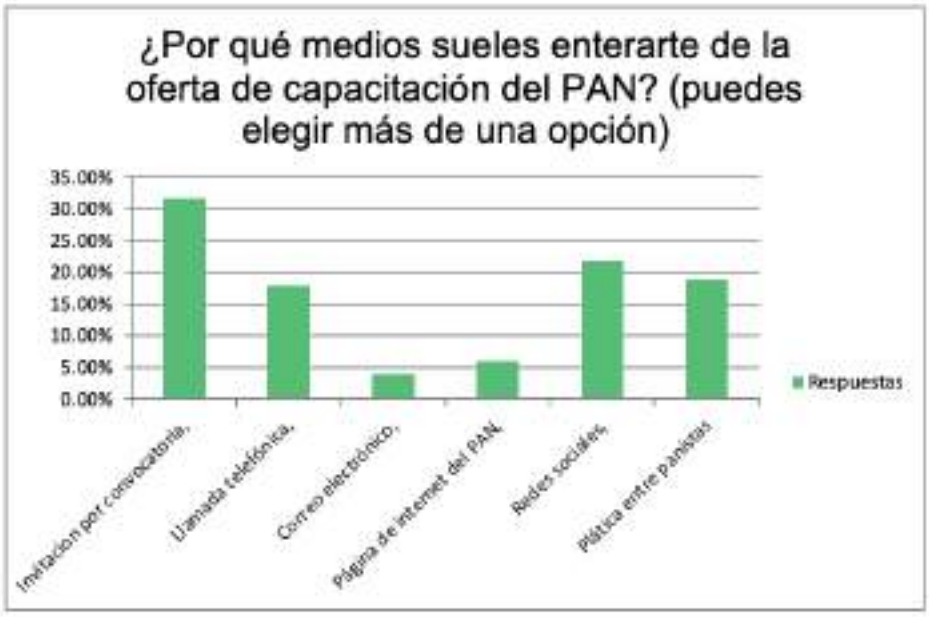
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	31.68%	32
Llamada telefónica,	17.82%	18
Correo electrónico,	3.96%	4
Página de internet del PAN,	5.94%	6
Redes sociales,	21.78%	22
Plática entre panistas	18.81%	19
	Respuestas	**101**
	Omisiones	**5**

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 resultados muestra que en Michoacán la vía predominante mediante la cual las militantes se enteran de las ofertas de capacitación del PAN es la invitación por convocatoria, con un 31.68% de respuestas. Este dato refleja que los mecanismos institucionales formales siguen teniendo un peso central en la difusión, lo cual evidencia un modelo de comunicación vertical y centralizado. Sin embargo, este esquema puede resultar limitante, ya que no necesariamente garantiza el acceso oportuno e inclusivo de todas las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en territorios periféricos o con menor acceso a estructuras partidistas consolidadas.

Las redes sociales (21.78%) y las pláticas entre panistas (18.81%) representan canales relevantes que aportan dinamismo a la circulación de la información. Estos resultados permiten identificar que la dimensión informal y comunitaria de la militancia femenina sigue siendo una herramienta clave para la movilización política. Las militantes recurren a redes de confianza, a la comunicación cara a cara y al intercambio en espacios sociales como formas de compensar la falta de una estrategia digital más robusta y diversificada dentro del partido.

En contraste, el correo electrónico (3.96%) y la página oficial del PAN (5.94%) tienen un impacto marginal, lo cual refleja la limitada efectividad de estos canales en la realidad michoacana. Esto puede vincularse a factores como la brecha digital en zonas rurales, el bajo hábito de consulta de páginas institucionales o la falta de

estrategias de marketing político adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres militantes. La escasa incidencia de estos mecanismos sugiere que los procesos de modernización digital del partido aún no logran permear de manera efectiva en la militancia femenina del estado.

En el contexto sociopolítico de Michoacán, donde la pluralidad de liderazgos locales y la dispersión territorial hacen más compleja la articulación organizativa, es indispensable diversificar los canales de difusión de la capacitación con perspectiva de género y territorialidad. Un modelo híbrido, que combine la formalidad de las convocatorias con el dinamismo de las redes sociales y el valor del contacto directo, podría potenciar el acceso equitativo a la formación política. Esto no solo fortalecería el liderazgo de las mujeres, sino que también consolidaría al PAN como un partido con capacidad de adaptación a las realidades sociales, tecnológicas y culturales de Michoacán.

Pregunta 43

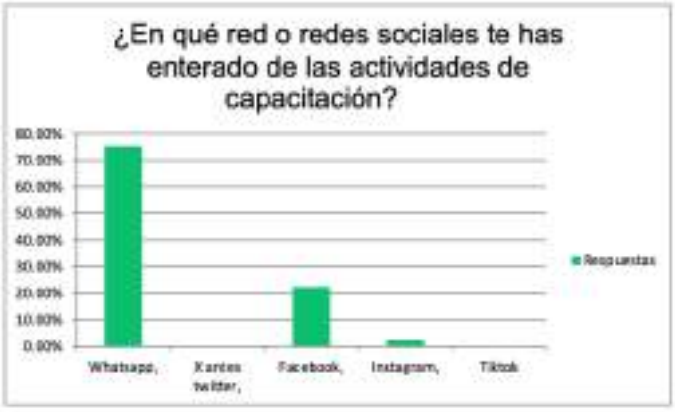
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	75.53%	71
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	22.34%	21
Instagram,	2.13%	2
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**94**
	Omisiones	**12**

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 resultados muestra que las mujeres que participaron en el estudio en Michoacán encuentran en WhatsApp la principal vía para informarse sobre actividades de capacitación, con un predominio del 75.53%. Este hallazgo revela que la comunicación política en el estado está profundamente vinculada a redes de confianza cercanas y personalizadas, donde la inmediatez y la interacción directa adquieren un valor estratégico. En un territorio con amplias zonas rurales y limitaciones en el acceso a infraestructura digital, WhatsApp se consolida como una herramienta fundamental para la difusión de información partidista y la organización comunitaria.

La segunda red más utilizada es Facebook, con un 22.34% de menciones, lo que demuestra su relevancia como espacio de socialización política y construcción de comunidad digital. A diferencia de WhatsApp, que opera en círculos cerrados, Facebook amplía el alcance de la información y permite una interacción más pública entre militantes y liderazgos. La presencia de esta red refuerza la idea de que las mujeres michoacanas utilizan plataformas que combinan cercanía y visibilidad, aprovechando su potencial tanto para fortalecer la vida interna del partido como para proyectar mensajes hacia la ciudadanía.

El dato contrastante es la escasa o nula presencia de otras plataformas como Instagram (2.13%) y la ausencia total de X (antes Twitter) y TikTok. Este patrón indica que las militantes no priorizan redes de carácter aspiracional, de inmediatez mediática o de consumo juvenil, lo cual se relaciona con el perfil sociopolítico de la militancia femenina en Michoacán. El bajo aprovechamiento de estas plataformas también refleja la necesidad de actualizar estrategias de comunicación partidista, diversificando canales que permitan conectar con nuevas generaciones y con sectores sociales que consumen contenidos políticos en formatos más visuales y dinámicos.

En el contexto político de Michoacán, donde la disputa territorial, la inseguridad y las estructuras de poder local condicionan la participación femenina, la centralidad de WhatsApp y Facebook como canales de información debe leerse también como una forma de protección y control del entorno digital. Las mujeres militantes utilizan aquellas plataformas que les garantizan seguridad en la interacción y la posibilidad de construir redes de apoyo cercanas. Para el PAN en Michoacán, este diagnóstico implica fortalecer estrategias de comunicación digital que refuercen la proximidad, pero también abrir espacios de innovación tecnológica que acompañen la realidad política y social de las militantes en el estado.

Pregunta 44

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

El análisis de las respuestas sobre cómo difundir la oferta de capacitación del PAN en Michoacán evidencia una clara preferencia por el uso de canales digitales y comunitarios como medios principales de comunicación. La herramienta más mencionada fue **WhatsApp**, seguida de **Facebook** y otras redes sociales, lo que demuestra que las militantes reconocen el impacto y la accesibilidad de estas plataformas para llegar de manera rápida y directa a la base. Este énfasis revela también una adaptación a las dinámicas contemporáneas de comunicación política, donde la inmediatez y la cercanía son factores clave para motivar la participación.

Al mismo tiempo, se observa una fuerte insistencia en que la difusión sea **constante, personalizada y sin excluir territorios rurales o pequeñas demarcaciones**. Muchas de las mujeres que participaron en el estudio destacaron la importancia de combinar medios electrónicos con **invitaciones personales, llamadas telefónicas y convocatorias emitidas directamente por los comités municipales**. Esta demanda refleja la realidad sociopolítica de Michoacán, donde el acceso desigual a la conectividad digital en zonas rurales exige estrategias híbridas que integren tanto la comunicación digital como la presencial para no dejar fuera a sectores clave de la militancia.

La mención de mecanismos tradicionales como **cartas directas, invitaciones a domicilio o convocatorias por parte de liderazgos locales** confirma que existe una necesidad de reforzar la legitimidad del proceso de capacitación mediante un contacto más humano y cercano. En un estado como Michoacán, marcado por la dispersión territorial y los retos de seguridad, la comunicación personalizada no solo genera mayor confianza, sino que también fortalece los vínculos comunitarios y la percepción de inclusión dentro del partido.

Otro aspecto relevante es la demanda de **mayor organización y sistematización en la difusión**, con propuestas como el envío de calendarios de capacitaciones y el uso de plataformas oficiales del partido. Este énfasis en la planeación y la transparencia muestra que las militantes buscan superar la improvisación y

fortalecer la institucionalidad en los procesos de formación. En el contexto de Michoacán, donde la competencia política es intensa y la militancia femenina ha mostrado interés en profesionalizar su liderazgo, contar con canales de difusión claros, incluyentes y diversificados representa una oportunidad estratégica para consolidar la presencia del PAN y empoderar a sus mujeres en todos los municipios del estado.

Pregunta 45

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

En Michoacán, las mujeres que participaron en el estudio expresan una fuerte necesidad de ser tomadas en cuenta dentro de la vida partidista y de que su voz sea considerada en la toma de decisiones. Varias de ellas reconocen con satisfacción los ejercicios de consulta, pero al mismo tiempo enfatizan la urgencia de construir mayor cercanía con las dirigencias regionales y municipales. La percepción de olvido en territorios específicos como Nocupétaro refleja la desigualdad territorial en la presencia del PAN en el estado, lo que genera un sentimiento de desarticulación entre la militancia de base y las estructuras de poder.

Un punto central que emerge es la demanda de mayor unidad y cohesión interna. Las militantes señalan la necesidad de erradicar prácticas de exclusión, elitismo o favoritismos en la asignación de cargos y espacios de representación, lo que sugiere que persisten dinámicas de control político dominadas por liderazgos masculinos. Este hallazgo es consistente con la realidad sociopolítica de Michoacán, donde los liderazgos tradicionales y los arreglos cupulares suelen limitar la proyección de mujeres con trayectoria en campo. Las participantes plantean que el partido debe apostar por perfiles nuevos, competentes y cercanos a la ciudadanía, reconociendo que la falta de renovación ha debilitado la capacidad de respuesta política.

Otro eje relevante es la solicitud de fortalecer los mecanismos de formación y acompañamiento, no solo en materia política, sino también social y psicológica. La idea de generar bolsas de trabajo, apoyo jurídico, campañas de salud o espacios de integración entre militantes refleja una visión de la militancia que trasciende lo electoral y que coloca en el centro la construcción de comunidad. Este enfoque coincide con las condiciones de Michoacán, un estado donde la violencia y la inseguridad afectan directamente la participación política de las mujeres, por lo que el respaldo psicosocial y comunitario adquiere un carácter estratégico para consolidar liderazgos femeninos más sólidos y resilientes.

Finalmente, los comentarios muestran que la militancia femenina en Michoacán exige mayor visibilidad y difusión de las actividades de capacitación, ya que muchas mujeres desconocían la existencia de estos espacios. La insistencia en la integración de nuevas militantes, la apertura de becas educativas y la promoción territorial de las actividades indican que el PAN enfrenta el reto de reposicionarse en comunidades donde su presencia es débil o prácticamente inexistente. Las voces

de las mujeres participantes reflejan una conciencia clara de los desafíos internos y una apuesta por construir un partido más inclusivo, cercano y con liderazgos femeninos capaces de responder a la compleja realidad política del estado.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Michoacán 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 Michoacán (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 Michoacán, 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 Michoacán. 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 panista en Michoacán se distingue por su compromiso y permanencia en la vida partidista, lo que constituye un capital humano sólido y con gran potencial para el liderazgo.
2.- Existe una disposición amplia y constante hacia la capacitación, lo que permite proyectar procesos formativos con impacto positivo en el corto y largo plazo.
3.- La presencia de mujeres en estructuras municipales y de base funciona como referente aspiracional para nuevas generaciones y fortalece el arraigo territorial.
4.- Se han tejido redes informales de colaboración y apoyo entre militantes, las cuales aportan cohesión interna y fortalecen la sororidad dentro del partido.
5.- La participación activa en diversas actividades comunitarias otorga legitimidad social a las militantes, ampliando su reconocimiento en el ámbito local.

Oportunidades (O)

1.- La agenda nacional e internacional de igualdad de género abre posibilidades para acceder a financiamiento, alianzas y programas que fortalezcan la participación política de las mujeres.
2.- Las reformas en materia de paridad garantizan un entorno favorable para que las militantes accedan a candidaturas competitivas y a cargos de decisión.
3.- La tradición de movilización social en Michoacán crea un escenario propicio para vincular agendas ciudadanas con la acción política de las mujeres panistas.
4.- Las tecnologías digitales ofrecen herramientas que facilitan la capacitación a distancia, reducen costos y amplían el alcance territorial de los programas.
5.- El interés de organizaciones civiles y académicas en fortalecer la participación política femenina abre espacios de colaboración estratégica para las militantes.

Debilidades (D)

1.- La ausencia de institucionalización de programas de capacitación con perspectiva de género genera esfuerzos aislados y sin continuidad.
2.- Persiste una cultura política interna centralista y jerárquica que limita la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
3.- No se cuenta con diagnósticos sistemáticos que midan avances o retrocesos en la inclusión política de las mujeres dentro del partido.
4.- Existe una dependencia significativa de liderazgos masculinos para acceder a recursos y posiciones estratégicas, lo que perpetúa relaciones de subordinación.

5.- Las limitaciones económicas y la dispersión territorial de las militantes dificultan su participación constante en actividades formativas y partidistas.

Amenazas (A)

1.- Los altos niveles de violencia e inseguridad en Michoacán incrementan el riesgo de violencia política de género, inhibiendo la participación activa de las mujeres.
2.- La desconfianza ciudadana hacia los partidos políticos limita la legitimidad del trabajo de las militantes en espacios públicos.
3.- La sobrecarga de responsabilidades domésticas y comunitarias dificulta que las mujeres dispongan de tiempo y energía para su desarrollo político.
4.- La persistencia de resistencias culturales dentro de algunos sectores del partido obstaculiza la implementación de políticas inclusivas y la apertura de espacios para mujeres.
5.- La polarización política y social en el estado crea un entorno adverso para la consolidación de liderazgos femeninos, exponiéndolos a mayores cuestionamientos y ataques.

El análisis de las fortalezas muestra que las mujeres panistas en Michoacán representan un capital humano con un alto grado de compromiso y permanencia en la vida interna del partido. Su disposición hacia la capacitación es uno de los principales activos, pues revela una base militante abierta al aprendizaje y a la construcción de liderazgos con visión estratégica. La presencia de mujeres en estructuras municipales y de base actúa como referente aspiracional para nuevas generaciones, generando un efecto multiplicador que potencia la participación. Además, las redes informales de apoyo entre militantes fortalecen la sororidad y la cohesión interna, convirtiéndose en mecanismos de resistencia frente a entornos adversos. Esta combinación de compromiso, disposición y arraigo territorial posiciona a las mujeres panistas de Michoacán como actores clave para revitalizar la vida política interna y consolidar la legitimidad social del partido.

En el ámbito de las oportunidades, el contexto actual resulta particularmente favorable. La agenda nacional e internacional de igualdad de género impulsa políticas, programas y recursos que pueden ser aprovechados para consolidar procesos de formación política con perspectiva de género. Las reformas legales en materia de paridad abren las puertas a una mayor presencia de mujeres en espacios de representación competitivos, siempre y cuando cuenten con las herramientas necesarias para desempeñarse de manera efectiva. La tradición de movilización social en Michoacán ofrece, además, un terreno fértil para articular agendas ciudadanas con la acción política de las militantes, especialmente en temas de gran relevancia como la seguridad, la justicia y el bienestar comunitario. Las tecnologías digitales representan otro punto de oportunidad, ya que facilitan la capacitación a distancia, reducen costos y permiten llegar a militantes de regiones dispersas. Este conjunto de factores externos brinda un marco ideal para transformar las condiciones actuales en oportunidades de liderazgo efectivo.

No obstante, el diagnóstico también pone en evidencia un conjunto de debilidades que deben atenderse con urgencia. La falta de institucionalización de programas de capacitación con perspectiva de género genera esfuerzos aislados, sin continuidad ni seguimiento, lo que limita el impacto de las iniciativas formativas. La cultura política interna del partido aún mantiene rasgos centralistas y jerárquicos, donde las decisiones suelen concentrarse en liderazgos masculinos, invisibilizando las aportaciones de las mujeres. La ausencia de diagnósticos sistemáticos y evaluaciones limita la posibilidad de diseñar estrategias basadas en evidencia y resultados. Además, la dependencia de las militantes respecto a liderazgos masculinos para acceder a recursos y espacios de decisión perpetúa relaciones de subordinación. Finalmente, las condiciones económicas y territoriales de muchas militantes dificultan su participación activa y constante, generando un desfase entre el potencial existente y las posibilidades reales de incidencia.

El análisis de las amenazas refuerza la urgencia de atender estas debilidades, ya que el entorno sociopolítico de Michoacán presenta riesgos sustanciales. Los altos niveles de violencia e inseguridad incrementan la exposición de las mujeres a situaciones de violencia política en razón de género, lo cual no solo inhibe su participación, sino que en ocasiones provoca su retiro o autocensura. A ello se suma la desconfianza generalizada de la ciudadanía hacia los partidos políticos, que limita la legitimidad del trabajo de las militantes y debilita su capacidad de generar cercanía con la sociedad. La sobrecarga de responsabilidades domésticas y comunitarias sigue siendo un obstáculo estructural que restringe su tiempo y energía para la acción política. Asimismo, persisten resistencias culturales al liderazgo femenino dentro de algunos sectores del partido, lo que obstaculiza la apertura de espacios estratégicos. En un entorno polarizado como el de Michoacán, estos factores se convierten en frenos significativos para la consolidación de liderazgos femeninos.

La lectura estratégica de este FODA permite concluir que las mujeres panistas en Michoacán se encuentran en un punto de inflexión. Por un lado, cuentan con fortalezas internas y un contexto de oportunidades que, adecuadamente aprovechadas, pueden transformar su compromiso en un liderazgo político sustantivo, capaz de incidir en la vida partidista y en la agenda pública. Por otro lado, deben superar debilidades estructurales vinculadas con la falta de institucionalización y la dependencia de liderazgos masculinos, al mismo tiempo que se blindan frente a amenazas externas como la violencia política y la polarización social. La clave estará en diseñar e implementar estrategias integrales que fortalezcan la formación sistemática, promuevan la participación efectiva y garanticen condiciones seguras para las militantes. De esta manera, el PAN en Michoacán podrá convertir a sus mujeres en protagonistas de la transformación política y en agentes de cambio con impacto territorial y social.

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 Michoacán.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Michoacán en el año 2025 y subsecuentes rumbo a 2027, se presenta una tabla que sintetiza las Estrategias, Líneas de Acción y Actividades sugeridas.

Estrategia 1: Institucionalizar un Programa Estatal de Formación con Perspectiva de Género

El objetivo: Superar la dispersión y los esfuerzos aislados, creando un programa permanente, sólido y replicable de capacitación política para mujeres. Este programa debe integrarse como parte estructural del PAN en Michoacán, con recursos asignados y mecanismos de seguimiento.

Líneas de acción:

1. **Diseño curricular integral:** desarrollar un plan de estudios con módulos sobre liderazgo político, comunicación estratégica, legislación en paridad, gestión comunitaria y prevención de violencia política, adaptado a la realidad sociopolítica de Michoacán.
2. **Mecanismos de evaluación continua:** implementar diagnósticos periódicos antes y después de la capacitación para medir avances en conocimientos, habilidades y aplicación práctica de lo aprendido.
3. **Alianzas académicas y sociales:** vincular el programa con universidades, institutos de formación política y organizaciones civiles que aporten experticia y aval académico a los contenidos.

Estrategia 2: Aprovechar las Tecnologías Digitales para Ampliar la Cobertura

El objetivo: Crear un modelo híbrido de capacitación que combine actividades presenciales con plataformas digitales innovadoras.

Líneas de acción:

1. **Plataforma digital interactiva:** construir un espacio virtual con cursos en línea, foros de discusión, materiales audiovisuales y seguimiento personalizado para cada participante.
2. **Capacitaciones regionalizadas en formato híbrido:** organizar encuentros presenciales en cabeceras municipales, transmitidos también en vivo para que militantes de comunidades alejadas puedan participar.

3. **Red de tutorías digitales:** establecer un sistema de acompañamiento en línea, donde mujeres con experiencia política guíen a nuevas militantes a través de mentorías virtuales.

Estrategia 3: Construir Redes de Liderazgo y Sororidad Panista

El objetivo: Redes de apoyo sólidas que promuevan el trabajo colectivo y reduzcan la dependencia de liderazgos masculinos.

Líneas de acción:

1. **Creación de círculos de liderazgo:** conformar grupos locales de militantes mujeres que se reúnan periódicamente para discutir proyectos, intercambiar experiencias y generar propuestas de acción comunitaria.
2. **Foros de intercambio intermunicipal:** organizar encuentros anuales donde mujeres panistas de distintas regiones compartan experiencias de éxito, estrategias de participación y buenas prácticas de liderazgo.
3. **Banco de talento femenino:** diseñar un registro estatal de mujeres capacitadas y con experiencia, disponible para ocupar candidaturas, cargos internos o representar al partido en instancias externas.

Estrategia 4: Fortalecer la Seguridad y la Protección frente a la Violencia Política

El objetivo: Contar con herramientas de protección, protocolos de prevención y acompañamiento frente a la violencia política en razón de género.

Líneas de acción:

1. **Protocolos internos de prevención:** establecer mecanismos claros en el PAN Michoacán para identificar, denunciar y sancionar casos de violencia política contra las mujeres.
2. **Capacitación en autocuidado y seguridad digital:** impartir talleres sobre manejo seguro de información, protección de datos personales y estrategias de respuesta frente al acoso en redes sociales.
3. **Red de apoyo jurídico y psicológico:** crear un equipo especializado de abogadas y psicólogas que acompañe a las militantes que enfrenten casos de violencia política o discriminación.

Estrategia 5: Potenciar la Vinculación con la Sociedad Civil y la Ciudadanía

El objetivo: Proyectarse más allá de las estructuras partidistas y conectar con demandas sociales reales, ampliando legitimidad y presencia pública.

Líneas de acción:

1. **Proyectos comunitarios con liderazgo femenino:** impulsar iniciativas sociales encabezadas por mujeres panistas en temas como seguridad vecinal, desarrollo económico local, medio ambiente y participación juvenil.
2. **Vinculación con organizaciones civiles:** construir alianzas estratégicas con colectivos ciudadanos y asociaciones de mujeres para sumar esfuerzos en formación y defensa de derechos.
3. **Visibilidad mediática del liderazgo femenino:** desarrollar campañas de comunicación en medios y redes sociales que den a conocer los logros y aportaciones de las mujeres panistas michoacanas, posicionándolas como referentes en la opinión pública.

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

La elaboración del plan estratégico de capacitación para las mujeres panistas en Michoacán responde a la necesidad de transformar el análisis FODA en un instrumento operativo, claro y aplicable. El ejercicio permite pasar de un diagnóstico a la acción, mediante la definición de estrategias integrales que fortalezcan el liderazgo político femenino en un estado marcado por retos de violencia, polarización y limitaciones estructurales. Este plan busca dotar de herramientas prácticas a las militantes, asegurando que su compromiso y vocación política se traduzcan en liderazgos visibles, sólidos y efectivos.

El diseño del plan se estructura en cinco estrategias principales, cada una acompañada de líneas de acción específicas y actividades concretas. Esta metodología busca garantizar que los esfuerzos de formación no queden en iniciativas aisladas, sino que se integren como un proceso institucionalizado, replicable y sostenible en el tiempo. La incorporación de tecnologías digitales, la construcción de redes de apoyo y la visibilidad del liderazgo femenino son ejes transversales que responden a las debilidades identificadas y a las oportunidades presentes en el contexto nacional e internacional de igualdad de género.

La tabla que se presenta organiza de manera clara y ordenada las estrategias, líneas de acción y actividades propuestas, facilitando la comprensión y el seguimiento operativo del plan. Cada actividad ha sido diseñada para responder a las condiciones concretas de Michoacán, priorizando la accesibilidad, la seguridad de las militantes y la vinculación con la ciudadanía. De esta manera, se sientan las bases para que la capacitación política no solo fortalezca las habilidades individuales de las mujeres panistas, sino que también consolide su protagonismo en la vida partidista y en la agenda pública del estado.

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

Estrategia	Línea de acción	Actividades

1. Institucionalizar un Programa Estatal de Formación con Perspectiva de Género	1.1 Diseño curricular integral	Elaborar un diagnóstico previo de necesidades de capacitación.
		Diseñar módulos en liderazgo político, comunicación, gestión comunitaria y prevención de violencia política.
		Incluir casos comparados de liderazgos femeninos exitosos.
		Validar los contenidos con expertas académicas y liderazgos femeninos internos.
		Crear materiales didácticos en formatos accesibles (manuales, videos, podcasts).
	1.2 Mecanismos de evaluación continua	Aplicar pruebas diagnósticas al inicio de cada curso.
		Implementar evaluaciones posteriores que midan conocimientos y aplicación práctica.
		Realizar encuestas de satisfacción y retroalimentación.
		Elaborar reportes semestrales con resultados comparativos.
		Otorgar diplomas internos avalados por el partido.
	1.3 Alianzas académicas y sociales	Firmar convenios con universidades locales para avalar diplomados.
		Invitar a organizaciones civiles de género a impartir sesiones.
		Vincularse con institutos electorales para respaldo en temas de paridad.
		Gestionar becas o financiamiento externo para las militantes.
		Organizar intercambios de experiencias con mujeres líderes de otros estados.
2. Aprovechar las Tecnologías Digitales para Ampliar la Cobertura	2.1 Plataforma digital interactiva	Crear un portal web exclusivo con cursos modulares.
		Desarrollar materiales multimedia atractivos (videos, infografías, podcasts).
		Habilitar foros virtuales de discusión.
		Implementar un sistema de seguimiento individual de avances.
		Ofrecer certificaciones digitales al concluir módulos.
	2.2 Capacitaciones regionalizadas en formato híbrido	Identificar cabeceras municipales para talleres presenciales.
		Transmitir en vivo cada capacitación.
		Grabar sesiones y almacenarlas bajo demanda.
		Diseñar agendas itinerantes que recorran regiones clave.
		Entregar material de consulta descargable.
	2.3 Red de tutorías digitales	Seleccionar militantes con experiencia política como mentoras.
		Implementar un esquema de tutorías de tres meses.
		Utilizar plataformas digitales (Zoom, Meet) para reuniones periódicas.

		Establecer reportes de seguimiento de cada dupla.
		Publicar testimonios de éxito de las tutorías.
3. Construir Redes de Liderazgo y Sororidad Panista	3.1 Creación de círculos de liderazgo	Formar grupos locales de 10 a 15 militantes.
		Definir reuniones mensuales para debate y formación.
		Diseñar proyectos comunitarios surgidos en cada círculo.
		Implementar dinámicas de liderazgo participativo.
		Registrar acuerdos y compromisos por reunión.
	3.2 Foros de intercambio intermunicipal	Organizar un foro estatal anual con representación de todas las regiones.
		Incluir paneles con mujeres líderes políticas y sociales.
		Presentar proyectos exitosos como estudios de caso.
		Establecer mesas temáticas de trabajo.
		Elaborar memorias anuales con aprendizajes.
	3.3 Banco de talento femenino	Crear un registro digital de militantes capacitadas.
		Clasificar perfiles por áreas de especialidad.
		Integrar este banco en procesos de selección de candidaturas.
		Actualizar periódicamente la base de datos.
		Difundir perfiles destacados en medios internos y externos.
4. Fortalecer la Seguridad y la Protección frente a la Violencia Política	4.1 Protocolos internos de prevención	Diseñar un manual de procedimientos de denuncia.
		Conformar un comité estatal de seguimiento a casos.
		Establecer canales confidenciales de denuncia.
		Difundir ampliamente los protocolos.
		Gestionar reconocimiento de protocolos ante instancias electorales.
	4.2 Capacitación en autocuidado y seguridad digital	Impartir talleres de uso seguro de redes sociales.
		Enseñar estrategias de seguridad física en entornos de riesgo.
		Difundir manuales de ciberseguridad para militantes.
		Promover campañas internas contra la violencia política.
		Realizar simulacros de actuación frente a amenazas digitales.
	4.3 Red de apoyo jurídico y psicológico	Integrar un equipo de abogadas especializadas.
		Establecer convenios con psicólogas para acompañamiento gratuito.
		Crear un directorio de contactos de emergencia.
		Implementar brigadas móviles de apoyo en regiones con riesgo.
		Documentar y dar seguimiento estadístico a casos atendidos.

5. Potenciar la Vinculación con la Sociedad Civil y la Ciudadanía	5.1 Proyectos comunitarios con liderazgo femenino	Abrir convocatorias internas de proyectos sociales.
		Financiar iniciativas locales lideradas por militantes.
		Promover brigadas comunitarias en salud, seguridad y educación.
		Documentar y difundir casos de éxito en medios locales.
		Establecer evaluaciones ciudadanas del impacto de proyectos.
	5.2 Vinculación con organizaciones civiles	Mapear colectivos ciudadanos con agendas afines.
		Firmar convenios de colaboración conjunta.
		Participar en mesas interinstitucionales de género y democracia.
		Desarrollar proyectos compartidos en zonas vulnerables.
		Promover la participación de militantes en redes civiles.
	5.3 Visibilidad mediática del liderazgo femenino	Crear campañas en redes sociales mostrando liderazgos femeninos.
		Producir cápsulas en video con testimonios de militantes destacadas.
		Organizar conferencias de prensa para difundir logros.
		Incluir una sección digital en la web del PAN Michoacán dedicada a mujeres líderes.
		Impulsar participación en programas de radio y TV locales.

Fuente: Elaboración propia.

El plan estratégico de capacitación para mujeres panistas en Michoacán parte de la necesidad de institucionalizar un programa estatal de formación con perspectiva de género. La primera estrategia busca consolidar un esquema formal que supere los esfuerzos aislados y fragmentados de capacitación. Para lograrlo, se plantea el diseño de un currículo integral con módulos adaptados a la realidad política local, así como la creación de materiales didácticos accesibles que fortalezcan competencias en liderazgo, comunicación, gestión comunitaria y prevención de violencia política. De esta manera, las mujeres militantes no solo adquieren conocimientos, sino que desarrollan habilidades prácticas para transformar su participación en liderazgo efectivo.

El mismo eje estratégico considera mecanismos de evaluación continua como un elemento central. La idea no es solo impartir cursos, sino medir de manera sistemática los avances y resultados. Para ello, se propone la aplicación de diagnósticos iniciales y pruebas posteriores, encuestas de satisfacción y reportes semestrales que reflejen los progresos de las participantes. Con ello se garantiza que la capacitación sea un proceso dinámico y perfeccionable, que permita reconocer el impacto real de las actividades y ajustar metodologías de acuerdo con las necesidades detectadas en el camino.

Otro componente fundamental de esta primera estrategia es la generación de alianzas académicas y sociales. El plan propone vincular al PAN en Michoacán con universidades, organizaciones civiles, institutos electorales y colectivos especializados en género, de modo que la capacitación tenga un respaldo institucional y académico. Estos convenios no solo aportarían legitimidad y calidad a los programas de formación, sino que también abrirían la posibilidad de obtener becas y financiamiento externo, ampliando las oportunidades de acceso a un mayor número de militantes.

La segunda estrategia se enfoca en aprovechar las tecnologías digitales como herramientas de alcance y democratización de la capacitación. Ante el reto que representa la dispersión geográfica y las limitaciones económicas, se plantea la creación de una plataforma digital interactiva que ofrezca cursos en línea, foros de discusión y certificaciones digitales. Con ello se busca romper barreras logísticas y garantizar que las mujeres militantes, incluso en comunidades alejadas, puedan acceder a procesos formativos de calidad.

En el mismo sentido, se proponen capacitaciones regionalizadas en formato híbrido. Estas actividades combinarían talleres presenciales en cabeceras municipales con transmisiones en vivo y materiales grabados disponibles bajo demanda. Esta modalidad responde tanto a la necesidad de contacto directo como a la importancia de la flexibilidad en el acceso, asegurando que la capacitación no sea un privilegio de unas cuantas, sino un recurso disponible para todas las militantes en cualquier región del estado.

Complementando esta estrategia, se plantea la creación de una red de tutorías digitales. Se trata de un sistema de acompañamiento en el que mujeres con experiencia política actúen como mentoras de nuevas militantes. Este esquema fomenta la transferencia de conocimientos prácticos, la creación de vínculos de sororidad y el fortalecimiento de liderazgos emergentes, además de constituir un espacio de confianza donde las participantes pueden plantear dudas, compartir experiencias y recibir orientación personalizada.

La tercera estrategia se orienta a la construcción de redes de liderazgo y sororidad panista. En primer lugar, se propone la creación de círculos de liderazgo en cada municipio, conformados por grupos de militantes que se reúnan periódicamente para debatir, formarse y diseñar proyectos comunitarios. Estos círculos servirían como semilleros de liderazgos locales, fortaleciendo la cohesión interna y la capacidad de organización desde las bases.

Asimismo, se proyecta la realización de foros de intercambio intermunicipal, donde las mujeres de distintas regiones puedan compartir experiencias de éxito, buenas prácticas y estrategias de participación. Estos foros, además de servir como espacios de aprendizaje colectivo, se convierten en instancias de visibilización y legitimación del trabajo femenino dentro del partido. A la par, se plantea la creación de un banco de talento femenino que registre, clasifique y difunda perfiles de

mujeres capacitadas, garantizando que sus nombres estén presentes en procesos de selección de candidaturas y cargos internos.

La cuarta estrategia aborda un tema crucial en el contexto de Michoacán: la seguridad y la protección frente a la violencia política. Este apartado considera la elaboración de protocolos internos de prevención y denuncia, así como la capacitación en autocuidado y seguridad digital para todas las militantes. Se busca con ello crear condiciones mínimas de seguridad que permitan a las mujeres ejercer su liderazgo sin temor a represalias o agresiones, ya sea en espacios físicos o en plataformas digitales.

La quinta estrategia se orienta a potenciar la vinculación con la sociedad civil y la ciudadanía, entendiendo que el liderazgo femenino se fortalece en la medida en que conecta con la comunidad. Se promueve la creación de proyectos comunitarios encabezados por mujeres panistas, alianzas con organizaciones civiles y campañas de visibilidad mediática que den a conocer los logros y aportaciones de las militantes. Esta estrategia busca proyectar a las mujeres no solo como cuadros internos del partido, sino como referentes sociales capaces de responder a problemáticas concretas y construir confianza ciudadana.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La capacitación política de las mujeres panistas en Michoacán se ha consolidado como una prioridad estratégica dentro de los esfuerzos de fortalecimiento institucional del partido. El diagnóstico evidencia que la militancia femenina posee un enorme potencial para transformar la vida interna y el posicionamiento social del PAN, pero que dicho potencial aún no se refleja de manera plena en los espacios de representación y decisión. Las conclusiones muestran que es necesario construir mecanismos más sólidos, con continuidad y visión de largo plazo, para que las mujeres no solo participen, sino que incidan de manera sustantiva en la política estatal.

Uno de los hallazgos más relevantes es que las mujeres militantes identifican la falta de capacitación como una de las principales barreras para acceder a posiciones de liderazgo. Aunque existe disposición para formarse, los esfuerzos actuales se caracterizan por su dispersión y falta de institucionalización. Por ello, el partido debe garantizar programas permanentes, con metodologías adaptadas a las condiciones del estado, que trasciendan más allá de cursos aislados y se conviertan en parte integral de la vida interna del PAN.

El análisis también evidencia que la militancia femenina percibe con claridad las limitaciones estructurales que enfrenta: centralismo en la toma de decisiones, predominio de liderazgos masculinos y ausencia de mecanismos transparentes para promover a las mujeres en cargos competitivos. Estas condiciones, sumadas a la falta de recursos y apoyos concretos, generan un escenario en el que las mujeres deben hacer frente a múltiples obstáculos adicionales a los que experimentan los hombres.

Las mujeres panistas consideran que, para revertir esta situación, es indispensable crear programas de formación que incluyan no solo contenidos teóricos, sino herramientas prácticas para la acción política. Se hace énfasis en la necesidad de incluir temas como liderazgo, comunicación política, gestión de recursos, negociación y construcción de redes, de manera que se garantice una formación integral que las prepare para enfrentar los retos de la competencia electoral y de la vida interna del partido.

Otro aspecto reiterado en las conclusiones es la importancia de que los procesos de capacitación incorporen perspectiva de género. Las mujeres enfatizan que no basta con transmitir conocimientos técnicos, sino que es necesario cuestionar y transformar las dinámicas internas que perpetúan la desigualdad. Ello implica visibilizar la violencia política de género, generar protocolos de prevención y garantizar que los espacios de formación sean también espacios de protección y acompañamiento.

El papel de la tecnología aparece como un factor clave. Muchas militantes señalaron que las condiciones geográficas y económicas de Michoacán dificultan la asistencia constante a cursos presenciales, por lo que el uso de plataformas digitales representa una alternativa viable. La formación a distancia, complementada con encuentros presenciales periódicos, se percibe como un mecanismo innovador que puede acercar la capacitación a todas las regiones del estado sin excluir a quienes habitan en comunidades alejadas.

Asimismo, las conclusiones destacan la necesidad de fortalecer la seguridad de las mujeres militantes frente al contexto de violencia política que atraviesa el estado. La inseguridad se ha convertido en un obstáculo real que limita su participación y, en muchos casos, provoca que opten por no postularse o retirarse de la actividad política. En este sentido, los programas de formación deben incluir componentes de autocuidado, seguridad digital y protocolos de respuesta ante situaciones de riesgo.

La construcción de redes de apoyo entre mujeres panistas también fue un punto central identificado. Las militantes valoran positivamente los espacios de encuentro donde pueden compartir experiencias, apoyarse mutuamente y generar sororidad. Estas redes son percibidas como un mecanismo no solo de apoyo emocional, sino también estratégico, ya que permiten articular proyectos colectivos y dar mayor visibilidad a las agendas impulsadas por mujeres.

Otro aspecto clave que emerge del análisis es la necesidad de mayor visibilidad mediática. Muchas militantes consideran que, a pesar de su trabajo y compromiso, no son reconocidas ni dentro ni fuera del partido. Esto refuerza la percepción de que los liderazgos femeninos permanecen invisibilizados. Por ello, se concluye que una estrategia de comunicación que destaque los aportes y logros de las mujeres panistas en Michoacán es indispensable para cambiar las percepciones internas y externas sobre su papel en la política.

Las mujeres también expresaron que el fortalecimiento de su liderazgo no debe entenderse solo en clave partidista, sino como un proceso que impacta en la sociedad. Destacaron que los proyectos comunitarios encabezados por mujeres generan confianza ciudadana y permiten conectar la política con las necesidades reales de la población. En este sentido, los programas de capacitación deben orientarse a que las mujeres puedan diseñar e implementar proyectos sociales que respondan a problemáticas locales como seguridad, salud, educación o desarrollo económico.

Dentro de las conclusiones también se subraya la importancia de vincularse con organizaciones civiles y académicas. Esta colaboración permitiría fortalecer los contenidos de los programas de capacitación, aportar legitimidad externa y generar sinergias en torno a la promoción de la igualdad de género. Las mujeres militantes reconocen que, para lograr cambios reales, es necesario tejer alianzas más allá de las fronteras del partido.

El acceso a recursos sigue siendo uno de los principales desafíos. Muchas mujeres señalaron que, aun cuando se promueven programas de formación, no siempre cuentan con los apoyos necesarios para participar, como becas, transporte o materiales. Esto genera un círculo de exclusión que privilegia a quienes tienen mayores recursos económicos, dejando fuera a mujeres con gran potencial pero con limitaciones financieras.

De igual manera, se identifica la urgencia de atender las cargas desproporcionadas de trabajo doméstico y comunitario que enfrentan las mujeres. Este factor, aunque muchas veces invisibilizado, constituye una barrera estructural para su participación política. Las militantes señalaron que el partido debe reconocer esta condición y generar apoyos que les permitan compatibilizar sus responsabilidades personales con su desarrollo político.

Las conclusiones también evidencian una falta de seguimiento a las mujeres que ya han participado en procesos de capacitación. Muchas de ellas sienten que, después de formarse, no existen mecanismos para dar continuidad a lo aprendido o para facilitar su incorporación en espacios de decisión. Esto genera frustración y desmotivación, por lo que se concluye que es necesario crear un sistema de acompañamiento posterior que garantice que la formación se traduzca en oportunidades reales.

Otro punto importante es la percepción de que los liderazgos masculinos siguen siendo los principales filtros para acceder a cargos y recursos dentro del partido. Muchas mujeres expresaron que esta dependencia limita su autonomía y perpetúa relaciones de poder asimétricas. Por ello, se subraya que la capacitación debe ir acompañada de reformas internas que garanticen procesos transparentes y equitativos de selección y promoción.

Las militantes también resaltaron la importancia de contar con un banco de talento femenino que visibilice a las mujeres capacitadas y preparadas para ocupar puestos de liderazgo. Consideran que esta herramienta sería fundamental para garantizar que sus nombres estén presentes en las discusiones sobre candidaturas y cargos internos, reduciendo la posibilidad de que se argumente que “no hay mujeres preparadas”.

En relación con la violencia política, las conclusiones son claras: es una experiencia común que afecta a las mujeres panistas en Michoacán. Muchas han sido víctimas de hostigamiento, discriminación, difamación o exclusión, lo que limita su participación. Por ello, se plantea la urgencia de diseñar protocolos específicos dentro del partido para prevenir, atender y sancionar estos casos, así como ofrecer acompañamiento jurídico y psicológico a las militantes afectadas.

El análisis también subraya que la capacitación debe fomentar la capacidad de las mujeres para incidir en las decisiones partidistas. Aunque existe participación

numérica significativa, esta no se traduce en influencia real en las estructuras internas. Por tanto, se concluye que los programas de formación deben incluir herramientas de negociación política y estrategias para incidir en los órganos de decisión del PAN.

Las mujeres expresaron que su participación en la política se encuentra fuertemente condicionada por la polarización y la violencia que atraviesa el estado. Esta situación genera temor y, en muchos casos, las lleva a autocensurarse o a reducir su participación. Ante ello, la capacitación debe también contemplar el fortalecimiento de la resiliencia y el empoderamiento como herramientas para enfrentar contextos adversos.

Un elemento positivo identificado es la disposición de las mujeres para aprender y capacitarse. A pesar de las dificultades, existe un interés genuino en aprovechar los programas de formación, lo que constituye una base sólida para construir procesos exitosos. Esta actitud demuestra que, con los recursos y las condiciones adecuadas, las mujeres panistas de Michoacán pueden convertirse en liderazgos de gran impacto.

La necesidad de construir una agenda común también aparece en las conclusiones. Muchas militantes expresaron que, aunque existen esfuerzos individuales, falta una articulación colectiva que dé mayor fuerza a las demandas de las mujeres dentro del partido. Por ello, se concluye que es fundamental que la capacitación incluya espacios de diálogo para definir prioridades comunes y articular una agenda de igualdad dentro del PAN.

El análisis muestra, además, que las militantes valoran la importancia de ser tomadas en cuenta en todos los niveles de la vida partidista. No se trata solo de ocupar cargos, sino de incidir en la toma de decisiones estratégicas, en la definición de candidaturas y en el diseño de políticas internas. Para lograrlo, la capacitación debe ir acompañada de mecanismos formales de participación que garanticen voz y voto a las mujeres en los espacios clave.

También se concluye que el fortalecimiento del liderazgo femenino en Michoacán puede convertirse en un motor para revitalizar al PAN en el estado. La participación activa de las mujeres no solo responde a una cuestión de justicia e igualdad, sino que también constituye una estrategia para ampliar la legitimidad democrática del partido y consolidar su arraigo territorial.

Finalmente, las conclusiones dejan claro que el futuro del PAN en Michoacán depende, en gran medida, de su capacidad para incluir, formar y proteger a las mujeres militantes. La capacitación no debe entenderse como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para transformar la vida política interna, abrir espacios de decisión, erradicar la violencia política y construir liderazgos femeninos capaces de incidir en la agenda pública. Solo así se logrará que el potencial de las mujeres panistas se convierta en una fuerza real de cambio para el estado.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las militantes panistas en Michoacán han señalado como una necesidad prioritaria el acceso a procesos de capacitación sistemática y continua que les permitan fortalecer sus habilidades políticas y técnicas. Reconocen que la falta de programas institucionalizados ha generado una dispersión de esfuerzos formativos, provocando que muchas mujeres no cuenten con las herramientas necesarias para competir en condiciones de igualdad frente a sus pares masculinos. La capacitación se percibe como el vehículo para equilibrar esta desigualdad y garantizar una participación efectiva.

Uno de los aspectos más recurrentes identificados es la necesidad de formación en temas de liderazgo y comunicación política. Las militantes expresan que requieren habilidades sólidas para transmitir mensajes claros, generar cercanía con la ciudadanía y posicionarse en los espacios públicos y mediáticos. La carencia de estas competencias limita la visibilidad de los liderazgos femeninos y perpetúa la percepción de que las mujeres participan, pero no influyen en las decisiones relevantes. Por tanto, se reconoce como indispensable contar con programas que fortalezcan estas capacidades.

Las mujeres también identifican como necesidad urgente el aprendizaje en gestión comunitaria y construcción de proyectos sociales. Consideran que su participación será más legítima y reconocida en la medida en que logren conectar con las necesidades reales de sus comunidades. Por ello, la capacitación debe incluir herramientas prácticas de diagnóstico social, planeación de proyectos, búsqueda de financiamiento y evaluación de impacto. Estas habilidades no solo fortalecerían su liderazgo político, sino que también proyectarían al partido como un actor sensible a la realidad ciudadana.

Otro ámbito de necesidad formativa se relaciona con el conocimiento de la normatividad electoral, la paridad de género y la prevención de la violencia política. Las militantes expresan que en muchas ocasiones desconocen sus derechos, los mecanismos para defenderlos o las rutas legales para enfrentar agresiones. La falta de información jurídica las coloca en una situación de vulnerabilidad que limita su autonomía y capacidad de acción. En este sentido, demandan programas que incluyan un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género como parte esencial de la formación.

Finalmente, las militantes identifican la urgencia de incluir en los programas de capacitación el uso de herramientas digitales. Reconocen que las tecnologías

pueden ser un recurso valioso para ampliar su alcance, optimizar campañas y difundir sus mensajes, pero también son conscientes de los riesgos que implica la exposición en redes sociales. Por ello, solicitan formación en comunicación digital, seguridad cibernética y estrategias de posicionamiento en plataformas virtuales, con el fin de enfrentar los retos de la política contemporánea con mayor solidez.

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

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres panistas en Michoacán se encuentra determinado por una serie de factores que, en algunos casos, favorecen su desarrollo y, en otros, lo limitan de manera significativa. Como elemento positivo, destacan la disposición y compromiso de las militantes, quienes muestran interés en capacitarse y participar activamente en la vida partidista. Esta actitud constituye una fortaleza que, con los apoyos adecuados, puede transformarse en un motor de transformación política.

Sin embargo, existen obstáculos estructurales que condicionan la posibilidad de ejercer liderazgos plenos. La cultura política interna del partido, caracterizada por rasgos centralistas y jerárquicos, continúa privilegiando a los liderazgos masculinos, invisibilizando los aportes de las mujeres. Esto se traduce en una baja presencia femenina en los espacios de decisión y en una percepción de exclusión que desincentiva la participación activa. La falta de mecanismos institucionalizados de promoción femenina agrava esta situación.

Otro factor que obstaculiza el liderazgo femenino es la falta de recursos. Muchas militantes expresan que carecen de los apoyos económicos necesarios para participar en actividades partidistas, trasladarse a capacitaciones o financiar sus propias campañas políticas. Esta carencia coloca a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres, quienes suelen tener mayor acceso a financiamiento y redes de apoyo político. En este sentido, la desigualdad material se convierte en una limitante estructural.

El contexto social y cultural también influye en el ejercicio del liderazgo político. Las cargas desproporcionadas de trabajo doméstico y comunitario recaen principalmente en las mujeres, limitando su tiempo y energía disponibles para la actividad política. A ello se suman resistencias culturales que aún persisten en algunos sectores del partido y de la sociedad, donde se cuestiona la capacidad de las mujeres para ejercer autoridad o liderar procesos colectivos. Estas percepciones generan entornos poco favorables para su desarrollo político.

No obstante, se reconoce que los avances en materia de paridad de género representan una oportunidad para abrir espacios a las mujeres en la política. La legislación vigente en México ha creado condiciones más favorables para garantizar su presencia en candidaturas y cargos públicos. Sin embargo, este marco legal debe complementarse con acciones internas que fortalezcan la capacitación,

promuevan la participación equitativa y eliminen las prácticas de discriminación. Solo así será posible transformar los avances legales en cambios sustantivos.

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

Las mujeres panistas en Michoacán perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como limitada, a pesar de que reconocen avances en términos de participación numérica. Aunque su presencia dentro de las estructuras del partido ha aumentado, esta no se traduce en una influencia real en la definición de estrategias, selección de candidaturas o toma de decisiones de alto nivel. La percepción generalizada es que las mujeres participan, pero su voz no tiene el mismo peso que la de los hombres en los espacios de decisión.

Muchas militantes señalan que los órganos internos del partido continúan operando bajo dinámicas centralistas y jerárquicas que privilegian a un grupo reducido de dirigentes, mayoritariamente hombres. Esta estructura restringe los espacios de deliberación colectiva y dificulta que las mujeres puedan colocar sus agendas en la discusión partidista. En consecuencia, experimentan una sensación de exclusión que limita su motivación para involucrarse de manera más activa.

Otro elemento que influye en la percepción de baja incidencia es la falta de mecanismos transparentes para garantizar que las mujeres capacitadas accedan a posiciones relevantes. Aunque existen mujeres preparadas y con experiencia, consideran que muchas veces sus trayectorias son desestimadas frente a la influencia de liderazgos masculinos. Esta situación genera frustración y refuerza la idea de que, dentro del partido, las decisiones están predefinidas por grupos de poder que no siempre contemplan los liderazgos femeninos.
Sin embargo, las militantes también reconocen que la capacitación puede convertirse en una herramienta para revertir esta situación. Consideran que el fortalecimiento de sus habilidades políticas y técnicas les daría mayor confianza y legitimidad para exigir espacios de decisión. Asimismo, creen que contar con conocimientos especializados en negociación, comunicación y legislación electoral les permitiría posicionarse con mayor fuerza dentro de los órganos internos del partido.

En conclusión, la percepción de las militantes sobre su capacidad de incidir en las decisiones partidistas es ambivalente: por un lado, reconocen que han avanzado en presencia, pero por otro, consideran que aún enfrentan barreras que limitan su influencia real. Esta dualidad refleja la necesidad urgente de implementar acciones concretas que garanticen procesos más inclusivos y equitativos, donde la voz de las mujeres tenga un impacto tangible en la vida interna del PAN en Michoacán.

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

Las mujeres panistas de Michoacán han señalado que la violencia política en razón de género es una experiencia recurrente que afecta directamente su participación. Muchas relataron situaciones de hostigamiento, difamación, exclusión de espacios y descalificaciones basadas en estereotipos de género. Estas prácticas no solo limitan su presencia en los espacios públicos, sino que también generan miedo, autocensura y, en algunos casos, la renuncia a competir por cargos de elección popular.

El contexto de violencia generalizada en Michoacán agrava esta situación. La inseguridad y los altos niveles de criminalidad incrementan los riesgos para las mujeres que buscan participar activamente en la política, exponiéndolas a amenazas y agresiones. Este entorno hostil refuerza la percepción de vulnerabilidad y constituye uno de los principales factores que inhiben la participación femenina en el ámbito partidista y electoral.

Las militantes consideran que la capacitación puede ser un mecanismo clave para prevenir y erradicar la violencia política. A través de programas formativos que incluyan información sobre derechos políticos, protocolos de denuncia y acompañamiento jurídico, las mujeres podrían contar con mayores herramientas para enfrentar estas agresiones. Además, la capacitación permitiría generar conciencia dentro del propio partido sobre la gravedad de este problema y la necesidad de erradicarlo.

Otro aspecto relevante es la formación en seguridad digital y autocuidado. Las mujeres identifican que gran parte de las agresiones que reciben se producen en redes sociales, donde son objeto de ataques, difamaciones y campañas de desprestigio. En este sentido, la capacitación en manejo seguro de plataformas digitales, protección de datos y estrategias de comunicación podría reducir los riesgos y fortalecer la resiliencia frente a este tipo de violencia.

En definitiva, la violencia política es una experiencia común que obstaculiza el liderazgo de las mujeres panistas en Michoacán. Sin embargo, también se percibe que la capacitación puede jugar un papel fundamental en la creación de entornos más seguros, al dotar a las militantes de conocimientos, herramientas legales y mecanismos de apoyo que les permitan participar en condiciones de mayor equidad y protección.

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

Las mujeres panistas en Michoacán han planteado diversas propuestas para superar los obstáculos que enfrentan en su desarrollo político. Una de las más importantes es la creación de programas permanentes de capacitación que respondan a sus necesidades específicas y que tengan continuidad a lo largo del tiempo. Consideran que la institucionalización de estos procesos garantizaría que las nuevas generaciones de militantes puedan acceder a formación sistemática y de calidad.

Otra propuesta recurrente es la construcción de redes de apoyo y sororidad entre mujeres. Las militantes señalan que el acompañamiento mutuo y la generación de espacios de encuentro fortalecen la confianza, reducen el aislamiento y permiten articular proyectos colectivos. Estas redes también pueden convertirse en plataformas de impulso para que más mujeres accedan a cargos de liderazgo y visibilicen su trabajo en el ámbito partidista.
Las militantes también han sugerido la implementación de protocolos internos dentro del partido para prevenir, atender y sancionar la violencia política en razón de género. Estos mecanismos deberían garantizar canales confidenciales de denuncia, equipos de acompañamiento jurídico y psicológico, así como sanciones claras para quienes incurran en estas prácticas. De esta manera, se busca generar un entorno más seguro y equitativo para las mujeres dentro del PAN.

En cuanto a la necesidad de visibilidad, proponen la creación de campañas de comunicación que destaquen los logros y aportes de las mujeres panistas en Michoacán. Consideran que mostrar ejemplos de éxito en medios internos y externos puede ayudar a cambiar la percepción sobre su papel en la política, así como motivar a más mujeres a involucrarse en procesos de formación y liderazgo.

Finalmente, plantean la creación de un banco de talento femenino que registre y difunda los perfiles de mujeres capacitadas y con experiencia. Este mecanismo permitiría asegurar que sus nombres estén presentes en los procesos de selección de candidaturas y cargos internos, evitando la excusa de que no existen mujeres preparadas. De esta forma, se garantizaría una mayor presencia femenina en los espacios de decisión y representación.

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

El plan estatal de capacitación para mujeres panistas en Michoacán debe integrar, en primer lugar, un enfoque de institucionalización que garantice la permanencia y continuidad de los procesos formativos. Esto significa que los programas no deben ser iniciativas aisladas, sino estructuras sólidas con recursos asignados, mecanismos de evaluación y seguimiento constante. Solo de esta manera será posible asegurar que la capacitación tenga un impacto sostenido en el fortalecimiento del liderazgo femenino.

Otro elemento fundamental es la incorporación de la perspectiva de género en todos los contenidos y metodologías de capacitación. Esto implica reconocer y atender las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres, así como visibilizar la violencia política y generar estrategias para prevenirla. La formación debe ir más allá de la transmisión de conocimientos técnicos, convirtiéndose en un espacio para la transformación cultural dentro del partido.

El uso de tecnologías digitales constituye otro elemento indispensable. Dada la dispersión territorial de Michoacán y las limitaciones económicas de muchas militantes, la capacitación en línea y los esquemas híbridos se convierten en herramientas clave para garantizar el acceso equitativo. Plataformas digitales, tutorías virtuales y materiales audiovisuales deben formar parte integral del plan, asegurando que todas las mujeres puedan participar sin importar su ubicación geográfica.
Asimismo, el plan debe incluir componentes de seguridad y protección frente a la violencia política. Esto supone capacitar a las mujeres en autocuidado, seguridad digital y mecanismos legales de defensa, al tiempo que se generan protocolos internos para prevenir y sancionar estas prácticas. La construcción de entornos seguros es condición indispensable para que las mujeres puedan ejercer su liderazgo de manera plena.

Finalmente, el plan debe promover la vinculación de las mujeres panistas con la sociedad civil y con sus comunidades. La capacitación debe orientarse a que las militantes puedan diseñar proyectos sociales, generar legitimidad ciudadana y fortalecer el vínculo del partido con la población. Solo así se logrará que el liderazgo femenino no se limite al ámbito partidista, sino que se proyecte como una fuerza transformadora en la vida pública de Michoacán.

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

Se comprueba la hipótesis planteada:

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional 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 de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Panorama sociodemográfico de Michoacán de Ocampo 2020*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/inter_censal/panorama/702825198385.pdf

Instituto Nacional Electoral (INE). (2025). *Estadísticas del Padrón Electoral y Lista Nominal*. INE. https://www.ine.mx/voto-y-elecciones/numeros-del-padron-electoral/

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017). *Sistema de Indicadores de Género (SIG)*. INMUJERES. https://estadistica.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

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