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 Morelos 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes

Agosto 2025

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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. 13
V. Marco Teórico. 20
VI. Formulación de hipótesis. 33
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 34
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 137
IX. BIBLIOGRAFÍA 149

I. Introducción

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

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

A partir de ello, se diseñó y aplicó por parte de las Secretarías Nacionales de Promoción Política de la Mujer y de Formación y Capacitación del Partido durante 2025, una herramienta de recolección de información denominada **Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN**, un instrumento de carácter cualitativo con perspectiva de género, centrado exclusivamente en recoger la voz de las mujeres militantes del Partido. A diferencia de ejercicios de investigación cuantitativos tradicionales, este instrumento no busca establecer inferencias estadísticas ni representaciones muestrales, sino funcionar como un sondeo exploratorio de carácter abierto y propositivo, que permita identificar patrones, aspiraciones, obstáculos percibidos, áreas de oportunidad y propuestas concretas directamente desde las protagonistas del proceso: las propias mujeres militantes.
Este instrumento incluyó también reactivos para conocer las percepciones de las militantes sobre su **capacidad de toma de decisiones e influencia en espacios de poder**, así como los factores que han **facilitado o limitado su participación efectiva** en la vida política del PAN. Asimismo, se incorporaron preguntas específicas para detectar **experiencias de violencia política por razón de género**, documentar sus contextos y comprender el impacto que estas vivencias tienen sobre su liderazgo y participación política.

En este sentido, la presente investigación ––como parte de la serie de 32 investigaciones estatales— tiene como eje el análisis e interpretación de los insumos obtenidos a través del sondeo, sin pretensión de universalidad o representatividad

estadística, pero sí con la intención de construir una comprensión más cercana, situada y sensible de las realidades locales. Al centrarse exclusivamente en las respuestas emitidas por mujeres, este trabajo también representa un esfuerzo por consolidar una agenda de capacitación que responda no solo a las exigencias técnicas de la formación política, sino también a los principios de igualdad sustantiva, justicia de género y empoderamiento en contextos donde históricamente han existido barreras estructurales para su participación plena.

Contexto Estatal:

Morelos tiene una población de 1,971,520 habitantes al cierre del Censo de Población y Vivienda 2020, de los cuales aproximadamente 1,020,673 son mujeres (51.8 %) y 950,847 son hombres (48.2 %) (INEGI, 2020). La edad mediana se sitúa alrededor de los 29 años, lo que indica una población relativamente joven, con una razón de dependencia que merece atención en políticas sociales y de empleo juvenil (INEGI, 2020).

En lo que respecta al padrón electoral, Morelos cuenta con 1,549,605 personas inscritas en la Lista Nominal al 2024, de las cuales 57.7 % son mujeres y aproximadamente 42.3 % hombres (INE, 2024). Esta distribución muestra que las mujeres no solo tienen peso demográfico, sino que su presencia como electoras supera ampliamente la de los hombres en términos relativos, lo que configura un factor político determinante para la toma de decisiones partidarias, el diseño de candidaturas, las campañas y la construcción de propuestas con perspectiva de género.

El escenario político de Morelos exhibe tanto avances legislativos como retrocesos institucionales o vacíos prácticos en cuanto a la inclusión femenina. La implementación de acciones afirmativas y reformas legales parece correlacionar con una mayor paridad numérica en listas plurinominales y representación legislativa, pero no necesariamente con una distribución equitativa del poder a nivel local ni con la transformación real de las estructuras municipales. Municipios grandes o políticamente influyentes siguen sin haber elegido a una mujer como alcaldesa, lo que limita la visibilidad de liderazgos femeninos y perpetúa desigualdades territoriales profundas.

En este contexto, se han impulsado medidas para fortalecer la presencia política de las mujeres en Morelos; por ejemplo, durante el proceso electoral 2017–2018 se estableció que en las listas plurinominales se registraran mujeres en el primer lugar, lo que permitió que, por primera vez, el Congreso local estuviera integrado en su mayoría por mujeres, según el Instituto Morelense de Procesos Electorales y Participación Ciudadana (IMPEPAC). Sin embargo, el desafío actual no es solo asegurar su inclusión en listados, sino garantizar que estas mujeres participen de forma efectiva y ejerzan poder sustantivo en espacios clave como comisiones legislativas, candidaturas competitivas o estructuras internas de los partidos.

Las cifras demográficas y electorales revelan que Morelos cuenta con una población donde las mujeres constituyen no solo mayoría relativa, sino también predominio en la lista nominal. Este panorama representa una oportunidad estratégica para los partidos que sean capaces de articular políticas públicas y candidaturas con perspectiva de género, no como una imposición normativa, sino como una estrategia legítima de representación, renovación institucional y arraigo territorial.

El Partido Acción Nacional (PAN) tiene una presencia histórica en Morelos, aunque su fuerza electoral ha oscilado con el tiempo. Durante las últimas décadas, ha competido en diversos procesos municipales y estatales, obteniendo cargos locales, curules en el Congreso estatal y posiciones federales que representan a la entidad. La figura de Marco Antonio Adame Castillo, gobernador del estado entre 2006 y 2012, constituye uno de los hitos más representativos de su influencia política en el estado.

A lo largo de su trayectoria en Morelos, el PAN ha transitado de ser una oposición sólida a formar parte de coaliciones que enfrentan desafíos complejos, tanto frente a partidos con mayor arraigo como ante las exigencias ciudadanas de mayor transparencia, paridad y participación efectiva. En este proceso, sus estructuras internas se han visto obligadas a adaptarse a reformas legales como las leyes de paridad de género y a las expectativas sociales de inclusión política real para las mujeres.

El PAN en Morelos, considerando su composición actual y su historial de liderazgos mixtos, se encuentra ante la posibilidad de intervenir activamente en este nuevo marco institucional. Si su militancia femenina representa ya una mayoría interna, como lo indican los registros, el partido tiene condiciones para articular programas específicos orientados a que las mujeres, especialmente en municipios sin trayectoria previa de liderazgo femenino, puedan alcanzar candidaturas competitivas, liderazgos ejecutivos locales y participación en estructuras de poder. Para lograrlo, es indispensable invertir en formación política especializada, establecer redes de mentoría, garantizar equidad en el acceso a recursos de campaña y fortalecer los mecanismos internos de rendición de cuentas y vigilancia de género.

No obstante, los datos también evidencian que la paridad formal, expresada en el registro electoral o en acciones afirmativas, no garantiza una paridad sustantiva. Las mujeres en Morelos enfrentan barreras para acceder y mantenerse en espacios de decisión, participar en contiendas reales y ocupar cargos de dirección dentro de los partidos. El caso del PAN en el estado muestra avances en inclusión interna, pero aún carece de mecanismos sólidos que aseguren que las mujeres puedan ejercer poder efectivo, no solo simbólico, en el quehacer político estatal.

Para avanzar hacia una transformación integral, es prioritario que el PAN en Morelos impulse estrategias que integren formación política con perspectiva de género, sistemas de mentoría sostenibles, seguimiento puntual al cumplimiento de paridad

en candidaturas y una apertura real hacia los municipios con menor conectividad política. Además, se requiere monitorear no solo la participación en términos de presencia, sino también la influencia política efectiva: quiénes toman decisiones, quiénes son candidatas viables y quiénes se consolidan como lideresas en estructuras ejecutivas. Solo con estos elementos podrá configurarse un modelo de participación política verdaderamente incluyente, representativo y con capacidad transformadora.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Morelos, 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 Morelos.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;

- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Morelos para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Morelos 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 Morelos, 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 enfrentarlasLa 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 Morelos**,** 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 **Morelos** 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 Morelos 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 Morelos.

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 Morelos 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 Morelos 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 Morelos, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 2303 mujeres militantes, equivalentes al 57.52 % del padrón regional y el 1.45% a nivel nacional del PAN. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

En el Estado la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Esta presencia femenina ha alcanzado una magnitud relevante, que si bien refleja una base sólida de militancia, aún no se traduce en una transformación sustantiva de las estructuras de poder al interior del partido. La equidad formal continúa siendo un punto de partida, no un logro definitivo, ya que no ha derivado en una ocupación constante de espacios clave como los comités municipales, las candidaturas de alta competitividad o las estructuras operativas regionales.

La configuración actual del padrón panista en Morelos, donde las mujeres representan el 57.52 % de la militancia, permite entrever un terreno fértil para el desarrollo de liderazgos femeninos, aunque este potencial no necesariamente se traduce en una redistribución del poder político interno. Más allá del dato porcentual, lo que se puede ver es un panorama partidario que no ha terminado de reconocer la centralidad estratégica de estas militantes. Su presencia, aunque numéricamente dominante, aún se inscribe en lógicas de participación acotada, muchas veces vinculadas a tareas operativas, territoriales o de respaldo, más que a funciones sustantivas de toma de decisión.

En el plano nacional, el 1.45 % que representa la militancia de mujeres en Morelos dentro del padrón global del PAN evidencia otra dimensión de esta tensión: la escasa proyección de las estructuras locales hacia el ámbito federal. Este porcentaje, aparentemente menor, no puede evaluarse sin considerar el contexto de una entidad con histórico dinamismo político y una militancia femenina que, por volumen, podría aspirar a mayor visibilidad. La brecha no radica únicamente en los números, sino en las condiciones formativas, institucionales y culturales que determinan quién accede a las plataformas de proyección y cómo se sostiene su presencia una vez conquistado el espacio.

Dentro de este escenario, el acceso a posiciones de liderazgo parece más condicionado por inercias estructurales que por méritos, perfiles o trayectoria. Aunque se ha promovido la inclusión formal de mujeres en procesos internos, muchas veces esto ocurre de manera aislada, sin una lógica de acompañamiento o consolidación a largo plazo. En contextos donde la representación femenina se concibe como cumplimiento normativo más que como valor estratégico, el riesgo es caer en simulacros de paridad que no modifican las jerarquías reales. La cifra de 57.52 % deja de ser alentadora si no se acompaña de acciones que fortalezcan las capacidades políticas de las militantes y que aseguren la permanencia de sus liderazgos en ámbitos de influencia.

Por ello, en el contexto actual de Morelos, la presencia femenina dentro de la militancia panista ha alcanzado un volumen relevante que no puede ser ignorado. Sin embargo, el desafío ya no radica en sumar más mujeres a las filas del partido, sino en transformar esa presencia en influencia real dentro de sus estructuras. La participación numérica, aunque importante, resulta insuficiente si no va acompañada de condiciones que permitan a las militantes transitar hacia espacios de liderazgo y toma de decisiones. Lo que vuelve significativa a esa base activa no es sólo su cantidad, sino su capacidad de incidir en las estructuras partidarias, disputar los sentidos políticos del poder y redefinir colectivamente el rumbo del PAN en el estado. Esta coyuntura puede ser clave para resignificar el papel de las mujeres en la vida interna del partido, siempre que se construya desde una lógica de participación orientada al reconocimiento, la proyección regional y la sostenibilidad de sus liderazgos.

Este imperativo no responde únicamente a un marco legal que exige paridad, sino que interpela al partido desde una perspectiva de eficiencia organizativa y renovación democrática. La construcción de liderazgos femeninos con arraigo territorial puede convertirse en una palanca de legitimación política para el PAN en Morelos, sobre todo frente a un electorado con alta presencia femenina. No obstante, esa base activa aún no se traduce de forma plena en estructuras de poder dentro del partido: muchas militantes permanecen en circuitos secundarios de toma de decisión, o se ven relegadas a tareas operativas sin posibilidad de disputar el centro de las decisiones estratégicas. En este sentido, el desafío no es sumar mujeres, sino consolidar trayectorias, impulsar liderazgos genuinos y garantizar que las nuevas formas de participación no sólo ocupen un lugar, sino transformen su significado.

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. La 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 Morelos?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Morelos 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 Morelos 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 Morelos 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]

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

I.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).

---

[1] **Unidad de análisis: Mujeres militantes del PAN en Durango, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.
Variable independiente (causal): Diagnóstico específico de las necesidades de capacitación con perspectiva de género.
Este es el factor que se introduce como causa del cambio esperado. A mayor precisión y profundidad en el diagnóstico, mejores serán las estrategias que se diseñen.

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

Vínculo lógico: El vínculo entre ambas variables se basa en el principio de **planificación estratégica basada en evidencia contextualizada**. Se parte del

supuesto de que **un diagnóstico elaborado desde la voz directa de las mujeres militantes y con enfoque de género**, permite construir soluciones formativas más pertinentes y ajustadas al contexto. Así, **la calidad del diagnóstico** es la que **determina la calidad y pertinencia del plan de trabajo**, ya que permite identificar brechas, obstáculos, prioridades y oportunidades que de otro modo podrían permanecer invisibilizadas.

A partir 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	Opciones	Relación con Objetivos

		reactivo		**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	1. Caracterizar el perfil político
			Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o 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 propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político
13	¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte...?	Opción múltiple	6 meses, 1 año, 2 años, Otro	6. Preferencias metodológicas
14	¿Has recibido capacitación por parte del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación
15	¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación

16	¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación...?	Opción múltiple	Secretaría de PPM, Secretaría de Formación y Capacitación, Secretaría de Acción Juvenil, Secretaría de Elecciones, Secretaría de Fortalecimiento Interno, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
17	¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó... ?	Opción múltiple	CEN, CDE, CDM	4. Experiencia previa en capacitación

18	Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón...?	Opción múltiple	No recibí invitación, no me interesa, los cursos que ofrecen no son útiles, el costo de los cursos, el horario, los días de impartición, por favoritismos, no tengo tiempo, en mi trabajo no me lo permiten, otra	5. Barreras de acceso a la capacitación
19	¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
20	¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan...?	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
21	Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado...	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
22	¿Consideras que esta capacitación ha sido útil...?	Opción múltiple	Si/No/NS,NC	4. Experiencia previa en capacitaci

				ón
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, l os 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 satisfechate sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada satisfecha, NS/NC	4. Experiencia previa en capacitación
25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempote 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	6. Preferencias metodológicas

			de estudio en una	
			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);	6. Preferencias metodológicas

			La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad; Asegurarnos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	

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 cambio cultural para construir un partido más igualitario?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
39	Justifica tu respuesta anterior (cambio cultural)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
40	¿Has experimentado violencia política por razones de género?	Opción múltiple	Si, No, Desconozco lo que significa violencia política por razones de género, Prefiero no responder	3. Experiencias de violencia política
41	¿En qué contexto ocurrió la violencia?	Respuesta abierta	NA	3. Experiencias de violencia política
42	¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas...?	Opción múltiple	Si/No	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones

43	¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores...?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación
44	¿Por qué medios te enteras de la oferta de capacitación del PAN?	Opción múltiple	Invitación por convocatoria, llamada telefónica, correo electrónico, página de internet del PAN, redes sociales, plática entre panistas	9. Canales de comunicación
45	¿En qué red o redes sociales te enteras de las actividades?	Opción múltiple	Whatsapp, X antes twitter, Facebook, Instagram, Tiktok	9. Canales de comunicación

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Morelos se cerró el 08 de septiembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 149 días.

Fue respondida por 70 personas, de las cuales 60 (42.86%) 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

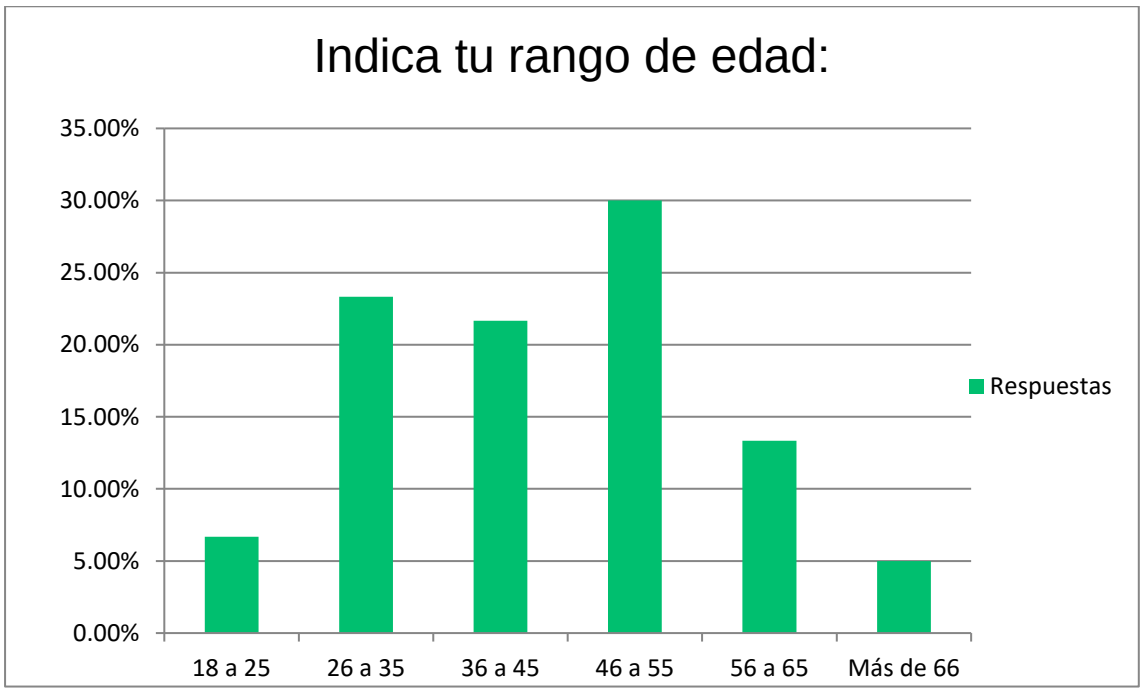
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	6.67%	4
26 a 35	23.33%	14
36 a 45	21.67%	13
46 a 55	30.00%	18
56 a 65	13.33%	8
Más de 66	5.00%	3
	Respuestas	**60**
	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.

Con base en la gráfica y tabla proporcionadas, el análisis revela que la mayor parte de las militantes participantes se ubica entre los 26 y 55 años, conformando un 75% del total.

Este dato da cuenta de un cuerpo político femenino activo que se encuentra en una etapa de madurez profesional y social, lo cual representa una ventana de oportunidad para el fortalecimiento del liderazgo político con enfoque intermedio. Particularmente, el grupo de 46 a 55 años destaca como el más representado (30%), sugiriendo que muchas mujeres se posicionan con mayor visibilidad partidista hacia la segunda mitad de su trayectoria política, cuando ya han acumulado capital organizativo y redes de influencia.

En los extremos etarios se observa una menor representación: las mujeres jóvenes entre 18 y 25 años constituyen solo el 6.67%, y aquellas de más de 66 años apenas el 5%. Esta configuración indica que los procesos de vinculación partidista aún no logran una integración efectiva de juventudes ni un reconocimiento activo del potencial político de las mujeres mayores. Tales ausencias marcan un desafío estructural para la construcción de liderazgos intergeneracionales y para el diseño de estrategias que garanticen la permanencia, formación y proyección de las militantes a lo largo de todo su ciclo de vida política.

En el contexto del estado de Morelos, esta distribución etaria dentro de la militancia femenina del Partido Acción Nacional (PAN) adquiere particular relevancia, ya que refleja una base activa conformada mayoritariamente por mujeres en etapa productiva y con potencial de consolidación política. El predominio de los grupos entre los 26 y 55 años revela no sólo una participación sostenida, sino también una posible concentración de experiencia y capital organizativo que puede ser aprovechado para impulsar una renovación interna con enfoque territorial y de género. Esta configuración demográfica sugiere que el PAN en Morelos cuenta con un recurso humano femenino que podría traducirse en cuadros competitivos, siempre que se implementen mecanismos adecuados de capacitación, promoción y retención.

A pesar de ello, la limitada presencia de mujeres jóvenes y adultas mayores en el padrón activo refleja la persistencia de vacíos generacionales en la estrategia de incorporación y fortalecimiento de liderazgos. En un estado como Morelos, caracterizado por su diversidad regional y dinamismo político, la falta de relevo juvenil y de integración de mujeres con experiencia acumulada representa una pérdida estratégica para el partido. Superar estas brechas implica repensar el papel que juega la edad como variable política en la configuración de liderazgos, reconociendo que la participación efectiva no se construye únicamente con números, sino con trayectorias sostenibles, acompañamiento institucional y una visión que valore la diversidad generacional como un activo para el desarrollo del PAN en la entidad.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

Se observa que la mayoría de las militantes que participaron en el estudio residen en el municipio de Cuernavaca, el cual concentra más de la mitad de las respuestas registradas. Este hallazgo es relevante considerando que Cuernavaca es la capital política y administrativa del estado de Morelos, lo que sugiere una mayor densidad de estructuras partidistas y oportunidades de participación dentro del PAN. Además, esta

alta concentración puede indicar una centralización de los esfuerzos de convocatoria y capacitación, lo cual representa tanto una oportunidad para el fortalecimiento organizacional como un reto para descentralizar las acciones del partido.
La participación territorial de las militantes del Partido Acción Nacional en el estado de Morelos se concentra en municipios estratégicos con alta densidad poblacional y relevancia política. Cuernavaca, como capital del estado, concentra la mayor cantidad de respuestas, lo cual es previsible dada su infraestructura institucional, presencia de estructuras partidistas consolidadas y su papel como eje articulador de las decisiones estatales. Este peso específico en la capital permite suponer una mayor exposición a los procesos de capacitación, liderazgo y participación dentro del PAN, lo cual representa tanto una oportunidad como un reto para extender dicha experiencia a municipios con menor presencia estructural.

Asimismo, destaca la participación de militantes provenientes de otros municipios estratégicos como Cuautla, Jiutepec, Temixco, Jojutla y Emiliano Zapata, los cuales, aunque en menor proporción, aportan diversidad territorial al análisis. Esta distribución revela un núcleo activo en la zona metropolitana del estado, con menor presencia en municipios periféricos o rurales, lo que plantea una línea de trabajo orientada a ampliar el alcance territorial del partido, generar redes de formación política descentralizadas y reforzar la presencia femenina panista en regiones con menor representación actual.

En un segundo plano, municipios como Temixco, Cuautla, Jiutepec y Jojutla destacan por su representación significativa, lo cual revela que la militancia panista en el estado no está centralizada únicamente en la capital, sino que existe una red más amplia de participación que abarca otras regiones con dinámicas sociales diversas. Esta distribución evidencia un potencial organizativo y de movilización que puede ser aprovechado para fortalecer estrategias de formación política localizadas, adaptadas a los contextos específicos de cada municipio. Identificar estas zonas clave permite diseñar intervenciones más efectivas, considerando las particularidades sociopolíticas de cada territorio y potenciando el alcance de las acciones institucionales en beneficio del liderazgo femenino panista.

Pregunta 3

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

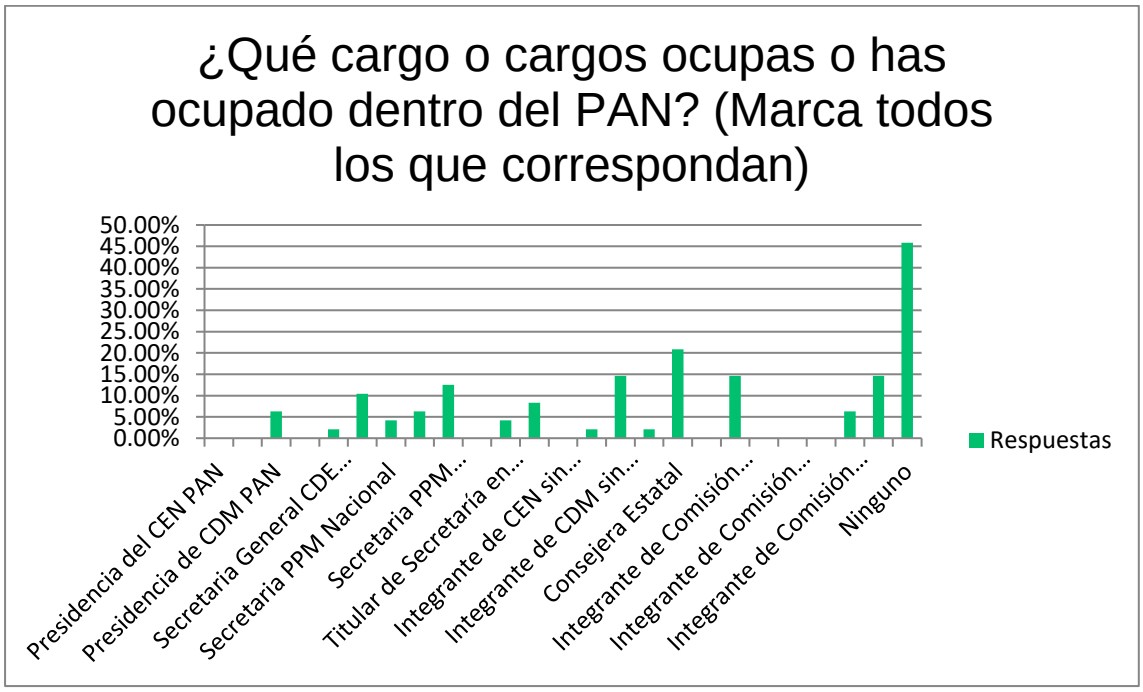
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	6.25%	3

Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	2.08%	1
Secretaria General CDM PAN	10.42%	5
Secretaria PPM Nacional	4.17%	2
Secretaria PPM Estatal	6.25%	3
Secretaria PPM Municipal	12.50%	6
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	4.17%	2
Titular de Secretaría en CDM	8.33%	4
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	2.08%	1
Integrante de CDM sin cartera	14.58%	7
Consejera Nacional	2.08%	1
Consejera Estatal	20.83%	10
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	14.58%	7
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	6.25%	3
Otro	14.58%	7
Ninguno	45.83%	22
	Respuestas	**48**
	Omisiones	**12**

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.

La distribución de los cargos ocupados por las militantes que participaron en el estudio en Coahuila, se identifica una tendencia significativa hacia la ausencia de representación formal dentro de las estructuras del PAN, con un 45.83% de respuestas en la categoría "Ninguno". Esta proporción evidencia que una parte considerable de las mujeres participantes aún no ha tenido acceso a posiciones de liderazgo o toma de decisiones dentro del partido, lo que sugiere una ventana de oportunidad para robustecer procesos de formación, acompañamiento y visibilización del talento femenino a nivel local y estatal.

En términos de participación activa, destacan los roles de consejera estatal (20.83%), integrante de comisión permanente estatal (14.58%) y integrante de comités directivos municipales sin cartera (14.58%), lo cual revela una concentración de liderazgos femeninos en estructuras intermedias del partido. Estos datos permiten observar que, si bien hay avances en la inclusión de mujeres en ciertos espacios de decisión, aún persiste una baja representación en órganos nacionales o presidencias partidistas, donde los porcentajes son nulos. Esta disparidad refuerza la necesidad de construir rutas claras de escalamiento político para las mujeres panistas de Morelos, fortaleciendo mecanismos institucionales que propicien su proyección hacia órganos superiores del partido.

Complementando el análisis anterior y con base en la visualización gráfica, se refuerza la evidencia de una baja participación de las militantes en cargos de alta jerarquía dentro del PAN en Morelos. Cargos como las presidencias del CEN, CDE o CDM, así como las secretarías generales correspondientes, presentan registros mínimos o nulos. Este fenómeno podría estar vinculado a dinámicas partidistas donde las trayectorias femeninas encuentran obstáculos estructurales para posicionarse en los espacios más visibles y estratégicos del liderazgo político. En este sentido, se vuelve fundamental replantear las rutas de profesionalización interna y los mecanismos de impulso para el ascenso de mujeres en la estructura panista.

Asimismo, la presencia de mujeres en roles como integrantes de comisiones estatales, cargos municipales o sin cartera, aunque representativa, muestra una concentración en funciones de menor exposición pública o limitada influencia en la toma de decisiones estratégicas del partido. Este patrón sugiere que, si bien hay disposición y participación activa, aún falta consolidar una cultura organizacional que promueva con mayor intención la equidad en los nombramientos. Por lo tanto, el diseño de políticas internas que garanticen la promoción horizontal y vertical de las mujeres será un eje clave para fortalecer la democracia interna y la representatividad femenina dentro del PAN en el estado.

Pregunta 4

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

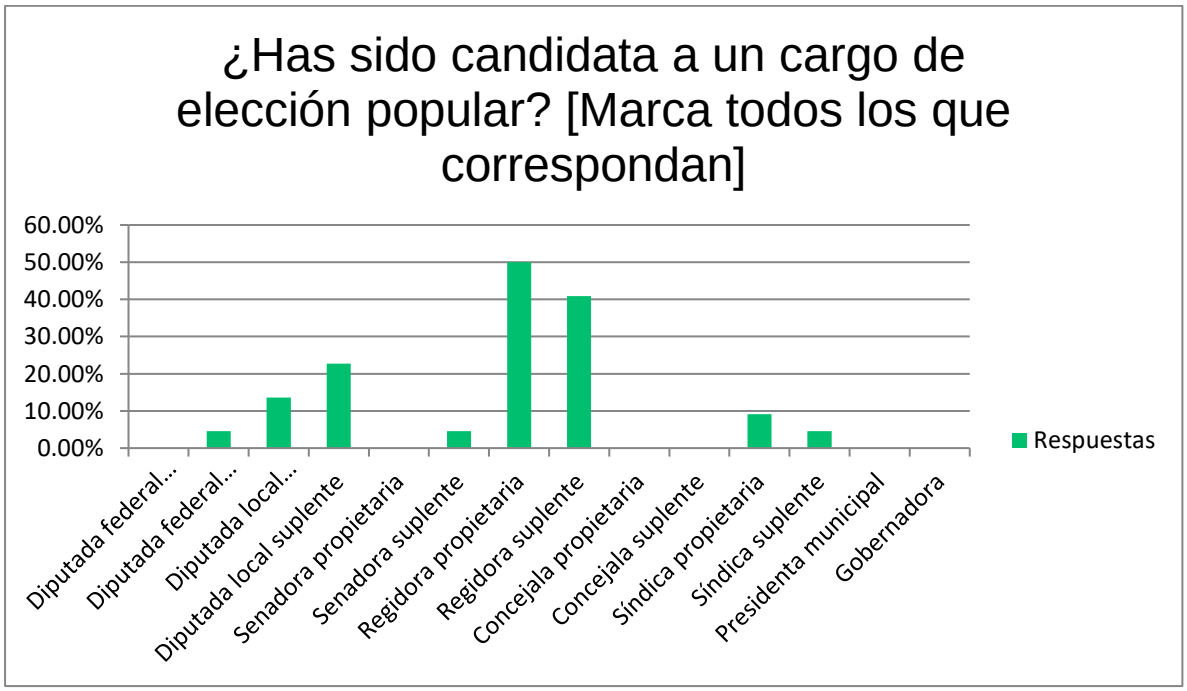
Tabla 6: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	4.55%	1
Diputada local propietaria	13.64%	3
Diputada local suplente	22.73%	5
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	4.55%	1
Regidora propietaria	50.00%	11
Regidora suplente	40.91%	9
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	9.09%	2

Síndica suplente	4.55%	1
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**38**

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.

En el estudio realizado a mujeres militantes del PAN en el estado de Morelos revela que la mayoría ha sido candidata a cargos de elección popular en el ámbito municipal, especialmente como regidoras. De las participantes, un 50% ha sido postulada como regidora propietaria, mientras que el 40.91% lo ha hecho en calidad de suplente. Este comportamiento refleja una alta incidencia de participación política femenina en estructuras de representación local, lo que puede interpretarse como un punto de acceso clave al ejercicio político para las mujeres panistas en la entidad. La base municipal se consolida como el escenario inicial donde se despliega su trayectoria y visibilidad política.

Por otro lado, los niveles de participación en candidaturas legislativas locales muestran un comportamiento más moderado. El 22.73% de las mujeres militantes ha sido candidata a diputación local suplente y solo el 13.64% como propietaria. Esta diferencia señala una persistente tendencia a relegar a las mujeres a candidaturas de respaldo, sin titularidad directa, lo que limita su capacidad de incidencia legislativa real. Además, llama la atención que las experiencias en niveles legislativos federales o de representación nacional sean prácticamente inexistentes: las categorías de diputación federal, senaduría, presidencia municipal o gubernatura no reportan participación alguna.

La baja presencia de mujeres militantes en candidaturas de mayor jerarquía dentro del Partido Acción Nacional en Morelos pone en evidencia una brecha estructural en la ruta de profesionalización política femenina. Aunque los datos reflejan una base sólida de mujeres con experiencia en cargos municipales, estos no se traducen en oportunidades de escalamiento político hacia posiciones de toma de decisiones más estratégicas. Esta falta de continuidad o promoción hacia niveles superiores sugiere barreras institucionales que podrían estar relacionadas con prácticas de exclusión, techos de cristal partidistas o falta de mecanismos afirmativos efectivos.

En este sentido, resulta estratégico que el PAN en Morelos diseñe e implemente mecanismos de formación, mentoría y posicionamiento político con enfoque de género, que permitan a las militantes capitalizar su experiencia local y proyectarla hacia cargos de mayor responsabilidad. La promoción activa de liderazgos femeninos que ya han demostrado compromiso y capacidad a nivel municipal podría robustecer la representación igualitaria en los procesos internos del partido y en los procesos electorales venideros. Apostar por el fortalecimiento de estas trayectorias podría tener un impacto directo en la calidad democrática del estado y en la construcción de una estructura partidista más inclusiva y representativa.

Pregunta 5

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

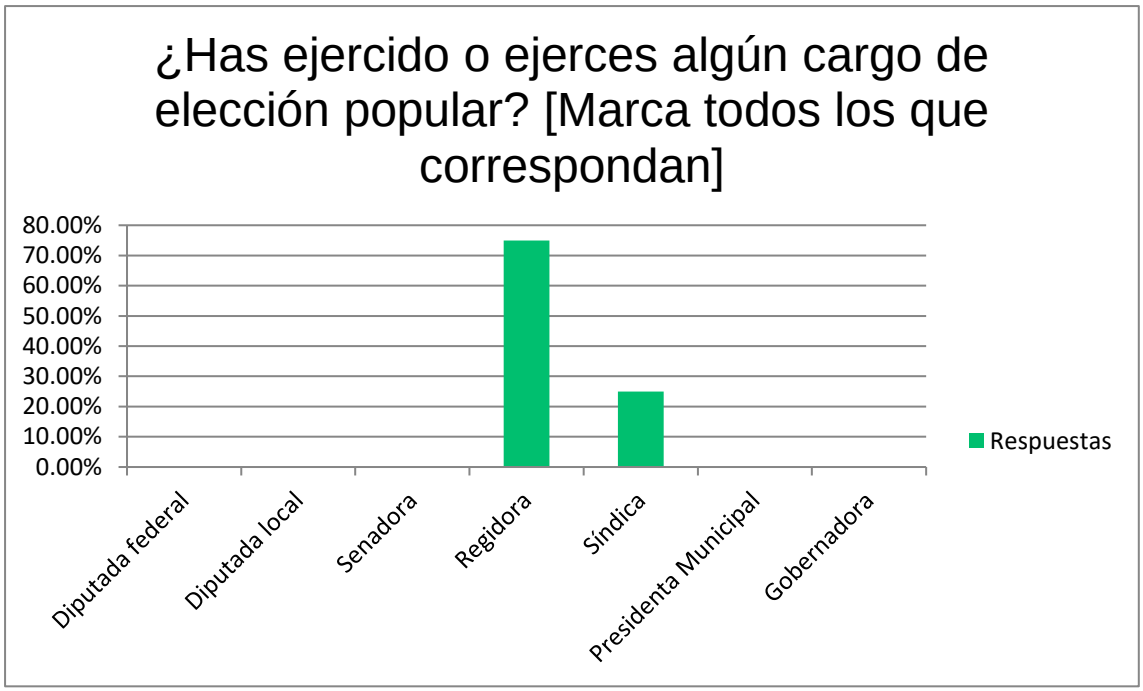
Tabla 7: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección Popular del PAN

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	0.00%	0
Senadora	0.00%	0
Regidora	75.00%	6
Síndica	25.00%	2

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

	Respuestas	**8**
	Omisiones	**52**

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.

Las militantes que participaron en el estudio en el estado de Morelos permite observar una presencia destacada en el ámbito municipal, particularmente en el cargo de regidora. El 75% de las participantes que respondieron afirmativamente a esta pregunta han ocupado esta posición, lo cual evidencia una ruta de acceso al poder político que ha sido más viable para las mujeres panistas en dicho contexto. Este hallazgo sugiere que los espacios de representación más cercanos a la ciudadanía, como los ayuntamientos, continúan siendo una plataforma clave para el desarrollo político de las militantes, aunque también pueden reflejar limitaciones estructurales para acceder a cargos de mayor jerarquía.

Por otro lado, el 25% de las participantes refirió haber ejercido el cargo de síndica, lo cual refuerza la tendencia de participación en funciones ejecutivas de segundo nivel dentro del gobierno municipal. La inexistencia de experiencias registradas en diputaciones locales o federales, así como en senadurías o gubernaturas, visibiliza una barrera de acceso a cargos legislativos y de alta representación, que podría estar vinculada tanto a factores internos del partido como a dinámicas sociales y culturales que aún restringen la presencia femenina en espacios de mayor poder decisorio.

El hecho de que ninguna de las militantes que participaron en el estudio haya ocupado la titularidad de una presidencia municipal o una candidatura a la gubernatura resalta una brecha crítica en términos de liderazgo político local y estatal. Este vacío podría ser interpretado como una consecuencia directa de techos de cristal persistentes, donde las mujeres no alcanzan aún las estructuras más altas de representación electoral, a pesar de contar con experiencia previa en cargos como regidurías o sindicaturas. Este fenómeno también podría estar vinculado a prácticas partidistas que limitan el acceso de las mujeres a candidaturas con posibilidades reales de competencia.

Ante este panorama, es indispensable fortalecer políticas internas de impulso al liderazgo femenino dentro del PAN en Morelos, priorizando mecanismos de capacitación, mentoría y visibilización de trayectorias políticas femeninas. Los hallazgos sugieren la necesidad de una estrategia específica para romper las barreras que impiden la progresión de las militantes a cargos de elección popular más altos. Además, este patrón evidencia la urgencia de repensar las estructuras institucionales que, aunque formalmente paritarias, aún mantienen una distribución desigual del poder político entre hombres y mujeres.

Pregunta 6

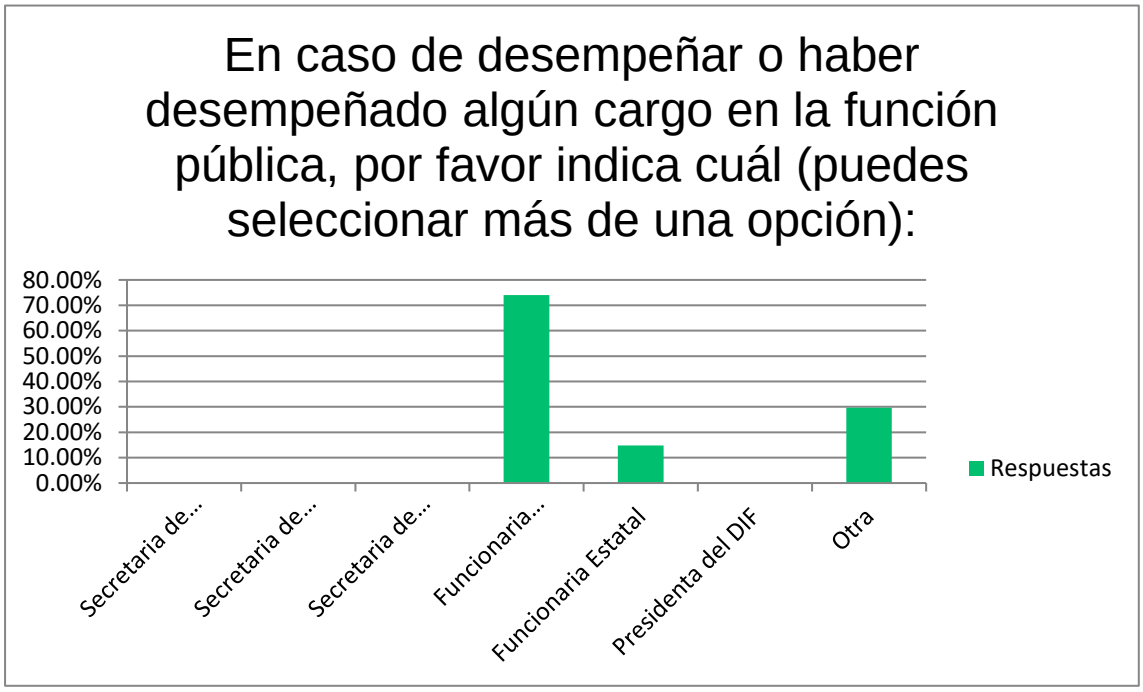
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	74.07%	20
Funcionaria Estatal	14.81%	4
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	29.63%	8
	Respuestas	**27**
	Omisiones	**33**

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

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



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

La evidencia recabada refleja que una proporción significativa de las militantes participantes ha transitado por funciones públicas en el ámbito municipal. El 74.07% declaró haberse desempeñado como funcionaria municipal, lo que posiciona este nivel de gobierno como el principal espacio de participación administrativa para las panistas en el estado de Morelos. Este dato permite observar una tendencia clara hacia el ejercicio del servicio público desde lo local, un entorno donde las mujeres panistas han encontrado mayores oportunidades para incidir en la gestión pública, consolidar liderazgos y generar cercanía con la ciudadanía.

En una segunda línea de participación, aunque con una diferencia marcada, se identifica que el 14.81% ha ocupado funciones estatales. Esta representación menor en el ámbito estatal podría estar relacionada con estructuras jerárquicas más centralizadas o con dinámicas de acceso más restringidas en las instancias gubernamentales de nivel medio. Asimismo, el 29.63% seleccionó la opción “otra”, lo cual podría sugerir que algunas militantes han desempeñado cargos públicos en organismos descentralizados, instituciones autónomas, órganos desconcentrados o incluso en áreas administrativas de reciente creación no contempladas explícitamente en las opciones iniciales.

Este patrón confirma que las trayectorias políticas de las mujeres panistas en Morelos se están consolidando a través de su inserción en el servicio público local, lo que constituye una plataforma estratégica para fortalecer su liderazgo, ampliar redes institucionales y construir perfiles con experiencia de base. La ausencia total de participación en niveles como Secretaría de Estado Federal o Presidencia del DIF puede interpretarse como una llamada de atención sobre las limitaciones estructurales, los techos de cristal y las posibles barreras partidistas que todavía restringen la movilidad vertical de muchas militantes.

Ante este panorama, es pertinente considerar el diseño de políticas internas del PAN que favorezcan la profesionalización y promoción de perfiles femeninos con trayectoria municipal hacia espacios estatales y federales. Generar procesos de mentoría, formación técnica y visibilización de resultados en el ámbito público podría potenciar el acceso de más mujeres panistas de Morelos a puestos de mayor nivel jerárquico, en congruencia con los principios de paridad sustantiva y representación efectiva.

Pregunta 7

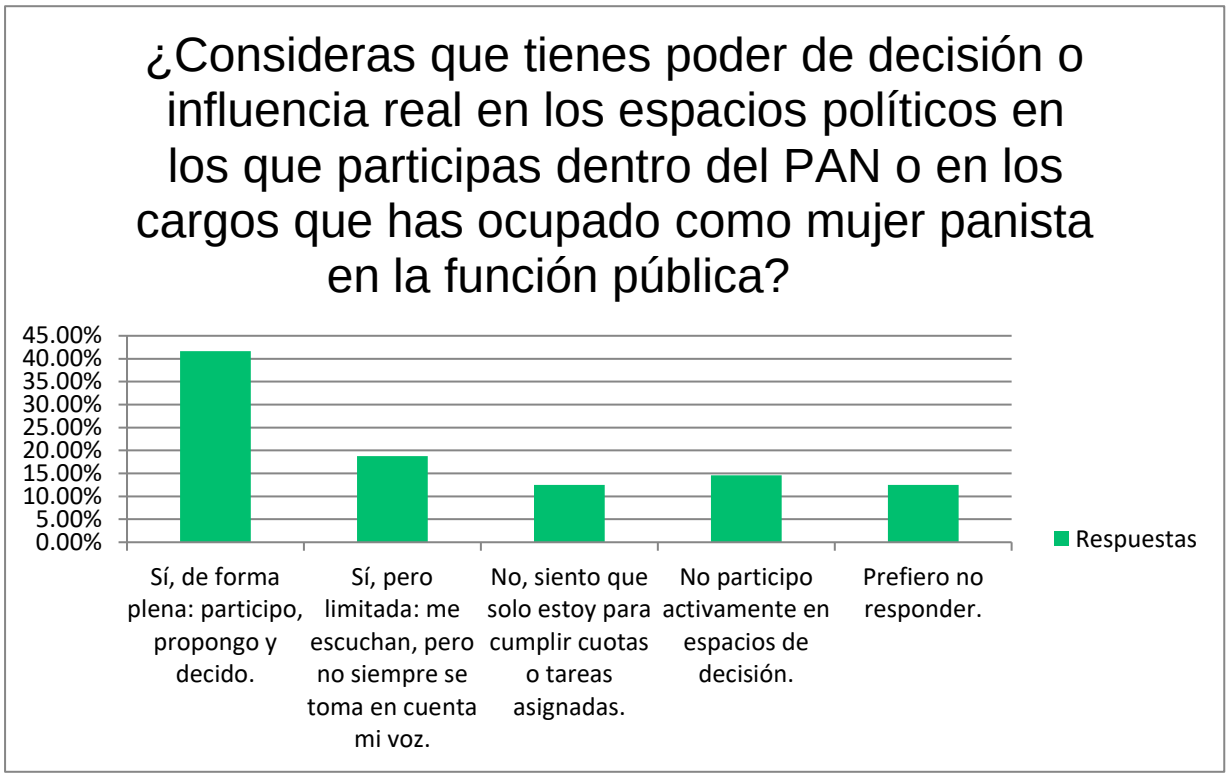
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	41.67%	20
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	18.75%	9
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	12.50%	6
No participo activamente en espacios de decisión.	14.58%	7
Prefiero no responder.	12.50%	6
	Respuestas	**48**
	Omisiones	**12**

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.

Una proporción significativa de las mujeres participantes manifestó sentirse empoderada dentro de los espacios de toma de decisiones: el 41.67% afirmó participar de forma plena, proponiendo y decidiendo activamente. Este dato representa un indicio alentador sobre el posicionamiento y liderazgo de las militantes panistas en Morelos, revelando que, al menos para una parte sustantiva, existen condiciones estructurales que permiten ejercer agencia política. Esta percepción de autonomía también puede asociarse con trayectorias individuales fortalecidas y con la ocupación de espacios formales de representación.

Por otro lado, el 18.75% señaló que su participación es limitada, en tanto que sus aportaciones son escuchadas pero no necesariamente tomadas en cuenta, lo cual sugiere la persistencia de dinámicas de exclusión o simulación en los espacios colegiados del partido. Además, un 12.5% manifestó sentirse relegada al cumplimiento de cuotas o tareas asignadas, lo que evidencia que aún existen estructuras de poder que instrumentalizan la presencia femenina, en lugar de fomentar su liderazgo sustantivo.

Es importante subrayar que un 14.58% declaró no participar activamente en espacios de decisión, lo que refleja una desvinculación parcial con los núcleos estratégicos del PAN, mientras que otro 12.5% optó por no responder, posiblemente por desconfianza o por no identificarse plenamente con ninguna de las categorías ofrecidas. Estas cifras, analizadas desde una perspectiva crítica, permiten visibilizar

la necesidad de diseñar rutas institucionales que garanticen no sólo la participación, sino también la incidencia real de las mujeres en la toma de decisiones partidistas y gubernamentales. Este diagnóstico plantea un reto directo para el PAN en Morelos: consolidar una cultura organizacional más democrática, incluyente y paritaria.

Pregunta 8

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

Las respuestas abiertas vinculadas a los factores que han facilitado o limitado la capacidad de toma de decisiones dentro del partido revela una tensión constante entre apertura institucional y prácticas estructuralmente restrictivas. Por un lado, las militantes que participaron en el estudio reconocen como facilitadores clave elementos como el trabajo colaborativo, la inclusión activa, la escucha por parte de liderazgos, la existencia de canales abiertos de comunicación y el respaldo en procesos de participación. Expresiones como “la comunicación abierta y transparente”, “la escucha activa” y “el trabajo en equipo” reflejan entornos donde las decisiones pueden construirse de forma corresponsable y con legitimidad política.

En contraste, emergen con claridad diversas barreras estructurales que restringen el pleno ejercicio del liderazgo femenino dentro del partido. Las militantes hacen referencia directa a dinámicas de poder masculinizadas, como “el hecho de que los hombres se sienten los dueños del partido”, así como a prácticas excluyentes persistentes: imposiciones verticales, falta de respuesta oportuna de las estructuras, burocracia interna, grupos cerrados en la dirigencia y la rotación de los mismos perfiles en cargos clave. Este tipo de dinámicas no solo limitan la toma de decisiones, sino que refuerzan un clima de exclusión institucionalizada.

Además, se identifican condicionantes personales y estructurales que inciden de manera indirecta en la participación. Algunas mujeres mencionan la inexperiencia, la edad, la salud o la dificultad para coordinar agendas como factores limitantes, lo cual pone en evidencia la necesidad de crear entornos flexibles y con sensibilidad de género para garantizar la corresponsabilidad en el ejercicio político. A su vez, otras respuestas muestran cómo el compromiso constante y la participación activa en actividades partidistas han facilitado el reconocimiento y la posibilidad de incidir en procesos internos, aunque esto no siempre se traduce en acceso efectivo a espacios de toma de decisiones.

Resulta relevante destacar que varias respuestas evidencian una ambivalencia: hay quienes experimentan apertura parcial —reconociendo liderazgos empáticos pero también resistencias internas—, y otras que expresan una percepción de participación simbólica o testimonial. Este contraste sugiere que, si bien existen prácticas positivas al interior del PAN, estas conviven con estructuras rígidas que impiden consolidar una cultura organizacional verdaderamente paritaria, horizontal

y con perspectiva de género. La transformación real requerirá no solo abrir espacios, sino garantizar condiciones estructurales que reconozcan, fortalezcan y proyecten el liderazgo político de las mujeres panistas en todos los niveles.

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	6.52%	3
Presidenta de Comité Estatal/Regional	2.17%	1
Presidenta de Comité Nacional	2.17%	1
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	2.17%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	15.22%	7
Integrante de Comité sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	8.70%	4
Consejera Estatal	13.04%	6
Integrante de Comisión Permanente Nacional	2.17%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	2.17%	1
Otro	13.04%	6
Ninguno	32.61%	15
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

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.

A partir de los datos obtenidos, se observa que un porcentaje relevante de las militantes participantes expresó su interés en ocupar algún puesto directivo dentro del PAN en los próximos cinco años. La opción más señalada fue la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM), con 15.22% de las menciones, lo cual revela una orientación clara hacia liderazgos especializados en la agenda de género y una intención manifiesta de incidir desde espacios organizativos con enfoque de equidad. Este dato refleja una conciencia activa sobre la necesidad de fortalecer estructuras internas que impulsen la participación política de las mujeres y promuevan condiciones para su desarrollo político.

Por otro lado, las aspiraciones hacia cargos colegiados como consejera estatal (13.04%) y consejera nacional (8.70%) también muestran una inclinación hacia espacios de deliberación estratégica, donde las militantes buscan tener voz y voto en la toma de decisiones a nivel institucional. La presencia de respuestas agrupadas en “otro” (13.04%) sugiere que existen trayectorias o intereses políticos que no están del todo contemplados en las categorías tradicionales, lo cual puede interpretarse como un llamado a diversificar o actualizar las rutas formativas y de representación dentro del partido.

En contraste con estas aspiraciones, destaca el porcentaje significativo de militantes que manifestó no tener interés en ocupar ningún puesto directivo (32.61%). Este dato podría interpretarse de múltiples formas: desde una posible sensación de estancamiento institucional, hasta barreras percibidas como la falta de oportunidades, condiciones desiguales o cansancio ante dinámicas partidistas poco

incluyentes. Este grupo merece una exploración más profunda, ya que su desinterés puede convertirse en una alerta sobre la necesidad de replantear los mecanismos de integración, reconocimiento y motivación para la militancia femenina.

El bajo interés en puestos como la presidencia nacional (2.17%) o estatal (2.17%) revela una brecha importante en la proyección hacia liderazgos de alta jerarquía. Esta baja expectativa puede estar relacionada con factores estructurales como el techo de cristal, la sobrecarga de tareas no visibles o los obstáculos sistemáticos que enfrentan las mujeres para escalar posiciones dentro del partido. Por tanto, esta evidencia refuerza la importancia de diseñar políticas internas de formación, acompañamiento y visibilización del liderazgo femenino, con énfasis en la construcción de trayectorias viables hacia cargos de mayor peso político.

Pregunta 10

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada Federal	0.00%	0
Diputada local	10.00%	4
Presidenta Municipal/Alcaldesa	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	30.00%	12
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	32.50%	13
Funcionaria estatal	5.00%	2
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	22.50%	9
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**20**

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

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



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

Las aspiraciones políticas rumbo al proceso electoral de 2027 muestra que una parte significativa de las militantes participantes tiene interés en continuar o escalar su participación en la vida pública. El 32.5% manifestó su intención de aspirar a un cargo como funcionaria municipal, lo que refleja un anclaje territorial importante y una identificación clara con los espacios de gestión pública local. Este dato sugiere que el ámbito municipal continúa siendo una plataforma clave para el desarrollo político de las mujeres panistas, al ofrecer una vía accesible y cercana para el ejercicio del liderazgo.

Por otra parte, el 30% señaló como objetivo la posición de regidora o concejala, lo cual representa otro espacio estratégico dentro de los cabildos municipales, donde es posible incidir de manera directa en la toma de decisiones normativas y presupuestales. Esta inclinación evidencia que las mujeres panistas no solo buscan espacios administrativos, sino también deliberativos, donde puedan articular propuestas e influir en la dirección política de sus localidades.
Un porcentaje adicional, el 22.5%, respondió con la opción “Otro”, lo cual podría estar asociado a aspiraciones más flexibles o a cargos no contemplados explícitamente en el listado. Esta categoría merece atención, ya que puede dar cuenta de intereses emergentes, trayectorias políticas no tradicionales o incluso una demanda de reconocimiento para nuevos perfiles de liderazgo que no se ajustan a

los moldes institucionales preestablecidos. También puede reflejar aspiraciones que integran el trabajo partidista con agendas de incidencia sectorial o regional.

Resulta relevante también señalar que, a pesar de la amplia gama de opciones, cargos como diputaciones federales, presidencias municipales o sindicaturas no fueron seleccionados por ninguna participante, lo que puede indicar una percepción de mayor dificultad de acceso, barreras estructurales o falta de confianza para alcanzar posiciones de mayor visibilidad. Estos datos abren la puerta a la reflexión institucional sobre las rutas de acompañamiento, mentoría y formación estratégica que podrían implementarse para fortalecer la ambición política de las mujeres en todos los niveles de gobierno.

Pregunta 11

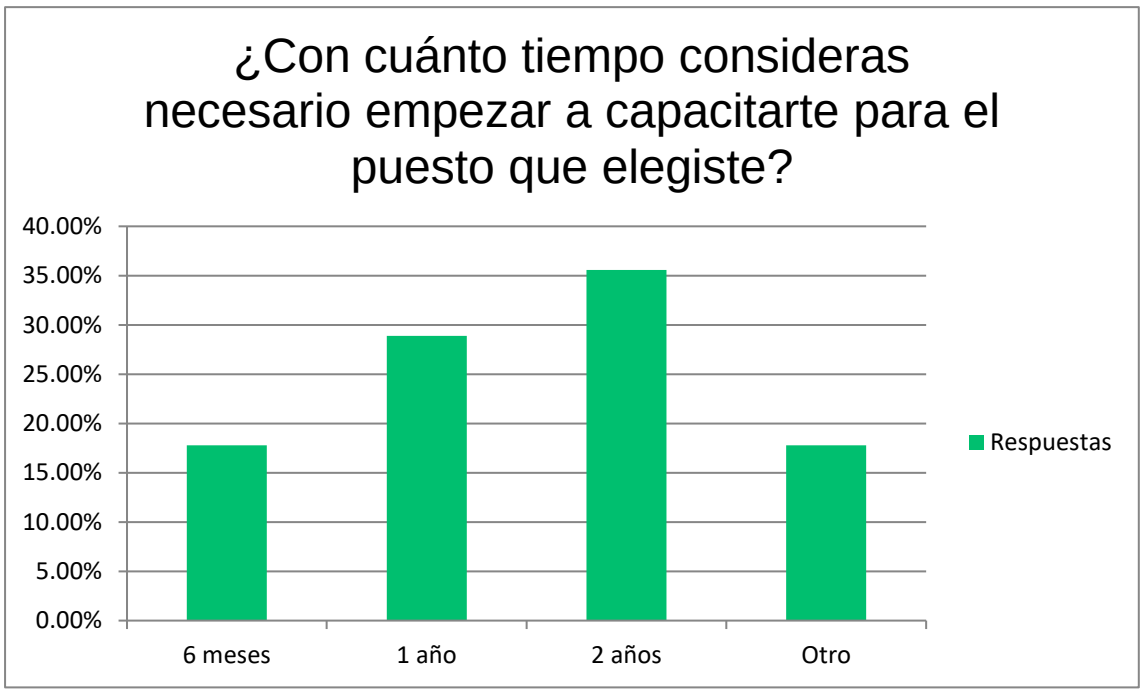
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	17.78%	8
1 año	28.89%	13
2 años	35.56%	16
Otro	17.78%	8
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**15**

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.

Las militantes que participaron en el estudio tienen una percepción clara sobre la anticipación necesaria para prepararse hacia responsabilidades político-administrativas. El 35.56% considera que un periodo de **dos años** es el lapso ideal para iniciar su capacitación, lo cual denota una conciencia estratégica y una planificación de largo plazo, alineada con los tiempos reales que suelen requerirse para adquirir habilidades, establecer redes y consolidar liderazgos.

Una proporción significativa también señala que un **año de anticipación** (28.89%) resulta suficiente, lo que puede reflejar perfiles con experiencia previa o acceso a mecanismos institucionales de formación continua dentro del partido. Este dato sugiere que existe una base de mujeres panistas en Morelos que identifican rutas más intensivas de capacitación o que ya han transitado por procesos previos de profesionalización política.

En el otro extremo, un 17.78% considera que **seis meses** son suficientes para iniciar su preparación. Esta cifra puede interpretarse como un indicador de urgencia o una expectativa basada en contextos donde el acceso a espacios de decisión ocurre de manera acelerada, aunque también podría apuntar a brechas en el conocimiento sobre las competencias necesarias para ejercer cargos con responsabilidad.

El mismo porcentaje (17.78%) eligió la opción "otro", lo cual abre la posibilidad de que algunas militantes conciban la capacitación política como un proceso continuo o dependiente de variables contextuales, como el tipo de puesto, la trayectoria personal, o los recursos institucionales disponibles. Este grupo podría estar

proponiendo, de forma implícita, que la capacitación no debería limitarse a un marco temporal fijo, sino que tendría que formar parte de una cultura política transversal, permanente y progresiva.

Pregunta 12

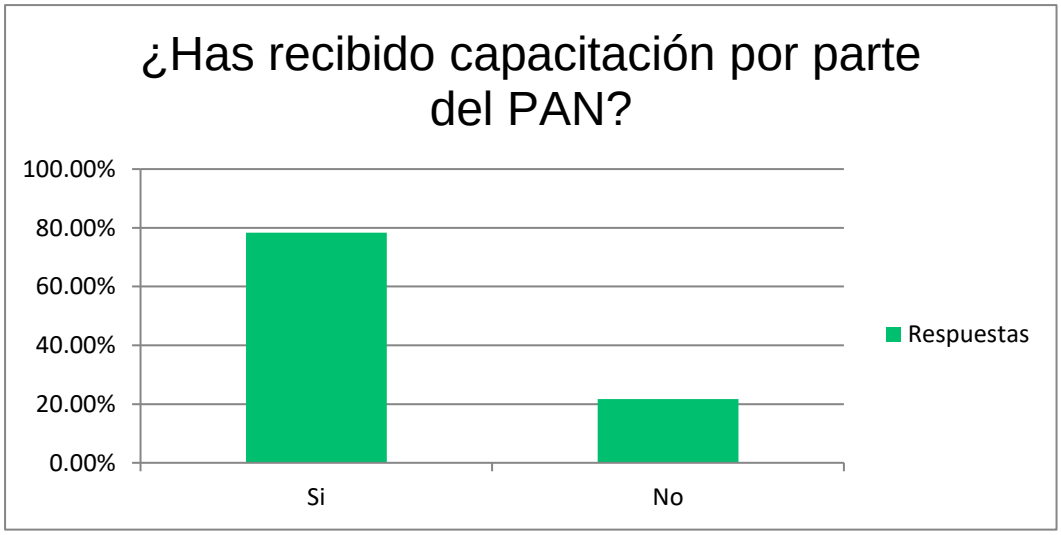
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	78.33%	47
No	21.67%	13
	Respuestas	**60**
	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.

Una alta proporción de militantes que han tenido acceso a procesos formativos organizados por el partido. Un 78.33% de las participantes respondieron afirmativamente, lo que representa a 47 mujeres de un total de 60. Este porcentaje es indicativo de una estructura que, al menos en términos de cobertura, ha ofrecido espacios de capacitación política a la mayoría de sus integrantes.

El 21.67% restante, correspondiente a 13 mujeres, manifiesta no haber recibido ningún tipo de capacitación. Esta cifra, aunque minoritaria, representa una alerta estratégica para el fortalecimiento de la formación interna del PAN, ya que evidencia que aún persisten brechas en el acceso o alcance de los mecanismos institucionales de desarrollo político. Además, esta proporción cobra mayor relevancia si se considera la heterogeneidad territorial y operativa de las estructuras partidistas locales.

Es pertinente considerar que una cobertura cercana al 80% podría no garantizar por sí sola la calidad, la pertinencia o la sistematicidad de las capacitaciones recibidas. Por ello, más allá del acceso cuantitativo, resulta estratégico profundizar en el tipo de contenidos abordados, los perfiles de las ponentes, la metodología utilizada y su impacto real en el fortalecimiento del liderazgo femenino dentro del partido.

Este hallazgo constituye una oportunidad para el Comité Estatal del PAN en Morelos de identificar prácticas exitosas en las zonas con mayor cobertura, y al mismo tiempo, diseñar intervenciones focalizadas para ampliar la inclusión de militantes en procesos formativos. Establecer una ruta de profesionalización continua —más allá de procesos electorales inmediatos— es clave para garantizar la incidencia sustantiva de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Pregunta 13

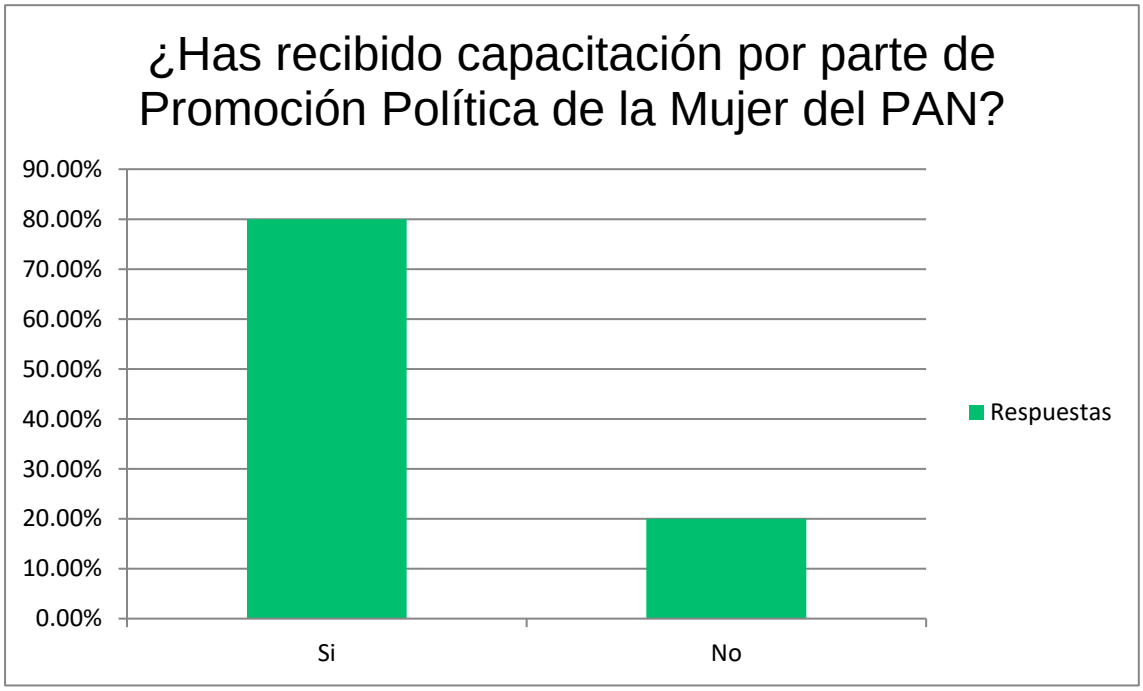
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	80.00%	48
No	20.00%	12
	Respuestas	**60**
	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.

Con base en los datos recabados en el estado de **Morelos**, se identifica que el **80% de las militantes participantes** han recibido algún tipo de capacitación impartida por **Promoción Política de la Mujer del PAN Morelos**, lo cual refleja una cobertura destacada en cuanto a formación política con enfoque de género. Esta cifra sugiere que, a nivel estatal, dicha área ha logrado consolidarse como un actor estratégico en la profesionalización de las mujeres militantes, contribuyendo de manera tangible al fortalecimiento de sus trayectorias dentro del partido.

No obstante, el **20% de las participantes en Morelos** señaló no haber recibido este tipo de capacitación, lo que pone en evidencia un margen de acción pendiente para garantizar una cobertura total. Esta situación sugiere la necesidad de implementar estrategias más amplias de vinculación territorial, seguimiento individualizado y comunicación proactiva, especialmente en municipios o regiones donde la presencia de Promoción Política de la Mujer pudiera ser limitada o intermitente.

Resulta relevante subrayar que el nivel de cobertura alcanzado por **PPM PAN Morelos** es incluso superior al registrado en el rubro general de capacitación ofrecida por el partido en el estado. Este comportamiento refuerza la hipótesis de que los programas diseñados específicamente para mujeres han sido más efectivos en llegar a las bases militantes, lo que podría deberse tanto a una mayor empatía temática como a redes organizativas mejor articuladas.

Para seguir avanzando en una agenda de formación verdaderamente incluyente en Morelos, será fundamental que las acciones de Promoción Política de la Mujer no sólo mantengan su periodicidad, sino que se diversifiquen en formatos, territorios y contenidos, asegurando que ninguna militante quede fuera de estos procesos formativos por razones estructurales, personales o logísticas.

Pregunta 14

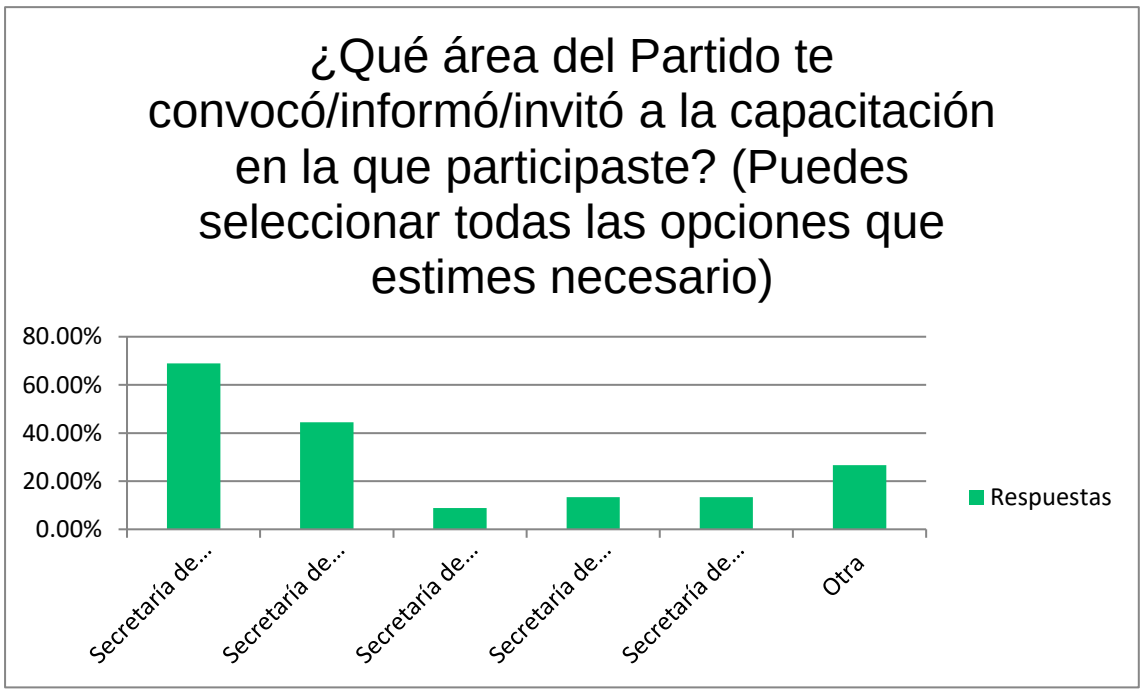
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	68.89%	31
Secretaría de Formación y Capacitación,	44.44%	20
Secretaría de Acción Juvenil,	8.89%	4
Secretaría de Elecciones,	13.33%	6
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	13.33%	6
Otra	26.67%	12
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**15**

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.

Las áreas del PAN que convocaron o informaron sobre capacitaciones a mujeres militantes en el estado de Morelos muestra una participación destacada por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer. Este órgano fue señalado por el 68.89% de las participantes como la instancia convocante, lo que indica su papel protagónico en la articulación de procesos formativos dirigidos a fortalecer el liderazgo femenino dentro del partido. Su presencia como referente en este rubro resalta la importancia de mantener —e incluso ampliar— sus funciones dentro de la estrategia de formación política de las mujeres panistas.

Por otro lado, la Secretaría de Formación y Capacitación fue mencionada por el 44.44% de las militantes, evidenciando su posicionamiento como un eje complementario de la profesionalización interna del PAN Morelos. Su incidencia sugiere que existe una estructura funcional activa que responde a la necesidad de desarrollar habilidades técnicas, políticas y estratégicas para la participación electoral o institucional, aunque su impacto aún no alcanza al total de quienes han recibido formación.

Es notorio que otras secretarías, como Acción Juvenil (8.89%), Elecciones (13.33%) y Fortalecimiento Interno (13.33%) tienen una participación mucho menor, lo que refleja áreas de oportunidad significativas en términos de inclusión transversal en los procesos de capacitación. Este hallazgo señala la necesidad de rediseñar la articulación intersecretarial, promoviendo acciones coordinadas y descentralizadas que alcancen a más militantes, con pertinencia generacional, territorial y programática.

El 26.67% de las respuestas se concentró en la categoría "Otra", lo que podría interpretarse como un indicio de convocatorias externas o desde niveles distintos a las secretarías mencionadas. Esta cifra alerta sobre posibles disonancias en la identificación institucional de las convocatorias o sobre la existencia de espacios informales de formación. Para el PAN Morelos, esta información es estratégica, ya que permite trazar rutas para formalizar, diversificar y visibilizar las vías de convocatoria existentes, garantizando un mayor alcance y claridad en la oferta formativa partidista.

Pregunta 15

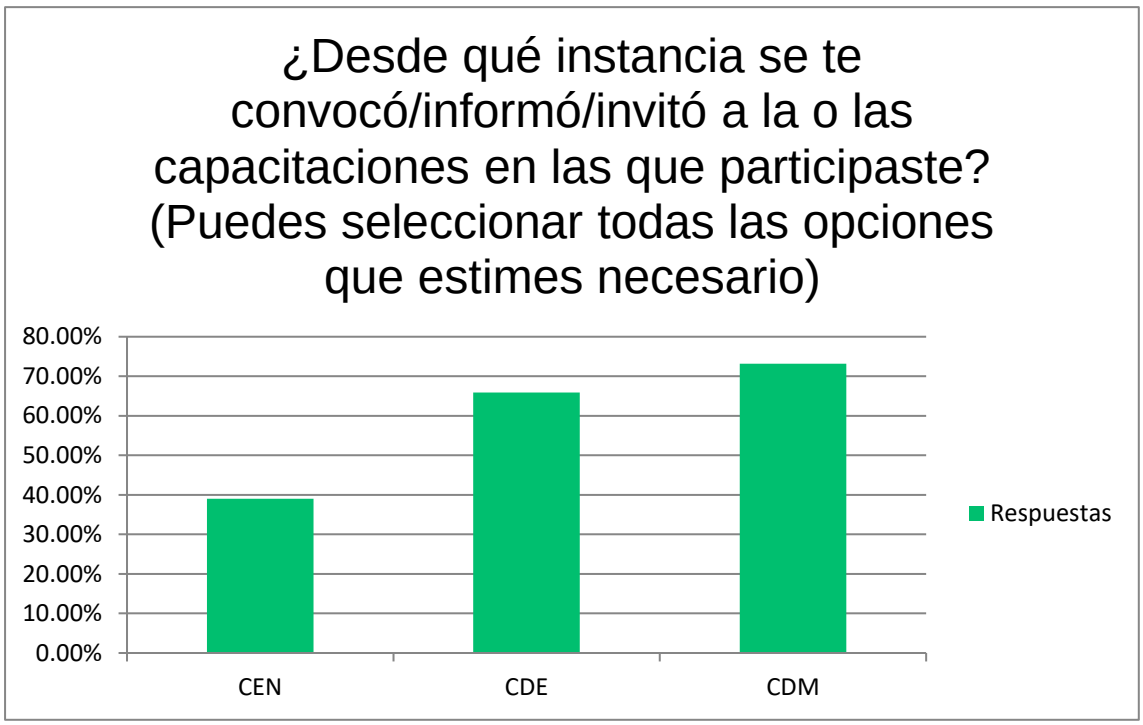
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
CEN	39.02%	16
CDE	65.85%	27
CDM	73.17%	30
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**19**

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.

relos para convocar a procesos de capacitación revela una dinámica territorial clara. De acuerdo con las respuestas recabadas, el **Comité Directivo Municipal (CDM)** fue la instancia más citada por las militantes que participaron en el estudio, alcanzando un **73.17%** (30 menciones). Este dato posiciona al nivel municipal como el principal punto de contacto para la difusión de actividades formativas, lo cual sugiere una estructura local bien articulada, con capacidad de convocatoria efectiva y cercanía con la militancia femenina.

Por su parte, el **Comité Directivo Estatal (CDE)** también jugó un rol significativo en esta labor, con una participación del **65.85%** (27 menciones). Su presencia indica que el nivel estatal mantiene una estrategia activa de formación política, posiblemente alineada con las necesidades detectadas en el territorio. La diferencia entre el CDE y el CDM puede estar asociada a la proximidad territorial, ya que las convocatorias municipales suelen tener mayor impacto directo en las redes de mujeres militantes.

En cuanto al **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)**, su nivel de convocatoria fue sensiblemente menor, con un **39.02%** (16 menciones). Aunque no se trata de una ausencia, este porcentaje sugiere que las militantes en Morelos tienen una menor exposición a las iniciativas formativas impulsadas desde el nivel nacional. Esta distancia puede representar una oportunidad para replantear mecanismos de articulación entre las dirigencias nacionales y las estructuras locales, de modo que se generen sinergias que fortalezcan una oferta formativa más robusta y con alcance transversal.

Este comportamiento indica que la **dinámica de formación política en Morelos** ha sido impulsada mayoritariamente desde las bases locales y estatales del PAN, lo cual puede interpretarse como una fortaleza territorial. No obstante, también abre una ventana para reflexionar sobre la necesidad de integrar de forma más consistente las estrategias nacionales con las realidades y contextos específicos de cada entidad, promoviendo una capacitación con visión integral, enfoque de género y articulación multinivel.

Pregunta 16

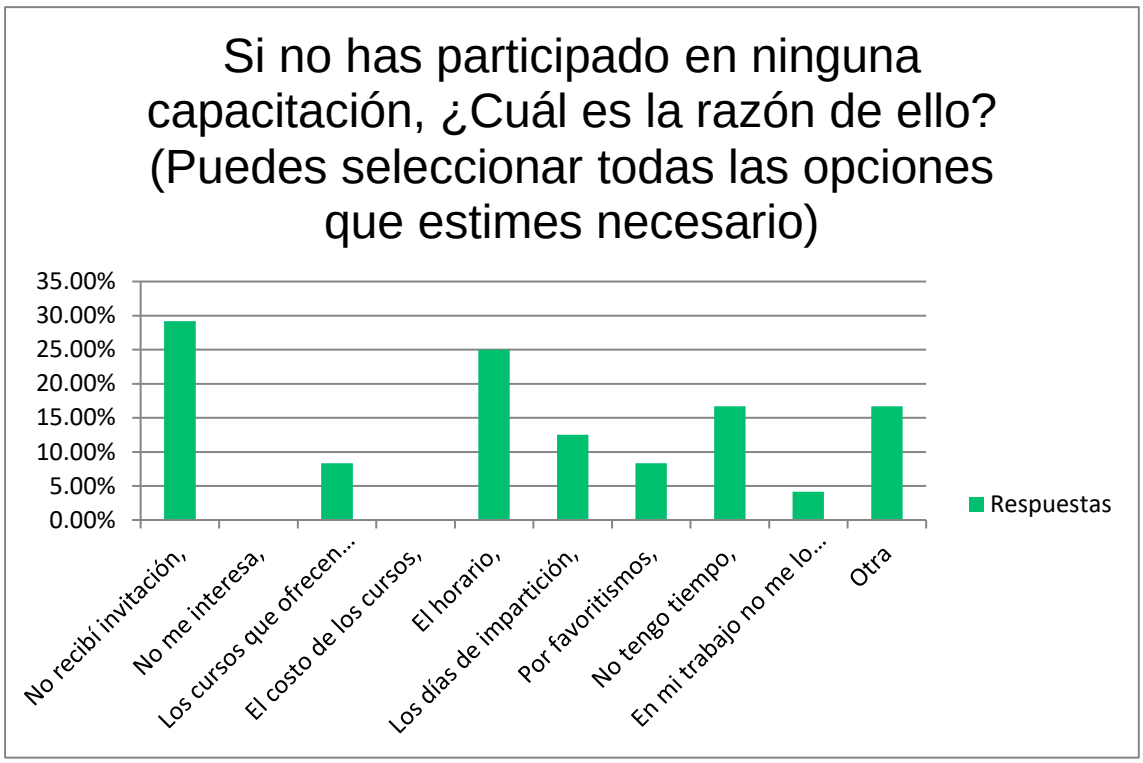
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
No recibí invitación,	29.17%	7
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	8.33%	2
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	25.00%	6
Los días de impartición,	12.50%	3
Por favoritismos,	8.33%	2
No tengo tiempo,	16.67%	4
En mi trabajo no me lo permiten,	4.17%	1
Otra	16.67%	4
	Respuestas	**24**
	Omisiones	**36**

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.

A partir de los resultados obtenidos en el estado de Morelos, es posible identificar una serie de barreras que han limitado la participación de algunas militantes en los procesos de capacitación política impulsados por el PAN. El factor más reportado por las mujeres participantes fue la falta de invitación formal, con un 29.17% de las respuestas, lo cual sugiere deficiencias estructurales en los canales de difusión y convocatoria que, de no atenderse, perpetúan la exclusión involuntaria de perfiles potencialmente activos.

Otro de los obstáculos de mayor peso fue el tema del horario de los cursos, señalado por una cuarta parte de las participantes (25%), lo que indica que las dinámicas de tiempo y las responsabilidades personales o laborales no han sido consideradas de forma efectiva al momento de programar estas actividades. Este dato resalta la necesidad de promover esquemas de capacitación más flexibles, que se adapten a las realidades de las mujeres militantes.

Entre las demás causas mencionadas destacan: la falta de tiempo (16.67%), la categoría “otra” (también con 16.67%), y los días de impartición (12.5%), lo que reafirma que las limitaciones no solo son estructurales, sino también contextuales y multifactoriales. Es relevante que se diseñen rutas más inclusivas y calendarizaciones diversificadas para lograr un mayor alcance.

Resulta significativo que ningún porcentaje se haya registrado en las opciones “no me interesa” o “el costo de los cursos”, lo que refuerza que sí existe una disposición por parte de las mujeres morelenses para capacitarse políticamente, pero que las condiciones institucionales y operativas no siempre lo permiten. Este hallazgo es clave para replantear estrategias desde el PAN Morelos y reforzar un modelo más proactivo, equitativo y sensible al contexto de sus militantes.

Pregunta 17

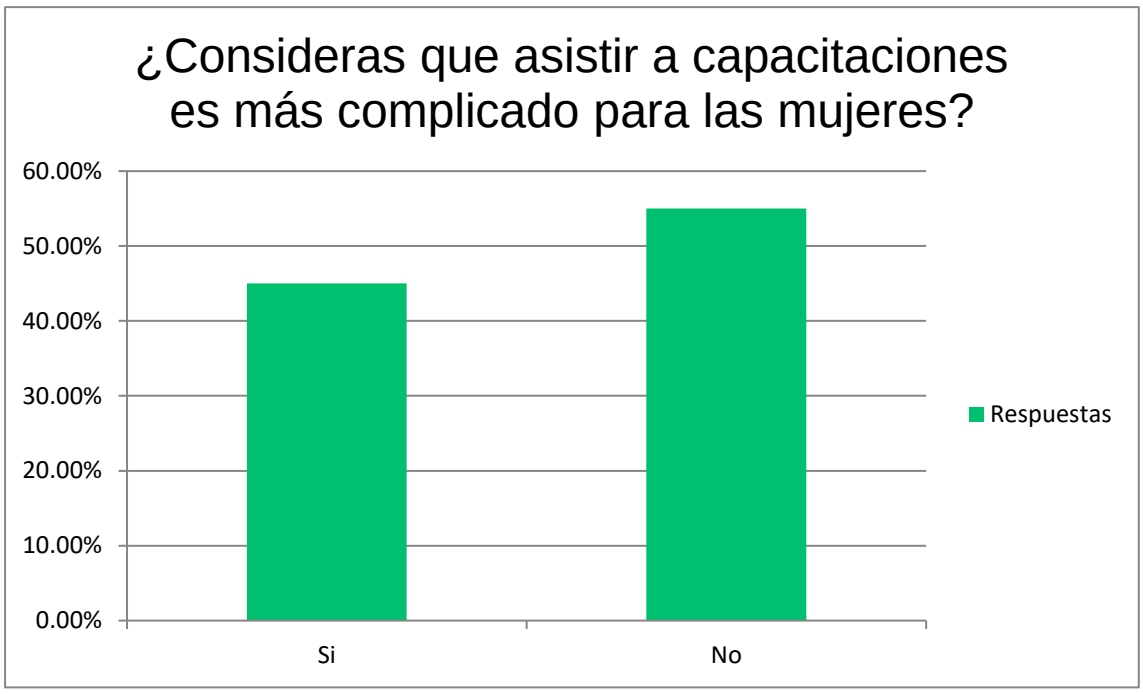
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	45.00%	27
No	55.00%	33
	Respuestas	**60**
	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.

Se observa que un 45% de las militantes que participaron en el estudio realizado por el PAN Morelos considera que asistir a capacitaciones representa mayores complicaciones para las mujeres, mientras que el 55% restante no percibe diferencias significativas en esta experiencia formativa. Esta distribución revela una ligera mayoría que niega la existencia de barreras adicionales para las mujeres, pero también pone en evidencia que casi la mitad de las participantes sí identifica obstáculos específicos por razones de género.

La percepción de que la participación en espacios de capacitación política es más compleja para las mujeres podría estar vinculada con factores estructurales, culturales o sociales que no siempre son visibles pero que inciden directamente en la posibilidad de acceder a procesos formativos. La carga desproporcionada del trabajo doméstico, la falta de redes de apoyo o la persistencia de estereotipos de género pueden estar implícitos en esta percepción compartida por una parte importante de las participantes.

Desde una perspectiva de análisis institucional, estos resultados invitan a las instancias responsables de la formación política —en especial Promoción Política de la Mujer y la Secretaría de Formación y Capacitación— a diseñar estrategias diferenciadas que respondan a estas necesidades. Aun cuando la mayoría no considera que existan barreras, es prioritario atender a ese 45% que sí las percibe, pues puede representar a un grupo de mujeres con experiencias sistemáticamente excluidas o con condiciones estructurales más adversas.

Esta percepción también debe interpretarse como una oportunidad para fortalecer el diseño de políticas internas con enfoque de género interseccional, asegurando que las capacitaciones no solo sean accesibles en términos logísticos, sino también culturalmente relevantes, flexibles y sensibles a la realidad cotidiana de las militantes. Incorporar mecanismos de escucha activa y análisis cualitativo ayudaría a entender con mayor profundidad el tipo de obstáculos que enfrentan las mujeres que sí consideran que asistir a estas actividades representa una complicación.

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?

A partir de los testimonios recopilados entre las militantes que consideraron que asistir a capacitaciones representa mayores obstáculos para las mujeres, se identifican patrones recurrentes que evidencian barreras estructurales de género. La mayoría de las participantes señalaron que los horarios establecidos suelen coincidir con sus jornadas laborales o con responsabilidades de cuidado, lo que reduce drásticamente su disponibilidad. Este señalamiento refleja una distribución desigual del tiempo y la carga mental entre hombres y mujeres, aún vigente en los entornos político-partidistas.

Otro de los hallazgos reiterados fue la mención explícita de las tareas del hogar y del cuidado de hijas e hijos como un factor limitante. La maternidad, las labores domésticas y la falta de redes de apoyo suficientes siguen siendo obstáculos cotidianos para que las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho a formarse y participar políticamente. En varios casos, se mencionó que no contar con quien cuide a sus hijas o hijos impide su asistencia, lo que subraya la necesidad urgente de integrar servicios de cuidado o alternativas de conciliación en las estrategias de formación política.

Algunas militantes también señalaron que los lugares de impartición están alejados o implican traslados complicados, lo cual, sumado a las limitaciones de tiempo, genera un escenario de doble exclusión: por género y por condiciones logísticas. Además, emergieron referencias al costo económico —aunque en menor proporción— y a una percepción general de falta de consideración hacia las realidades específicas de las mujeres.

Este análisis cualitativo aporta un insumo clave para rediseñar las estrategias de capacitación del PAN en el estado de Morelos. Es imprescindible avanzar hacia formatos flexibles, accesibles y sensibles al contexto de vida de las militantes. Incorporar horarios no laborales, sedes más cercanas, modalidades híbridas y una perspectiva de corresponsabilidad en los cuidados son pasos fundamentales para garantizar el acceso equitativo a estos espacios formativos.

Pregunta 19

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

Con base en las respuestas analizadas, se identifica que una proporción significativa de las militantes participantes en el estudio ha enfrentado múltiples obstáculos que han impactado su desempeño político y organizacional dentro del PAN Morelos. Las barreras más mencionadas giran en torno al tiempo, tanto por responsabilidades familiares como por compromisos laborales. La carga de trabajo no remunerado, especialmente el cuidado de hijas e hijos y las tareas domésticas, sigue representando una limitante estructural que interfiere directamente con la participación activa de las mujeres en procesos formativos y espacios de toma de decisiones.

Otra categoría relevante emergente en los testimonios tiene que ver con la falta de información y difusión adecuada sobre las oportunidades de capacitación. Varias militantes que participaron señalaron que, en diversas ocasiones, la comunicación sobre cursos, talleres o espacios formativos no llegó de forma oportuna, lo que derivó en su exclusión involuntaria. Esta ausencia de mecanismos efectivos de difusión impacta no solo el acceso, sino también la percepción de pertenencia y de reconocimiento institucional hacia las mujeres dentro del partido.

También se observa una expresión constante sobre la escasez de espacios diseñados con perspectiva de género. Algunas participantes destacaron que las capacitaciones suelen programarse en horarios y días laborables, lo cual no responde a la realidad cotidiana de muchas mujeres, particularmente aquellas que equilibran responsabilidades laborales, familiares y comunitarias. Esta rigidez en la programación constituye un obstáculo funcional que limita la apropiación de los procesos de formación política.

Por último, hay elementos que revelan una percepción de falta de voluntad institucional en garantizar condiciones equitativas para la formación de las mujeres militantes. Se menciona el desinterés percibido por parte de liderazgos y dirigencias hacia su desarrollo, lo que impacta no solo su desempeño individual, sino también la posibilidad de consolidar redes políticas sólidas y una trayectoria interna ascendente. Estos datos sugieren la necesidad de rediseñar los esquemas de capacitación con criterios de inclusión, equidad y accesibilidad como pilares centrales.

Pregunta 20

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

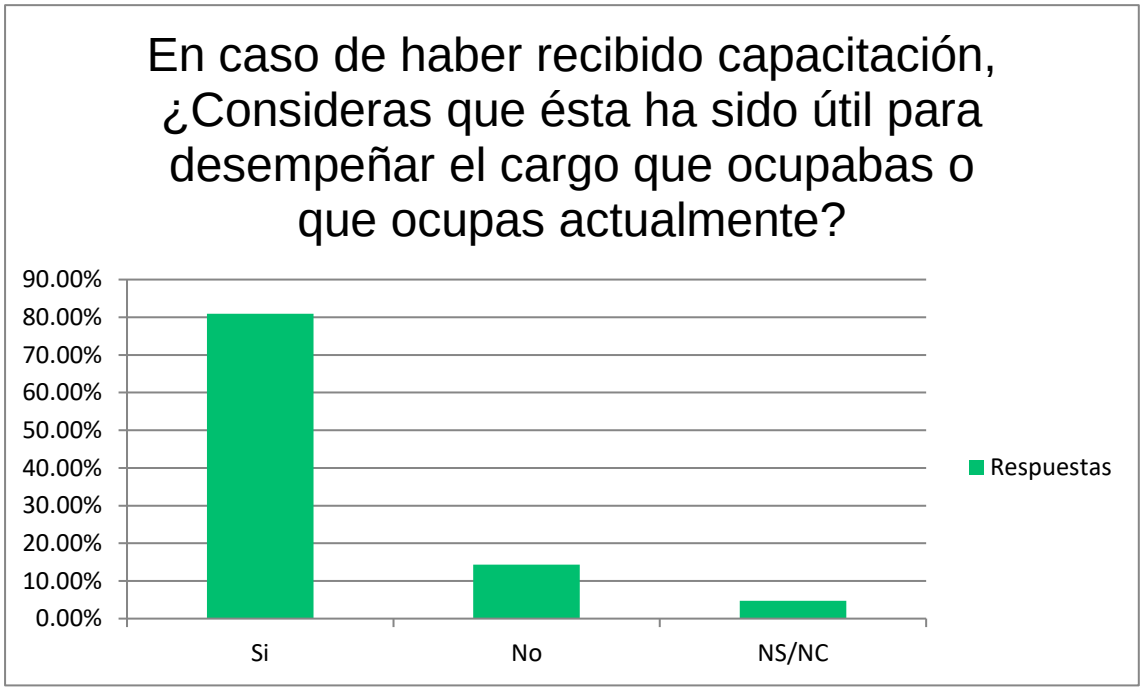
Tabla 19: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas

actualmente?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	80.95%	34
No	14.29%	6
NS/NC	4.76%	2
	Respuestas	**42**
	Omisiones	**18**

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.

Una mayoría significativa de las militantes que participaron en el estudio perciben que las capacitaciones recibidas han tenido un impacto positivo en su ejercicio político. Con un 80.95% de respuestas afirmativas, es evidente que las herramientas adquiridas durante los procesos formativos son valoradas como útiles para el desempeño de cargos, lo que sugiere que el contenido, la metodología o el enfoque de dichas capacitaciones responde a necesidades prácticas y reales del ámbito político-partidista.

En cambio, un grupo minoritario —el 14.29%— indicó que la capacitación no fue útil para el desempeño de su cargo. Este porcentaje, aunque reducido, debe analizarse con atención para identificar posibles áreas de mejora, tales como la contextualización de contenidos, la actualización temática o la adecuación a los perfiles y trayectorias de las militantes. También es importante tomar en cuenta al 4.76% que manifestó no saber o no contestó, lo cual puede reflejar una falta de seguimiento institucional para medir el impacto real de los procesos de formación.

El hecho de que 18 militantes hayan omitido responder esta pregunta también ofrece indicios relevantes. Esta omisión podría relacionarse con una falta de experiencia previa en cargos públicos, una desconexión entre la oferta de capacitación y los espacios reales de participación, o incluso con un desconocimiento sobre el propósito de los programas formativos. Esta brecha sugiere la necesidad de diseñar mecanismos de evaluación más precisos que permitan recoger retroalimentación cualitativa, sobre todo de aquellas militantes que no se sienten representadas en los esquemas actuales.

Para el caso específico de las militantes del PAN en Morelos, los resultados muestran un panorama alentador respecto al valor que se asigna a las capacitaciones. No obstante, el reto institucional será mantener una oferta formativa pertinente, diversificada y adaptable, que no sólo prepare a las mujeres para ocupar cargos, sino que también fortalezca sus habilidades para incidir, liderar y transformar desde el ejercicio político cotidiano.

Pregunta 21

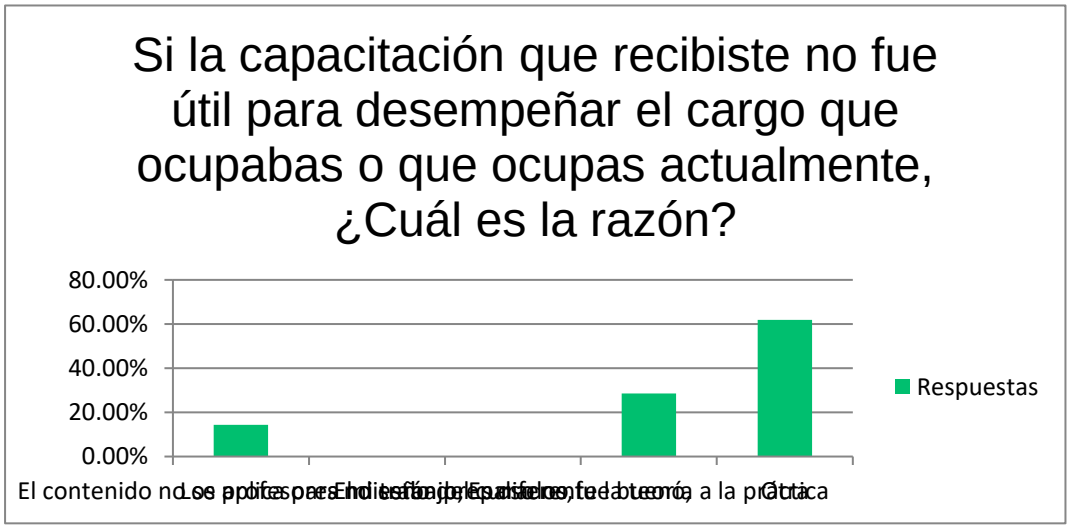
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas O que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	14.29%	3
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	28.57%	6
Otra	61.90%	13
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**39**

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

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



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

El análisis de los datos obtenidos en torno a la utilidad percibida de la capacitación política por parte de las mujeres militantes del PAN en Morelos revela hallazgos estratégicamente significativos. A pesar de que en una medición anterior el 80.95% de las participantes indicó que la capacitación había sido útil para desempeñar sus responsabilidades, este desglose muestra que un grupo minoritario pero crítico identificó diversas causas por las cuales dicha formación no resultó funcional en su experiencia práctica.

De las 21 respuestas obtenidas, el 61.90% seleccionó la categoría "Otra" como explicación, lo que sugiere una diversidad de factores no contemplados en las opciones estructuradas y que apunta a la necesidad de incorporar mecanismos cualitativos complementarios para captar con mayor precisión los obstáculos reales. Esta categoría abierta representa una oportunidad para diseñar procesos de retroalimentación más profundos y personalizados, permitiendo a las militantes detallar desde la falta de continuidad institucional hasta brechas metodológicas o incluso contextos sociopolíticos adversos.

Por otro lado, el 28.57% de las participantes argumentó que la discrepancia entre la teoría impartida y la práctica cotidiana del quehacer político fue un factor que limitó el impacto real de las capacitaciones. Este hallazgo permite inferir que la estructura actual de los programas formativos podría estar desconectada de las dinámicas reales en los espacios de representación, gestión o toma de decisiones. La necesidad de un enfoque basado en casos, simulaciones o experiencias vivenciales se vuelve crítica para mejorar la aplicabilidad del conocimiento adquirido.

Resulta especialmente relevante que ninguna de las participantes haya considerado que el diseño del curso o la preparación del personal formador fueran el problema, lo que indica que el déficit no reside necesariamente en la calidad técnica del contenido o de la docencia, sino en su contextualización y alineación con los desafíos cotidianos que enfrentan las mujeres en sus funciones político-organizativas. Este matiz invita a fortalecer los diagnósticos situacionales y construir rutas de capacitación con pertinencia territorial, enfoque de género e impacto operativo.

Pregunta 22

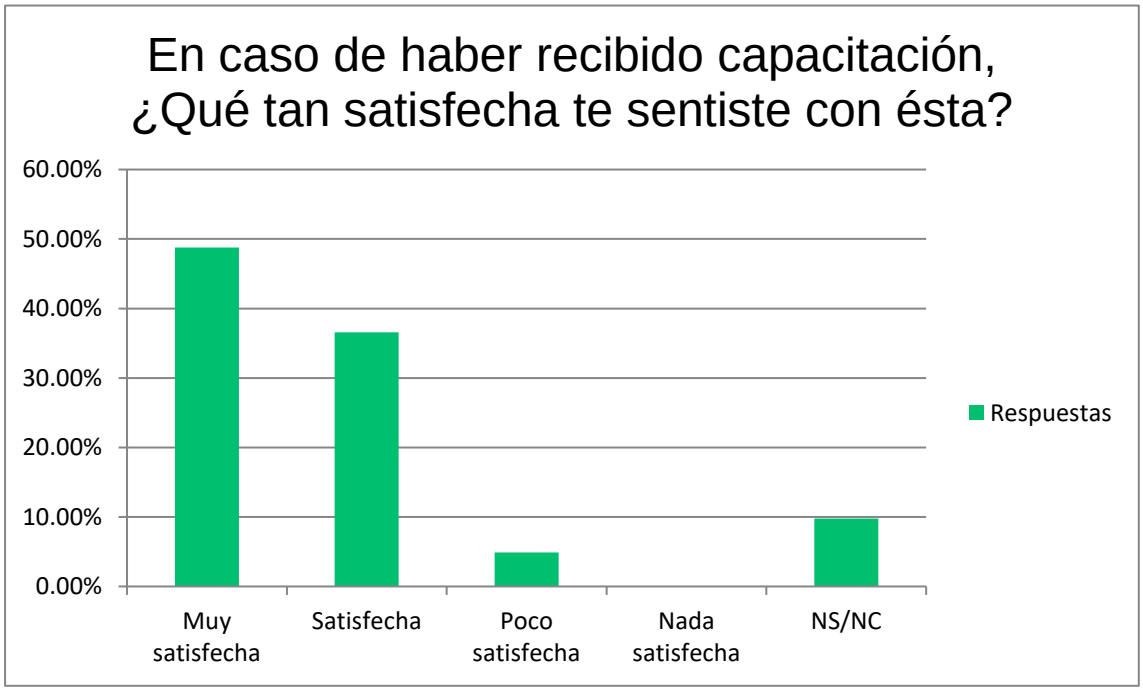
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	48.78%	20
Satisfecha	36.59%	15
Poco satisfecha	4.88%	2
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	9.76%	4
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**19**

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

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



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

La percepción de satisfacción respecto a las capacitaciones recibidas por las militantes participantes revela una tendencia claramente favorable. Un 48.78 % de las mujeres que respondieron al estudio declaró sentirse “muy satisfecha” con la formación recibida, lo cual representa una proporción significativa del total (20 de 41

respuestas). Este dato sugiere que los programas implementados han logrado, en buena medida, responder a las expectativas de quienes se han involucrado activamente en procesos de desarrollo político.

Adicionalmente, el 36.59 % manifestó sentirse “satisfecha”, lo que indica que, aunque existe espacio para mejoras, la experiencia formativa ha resultado funcional y pertinente para un número amplio de participantes. La combinación de ambas categorías positivas abarca un 85.37 % del total, lo que refuerza la hipótesis de que las capacitaciones han tenido impactos favorables en términos de utilidad, contenido y ejecución.

Por otra parte, un pequeño porcentaje expresó grados bajos de satisfacción: 4.88 % señaló haberse sentido “poco satisfecha”, mientras que ninguna respondió estar “nada satisfecha”. Este dato es relevante porque indica que el nivel de insatisfacción severa es prácticamente inexistente. Sin embargo, las respuestas que se ubican en este rango menor deben ser analizadas con detenimiento para identificar oportunidades de mejora estructural o metodológica en los programas ofrecidos.

Cabe mencionar que un 9.76 % seleccionó la opción “NS/NC”, lo que puede interpretarse como una señal de falta de seguimiento, poca recordación del contenido, o incluso escasa relevancia del proceso en el momento actual de su trayectoria política. Este grupo representa una oportunidad estratégica: identificar por qué no generó impacto suficiente y qué elementos podrían reconfigurarse para potenciar su involucramiento futuro en procesos formativos.

Pregunta 23

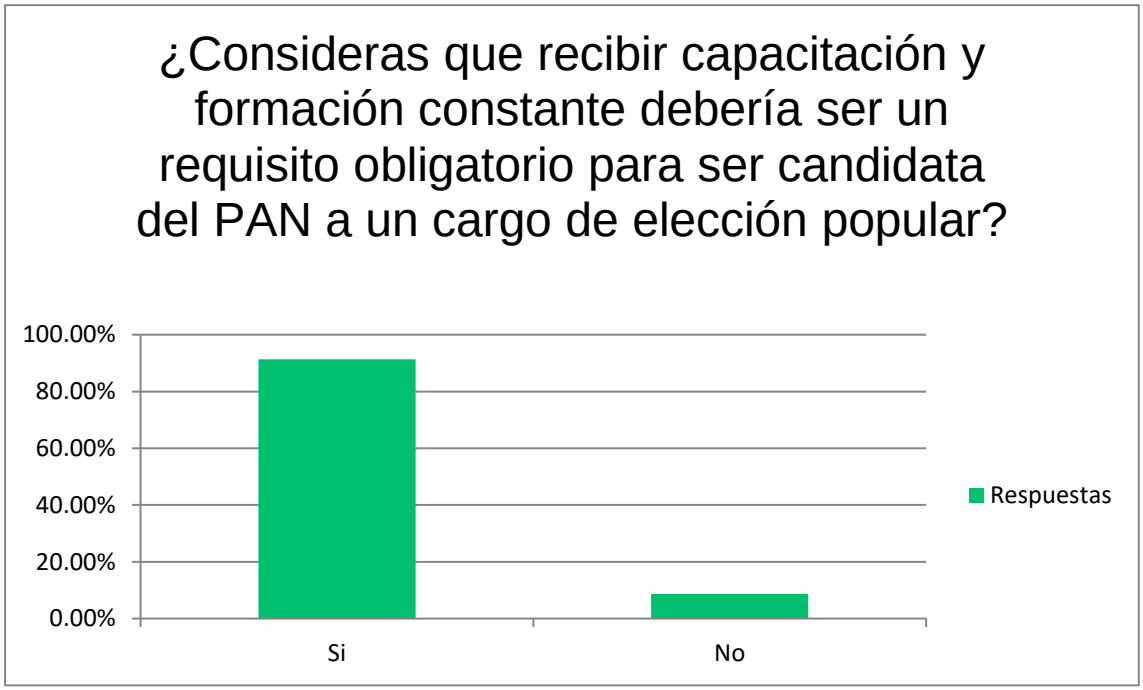
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	91.30%	42
No	8.70%	4
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

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 de la percepción sobre la obligatoriedad de la capacitación para las candidaturas revela un posicionamiento prácticamente unánime entre las militantes del PAN en Morelos. El 91.30% de las participantes afirmaron que consideran indispensable recibir capacitación y formación constante como un requisito para postularse a cargos de elección popular dentro del partido. Este dato no solo refleja una convicción colectiva sobre la relevancia del fortalecimiento de capacidades, sino que también subraya una exigencia clara por parte de la militancia femenina en torno a los estándares mínimos que deben observar quienes aspiran a cargos de representación.

Este posicionamiento pone de manifiesto una conciencia política avanzada por parte de las mujeres panistas en Morelos, quienes reconocen que la formación continua es clave para un ejercicio público eficiente, ético y alineado con los valores institucionales del PAN. Es posible interpretar que esta alta aprobación obedece a experiencias previas donde la capacitación ha sido determinante para el desempeño

político, o bien a la observación crítica de escenarios en los que su ausencia ha sido notoria.

La baja proporción de respuestas negativas (8.70%) resulta marginal en el análisis general, lo cual refuerza la necesidad de considerar este indicador como un llamado directo a institucionalizar la capacitación como parte del perfil básico de las futuras candidatas. Esto permitiría garantizar que los liderazgos femeninos no solo sean representativos, sino también técnicamente competentes y políticamente sólidas en sus funciones.

Con base en este panorama, se recomienda al PAN en Morelos establecer mecanismos normativos y operativos que institucionalicen esta exigencia como parte de los filtros para acceder a candidaturas. Asimismo, este resultado sugiere la conveniencia de articular una oferta de formación continua robusta, diversificada y territorialmente accesible, que acompañe a las mujeres militantes desde la base hasta los espacios de representación, asegurando la profesionalización y legitimidad de su participación política.

Pregunta 24

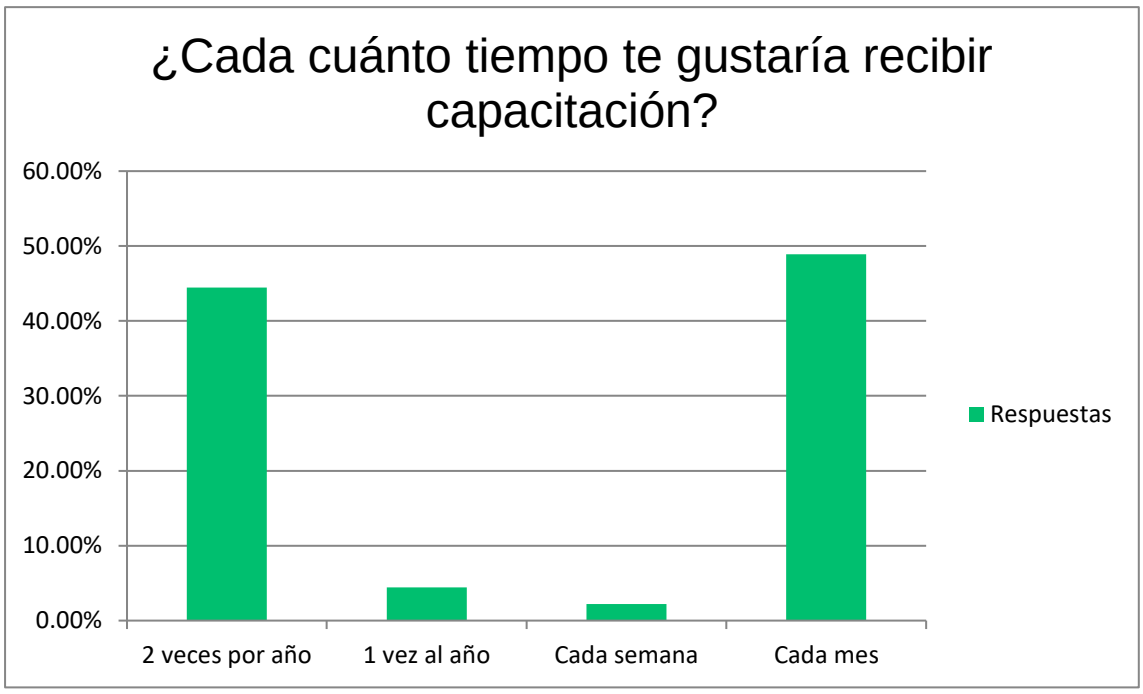
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	44.44%	20
1 vez al año	4.44%	2
Cada semana	2.22%	1
Cada mes	48.89%	22
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**15**

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

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



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

El análisis de los datos relacionados con la frecuencia ideal para recibir capacitación muestra un claro interés por parte de las militantes participantes en mantener una actualización continua. El 48.89% de ellas manifestó preferir una periodicidad mensual, lo cual indica una alta disposición para involucrarse activamente en procesos formativos recurrentes. Esta inclinación revela un perfil comprometido con el fortalecimiento de capacidades, así como una percepción de la capacitación como un recurso estratégico de mejora constante.

Casi a la par, un 44.44% de las militantes indicó que preferiría recibir capacitación dos veces por año. Esta opción también refleja una visión favorable hacia la profesionalización, aunque con un enfoque menos intensivo. Las participantes que eligieron esta frecuencia podrían estar considerando factores como la disponibilidad de tiempo, la carga de trabajo u otras responsabilidades políticas, sociales o familiares, que podrían limitar una mayor frecuencia de participación.

En menor proporción, el 4.44% optó por una capacitación anual, mientras que el 2.22% indicó una preferencia semanal. Estos datos muestran extremos: por un lado, quienes valoran una formación esporádica, probablemente enfocada en talleres intensivos o específicos, y por otro, quienes buscan un acompañamiento más sostenido y frecuente, posiblemente en formatos breves y prácticos. Sin embargo, estas últimas representan una minoría significativa en relación con las preferencias dominantes.

El predominio de las opciones mensual y semestral evidencia una demanda por esquemas de formación flexibles, pero estructurados, que se adapten tanto al ritmo

de trabajo político como a las dinámicas personales de las militantes. Esta información resulta clave para diseñar una política de capacitación con enfoque personalizado, modular y escalable, que garantice continuidad, pertinencia y aplicabilidad en el desarrollo del liderazgo femenino dentro del PAN.

Pregunta 25

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

Las respuestas proporcionadas por las militantes panistas del estado de Morelos permite identificar una gama amplia y consistente de expectativas respecto a los incentivos que podrían fomentar una participación más activa en los procesos de capacitación política. La información recogida da cuenta de un conjunto de demandas que no solo se concentran en aspectos logísticos, sino que también revelan un fuerte anhelo de reconocimiento, representatividad y transformación institucional dentro del partido.
Desde una dimensión estructural, las participantes destacan la necesidad de accesibilidad como condición clave. Peticiones como “que las capacitaciones sean locales”, “que se desarrollen en horario escolar”, o que “exista opción virtual” reflejan un interés por integrar la formación política con las responsabilidades cotidianas de las mujeres. Asimismo, se señala como un impedimento recurrente el desconocimiento o la falta de invitación oportuna a los eventos, lo cual devela brechas informativas y organizativas que podrían estar limitando la inclusión real.

En otra línea de interpretación, se observa una fuerte demanda simbólica relacionada con la retribución, el posicionamiento político y el reconocimiento del liderazgo femenino. Propuestas como “otorgar constancias de participación”, “brindar oportunidades reales para ocupar cargos”, “crear espacios accesibles y con impacto” o “reconocer públicamente el trabajo de las mujeres militantes” apuntan a una necesidad de que las capacitaciones no solo se traduzcan en aprendizajes, sino en mecanismos efectivos de movilidad dentro de las estructuras partidistas.

Por último, cabe subrayar una dimensión emocional y subjetiva expresada en respuestas como “aspirar a algo”, “sentirse inspiradas”, “evitar favoritismos” o “recibir formaciones útiles y empoderadoras”. Esto sugiere que las capacitaciones exitosas no solo deben ofrecer contenido técnico o doctrinal, sino también construir ambientes simbólicos de legitimidad, comunidad y posibilidad. En este sentido, para el PAN Morelos, el reto no es solamente de agenda o logística, sino de transformar el modelo formativo en una herramienta que refleje el compromiso institucional con la igualdad sustantiva y el fortalecimiento del liderazgo femenino.

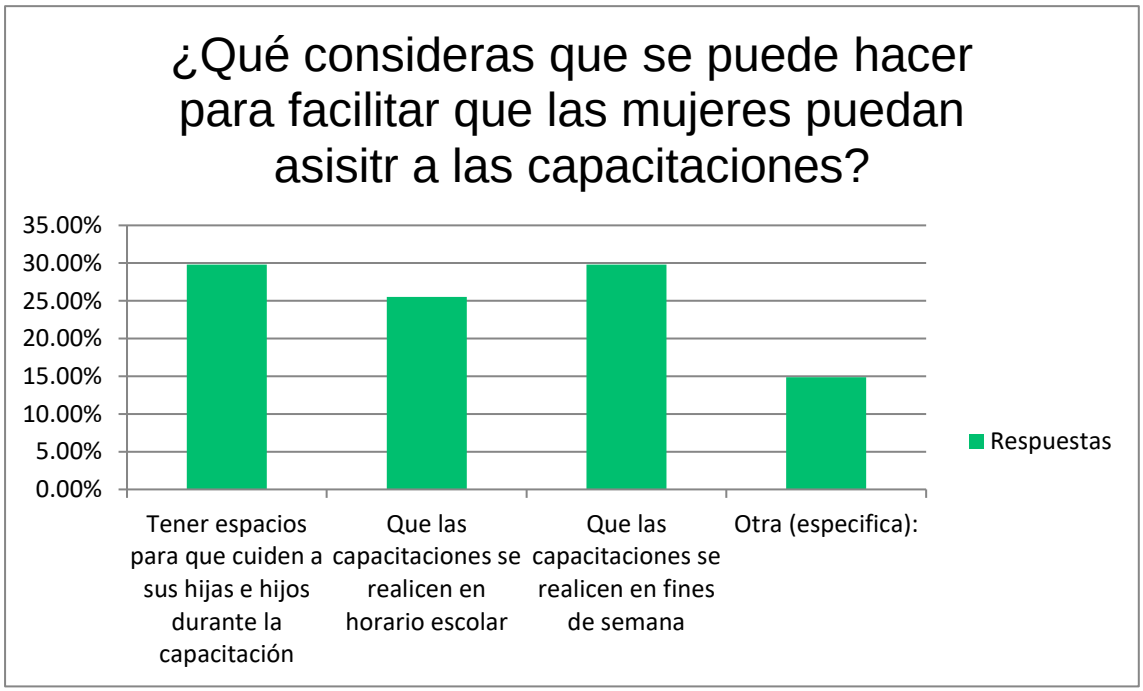
Pregunta 26

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

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	29.79%	14
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	25.53%	12
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	29.79%	14
Otra (especifica):	14.89%	7
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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



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

Las respuestas brindadas por mujeres militantes del PAN en el estado de **Morelos** revela la existencia de diversas barreras estructurales que limitan su participación activa en procesos de formación política. En ese sentido, las propuestas emitidas

por las participantes apuntan hacia la necesidad de adaptar las condiciones logísticas y de cuidado personal para facilitar su asistencia, destacando como elementos prioritarios la organización de espacios de cuidado infantil (29.79%) y la programación de sesiones de capacitación durante fines de semana (29.79%). Este dato refleja un fuerte componente de corresponsabilidad y conciliación entre las tareas domésticas y la participación política.

Por otra parte, un porcentaje considerable de las mujeres consultadas (25.53%) señaló que una estrategia eficaz para incrementar su participación sería calendarizar las capacitaciones dentro del horario escolar. Esta propuesta apunta a una optimización del tiempo que se encuentra condicionado por las responsabilidades de cuidado, permitiendo que las mujeres dispongan de mayor libertad durante las horas en que sus hijas e hijos se encuentran en la escuela. Esta alternativa representa no solo una solución logística, sino también una acción sensible al contexto cotidiano que enfrentan muchas militantes.

La categoría "Otra (especifica)", seleccionada por el 14.89% de las participantes, muestra la existencia de necesidades diferenciadas no contempladas en las opciones iniciales. Al revisar respuestas anteriores de este mismo estudio en Morelos, se identifican propuestas como realizar capacitaciones en línea, contar con apoyo en transporte, asegurar la presencia de ponentes inspiradoras, entregar constancias de participación, ofrecer incentivos profesionales, o garantizar que los contenidos sean aplicables y útiles. Esta diversidad de sugerencias refleja una demanda por esquemas de formación flexibles, con pertinencia territorial y sensibilidad de género.

Este panorama confirma que las estrategias de capacitación política para mujeres en Morelos deben considerar un enfoque integral de inclusión y accesibilidad, incorporando medidas de conciliación familiar, adaptabilidad horaria y reconocimiento al esfuerzo político de las militantes. El PAN Morelos tiene en estas respuestas una base sólida para diseñar una oferta formativa innovadora, transversal y centrada en el bienestar y la equidad de participación de sus liderazgos femeninos.

Pregunta 27

¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

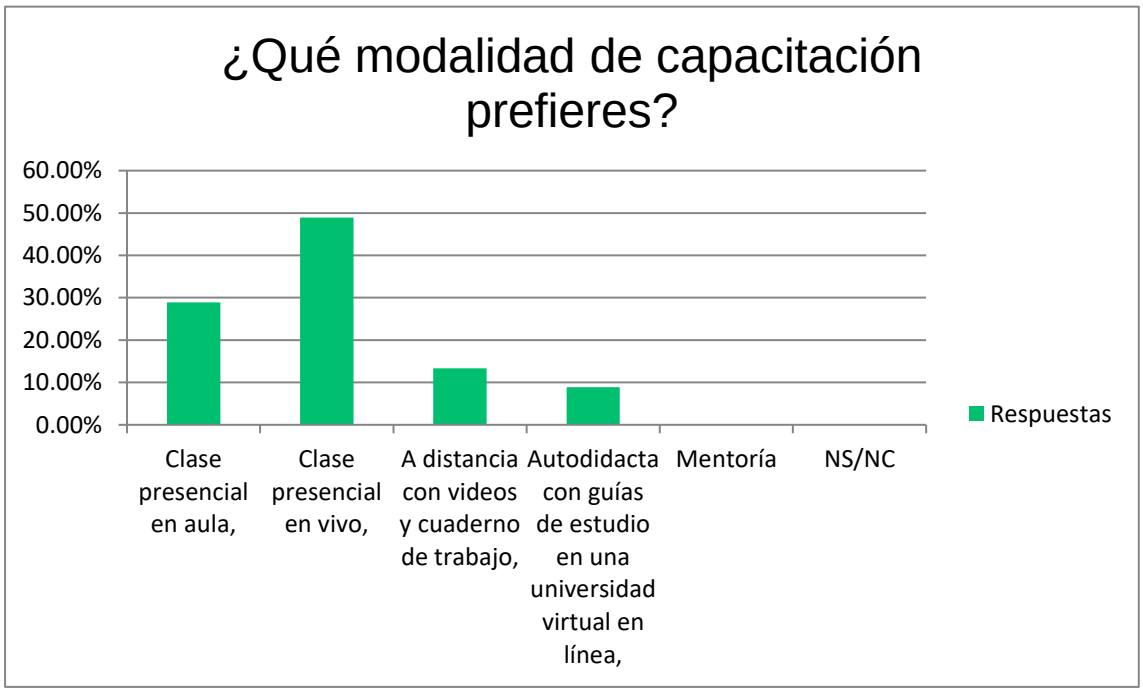
Tabla 25: Resultados de ¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	28.89%	13
Clase presencial en vivo,	48.89%	22
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	13.33%	6
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	8.89%	4

Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**45**
	Omisiones	**15**

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.

Entre las militantes de PAN Morelos que participaron en el estudio, la preferencia **clara se inclina hacia el modelo de clase presencial en vivo**, que fue seleccionado por **casi la mitad de las participantes (48.89%)**. Esta elección revela una demanda significativa por experiencias formativas sincrónicas, donde el intercambio directo con ponentes, compañeras y entornos presenciales se percibe como un valor agregado para el fortalecimiento político y el liderazgo.

A su vez, un **28.89% manifestó preferencia por clases presenciales en aula**, lo que reafirma la relevancia del contacto directo como un elemento de motivación para la formación política de las mujeres panistas de Morelos. El entorno físico del aula,

probablemente vinculado a estructuras más tradicionales y organizadas, aún conserva un peso importante.

Por otro lado, aunque en menor proporción, se identifica una **minoría que valora opciones más flexibles**, como el formato a distancia con videos y cuadernos de trabajo (13.33%) y el aprendizaje autodirigido a través de guías en plataformas virtuales (8.89%). Esto indica que existe un segmento que prioriza autonomía y adaptabilidad, lo cual podría aprovecharse en estrategias de formación híbrida o modular.

La **ausencia total de respuestas para la modalidad de mentoría** sugiere una oportunidad aún no explorada o poco conocida dentro de la cultura organizacional del PAN en Morelos. Esto podría abrir una línea de acción para innovar los formatos de acompañamiento y fortalecimiento de liderazgos femeninos desde la experiencia y el coaching político

Pregunta 28

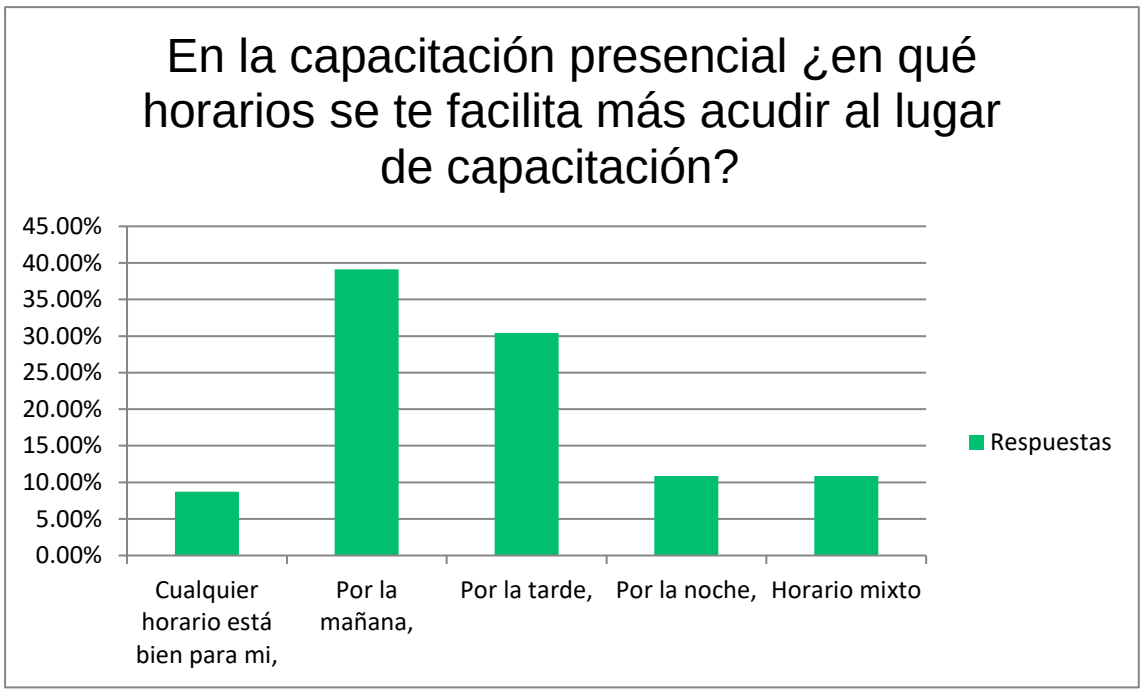
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	8.70%	4
Por la mañana,	39.13%	18
Por la tarde,	30.43%	14
Por la noche,	10.87%	5
Horario mixto	10.87%	5
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

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

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



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

La mayoría de las militantes de PAN Morelos **identificó la mañana como el horario óptimo para asistir a capacitaciones presenciales** (39.13%). Este hallazgo puede estar relacionado con la posibilidad de conciliar actividades familiares, laborales o de gestión comunitaria, considerando que muchas mujeres ejercen múltiples roles en sus jornadas cotidianas.

En segundo lugar, **el 30.43% señaló la tarde como una franja accesible**, lo que sugiere que, si bien la mañana tiene una clara ventaja, no se debe descartar una oferta vespertina que diversifique la cobertura de participación.

Llama la atención que tanto el **horario nocturno como el mixto alcanzaron el mismo nivel de aceptación (10.87%)**, lo que puede reflejar dos perfiles distintos: por un lado, quienes no pueden asistir durante el día por compromisos laborales, y por otro, quienes valoran la flexibilidad como una estrategia para poder asistir sin importar el momento. Esto refuerza la necesidad de contar con una estructura flexible en la planificación de horarios para actividades de capacitación política en el estado.

Pregunta 29

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

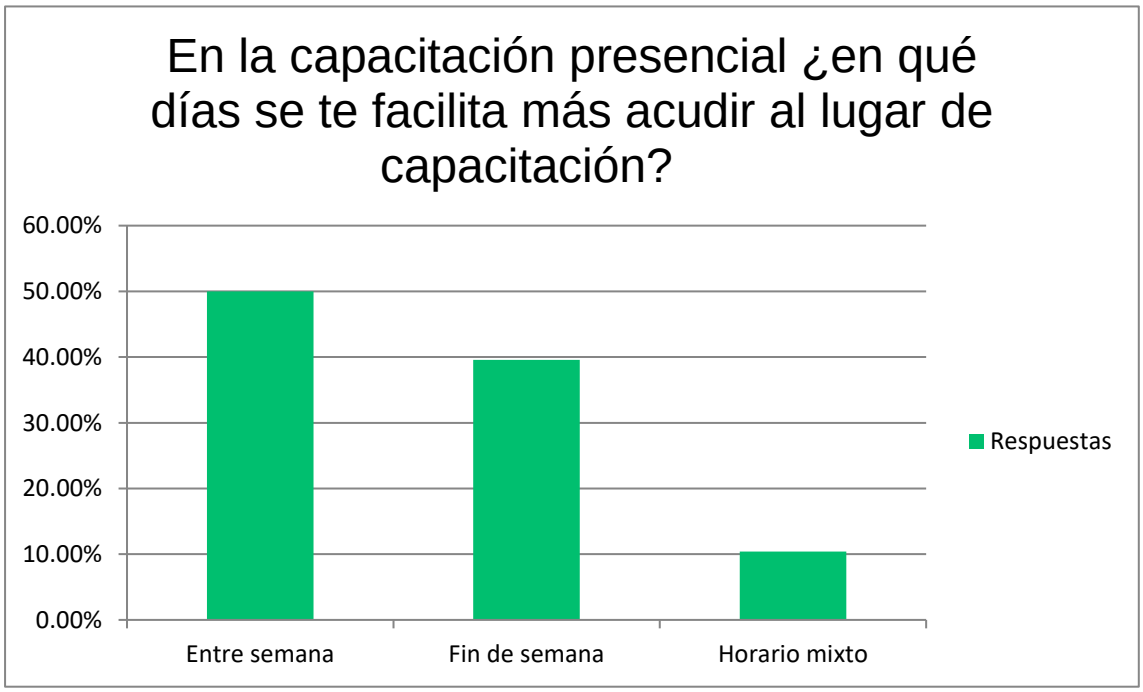
Tabla 27: Resultados de En la capacitación presencial ¿en qué días se te

facilita más acudir al lugar de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Entre semana	50.00%	24
Fin de semana	39.58%	19
Horario mixto	10.42%	5
	Respuestas	**48**
	Omisiones	**12**

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.

En lo que respecta a los días ideales para recibir capacitación presencial, **las mujeres panistas de Morelos se inclinan por los días entre semana**, con un **50% de las respuestas**. Esta preferencia puede estar asociada a rutinas organizadas, disponibilidad institucional y el hábito de vincular días laborales con actividades formativas.

No obstante, **un 39.58% manifestó preferencia por capacitaciones en fines de semana**, lo que señala la existencia de una proporción significativa de militantes que requieren alternativas fuera del horario laboral. Esta bifurcación entre semana y fin de semana obliga a diseñar una estructura de programación más estratégica, diversificada y sensible al contexto personal de las participantes.

El **10.42% que eligió "horario mixto"** refuerza la idea de que la capacitación no debe seguir un patrón único, sino más bien responder a contextos y realidades diversas. En Morelos, como en otras regiones del país, la efectividad de la capacitación política radica no solo en los contenidos, sino también en su capacidad de adaptarse a las condiciones de vida de las mujeres militantes.

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?

Uno de los **ejes temáticos más reiterados fue el liderazgo**, especialmente en su dimensión de género. Conceptos como *liderazgo femenino*, *liderazgo con perspectiva de género* y *liderazgo desde la política* aparecen como demandas prioritarias. Esta coincidencia revela una necesidad colectiva de fortalecer las capacidades de conducción política de las mujeres panistas de Morelos, particularmente en escenarios donde históricamente han enfrentado resistencias institucionales. El empoderamiento se vincula estrechamente a este liderazgo, no sólo como desarrollo individual, sino como una herramienta de transformación social y de ocupación legítima de los espacios de toma de decisión.

Por otra parte, las participantes mencionan **temas técnicos y operativos ligados al ejercicio de cargos públicos**, tales como *formulación de políticas públicas*, *gestión de equipos*, *toma de decisiones*, *administración pública municipal*, *diseño de planes de trabajo*, *funciones de comisiones*, *atribuciones legales* y *formación sobre los cargos a ocupar*. Esto indica una visión profesionalizante de la política, que reconoce la necesidad de una capacitación sólida en lo administrativo, legal y operativo para desempeñar de manera eficiente los cargos electos o designados dentro del servicio público.

Otro conjunto importante de menciones se agrupa en torno a **herramientas de comunicación estratégica**, tales como *oratoria*, *marketing político*, *comunicación política inclusiva*, *manejo de redes sociales* y *pautaje*. Esta dimensión comunicativa refleja la comprensión de que el liderazgo también se construye desde la narrativa y la visibilidad. Las mujeres militantes del PAN en Morelos expresan con ello su deseo de incidir no sólo desde las estructuras partidistas, sino también desde el espacio público, generando impacto a través de una voz clara, ética y persuasiva.

Finalmente, emergen con fuerza **temáticas relacionadas con la inclusión y los derechos humanos**, como *igualdad de género*, *prevención de la violencia política*,

acceso a la justicia, *comunicación no sexista*, *perspectiva de derechos humanos*, *feminismo*, *personas adultas mayores*, *mujeres en riesgo* y *sororidad*. Estas respuestas evidencian que las militantes no sólo buscan profesionalizar su desempeño político, sino también transformar los entornos desde una lógica humanista, incluyente y con sentido ético. Esto posiciona a las mujeres panistas de Morelos como agentes políticas que articulan sus aspiraciones con una visión crítica y comprometida del entorno.

Pregunta 31

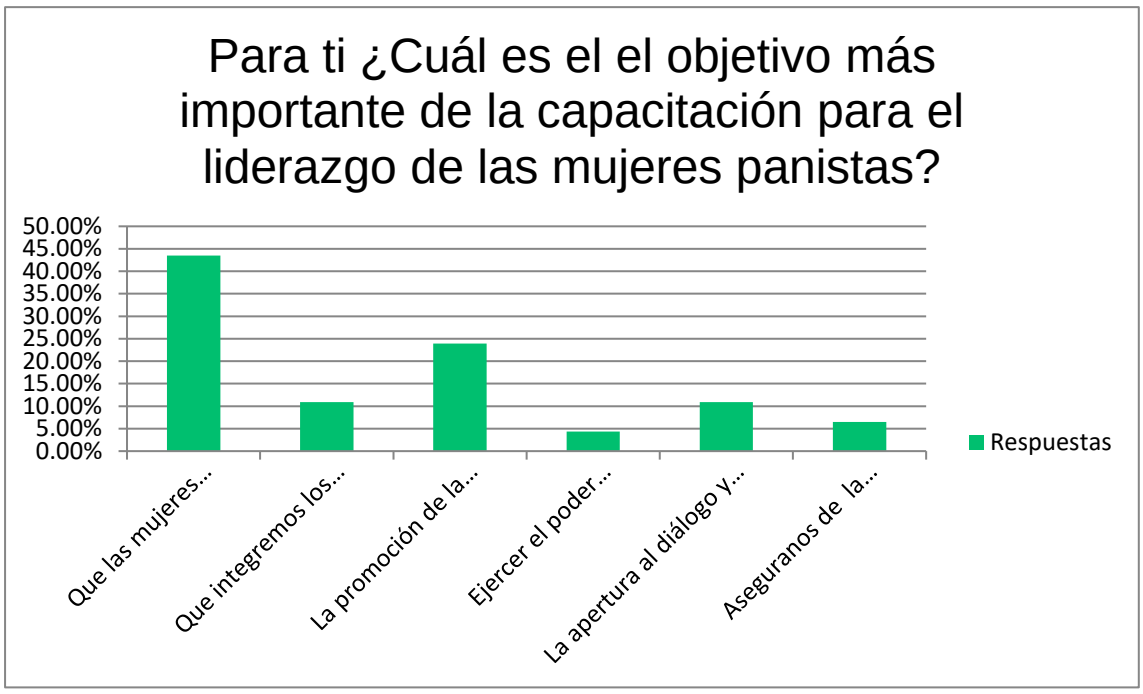
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	43.48%	20
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	10.87%	5
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	23.91%	11
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	4.35%	2
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	10.87%	5
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	6.52%	3
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

Gráfica 25: Resultados de Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la

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



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

En el caso de las militantes del PAN en Morelos, **el 43.48% priorizó la capacidad de influir y transformar realidades desde una visión humanista como el objetivo principal de la capacitación política**. Este resultado expresa una visión de liderazgo anclada en la transformación social y el enfoque ético, elementos que conectan con los principios de equidad y justicia que muchas mujeres del partido buscan reivindicar.

Otro porcentaje importante (**23.91%**) considera que la formación debe enfocarse en la **promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de liderazgos femeninos** en espacios de decisión. Esto indica que, más allá del desarrollo individual, las participantes visualizan la capacitación como una herramienta para la construcción de estructuras partidistas más representativas e inclusivas.

Aunque en menor proporción, también se mencionaron objetivos como la **sororidad (4.35%)**, la **apertura al diálogo y servicio comunitario (10.87%)**, y la **integración de valores doctrinales del PAN (10.87%)**. Esto evidencia una pluralidad de enfoques en torno al liderazgo político, con énfasis tanto en la acción ética como en la estrategia organizacional.

Pregunta 32

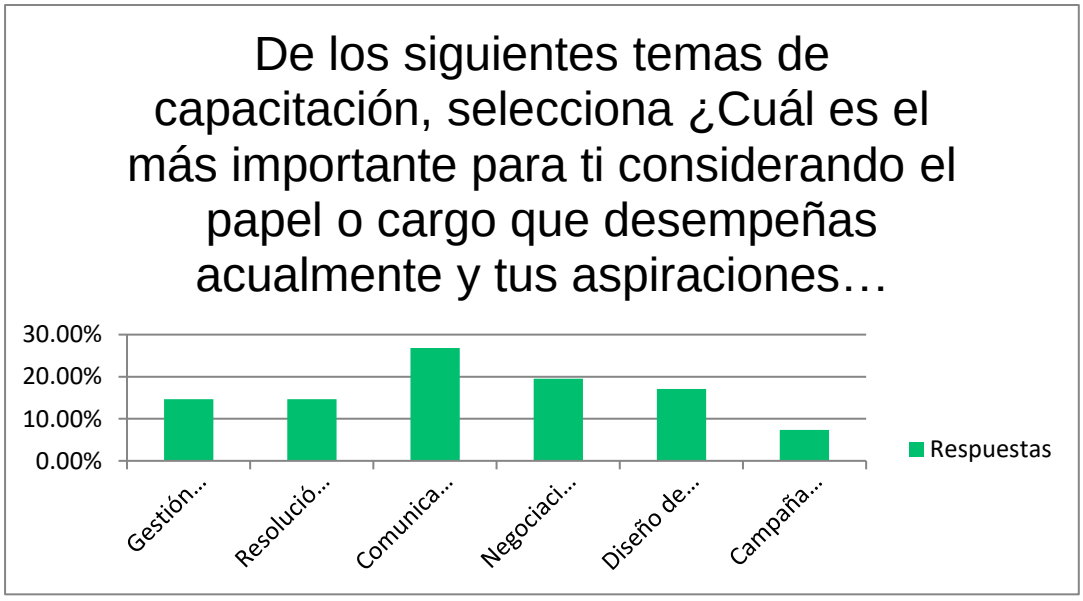
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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 actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Opciones de respuesta	Respuestas	
Gestión de Equipos,	14.63%	6
Resolución de Conflictos,	14.63%	6
Comunicación Política,	26.83%	11
Negociación Política,	19.51%	8
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	17.07%	7
Campañas Políticas.	7.32%	3
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**19**

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

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



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

Las preferencias formativas de las mujeres panistas en Morelos se concentran principalmente en **comunicación política**, con un **26.83% de las respuestas**. Este resultado señala la necesidad urgente de fortalecer las habilidades discursivas, narrativas y de interacción pública, claves para posicionar liderazgos femeninos con impacto.

Le siguen en importancia temas como **negociación política (19.51%)** y **diseño de estrategias político-electorales (17.07%)**, los cuales subrayan la búsqueda de herramientas técnicas para una participación más eficaz en procesos de competencia electoral y construcción de alianzas.

Gestión de equipos y resolución de conflictos también ocupan un lugar relevante (ambos con 14.63%), revelando que las participantes identifican áreas clave que fortalecen el ejercicio organizativo interno y la gobernanza partidista. La menor preferencia por “campañas políticas” (7.32%) podría interpretarse como un desplazamiento hacia habilidades transversales más que operativas.

Pregunta 33

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

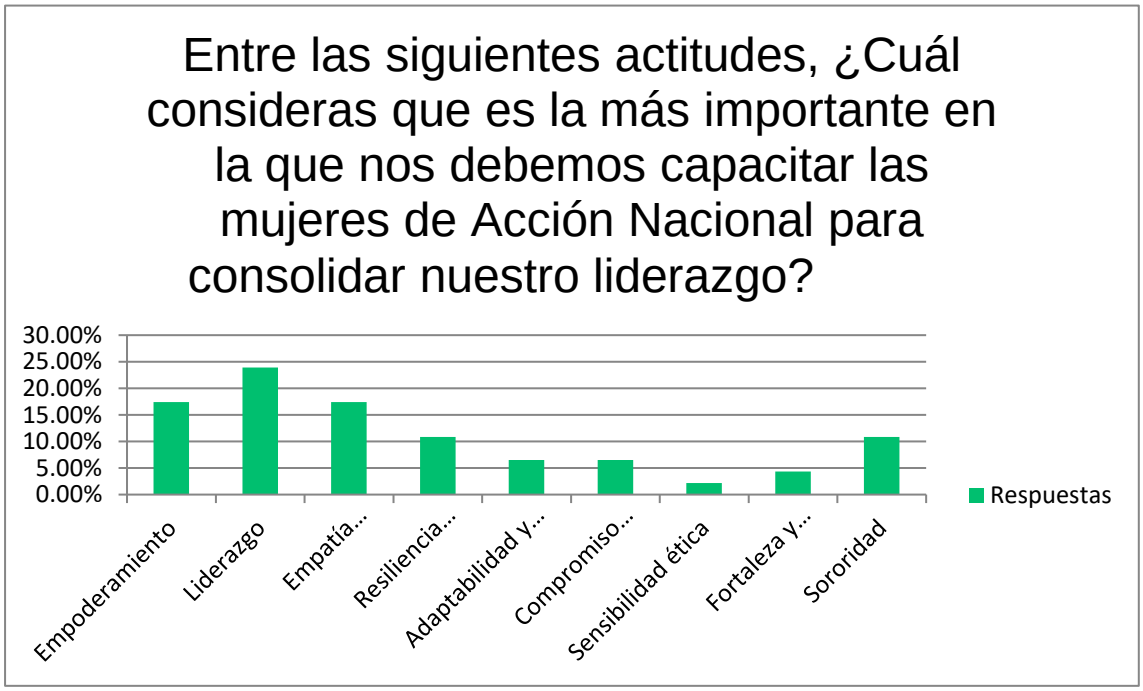
Tabla 30: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Empoderamiento	17.39%	8
Liderazgo	23.91%	11
Empatía estratégica	17.39%	8
Resiliencia política	10.87%	5
Adaptabilidad y flexibilidad	6.52%	3
Compromiso con la igualdad de género	6.52%	3
Sensibilidad ética	2.17%	1
Fortaleza y determinación	4.35%	2

Sororidad	10.87%	5
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

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 liderazgo fue reconocido como la actitud prioritaria a consolidar, con un 23.91% de las respuestas. Esta identificación refleja el interés de las mujeres panistas por asumir roles activos, visibles y estratégicos dentro del partido.

A continuación, se posicionan el empoderamiento y la empatía estratégica, ambos con 17.39%, destacando una visión de liderazgo no solo centrado en el poder, sino también en la conexión, la sensibilidad social y la colaboración. La resiliencia política y la sororidad también figuran como habilidades necesarias en contextos donde las mujeres enfrentan resistencias estructurales y barreras culturales.

Otras actitudes como adaptabilidad, compromiso con la igualdad, fortaleza, sensibilidad ética y determinación, aunque con menor proporción, aportan un panorama más integral sobre los atributos necesarios para ejercer el liderazgo desde una perspectiva femenina, ética y transformadora.

Pregunta 34

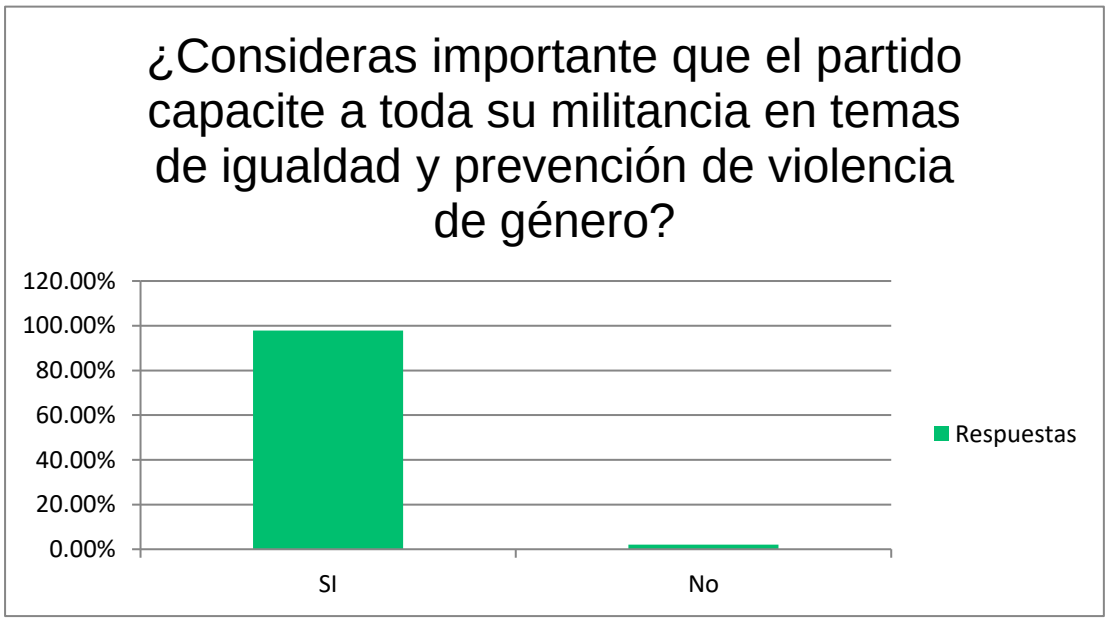
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
SI	97.87%	46
No	2.13%	1
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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

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



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

Existe un **consenso casi absoluto entre las mujeres panistas de Morelos** respecto a la importancia de integrar **formación en igualdad y prevención de la violencia de género** dentro de los procesos de capacitación partidista: el **97.87% respondió afirmativamente**.

Este resultado subraya la urgencia de transversalizar la perspectiva de género en todos los niveles de acción política del PAN en el estado, no sólo como estrategia de inclusión, sino como eje estructural para transformar prácticas partidarias y erradicar dinámicas discriminatorias.

La exigencia de estas militantes apunta a una visión formativa que no se limite a las mujeres, sino que involucre activamente a toda la militancia, lo que representa un llamado directo a las dirigencias estatales y nacionales para avanzar en una cultura institucional basada en la equidad, el respeto y la participación plena de las mujeres en espacios de decisión.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:
La importancia de capacitar a toda la militancia en igualdad y prevención de violencia de género— se revela una profunda conciencia política y ética en torno a los desafíos estructurales que aún persisten en la vida partidaria y pública. Las mujeres participantes argumentan que esta formación no solo es indispensable, sino urgente, para consolidar prácticas coherentes con los valores que el propio partido promueve.

Uno de los argumentos centrales es que la capacitación debe contribuir a construir una cultura institucional de respeto y justicia. Se reconoce que la violencia de género, en sus diversas formas, continúa manifestándose incluso al interior del partido, y que la igualdad aún está lejos de ser una realidad tangible. Las militantes hacen énfasis en que es necesario predicar con el ejemplo, generando ambientes libres de discriminación que fortalezcan tanto la vida interna del PAN como su legitimidad frente a la ciudadanía.

Otro punto destacable es la necesidad de formar liderazgos con perspectiva de género**,** capaces de transformar realidades tanto dentro como fuera del partido. Muchas participantes coinciden en que esta capacitación no debe centrarse exclusivamente en las mujeres, sino extenderse a toda la militancia, hombres incluidos, para desmontar estructuras patriarcales normalizadas. Además, subrayan que el conocimiento de las instancias de denuncia y de los marcos legales es clave para empoderar a las mujeres en situación de violencia y erradicar prácticas que perpetúan la exclusión.

Por último, algunas respuestas expresan con claridad que la igualdad no puede ser solo discursiva, sino que debe estar respaldada por recursos reales y estrategias concretas. Se demanda, por ejemplo, el apoyo financiero a las estructuras

municipales para que las mujeres puedan ejercer un liderazgo efectivo, pues de nada sirve recibir cursos si no existen las condiciones para ponerlos en práctica. Esta visión revela una lectura crítica del proceso político, donde la capacitación es entendida como un medio para el cambio estructural, no como un fin en sí mismo.

Pregunta 36

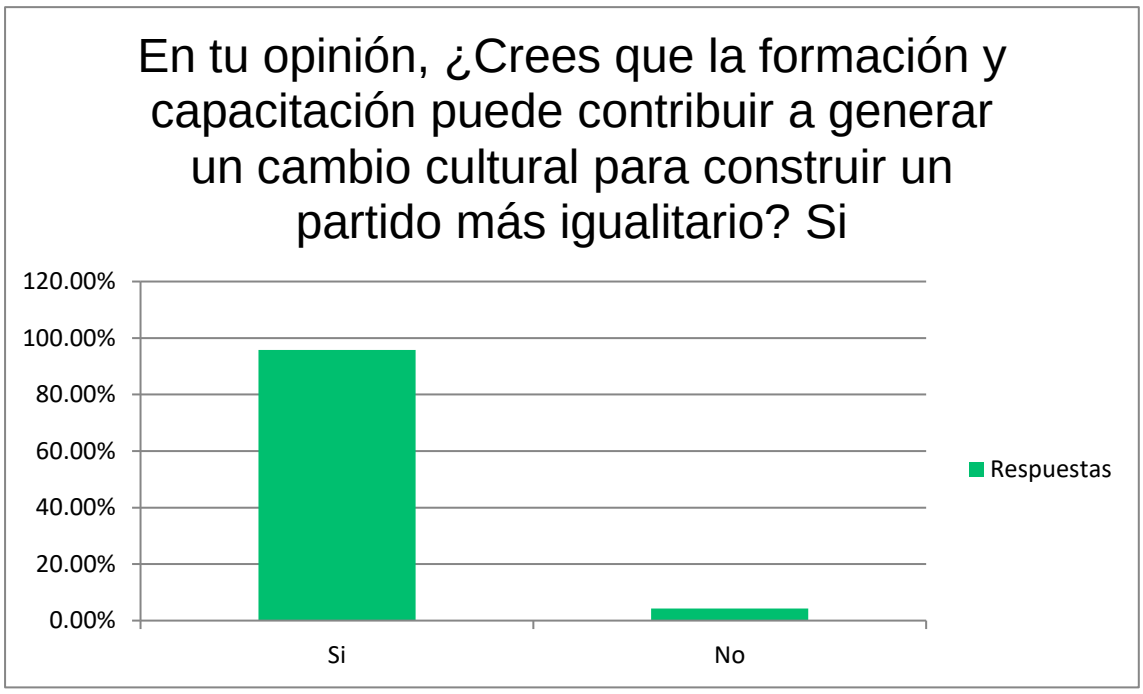
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	95.74%	45
No	4.26%	2
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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

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



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

La mayoría de las mujeres panistas que participaron en el estudio en Morelos coincidieron en que la formación política y la capacitación no solo son herramientas para el desarrollo individual, sino motores estratégicos para transformar la cultura organizacional del partido. El 95.74% de las militantes respondió afirmativamente, reflejando una percepción colectiva sobre la necesidad de fortalecer capacidades que promuevan valores democráticos, incluyentes y con perspectiva de género.

Esta tendencia apunta a una conciencia cada vez más extendida sobre el poder transformador de la educación política como mecanismo para corregir desigualdades estructurales. La alta aceptación de esta premisa entre las militantes de Morelos sugiere una demanda clara por procesos formativos integrales que no se limiten a la técnica electoral, sino que impulsen una visión política ética, humanista y equitativa dentro del PAN.

Por otro lado, el 4.26% que respondió negativamente podría estar evidenciando una percepción de escepticismo ante la eficacia real de los programas actuales o una experiencia previa de baja incidencia de estos en el cambio institucional. Esto revela la necesidad de mejorar no solo el contenido, sino también la forma en que se mide el impacto de las capacitaciones.

Es indispensable tomar este resultado como base para diseñar planes de formación que, además de capacitar técnicamente, construyan capacidades críticas y reflexivas que deriven en liderazgos femeninos sólidos, sororos y transformadores.

El caso de Morelos muestra un entorno fértil para implementar estrategias pedagógicas que fortalezcan una cultura política más igualitaria desde la raíz.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas cualitativas ofrecidas por las militantes de Morelos refuerzan la idea de que la capacitación debe ser entendida como una palanca para el cambio estructural. Muchas de ellas expresaron que este tipo de formación les permite identificar violencias normalizadas, conocer mecanismos de denuncia, e incluso reconocer sus derechos dentro y fuera del partido. La formación es vista como un acto de empoderamiento colectivo y una vía legítima para hacer valer la voz de las mujeres en la toma de decisiones.

Se resaltó la importancia de predicar con el ejemplo institucional y de erradicar actitudes que contradicen los valores que el PAN dice promover públicamente. Las participantes destacaron la necesidad de que las capacitaciones no se queden en lo discursivo, sino que permean en las estructuras de poder, modificando prácticas cotidianas e impulsando el reconocimiento del liderazgo femenino en igualdad de condiciones.

Algunas respuestas también señalaron que existe una deuda pendiente con la sororidad interna. Varias militantes afirmaron que aún se reproducen patrones de discriminación por parte de otras mujeres, y que capacitarse también implica deconstruir sesgos aprendidos. Esto abre la oportunidad de pensar en formaciones que incluyan habilidades emocionales, éticas y políticas para fortalecer vínculos horizontales y colaborativos entre mujeres.

Este conjunto de justificaciones posiciona a Morelos como un territorio donde las mujeres panistas no solo demandan formación, sino que la entienden como estrategia política para transformar sus espacios. Es prioritario institucionalizar procesos que acompañen estas demandas con metodologías activas, inclusivas y adaptadas a los contextos específicos de las militantes

Pregunta 38

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	34.04%	16
No	51.06%	24
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0

Prefiero no responder	14.89%	7
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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

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



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

El análisis de los datos refleja que el 34.04% de las militantes de Morelos que participaron en el estudio afirmaron haber vivido violencia política por razones de género. Esta cifra representa un llamado de atención urgente, ya que muestra que, a pesar de los avances legislativos en la materia, la violencia de género sigue presente en las prácticas políticas del entorno partidista.

Más preocupante aún es que el 14.89% prefirió no responder. Este silencio puede interpretarse como un indicio de miedo, desconfianza institucional o falta de rutas claras de atención y acompañamiento. Estas omisiones no deben minimizarse; al contrario, deben ser consideradas una señal de alerta para revisar los canales internos de denuncia y la cultura de protección a las víctimas dentro del partido.

El 51.06% que respondió no haber vivido violencia debe ser leído con cautela. No necesariamente implica un entorno libre de agresiones, sino también puede estar vinculado al desconocimiento de los tipos de violencia política o a la normalización de prácticas discriminatorias. Por ello, resulta indispensable reforzar las estrategias de alfabetización política con enfoque de género.

En el contexto de Morelos, donde diversas mujeres están asumiendo responsabilidades políticas o aspiran a ocuparlas, es vital diseñar entornos seguros, con protocolos eficaces y capacitaciones que incluyan herramientas prácticas para identificar, prevenir y erradicar la violencia política. Solo así se garantizará una participación efectiva y digna para todas.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Las militantes de Morelos han enfrentado violencia política en múltiples escenarios: desde candidaturas internas hasta la función pública y el ejercicio laboral cotidiano. Algunas de ellas relataron cómo fueron excluidas deliberadamente por dirigentes cuando intentaron acceder a cargos, o cómo se les exigieron respuestas sobre su orientación sexual, lo que evidencia un entorno de hostigamiento y discriminación.

Varias participantes también identificaron la desigualdad salarial como una forma de violencia estructural, señalando que los cargos con mejor remuneración son asignados principalmente a hombres. Otras mencionaron haber sido humilladas o deslegitimadas por no contar con un título universitario, lo cual refuerza prácticas elitistas y clasistas al interior de la estructura.

Destaca especialmente el testimonio de quienes refieren violencia dentro del mismo equipo de mujeres, así como expresiones hirientes por parte de funcionarios, lo que revela la profundidad de los patrones patriarcales normalizados en las dinámicas del partido. Estas violencias también se reproducen en el uso de recursos de poder para intimidar, calumniar o expulsar a las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

Estos relatos muestran que no se trata de hechos aislados, sino de patrones institucionales que deben abordarse mediante políticas formativas, protocolos de denuncia funcionales y acompañamiento psicosocial para las militantes que deciden alzar la voz.

Pregunta 40

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

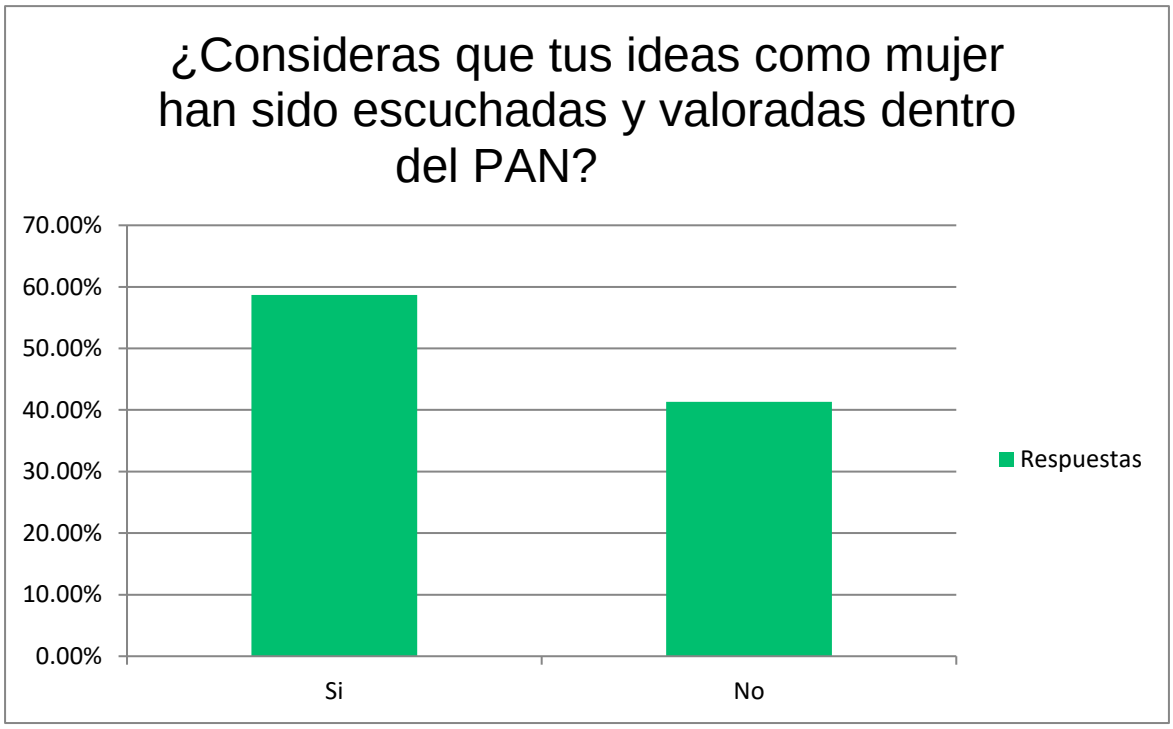
Tabla 34: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido

escuchadas y valoradas dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	58.70%	27
No	41.30%	19
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**14**

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 58.70 % de las militantes morelenses que participaron considera que sus ideas sí han sido tomadas en cuenta dentro del PAN, mientras que un 41.30 % manifestó no sentirse escuchada ni valorada. Este dato revela una división importante en la

percepción del reconocimiento hacia las propuestas de las mujeres dentro de las estructuras partidarias.

A pesar de que una mayoría afirma sentirse visibilizada, la proporción de quienes perciben lo contrario es suficientemente alta como para cuestionar la efectividad de los mecanismos de participación. Es probable que las condiciones de escucha y valoración estén determinadas por el nivel jerárquico, la red de apoyo o la coyuntura electoral, lo cual requiere mayor análisis.

La percepción de no ser escuchadas puede relacionarse también con los contextos de violencia política ya identificados, así como con la falta de representación real en los espacios donde se toman decisiones estratégicas. Esta situación evidencia la necesidad de generar condiciones que fomenten el liderazgo femenino no solo en forma, sino en contenido y agencia real.

El partido debe promover canales horizontales de participación, fortalecer los liderazgos emergentes y construir mecanismos donde la voz de las militantes se traduzca en acciones concretas. Solo así podrá construirse una política panista más equitativa y eficaz.

Pregunta 41

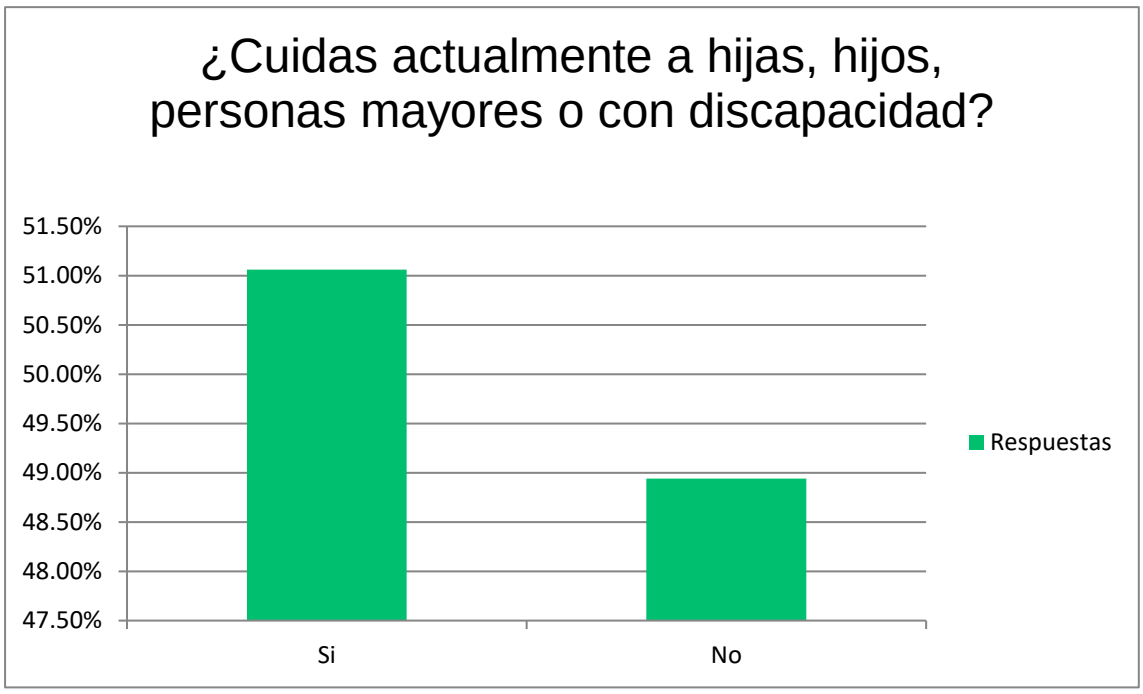
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	51.06%	24
No	48.94%	23
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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.

Un dato clave que emerge del análisis es que el 51.06 % de las mujeres panistas de Morelos que respondieron a este estudio tienen actualmente responsabilidades de cuidado. Esta información es esencial para el diseño de programas de capacitación y participación política que consideren la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

El hecho de que más de la mitad de las militantes participantes ejerzan labores de cuidado pone de relieve la urgencia de adoptar estrategias institucionales que garanticen la conciliación entre la vida política, familiar y comunitaria. Espacios con horarios accesibles, servicios de cuidados o apoyos logísticos pueden marcar la diferencia en su participación sostenida.

Además, este hallazgo conecta con la desigual distribución de roles de género en la vida privada, lo que termina repercutiendo en las posibilidades reales de las mujeres para involucrarse plenamente en procesos políticos. Este tipo de barreras estructurales deben ser consideradas en las propuestas de igualdad sustantiva dentro del PAN.

Incorporar una visión feminista de los cuidados en la formación política no es un añadido, sino una herramienta de justicia y redistribución de oportunidades. La política debe reconocer, valorar y corresponsabilizarse con este tipo de tareas si quiere ser verdaderamente democrática.

Pregunta 42

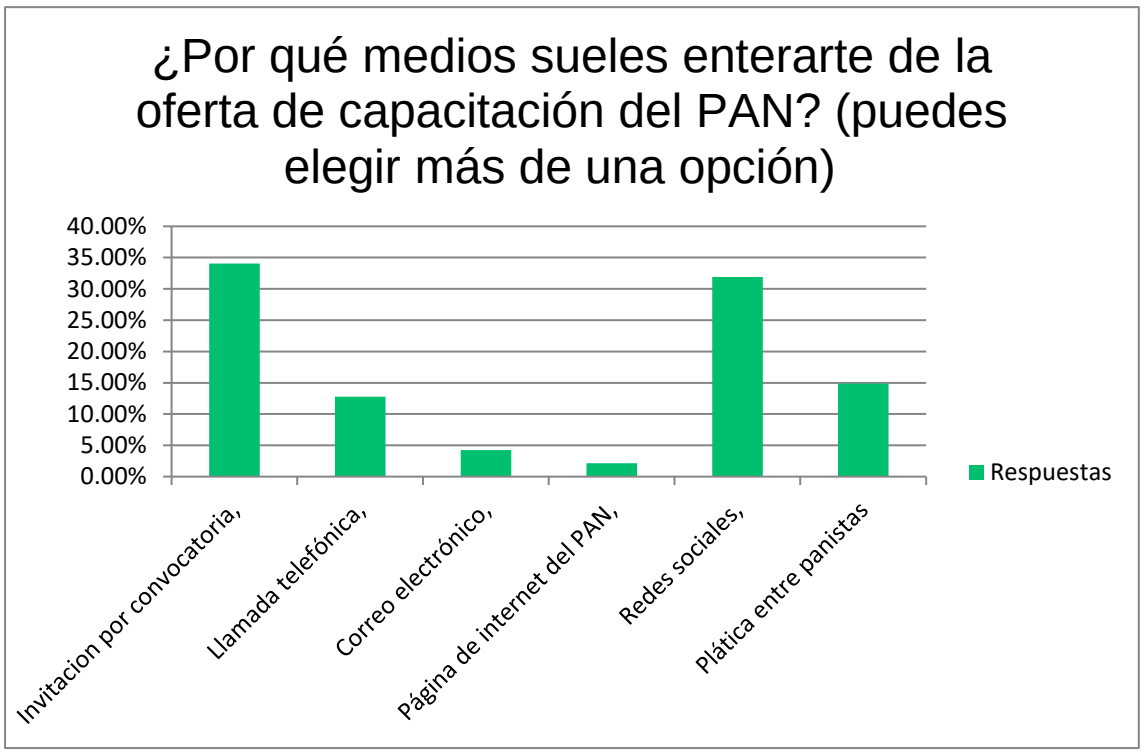
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	34.04%	16
Llamada telefónica,	12.77%	6
Correo electrónico,	4.26%	2
Página de internet del PAN,	2.13%	1
Redes sociales,	31.91%	15
Plática entre panistas	14.89%	7
	Respuestas	**47**
	Omisiones	**13**

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.

En el caso de las militantes de Morelos, los principales canales para conocer la oferta formativa del PAN son las convocatorias directas (34.04 %) y las redes sociales (31.91 %). Otros mecanismos como llamadas telefónicas o pláticas entre militantes también muestran cierta efectividad, aunque con menor peso.

Llama la atención el bajo uso del correo electrónico (4.26 %) y de la página oficial del PAN (2.13 %), lo que podría indicar una desconexión entre los canales institucionales y las dinámicas reales de comunicación de las militantes. Estos datos subrayan la necesidad de actualizar y diversificar los medios de difusión de la capacitación, adaptándolos a los hábitos digitales y comunitarios de las mujeres.

La alta proporción de difusión a través de redes sociales y conversaciones entre militantes también revela la importancia de los vínculos afectivos y de confianza como medio de promoción. Las mujeres panistas de Morelos se informan principalmente por redes relacionales, lo que representa una oportunidad para fortalecer liderazgos comunitarios y redes de sororidad.

Para mejorar el alcance de la capacitación, se recomienda crear estrategias de comunicación multicanal, con enfoque local, intergeneracional y accesible. Estas acciones permitirán ampliar la participación de mujeres en situación de rezago digital o desconectadas de las estructuras formales.

Pregunta 43

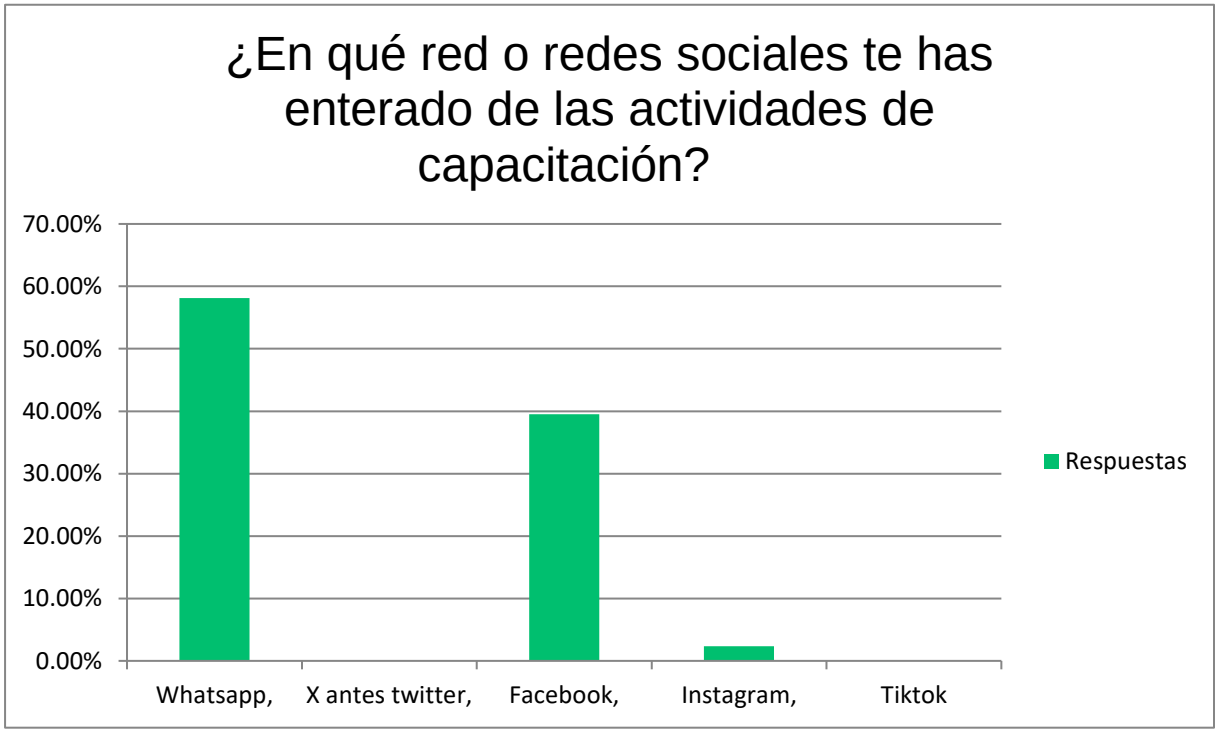
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	58.14%	25
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	39.53%	17
Instagram,	2.33%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**17**

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 esta pregunta evidencia que WhatsApp es el canal predominante por el cual las militantes de Morelos se enteran de las capacitaciones, con un 58.14 % de las menciones, seguido de Facebook con un 39.53 %. Instagram y otras plataformas presentan cifras marginales, mientras que X (antes Twitter) y TikTok no registran presencia en esta dinámica.

Esta tendencia demuestra que las redes sociales más usadas no son necesariamente las de mayor alcance público, sino aquellas que permiten la comunicación cercana, rápida y directa. En particular, WhatsApp ofrece un canal informal pero eficaz, donde las mujeres pueden compartir información de forma ágil en sus comunidades o grupos de confianza.

Los resultados también indican la necesidad de mejorar el posicionamiento de la oferta formativa en redes sociales institucionales, y de explorar alianzas con liderazgos locales o influenciadoras comunitarias para potenciar el alcance. La baja presencia en plataformas como Instagram o TikTok puede representar una limitación para conectar con mujeres jóvenes.

En este sentido, se recomienda que la difusión de las actividades formativas del PAN en Morelos se realice mediante estrategias de comunicación digital más segmentadas, considerando tanto la edad como el contexto territorial de las militantes, sin perder de vista la potencia de la comunicación entre pares.

Pregunta 44

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

A partir del análisis de las respuestas abiertas brindadas por mujeres militantes del PAN en Morelos, se revela una preferencia clara por diversificar y fortalecer las vías de difusión de la oferta de capacitación. La gran mayoría de las participantes recomiendan consolidar el uso de redes sociales —particularmente WhatsApp y Facebook— como canales efectivos y de alto alcance. Estas plataformas son valoradas por su inmediatez, accesibilidad y capacidad de replicar los mensajes de manera horizontal entre liderazgos comunitarios y militantes de base. Esta tendencia evidencia la importancia de utilizar formatos ágiles, visuales y adaptados al lenguaje digital contemporáneo.

Paralelamente, un grupo significativo de militantes plantea la necesidad de integrar mecanismos más institucionales, como las invitaciones formales a través de los Comités Directivos Municipales (CDM) o mediante correos electrónicos oficiales.

Esta perspectiva busca fortalecer la legitimidad de las convocatorias y garantizar que lleguen a todas las integrantes del partido, sin depender exclusivamente del capital social o los círculos informales. El uso de agendas oficiales, visitas directas y llamadas telefónicas personalizadas también fue mencionado como estrategia complementaria para fomentar la inclusión de mujeres que no están activas en redes sociales o que requieren un acercamiento más directo.

También se destaca una inquietud crítica sobre la saturación de cursos y la falta de impacto estructural en las bases municipales. Una de las respuestas más contundentes señala que los recursos utilizados en capacitar deben ser canalizados estratégicamente para fortalecer a las estructuras municipales, permitiendo que las mujeres asuman roles de liderazgo con herramientas reales, no sólo discursivas. Este tipo de observación pone en evidencia la importancia de vincular la formación con acciones tangibles de empoderamiento y presupuesto participativo.

En suma, las voces de las militantes morelenses subrayan la necesidad de una estrategia de difusión multimodal, con enfoque territorial, digital y comunitario. Recomiendan integrar herramientas tecnológicas contemporáneas como TikTok y podcasts, sin dejar de lado los medios tradicionales como el volanteo o las juntas informativas. La clave radica en diseñar un sistema de difusión que combine innovación tecnológica con cercanía política, promoviendo así una participación informada, continua y representativa.

Pregunta 45

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

Desde distintas voces se plantea un llamado firme hacia una estructura partidista más cercana, empática y activa. Las militantes que participaron expresaron la urgencia de que los liderazgos estatales se movilicen y trabajen de forma territorial con las bases, generando sinergia real en los municipios. La demanda por acciones continuas —más allá de los tiempos electorales— se convierte en un indicador clave de la desconexión que muchas mujeres perciben entre las dirigencias y las militancias activas. Se enfatiza que el respaldo no debe ser exclusivo durante campañas, sino constante y orientado al fortalecimiento político de las mujeres en el día a día.

Un grupo significativo de participantes también evidenció carencias estructurales en las estrategias de formación política. Se identifica la necesidad de reforzar la oferta de capacitación, tanto en cantidad como en calidad, al considerarse actualmente limitada, poco accesible y ajena a las condiciones reales de las militantes. Además, algunas participantes solicitaron el rescate y fortalecimiento de las redes de mujeres por municipio y región, como mecanismos eficaces de organización territorial, liderazgo colaborativo y empoderamiento comunitario. Estas redes no solo servirían para la difusión de información, sino también como espacios de sororidad política.

En el plano social, algunas mujeres expresaron que sería fundamental que el partido desarrollara políticas de apoyo comunitario —como asistencia en salud, medicamentos o apoyo alimentario— especialmente en situaciones de emergencia. Esta petición revela una visión del quehacer político más integral y conectada con el bienestar colectivo. Asimismo, se manifestó la necesidad de fortalecer las capacidades tecnológicas y académicas de las militantes, con becas o apoyos para formación básica en computación o estudios formales, lo cual refleja una preocupación genuina por acortar brechas estructurales que limitan su participación activa.

Por otro lado, aunque de forma minoritaria, algunas respuestas agradecen el espacio de escucha, lo que sugiere que mecanismos participativos como este pueden servir para reconstruir la confianza entre la militancia y las estructuras del PAN. En conjunto, las propuestas expresadas representan no solo demandas puntuales, sino una hoja de ruta clara hacia una política más incluyente, interseccional y comprometida con el liderazgo de las mujeres en el estado de Morelos.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Morelos 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 organizacionesevaluar 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 Morelos (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 Morelos, 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 Morelos. 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. **Mayoría femenina en la militancia**. Las mujeres representan más del 57% del padrón estatal del PAN en Morelos, lo que constituye un capital humano significativo. Esta mayoría numérica no solo otorga legitimidad interna, sino que también posiciona a las militantes como actores estratégicos capaces de marcar el rumbo del partido.
2. **Reformas legales y normativas a favor de la paridad**. El marco jurídico vigente garantiza la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos políticos. Esta fortaleza institucional abre oportunidades reales para que las militantes puedan exigir y ejercer sus derechos en cargos de representación y toma de decisiones.
3. **Disposición activa hacia la capacitación**. Existe un interés creciente entre las militantes para participar en procesos formativos. Esta disposición refleja una conciencia política madura que busca profesionalizar su liderazgo y dotarse de herramientas para enfrentar los retos partidistas y sociales.
4. **Legitimidad social en el ámbito comunitario**. Muchas militantes cuentan con reconocimiento en sus comunidades a partir de trabajos sociales, vecinales o comunitarios. Esta legitimidad de base fortalece la confianza ciudadana y aumenta la capacidad de las mujeres para posicionarse como liderazgos visibles y confiables.

Oportunidades (O)

1. **Reformas de paridad en todo**. A nivel nacional y estatal, las reformas que impulsan la paridad en todos los espacios constituyen un marco de oportunidad sin precedentes. Esto facilita la apertura para que las militantes del PAN en Morelos ocupen posiciones estratégicas en distintos niveles de gobierno.
2. **Ventaja electoral de la mayoría femenina en la lista nominal**. El predominio de mujeres en el padrón electoral de Morelos brinda al partido la posibilidad de fortalecer su conexión con el electorado femenino, generando liderazgos que representen sus intereses y consolidando una ventaja competitiva en comicios futuros.
3. **Creciente agenda social y presión ciudadana en temas de igualdad**. La sociedad morelense ha mostrado una mayor exigencia hacia la inclusión y la equidad de género. Esto representa una oportunidad para que el partido articule propuestas que respondan a esas demandas y se posicione como una fuerza política

congruente con el contexto social.

4. **Alianzas con instituciones y organismos en favor de la igualdad**. El fortalecimiento de las políticas públicas de igualdad permite establecer colaboraciones con instituciones, organismos autónomos y organizaciones civiles. Dichas alianzas pueden potenciar programas de capacitación y visibilización de liderazgos femeninos.

Debilidades (D)

1. **Baja participación en cargos de decisión**. Aunque existe una mayoría femenina en el padrón, pocas mujeres acceden a posiciones de poder real. La concentración de las militantes en tareas operativas limita su influencia en la definición de estrategias partidistas.
2. **Ausencia de programas de mentoría sostenida**. La falta de acompañamiento sistemático a liderazgos emergentes genera un vacío en el proceso de formación política. Sin mentoras o figuras de apoyo, muchas militantes no logran consolidar trayectorias políticas de largo plazo.
3. **Deficiente transversalización de la perspectiva de género**. En los procesos internos del partido aún no se aplica de manera transversal el enfoque de género. Esto reduce la capacidad institucional para generar cambios estructurales que favorezcan a las militantes y limita la eficacia de las acciones emprendidas.
4. **Baja visibilidad en candidaturas competitivas**. Las mujeres no son colocadas en posiciones estratégicas dentro de las boletas electorales, lo que debilita su proyección pública. Esta práctica perpetúa la exclusión política y limita la construcción de referentes femeninos en espacios de representación.

Amenazas (A)

1. **Violencia política en razón de género**. Las agresiones simbólicas, verbales e institucionales representan un riesgo constante para las militantes. Esta violencia desincentiva la participación activa y genera un entorno hostil para el desarrollo de liderazgos femeninos.
2. **Inercias patriarcales dentro del partido**. Persisten estructuras jerárquicas dominadas por prácticas excluyentes que obstaculizan el acceso de las mujeres a cargos relevantes. Estas dinámicas reducen la paridad a un requisito formal sin garantizar una participación sustantiva.
3. **Sobrecarga de cuidados y falta de apoyo institucional**. Muchas militantes enfrentan limitaciones de tiempo y recursos debido a responsabilidades familiares, laborales y políticas. Sin un acompañamiento institucional adecuado, esta situación puede generar desmotivación y abandono de trayectorias políticas.
4. **Competencia con partidos más avanzados en inclusión**. Otros partidos han logrado posicionar liderazgos femeninos con mayor rapidez y efectividad. Esta circunstancia representa una amenaza porque puede restar al PAN capacidad de atracción para mujeres con potencial político en Morelos.

El análisis de fortalezas muestra que el PAN en Morelos cuenta con una base femenina que ya constituye la mayoría de su militancia. Este dato no es menor: significa que la estructura del partido se sostiene en buena medida sobre el compromiso, trabajo y presencia de las mujeres. En la práctica, este factor debe verse como una ventaja competitiva, pues otorga legitimidad y cercanía con la ciudadanía, sobre todo con un electorado donde ellas también son mayoría. Al mismo tiempo, las reformas en materia de paridad consolidan un marco normativo que garantiza el acceso a candidaturas, lo que refuerza la posibilidad de transformar la paridad numérica en liderazgos visibles.

En cuanto a oportunidades, el contexto político nacional se ha alineado hacia la inclusión, con la “paridad en todo” como eje rector de la vida pública. Esta coyuntura permite que el PAN, en Morelos, se posicione como un partido innovador si decide apostar por el liderazgo femenino como bandera de transformación. Además, el desarrollo de herramientas digitales y metodologías híbridas de capacitación abren la puerta a que la formación política sea más accesible, flexible y adaptada a las realidades de las militantes. Estas condiciones externas pueden convertirse en catalizadores para elevar la competitividad de las mujeres en espacios de poder.

Las debilidades, sin embargo, revelan que la mayoría numérica de las militantes no se traduce en influencia directa en la toma de decisiones. La falta de mecanismos de mentoría y acompañamiento sostenido perpetúa la brecha entre el deseo de participar y las condiciones reales de hacerlo con éxito. Además, la escasa presencia de mujeres en candidaturas competitivas genera una contradicción: son mayoría en el padrón, pero minoría en las posiciones visibles. Esto limita el potencial de movilización electoral y debilita la coherencia del partido frente a la ciudadanía, que demanda inclusión sustantiva.

Las amenazas refuerzan la necesidad de actuar con visión estratégica. La violencia política de género sigue siendo un fenómeno persistente, tanto en formas explícitas como simbólicas, y constituye un obstáculo para la consolidación de liderazgos femeninos. A ello se suma la resistencia interna al cambio cultural, que tiende a reducir la paridad a una obligación formal y no a una práctica transformadora. Además, la competencia con otros partidos que han capitalizado de mejor manera la agenda de género coloca al PAN en riesgo de rezago si no impulsa acciones concretas y visibles.

En conjunto, el FODA refleja una paradoja: existen condiciones favorables —como la mayoría femenina y un marco normativo de paridad—, pero la falta de políticas internas, recursos y estrategias limita su potencial. El reto para el PAN en Morelos no es solo reconocer estas fortalezas y oportunidades, sino transformarlas en un **plan de acción estratégico** que cierre las brechas detectadas en debilidades y neutralice las amenazas. Innovar en capacitación, acompañamiento y promoción de liderazgos será el puente para convertir la mayoría numérica en una paridad sustantiva con impacto real en la vida partidista y pública.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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 Morelos

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Morelos 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: Profesionalización política con perspectiva de género

Objetivo general: Garantizar que la capacitación de las militantes sea integral, pertinente y accesible, incorporando la perspectiva de género como eje transversal, para que las mujeres cuenten con conocimientos, habilidades y herramientas prácticas que les permitan ejercer un liderazgo político sólido y efectivo en el estado de Morelos.

1. Diseñar un programa integral de capacitación adaptado a las necesidades reales de las militantes.
2. Incorporar módulos especializados en liderazgo, comunicación política y negociación.
3. Implementar plataformas digitales e híbridas que eliminen barreras geográficas y de tiempo.

Estrategia 2: Promoción y acceso a cargos de decisión

Objetivo general: Asegurar que las mujeres capacitadas no solo participen en la vida interna del partido, sino que también accedan y permanezcan en cargos estratégicos de decisión, convirtiendo la paridad formal en participación sustantiva mediante procesos de mentoría, formación y seguimiento continuo.

1. Establecer mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes.
2. Crear cuotas acompañadas de capacitación para comités y órganos internos.
3. Diseñar un sistema de seguimiento a trayectorias para asegurar continuidad en liderazgos femeninos.

Estrategia 3: Construcción de redes de apoyo y alianzas

Objetivo general: Construir un ecosistema de respaldo para las militantes, basado en redes intermunicipales, alianzas con organismos externos y aprendizajes comparados, que fortalezcan su liderazgo político, amplíen sus capacidades y les permitan incidir de manera más efectiva en la vida partidista y comunitaria.

1. Crear redes intermunicipales de militantes capacitadas.
2. Establecer alianzas con universidades, organizaciones civiles y observatorios de género.
3. Fomentar intercambios y foros con liderazgos femeninos de otros estados.

Estrategia 4: Prevención y atención de la violencia política de género

Objetivo general: Reducir los riesgos que enfrentan las mujeres en su participación política, mediante la implementación de procesos formativos, protocolos de denuncia y acompañamiento integral, con el fin de garantizar que las militantes puedan ejercer sus liderazgos en entornos seguros, libres de violencia y discriminación.

1. Desarrollar protocolos de capacitación en identificación y denuncia de VPG.
2. Implementar un programa de acompañamiento psicológico y jurídico para militantes.
3. Realizar simulaciones y talleres prácticos para actuar en escenarios de agresión política.

Estrategia 5: Vinculación de la capacitación con impacto social

Objetivo general: Lograr que la capacitación trascienda la esfera partidista e impacte en la vida comunitaria, formando militantes capaces de liderar proyectos sociales, diseñar políticas locales y comunicar eficazmente su liderazgo, consolidando así la legitimidad del PAN a través de la acción transformadora de las mujeres en Morelos.

1. Capacitar en diseño y gestión de proyectos comunitarios.
2. Generar proyectos sociales liderados por militantes como evidencia de liderazgo.
3. Desarrollar campañas de comunicación que visibilicen el liderazgo femenino en el PAN.

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 Morelos 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 Morelia, 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. Profesionalización política con perspectiva de género	1.1 Diseñar un programa integral de capacitación adaptado a las necesidades reales de las militantes	Levantar diagnósticos sobre necesidades de formación
		Diseñar currícula con enfoque de género
		Organizar talleres mensuales en temas prioritarios
		Implementar un sistema de evaluación continua
		Generar manuales prácticos accesibles
	1.2 Incorporar módulos especializados en liderazgo, comunicación política y negociación	Desarrollar módulos temáticos con expertas/os
		Aplicar estudios de caso de liderazgos femeninos
		Realizar simulaciones de debates y negociaciones
		Capacitación en comunicación política efectiva
		Foros de análisis con especialistas
	1.3 Implementar plataformas digitales e híbridas que eliminen barreras geográficas y de tiempo	Desarrollar una plataforma e-learning
		Diseñar cursos híbridos accesibles
		Brindar soporte técnico a militantes
		Generar cápsulas de microaprendizaje

		Monitorear participación en tiempo real
2. Promoción y acceso a cargos de decisión	2.1 Plataforma digital interactiva	Diseñar programa formal de mentoría
		Asignar mentoras/es por municipio
		Realizar encuentros trimestrales
		Evaluar impacto de la mentoría
		Documentar experiencias exitosas
	2.2 Establecer mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes	Definir porcentajes mínimos de participación femenina
		Capacitar en gestión interna
		Monitorear cumplimiento de cuotas
		Desarrollar talleres de liderazgo
		Publicar informes de avances
	2.3 Crear cuotas acompañadas de capacitación para comités y órganos internos	Generar base de datos de trayectorias
		Monitorear desempeño electoral
		Identificar liderazgos emergentes
		Proveer acompañamiento político
		Desarrollar reportes anuales de avances
3. Construcción de redes de apoyo y alianzas	3.1 Crear redes intermunicipales de militantes capacitadas	Organizar encuentros intermunicipales
		Generar directorio de militantes
		Impulsar grupos de WhatsApp/Telegram
		Facilitar reuniones virtuales periódicas
		Monitorear resultados de la red
		Identificar instituciones aliadas

	3.2 Establecer alianzas con universidades, organizaciones civiles y observatorios de género	Firmar convenios de colaboración
		Desarrollar programas conjuntos
		Organizar foros académicos
		Evaluar impacto de alianzas
	3.3 Fomentar intercambios y foros con liderazgos femeninos de otros estados	Organizar viajes de intercambio
		Promover seminarios interestatales
		Diseñar foros de buenas prácticas
		Facilitar participación en congresos
		Publicar memorias de intercambios
4. Prevención y atención de la violencia política de género	4.1 Desarrollar protocolos de capacitación en identificación y denuncia de VPG	Elaborar protocolos claros de denuncia
		Capacitar en identificación de VPG
		Realizar talleres prácticos
		Distribuir guías impresas/digitales
		Monitorear aplicación de protocolos
	4.2 Implementar un programa de acompañamiento psicológico y jurídico para militantes	Contratar profesionales especializados
		Ofrecer asesorías confidenciales
		Establecer línea de apoyo 24/7
		Generar convenios
	4.3 Realizar simulaciones y talleres prácticos para actuar en escenarios de agresión política.	Contratar profesionales especializados
		Ofrecer asesorías confidenciales
		Establecer línea de apoyo 24/7
		Generar convenios
		Diplomados en políticas públicas locales

5. Vinculación de la capacitación con impacto social	5.1 Capacitar en diseño y gestión de proyectos comunitarios.	Talleres de proyectos comunitarios
		Brigadas ciudadanas
		Observatorios de necesidades locales
		Foros ciudadanos de propuestas
	5.2 Generar proyectos sociales liderados por militantes como evidencia de liderazgo.	Banco de proyectos sociales
		Financiamiento de proyectos comunitarios
		Concursos de innovación social.
		Difusión de experiencias exitosas
		Alianzas con empresas locales.
	5.3 Desarrollar campañas de comunicación que visibilicen el liderazgo femenino en el PAN.	Campañas digitales
		Cápsulas testimoniales
		Conferencias de prensa.
		Campañas en radio y prensa
		Materiales gráficos comunitarios

Fuente: Elaboración propia.

El plan estratégico comienza con la profesionalización política con perspectiva de género, donde se prioriza el diseño de programas de capacitación adaptados a las necesidades reales de las militantes. Esto asegura que las participantes adquieran no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades que les permitan desenvolverse con mayor confianza en escenarios políticos competitivos.

La estrategia de promoción y acceso a cargos de decisión busca que las mujeres no se queden únicamente en la formación, sino que logren posicionarse en espacios de influencia. Se diseñan mecanismos de mentoría, cuotas y sistemas de seguimiento que garantizan la permanencia y consolidación de las trayectorias políticas femeninas.

La construcción de redes de apoyo y alianzas constituye un eje fundamental que fortalece la cooperación entre militantes y abre la posibilidad de establecer vínculos con instituciones académicas y sociales. Esto amplía el impacto de la capacitación y crea sinergias que potencian el liderazgo femenino.

La prevención y atención de la violencia política de género responde a una

necesidad urgente. Al implementar protocolos de denuncia, programas de acompañamiento y talleres prácticos, el plan no solo protege a las militantes, sino que también contribuye a un cambio cultural dentro del partido.

La vinculación de la capacitación con impacto social permite que los conocimientos adquiridos se traduzcan en proyectos comunitarios tangibles. Esta estrategia genera confianza ciudadana al mostrar que las mujeres no solo participan en política, sino que también lideran iniciativas que benefician a sus comunidades.

Las líneas de acción detalladas convierten las estrategias en rutas claras y alcanzables. Cada una incluye actividades específicas que facilitan la implementación y permiten monitorear el avance de manera continua, lo que refuerza la efectividad del plan.

La incorporación de tecnologías digitales en la capacitación elimina barreras de acceso, haciendo que las mujeres de diferentes municipios puedan participar en igualdad de condiciones. Esto democratiza el acceso al conocimiento y reduce desigualdades territoriales.

El plan también se distingue por su carácter integral, ya que combina formación, prevención, apoyo emocional, redes de contacto y visibilidad pública. Todo esto asegura que la capacitación no sea un proceso aislado, sino parte de una estrategia global de transformación.

Otro aspecto relevante es el enfoque de sostenibilidad. Las actividades y mecanismos planteados están diseñados para tener continuidad en el tiempo, de manera que los logros obtenidos no se diluyan con el paso de los ciclos electorales.

Finalmente, el plan estratégico se convierte en un modelo replicable que puede adaptarse a otros estados. La claridad de las estrategias, líneas de acción y actividades permite que se replique en diferentes contextos, fortaleciendo el liderazgo político de las mujeres panistas en todo el país.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La lectura de la realidad política en Morelos permite reconocer que las mujeres panistas no solo son mayoría dentro del padrón, alcanzando el 57.52 %, sino que constituyen un recurso estratégico invaluable para el fortalecimiento democrático del partido. Este porcentaje es más que una cifra estadística: refleja la legitimidad social de las militantes, su presencia territorial y el potencial de transformar la dinámica partidista si se generan las condiciones adecuadas. Sin embargo, la paradoja central radica en que esta fuerza cuantitativa todavía no se convierte en un poder político sustantivo, lo que exige replantear de manera profunda las estrategias de capacitación y acompañamiento.

El diagnóstico demuestra que existe una desconexión evidente entre la oferta de capacitación y las necesidades específicas de las militantes. Los contenidos suelen ser generales, sin atender con puntualidad los temas de liderazgo, negociación, incidencia política y comunicación estratégica que resultan indispensables para competir en la vida partidista y en la arena electoral. Este vacío de pertinencia no solo limita el impacto de las capacitaciones, sino que también provoca una sensación de frustración entre las militantes, quienes demandan procesos adaptados a la complejidad de su vida política y comunitaria.

Otro de los puntos críticos es el acceso desigual a las oportunidades de formación. Factores estructurales como la lejanía geográfica, los costos de traslado, la falta de horarios compatibles con las tareas de cuidado y la escasa difusión de las actividades generan una brecha que afecta particularmente a las militantes que viven en municipios rurales o periféricos. Esta exclusión territorial erosiona la cohesión interna del partido, pues muchas mujeres interesadas en capacitarse no encuentran las condiciones mínimas para hacerlo.

En este escenario, las modalidades digitales e híbridas emergen como una oportunidad transformadora. La pandemia dejó claro que las herramientas tecnológicas no solo son viables, sino también una vía para democratizar el acceso a la formación. En Morelos, donde existen marcadas diferencias de conectividad, apostar por plataformas accesibles, contenidos grabados y espacios virtuales de interacción puede permitir que ninguna mujer quede fuera del proceso formativo, sin importar su lugar de residencia.

Las voces de las militantes reflejan un interés genuino por capacitarse, pero también un desencanto por la falta de resultados visibles. Muchas de ellas perciben que los talleres y cursos se convierten en un trámite sin impacto real en su inclusión en candidaturas competitivas o en espacios de decisión. Esta percepción alimenta la idea de que la paridad es simulada y que, aunque numéricamente haya mujeres, las posiciones de influencia permanecen bajo control de los mismos grupos de poder.

El diagnóstico revela además que los procesos internos de selección continúan marcados por inequidades. La asignación de candidaturas y cargos depende en gran medida de las redes de poder ya consolidadas, lo que deja poco espacio para que nuevas lideresas desarrollen trayectorias autónomas. Esto reproduce una estructura excluyente donde las oportunidades se concentran en pocas manos, limitando el surgimiento de liderazgos frescos y diversos que reflejen la pluralidad de la militancia.

El riesgo más grave de esta dinámica es que la simulación de la paridad termine relegando a las mujeres a cargos secundarios o poco influyentes. La visibilidad formal sin incidencia real genera una contradicción que puede minar la credibilidad del partido tanto hacia adentro como hacia la ciudadanía. Si no se corrige, las mujeres corren el riesgo de quedar atrapadas en un círculo donde su presencia es reconocida solo como cumplimiento normativo, sin poder de transformación política.

La violencia política en razón de género aparece en el estudio como una amenaza persistente que frena el liderazgo femenino. Las militantes reportan experiencias de discriminación, exclusión en procesos internos, hostigamiento e incluso ataques simbólicos que buscan deslegitimar su capacidad de liderazgo. Este tipo de violencia no solo afecta a las mujeres directamente involucradas, sino que también envía un mensaje disuasorio a las jóvenes interesadas en incorporarse a la política.

Ante este contexto, la capacitación adquiere un carácter urgente y transformador. No basta con transmitir contenidos técnicos: es necesario integrar protocolos de prevención, rutas claras de denuncia y mecanismos de acompañamiento psicológico y jurídico que brinden seguridad a las militantes. De este modo, la formación se convierte en un escudo colectivo frente a las prácticas de exclusión y en una herramienta para fortalecer la confianza y la permanencia de las mujeres en la política.

El hecho de que las mujeres también representen mayoría en la lista nominal (57.7 %) refuerza la relevancia de fortalecer sus liderazgos. No se trata únicamente de una cuestión de equidad, sino de una estrategia electoral inteligente. La militancia femenina puede convertirse en el puente entre el partido y el electorado, articulando propuestas sensibles a las necesidades de la ciudadanía y generando confianza en amplios sectores sociales.

La fuerza del electorado femenino convierte a las militantes capacitadas en un activo político de primer orden. Al diseñar proyectos que respondan a las demandas de las mujeres de Morelos, el PAN no solo fortalecería su vida interna, sino que también mejoraría su competitividad en un escenario electoral cada vez más complejo y disputado. La formación de lideresas no es un gasto, sino una inversión estratégica en legitimidad democrática.

El estudio también pone de relieve la importancia de las redes de apoyo entre militantes. La experiencia demuestra que los liderazgos aislados tienden a debilitarse, mientras que las trayectorias acompañadas por colectivos encuentran mayor continuidad y respaldo. La capacitación debe fomentar estos espacios comunitarios, donde las mujeres puedan compartir experiencias, apoyarse mutuamente y consolidar una visión de liderazgo colectivo.

Las alianzas externas aparecen como otra oportunidad decisiva. Establecer convenios con universidades, colectivos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil permite enriquecer los contenidos de la capacitación, legitimar los procesos formativos y conectar al PAN con la sociedad. Esta estrategia, además, proyecta una imagen de apertura y compromiso con los derechos de las mujeres, reforzando la credibilidad del partido hacia afuera.

Otro punto débil señalado en el diagnóstico es la ausencia de mecanismos de seguimiento a las militantes capacitadas. Muchas expresan que, tras concluir un curso, no existen rutas claras para aplicar lo aprendido o continuar su desarrollo.

Esta falta de continuidad provoca que el capital formativo se diluya, desaprovechando recursos y limitando la consolidación de liderazgos femeninos a largo plazo.

La mentoría intergeneracional se plantea como una solución efectiva a este problema. La creación de programas donde lideresas experimentadas acompañen a militantes jóvenes no solo fortalece las trayectorias, sino que también asegura la transferencia de experiencias y aprendizajes acumulados. Este proceso de acompañamiento es clave para garantizar que los liderazgos emergentes no se pierdan en la inercia partidista.

El estudio destaca también que las militantes valoran la capacitación como una herramienta para transformar la cultura interna del partido. Cada proceso formativo es percibido como una oportunidad para modificar prácticas excluyentes y abrir espacios de mayor participación. Desde esta perspectiva, la capacitación se convierte en un mecanismo de democratización interna y en un vehículo para construir un partido más incluyente.

Este doble rol de la capacitación —como herramienta de crecimiento individual y como motor de cambio colectivo— es uno de los hallazgos más relevantes del diagnóstico. Las mujeres de Morelos no conciben la formación únicamente como una vía para ocupar cargos, sino como un instrumento que puede cambiar las reglas del juego político y abrir nuevas oportunidades para todas.

El análisis también alerta sobre el riesgo de que los avances normativos en materia de paridad se queden en un nivel superficial. Sin programas formativos consistentes, la paridad corre el riesgo de convertirse en un requisito legal cumplido en el papel, pero vacío de contenido sustantivo. La capacitación, por tanto, es el medio indispensable para garantizar que la paridad se traduzca en igualdad real de oportunidades y en liderazgo efectivo.

La falta de incentivos para la participación juvenil aparece como otra amenaza central. Muchas jóvenes perciben que sus voces no tienen impacto y que los espacios de decisión están reservados para grupos tradicionales. Esta situación puede derivar en desafección política y en la pérdida de un recurso estratégico: las nuevas generaciones de lideresas que garantizarían la renovación del partido.

El estudio concluye que la capacitación debe concebirse como una inversión estratégica y no como un complemento accesorio. Preparar liderazgos femeninos sólidos no solo fortalece al partido hacia dentro, sino que también amplía su competitividad electoral, especialmente en un contexto donde las mujeres constituyen la mayoría del electorado y representan un segmento clave para el triunfo en las urnas.

La construcción de liderazgos femeninos requiere un enfoque integral que atienda no solo los aspectos técnicos, sino también los emocionales, sociales y culturales.

La confianza en sí mismas, la capacidad de resiliencia, la oratoria y la gestión del tiempo son competencias que deben integrarse en los programas formativos, pues permiten que las mujeres ejerzan el liderazgo con seguridad y autonomía.

La innovación metodológica se convierte en un elemento indispensable. Talleres vivenciales, simulaciones de negociación y modelos de capacitación híbrida son herramientas que permiten que la formación sea práctica, contextualizada y conectada con los retos reales de las militantes. Este tipo de metodologías asegura que los contenidos no se queden en la teoría, sino que se traduzcan en habilidades aplicables de inmediato.

Las conclusiones confirman que la capacitación es el camino para que el PAN en Morelos se posicione como un partido renovado, incluyente y democrático. No se trata solo de cumplir con la normatividad, sino de transformar la cultura política interna y de generar un valor agregado frente a la ciudadanía. Las mujeres capacitadas son el motor de esta transformación y el capital más importante para la competitividad del partido.

Finalmente, el diagnóstico de Morelos muestra que el fortalecimiento del liderazgo femenino no es una tarea opcional, sino una condición de supervivencia política. La capacitación con perspectiva de género, la mentoría intergeneracional, la prevención de la violencia y la construcción de redes de apoyo son los pilares de un cambio profundo que permitirá a las mujeres panistas convertirse en protagonistas de la vida política del estado y en garantes de un partido más justo, democrático y competitivo.

Las conclusiones confirman que la capacitación es una vía clave para lograr que el PAN en Morelos sea percibido como un partido renovado, incluyente y democrático. Al fortalecer el liderazgo femenino, la organización no solo cumple con la normatividad de paridad, sino que genera un valor político agregado frente a la sociedad.

Finalmente, el estudio plantea que el verdadero desafío no es sumar más mujeres al padrón, sino transformar esa mayoría en una fuerza sustantiva de poder. La capacitación rediseñada, acompañada de redes de apoyo y mecanismos de prevención de violencia, es la herramienta esencial para alcanzar este objetivo. Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las necesidades de formación expresadas por las militantes de Morelos se centran en tres grandes ejes: competencias de liderazgo, herramientas de comunicación y

mecanismos de defensa ante la violencia política. Las mujeres reconocen que poseen un gran interés por participar activamente, pero carecen de formación técnica que les permita negociar, hablar en público con seguridad y construir estrategias políticas eficaces. Esta carencia genera desigualdad frente a militantes masculinos que históricamente han tenido más acceso a estos espacios.

Otro punto clave es la demanda de programas de capacitación que integren perspectiva de género de manera transversal. Las militantes consideran que los cursos actuales suelen ser generalistas, sin profundizar en cómo las desigualdades de género impactan directamente en sus trayectorias. Por ello, piden que la formación no solo se limite a transmitir conocimientos, sino que también genere conciencia crítica sobre las estructuras de poder que obstaculizan su avance.

Asimismo, la necesidad de accesibilidad es una constante en las respuestas. Muchas mujeres viven en municipios alejados o deben cumplir con responsabilidades de cuidado que les impiden asistir a capacitaciones presenciales. En este sentido, demandan modelos flexibles, híbridos y digitales que les permitan integrarse sin sacrificar su vida personal o familiar.

Finalmente, las militantes enfatizan que la formación debe tener un enfoque práctico y aplicable. No buscan únicamente teoría, sino herramientas que les permitan incidir de manera inmediata en procesos partidistas, campañas electorales o proyectos comunitarios. Para ellas, el éxito de un programa formativo radica en su capacidad de generar resultados visibles y medibles en el corto y mediano plazo.

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

Los factores que favorecen el liderazgo femenino en Morelos incluyen las reformas legales que garantizan la paridad y la creciente disposición de las mujeres a capacitarse. Estas condiciones estructurales representan un terreno fértil para impulsar nuevos liderazgos, siempre que exista voluntad política de acompañar estos avances con acciones concretas. La mayoría de las militantes reconoce que estas medidas les han abierto puertas que antes estaban cerradas, aunque aún queda un largo camino por recorrer.

En contraste, los obstáculos más frecuentes se relacionan con dinámicas internas del partido. Muchas mujeres señalaron que el acceso a candidaturas competitivas y comités estratégicos todavía depende de la validación de grupos de poder masculinos. Esto genera una percepción de exclusión y refuerza prácticas jerárquicas que limitan el surgimiento de liderazgos independientes.

La violencia política en razón de género es otro factor crítico. Las militantes identifican experiencias de hostigamiento, discriminación y exclusión como barreras que afectan directamente su motivación para continuar en la vida política. Estas

prácticas no solo impactan en lo individual, sino que también generan un clima adverso que desalienta la participación de nuevas generaciones.

A pesar de estos obstáculos, las militantes también identifican factores que potencian su liderazgo, como la creación de redes de apoyo entre mujeres, el acompañamiento de procesos de mentoría y la implementación de programas de capacitación adaptados a sus necesidades. Estas condiciones, cuando se fortalecen, pueden convertirse en mecanismos efectivos para contrarrestar las limitaciones estructurales.

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

La percepción generalizada es que la capacidad de incidencia de las mujeres dentro del partido es limitada. Aunque representan una mayoría en el padrón, muchas consideran que las decisiones estratégicas siguen siendo tomadas por grupos internos dominados por hombres. Esto genera una sensación de exclusión y reduce la confianza de las militantes en que sus voces sean tomadas en cuenta en espacios de alta jerarquía.

Sin embargo, también existe conciencia de que la capacitación puede ser un medio para modificar este escenario. Las militantes que han participado en programas de formación reconocen que, al adquirir habilidades en comunicación, negociación y liderazgo, logran incrementar su influencia en los espacios donde participan. Esto sugiere que la capacitación adecuada sí puede traducirse en mayor incidencia política.

Otro elemento importante es la demanda de transparencia en los procesos de toma de decisiones. Muchas mujeres consideran que el problema no es únicamente la falta de espacios, sino la ausencia de mecanismos claros y abiertos que permitan participar de manera justa. La falta de reglas equitativas genera la percepción de que sus opiniones son menos valoradas que las de sus pares masculinos.

A pesar de estas limitaciones, las militantes mantienen una actitud proactiva. Más que resignarse, han comenzado a exigir mecanismos más incluyentes, y consideran que su capacidad de incidencia crecerá en la medida en que logren articularse como bloque y se fortalezcan mediante procesos de formación que respalden su legitimidad política.

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

Las experiencias de violencia política reportadas incluyen discriminación en candidaturas, hostigamiento durante campañas y exclusión en procesos internos. Muchas militantes han enfrentado comentarios despectivos, descalificaciones y

actos simbólicos de violencia que buscan minimizar su papel dentro del partido. Estos episodios han generado desgaste emocional y han limitado la continuidad de varias trayectorias.

Ante este panorama, las militantes consideran que la capacitación es una herramienta clave para enfrentar la violencia política. A través de talleres y protocolos específicos, pueden aprender a identificar estas prácticas, documentarlas y denunciarlas con respaldo legal. La formación, en este sentido, se convierte en un mecanismo de defensa colectiva que fortalece la resiliencia de las mujeres frente a agresiones.

También destacan la necesidad de incorporar en la capacitación contenidos sobre autocuidado, apoyo psicológico y construcción de redes solidarias. Estas dimensiones son fundamentales para que las mujeres no enfrenten solas la violencia política y cuenten con un respaldo integral que les permita continuar con sus proyectos de liderazgo.

Por último, consideran que la capacitación debe tener un enfoque preventivo. Más que esperar a que ocurran actos de violencia, se deben generar escenarios de sensibilización que modifiquen la cultura política del partido, estableciendo tolerancia cero hacia la discriminación y los actos de agresión en razón de género.

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

Las militantes han formulado propuestas claras y concretas para enfrentar las barreras que limitan su liderazgo. Una de las más recurrentes es la creación de redes de apoyo intermunicipales, que permitan compartir experiencias, recursos y respaldo frente a situaciones de violencia o exclusión. Estas redes también funcionan como espacios de formación colectiva.

Otra propuesta relevante es fortalecer los procesos de mentoría. Las militantes reconocen el valor de contar con acompañamiento de liderazgos experimentados que puedan guiarlas en sus trayectorias. Estos procesos no solo transfieren conocimientos, sino que también brindan seguridad y confianza en la construcción de nuevos liderazgos.

Asimismo, proponen la inclusión de talleres prácticos enfocados en defensa jurídica, negociación política y comunicación estratégica. Consideran que estas competencias son esenciales para incrementar su competitividad en escenarios donde las reglas del juego aún no son equitativas.

Finalmente, señalan la necesidad de implementar mecanismos de seguimiento a la capacitación, que aseguren continuidad en sus carreras políticas. Estas medidas permitirían que la formación no se quede en una experiencia aislada, sino que se

traduzca en oportunidades concretas para acceder a candidaturas y cargos de decisión.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Morelos para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?
Las militantes coinciden en que el plan estatal de capacitación debe integrar la perspectiva de género de manera transversal, de modo que cada módulo formativo incorpore reflexiones y herramientas sobre igualdad y paridad sustantiva. Sin este enfoque, cualquier esfuerzo corre el riesgo de replicar las desigualdades ya existentes.

Otro elemento indispensable es la accesibilidad territorial. El plan debe garantizar que mujeres de todos los municipios, incluidos los más alejados, puedan participar en igualdad de condiciones. Para lograrlo, es necesario combinar modalidades presenciales con plataformas digitales e híbridas.

Además, se deben incorporar programas de mentoría y mecanismos de acompañamiento que aseguren la continuidad de las trayectorias. Esto implica que la capacitación no termine al finalizar un curso, sino que exista un seguimiento sistemático que potencie el desarrollo político de las militantes.

Finalmente, el plan debe incluir protocolos contra la violencia política de género, junto con contenidos prácticos de liderazgo, negociación y comunicación. De esta manera, la capacitación no solo fortalecerá a las mujeres como lideresas, sino que también transformará la cultura interna del partido, haciéndolo más inclusivo y competitivo en el ámbito electoral.

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 Morelos 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 Durango, 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 Morelos 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).

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional Electoral (INE) 2025. Totales Padrón Electoral y Lista Nominal

Nacional y Extranjero. https://portal.ine.mx/credencial/estadisticas-lista-nominal-padron-electoral/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2020. Censo de Población y Vivienda. https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=05#collapse-Resumen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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