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 Nuevo León 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes

Agosto 2025

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I. Introducción 3
II. Justificación de la realización de la investigación 7
III. Objetivos de la investigación. 9
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 13
V. Marco Teórico. 19
VI. Formulación de hipótesis. 32
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 33
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 123
IX. Bibliografia 136

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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:

Nuevo León concentra 5,784,442 habitantes según el Censo 2020, con una distribución prácticamente paritaria: 2,893,492 mujeres (50.0%) y 2,890,950 hombres (50.0%). Este equilibrio demográfico, sumado a su alta urbanización y peso metropolitano, incide directamente en el tamaño del electorado y en la composición de las bases partidistas. La estabilidad de la pirámide por sexo y la fuerte concentración en el corredor Monterrey–Apodaca–Guadalupe configuran un mercado electoral denso y competitivo, donde pequeñas variaciones en participación por sexo/edad mueven resultados en municipios y distritos clave.

En términos electorales, el INE documenta (vía tableros y datos abiertos) la Lista Nominal por entidad y sexo; en Nuevo León, los cortes 2024–2025 confirman el patrón nacional de ligera mayoría femenina en el padrón/lista (≈51–52% mujeres), sobre una base estatal que supera los 4.3 millones de personas con credencial vigente. En consecuencia, al distribuir la Lista Nominal estatal por sexo se espera una ventaja absoluta de mujeres en el registro efectivo, lo que obliga a los partidos a optimizar estrategias de registro/validación y GOTV con enfoque de género (p. ej., segmentación por ciclos de vida, horarios y cuidados). Nota: el desglose exacto por sexo y municipio varía por corte; se obtiene en los tabulados de “Datos por sexo” de DERFE (INE).

Desde INMUJERES, el tablero “México rumbo a la igualdad” y las tarjetas estatales muestran para Nuevo León avances en escolaridad femenina y presencia en empleo formal, junto con brechas persistentes en autonomía económica y tiempos de cuidados no remunerados; además, el ecosistema local ha sido documentado por el IEEP-CNL en clave de participación política de las mujeres en ayuntamientos (barreras de acceso, permanencia y ejercicio de funciones). Para la planeación partidista, estos insumos permiten alinear metas de reclutamiento, capacitación y carrera con indicadores verificables (paridad en candidaturas competitivas, rutas de liderazgo en comisiones y gabinetes municipales).

El PAN consolidó su presencia en NL en los años noventa, alcanzando la primera alternancia en la gubernatura (1997) y encadenando ciclos de competencia real frente al antiguo predominio hegemónico; más tarde, la entidad vivió nuevas alternancias (gobiernos de signo distinto e incluso uno independiente), configurando un sistema multipartidista competitivo. En el ámbito metropolitano, el panismo ha sido actor central en alcaldías estratégicas y en la oposición legislativa, contribuyendo a la institucionalización de la competencia y a reformas de integridad electoral. Esta trayectoria es relevante hoy porque NL combina alto peso urbano, electorado femenino ligeramente mayoritario y demanda de gestión eficiente: un terreno donde el panismo, si alinea profesionalización interna con oferta programática sensible a brechas de género (empleo formal, cuidados, movilidad y seguridad), puede capitalizar la ventaja demográfica femenina en voto y gobierno locales.

El Partido Acción Nacional en Nuevo León ha sido un actor central en la consolidación de la competencia política dentro del estado, aportando a la diversificación de opciones electorales y a la institucionalización de un sistema multipartidista sólido. Su presencia se ha caracterizado por la capacidad de construir estructuras municipales y metropolitanas que le han permitido incidir en la vida pública, especialmente en contextos urbanos de alta densidad poblacional como el área metropolitana de Monterrey. En este sentido, el PAN en Nuevo León no solo representa una alternativa electoral, sino también un referente en la promoción de marcos normativos y prácticas políticas que han fortalecido la gobernanza democrática y la rendición de cuentas en la entidad.

Actualmente, el reto del panismo en Nuevo León se centra en traducir su tradición de organización territorial y sus bases militantes en proyectos competitivos y sostenibles frente a un electorado cada vez más diverso y con mayoría femenina en el padrón. La innovación estratégica implica incorporar la perspectiva de género en la selección de candidaturas, fortalecer la formación de cuadros con enfoque técnico y consolidar liderazgos en ámbitos locales y metropolitanos. Al integrar estas prácticas, el PAN tiene la oportunidad de transformar sus activos organizativos en una mayor capacidad de respuesta a las demandas ciudadanas, consolidando así su legitimidad en un entorno político altamente dinámico y exigente.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Nuevo León, 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 Nuevo León.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Nuevo León para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Nuevo León 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 Nuevo León pero comparte con los demás una estructura común, una orientación metodológica uniforme y un compromiso compartido por construir una política de capacitación más justa, eficaz y transformadora para las mujeres del Partido Acción Nacional.

La sistematización de los hallazgos de los 32 estados permitirá, a su vez, generar una agenda nacional de capacitación más sólida, equitativa y alineada con los principios del humanismo político, que guíe el trabajo del PAN hacia el 2027 con una base más robusta de liderazgos femeninos formados, empoderados y comprometidos con la transformación democrática del país.

II. Justificación de la realización de la investigación

La presente investigación se justifica tanto por su valor práctico como por su pertinencia política, institucional y metodológica. Representa un esfuerzo por consolidar un modelo de planeación estratégica de la capacitación con perspectiva de género, construido desde la voz y la experiencia concreta de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional (PAN).

En un contexto donde las estructuras políticas siguen presentando desigualdades estructurales, el diseño de planes formativos verdaderamente eficaces requiere partir de diagnósticos situados, incluyentes y sensibles a las realidades diversas de quienes participan en ellos.

Como ya lo hemos planteado, este estudio forma parte de una serie nacional compuesta por treinta y dos investigaciones locales, que se alimentan del sondeo cualitativo aplicado en 2025 a mujeres militantes del PAN. El instrumento utilizado —la Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN— fue diseñado específicamente para este fin, priorizando preguntas abiertas que permitieran identificar necesidades, percepciones, aspiraciones y obstáculos desde una lógica participativa. Además de los temas clásicos de formación política, se incorporaron nuevas dimensiones de análisis relacionadas con la percepción de influencia política de las mujeres en los espacios del Partido, los factores que facilitan o inhiben su liderazgo, y las manifestaciones de violencia política de género que han experimentado, así como sus propuestas para enfrentarlas.

La planeación de las actividades de formación política dirigidas a mujeres requiere de un sustento empírico que considere tanto las características contextuales de cada entidad como la complejidad del entorno político-partidista en el que se desenvuelven. Así, esta investigación no solo contribuye a mejorar la calidad de la oferta formativa del PAN, sino que optimiza el uso de los recursos públicos destinados a capacitación, al generar insumos concretos, verificables y con enfoque de género para la toma de decisiones en el diseño de políticas internas.

Este trabajo adquiere particular relevancia en el marco de los objetivos institucionales del Partido Acción Nacional, establecidos en su Programa de Acción Política aprobado en la Asamblea Nacional Extraordinaria de 2022, en el que se reconoce la necesidad de impulsar una democracia igualitaria y de fortalecer el papel de las mujeres al interior de la vida pública y partidista. En este sentido, la investigación no solo cumple una función técnica de diagnóstico, sino que también responde a un compromiso ético, político y doctrinario del PAN con la formación de liderazgos femeninos capaces de transformar sus comunidades desde los valores del humanismo político.

Asimismo, este estudio se alinea con los mandatos y lineamientos establecidos por las autoridades electorales del país en materia de capacitación, liderazgo y promoción de la participación política de las mujeres, coadyuvando a su cumplimiento mediante una herramienta diagnóstica útil para el diseño, monitoreo y evaluación de programas de formación con impacto real.

La posibilidad de contar con información cualitativa organizada por entidad federativa abre la puerta a una planeación más precisa, que reconozca no solo las diferencias regionales sino también los desafíos específicos que enfrentan las mujeres según el nivel de desarrollo organizacional del PAN en cada estado, el grado de institucionalización de sus espacios de formación, la existencia o no de redes de mujeres, y otros factores locales que impactan directamente en sus trayectorias de liderazgo.

Este trabajo da continuidad a la investigación titulada *Fortalecer el Liderazgo Político de las Mujeres del PAN: Necesidades de Capacitación y Estrategias de Mejora (2020-2024)*, desarrollada por Margarita Martínez Fisher, en la que se documentaron las principales tendencias en la participación y formación de las mujeres panistas durante ese periodo. En aquella ocasión se generaron líneas estratégicas generales para la mejora de la capacitación, identificando brechas estructurales, temas prioritarios y propuestas iniciales para integrar un plan de trabajo nacional.

El presente estudio no solo permite extender el análisis a un nuevo año —2025—, sino que también incorpora una mirada territorial que profundiza en los matices locales. Esta descentralización del diagnóstico facilita el diseño de programas formativos más adecuados a las realidades estatales y a las condiciones específicas de las militantes, evitando propuestas homogéneas que muchas veces no logran responder a las necesidades concretas del territorio.

Entre sus beneficios destaca la posibilidad de mejorar la asignación de recursos, planificar con mayor precisión las acciones formativas, fortalecer la capacidad institucional del PAN en los estados, y sobre todo, avanzar en la construcción de una política de capacitación que no solo prepare técnicamente a las mujeres, sino que fortalezca sus capacidades estratégicas, organizativas, comunicativas y políticas para incidir con mayor fuerza en la transformación democrática del país.

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Nuevo León**,** 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 **Nuevo León** 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 Nuevo León 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 Nuevo León.
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 Nuevo León 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 Nuevo León 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 Nuevo León, 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 8,269 mujeres militantes, equivalentes al 54.43 % del padrón regional y 5.19 % 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 caso específico de Nuevo León, la militancia femenina asciende a 8,269 mujeres, lo que representa el 54.43% del padrón estatal y el 5.19% del total nacional del PAN. Este dato coloca a la entidad como una de las más representativas en términos de militancia femenina proporcional. La cifra constituye un capital político estratégico que puede convertirse en un motor de arraigo territorial y legitimidad democrática, siempre y cuando se traduzca en condiciones reales de inclusión, formación y acceso a puestos de poder dentro de la estructura partidista.
Desde un análisis cualitativo, estos porcentajes reflejan un fenómeno complejo: aunque las mujeres son mayoría dentro del padrón en Nuevo León, aún no logran consolidar una participación sustantiva en los espacios de mayor influencia, como los comités municipales o las candidaturas de alta competitividad. La innovación de este análisis radica en mostrar cómo la equidad formal puede convertirse en una equidad simbólica, donde la paridad numérica no se traduce en resultados tangibles. Para que el 54.43% sea un verdadero indicador de transformación, se requiere diseñar estrategias que fortalezcan liderazgos femeninos, garanticen acompañamiento en el ejercicio del poder y generen estructuras de carrera política con perspectiva de género.

La alta proporción de mujeres militantes en Nuevo León abre la posibilidad de repensar las dinámicas de representación interna. Si bien el 54.43% es un dato contundente, su potencial se diluye cuando no existen mecanismos eficaces para canalizarlo hacia la construcción de liderazgos. Es necesario que el partido implemente políticas de formación continua con enfoque territorial, que permitan a las militantes adquirir habilidades de negociación, gestión pública y comunicación política. Estas herramientas no solo facilitarían su permanencia en estructuras partidistas, sino que también las prepararían para competir en escenarios de mayor exigencia como elecciones distritales o cargos legislativos estatales.

De manera complementaria, la legitimidad del PAN en Nuevo León dependerá de su capacidad para demostrar que la mayoría femenina en su padrón no es únicamente un indicador cuantitativo, sino la base de una estrategia de inclusión efectiva. Apostar por la promoción de mujeres en candidaturas con altas probabilidades de éxito electoral y en puestos de dirección interna consolidará la imagen del partido como una fuerza política sensible a la equidad sustantiva. Este paso innovador permitiría convertir los números en resultados palpables y fortalecería el vínculo con un electorado donde las mujeres también constituyen la mayoría ligera, generando coherencia entre la militancia y la ciudadanía a la que busca representar.

En síntesis, los datos de militancia del PAN en Nuevo León evidencian que las mujeres no son un grupo minoritario, sino la base mayoritaria que sostiene la organización. Sin embargo, el reto es que esta fuerza se refleje en candidaturas competitivas, posiciones directivas y permanencia en el liderazgo regional. Convertir el peso porcentual en influencia real exige medidas innovadoras: programas de capacitación integral, promoción de liderazgos emergentes y un rediseño institucional que priorice la participación sustantiva de las mujeres en todos los niveles. Solo así, el partido podrá capitalizar su ventaja demográfica femenina como un activo estratégico en la vida política del estado.

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

En este contexto, se vuelve fundamental contar con diagnósticos que ya no sean genéricos, sino **específicos para mujeres**, y que además incorporen una **mirada local**, es decir, que reconozcan las **particularidades territoriales, institucionales, culturales y organizativas** de cada entidad federativa. Las

trayectorias políticas de las mujeres panistas están profundamente influenciadas por

las condiciones concretas de sus estados, demarcaciones y estructuras partidistas locales, por lo que es imprescindible adoptar una aproximación situada.

Por esta necesidad identificada, durante 2025 se diseñó y aplicó la **Encuesta de Necesidades de Capacitación exclusiva para mujeres panistas**, con enfoque cualitativo, perspectiva de género y un diseño metodológico centrado en la exploración de sus **experiencias, aspiraciones, percepciones y propuestas**.

El análisis de sus respuestas permitirá construir planes estatales de capacitación más justos, pertinentes y transformadores, alineados con los principios del humanismo político y orientados a fortalecer el liderazgo político de las mujeres en el nivel local.

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Nuevo León?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Nuevo León 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 Nuevo León 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:

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.

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.

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.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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 Nuevo León 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.

VII.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 #: 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 #. 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 #: Número, reactivo, tipo de reactivo, opciones de respuesta y relación con los Objetivos Específicos.

Número	**Reactivo**	**Tipo de reactivo**	**Opciones**	**Relación con Objetivos Específicos**

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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 tiempo te gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas

27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos
28	¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?	Opción múltiple	Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación, Que las capacitaciones se realicen en horario escolar, Que las capacitaciones se realicen en fines de semana, Otra (especifica)	7. Propuestas e incentivos
29	¿Qué modalidad de capacitación prefieres?	Opción múltiple	Clase presencial en aula, clase presencial en vivo, A distancia con videos y cuaderno de trabajo, autodidácta con guías de estudio en	6. Preferencias metodológicas

			u na	
			universidad virtual en línea, mentoría NS/NC[2]	
30	¿En qué horarios se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opció n múltipl e	Cualquier horario está bien para mí; por la mañana; por la tarde; por la noche; horario mixto	6. Preferenci as metodológ ica s
31	¿En qué días se te facilita más acudir a capacitaciones?	Opció n múltipl e	Entre semana, fin de semana, horario mixto	6. Preferenci as metodológ ica s
32	¿Cuáles son los 4 temas de capacitación...?	Abiert a	NA	6. Preferenci as metodológ ica s

[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 Nuevo León se cerró el 08 de septiembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 149 días.

Fue respondida por 23 personas, de las cuales 22 (15. 71%) 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.

Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado.

Pregunta 1

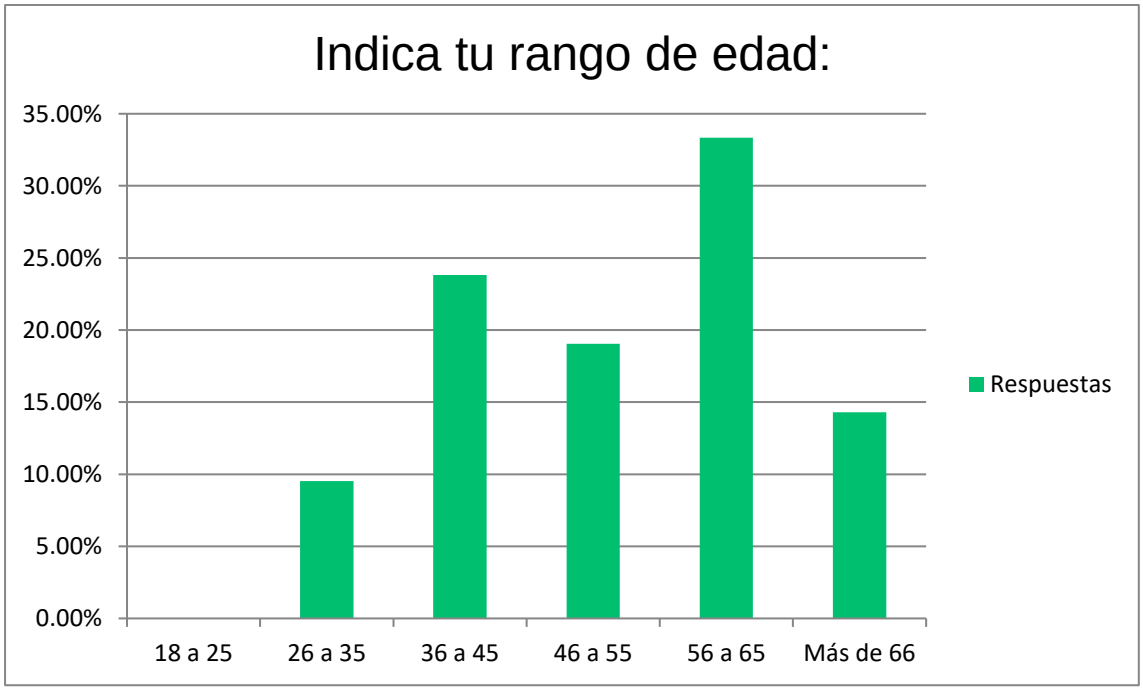
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	0.00%	0
26 a 35	9.52%	2
36 a 45	23.81%	5
46 a 55	19.05%	4
56 a 65	33.33%	7
Más de 66	14.29%	3
	Respuestas	**21**
	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.

En el Estado de Nuevo León se advierte que la mayoría de las militantes participantes se concentra en el rango de 56 a 65 años, alcanzando 33.33% del total. El segundo grupo más representado corresponde a 36 a 45 años con 23.81%, seguido por 46 a 55 años con 19.05%.

Las mujeres de más de 66 años representan 14.29%, mientras que en el rango de 26 a 35 años apenas se registra 9.52%. No se observó participación de mujeres de 18 a 25 años. Este panorama evidencia una militancia con predominio de mujeres adultas y con trayectoria consolidada.
El patrón generacional observado en Nuevo León señala una menor presencia de liderazgos jóvenes, lo cual marca una diferencia importante en la composición de la militancia femenina.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

La distribución territorial de las militantes del PAN en Nuevo León refleja una amplia diversidad de contextos municipales que aportan distintas realidades al interior del partido. Aparecen municipios urbanos de gran peso político como Monterrey, San Nicolás de los Garza y Guadalupe, junto con municipios intermedios y rurales como Linares, Cadereyta o Santiago. Esta diversidad muestra que la militancia femenina está presente tanto en los centros metropolitanos, donde predominan dinámicas de competencia electoral intensa, como en localidades más pequeñas, donde las estructuras sociales y políticas suelen estar más vinculadas con liderazgos comunitarios y redes familiares.

La concentración en zonas urbanas revela que las mujeres militantes en Nuevo León participan activamente en espacios con alta exposición mediática y con agendas públicas más complejas, lo que exige de ellas mayores capacidades en negociación, comunicación política y manejo de estructuras partidistas. En contraste, las militantes de municipios rurales enfrentan desafíos diferentes: menor acceso a recursos institucionales, limitaciones en la infraestructura de capacitación y un entorno político donde los usos y costumbres aún influyen en la participación femenina.

El análisis de esta distribución territorial permite observar que la militancia femenina no es homogénea. Mientras que en el área metropolitana las mujeres buscan incidir en la toma de decisiones estratégicas y en los espacios de representación de mayor visibilidad, en los municipios del interior se priorizan acciones más vinculadas a la gestión comunitaria, la atención de necesidades locales y la búsqueda de legitimidad frente a contextos más conservadores. Esta combinación genera un panorama complejo que el PAN debe atender con programas diferenciados de capacitación.

De esta manera, la residencia de las militantes en diversos municipios de Nuevo León no solo es un dato demográfico, sino una variable clave para diseñar

estrategias formativas. Entender estas diferencias territoriales permitirá que los planes de capacitación respondan a realidades concretas, fortaleciendo tanto a las mujeres que aspiran a cargos de alta representación como a aquellas que construyen liderazgo desde lo local.

Pregunta 3
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

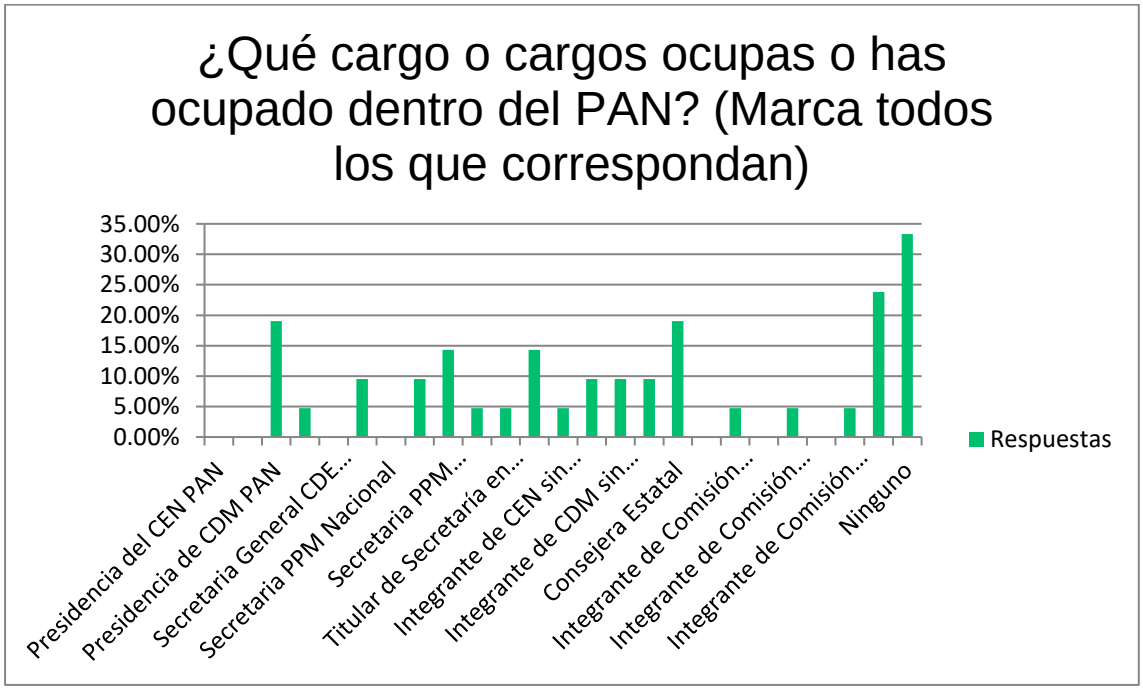
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	19.05%	4
Secretaria General CEN PAN	4.76%	1
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	9.52%	2
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	9.52%	2
Secretaria PPM Municipal	14.29%	3
Titular de Secretaría en CEN	4.76%	1
Titular de Secretaría en CDE	4.76%	1
Titular de Secretaría en CDM	14.29%	3
Integrante de CEN sin cartera	4.76%	1
Integrante de CDE sin cartera	9.52%	2
Integrante de CDM sin cartera	9.52%	2
Consejera Nacional	9.52%	2
Consejera Estatal	19.05%	4
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	4.76%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	4.76%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0

Integrante de Comisión de Consejo Estatal	4.76%	1
Otro	23.81%	5
Ninguno	33.33%	7
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Los datos muestran diversidad de trayectorias en Nuevo León. La Presidencia de CDM y la posición de Consejera Estatal destacan con 19.05% cada una. Asimismo, las Secretarías PPM Municipales y los cargos de Titulares de Secretaría en CDM alcanzan 14.29% respectivamente.

En porcentajes menores se encuentran las Secretarías Generales en ámbito municipal y las integraciones en órganos sin cartera, que varían entre 4.76% y 9.52%. Un aspecto significativo es que 33.33% de las militantes participantes no ha ocupado ningún cargo y 23.81% marcó la opción ‘Otro’.

Este panorama refleja que en Nuevo León conviven mujeres con responsabilidades formales en órganos partidistas y un número considerable sin trayectoria de cargos reconocidos.

Pregunta 4

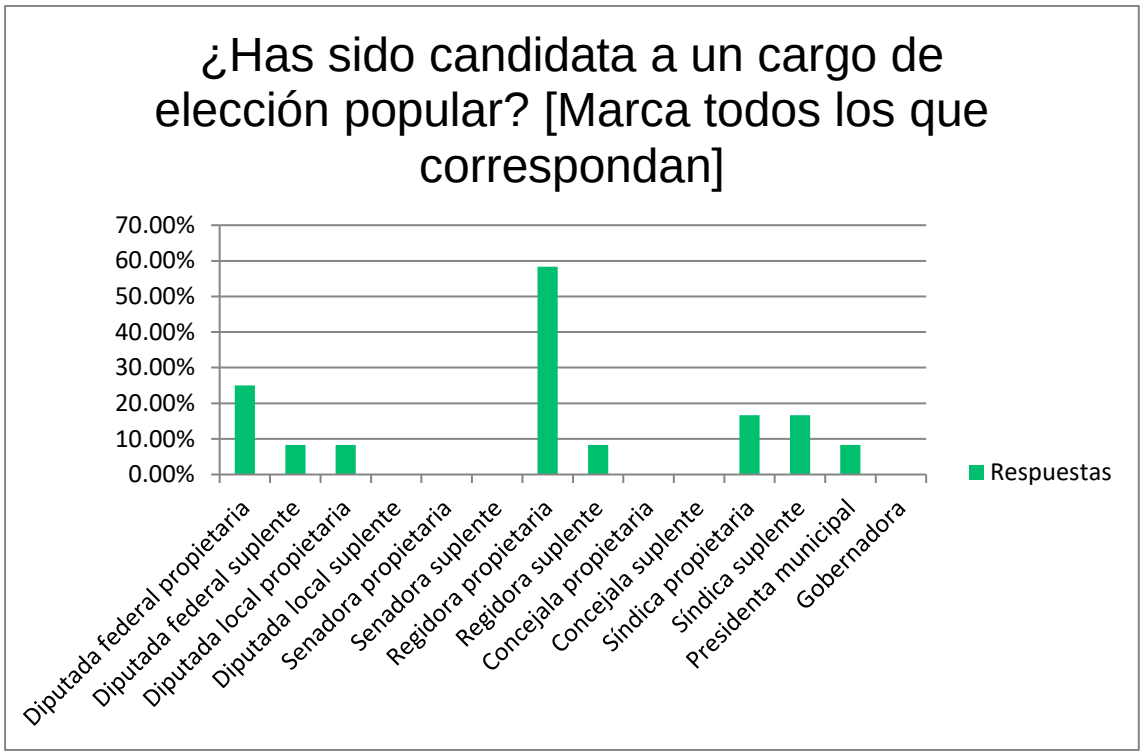
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	25.00%	3
Diputada federal suplente	8.33%	1
Diputada local propietaria	8.33%	1
Diputada local suplente	0.00%	0
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	58.33%	7
Regidora suplente	8.33%	1
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	16.67%	2
Síndica suplente	16.67%	2
Presidenta municipal	8.33%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**9**

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 Nuevo León, 58.33% de las militantes participantes señaló haber sido candidata a Regidora propietaria, lo cual constituye la principal vía de postulación femenina. Le sigue la categoría de Diputada federal propietaria con 25.00%.

Con menor representación aparecen Síndica propietaria y Síndica suplente con 16.67% cada una. Además, se registran candidaturas a Regidora suplente y Presidenta Municipal con 8.33% respectivamente.

El panorama refleja que en Nuevo León la participación femenina en candidaturas se ha concentrado en cargos de carácter municipal, mientras que las posiciones legislativas o ejecutivas de mayor jerarquía son minoritarias.

Pregunta 5

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

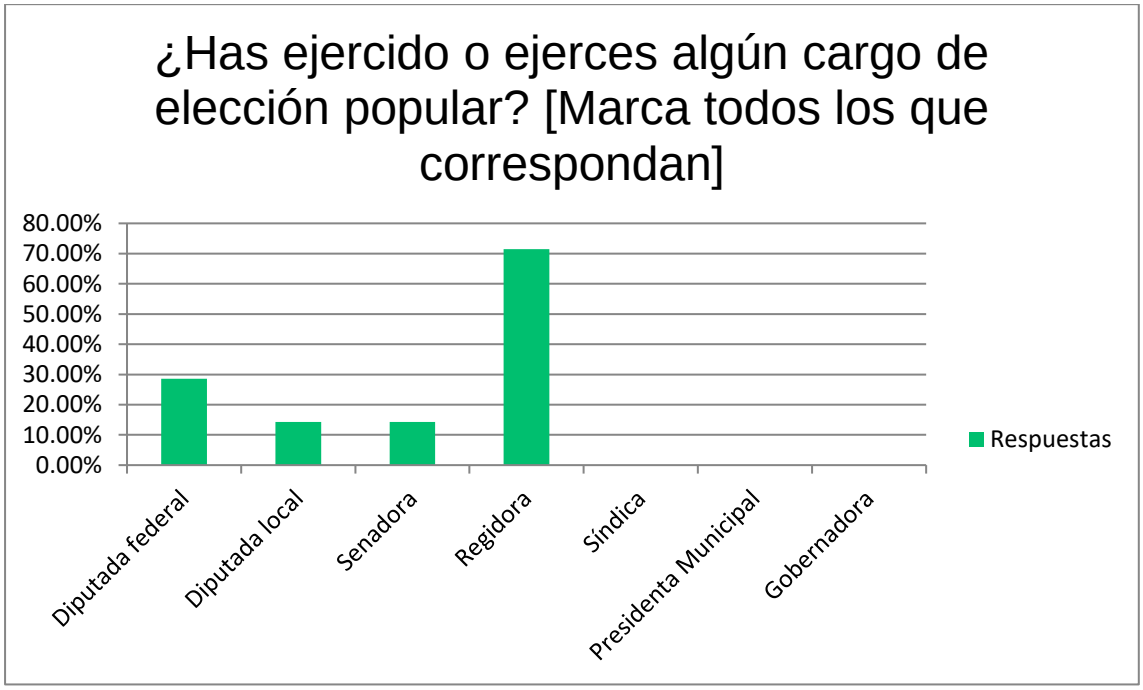
Tabla 7: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección Popular

Opciones de respuesta	Respuestas

Diputada federal	28.57%	2
Diputada local	14.29%	1
Senadora	14.29%	1
Regidora	71.43%	5
Síndica	0.00%	0
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**7**
	Omisiones	**14**

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

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



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

En los datos de Nuevo León sobresale que 71.43% de las militantes participantes ha ocupado el cargo de Regidora. En menor proporción se encuentran Diputada federal con 28.57%, Diputada local con 14.29% y Senadora con 14.29%.

No se reportan experiencias en Presidencia Municipal, Síndica ni Gobernadora. Este patrón refuerza la idea de que los espacios de mayor participación práctica para las mujeres panistas en Nuevo León se ubican en los cabildos municipales.

La presencia en diputaciones y en una senaduría, aunque limitada, muestra que algunas trayectorias han trascendido hacia espacios legislativos.

Pregunta 6

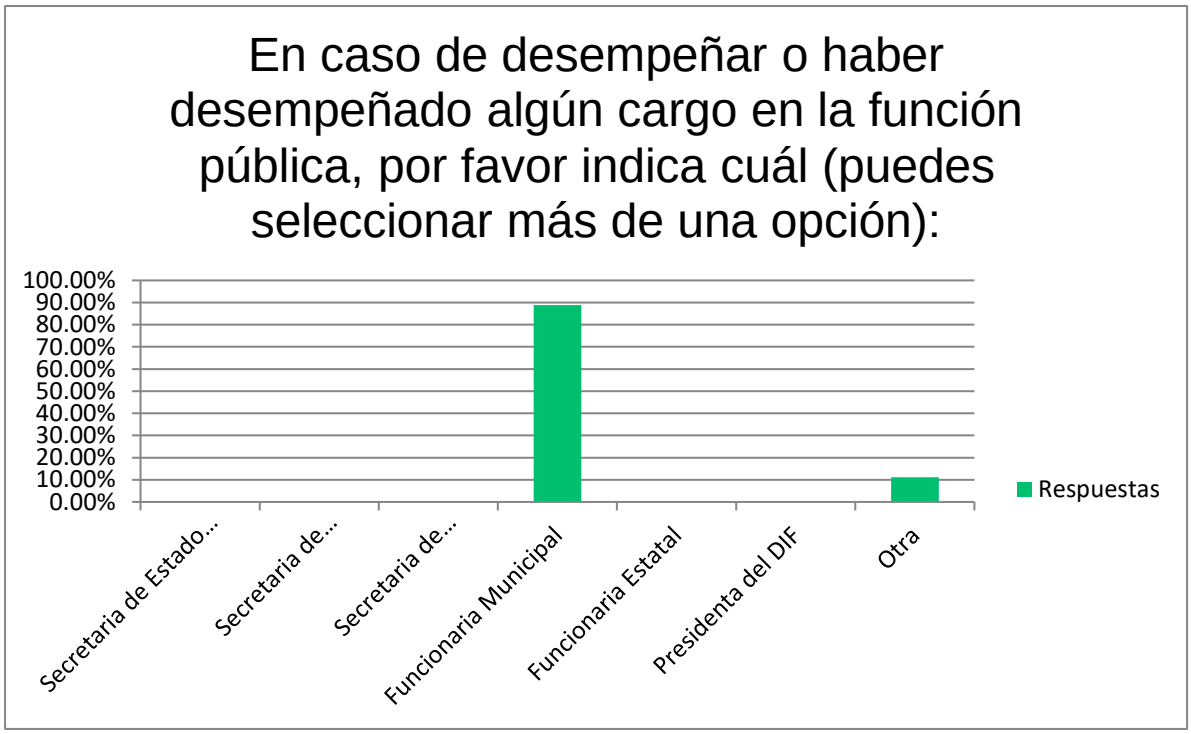
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	88.89%	8
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	11.11%	1
	Respuestas	**9**
	Omisiones	**12**

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.

como

No se registraron experiencias en Secretarías de gobierno estatales o federales, ni en cargos de presidencia de DIF. Esto evidencia una fuerte vinculación de las militantes con el ámbito municipal.

La concentración en el nivel local indica que en Nuevo León las trayectorias femeninas en la función pública se desarrollan principalmente en estructuras de cercanía con la ciudadanía.

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?

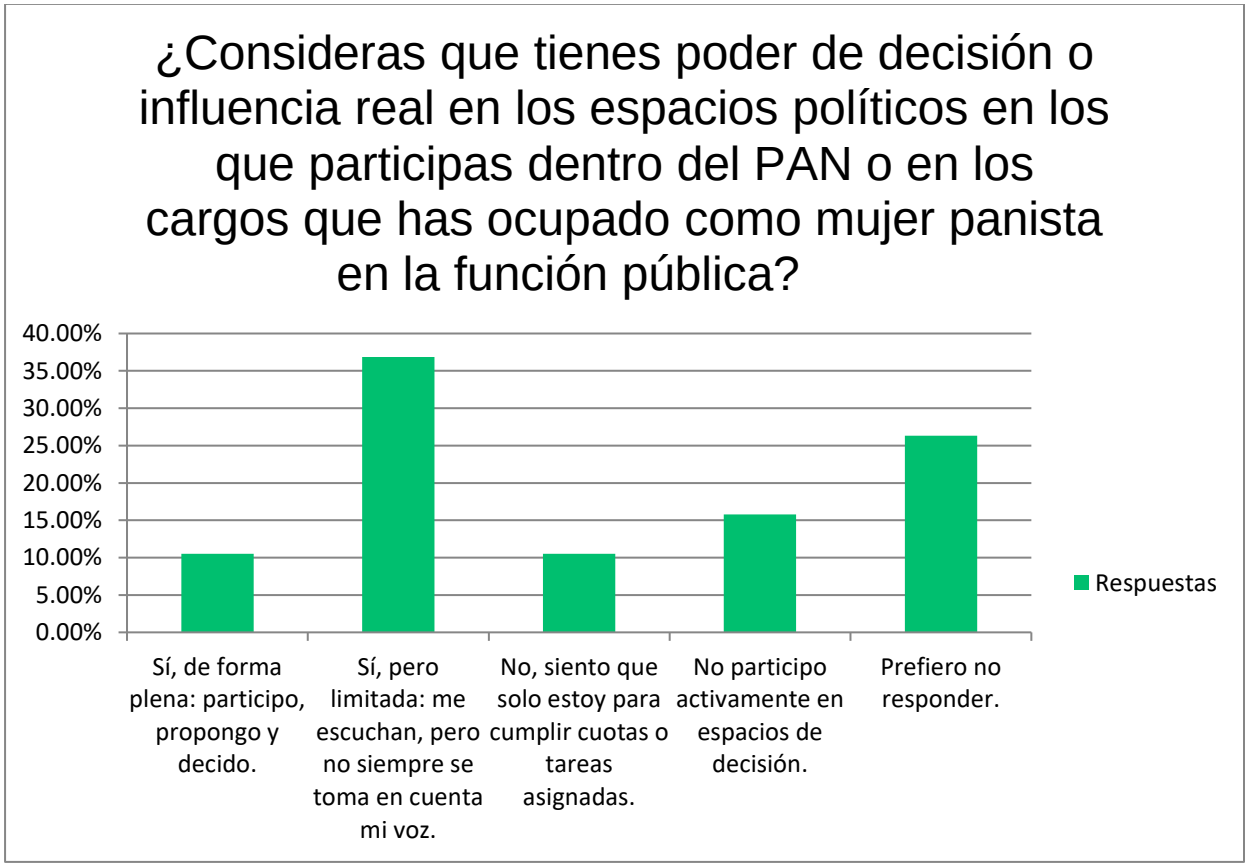
Tabla 9: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	10.53%	2

Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	36.84%	7
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	10.53%	2
No participo activamente en espacios de decisión.	15.79%	3
Prefiero no responder.	26.32%	5

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.

En Nuevo León, 36.84% de las militantes participantes considera que su influencia es limitada: sus opiniones son escuchadas, pero no siempre tomadas en cuenta. Un 26.32% prefirió no responder, mientras que 15.79% expresó no participar activamente en espacios de decisión.

Solo 10.53% afirmó tener una participación plena en la que propone y decide, y otro 10.53% señaló sentirse en espacios donde su rol se limita a cumplir cuotas o tareas asignadas.

El balance muestra que en Nuevo León predomina la percepción de influencia restringida o ambigua, con un segmento menor que se reconoce con poder de decisión pleno.

Pregunta 8

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

Al revisar las respuestas de las militantes del PAN en Nuevo León, se observa que la toma de decisiones dentro del partido está profundamente influida por la estructura interna y las dinámicas de poder que operan en sus órganos directivos. Entre los factores que han facilitado la participación, algunas mujeres señalan que la experiencia acumulada en la militancia y el trabajo constante en actividades partidistas les han abierto espacios de legitimidad, otorgándoles cierta capacidad para expresar opiniones y participar en los procesos internos. Sin embargo, estas experiencias positivas son menos frecuentes en comparación con las limitaciones que enfrentan la mayoría.

Uno de los principales obstáculos señalados es la concentración del poder en ciertos grupos o dirigencias que no permiten la renovación de liderazgos ni la apertura a nuevas voces. Este fenómeno genera un “techo de cristal” dentro del partido, donde las militantes perciben que sus aportaciones no son escuchadas o se valoran únicamente cuando existe una necesidad coyuntural, como en periodos electorales. La presencia de cotos de poder internos se convierte, por tanto, en un factor que reduce las oportunidades de incidencia de las mujeres en Nuevo León.

Otro elemento crítico que emerge es la persistencia de prácticas de exclusión hacia las militantes jóvenes, quienes señalan que se les subestima por falta de experiencia o carácter. Estas percepciones se traducen en desmotivación y en la renuncia de algunas a continuar en la vida interna del partido. Asimismo, se mencionan casos en los que las mujeres son convocadas para tareas operativas, como la movilización de simpatizantes, pero no para discutir estrategias políticas ni ocupar espacios donde se definen las decisiones estratégicas. Esto confirma la desigualdad sustantiva que prevalece en el acceso a la toma de decisiones.

En términos cualitativos, los testimonios de las militantes de Nuevo León reflejan que la capacidad de incidir en las decisiones del partido está condicionada por factores estructurales más que individuales. La falta de oportunidades para expresar ideas, la ausencia de apertura en las dirigencias y la influencia de las redes masculinas de poder generan un escenario de exclusión sistemática. Para revertir esta situación, se requiere una reforma organizativa que fomente mecanismos de inclusión,

garantice la transparencia en los procesos internos y asegure que el liderazgo de las mujeres sea reconocido más allá de los momentos coyunturales.

Pregunta 9

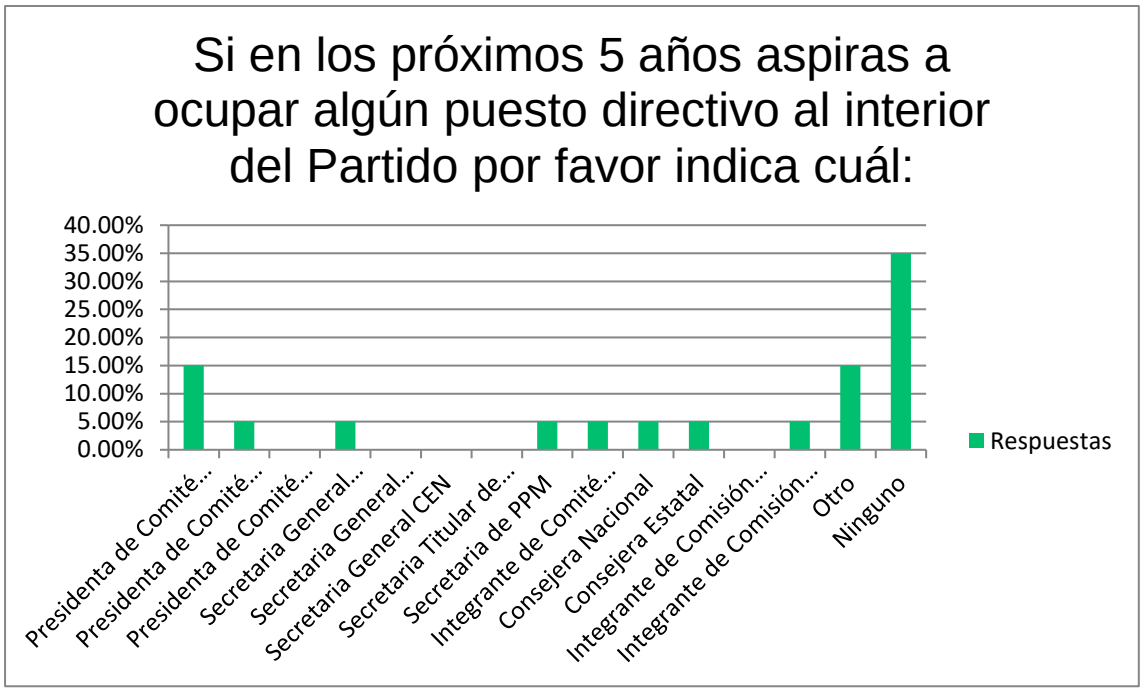
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Tabla 10: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	15.00%	3
Presidenta de Comité Estatal/Regional	5.00%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	5.00%	1
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	5.00%	1
Integrante de Comité sin cartera	5.00%	1
Consejera Nacional	5.00%	1
Consejera Estatal	5.00%	1
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.00%	1
Otro	15.00%	3
Ninguno	35.00%	7
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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.

En la distribución de respuestas de Nuevo León, 35.00% de las militantes indicó no aspirar a ningún cargo. La Presidencia de Comité Municipal y la categoría 'Otro' representan cada una 15.00%.

Con menor representación aparecen diversos cargos como Presidenta de Comité Estatal/Regional, Secretaría General CDM, Secretaría de PPM, Consejera Estatal y Nacional, todas con 5.00%.

Estos datos reflejan que, en Nuevo León, una parte significativa de las militantes no proyecta asumir funciones directivas, mientras que el resto distribuye sus aspiraciones en distintas alternativas de responsabilidad partidista.

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	7.14%	1

Presidenta Municipal/Alcaldesa	14.29%	2
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	14.29%	2
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	7.14%	1
Funcionaria municipal	35.71%	5
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	21.43%	3
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**7**

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

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



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

Los datos muestran que en Nuevo León, 35.71% de las militantes manifestó aspirar a desempeñarse como Funcionaria Municipal. En segundo lugar, 21.43% se incluyó

en la categoría ‘Otro’.

Con 14.29% aparecen tanto la aspiración a Presidenta Municipal como a Regidora o Concejala. Asimismo, 7.14% mencionó Diputada local y 7.14% Secretaría de gobierno municipal.

Este panorama confirma que en Nuevo León la mayor parte de las aspiraciones femeninas hacia 2027 se concentra en posiciones de nivel municipal, siendo menos frecuente la proyección hacia espacios legislativos o ejecutivos de mayor jerarquía.

Pregunta 11

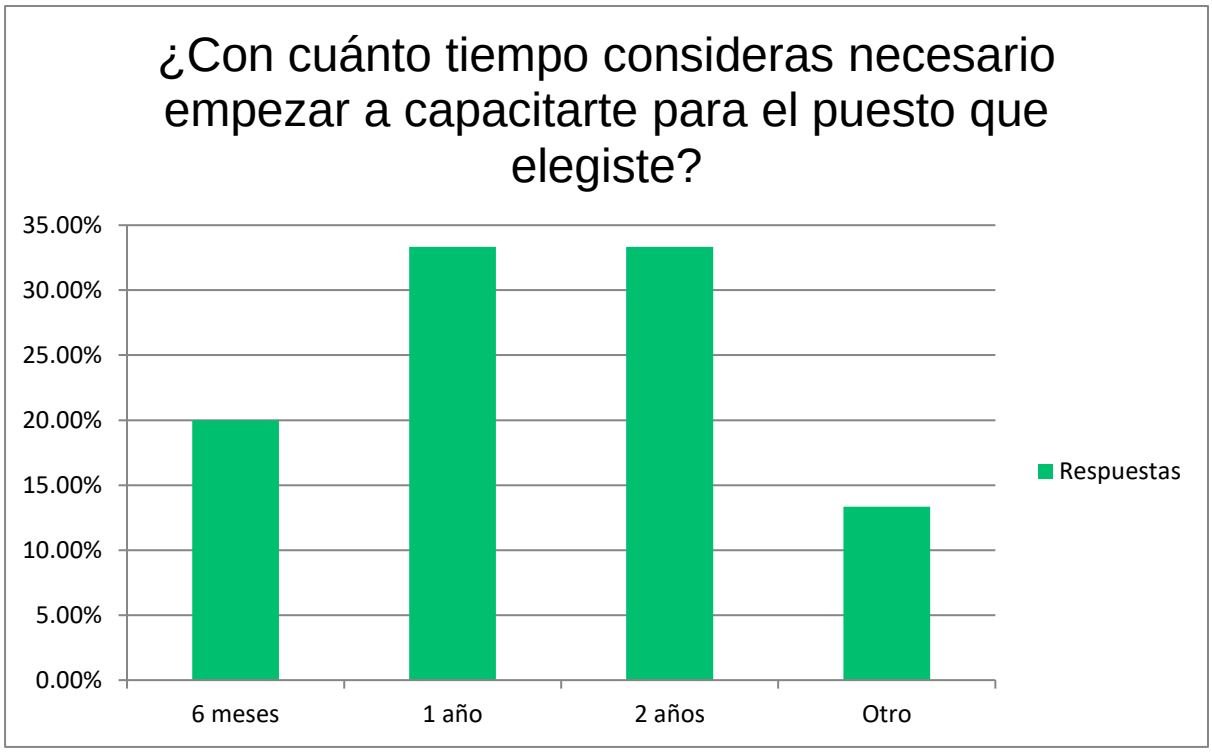
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	20.00%	3
1 año	33.33%	5
2 años	33.33%	5
Otro	13.33%	2
	Respuestas	**15**
	Omisiones	**6**

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

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



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

Los resultados en Nuevo León muestran que 33.33% de las militantes participantes considera que un año es el tiempo necesario para iniciar la preparación hacia un cargo político, mientras que otro 33.33% coincide en señalar dos años como el periodo adecuado. En menor proporción, 20.00% mencionó seis meses y 13.33% seleccionó la opción 'Otro'.

Este comportamiento indica que la percepción general en Nuevo León se orienta hacia procesos de mediana y larga duración, con menor inclinación a periodos cortos de capacitación.

Se valora, por tanto, la construcción gradual de habilidades y conocimientos.
La dispersión en las respuestas refleja también que no existe una homogeneidad absoluta, aunque los bloques de uno y dos años representan la mayoría. Con ello, se configura un perfil de militancia que entiende la formación como un proceso sostenido.

Pregunta 12

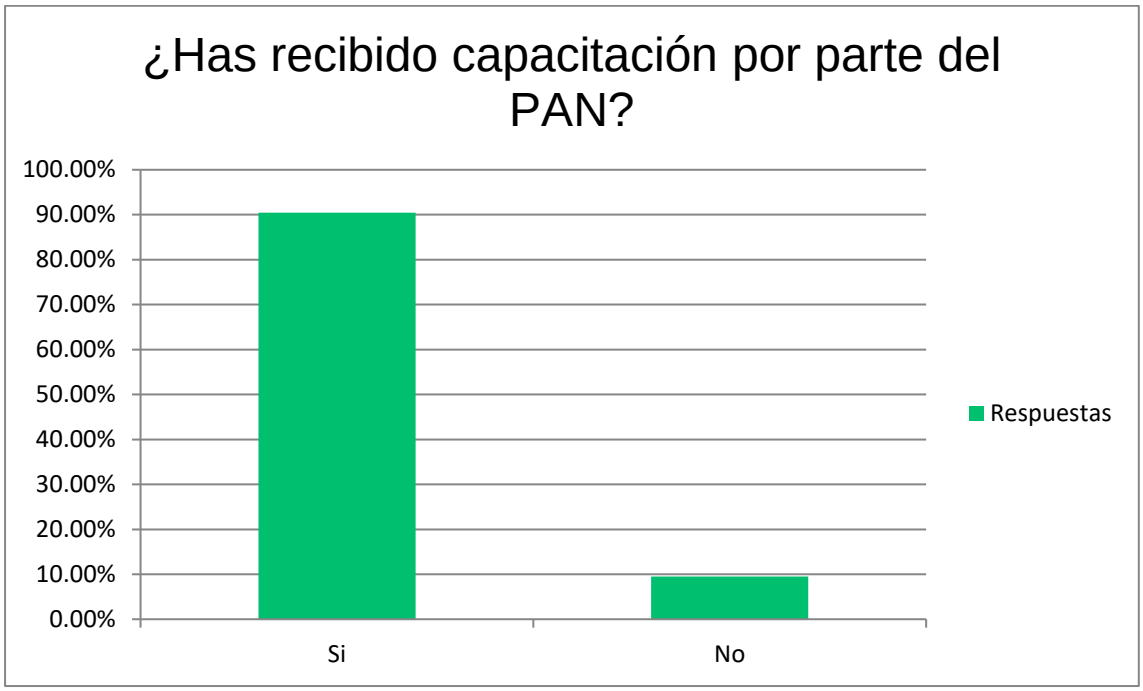
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	90.48%	19
No	9.52%	2
	Respuestas	**21**
	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.

En Nuevo León, 90.48% de las militantes participantes indicó haber recibido algún tipo de capacitación impartida por el PAN, frente a 9.52% que respondió negativamente. Este dato evidencia un alcance muy amplio de los programas de formación.

La casi totalidad de las mujeres confirma haber estado expuesta a procesos de capacitación institucional, lo cual da cuenta de un esfuerzo de cobertura significativo en el estado.

El hecho de que la proporción de quienes no han recibido capacitación sea mínima señala que, en Nuevo León, la oferta formativa ha tenido un alcance prácticamente universal dentro de la militancia activa.

Pregunta 13

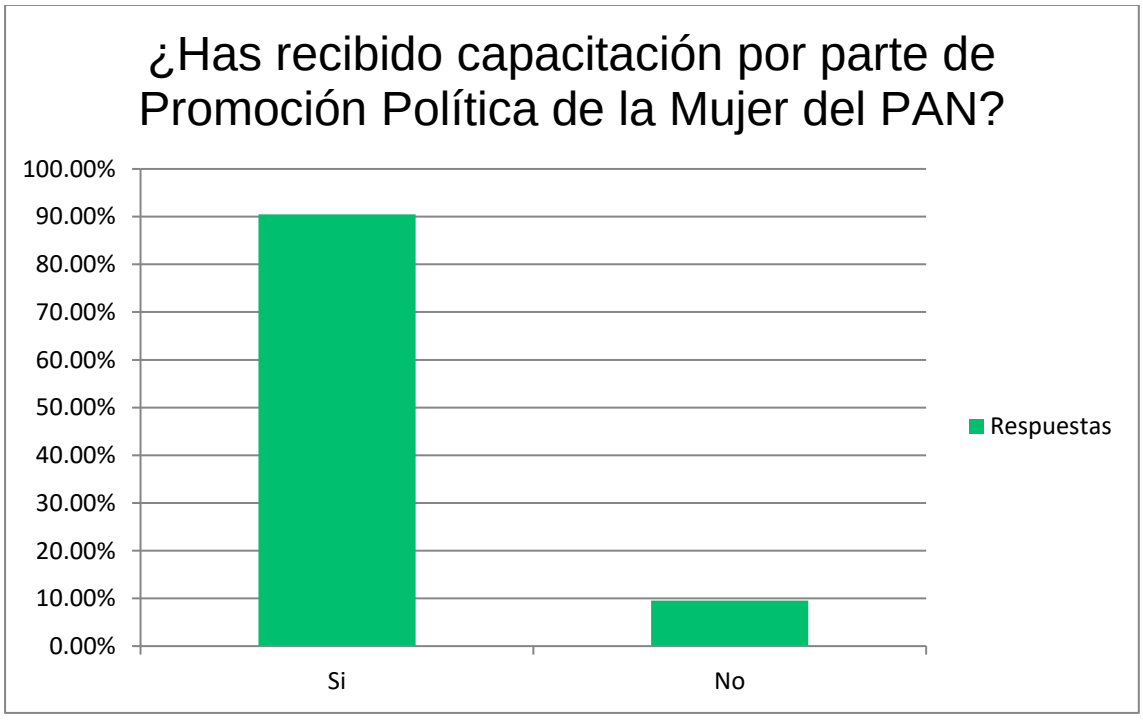
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	90.48%	19
No	9.52%	2
	Respuestas	**21**
	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.

En concordancia con la pregunta anterior, 90.48% de las militantes en Nuevo León reconoció haber recibido formación directamente de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer, mientras que solo 9.52% señaló lo contrario.

Este nivel de alcance confirma que la estructura dedicada a la promoción política femenina tiene una fuerte presencia en la entidad. La cobertura es consistente con la línea institucional del partido en Nuevo León.

Los datos reflejan que la casi totalidad de la militancia femenina en el estado ha sido atendida por esta área específica, consolidando su papel como principal eje formativo.

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,	100.00%	18
Secretaría de Formación y Capacitación,	33.33%	6
Secretaría de Acción Juvenil,	0.00%	0
Secretaría de Elecciones,	11.11%	2
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	27.78%	5
Otra	11.11%	2
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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.

En Nuevo León, el 100% de las militantes participantes que respondieron esta pregunta señalaron a la Secretaría de Promoción Política de la Mujer como convocante. Además, 33.33% mencionó a la Secretaría de Formación y Capacitación, 27.78% a la de Fortalecimiento Interno y 11.11% a la de Elecciones.

La centralidad de Promoción Política de la Mujer resulta evidente, ya que aparece en la totalidad de los registros. Las demás áreas tienen un papel complementario en la organización de las convocatorias.

Este panorama muestra que, en Nuevo León, la Secretaría de Promoción Política de la Mujer es la instancia más reconocida como promotora de capacitaciones, acompañada en menor medida por otras estructuras partidistas.

Pregunta 15

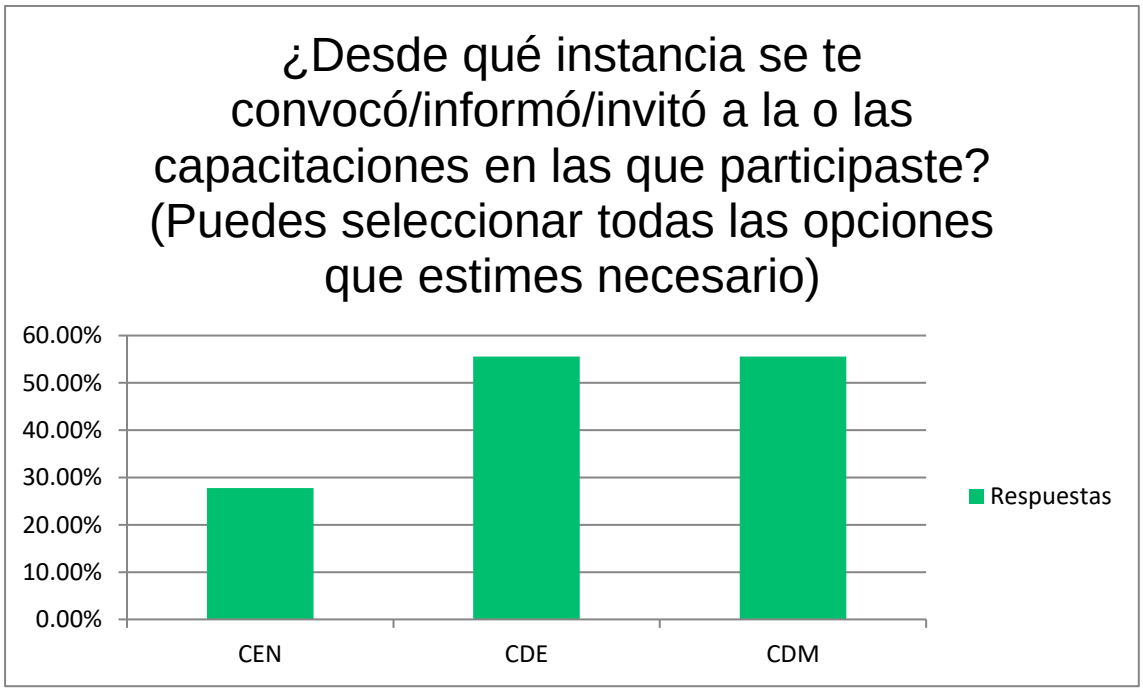
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	27.78%	5
CDE	55.56%	10
CDM	55.56%	10
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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.

De acuerdo con los resultados de Nuevo León, las instancias más mencionadas fueron el Comité Directivo Estatal (CDE) y los Comités Directivos Municipales (CDM), ambos con 55.56%. En tercer lugar aparece el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) con 27.78%.

Esto significa que la mayoría de las convocatorias que recibieron las militantes participantes en Nuevo León tuvieron origen en instancias locales y estatales, con una menor proporción desde el nivel nacional.

La información refleja la importancia de las estructuras cercanas en la difusión de actividades de capacitación, situando a los comités municipales y estatales como los principales responsables en el estado.

Pregunta 16

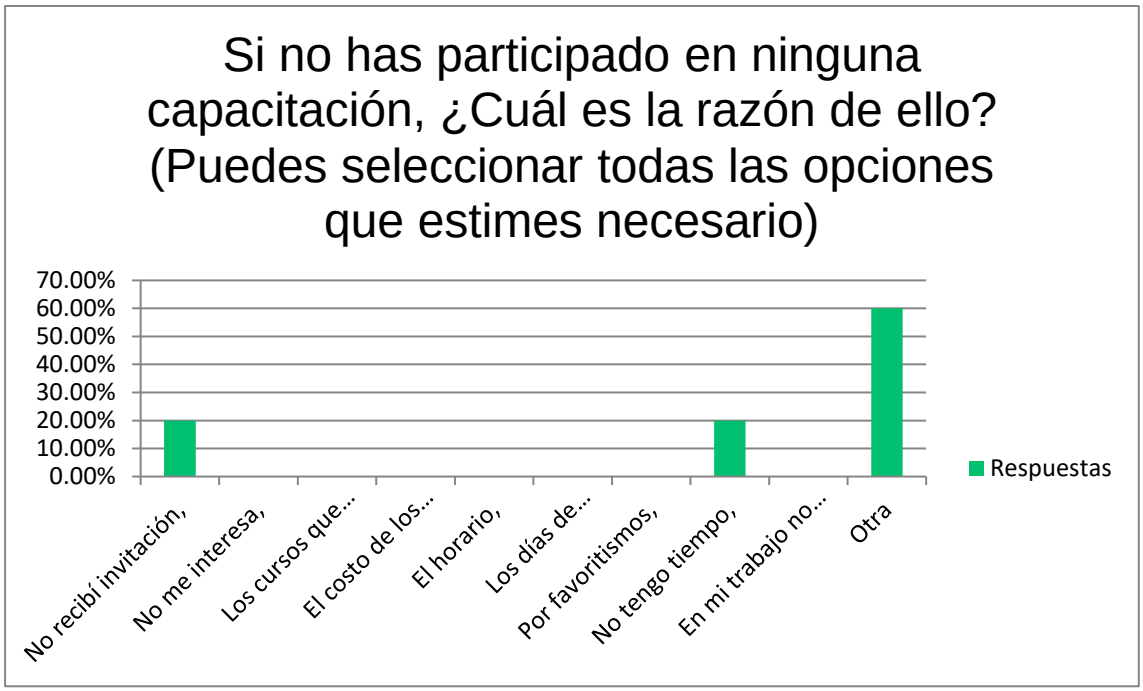
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	20.00%	1
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	0.00%	0
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	0.00%	0
Los días de impartición,	0.00%	0
Por favoritismos,	0.00%	0
No tengo tiempo,	20.00%	1
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	60.00%	3
	Respuestas	**5**
	Omisiones	**16**

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.

En este apartado, los datos de Nuevo León señalan que 60.00% de las respuestas se concentraron en la categoría 'Otra razón'. El 20.00% indicó no haber recibido invitación y otro 20.00% mencionó falta de tiempo.

El número reducido de casos hace visible que son pocas las militantes que no han participado en capacitaciones, pero aun dentro de ese grupo aparecen diferentes causas que explican la ausencia.

Este panorama confirma que, en Nuevo León, la mayoría de las mujeres ha participado de
capacitaciones, y entre quienes no lo hicieron, las razones varían principalmente entre falta de invitación y causas no especificadas.

Pregunta 17

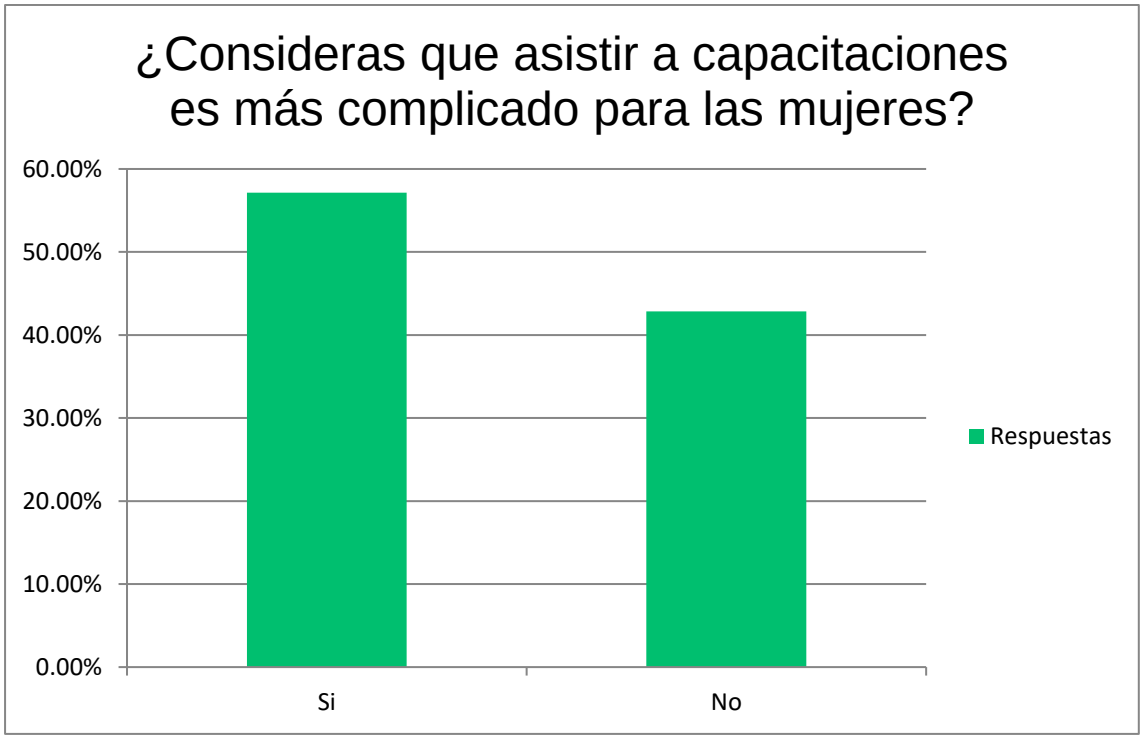
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	57.14%	12
No	42.86%	9
	Respuestas	**21**
	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.

En Nuevo León, 57.14% de las militantes considera que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres, mientras que 42.86% respondió que no lo es. La diferencia, aunque no abrumadora, inclina la balanza hacia la percepción de mayor dificultad.

La mayoría relativa que ve obstáculos indica que una parte significativa de la

militancia femenina percibe limitaciones que condicionan su acceso a la formación. En cambio, otra proporción también considerable no reconoce tales complicaciones.

El contraste entre ambas posturas revela que en Nuevo León conviven distintas experiencias: algunas milita

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?

El análisis de las respuestas de las militantes en Nuevo León muestra que los factores que han facilitado la toma de decisiones se relacionan principalmente con la experiencia acumulada, la participación activa en procesos internos y el conocimiento de las estructuras municipales del partido. Aquellas militantes con trayectorias más consolidadas encuentran en estas dinámicas una oportunidad para posicionar sus ideas y ser consideradas en los espacios deliberativos. Sin embargo, este grupo representa un sector reducido, lo que deja en evidencia que el acceso a estos beneficios está mediado por condiciones previas de reconocimiento político.

Por otro lado, los factores que limitan la capacidad de decisión son recurrentes y se manifiestan en diferentes niveles. Se mencionan con fuerza la existencia de grupos de poder cerrados, la concentración de cargos en las mismas personas, la falta de apertura de las dirigencias y el predominio de voces masculinas en espacios decisivos. Estas prácticas no solo obstaculizan el liderazgo emergente de mujeres jóvenes, sino que reproducen dinámicas de exclusión que debilitan la renovación del partido en el estado.

Otro factor que se repite es la falta de oportunidades para expresar ideas y la percepción de ser convocadas únicamente en periodos electorales o en actividades de movilización, lo que reduce su participación a roles instrumentales. Esto genera frustración en muchas militantes, quienes sienten que su valor se mide por su capacidad de movilizar votos más que por su talento político o su preparación. Esta visión utilitaria limita el empoderamiento real y obstaculiza la construcción de liderazgos femeninos sólidos en Nuevo León.

Desde un enfoque cualitativo, es evidente que la capacidad de decisión de las mujeres dentro del PAN en Nuevo León se encuentra atravesada por tensiones estructurales entre la tradición partidista y las demandas de igualdad sustantiva. Para revertir esta situación se requiere un rediseño profundo de los mecanismos de inclusión, fortaleciendo los procesos de capacitación, fomentando la mentoría y garantizando que las decisiones no estén sujetas a cotos de poder, sino a méritos y capacidades.

Pregunta 19

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

Al justificar sus experiencias, las militantes de Nuevo León apuntan que la capacitación, la información y la apertura de espacios de participación son elementos que fortalecen su empoderamiento y amplían sus posibilidades de incidir en la toma de decisiones. Aquellas que han tenido acceso a formación política consideran que el conocimiento actúa como un recurso clave para ganar legitimidad y seguridad en los espacios internos, contribuyendo a equilibrar las relaciones de poder que históricamente han favorecido a los varones.

No obstante, también emergen testimonios que destacan limitaciones persistentes vinculadas a prácticas de exclusión y violencia simbólica. Las militantes señalan que, aunque la capacitación es una herramienta poderosa, muchas veces los aprendizajes no se traducen en oportunidades reales de decisión porque las dirigencias mantienen dinámicas de concentración del poder. La frase “nadie da lo que no tiene” sintetiza la percepción de que sin un cambio estructural en la cultura partidista, los esfuerzos individuales difícilmente logran transformar el sistema.

Otro aspecto que se subraya es la necesidad de que los cambios comiencen desde dentro, con prácticas coherentes de igualdad, empatía y no discriminación. Muchas militantes consideran que la capacitación debe ir acompañada de un seguimiento real, de manera que no se limite a la transmisión de conocimientos, sino que brinde herramientas para aplicar lo aprendido y abrir puertas concretas en los procesos de decisión. En este sentido, la justificación revela la urgencia de que la formación sea vinculante y no un ejercicio aislado.

En términos cualitativos, la justificación de las respuestas refleja una clara conciencia crítica por parte de las militantes de Nuevo León: reconocen el valor de la capacitación, pero también exigen congruencia institucional y un cambio en la cultura interna del partido. El desafío no está únicamente en ofrecer más cursos o talleres, sino en asegurar que los contenidos adquiridos permitan a las mujeres ocupar espacios de decisión en igualdad de condiciones, logrando que su voz tenga el mismo peso en la definición de las estrategias partidistas.

Pregunta 20

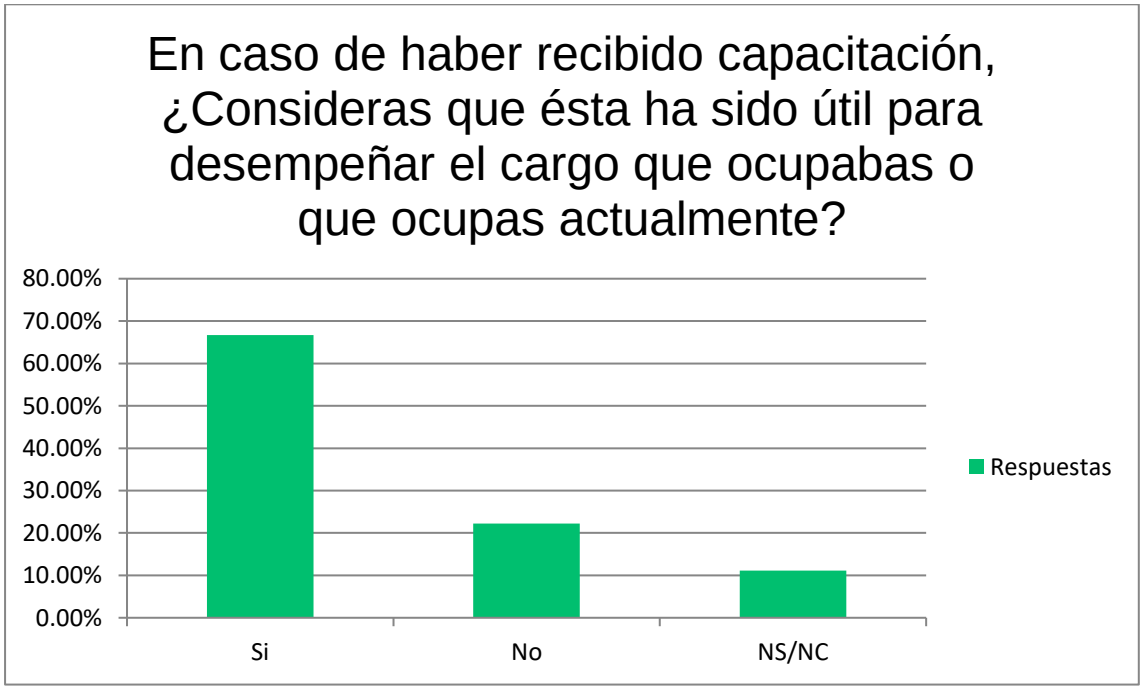
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	66.67%	12
No	22.22%	4
NS/NC	11.11%	2
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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.

Los resultados muestran que en Nuevo León, 66.67% de las militantes participantes considera que la capacitación recibida fue útil para desempeñar su cargo, frente a 22.22% que opinó lo contrario. Un 11.11% respondió no saber o no contestar.

La mayoría se inclina hacia una valoración positiva, lo que refleja que las

experiencias de capacitación han tenido impacto en el ejercicio de responsabilidades dentro del estado.

Sin embargo, también se observa una proporción menor que no identificó utilidad o que no pudo valorarla, lo que indica percepciones diferenciadas respecto al efecto de la formación recibida en Nuevo León.

Pregunta 21

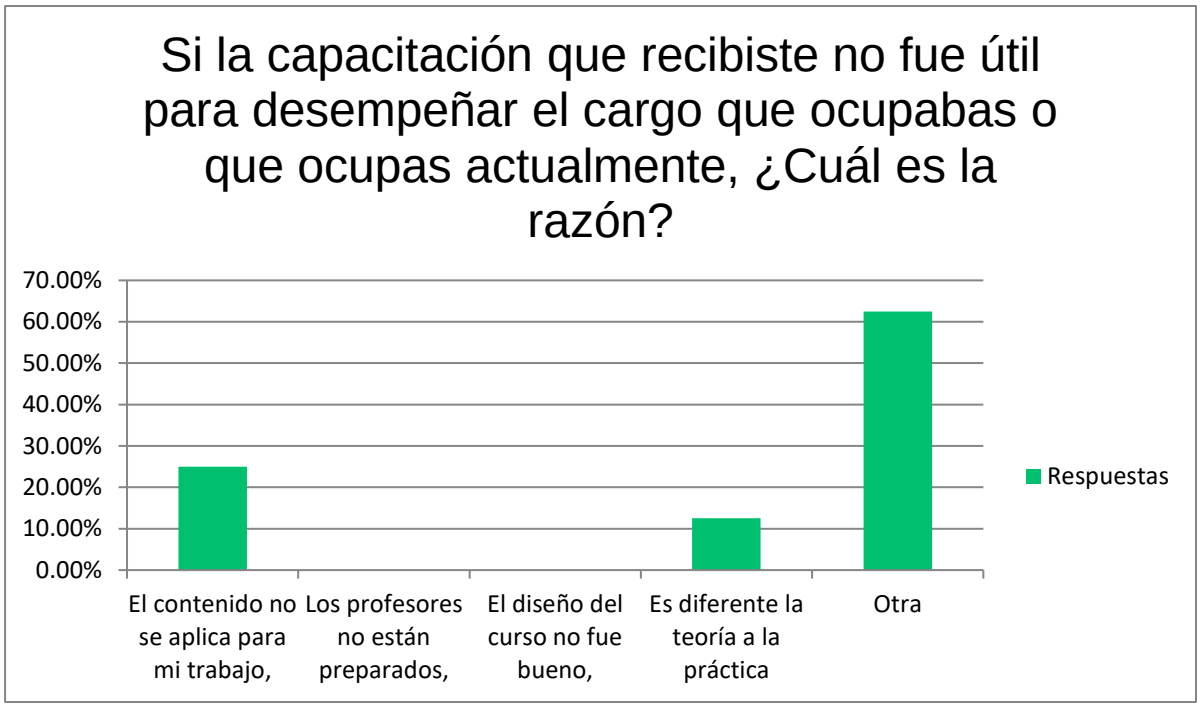
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	25.00%	2
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	12.50%	1
Otra	62.50%	5
	Respuestas	**8**
	Omisiones	**13**

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.

En Nuevo León, 62.50% de las militantes participantes que señalaron no haber encontrado utilidad en la capacitación marcaron la opción 'Otra razón'. Este porcentaje mayoritario refleja que la mayoría de las causas no quedó identificada en las categorías predefinidas.

El 25.00% indicó que el contenido no se aplica a su trabajo, mientras que 12.50% señaló la diferencia entre teoría y práctica como la causa de la falta de utilidad. Ninguna participante mencionó deficiencias en los profesores o en el diseño del curso.

Este resultado muestra que, en Nuevo León, la valoración negativa sobre las capacitaciones no se concentró en aspectos técnicos de la instrucción, sino en factores diversos que las militantes agruparon en la categoría abierta.

Pregunta 22

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

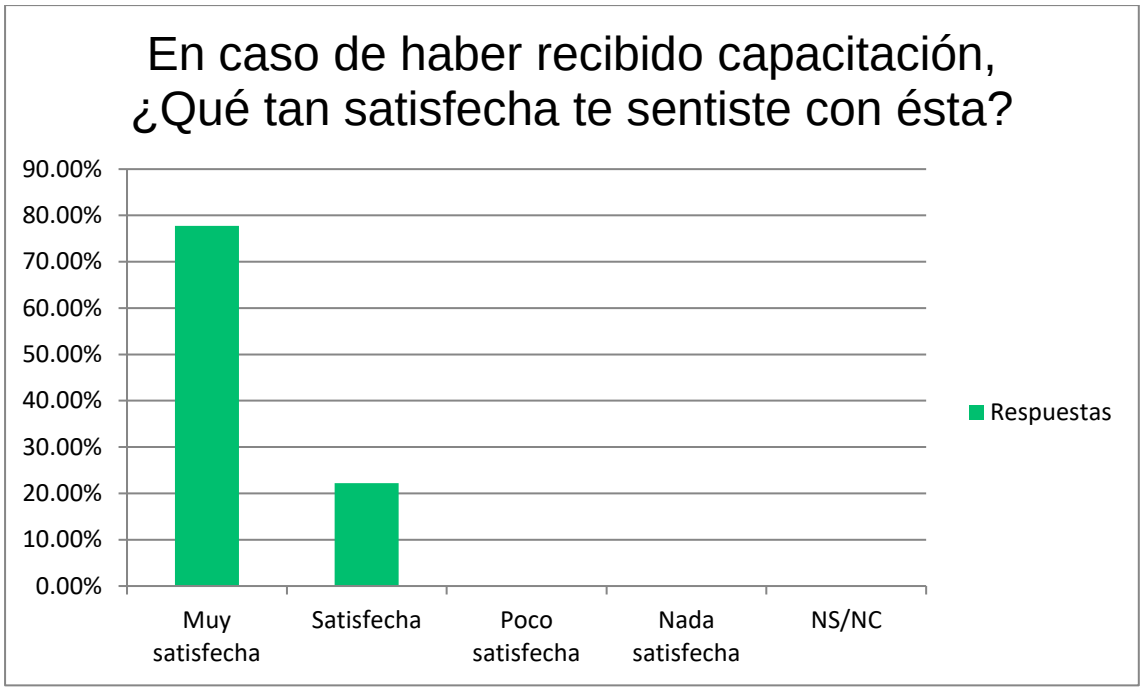
Tabla 21: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

Opciones de respuesta	Respuestas

Muy satisfecha	77.78%	14
Satisfecha	22.22%	4
Poco satisfecha	0.00%	0
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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

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



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

En este apartado, 77.78% de las militantes participantes en Nuevo León se declaró muy satisfecha con la capacitación recibida, mientras que 22.22% se consideró satisfecha. No se reportaron casos de baja o nula satisfacción.

La unanimidad en los niveles positivos de valoración refleja que la capacitación fue

percibida favorablemente en el estado, con predominio claro hacia la máxima satisfacción.

Este resultado confirma que la experiencia de capacitación, en términos de percepción general, resultó altamente satisfactoria para las mujeres militantes en Nuevo León.

Pregunta 23

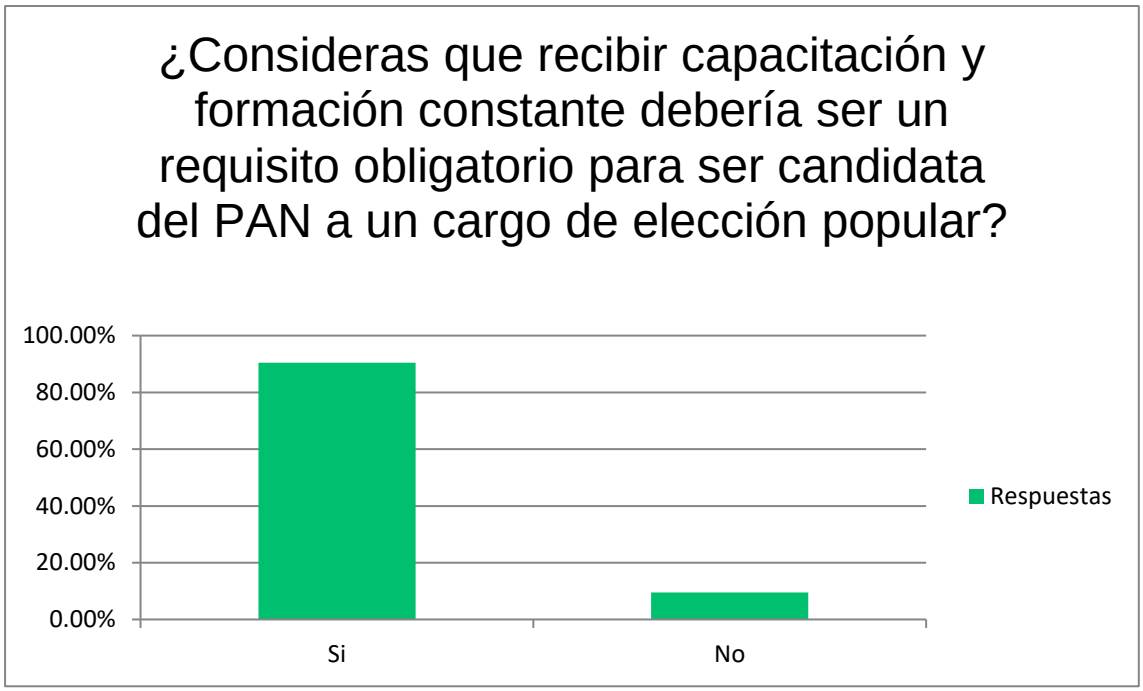
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	90.48%	19
No	9.52%	2
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**0**

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.

En Nuevo León, 90.48% de las militantes participantes coincidió en que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para postularse como candidata a un cargo de elección popular. Únicamente 9.52% expresó desacuerdo.

Este consenso mayoritario refleja que, en el estado, existe una amplia aceptación de la capacitación como condición necesaria para acceder a responsabilidades de representación política.

La proporción elevada a favor sugiere que la formación es considerada un elemento central en la preparación de las mujeres panistas en Nuevo León para la vida política electoral.

Pregunta 24

¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

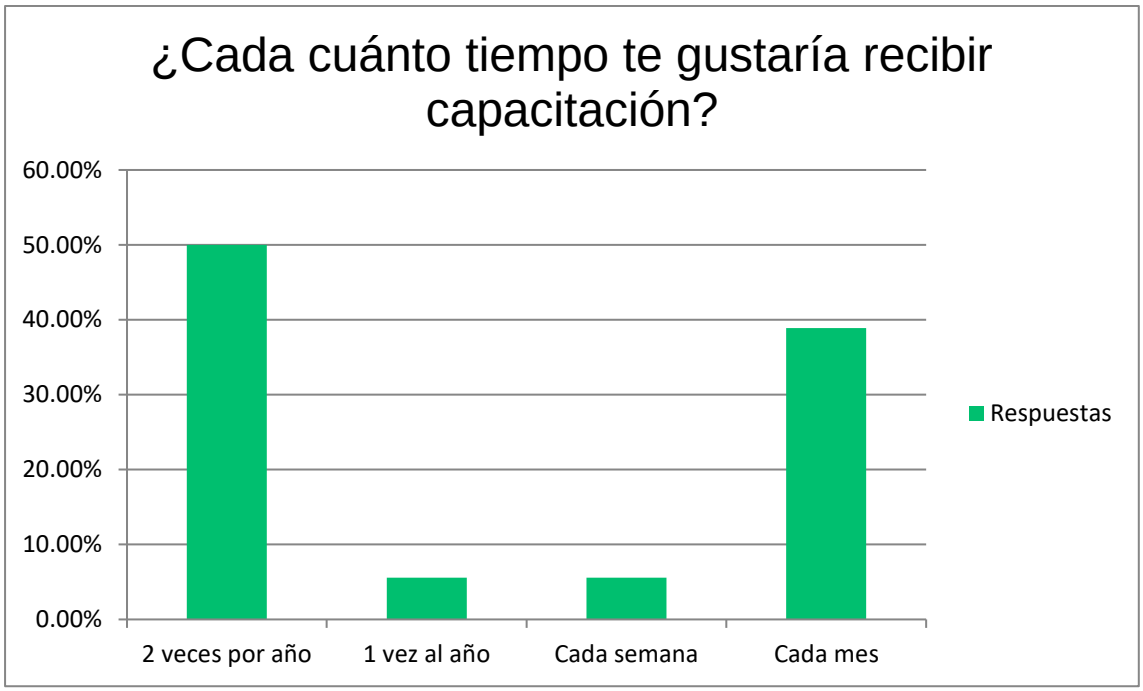
Tabla 23: Resultados de ¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	50.00%	9
1 vez al año	5.56%	1

Cada semana	5.56%	1
Cada mes	38.89%	7
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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

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



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

En los resultados de Nuevo León, 50.00% de las militantes señaló que preferiría recibir capacitación dos veces por año. Un 38.89% expresó que la periodicidad ideal sería una vez al mes, mientras que 5.56% mencionó cada semana y otro 5.56% indicó una vez al año.

Se observa una preferencia predominante por esquemas semestrales, complementada con un grupo que prefiere procesos mensuales. La opción semanal aparece de forma marginal.

Este panorama en Nuevo León muestra una tendencia hacia ritmos de capacitación recurrentes, pero no excesivamente frecuentes, lo que indica una preferencia por

continuidad equilibrada.

Pregunta 25

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

Las respuestas de las militantes participantes en Nuevo León revelan que los incentivos no se limitan únicamente a cuestiones materiales, sino que abarcan dimensiones simbólicas y estructurales. Se percibe como fundamental el reconocimiento pleno de sus capacidades, la valoración de sus aportaciones y la eliminación de prácticas de exclusión. El hecho de que varias mujeres mencionen la importancia de ser tomadas en cuenta y no solo utilizadas refleja una necesidad profunda de legitimidad dentro del partido.

Otro hallazgo importante se relaciona con el valor curricular y la utilidad práctica de las capacitaciones. Para las participantes, la posibilidad de obtener certificaciones o acreditaciones que fortalezcan su trayectoria política y profesional constituye un incentivo significativo. Este tipo de reconocimiento formal se interpreta como un puente que conecta la formación con oportunidades reales de crecimiento político.

También emergen factores logísticos como incentivos clave: apoyo en transporte, alimentación, horarios flexibles y becas educativas. Estas demandas reflejan que muchas militantes enfrentan limitaciones materiales y responsabilidades de cuidado que reducen su disponibilidad para asistir. Atender estas condiciones no solo aumentaría la participación, sino que también generaría un entorno más equitativo.

Finalmente, el incentivo más recurrente es la creación de espacios de convivencia y redes de apoyo. Las militantes valoran los entornos en los que pueden compartir experiencias, generar confianza y articular proyectos colectivos. La convivencia, cuando se plantea como parte del proceso formativo, fortalece el sentido de pertenencia y se convierte en un motor para la participación sostenida.

Pregunta 26

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

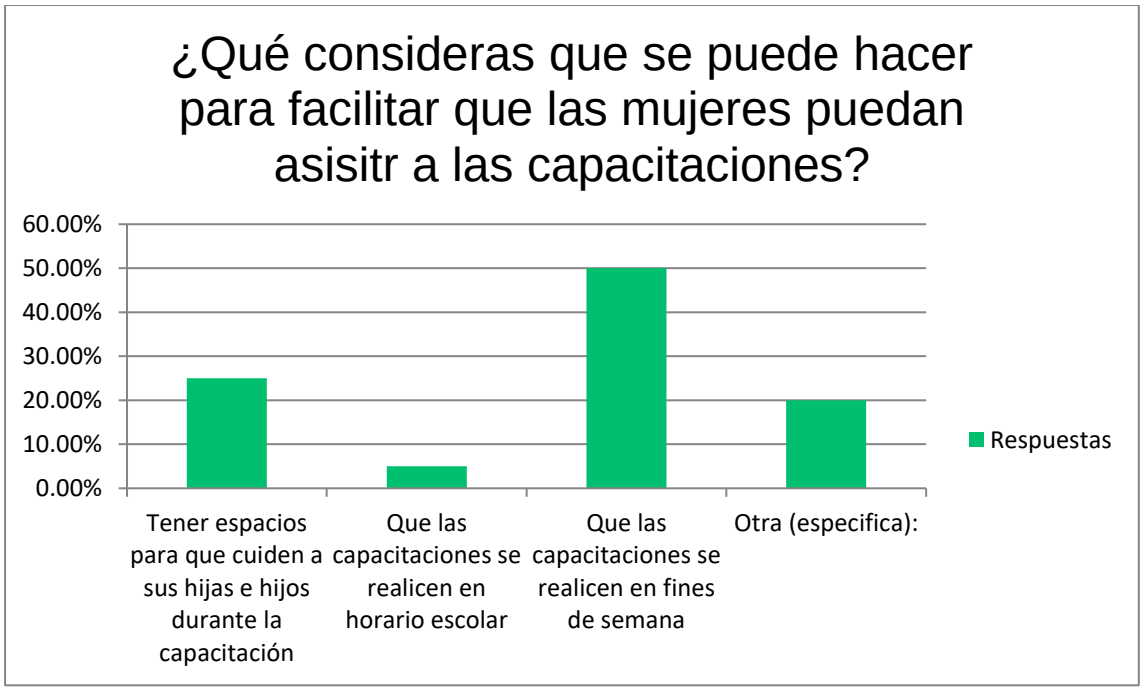
Tabla 24: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

Opciones de respuesta	Respuestas

Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	25.00%	5
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	5.00%	1
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	50.00%	10
Otra (especifica):	20.00%	4
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los resultados de Nuevo León señalan que 50.00% de las militantes considera que realizar capacitaciones en fines de semana facilitaría su asistencia. El 25.00% eligió contar con espacios para cuidado de hijas e hijos, mientras que 20.00% seleccionó

la opción ‘Otra’ y 5.00% mencionó horario escolar.

Esto refleja que, en el estado, la mayoría percibe que los tiempos de fin de semana son los más adecuados para integrarse en procesos de formación.

El cuidado infantil y otras razones adicionales también se presentan como factores relevantes, aunque en menor proporción.

Pregunta 27

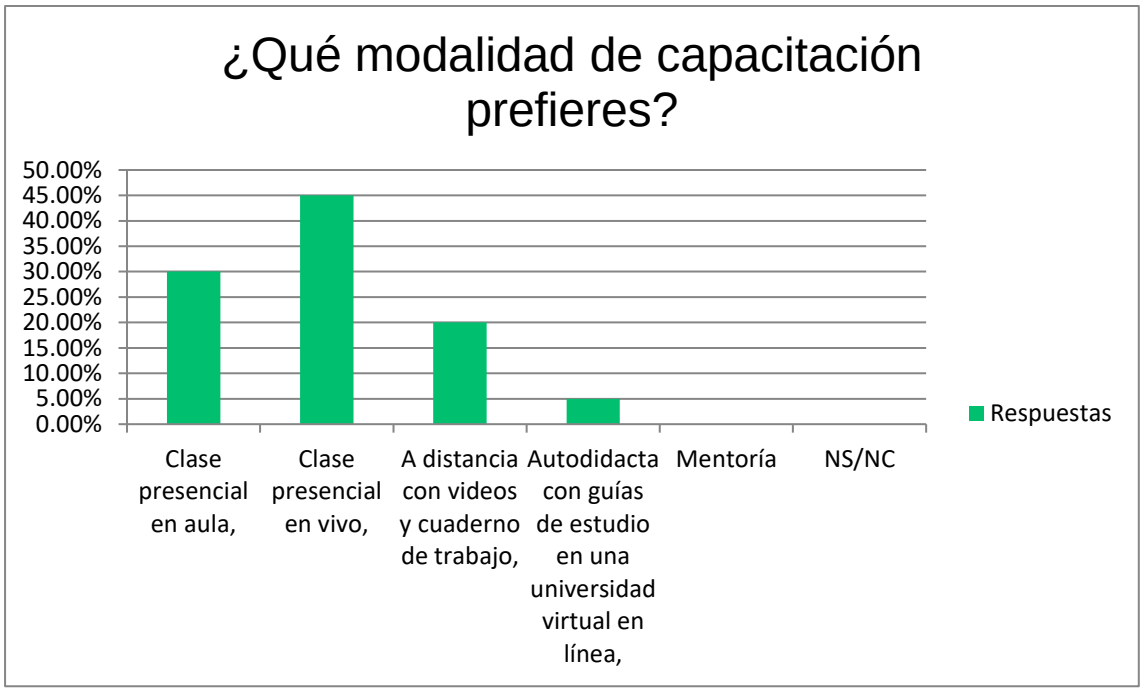
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	30.00%	6
Clase presencial en vivo,	45.00%	9
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	20.00%	4
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	5.00%	1
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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.

En este rubro, 45.00% de las militantes participantes de Nuevo León expresó preferencia por clases presenciales en vivo. En segundo lugar, 30.00% señaló clases presenciales en aula tradicional.

Las opciones a distancia tuvieron menor peso: 20.00% optó por capacitación con videos y cuaderno de trabajo, mientras que 5.00% eligió autodidacta en línea. Ninguna participante seleccionó mentoría como modalidad.

Este patrón refleja que, en Nuevo León, la modalidad presencial sigue siendo la más valorada por las militantes para procesos de formación política.

Pregunta 28

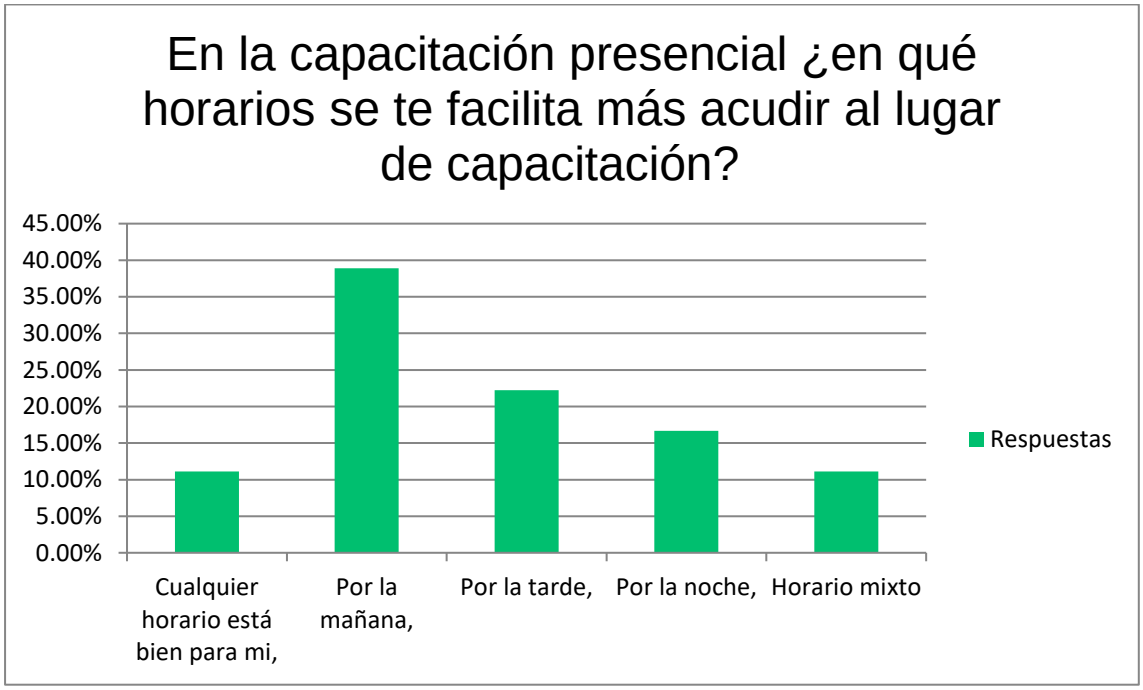
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	11.11%	2
Por la mañana,	38.89%	7
Por la tarde,	22.22%	4
Por la noche,	16.67%	3
Horario mixto	11.11%	2
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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.

Los resultados muestran que en Nuevo León, 38.89% de las militantes prefieren capacitaciones por la mañana. En segundo lugar aparece la tarde con 22.22%, seguida de la noche con 16.67%.

Un 11.11% señaló que cualquier horario es adecuado, mientras que otro 11.11% indicó un esquema mixto. El mayor peso de la mañana refleja una preferencia clara por este horario.

El panorama de Nuevo León muestra una tendencia marcada hacia actividades formativas en los primeros horarios del día, aunque también existe cierta diversidad en las preferencias

Pregunta 29

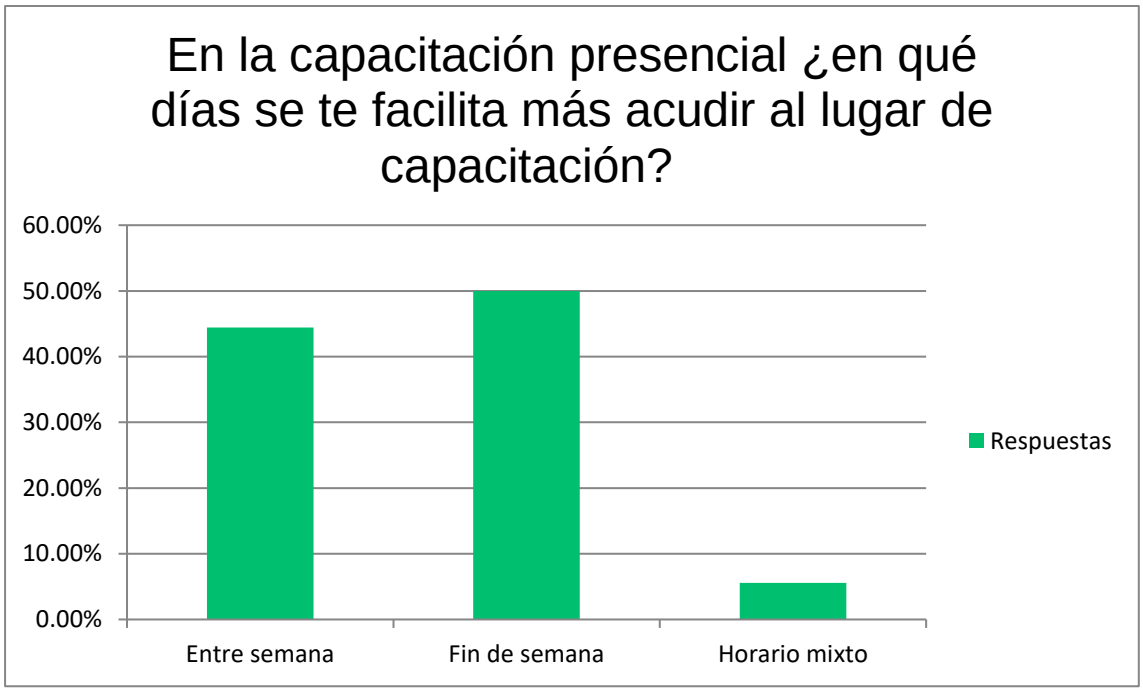
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	44.44%	8
Fin de semana	50.00%	9
Horario mixto	5.56%	1
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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 el caso de Nuevo León, 50.00% de las militantes indicó que prefiere fines de semana para asistir a capacitaciones. El 44.44% optó por días entre semana y 5.56% señaló un esquema mixto.

Este resultado refleja una preferencia mayoritaria por fines de semana, aunque casi la mitad también se inclina por la opción de entre semana. La diferencia entre ambos grupos es relativamente pequeña.

El hallazgo evidencia que en Nuevo León no existe una uniformidad total, sino una coexistencia de preferencias en cuanto a la elección de días.

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?

Los temas señalados por las militantes del PAN en Nuevo León evidencian un fuerte interés por la formación en habilidades políticas prácticas y en áreas estratégicas de gestión. El liderazgo, la oratoria y la negociación aparecen como prioridades, mostrando la necesidad de adquirir herramientas que les permitan posicionarse en contextos de alta competitividad. La reiterada mención a la comunicación estratégica y la argumentación indica que las mujeres son conscientes de que el discurso político sólido es clave para ganar legitimidad y presencia pública.

En paralelo, se identifican demandas de formación en administración municipal, políticas públicas y gestión gubernamental. Estos contenidos reflejan que las militantes no solo buscan mejorar su desempeño interno en el partido, sino también proyectarse hacia cargos de elección popular y funciones ejecutivas. La capacitación en estas áreas se vincula con la expectativa de incidir directamente en la gestión pública con perspectiva de género.

Otro conjunto de temas gira en torno a la prevención de la violencia política de género, la defensa de derechos humanos y la igualdad sustantiva. Este énfasis muestra que las militantes reconocen la existencia de riesgos y obstáculos que trascienden la preparación técnica, y que requieren habilidades específicas para protegerse y hacer frente a contextos hostiles. La formación en estos temas se asume como una herramienta de resiliencia y empoderamiento.

Finalmente, aparecen menciones a la doctrina del PAN, ética política y valores democráticos, lo cual refleja la intención de muchas mujeres de recuperar la identidad ideológica del partido. En este sentido, la capacitación no solo se entiende como una vía para adquirir habilidades técnicas, sino como un medio para reforzar la cohesión partidista y garantizar congruencia entre discurso y práctica política.

Pregunta 31

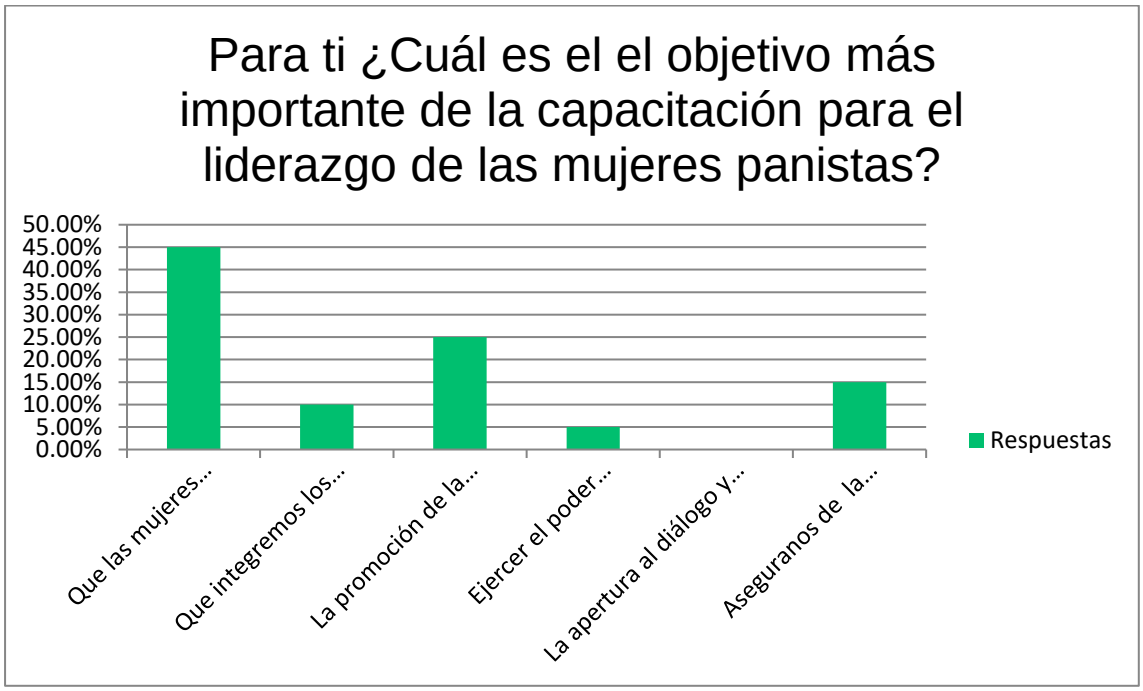
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	45.00%	9
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	10.00%	2
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	25.00%	5
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	5.00%	1
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	0.00%	0
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	15.00%	3
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los resultados muestran que 45.00% de las militantes participantes en Nuevo León considera prioritario que las mujeres sean capaces de influir y transformar realidades desde una visión humanista. Este porcentaje constituye la respuesta mayoritaria.

En segundo lugar aparece la opción de promover igualdad, justicia y nuevos liderazgos femeninos en espacios de decisión con 25.00%. Le siguen con 15.00% quienes señalaron asegurar la participación plena de las mujeres dentro del PAN y en cargos públicos.

Otras respuestas tuvieron menor representación: 10.00% mencionó la integración de valores éticos y doctrinales del partido y 5.00% el ejercicio del poder desde la colaboración con otras mujeres. Ninguna participante optó por la apertura al diálogo y servicio a la comunidad.

Pregunta 32

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

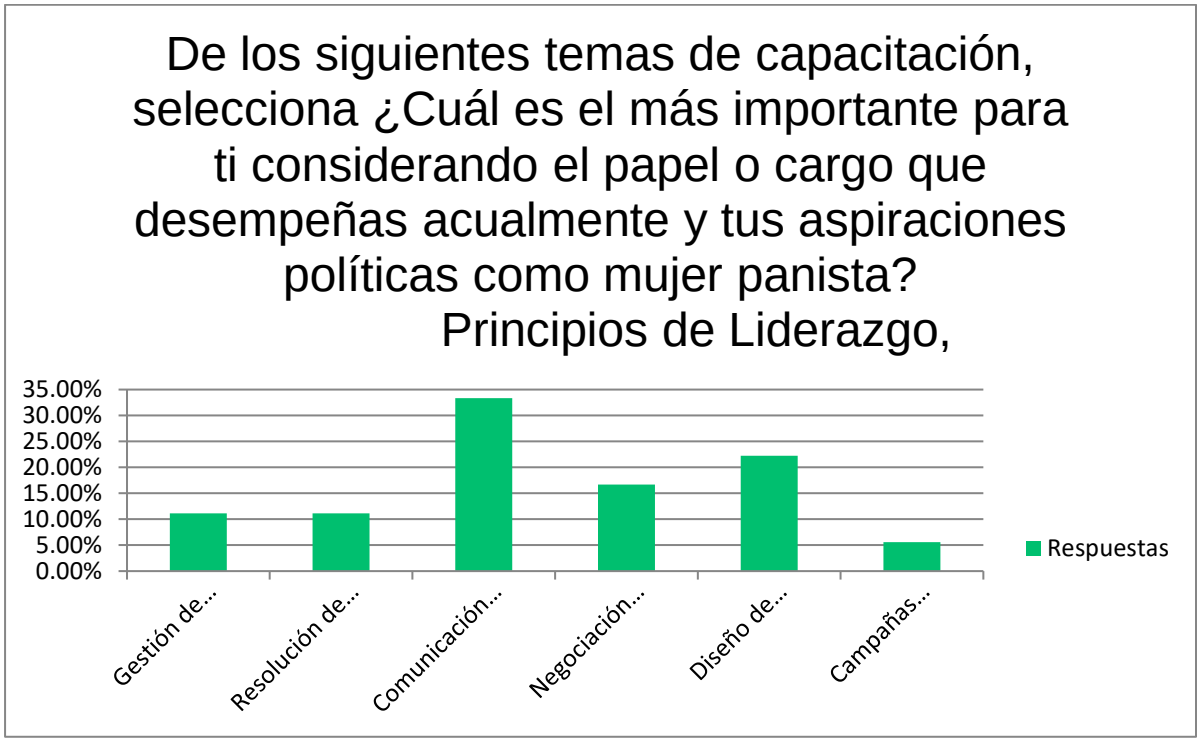
Tabla 29: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista?

Principios de Liderazgo,

Opciones de respuesta	Respuestas	
Gestión de Equipos,	11.11%	2
Resolución de Conflictos,	11.11%	2
Comunicación Política,	33.33%	6
Negociación Política,	16.67%	3
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	22.22%	4
Campañas Políticas.	5.56%	1
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**3**

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.

En este apartado, 33.33% de las militantes participantes en Nuevo León señaló la comunicación política como el tema más importante. El segundo lugar lo ocupó el diseño de estrategia político-electoral con 22.22%.

Con 16.67% aparece la negociación política, mientras que tanto la gestión de equipos como la resolución de conflictos se ubicaron con 11.11% cada una. Finalmente, las campañas políticas fueron mencionadas por 5.56%.

El panorama en Nuevo León muestra que la comunicación política y la estrategia electoral son percibidas como las competencias más relevantes para fortalecer la actuación femenina en el partido.

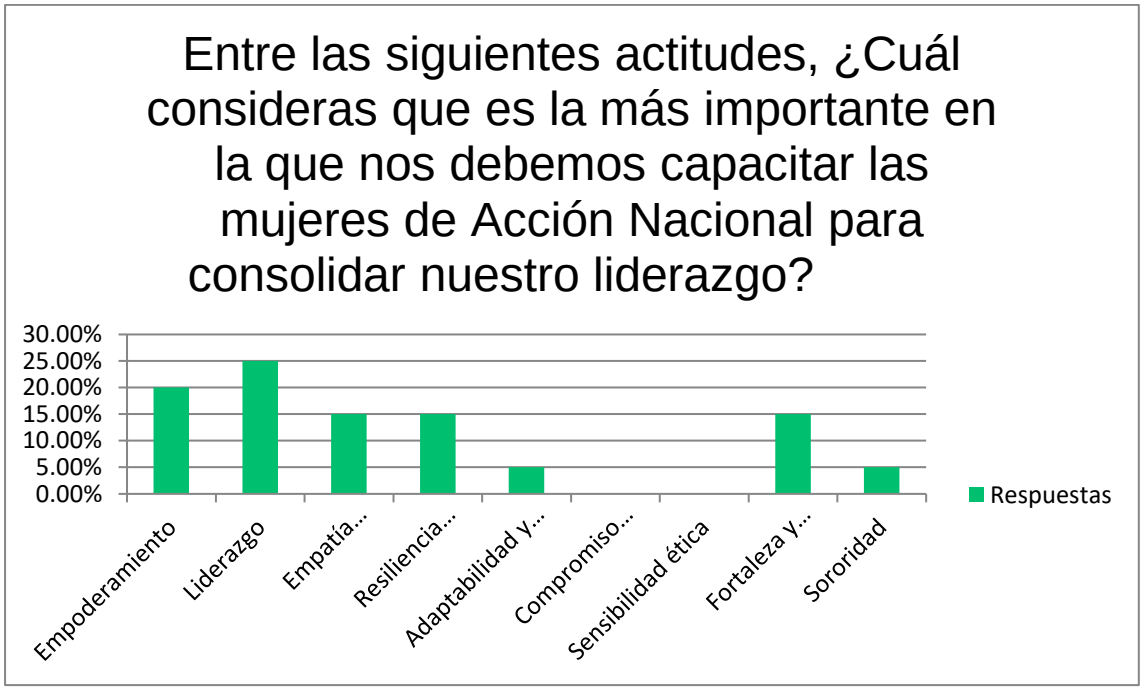
Pregunta 33

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	20.00%	4
Liderazgo	25.00%	5
Empatía estratégica	15.00%	3
Resiliencia política	15.00%	3
Adaptabilidad y flexibilidad	5.00%	1
Compromiso con la igualdad de género	0.00%	0
Sensibilidad ética	0.00%	0
Fortaleza y determinación	15.00%	3
Sororidad	5.00%	1
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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.

Los resultados señalan que 25.00% de las militantes participantes en Nuevo León eligieron el liderazgo como la actitud principal a desarrollar. En segundo lugar, 20.00% optó por el empoderamiento.

Con 15.00% se ubicaron empatía estratégica, resiliencia política y fortaleza y determinación, mostrando un peso similar en estas tres categorías. La adaptabilidad y la sororidad fueron señaladas por 5.00% cada una.

Ninguna participante mencionó compromiso con la igualdad de género ni sensibilidad ética como las actitudes más importantes. En conjunto, los datos reflejan que en Nuevo León se privilegian las nociones de liderazgo y empoderamiento.

Pregunta 34

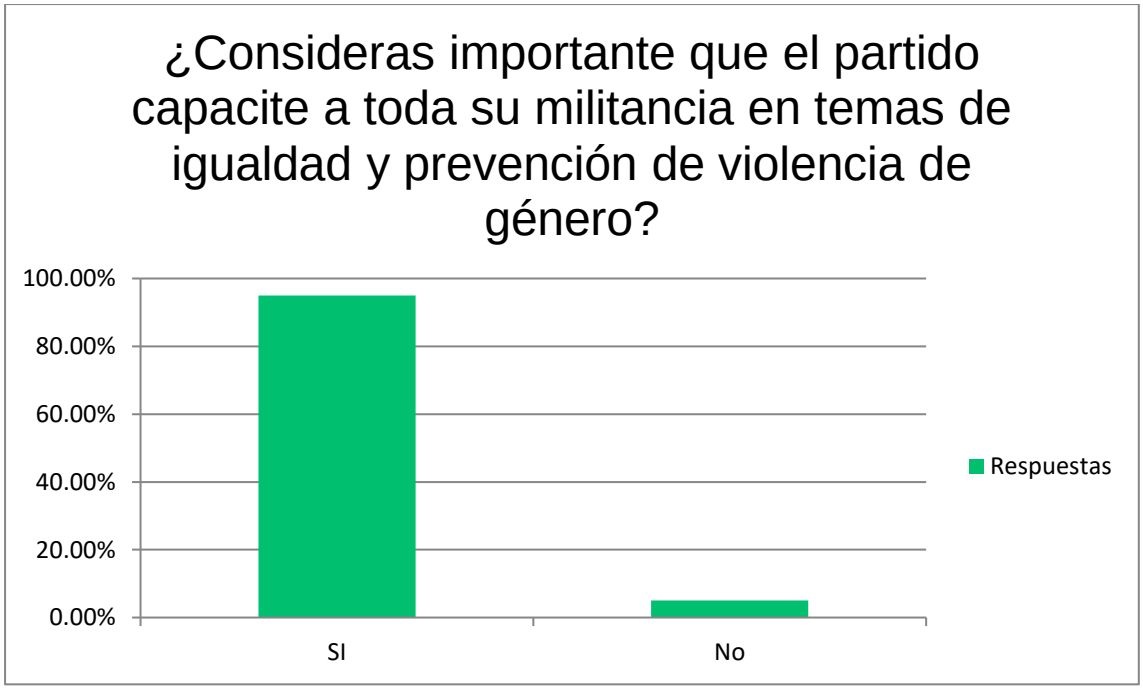
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	95.00%	19
No	5.00%	1
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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.

En este apartado, 95.00% de las militantes de Nuevo León respondió afirmativamente a la importancia de capacitar a toda la militancia en igualdad y prevención de violencia de género.

Únicamente 5.00% expresó lo contrario.
Este resultado muestra una aceptación prácticamente unánime de que estos temas deben formar parte de la formación transversal de quienes integran el partido en el estado.

La contundencia de la respuesta evidencia que en Nuevo León existe una fuerte conciencia sobre la relevancia de atender la igualdad y la prevención de violencia en la vida partidista.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las justificaciones aportadas por las militantes del PAN en Nuevo León reflejan una visión crítica y consciente de las exigencias que implica el ejercicio político. Muchas señalaron que los temas urgentes se relacionan directamente con la necesidad de fortalecer el liderazgo femenino y de superar la discriminación dentro de los espacios partidistas. Expresiones como “darle valor a la mujer” o “tomarlas en cuenta” muestran que la capacitación es concebida como un mecanismo no solo de aprendizaje, sino también de dignificación y reconocimiento.

Otro aspecto destacado es la importancia atribuida al marco jurídico, las experiencias exitosas y las actividades prácticas. Las participantes subrayan que no basta con la teoría, sino que se requieren contenidos aplicables que brinden herramientas concretas para la gestión política. Argumentación, oratoria y estrategias electorales son señaladas como claves para competir en igualdad de condiciones y contrarrestar los sesgos de género que todavía persisten.

De manera innovadora, también se observa que algunas mujeres vinculan la capacitación con el fortalecimiento de la doctrina y los principios del PAN. La recuperación de valores como la ética, la congruencia y la responsabilidad social es vista como una vía para fortalecer la identidad partidista. Esta perspectiva conecta la capacitación con la cohesión interna, evitando que se perciba como un ejercicio aislado de crecimiento personal.

En suma, las justificaciones demuestran que para las militantes de Nuevo León la capacitación debe ser integral: técnica, práctica, ideológica y ética. Esta visión amplia busca garantizar que las mujeres no solo ocupen espacios de representación, sino que lo hagan con competencias sólidas y con un respaldo doctrinario que fortalezca su liderazgo frente a la ciudadanía.

Pregunta 36

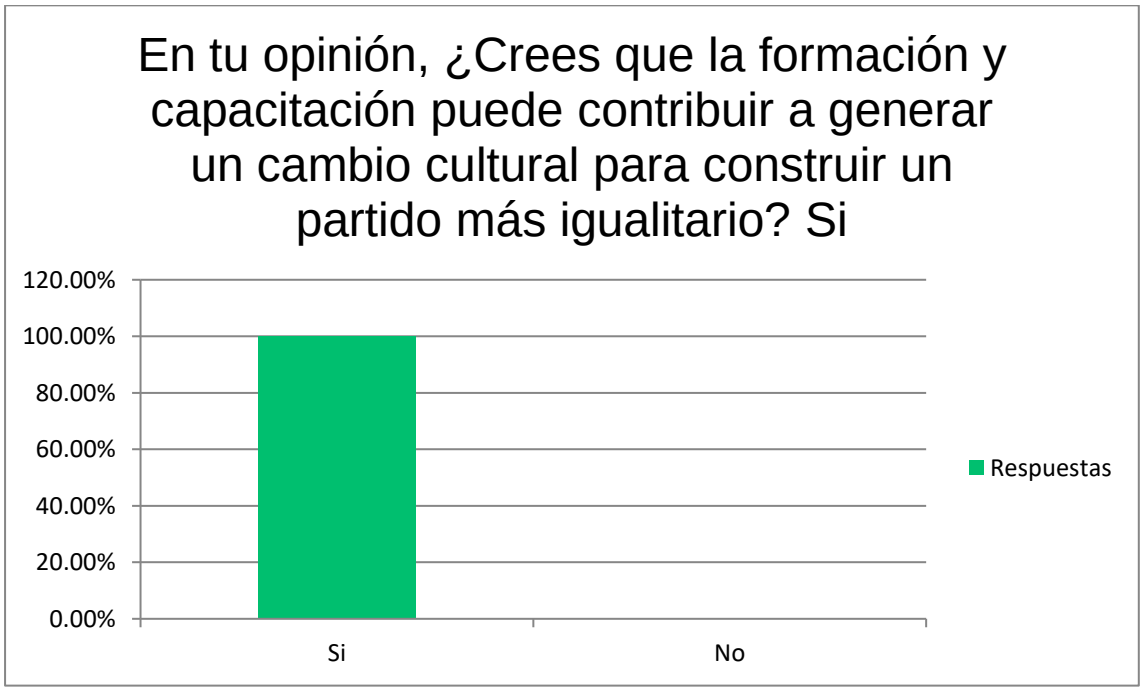
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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	100.00%	20
No	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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

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



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

En esta pregunta, la totalidad de las militantes participantes en Nuevo León (100.00%) coincidió en que la formación y la capacitación pueden generar un cambio cultural hacia un partido más igualitario.

La unanimidad de las respuestas refuerza la idea de que existe un consenso absoluto respecto al papel transformador de la formación en el estado.

El resultado evidencia que en Nuevo León se reconoce la capacitación como un mecanismo clave para construir un partido con mayor equidad e inclusión.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas de las militantes participantes en Nuevo León confirman que la capacitación es percibida como una herramienta transformadora que genera empoderamiento. Varias mencionan que “nadie da lo que no tiene” y que el conocimiento empodera, lo que evidencia que la formación no se concibe como un requisito formal, sino como una fuente de legitimidad y seguridad en el ejercicio político. Para ellas, aprender es la base para aportar con autoridad y confianza en los procesos de decisión.

Otro hallazgo es la visión de la capacitación como un recurso de cambio cultural. Expresiones como “la cultura es cambiante” y “la unidad hace la fuerza” reflejan que las mujeres consideran que el aprendizaje puede modificar las estructuras de exclusión y abrir escenarios más equitativos para hombres y mujeres dentro del partido. La capacitación no solo refuerza competencias individuales, sino que también impulsa la construcción de una militancia más cohesionada y justa.

También se observa un enfoque innovador en las respuestas que vinculan la capacitación con la resiliencia frente a la violencia política. Varias mujeres señalaron la necesidad de ser fuertes y empoderadas, con herramientas que les permitan defenderse y respaldar a otras. En este sentido, la formación adquiere un valor comunitario, en el que las militantes no solo crecen a nivel personal, sino que también se convierten en agentes de protección y acompañamiento mutuo.

Finalmente, la capacitación es vista como un espacio para recuperar los ideales del partido. Las militantes expresan la importancia de retomar la esencia del PAN como institución democrática, de oposición responsable y promotora del bien común. De esta manera, el aprendizaje no solo empodera individualmente, sino que también fortalece la identidad colectiva y la credibilidad partidista en Nuevo León.

Pregunta 38

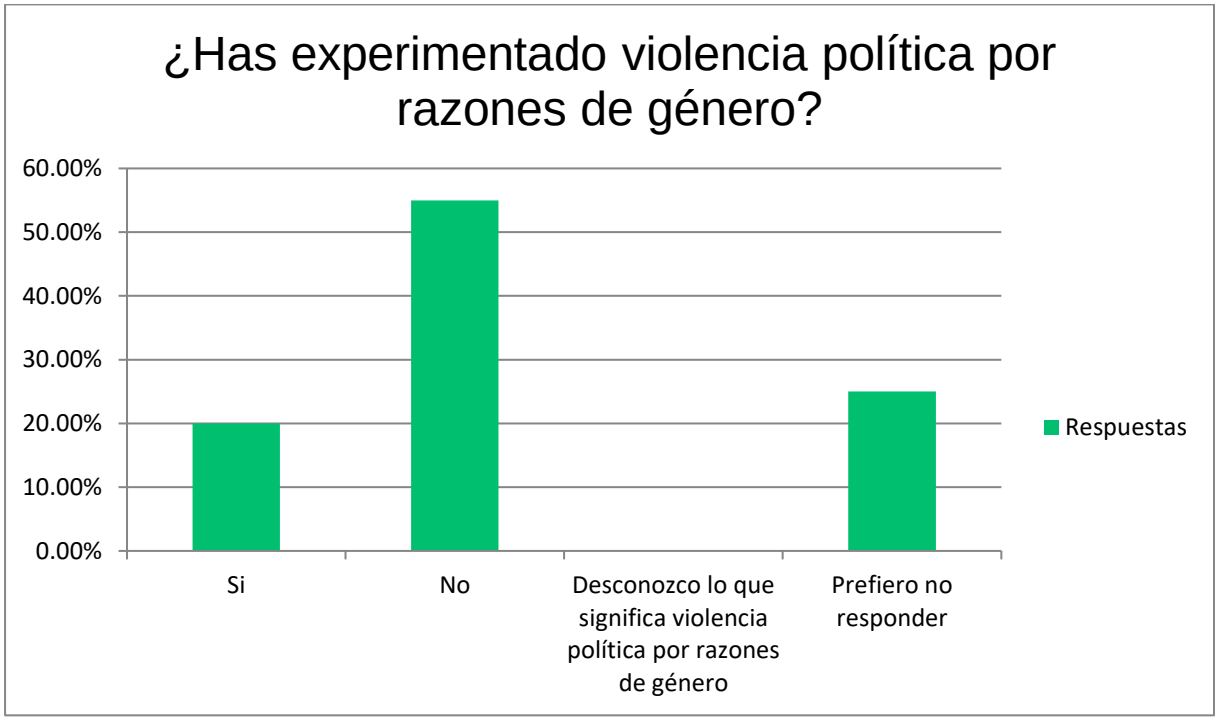
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	20.00%	4
No	55.00%	11
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	25.00%	5
	Respuestas	**20**

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.

En Nuevo León, 55.00% de las militantes participantes declaró no haber experimentado violencia política de género. El 20.00% sí reportó haberla vivido y

25.00% prefirió no responder.

No se registraron casos en la opción ‘desconozco lo que significa violencia política por razones de género’. Esto muestra que las militantes en Nuevo León tienen claridad sobre el concepto.

El resultado refleja que, aunque la mayoría no ha tenido experiencias de este tipo, existe un grupo minoritario que sí las ha enfrentado y otro que decidió no contestar, lo cual también resulta significativo.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Los testimonios recopilados muestran que las militantes en Nuevo León han enfrentado violencia política en múltiples contextos, tanto internos como externos. Algunas mencionan directamente el bloqueo dentro del partido, la falta de valoración de su desempeño en comités municipales y la exclusión sistemática por razones de género. Estos relatos evidencian que, aun con avances en la paridad, las estructuras internas todavía presentan resistencias a reconocer el liderazgo femenino.

Otras experiencias hacen referencia a situaciones laborales y profesionales, donde líderes machistas les negaron la posibilidad de tomar decisiones o acceder a puestos estratégicos. Esto confirma que la violencia política no se limita al ámbito partidista, sino que se extiende al espacio público y profesional, afectando la construcción de trayectorias de liderazgo.

Resulta especialmente relevante que varias militantes relataron prácticas irregulares en procesos electorales internos, como la pérdida intencional de registros o la presión para renunciar a candidaturas. Estos testimonios reflejan dinámicas que vulneran no solo a las mujeres, sino también la legitimidad democrática de los procesos partidistas. La violencia política en estos casos se convierte en un mecanismo de control y exclusión que limita la renovación de liderazgos.

El análisis de estas experiencias indica que la capacitación en Nuevo León debe incluir protocolos de prevención, denuncia y acompañamiento frente a la violencia política. Las mujeres demandan formación que les brinde herramientas legales, de comunicación y resiliencia emocional para enfrentar estas situaciones, asegurando que el ejercicio político no se convierta en un espacio de riesgo, sino en una plataforma de crecimiento.

Pregunta 40

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

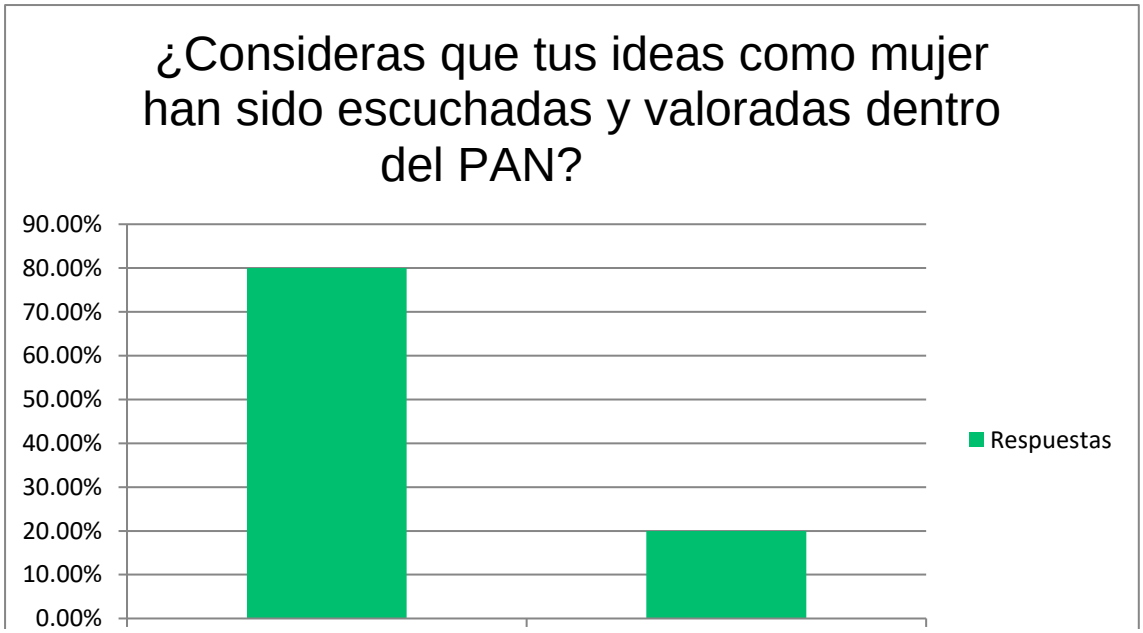
Tabla 34: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido

escuchadas y valoradas dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	80.00%	16
No	20.00%	4
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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.

Los resultados en Nuevo León muestran que 80.00% de las militantes participantes considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del partido. Un 20.00% respondió que no.

Esto refleja una amplia mayoría que percibe reconocimiento a sus aportaciones, aunque también persiste una minoría que no se siente igualmente considerada en los espacios de decisión.

El hallazgo pone de manifiesto que en Nuevo León existe, en general, una percepción positiva de valoración de ideas, acompañada de una franja que no

comparte esa experiencia.

Pregunta 41

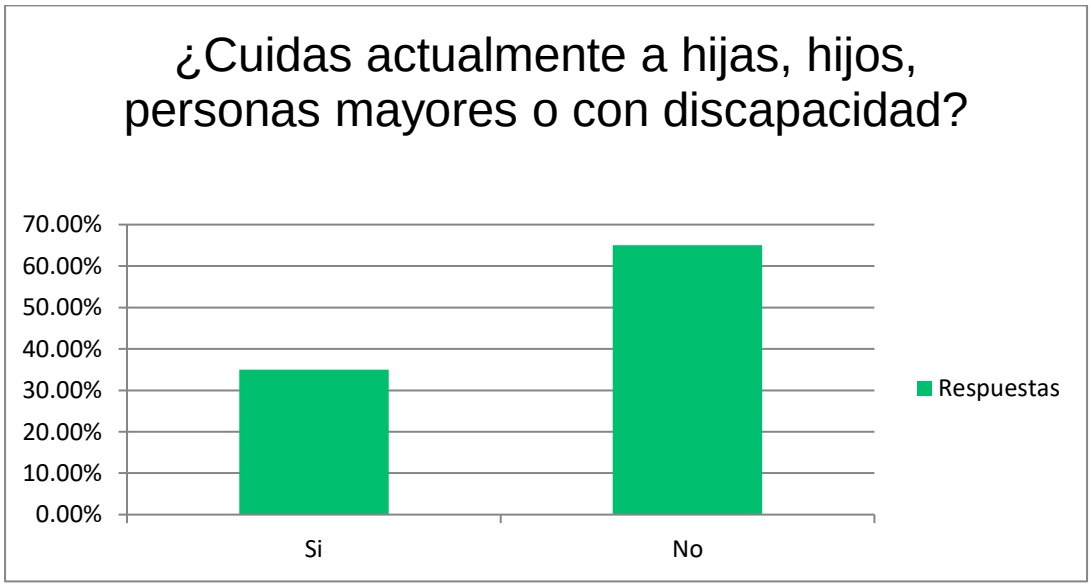
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	35.00%	7
No	65.00%	13
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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

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



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

En Nuevo León, 65.00% de las militantes participantes respondió que no se encuentra a cargo del cuidado de hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Por otro lado, 35.00% señaló que sí desempeña esta función.

Estos datos muestran que una proporción significativa de militantes combina su vida política con responsabilidades de cuidado, mientras que la mayoría no tiene actualmente esa carga.

El hallazgo refleja la diversidad de situaciones personales presentes en la militancia femenina del PAN en Nuevo León, con impactos diferenciados en su disponibilidad para actividades políticas.

Pregunta 42

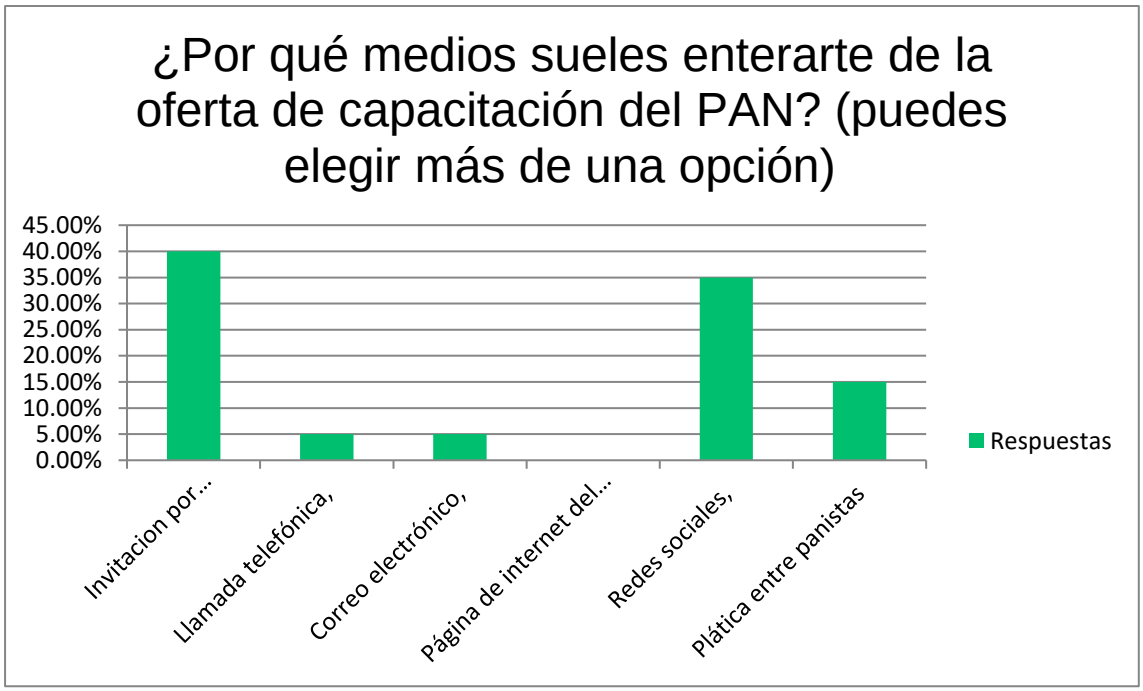
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	40.00%	8
Llamada telefónica,	5.00%	1
Correo electrónico,	5.00%	1
Página de internet del PAN,	0.00%	0
Redes sociales,	35.00%	7
Plática entre panistas	15.00%	3
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los resultados indican que en Nuevo León, 40.00% de las militantes participantes se entera de la oferta de capacitación mediante convocatorias formales. El 35.00% lo hace a través de redes sociales y 15.00% por pláticas entre panistas.

Otros medios aparecen con menor presencia: 5.00% mencionó llamadas telefónicas y otro 5.00% señaló correo electrónico. Ninguna participante indicó la página web del partido como fuente de información.

Este panorama evidencia que en Nuevo León los canales más efectivos para la difusión de capacitaciones son las convocatorias directas y las redes sociales, complementadas en menor medida por interacciones personales y medios electrónicos

Pregunta 43

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

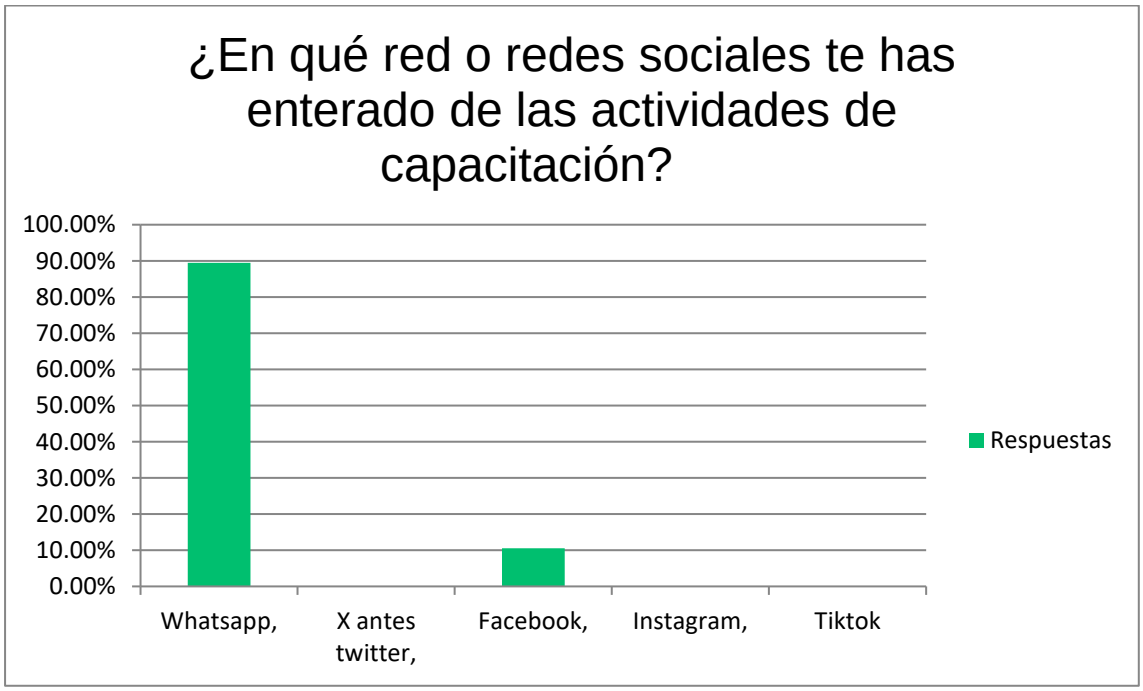
Tabla 37: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

Opciones de respuesta	Respuestas

Whatsapp,	89.47%	17
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	10.53%	2
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**19**
	Omisiones	**2**

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.

En este apartado, 89.47% de las militantes de Nuevo León señaló a WhatsApp como la principal red social donde se entera de las actividades de capacitación. En segundo lugar aparece Facebook con 10.53%.

Ninguna participante mencionó X (antes Twitter), Instagram o TikTok como plataformas de información. La concentración en WhatsApp refleja un patrón claro de comunicación digital en el estado.

Los datos muestran que en Nuevo León las redes sociales utilizadas con fines de difusión de capacitación son limitadas y están dominadas ampliamente por una sola aplicación de mensajería.

Pregunta 44
¿Cómo recomendarías que se difundiera la oferta de capacitación del PAN? Respuesta abierta.

Las militantes de Nuevo León proponen que la difusión de la capacitación se realice mediante canales accesibles, permanentes y claros. Varias coincidieron en la importancia de que se utilicen espacios institucionales como los comités municipales y estatales, lo que fortalecería la comunicación formal y la legitimidad de la oferta. Esta vía garantizaría que la información llegue a todas las mujeres, sin depender de círculos informales o de afinidades políticas internas.

Otro elemento clave es la recomendación de aprovechar las tecnologías digitales y las redes sociales. La difusión en plataformas digitales permite mayor alcance, flexibilidad y rapidez, asegurando que las militantes en zonas más alejadas también puedan enterarse y participar. Además, se sugiere que la comunicación sea constante y no esporádica, para crear hábitos de participación y evitar la percepción de que la capacitación es un evento aislado.

Las respuestas también destacan la necesidad de que la difusión se acompañe de mensajes claros sobre el valor práctico y curricular de las capacitaciones. Muchas mujeres señalaron que es fundamental que se resalte cómo estos espacios fortalecen la trayectoria política y profesional, pues este enfoque incentivaría la participación. En este sentido, la difusión debe ser estratégica, apelando tanto al crecimiento individual como al impacto colectivo.

Finalmente, algunas militantes recomendaron que la difusión se vincule con campañas que valoren y visibilicen el papel de las mujeres en el PAN. No se trata solo de informar fechas y programas, sino de generar una narrativa que motive, legitime y dignifique la participación femenina. Así, la difusión se convierte en un acto político en sí mismo, que refuerza la importancia de la formación como motor de igualdad.

Pregunta 45
¿Deseas agregar algún comentario, recomendación o solicitud? Respuesta abierta.

Las militantes de Nuevo León aprovecharon este espacio para reafirmar la importancia de la capacitación como proceso permanente. Varias señalaron que los cursos deben estar alineados con las responsabilidades de los cargos que se

desempeñan, de manera que los aprendizajes sean aplicables de inmediato. La pertinencia de los contenidos es vista como una condición necesaria para que la formación sea valorada y aprovechada.

Otra recomendación recurrente es la necesidad de que las mujeres sean tomadas más en cuenta en los espacios de decisión y en las estructuras internas del partido. Este reclamo evidencia que, aunque la capacitación es valorada, no basta por sí sola: debe ir acompañada de mecanismos que garanticen el acceso real de las militantes a puestos de liderazgo. En este sentido, la formación y la inclusión deben caminar de manera paralela.

Algunas participantes expresaron también su deseo de que los procesos de capacitación sean más accesibles y menos costosos, lo que refleja una preocupación por la equidad en el acceso. La inclusión de todas las mujeres, independientemente de sus condiciones económicas, es vista como indispensable para construir un liderazgo colectivo amplio y representativo en el estado.

Finalmente, sobresale una recomendación estratégica: que el PAN en Nuevo León no solo capacite para cumplir cuotas o llenar talleres, sino para construir liderazgos competitivos capaces de disputar y ganar elecciones. Esta visión crítica muestra que las militantes desean ser protagonistas reales del futuro político, y no figuras simbólicas. La capacitación, desde esta perspectiva, es la clave para consolidar al partido en el estado con una base femenina fuerte, preparada y con visión de largo plazo.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Nuevo León para 2025, con base en sus opiniones y experiencias.

El análisis FODA, también conocido como análisis SWOT en inglés, es una herramienta de planificación estratégica que permite a individuos u organizaciones evaluar de manera sistemática sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. En esencia, el FODA ayuda a identificar los aspectos internos y externos que pueden potenciar o limitar el logro de objetivos específicos. La parte interna, conformada por fortalezas y debilidades, revela las ventajas competitivas y las áreas que requieren mejoras al interior de la investigación. Por otro lado, las oportunidades y amenazas, que son elementos del entorno externo, ofrecen una visión del panorama externo que puede favorecer o poner obstáculos al éxito. La clave de esta herramienta radica en su capacidad para integrar estos cuatro aspectos en un marco coherente, permitiendo una planificación estratégica informada y orientada a resultados concretos.

A continuación, se presenta un análisis FODA estratégico del estudio exploratorio de necesidades de capacitación de las mujeres panistas en Nuevo León (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 Nuevo León, 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 Nuevo León. La visión que aporta permite transformar los datos en propuestas concretas, orientadas a promover un liderazgo de la mujer más equitativo, reconocible y con un impacto real en la cultura política del partido. Además, promueve un enfoque participativo donde las propias mujeres militantes puedan ser protagonistas del proceso, aportando ideas y generando compromiso, para construir un liderazgo que refleje los valores de igualdad, inclusión y democracia que el PAN aspira consolidar.

FORTALEZAS (F)

1. La militancia femenina representa **más del 54% del padrón regional**, lo que les da un peso numérico decisivo en la estructura del PAN. Esta mayoría constituye una base sólida para legitimar sus demandas y ejercer influencia en la agenda partidista.

2. Existe un **capital humano diverso y especializado** en áreas como comunicación, derecho, gestión comunitaria y política pública. Este perfil multidisciplinario aumenta la capacidad de las militantes para desempeñarse en distintos ámbitos del liderazgo político.

3. Se reconoce la **consolidación de redes intergeneracionales**, que facilitan el intercambio de experiencias entre mujeres con trayectoria política y nuevas generaciones que buscan innovar en los espacios de representación.

4. La disposición de las militantes a involucrarse en **procesos de capacitación y profesionalización** constituye una fortaleza estratégica, pues evidencia interés en fortalecer su liderazgo con herramientas técnicas y políticas.

OPORTUNIDADES (O)

1. El **marco normativo de paridad en todo** y la creciente visibilización de las agendas de género generan un contexto favorable para impulsar liderazgos femeninos en el estado.

2. El acceso a **mecanismos de capacitación digital** abre la puerta a estrategias de formación más inclusivas, superando barreras geográficas y de tiempo.

3. La sociedad civil en Nuevo León demanda **mayor legitimidad y diversidad en la**

representación política, lo que puede ser capitalizado por las militantes para posicionarse como voces frescas y representativas.

4. La posibilidad de establecer **alianzas estratégicas con universidades, organismos civiles y liderazgos femeninos de otros estados** amplía el margen de acción y proyección de las mujeres militantes del PAN.

DEBILIDADES (D)

1. A pesar de su mayoría numérica, las mujeres siguen teniendo **acceso limitado a cargos de decisión**, lo que frena la consolidación de su liderazgo sustantivo dentro del partido.

2. Persiste la existencia de **cotos de poder masculinos**, que dificultan la apertura de espacios de representación y obstaculizan la incorporación de mujeres en posiciones estratégicas.

3. La **ausencia de programas de capacitación sostenida** y la falta de mecanismos de seguimiento limitan la continuidad de las trayectorias políticas femeninas, generando interrupciones y retrocesos.

4. Se observa una **débil coordinación entre militantes de distintos municipios**, lo que fragmenta esfuerzos y disminuye la capacidad de incidencia colectiva en la agenda estatal.

AMENAZAS (A)

1. La **violencia política en razón de género** sigue siendo una amenaza constante que vulnera la participación femenina y debilita la confianza de las militantes en el ejercicio del liderazgo.

2. La **subestimación de las mujeres jóvenes** y la resistencia cultural de sectores conservadores limitan su reconocimiento como actoras políticas legítimas en espacios de poder.

3. La **alta competencia electoral en el estado** empuja al partido a priorizar resultados inmediatos, dejando de lado procesos formativos y de largo plazo que son esenciales para la consolidación de liderazgos femeninos.

4. Sin un **plan estatal sólido de capacitación**, existe el riesgo de que la participación femenina se reduzca únicamente a cuotas formales, sin garantizar un acceso real y sustantivo a la toma de decisiones.

El análisis FODA aplicado a las mujeres militantes del PAN en Nuevo León permite comprender de manera integral la situación actual de su participación política y

formativa. Las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas no se interpretan como elementos aislados, sino como un entramado dinámico que incide directamente en la manera en que las militantes pueden desarrollarse, capacitarse y acceder a posiciones de liderazgo. En este sentido, el FODA constituye una herramienta estratégica que no solo diagnostica, sino que orienta la toma de decisiones para construir un modelo de formación política más inclusivo y sostenible.

Las fortalezas identificadas, como la mayoría numérica de las mujeres en la militancia y la existencia de capital humano diverso, deben ser reconocidas como un punto de partida poderoso. La presencia cuantitativa brinda legitimidad y visibilidad, mientras que la pluralidad de perfiles profesionales otorga un abanico de habilidades para fortalecer la vida interna del partido. No obstante, estas fortalezas requieren de estructuras institucionales que permitan convertirlas en ventajas competitivas; de lo contrario, pueden diluirse en un contexto dominado por estructuras masculinas tradicionales.

En cuanto a las oportunidades, el marco normativo que impulsa la paridad de género y la demanda ciudadana de representación diversa representan un campo de acción fértil. La innovación tecnológica, especialmente mediante plataformas digitales e híbridas, permite superar las barreras geográficas y temporales que limitan la participación. Además, la articulación con organismos académicos y sociales puede enriquecer los programas de formación, aportando metodologías actualizadas y legitimidad social. Estas oportunidades, bien aprovechadas, pueden potenciar a las militantes de Nuevo León como referentes de un liderazgo moderno, democrático y con perspectiva de género.

Las debilidades, sin embargo, ponen de relieve un reto fundamental: el desfase entre la participación numérica y la participación sustantiva. La falta de acceso a cargos de decisión, la debilidad en los programas de capacitación y la fragmentación territorial reducen la capacidad de transformar las fortalezas en resultados concretos. Estas limitaciones internas deben ser abordadas con un rediseño de los procesos de formación, mecanismos de seguimiento y estrategias de articulación que permitan a las militantes actuar colectivamente y consolidar su presencia en estructuras partidistas.

Finalmente, las amenazas evidencian que el entorno político y social aún presenta barreras significativas. La violencia política de género, la deslegitimación de las capacidades femeninas y la presión electoral por resultados inmediatos son factores que pueden neutralizar los avances. Frente a ello, el FODA no solo diagnostica riesgos, sino que plantea la urgencia de generar estrategias preventivas y proactivas. La clave está en convertir los retos en palancas de transformación: visibilizar la violencia para erradicarla, transformar la competencia electoral en un espacio de fortalecimiento formativo y diseñar políticas que aseguren la igualdad sustantiva dentro del PAN en Nuevo León.

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 Nuevo León.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Nuevo León 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. Fortalecer la profesionalización política con enfoque territorial en Nuevo León

Objetivo general: Dotar a las militantes de competencias técnicas y políticas diferenciadas según las realidades urbanas, suburbanas y rurales de Nuevo León.

1. Diseñar programas de capacitación diferenciados por región.
2. Incorporar temáticas emergentes de innovación política y tecnológica.
3. Implementar procesos de evaluación continua.

Estrategia 2. Ampliar el acceso de las militantes a cargos de decisión

Objetivo general: Asegurar que las mujeres capacitadas tengan condiciones efectivas para ocupar puestos estratégicos en órganos internos y espacios de representación política.

1. Crear un programa de mentoría política especializada.
2. Establecer cuotas internas vinculadas a procesos de formación.
3. Crear un observatorio de trayectorias femeninas.

Estrategia 3. Reducir brechas digitales y de acceso a la capacitación en Nuevo León

Objetivo general: Eliminar las desigualdades tecnológicas que limitan la participación de mujeres en procesos de formación política y de liderazgo.

1. Crear centros digitales de capacitación en municipios estratégicos.
2. Desarrollar programas de alfabetización digital política.
3. Crear una plataforma estatal de capacitación en línea.

Estrategia 4. Prevenir y atender la violencia política de género

Objetivo general: Crear mecanismos preventivos y de respuesta que fortalezcan la seguridad y confianza de las militantes en su ejercicio político.

1. Establecer protocolos claros de capacitación en identificación y denuncia.
2. Crear un programa de acompañamiento psicológico y jurídico.
3. Formar observatorios ciudadanos de vigilancia sobre violencia política.

Estrategia 5. Construir redes y alianzas estratégicas para fortalecer el liderazgo femenino

Objetivo general: Impulsar la colaboración entre militantes, instituciones académicas, sociedad civil y actores políticos para consolidar el liderazgo femenino en Nuevo León.

1. Crear redes intermunicipales de mujeres capacitadas.
2. Establecer alianzas con universidades y organismos civiles.
3. Promover intercambios con liderazgos femeninos nacionales e internacionales.

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

La siguiente tabla sintetiza un plan estratégico diseñado específicamente para fortalecer el liderazgo político de las mujeres militantes del Partido Acción Nacional en el estado de Nuevo León. El ejercicio integra los hallazgos del análisis FODA y los traduce en propuestas operativas, organizadas en estrategias, líneas de acción y actividades concretas. Este esquema no solo busca atender las debilidades y amenazas identificadas, sino también capitalizar las fortalezas y oportunidades que ofrece el contexto estatal, con un enfoque innovador, técnico y con perspectiva de género.

Cada estrategia responde a un eje clave: la formación integral, el acceso sustantivo a cargos de decisión, la construcción de redes y alianzas, la prevención de la violencia política de género y la vinculación de la capacitación con la ciudadanía. A partir de estos ejes, se proponen quince líneas de acción, cada una acompañada de un objetivo implícito y de actividades específicas que permiten operativizar la visión estratégica. El formato asegura que las propuestas no queden en el plano declarativo, sino que se conviertan en rutas claras de implementación para la dirigencia partidista y las propias militantes.

Este diseño estratégico representa una herramienta de planificación flexible y práctica, que permite a las mujeres panistas de Nuevo León contar con un marco de actuación ordenado y adaptado a sus necesidades. Al mismo tiempo, ofrece un mapa de acción que puede ser evaluado, ajustado y replicado en distintos municipios, lo que fortalece la cohesión interna y aumenta la capacidad del partido de responder a los retos del liderazgo femenino en el contexto estatal.

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. Fortalecer la profesionalización	1.1 Implementar capacitaciones diferenciadas en	Organizar capacitaciones presenciales en municipios rurales, urbanos y metropolitanos.

política con enfoque territorial en Nuevo León	contextos urbanos, suburbanos y rurales	Coordinar con autoridades locales espacios físicos para la capacitación.
		Elaborar materiales impresos y digitales con lenguaje accesible.
		Realizar talleres prácticos adaptados a la realidad local.
		Evaluar periódicamente la asistencia y resultados.
	1.2 Desarrollar módulos especializados en innovación política y tecnológica	Diseñar módulos temáticos con expertas/os.
		Incluir estudios de caso de liderazgos femeninos en Nuevo León.
		Organizar simulaciones de debates y negociaciones.
		Capacitar en comunicación política efectiva.
		Desarrollar foros de análisis con especialistas.
	1.3 Implementar plataformas digitales e híbridas	Desarrollar una plataforma estatal de e-learning.
		Diseñar cursos híbridos accesibles.
		Brindar soporte técnico a militantes.
		Generar cápsulas de microaprendizaje.
		Monitorear participación en tiempo real.
2. Ampliar el acceso de las militantes a cargos de decisión	2.1 Diseñar un programa de mentoría con lideresas consolidadas	Conformar duplas de mentoría.
		Organizar encuentros trimestrales.
		Documentar experiencias y testimonios.
		Evaluar impacto de la mentoría.
		Publicar informes de resultados.
	2.2 Establecer cuotas internas acompañadas de capacitación	Definir porcentajes mínimos de participación femenina.
		Desarrollar talleres de gestión interna.
		Monitorear el cumplimiento de cuotas.
		Capacitar en liderazgo y negociación.
		Publicar reportes de avances.
	2.3 Crear un observatorio de trayectorias políticas femeninas	Generar una base de datos estatal de trayectorias.
		Monitorear desempeño en procesos electorales.
		Identificar liderazgos emergentes.
		Proveer acompañamiento político.
		Elaborar reportes anuales.

3. Reducir brechas digitales y de acceso a capacitación	3.1 Instalar centros digitales en municipios estratégicos	Crear aulas digitales en zonas clave.
		Dotar de computadoras y conexión a internet.
		Ofrecer horarios accesibles para mujeres con cuidados.
		Capacitar en uso básico de tecnologías.
		Monitorear asistencia y aprovechamiento.
	3.2 Ofrecer talleres de alfabetización digital política	Diseñar programas de alfabetización política digital.
		Organizar talleres prácticos de redes sociales aplicadas a política.
		Brindar asesorías personalizadas.
		Publicar guías impresas y digitales.
		Evaluar avances en competencias digitales.
	3.3 Diseñar plataforma digital estatal con enfoque regional	Subir cursos grabados con especialistas locales.
		Incluir foros de discusión.
		Facilitar acceso a materiales descargables.
		Actualizar contenidos según necesidades detectadas.
		Generar indicadores de uso y alcance.
4. Prevenir y atender la violencia política de género	4.1 Establecer protocolos claros de capacitación y denuncia	Elaborar protocolos accesibles.
		Capacitar en identificación de violencia política.
		Organizar talleres prácticos con casos reales.
		Distribuir guías impresas/digitales.
		Monitorear aplicación de protocolos.
	4.2 Implementar un programa de acompañamiento psicológico y jurídico	Contratar profesionales especializados.
		Ofrecer asesorías personalizadas.
		Crear una línea de apoyo confidencial.
		Establecer convenios con ONG's.
		Monitorear casos atendidos.
	4.3 Desarrollar talleres prácticos de autodefensa política	Organizar role-playing de escenarios de violencia política
		Impartir talleres de autodefensa verbal.
		Promover círculos de confianza entre militantes.

		Documentar aprendizajes y experiencias
		Difundir materiales de prevención
5. Construir redes y alianzas estratégicas para fortalecer el liderazgo femenino	5.1 Crear redes intermunicipales de militantes capacitadas	Organizar encuentros regionales.
		Crear directorios de militantes.
		Impulsar grupos en WhatsApp/Telegram.
		Facilitar reuniones virtuales periódicas.
		Monitorear resultados de la red.
	5.2 Establecer convenios con universidades y sociedad civil	Identificar instituciones aliadas.
		Firmar convenios de colaboración.
		Desarrollar programas conjuntos.
		Organizar foros académicos.
		Evaluar impacto de alianzas.
	5.3 Promover intercambios con liderazgos nacionales e internacionales	Organizar viajes de intercambio.
		Promover seminarios interestatales.
		Diseñar foros de buenas prácticas
		Facilitar participación en congresos.
		Publicar memorias de intercambios.

Fuente: Elaboración propia.

El diseño estratégico de capacitación para fortalecer el liderazgo de las mujeres en Nuevo León parte de una visión integral que reconoce las particularidades del estado. La primera estrategia se centra en la **profesionalización política con enfoque territorial**, lo cual es clave porque las militantes no enfrentan las mismas condiciones en contextos urbanos, suburbanos o rurales. Las capacitaciones itinerantes, los módulos especializados en innovación política y tecnológica, y el uso de plataformas híbridas representan un enfoque de adaptación que busca no solo transmitir conocimientos, sino también generar experiencias contextualizadas. Este aspecto resulta fundamental para que las militantes puedan desarrollar competencias aplicables en sus propias comunidades y no únicamente en entornos formales.

La segunda estrategia apunta hacia la ampliación del acceso a cargos de decisión, un tema central para la vida interna del PAN en Nuevo León. La creación de un programa de mentoría intergeneracional, las cuotas internas acompañadas de procesos formativos y el observatorio de trayectorias políticas femeninas constituyen una apuesta por transformar la participación de las mujeres en liderazgos efectivos y sostenibles. La combinación de experiencia acumulada con la energía de nuevas generaciones ofrece una sinergia que puede romper la inercia de los cotos de poder masculinos y abrir paso a liderazgos femeninos con legitimidad y proyección a futuro.

En paralelo, la estrategia de reducción de brechas digitales y de acceso a capacitación responde a uno de los desafíos más recurrentes identificados en diagnósticos estatales: la desigualdad en el acceso a las herramientas tecnológicas. En un estado como Nuevo León, donde conviven áreas altamente urbanizadas con comunidades semi-rurales, el acceso digital no es homogéneo. La instalación de centros digitales, los programas de alfabetización digital política y el diseño de una plataforma estatal en línea son medidas que buscan nivelar las condiciones de participación. Con estas acciones, las militantes no solo acceden a más información, sino que se preparan para utilizar las herramientas tecnológicas como medios de incidencia política.

La cuarta estrategia aborda un tema transversal y urgente: la prevención y atención de la violencia política de género. Los protocolos claros de capacitación en denuncia, el acompañamiento psicológico y jurídico, así como los talleres prácticos de autodefensa política, representan un marco de seguridad indispensable para que las mujeres ejerzan su liderazgo con confianza. La violencia simbólica y estructural sigue siendo una amenaza persistente en el estado, y por ello resulta innovador que la estrategia no solo contemple el acompañamiento posterior a los actos de violencia, sino también la formación preventiva y el desarrollo de habilidades para enfrentar de manera activa escenarios adversos.

Un aspecto distintivo de este plan estratégico es la apuesta por la construcción de redes y alianzas estratégicas como un mecanismo de sostenibilidad. La creación de redes intermunicipales, los convenios con universidades y sociedad civil, y los intercambios nacionales e internacionales abren horizontes de colaboración que trascienden la esfera interna del partido. Esta perspectiva permite que las militantes panistas de Nuevo León no solo fortalezcan su posición dentro del PAN, sino que también ganen visibilidad en espacios sociales más amplios, consolidando liderazgos que impacten tanto en lo político como en lo comunitario.

La importancia de las capacitaciones itinerantes radica en que logran acercar el conocimiento a las militantes que habitan en municipios alejados, donde comúnmente los recursos de formación son limitados. Este mecanismo rompe con la centralización de la capacitación en Monterrey y otras cabeceras, descentralizando el acceso y garantizando que las mujeres rurales o de colonias marginadas también cuenten con herramientas políticas. Al mismo tiempo, la inclusión de módulos sobre gestión de recursos naturales o turismo sostenible muestra sensibilidad hacia los sectores productivos locales, vinculando la formación política con los problemas cotidianos de las militantes.

El programa de mentorías intergeneracionales merece una atención particular. Esta acción no solo transmite experiencias, sino que también genera vínculos de confianza y legitimidad entre lideresas experimentadas y militantes jóvenes. Documentar y evaluar estas experiencias asegura que los aprendizajes no se diluyan en lo anecdótico, sino que se integren en procesos de formación permanentes. A largo plazo, esta línea de acción puede convertirse en un semillero

de liderazgos, evitando que las trayectorias femeninas se interrumpan por falta de acompañamiento o por exclusión dentro de las estructuras partidistas.

Por otro lado, la estrategia digital representa un verdadero parteaguas en la capacitación política femenina en Nuevo León. Con la creación de aulas digitales, plataformas de e-learning y alfabetización en herramientas tecnológicas, se abre la posibilidad de una participación más equitativa. La innovación aquí no se limita a brindar acceso, sino que propone contenidos regionalizados y monitoreo en tiempo real, lo que garantiza pertinencia y seguimiento de impacto. Estas medidas permiten que las militantes no solo reciban capacitación, sino que además desarrollen competencias digitales para construir campañas, articular redes y defender sus liderazgos en el espacio público.

En el ámbito de la violencia política de género, las acciones planteadas representan un salto cualitativo respecto a modelos tradicionales de capacitación. Los protocolos claros de denuncia y los programas de acompañamiento son pasos básicos, pero la inclusión de talleres de autodefensa política y verbal marcan un avance innovador. No se trata únicamente de que las militantes sepan a quién acudir en caso de agresión, sino de que desarrollen seguridad personal y colectiva para enfrentar, nombrar y transformar los entornos en los que participan. Esto fortalece su autonomía y posiciona al partido como un espacio que respalda efectivamente a sus mujeres.

Finalmente, la construcción de redes y alianzas estratégicas refuerza el carácter sostenible del plan. No basta con capacitar a las militantes si no se generan entornos donde puedan aplicar lo aprendido y visibilizar sus liderazgos. Las redes intermunicipales, los convenios con universidades y los intercambios nacionales e internacionales permiten ampliar horizontes y multiplicar el impacto de las acciones locales. Esta estrategia garantiza que las militantes de Nuevo León estén conectadas, visibles y respaldadas por estructuras más amplias, creando una cadena de apoyo que contribuye a consolidar un liderazgo político femenino con raíces profundas y proyección hacia el futuro.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

El análisis estratégico realizado sobre la capacitación de mujeres panistas en Nuevo León refleja con claridad la necesidad urgente de transformar la participación femenina en una herramienta de incidencia real dentro de la vida política del partido. El hecho de que las mujeres constituyan más del 54% de la militancia en el estado representa una fortaleza cuantitativa que, sin embargo, no se ha traducido de manera automática en poder sustantivo ni en acceso directo a cargos de decisión. Este desequilibrio revela que la simple presencia numérica no basta y que la capacitación se convierte en el puente indispensable para cerrar la brecha entre la representación estadística y la participación efectiva. La formación política con perspectiva de género aparece, entonces, como la llave que puede abrir el camino hacia liderazgos sólidos, sostenibles y con impacto en las estructuras partidistas y en la sociedad.

El diagnóstico FODA permitió visibilizar un panorama complejo en el que conviven fortalezas y oportunidades con debilidades estructurales y amenazas persistentes. El capital humano con que cuentan las mujeres panistas, diverso en perfiles profesionales y con disposición para capacitarse, es un recurso estratégico de gran valor. No obstante, el riesgo de que esta mayoría se quede en lo simbólico es latente si no se diseñan programas sostenidos de mentoría, acompañamiento y profesionalización. De esta paradoja surge una conclusión clave: la necesidad de institucionalizar programas permanentes que conviertan las fortalezas actuales en resultados tangibles de poder político y representación legítima.

Uno de los hallazgos más importantes es la urgencia de diferenciar los procesos de capacitación de acuerdo con los contextos territoriales. Las militantes que habitan en zonas urbanas del área metropolitana enfrentan retos distintos a las que desarrollan su liderazgo en municipios rurales o semiurbanos. Diseñar programas homogéneos, sin reconocer estas particularidades, limita el impacto y genera desconexión entre los contenidos formativos y la realidad vivida por las mujeres. La conclusión es clara: la capacitación en Nuevo León debe ser territorialmente sensible, adaptada a los entornos productivos, culturales y sociales de cada región, de modo que se convierta en una herramienta realmente útil para la acción política.

Asimismo, el estudio resalta que la capacitación debe superar el enfoque meramente académico y convertirse en un proceso integral que combine conocimientos teóricos con habilidades prácticas aplicables en escenarios reales. Áreas como liderazgo, comunicación estratégica, resolución de conflictos, gestión comunitaria, oratoria y negociación política resultan fundamentales para que las mujeres panistas puedan competir en igualdad de condiciones. Estas competencias no solo fortalecen a las militantes en su vida partidista, sino que también amplían su capacidad de conexión con la ciudadanía, incrementando la legitimidad de su participación y abriendo espacios de incidencia pública.

La construcción de redes de apoyo se convierte en otra conclusión de peso. La fragmentación de esfuerzos, el trabajo aislado y la falta de coordinación intermunicipal han limitado la capacidad de incidencia de las mujeres panistas en Nuevo León. Establecer redes intermunicipales y consolidar alianzas con universidades, organizaciones civiles y observatorios de género es fundamental para articular proyectos de mayor alcance. Estas alianzas no solo generan legitimidad externa, sino que además permiten acceder a nuevos saberes, a metodologías innovadoras y a experiencias comparadas que fortalecen la formación política de las militantes.

El acceso sustantivo a cargos de decisión surge como un desafío central. Aunque las cuotas representan un avance en materia de igualdad formal, estas carecen de sentido si no están acompañadas de programas de capacitación especializada, procesos de seguimiento a trayectorias y mecanismos de mentoría intergeneracional. La conclusión es que no basta con abrir la puerta a las mujeres, es indispensable garantizar que al cruzarla tengan la preparación necesaria para sostenerse, crecer y consolidar sus liderazgos en el mediano y largo plazo. La continuidad en las trayectorias femeninas solo se logra con acompañamiento institucional y procesos de evaluación permanentes.

La violencia política de género, señalada como una amenaza estructural, exige un abordaje integral y preventivo. Las mujeres militantes han reportado experiencias de discriminación, exclusión y subestimación que atentan contra su derecho a participar en condiciones de igualdad. Afrontar esta problemática requiere de protocolos de denuncia claros, programas de acompañamiento psicológico y jurídico, y talleres prácticos de autodefensa política. La conclusión es que el partido no puede limitarse a reaccionar ante casos de violencia, sino que debe convertirse en un espacio protector que prevenga, atienda y erradique estas prácticas con acciones concretas de formación y acompañamiento.

Otra de las conclusiones es que la capacitación debe vincularse directamente con la agenda pública y comunitaria. La formación cobra sentido cuando se traduce en proyectos tangibles que benefician a las comunidades y cuando las mujeres panistas logran posicionarse como lideresas que resuelven problemas concretos. En este sentido, implementar proyectos sociales de impacto liderados por militantes fortalece la legitimidad interna y, al mismo tiempo, mejora la imagen del partido frente a la ciudadanía. La capacitación debe ser concebida como un medio para incidir en la vida pública, y no como un fin en sí misma.

La comunicación y visibilización del liderazgo femenino constituyen otro eje clave en las conclusiones. Mostrar en medios digitales, comunitarios y estatales los logros y trayectorias de las militantes inspira a nuevas generaciones, refuerza la legitimidad del liderazgo femenino y promueve un cambio cultural dentro del partido y en la sociedad. Las campañas de comunicación deben ser innovadoras, narrar historias de vida y destacar contribuciones reales de las mujeres panistas. De esta manera, la capacitación no solo se traduce en conocimientos, sino también en procesos de reconocimiento social y cultural.

El análisis subraya que la capacitación debe contemplar la preparación para escenarios de alta competitividad política. Nuevo León es un estado con dinámicas electorales intensas, donde las mujeres deben estar listas para enfrentar campañas, debates, negociaciones y fiscalización. Capacitarse en estas áreas incrementa la competitividad de las militantes y asegura que puedan contender en igualdad de condiciones frente a sus pares masculinos.

Las militantes han dejado claro que la capacitación debe ser vista como una inversión estratégica y no como un gasto accesorio. Un partido que destina recursos a la formación fortalece su estructura interna, genera confianza en la ciudadanía y aumenta su competitividad electoral. Esta visión estratégica debe guiar las decisiones presupuestales de la dirigencia panista, asegurando que la capacitación femenina sea una prioridad sostenida.

Otra conclusión importante es que el fortalecimiento del liderazgo femenino no depende únicamente de la voluntad individual de las militantes. Es indispensable crear estructuras colectivas de apoyo que acompañen sus trayectorias y que protejan sus avances frente a posibles retrocesos. Sin estas estructuras, el camino de las mujeres sigue siendo más frágil y vulnerable.

La cultura organizacional del PAN en Nuevo León requiere transformaciones profundas. Persisten prácticas excluyentes y cotos de poder que obstaculizan la plena inclusión de las mujeres. La capacitación puede contribuir a cambiar estas dinámicas, pero es necesario que también exista voluntad política desde las dirigencias para abrir espacios, garantizar condiciones de igualdad y promover un cambio cultural real.

La capacitación debe incluir, además, el fortalecimiento personal de las militantes. Áreas como el manejo del tiempo, el autocuidado, la gestión del estrés y la confianza en sí mismas son esenciales para sostener liderazgos en contextos exigentes. Una formación política integral con perspectiva de género debe abarcar tanto las competencias políticas como las habilidades personales que permitan a las mujeres mantenerse firmes en el ejercicio del poder.

El entusiasmo demostrado por las militantes de Nuevo León al participar en procesos de formación es una fortaleza que debe aprovecharse al máximo. No obstante, este interés debe ser correspondido con programas de alta calidad, actualizados y diseñados con pertinencia. De lo contrario, se corre el riesgo de que la motivación inicial se convierta en frustración si las expectativas de las mujeres no encuentran respuesta en los contenidos recibidos.

El impacto de la capacitación debe ser medible y transparente. Es necesario que los programas incluyan indicadores claros que permitan conocer cuántas mujeres acceden a cargos, qué habilidades desarrollan y cómo los aprendizajes se traducen en acciones concretas. Esta evaluación no solo fortalece la rendición de cuentas, sino que también garantiza la mejora continua de los programas formativos.

La ciudadanía debe ser integrada como eje transversal en los procesos de capacitación. El liderazgo femenino se fortalece cuando logra conectar con las comunidades, comprender sus necesidades y articular respuestas políticas. Las mujeres capacitadas deben convertirse en agentes de cambio social, capaces de traducir la agenda comunitaria en propuestas partidistas con impacto real.

El análisis refleja que la violencia simbólica y la subestimación hacia las mujeres jóvenes siguen siendo desafíos importantes. Para enfrentarlos, es necesario diseñar programas que empoderen a las nuevas generaciones y que visibilicen sus capacidades. La juventud femenina es un recurso estratégico que el PAN debe aprovechar, fortaleciendo su confianza y proyectándolas como futuras lideresas del estado.

Los programas de capacitación no deben limitarse a las mujeres con trayectoria consolidada. Es indispensable abrir espacios también para quienes se encuentran en etapas iniciales de formación, garantizando que toda la base femenina del partido tenga acceso a conocimientos sólidos desde el principio. Esta apertura asegura un relevo constante de liderazgos y evita que el poder se concentre en pequeños grupos.
La competitividad política del PAN en Nuevo León depende de manera directa de la integración de las mujeres en todos los niveles de decisión. La capacitación no es solo una herramienta de igualdad, sino también una estrategia de fortalecimiento partidista. Un partido que margina a más de la mitad de su militancia difícilmente podrá consolidarse como una opción legítima y competitiva frente a la ciudadanía.

Finalmente, el análisis concluye que el liderazgo político de las mujeres en Nuevo León solo se consolidará con un plan estatal de capacitación de largo plazo. Este plan debe integrar formación continua, mentoría intergeneracional, redes de apoyo, prevención de la violencia y vinculación con la ciudadanía. Solo así será posible que las mujeres panistas dejen de ser mayoría numérica y se conviertan en motor estratégico del partido, capaces de transformar no solo su organización interna, sino también la vida política y social del estado.

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

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

Las militantes panistas en Nuevo León identifican como necesidad prioritaria la capacitación en liderazgo político, oratoria y comunicación estratégica. Estas áreas son vistas como fundamentales para desenvolverse en un contexto político altamente competitivo, donde la capacidad de transmitir ideas con claridad y firmeza puede marcar la diferencia entre ocupar o no un espacio de representación. El fortalecimiento de estas habilidades no se limita a la práctica electoral, sino que se extiende al trabajo cotidiano en los comités y en la interacción con la ciudadanía, lo cual amplía su impacto.

Otra necesidad recurrente es la formación en negociación y resolución de conflictos. El entorno partidista y electoral de Nuevo León está marcado por la confrontación de intereses, por lo que contar con herramientas para dialogar, construir consensos y superar divisiones internas es crucial para el ejercicio de un liderazgo femenino sólido. Las militantes perciben que, sin estas competencias, sus voces corren el riesgo de quedar subordinadas o invisibilizadas en procesos de decisión dominados por estructuras masculinas.

También emerge la importancia de la capacitación en políticas públicas y gestión comunitaria. Las militantes reconocen que su liderazgo solo tendrá legitimidad si logran vincularse con las necesidades concretas de la ciudadanía. Por ello, demandan programas formativos que integren conocimientos técnicos sobre diseño, implementación y evaluación de políticas locales, de manera que sus propuestas tengan respaldo académico y social. Esta formación permitiría a las mujeres panistas posicionarse no solo como representantes partidistas, sino como gestoras de soluciones comunitarias.

La alfabetización digital y el dominio de herramientas tecnológicas constituyen otra necesidad prioritaria. En un estado como Nuevo León, donde las campañas y la comunicación política se han trasladado con fuerza al entorno digital, las militantes demandan formación en el uso de plataformas virtuales, redes sociales y estrategias de marketing digital. Esta dimensión tecnológica es clave para competir en igualdad de condiciones y para visibilizar sus liderazgos frente a una ciudadanía cada vez más conectada.

Finalmente, las militantes señalan la necesidad de formación con perspectiva de género. La capacitación debe integrar contenidos que permitan identificar y enfrentar la violencia política, así como cuestionar estereotipos que han limitado históricamente la participación de las mujeres. Este enfoque no solo contribuye al empoderamiento individual, sino que fortalece la construcción de una cultura partidista más incluyente. En conjunto, estas necesidades configuran un mapa de prioridades que, si es atendido, puede transformar de manera profunda el liderazgo femenino en el PAN de Nuevo León.

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

Los factores que favorecen el liderazgo femenino en el PAN de Nuevo León incluyen la experiencia acumulada por muchas militantes, el apoyo intergeneracional y la creciente legitimidad que otorga el hecho de ser mayoría en el padrón regional. Estos elementos, cuando se articulan con procesos formativos de calidad, permiten que las mujeres construyan trayectorias más sólidas y tengan mayores posibilidades de incidir en la vida interna del partido. La existencia de militantes con preparación académica en derecho, comunicación y gestión también constituye un factor que impulsa el liderazgo.

Sin embargo, los obstáculos continúan siendo significativos. Entre los más recurrentes se mencionan la existencia de cotos de poder, la concentración de decisiones en pequeños grupos y la resistencia de algunas dirigencias a abrir espacios de participación. Estas prácticas limitan la posibilidad de que las mujeres, aun capacitadas, accedan a cargos de decisión, generando un desfase entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva. Esta exclusión estructural constituye una de las principales barreras para el liderazgo político femenino en la entidad.

Otro obstáculo que emerge con fuerza es la persistencia de estereotipos de género que subestiman la capacidad de las mujeres jóvenes para gobernar o para ejercer liderazgos estratégicos. Este tipo de narrativas no solo afecta la confianza de las militantes, sino que también limita el reconocimiento de sus competencias en espacios de decisión. La desvalorización simbólica, aunque menos visible que la exclusión directa, es igual de dañina para la consolidación del liderazgo femenino.

El acceso desigual a recursos también se configura como un factor que obstaculiza el liderazgo. Muchas militantes enfrentan limitaciones económicas y logísticas para participar en procesos de capacitación o para competir en contiendas internas. Sin el respaldo de estructuras partidistas sólidas, las oportunidades de desarrollo se reducen y la competitividad electoral se ve comprometida. Este aspecto refleja la necesidad de políticas internas que garanticen condiciones de equidad material.

Finalmente, la cultura interna del partido sigue siendo un factor determinante. Allí donde existen dirigencias abiertas, las mujeres encuentran oportunidades para crecer; en cambio, donde prevalece la resistencia al cambio, se multiplican las limitaciones. Esta dualidad revela que el liderazgo femenino no depende únicamente de la voluntad individual, sino de un entorno institucional dispuesto a reconocer y potenciar sus capacidades. Por ello, transformar la cultura organizacional del PAN en Nuevo León es clave para superar los obstáculos y consolidar los factores que favorecen el liderazgo de las mujeres.

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

Las militantes del PAN en Nuevo León perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como un terreno todavía en disputa. Aunque reconocen avances en términos de visibilidad y participación numérica, muchas coinciden en que la toma de decisiones estratégicas sigue concentrada en grupos reducidos y en su mayoría masculinos. Esta percepción genera un sentimiento de desigualdad sustantiva, ya que, a pesar de ser mayoría en el padrón regional, las mujeres consideran que sus voces no tienen el mismo peso en la definición de candidaturas, en la integración de comités o en la dirección de la agenda partidista.

Un elemento que matiza esta percepción es la experiencia personal de las militantes. Aquellas que han logrado insertarse en espacios de decisión reconocen que la

capacitación y el trabajo constante fortalecen su legitimidad, pero advierten que este acceso no es generalizado ni garantizado para todas. Por el contrario, para muchas otras, la posibilidad de incidir se encuentra mediada por factores externos, como pertenecer a un grupo político con influencia o recibir el respaldo de dirigencias afines. Esta selectividad genera desconfianza en los procesos internos y limita la motivación de quienes se sienten relegadas.

Otro aspecto relevante es que las militantes identifican un uso instrumental de su participación. Muchas mencionan que son tomadas en cuenta en periodos electorales o en actividades de movilización, pero no en las discusiones estratégicas de largo plazo. Esta dinámica refuerza la idea de que su incidencia en las decisiones partidistas es parcial y coyuntural, más vinculada a necesidades inmediatas del partido que a un reconocimiento de su capacidad de liderazgo. En consecuencia, se percibe una brecha entre la presencia formal y la influencia real.

En términos cualitativos, la percepción de las militantes refleja que su incidencia depende en gran medida de la cultura organizacional del partido en cada municipio. Allí donde las dirigencias locales son más incluyentes, las mujeres encuentran espacios de participación más amplios; en cambio, en estructuras cerradas, enfrentan barreras significativas. Esta variabilidad genera una percepción heterogénea, en la que algunas militantes reportan experiencias positivas mientras que otras manifiestan un sentimiento de exclusión constante.

Finalmente, las mujeres panistas en Nuevo León coinciden en que la capacitación es vista como una herramienta clave para incrementar su capacidad de incidencia. Consideran que, a través de la formación en liderazgo, comunicación y negociación, pueden ganar legitimidad frente a sus pares y ampliar sus posibilidades de ser escuchadas en espacios de decisión. Sin embargo, también insisten en que la capacitación debe acompañarse de cambios estructurales dentro del partido, ya que el conocimiento adquirido por sí solo no garantiza el acceso a la toma de decisiones si las estructuras permanecen cerradas. Esta percepción reafirma la necesidad de articular esfuerzos formativos con reformas institucionales que abran verdaderamente los espacios de participación.

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

Las militantes del PAN en Nuevo León han señalado diversas experiencias de violencia política que van desde la exclusión en procesos internos hasta la descalificación de sus capacidades por razones de género. Muchas mujeres reportan haber sido subestimadas en asambleas municipales, con comentarios que cuestionan su preparación o que enfatizan estereotipos de juventud y carácter. También han experimentado bloqueos en registros de candidaturas o han sido relegadas a posiciones secundarias dentro de las listas, aun cuando contaban con

méritos y trayectoria. Estas situaciones reflejan que la violencia política no se limita a la agresión directa, sino que se manifiesta de forma estructural en los procesos de decisión.

Otra forma de violencia identificada es la simbólica, ejercida mediante discursos que refuerzan la idea de que las mujeres no están preparadas para gobernar o para dirigir estructuras internas. Estos mensajes, aunque muchas veces se expresan de manera informal, tienen un impacto profundo en la autoestima de las militantes y en su disposición a participar activamente. La violencia simbólica reproduce un ambiente hostil donde las mujeres sienten que deben demostrar constantemente su valor, mientras que los hombres no enfrentan estas mismas exigencias.

Frente a este panorama, las militantes consideran que la capacitación puede convertirse en una herramienta preventiva y de empoderamiento. Programas específicos que incluyan módulos sobre identificación de violencia política, protocolos de denuncia y estrategias de respuesta permiten que las mujeres reconozcan las agresiones y actúen con seguridad. La formación jurídica en materia electoral también es vista como indispensable, pues brinda a las militantes el conocimiento necesario para defender sus derechos y exigir el cumplimiento de la normativa vigente en paridad y no discriminación.

Además, la capacitación en habilidades de comunicación y negociación fortalece la capacidad de las mujeres para responder de manera asertiva a las agresiones y para construir redes de apoyo que reduzcan el aislamiento. Las militantes reconocen que el acompañamiento psicológico y la generación de espacios seguros dentro del partido son igualmente importantes, ya que la violencia política no solo afecta el ámbito profesional, sino también el bienestar personal y emocional de quienes la enfrentan.

Finalmente, existe la convicción de que la capacitación, si se implementa de manera constante y vinculada a cambios estructurales, puede contribuir a erradicar progresivamente la violencia política. No se trata únicamente de sensibilizar, sino de transformar la cultura organizacional del partido para que las mujeres encuentren condiciones de igualdad real. En este sentido, la formación se concibe como un mecanismo de resistencia y a la vez de transformación cultural, capaz de empoderar a las militantes y de generar un ambiente partidista más justo e incluyente en Nuevo León.

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

Las militantes del PAN en Nuevo León han planteado propuestas concretas que buscan transformar su participación política de manera estructural y sostenible. Una de las más recurrentes es la necesidad de establecer procesos de capacitación permanentes, no limitados a coyunturas electorales, que fortalezcan sus habilidades

en liderazgo, oratoria, negociación y gestión comunitaria. Ellas consideran que solo a través de la formación continua podrán contar con las herramientas necesarias para enfrentar las dinámicas de exclusión y las resistencias que persisten en el ámbito político local.

Otro planteamiento relevante es la implementación de mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y nuevas generaciones. Este acompañamiento permitiría compartir experiencias, generar confianza y evitar que las mujeres más jóvenes repitan los mismos obstáculos enfrentados por quienes ya transitaron en estructuras partidistas. Las militantes han señalado que este tipo de procesos fortalecería la sororidad interna y daría mayor cohesión a las agendas femeninas dentro del partido.

Asimismo, proponen la creación de espacios de deliberación exclusivos para mujeres, donde puedan analizar problemáticas, diseñar estrategias conjuntas y dar seguimiento a sus demandas. Estos espacios, según ellas, deberían contar con respaldo institucional y autonomía, de manera que se conviertan en instancias reales de decisión y no en foros decorativos. La articulación de estas plataformas con redes intermunicipales permitiría un impacto mayor, dado que muchas militantes identifican que los retos varían según el territorio, especialmente en municipios con dinámicas sociales más conservadoras.

Las militantes también sugieren fortalecer la vinculación con instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil para profesionalizar sus trayectorias políticas. Al establecer alianzas externas, las mujeres del PAN en Nuevo León tendrían acceso a conocimientos especializados, metodologías innovadoras y mejores prácticas que refuercen su legitimidad dentro y fuera del partido. Esta profesionalización, además, les brindaría mayor independencia frente a estructuras internas que tienden a reproducir prácticas de control.

Finalmente, se plantea la necesidad de impulsar reformas internas que garanticen no solo cuotas de género, sino también mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados. Las militantes insisten en que las medidas afirmativas deben acompañarse de procesos que aseguren la permanencia y consolidación de liderazgos femeninos, evitando que se conviertan en acciones temporales. De este modo, las propuestas buscan trascender la paridad numérica y avanzar hacia una verdadera igualdad sustantiva en la vida política del PAN en Nuevo León.

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

El plan estatal de capacitación para las militantes del PAN en Nuevo León debe partir de un diagnóstico integral que considere tanto las desigualdades de género como las particularidades sociales y económicas del estado. Un primer elemento indispensable es la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal

en todos los módulos formativos, asegurando que los contenidos no solo transmitan conocimientos técnicos, sino que también fortalezcan la conciencia crítica frente a las prácticas discriminatorias que aún persisten dentro del partido y en la política en general. Este enfoque permitirá que la capacitación se convierta en una herramienta para transformar las relaciones de poder en favor de la igualdad sustantiva.

Otro componente esencial es la diversificación metodológica, incorporando modalidades híbridas (presenciales y virtuales) que respondan a las dinámicas de vida de las militantes, muchas de las cuales enfrentan cargas de cuidado o limitaciones de tiempo. Al integrar herramientas digitales accesibles y flexibles, se elimina la barrera geográfica y se amplía la cobertura, garantizando que mujeres de zonas metropolitanas y municipios periféricos puedan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de formación. Esto cobra especial relevancia en Nuevo León, donde la dispersión territorial y las brechas tecnológicas aún representan un reto.

El plan también debe priorizar la formación en competencias prácticas vinculadas con la gestión pública, la oratoria política, la negociación y la construcción de redes de apoyo. Estos contenidos son solicitados por las militantes y resultan clave para fortalecer su capacidad de incidencia en los órganos internos del partido y en los espacios de representación popular. Además, la capacitación debe incluir talleres de prevención y atención a la violencia política de género, brindando no solo conocimiento legal, sino también herramientas psicológicas y comunicacionales para enfrentar estos escenarios.

Otro elemento estratégico es la articulación del plan con instituciones académicas, organismos especializados y liderazgos femeninos de otros estados, que permitan generar sinergias y aprendizajes compartidos. Esta vinculación con actores externos aportará credibilidad, profesionalismo y legitimidad a los procesos de capacitación, a la vez que dotará a las militantes de un bagaje más amplio para enfrentar los retos de la política en contextos competitivos como el de Nuevo León.

Finalmente, el plan debe integrar un sistema de evaluación y seguimiento que mida no solo la asistencia, sino también los impactos en las trayectorias políticas de las militantes. Este mecanismo permitirá identificar qué tan efectivas han sido las capacitaciones para abrir oportunidades reales de acceso a cargos, fortalecer el liderazgo y consolidar la permanencia en los espacios de decisión. Con ello, se avanzaría hacia un modelo de capacitación no solo formativo, sino también transformador, que responda a las condiciones concretas y a las demandas de las mujeres panistas en Nuevo León.

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 Nuevo León 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 Nuevo León 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. Bibliografia

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