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 Oaxaca 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. 125
IX. Bibliografía 138

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:

Oaxaca registra 4,132,148 habitantes (Censo 2020), con 52.2% mujeres y 47.8% hombres, una estructura poblacional con ligera mayoría femenina y edad mediana joven (≈28 años). Esta composición, combinada con alta dispersión territorial y municipios regidos por distintos sistemas normativos, condiciona el diseño de políticas, la logística electoral y la representación política. La mayoría femenina—más marcada que el promedio nacional—sugiere que los incentivos de movilización y las agendas programáticas deben incorporar con mayor énfasis servicios de cuidados, autonomía económica y seguridad, si se busca convertir el peso demográfico en participación efectiva.

En materia electoral, Oaxaca contó en 2024 con una Lista Nominal de ~3.12 millones de personas; el INE documentó el desglose por sexo en 1,663,862 mujeres y 1,454,247 hombres, es decir, las mujeres representan la mayoría del electorado. Esta diferencia absoluta —más de 209 mil registros— vuelve estratégicas las intervenciones orientadas a remover barreras de participación femenina (tiempos de traslado, corresponsabilidad de cuidados, violencia política, entre otras). La evidencia empírica sugiere que en contextos competitivos pequeños incrementos de participación de un grupo mayoritario pueden alterar resultados distritales y municipales, por lo que la planeación electoral con enfoque de género en Oaxaca no es decorativa: es determinante.

Desde el Sistema de Indicadores de Género y el micrositio México rumbo a la igualdad de INMUJERES, Oaxaca muestra avances en escolaridad y marcos normativos, pero mantiene brechas en autonomía económica, tiempos de cuidados y participación política sustantiva. Estas fuentes, junto con el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Oaxaca (OPPMO) y esfuerzos locales como el Atlas de Género Oaxaca (AGO), aportan insumos para monitorear desigualdades, la implementación de paridad y la atención a la violencia política contra las mujeres. Para partidos y autoridades, estos tableros permiten alinear metas verificables (p. ej., proporción de mujeres en puestos directivos municipales, acceso a comisiones estratégicas, seguimiento de casos de VPG) y evaluar si la paridad formal está generando resultados materiales en el ejercicio del poder.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

El PAN ha mantenido presencia orgánica en la entidad desde la expansión nacional del partido en la segunda mitad del siglo XX y, como en otras regiones, su institucionalización local se fortaleció con la apertura del sistema electoral y la competencia multipartidista. En el plano estatal y municipal, el panismo oaxaqueño ha participado de coaliciones, oposición legislativa y gobiernos locales, contribuyendo a la institucionalización de la alternancia y a prácticas de contrapeso. La narrativa histórica del partido (órgano nacional y comités estatales) ubica a Oaxaca como un espacio donde la construcción de ciudadanía organizada, la fiscalización y la pluralidad han sido ejes de su acción política, con ciclos de mayor o menor competitividad según coyunturas municipales y reglas de postulación.

El Partido Acción Nacional en Oaxaca ha jugado un papel importante en la consolidación de la pluralidad política de la entidad, aportando al tránsito hacia un sistema más competitivo en un estado caracterizado por su diversidad cultural y política. Su presencia se ha reflejado principalmente en los municipios con mayor densidad poblacional y en espacios legislativos donde ha servido como contrapeso a fuerzas predominantes. El PAN en Oaxaca se ha configurado como un actor que, a través de sus estructuras estatales y municipales, busca fortalecer la vida interna del partido mediante procesos de formación y organización de militancia, contribuyendo a la institucionalización de la democracia local.

Actualmente, uno de los mayores desafíos para el panismo oaxaqueño es transformar su base militante en una fuerza con mayor incidencia en los procesos de decisión y en la competencia electoral. Con un electorado estatal donde las mujeres son mayoría, el partido se enfrenta a la necesidad de innovar en sus mecanismos de inclusión, capacitación y promoción de liderazgos femeninos. De esta manera, el PAN en Oaxaca puede proyectar una estrategia que no se limite al cumplimiento de la paridad formal, sino que logre convertirla en una paridad sustantiva, capaz de garantizar presencia efectiva de las mujeres en candidaturas competitivas, en comités municipales y en la toma de decisiones estratégicas que incidan en el futuro político de la entidad.

Oaxaca ofrece una ventana clara: mujeres = mayoría demográfica y electoral, pero con brechas sustantivas detectables en indicadores de género. Un partido que vincule estos datos con decisiones tácticas (selección de candidaturas ganables, profesionalización con perspectiva de género, diseño de oferta pública en cuidados/autonomía económica y protocolos anti-VPG) puede transformar ventaja cuantitativa en resultados cualitativos: mayor representación efectiva, gobernanza local más robusta y legitimidad ampliada ante un electorado donde ellas son decisivas.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Oaxaca 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 Oaxaca
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Oaxaca para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Oaxaca 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 Oaxaca, 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 Oaxaca, 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 **Oaxaca** 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 Oaxaca 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 Oaxaca.
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 Oaxaca 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 Oaxaca 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 Oaxaca, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 1,897 mujeres militantes, equivalentes al 53.8 % del padrón regional y 1.19% 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 de Oaxaca, se contabilizaron 1,897 mujeres militantes en noviembre de 2024, cifra que equivale al 53.8% del padrón estatal y al 1.19% de la militancia nacional del PAN. Este dato refleja que, al igual que en el escenario nacional, las mujeres constituyen una mayoría ligera dentro del panismo oaxaqueño. Tal proporción es significativa porque evidencia que la base femenina no es periférica, sino central para la sostenibilidad organizativa y el arraigo territorial del partido en la entidad. Sin embargo, la traducción de esa mayoría en influencia política tangible aún se encuentra en proceso.
Desde un análisis cualitativo, el 53.8% de mujeres en el padrón panista de Oaxaca debe interpretarse más allá de la cifra: simboliza un potencial estratégico para redefinir las dinámicas de poder interno. La innovación de este dato radica en que la equidad numérica no asegura de forma automática la equidad sustantiva. En la práctica, muchas militantes enfrentan barreras de acceso a comités municipales, dificultades para sostener trayectorias políticas y obstáculos asociados a la violencia política de género. Para que esta mayoría se convierta en un motor de transformación, el partido requiere implementar mecanismos de acompañamiento, formación y protección que garanticen permanencia y ascenso real en las estructuras de decisión. Solo así el porcentaje dejará de ser un indicador descriptivo y se transformará en evidencia de cambio sustantivo.

Asimismo, este escenario plantea una oportunidad para que el PAN en Oaxaca innove en la manera de concebir la formación política con perspectiva de género. Diseñar programas de capacitación que fortalezcan habilidades de liderazgo, negociación y gestión pública permitiría que las militantes puedan asumir cargos de mayor responsabilidad. La consolidación de estos liderazgos no solo beneficiaría al partido, sino que también enviaría un mensaje de coherencia al electorado, particularmente a las mujeres que constituyen mayoría en el padrón electoral estatal, reforzando así la legitimidad democrática y la competitividad política de la organización en la entidad.

Los datos de militancia femenina del PAN en Oaxaca muestran una oportunidad única para robustecer la legitimidad democrática del partido en una entidad donde las mujeres son mayoría también en el padrón electoral estatal. La tarea pendiente consiste en convertir la ventaja numérica en una plataforma de poder efectivo que consolide liderazgos locales y regionales. El diseño de estrategias de capacitación, la distribución equitativa de candidaturas y la creación de rutas claras de desarrollo político son pasos indispensables para que la militancia femenina no solo sostenga la vida interna del partido, sino que también lidere sus procesos de transformación hacia un modelo más incluyente y competitivo.

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 Oaxaca?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Oaxaca 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 Oaxaca para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

Para esta investigación, se utiliza un enfoque principalmente cualitativo con algunos aspectos cuantitativos en donde se analizan las respuestas recopiladas a través de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN, aplicada por la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer en coordinación con Formación y Capacitación del PAN para el año 2025.

Naturaleza del instrumento y consideraciones metodológicas

Es importante aclarar que, aunque la herramienta utilizada se denomina "encuesta", esta **no cumple con los criterios técnicos de representatividad estadística**. Esto se debe a que **no existe un diseño muestral riguroso** que garantice la representatividad de las mujeres militantes del PAN.

Por lo tanto, los datos recopilados serán tratados como un **sondeo exploratorio**, cuyo objetivo es identificar tendencias, patrones y áreas de oportunidad en la capacitación política para mujeres, en lugar de realizar inferencias estadísticas amplias.

Procedimientos del análisis cuantitativo

1. **Segmentación de los datos:** Se analizaron únicamente las respuestas proporcionadas por mujeres militantes, excluyendo las que indicaron no ser militantes.
2. **Agrupación temática:** Se agruparon los datos por temas clave: socioterritoriales, cargos ocupados, aspiraciones, evaluación de la capacitación obtenida, obstáculos, medios de difusión, temas prioritarios, entre otros.
3. **Descriptivos:** Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, en específico porcentajes, para identificar patrones en las respuestas.

Limitaciones del enfoque cuantitativo aplicado

1. **Falta de representatividad**: Los resultados del sondeo no reflejan la totalidad de las mujeres militantes del PAN, sino únicamente de aquellas que voluntariamente decidieron participar, por lo que no es posible realizar inferencias estadísticas generalizables.

2. **Sesgo de autoselección**: Es posible que las participantes sean, en su mayoría, mujeres con mayor interés, motivación o cercanía con las actividades de capacitación, lo que puede sesgar los hallazgos hacia experiencias más positivas o críticas que el promedio del padrón.

3. **Homogeneidad relativa**: Dado que el instrumento se aplicó de manera abierta, no se garantiza una diversidad representativa en términos territoriales, etarios, o de trayectoria política, lo que puede limitar el alcance del análisis para captar la totalidad de realidades existentes.

4. **Imposibilidad de análisis inferencial**: Al no tratarse de una muestra aleatoria representativa, no se realizan pruebas estadísticas inferenciales, ni se pueden establecer asociaciones concluyentes entre variables. En cambio, se busca identificar patrones, tendencias y regularidades.

   A pesar de estas limitaciones, el enfoque cuantitativo es valioso como **primer nivel de aproximación diagnóstica**. Permite sistematizar información básica sobre perfiles, percepciones generales, intereses temáticos y barreras estructurales, que sirven como insumos para fortalecer el diseño de las estrategias formativas con base empírica.

Enfoque cualitativo

La riqueza metodológica de esta investigación se encuentra en su enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las experiencias, emociones, obstáculos y propuestas expresadas por las propias mujeres militantes del PAN. Este enfoque es especialmente relevante considerando que:

- El instrumento aplicado (Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025) fue diseñado desde la **perspectiva de género** y privilegiando preguntas abiertas;
- Se trata de un ejercicio de **diagnóstico territorial y participativo**, no de representatividad estadística;
- El objetivo es construir conocimiento situado que sirva como base para diseñar **acciones concretas, pertinentes y transformadoras**.

Metodología cualitativa aplicada

Se integraron tres técnicas de análisis complementarias sobre las respuestas abiertas del instrumento:

1. Análisis de contenido

- **Propósito**: Identificar temas recurrentes, patrones semánticos y categorías significativas en las respuestas.

Proceso:

- Lectura general de las respuestas.
- Codificación de ideas clave: obstáculos, propuestas, expectativas, percepciones.
- Cuantificación básica de frecuencias.

- **Resultado esperado**: Mapa temático claro de las principales necesidades, barreras y recomendaciones expresadas.

2. Análisis del discurso

- **Propósito**: Explorar cómo las mujeres conceptualizan su liderazgo, la formación recibida y su posición al interior del partido.

Proceso:

- Identificación de frases clave, estructuras lingüísticas y metáforas.
- Interpretación de creencias, tensiones discursivas, demandas de cambio o reconocimiento.

- **Resultado esperado**: Comprensión profunda de las narrativas que influyen en el ejercicio del liderazgo femenino.

3. Análisis de sentimientos

- **Propósito**: Evaluar el tono emocional de las respuestas para entender las actitudes hacia la capacitación y la experiencia partidista.

Proceso:

- Clasificación de respuestas por tono: positivo, negativo, neutro.
- Identificación de expresiones emocionales destacadas.

- **Resultado esperado**: Detección de emociones asociadas a la formación, como frustración, entusiasmo, reconocimiento, decepción, esperanza.

En los tres análisis se utilizó ChatGPT como herramienta de apoyo técnico para el procesamiento inicial y la sistematización de patrones narrativos.

Triangulación metodológica

Para asegurar la solidez del análisis, los tres enfoques se cruzan e integran mediante un proceso de **triangulación**, que permite:

- Validar hallazgos cualitativos mediante múltiples lentes;
- Comparar categorías emergentes entre las diferentes técnicas;
- Sintetizar los resultados en un diagnóstico cualitativo comprensivo y con perspectiva de género.

Justificación del enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo adoptado permite:

- **Recoger la voz directa de las mujeres panistas**, no mediada por categorías cerradas;
- Comprender el **sentido subjetivo** que atribuyen a la capacitación, el liderazgo y la vida interna del partido;
- Producir conocimiento **territorializado**, con sensibilidad local y relevancia política;
- **Ampliar la mirada diagnóstica** hacia elementos estructurales (como violencia política, cuidados, desigualdad), que rara vez emergen en estudios cuantitativos clásicos.

En conjunto, esta metodología fortalece el compromiso del PAN con una agenda de formación **más inclusiva, transformadora y alineada con los principios del humanismo político**.

Delimitar qué se analizará y qué no.

En resumen, esta investigación se enfocará exclusivamente en analizar las necesidades y expectativas de capacitación de las mujeres militantes que respondieron al instrumento de detección aplicado para el año 2025.

Es importante señalar que **no se abordarán a profundidad las percepciones de las militantes sobre el liderazgo político**, ni se **evaluará la oferta actual de capacitación** del Partido. Estos aspectos, aunque relevantes, quedan fuera del alcance de esta investigación y podrán ser objeto de estudios futuros que amplíen la comprensión sobre la formación y liderazgo político de las mujeres en el PAN.

Este enfoque permitirá mantener claridad y profundidad en el análisis, centrando los esfuerzos en el diagnóstico de necesidades y en las propuestas previamente planteadas.

v. Marco Teórico.

Retos para el liderazgo político de las mujeres

En México, la reforma constitucional “Paridad en Todo” constituyó un avance sin precedentes para las mujeres. Sin embargo, aún persisten obstáculos y áreas de oportunidad importantes para que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos políticos y alcancen sus aspiraciones.

Para María Luisa Rodríguez-Moreno (2014), el liderazgo político de las mujeres enfrenta múltiples barreras que dificultan su participación y desarrollo pleno en los espacios de poder. Estas barreras se clasifican en externas e internas.
Entre las barreras externas destacan los sesgos de género, los estereotipos y las estructuras androcéntricas en los partidos políticos, los cuales limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Por otro lado, las barreras internas incluyen la autopercepción negativa, la baja autoestima y el temor a ser evaluadas, elementos que contribuyen a que muchas mujeres se autoexcluyan del ámbito político (Blanc & Cuerrier, 2007).

Otro aspecto a tomar en cuenta, tal y como lo señala el Foro Económico Mundial (2024), es la conciliación entre la vida personal y profesional como un desafío central para las mujeres líderes. Las iniciativas de igualdad en la política deben contemplar medidas que faciliten el equilibrio entre ambas esferas, permitiendo que las mujeres puedan gestionar de manera adecuada sus responsabilidades familiares y profesionales.

La discusión actual en torno a los retos del liderazgo político de las mujeres indica que este se define hoy por su capacidad de navegar y desafiar estructuras de poder dominadas por hombres, mientras enfrenta las barreras culturales, sociales y políticas antes señaladas.

El liderazgo político de las mujeres tiene un impacto positivo en las políticas, pero sus resultados trasladables siguen dependiendo de ecosistemas institucionales sólidos y de abordar desafíos actuales como el acoso y la discriminación en línea (Benchakhan & Kulachai, 2023).

Además, el liderazgo político femenino, en contextos de dominancia masculina y poder estructural, implica la necesidad de alcanzar un equilibrio en la representación de las mujeres en las instituciones políticas (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El liderazgo político de las mujeres hoy se define por su capacidad de desafiar estructuras de poder tradicionales y promover un cambio cultural hacia una mayor inclusión y equidad. Aunque se han logrado avances significativos, persisten desafíos que requieren esfuerzos continuos para garantizar que las mujeres puedan

participar plenamente en la política sin enfrentar sacrificios desproporcionados (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El tema de la agencia

En la investigación previa (Martínez, 2024), se identificó como una amenaza para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres en el PAN ––a través de la capacitación— la percepción de exclusión expresada por algunas mujeres en los ejercicios anteriores de diagnóstico.

Aún cuando se aplica el principio de paridad para ocupar los cargos internos y externos del PAN, así como para la integración de sus órganos directivos, existe

la percepción de que únicamente las mujeres que cuentan con el respaldo de los líderes de grupos internos dominantes tienen acceso a las oportunidades de capacitación y, por consecuencia, a los cargos de poder, lo que puede generar desmotivación y desconfianza entre las militantes. Este aspecto podría tener además una influencia muy grave y relevante en cuanto a la agencia de las mujeres que ocupan cargos en el Partido.

No hemos profundizado aún en este tema, y será motivo de futuras investigaciones; sin embargo, es importante explorar el concepto de agencia. Esa es la razón por la que se incluyeron algunos reactivos en el instrumento de investigación relacionados con este tema, con la finalidad de explorar su relación con el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres.
El término agencia se refiere a la capacidad de las mujeres militantes para actuar, tomar decisiones y ejercer control sobre sus propios destinos al interior del Partido, especialmente en relación con las oportunidades de capacitación y los cargos de poder.

La agencia implica autonomía y empoderamiento, permitiendo a las mujeres influir en el proceso político y en su desarrollo profesional al interior del PAN. Si existe una percepción de exclusión y falta de acceso a oportunidades debido a factores externos ––como el respaldo de líderes, principalmente varones, de grupos internos— esto limita la capacidad de las mujeres para ejercer esta agencia, reduciendo su impacto al interior del Partido.

En este sentido, probablemente algunos cargos que se asignan por la cuota de paridad estén siendo ocupados por mujeres con agencia limitada.
Algunas autoras que abordan el concepto de agencia desde una perspectiva sociopolítica y de género son:

1. **Naila Kabeer (1999)**, quien define la agencia como “el poder de las personas para hacer elecciones significativas, tomar decisiones y tener control sobre su vida”.

En el caso de las mujeres al interior del Partido, esto se refiere a su capacidad para participar activamente en las decisiones políticas y en la toma de cargos.

2. **Judith Butler (2004)**, en sus trabajos sobre la teoría de género, argumenta que la agencia de las mujeres no está solamente en la capacidad de actuar, sino también en la capacidad de desafiar las normas y estructuras establecidas.

   Esto se relaciona con la necesidad de que las mujeres al interior del PAN puedan no solo tomar decisiones al interior de su espacio, sino también cuestionar las estructuras de poder que limitan su inclusión.

3. **Martha Nussbaum (2000)**, en su teoría del enfoque de las capacidades, también habla de la agencia como la libertad de las personas para actuar de acuerdo con sus propios intereses y objetivos.

   En este caso, las militantes del PAN deberían poder decidir por sí mismas el rumbo de su participación en el Partido, sin que estructuras de poder externas impongan limitaciones.
   El concepto de agencia, por tanto, resalta la importancia de reconocer y habilitar la capacidad de las mujeres militantes para influir de manera significativa en sus trayectorias políticas y alcanzar sus objetivos al interior del Partido, especialmente cuando enfrentan barreras como la exclusión de grupos dominantes o el favoritismo.

La Violencia Política en razón de Género

El otro aspecto que se considera de la mayor relevancia para el diagnóstico y diseño de la capacitación de las mujeres es el relativo a la violencia política en razón de género.

Una de las autoras más reconocidas y citadas en el estudio de esta problemática es Flavia Freidenberg, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y del Observatorio de Reformas Políticas en América Latina.
Freidenberg aporta la siguiente definición:

"La violencia política contra las mujeres por razón de género es una forma específica de violencia que busca restringir, anular o impedir el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las mujeres, en función de su género, y que puede manifestarse en diversas formas: simbólica, psicológica, física, sexual, económica o digital." (Freidenberg, 2020)
Esta definición ha sido utilizada y citada ampliamente en el ámbito académico, jurídico y en documentos de organismos electorales y de derechos humanos en América Latina.

Por su parte, la definición legal vigente en México se encuentra en el artículo 20 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reformado el 29 de abril de 2022. A la letra dice:

Artículo 20 Bis. Se entiende por violencia política contra las mujeres en razón de género cualquier acción u omisión, incluida la tolerancia, que basada en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales o en el ejercicio de un cargo público, tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el

reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos político-electorales de una o varias mujeres.

Puede manifestarse en cualquiera de los tipos de violencia reconocidos en esta Ley, y puede ser perpetrada por cualquier persona o servidor público, por sí o por interpósita persona, al interior de los Poderes Ejecutivo, Legislativo o Judicial, organismos autónomos, partidos políticos, instituciones o autoridades electorales, organizaciones de la sociedad civil, grupos religiosos o por el propio agente estatal. (DOF, 2022)

Esta definición amplia y detallada permite identificar los múltiples espacios donde se puede ejercer este tipo de violencia —incluyendo a los partidos políticos— y subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención, atención y sanción eficaces, así como de generar espacios de formación política con enfoque de género que visibilicen esta problemática y empoderen a las mujeres para enfrentarlas y denunciarlas.

Por ello, la capacitación no debe centrarse únicamente en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en el fortalecimiento de la conciencia crítica, la identificación de formas de violencia simbólica y estructural, y la creación de redes de apoyo que permitan a las mujeres defender sus derechos políticos y ejercerlos plenamente.

Formación y educación con enfoque de género para fortalecer el liderazgo político de las mujeres.

Cuando hablamos de enfoque de género en la capacitación, nos referimos a la incorporación consciente, sistemática y transversal de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de procesos formativos, con el objetivo de reconocer, cuestionar y transformar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en los espacios políticos y organizacionales.

El enfoque de género en la capacitación implica reconocer las desigualdades de poder, visibilizar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres —como la carga de cuidados, la violencia política o la subrepresentación— y diseñar estrategias formativas que promuevan su empoderamiento, participación plena e igualdad sustantiva. Supone adaptar contenidos, metodologías, horarios,

estrategias de difusión y mecanismos de seguimiento para garantizar condiciones de acceso equitativo y para que la formación contribuya activamente a cerrar las brechas de género. (INMUJERES, 2017)

En este contexto, la formación y la educación se presentan como herramientas fundamentales para empoderar a las mujeres políticamente. La implementación de programas que aborden habilidades específicas como la comunicación política, la estrategia de negociación y la gestión de conflictos resulta esencial para superar tanto las barreras autoimpuestas como las estructurales.

Para Rodríguez-Moreno (2014), es esencial desarrollar itinerarios de formación y actualización diseñados específicamente para mujeres, abordando sus necesidades particulares y reduciendo las barreras estructurales. Las acciones formativas deben combinar teoría, habilidades prácticas y competencias de comunicación para preparar a las mujeres a desempeñarse en roles políticos. Los esfuerzos deben centrarse en empoderarlas mediante programas accesibles y efectivos que les permitan integrarse en el ámbito político y participar activamente en la toma de decisiones.

Una publicación del PNUD y el Instituto Nacional Demócrata (NDI) (2011) relativa a buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres en los partidos políticos distingue a la capacitación como un elemento clave para fortalecer el liderazgo político de las mujeres, ya que proporciona las herramientas y habilidades necesarias para superar las barreras estructurales y culturales que tradicionalmente han limitado su participación en los espacios de poder.

Los partidos políticos tienen un papel central en la promoción de la capacitación mediante el desarrollo de estrategias que integren la perspectiva de género. Esto incluye el apoyo a reformas que aborden temas como la lucha contra la violencia de género y la igualdad en el acceso a derechos y recursos. Además, la capacitación permite que los partidos incorporen la perspectiva de género en sus políticas internas y prioridades programáticas, mejorando su estructura organizacional y aumentando su impacto político. (PNUD & NDI, 2011)

Durante las campañas electorales, los partidos pueden ofrecer formación específica a las mujeres candidatas en áreas como recaudación de fondos, desarrollo de mensajes, gestión de medios de comunicación y fortalecimiento del contacto con votantes. Estas capacitaciones no solo mejoran las habilidades técnicas de las candidatas, sino que también incrementan sus posibilidades de éxito electoral.

La capacitación también debe extenderse al ámbito interno de los partidos, desarrollando capacidades legislativas para las mujeres electas. Este enfoque refuerza su participación en las estructuras de toma de decisiones y asegura su integración efectiva en el liderazgo político. Además, fomenta la creación de redes y bases de datos de mujeres que han participado en elecciones, promoviendo futuras candidaturas y fortaleciendo su interés en la política.

Estos esfuerzos muestran cómo la capacitación puede ser una herramienta transformadora no solo para aumentar la participación de las mujeres, sino también para garantizar su inclusión real en espacios de liderazgo, haciendo que los partidos sean más representativos y equitativos en términos de género.

La relación entre la capacitación y el liderazgo político femenino es fundamental para aumentar su participación y eficacia en la política. La capacitación no solo enseña habilidades técnicas, sino que fomenta redes de apoyo social fundamentales para el desarrollo del liderazgo femenino. (McGregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S., 2009).

La educación formal e informal es clave para el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo, proporcionando credibilidad, habilidades de toma de decisiones y redes de apoyo. (Ahmed, Z., & Ahmed, A., 2020)

En el contexto estadounidense, el artículo *The New Girls' Clubs: Candidate Training Programs and the Women Changing the Face of United States Politics* de Sarah Carson (2022) analiza cómo los programas de entrenamiento para candidatas funcionan como redes de apoyo que impulsan a las mujeres hacia el liderazgo político. Estas redes actúan como sustitutos de las redes tradicionales dominadas por hombres, facilitando el acceso al poder político para mujeres y comunidades históricamente excluidas.

El análisis cualitativo revela que la "hermandad" creada a través de la capacitación actúa como un sistema de apoyo crucial. Aunque menos robusto para mujeres republicanas, por la menor disposición de sus partidos a apoyar liderazgos femeninos, las exalumnas de todos los programas buscan apoyarse mutuamente de manera social, emocional y material: con mentoría, asesoría, voluntariado y recaudación de fondos. (Carson, 2022)

Estas investigaciones recientes sugieren nuevas perspectivas para el diseño de actividades formativas más allá del desarrollo de competencias, apostando también por el fortalecimiento de redes, espacios de empoderamiento y mentorías como estrategias clave para impulsar el liderazgo político de las mujeres.

El creciente concepto y usos de la evaluación de necesidades de capacitación.

La Evaluación de Necesidades de Capacitación (TNA, por sus siglas en inglés) ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Lo que antes era una herramienta limitada al ámbito organizacional —principalmente empresarial— para identificar brechas de habilidades, se ha convertido en un enfoque estratégico integral, útil para orientar múltiples funciones de desarrollo institucional y de recursos humanos.

En su origen, la TNA se enfocaba en identificar las discrepancias entre el desempeño actual y el deseado de las personas, con el propósito de diseñar intervenciones formativas correctivas. Actualmente, la evaluación de necesidades abarca tanto una fase diagnóstica, que detecta las brechas existentes, como una fase correctiva, que busca atender las causas estructurales mediante estrategias integrales, que pueden incluir capacitación formal, mentorías, rediseño organizacional, entre otras acciones. (Iqbal & Khan, 2011)

La ENC puede aplicarse a nueve áreas clave de la gestión de personas: planes de capacitación, establecimiento de objetivos, desarrollo del personal, gestión del cambio, desarrollo profesional, conocimiento, habilidades, actitudes, motivación para aprender, rentabilidad y evaluación del desempeño. Estas aplicaciones muestran su valor como una solución integral para los desafíos que enfrentan las organizaciones políticas, sociales y gubernamentales. (Iqbal & Khan, 2011)

A pesar de sus beneficios, muchas organizaciones aún enfrentan retos en su implementación, principalmente debido a la percepción de que la evaluación es un proceso costoso o demasiado complejo. Esto lleva a sustituirla por métodos informales, lo que a menudo resulta en programas de capacitación poco efectivos o desvinculados de las verdaderas necesidades. Sin embargo, se ha comprobado que la ENC reduce el desperdicio de recursos al alinear la oferta formativa con las necesidades reales de los individuos y de la organización.

Un aspecto clave de esta herramienta es que permite anticiparse a las demandas estratégicas futuras, asegurando que las capacidades institucionales respondan al entorno cambiante y a las metas de largo plazo. En el caso de los partidos políticos, esto significa generar programas de formación pertinentes, adaptados a los perfiles de quienes aspiran a cargos de liderazgo y con impacto real en el fortalecimiento de la vida democrática del país. (Iqbal & Khan, 2011)

El diagnóstico de capacitación para el liderazgo político de las mujeres

La literatura científica contemporánea señala que el **diagnóstico y la capacitación adecuados** son fundamentales para **empoderar a las mujeres en la política**. Herramientas como el **cuestionario de análisis de necesidades de capacitación** y modelos colaborativos de educación en liderazgo son esenciales para identificar y abordar las necesidades específicas de las mujeres en este campo. Además, el uso de redes de apoyo y modelos a seguir puede **potenciar la ambición política** y facilitar el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

En la Guía metodológica *Mujeres y participación política*, elaborada por el Instituto Nacional Demócrata (NDI), se describe al **diagnóstico de necesidades de capacitación** como un recurso integral diseñado para fortalecer la participación y el liderazgo político de las mujeres, especialmente de comunidades indígenas. Esta guía forma parte de una serie de cuadernos de trabajo que abordan diversos aspectos de la participación política femenina.

La guía enfatiza la importancia de realizar **diagnósticos participativos** para identificar las necesidades de capacitación de las mujeres en el ámbito político. Este enfoque permite **adaptar los programas formativos** a las realidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en sus comunidades y organizaciones.

En 2019, la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del PAN, junto con el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI), inició un proceso de construcción y revisión del **Programa Nacional de Formación y Capacitación**

del Partido para el periodo 2019-2021. En 2020 se diseñó y aplicó la herramienta digital de **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**.

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

"La herramienta digital es un cuestionario en línea (compuesto de 42 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación."

A partir de 2020, la SNFC ha aplicado **seis Encuestas Nacionales de Detección de Necesidades de Capacitación**.

En diciembre de 2024 se publicaron dos investigaciones para identificar —a partir de la segmentación de los datos obtenidos en las Encuestas 2020-2024— las **necesidades de las mujeres panistas a nivel nacional**. Estos fueron los principales hallazgos:

Independientemente de que las mujeres que participaron en los sondeos evalúan positivamente las actividades de capacitación y su utilidad para los cargos que ocupan, la investigación **confirma que la brecha** identificada entre las **expectativas y necesidades formativas de las mujeres militantes** y la capacitación ofrecida por el Partido **es real y multifactorial**.

Por un lado, las militantes manifestaron una **percepción de insuficiencia** en los contenidos y enfoques de las actividades de capacitación, las cuales no siempre responden a las demandas específicas de liderazgo político que requieren. Por otro lado, los **obstáculos relacionados con horarios, difusión de la oferta y recursos disponibles** agravan esta desconexión.

Sin embargo, también se identificaron **áreas de oportunidad clave**. La disposición de las militantes a recibir capacitación, así como su interés en temas prioritarios como **liderazgo, negociación y equidad de género**, representan un terreno fértil para implementar **programas más efectivos y alineados con sus necesidades reales**.

Además, las propuestas de **incentivos, estrategias de comunicación más claras y redes de apoyo entre mujeres** pueden contribuir a cerrar esta brecha, fortaleciendo el desarrollo y empoderamiento de las mujeres como **líderes políticas al interior del Partido**.

En suma, **abordar esta problemática requiere un replanteamiento integral de los programas de capacitación**, reconociendo las demandas específicas de las militantes y las barreras estructurales que enfrentan. Este enfoque permitirá no solo **aumentar el interés y la participación** en las actividades formativas, sino también

potenciar su impacto en el fortalecimiento del liderazgo político femenino (Martínez, 2024).

Estos hallazgos han motivado la serie de investigaciones que se presentan actualmente, a partir de las mejoras propuestas al instrumento de investigación que ahí se establecieron.

Diseño de estrategias y líneas de acción: la planeación estratégica como herramienta para la capacitación partidista.

En el documento *Planeación Estratégica en Partidos Políticos. Metodología y experiencias innovadoras para la inclusión de la militancia en la toma de decisiones* (2022), el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés) retoma la experiencia de la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del Partido Acción Nacional para la definición del Plan Multianual de Capacitación 2021-2024.

La planeación estratégica se define como:

"Una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen" (Armijo, M., en NDI, 2022).

La planeación estratégica es una herramienta de gestión porque, a diferencia de otros tipos de planeación que pueden ser abstractos y desordenados, este modelo es metodológico y estructurado, compuesto por una serie de pasos encaminados al cumplimiento de un fin. (NDI, 2022)

Tales pasos son:

1. Definir o actualizar una misión y visión,
2. Identificar objetivos,
3. Formular estrategias,
4. Diseñar indicadores y metas puntuales para el monitoreo y evaluación de resultados concretos (Armijo, M., en NDI, 2022).

Para el NDI, existen metodologías de planeación con enfoques diversos, que pueden variar en el número o nombre de los pasos y en las herramientas utilizadas en cada uno. Sin embargo, la mayoría coincide en estructurarse en cuatro grandes etapas.
Por ejemplo, en el caso del PAN, durante la etapa de definición de objetivos se utilizó la técnica de diagnóstico participativo del Árbol de Problemas y Árbol de Objetivos, y para la etapa de formulación de estrategias, se empleó la matriz de Análisis FODA. Finalmente, se elaboró una Matriz de Marco Lógico para el monitoreo y la evaluación de las metas establecidas.

La experiencia de la Secretaría de Formación y Capacitación del Partido Acción Nacional de México fue un proceso de planeación estratégica híbrido, que combinó actividades presenciales y virtuales desde un enfoque participativo para la construcción de una misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias e indicadores de monitoreo y evaluación. Asimismo, esta experiencia destacó por el uso de herramientas metodológicas y digitales como el Análisis FODA, el Árbol de Problemas y de Objetivos, la Matriz de Marco Lógico, así como plataformas como Zoom, Mentimeter, Lucidchart, entre otras. (NDI, 2022, p. 74)

Previo a la realización de este proceso durante 2021, ya se había ejecutado —también con la asesoría del NDI— el primer Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2020, a partir de la aplicación de la herramienta en línea denominada Encuesta de Necesidades de Capacitación.

Gracias a la información generada en ese diagnóstico fue posible establecer la problemática principal de la Secretaría, los objetivos, las estrategias y acciones para el diseño del Plan de Capacitación del Partido. Este ejercicio ha sido retomado por la Secretaría para el Plan de Trabajo Nacional 2025-2027.

En el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres de Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista* (Martínez, 2024) se diseña paso a paso un plan estratégico de capacitación humanista, basado en las necesidades de formación de las mujeres militantes del PAN para el año 2025, orientado a fortalecer su liderazgo político, con el propósito de establecer una metodología que pueda aplicarse como referencia en procesos similares.

Este ejercicio sirve para ejemplificar de manera práctica cómo realizar un proceso de planeación estratégica a partir de un diagnóstico, consolidando la capacitación como una herramienta política al servicio del empoderamiento de las mujeres del PAN.

El liderazgo político de las mujeres: una propuesta desde el Modelo de Competencias del PAN.

En el año 2020, la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación elaboró el Modelo de Formación Política Humanista por Competencias, cuyo objetivo es desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en la militancia para fortalecer la identidad partidista y promover conductas acordes a los principios doctrinales del PAN.

¿Qué es una competencia?

En el modelo de capacitación por competencias del PAN, una competencia se define como:

"Un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe demostrar para desempeñar eficazmente una función o tarea en un contexto específico." (Martínez, 2020)

Componentes de una competencia:

1. Conocimiento (saber): Información teórica y conceptual necesaria para comprender el trabajo o labor a realizar.
2. Habilidad (saber hacer): Capacidad técnica y práctica para ejecutar tareas.
3. Actitud (saber ser): Disposición y comportamiento adecuado para aplicar conocimientos y habilidades de manera efectiva. (Martínez, 2024)

Características clave de una competencia:

- Medible y evaluable: Se pueden definir indicadores de logro.
- Aplicable en contextos reales: Su desarrollo tiene impacto en el desempeño político.
- Transferible: Puede aplicarse en distintas situaciones y funciones.
- Dinámica: Se actualiza y mejora con la práctica y la experiencia.

¿Cómo se construye una competencia?

El Modelo se definió a través de la detección de necesidades vinculadas a los cargos internos y externos del Partido, desde el cargo de militante, presidencias de comité, integrantes de consejo, hasta cargos públicos como diputaciones locales, senadurías, regidurías, etc., y sus tareas específicas.

En el Modelo se cuenta con una descripción detallada de cada cargo, incluyendo su misión, roles y tareas. En función de estas se definieron las competencias a desarrollar en cada militante, para ser promovidas mediante los programas y actividades de capacitación. (PAN, 2020)

La competencia cardinal o principal que deben desarrollar todas y todos los militantes se denomina Mística humanista.

Definición:

Es la esencia de toda y todo militante. Es la habilidad para responder de manera proactiva, sin esperar indicaciones, con serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica salir adelante en medio de circunstancias adversas, sentir y actuar en todo momento consecuentemente con los valores del humanismo, respetar las políticas institucionales del Partido, dar a cada quien lo que le corresponde, y comportarse con sencillez y humildad. (Martínez, 2020)

Conocimientos: Historia del PAN, Doctrina, Estatutos, Reglamentos, Códigos de Ética.

Actitudes y habilidades: Automotivación, resiliencia, disciplina, congruencia, honestidad, humildad, ética, justicia. (PAN, 2020)

Una de las competencias estratégicas del Modelo es el Liderazgo, que se divide en dos vertientes:

- Liderazgo comprometido (para cargos internos).
- Liderazgo efectivo (para cargos externos).

Considerando lo anterior, en el libro *Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres de Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista* (Martínez, 2024) se propuso la siguiente definición, como referente para el diseño de la capacitación dirigida a mujeres del PAN:

Liderazgo Humanista de las Mujeres del PAN Definición:
Es la capacidad de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista, integrando los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política. Se ejerce con resiliencia, empatía y compromiso con el bien común, promoviendo la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en los espacios de toma de decisiones. Implica un ejercicio de poder basado en la colaboración (sororidad), la apertura al diálogo y el servicio a la comunidad, para asegurar la participación plena de las mujeres en la vida institucional del Partido y en los cargos de poder público del país.

Conocimientos:

Principios de Doctrina del PAN, Códigos de Ética, bases legales para la participación política de las mujeres en México y en el PAN, principios de liderazgo,

enfoque de género, diseño de políticas públicas con enfoque de género, diseño de presupuestos con enfoque de género, gestión de equipos, resolución de conflictos, comunicación política, negociación política, diseño de estrategia político-electoral, campañas políticas.

Fórmula (actitudes que integran esta competencia):

- Empoderamiento: Conciencia, autoconfianza, autonomía y capacidad de acción que adquieren las mujeres para influir en su entorno, tomar decisiones informadas y transformar su realidad en función de sus intereses y valores.
- Liderazgo transformador: Capacidad de influir positivamente, inspirar y generar cambios estructurales en la realidad desde una perspectiva humanista.
- Empatía estratégica: Sensibilidad para comprender y responder a las necesidades de los demás, especialmente de mujeres en contextos de desigualdad.
- Resiliencia política: Fortaleza para superar obstáculos, persistiendo con firmeza en la defensa de los valores humanistas.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Capacidad de leer el contexto, ajustar estrategias y mantenerse abierta a la innovación.

- Compromiso con la igualdad de género: Firmeza en la promoción de políticas y prácticas que garanticen igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito político.
- Sensibilidad ética: Conducta guiada por principios de honestidad, justicia y responsabilidad en el ejercicio del liderazgo.
- Fortaleza y determinación: Capacidad de enfrentar desafíos con firmeza y sin temor, defendiendo causas justas y dando voz a quienes la han perdido.
- Sororidad: Solidaridad, alianza y apoyo mutuo entre mujeres basado en el reconocimiento de experiencias compartidas y la lucha común por la equidad de género.

VI. Formulación de hipótesis.

A partir de la revisión teórica y de la problemática planteada, se formula la siguiente hipótesis:

El diagnóstico específico de las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN con perspectiva de género en Oaxaca 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**
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;	1. Caracterizar el perfil político

			Integrante de la Comisión Permanente	
			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...?	Respuest a abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
21	Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado...	Respuest a abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
22	¿Consideras que esta capacitación ha sido útil...?	Opción múltiple	Si/No/NS,NC	4. Experiencia previa en capacitación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

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

Fue respondida por 50 personas, de las cuales 36 (25.71%) 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

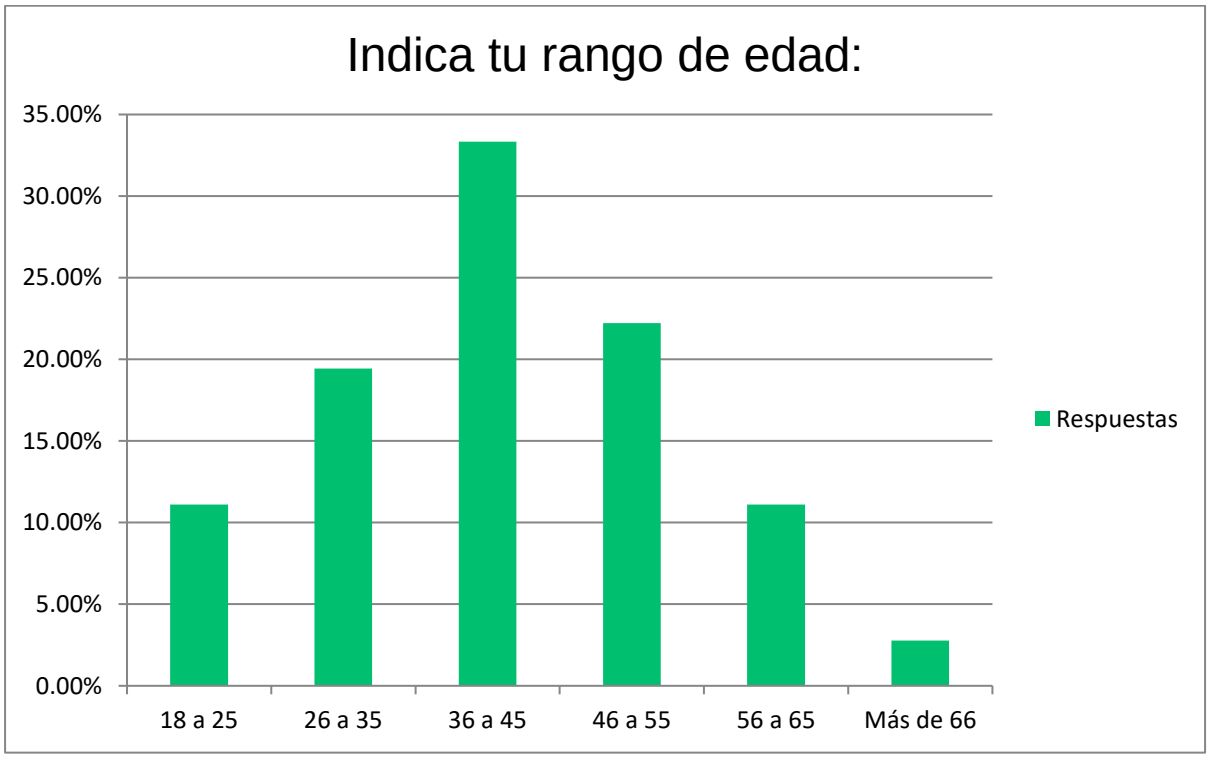
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	11.11%	4
26 a 35	19.44%	7
36 a 45	33.33%	12
46 a 55	22.22%	8
56 a 65	11.11%	4
Más de 66	2.78%	1
	Respuestas	**36**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de los rangos de edad de las militantes participantes en Oaxaca refleja una composición etaria diversa. La mayor concentración se ubica en el segmento de 36 a 45 años con un 33.33%, seguido del grupo de 46 a 55 años con un 22.22%. Esta distribución evidencia que el liderazgo femenino panista en Oaxaca se encuentra mayormente en una etapa de madurez profesional y política, con trayectorias que les permiten incidir en procesos internos del partido.

El segmento de 26 a 35 años representa el 19.44% y junto con las militantes de 18 a 25 años (11.11%) conforman el bloque joven que marca una base de relevo generacional en el PAN en Oaxaca. La presencia juvenil, aunque menor en proporción, es significativa al proyectar nuevas lideresas en formación.

Las participantes mayores de 56 años representan en conjunto un 13.89%, lo cual muestra que aunque hay continuidad de militancia en edades avanzadas, la mayor actividad política femenina se concentra en edades productivas de mediana edad. Este dato es clave para diseñar programas de capacitación diferenciados según ciclo vital y necesidades de inserción política.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las militantes del PAN en Oaxaca revela una fuerte concentración en municipios estratégicos, lo cual permite identificar patrones de arraigo y presencia política en la región. Destaca que Oaxaca de Juárez se configura como el principal núcleo de residencia de las militantes participantes, lo que refleja tanto la centralización administrativa como la importancia de la capital como espacio de articulación política y social. Asimismo, municipios como Huajuapan de León, Ejutla de Crespo, San Juan Bautista Tuxtepec y Loma Bonita aparecen de manera recurrente, lo que indica que el padrón activo no se limita al centro urbano principal, sino que incorpora regiones clave de los Valles Centrales, la Cuenca y la Mixteca. Esta dispersión geográfica constituye una fortaleza, pues garantiza diversidad territorial y permite que las dinámicas de capacitación tengan impacto más allá de la capital.

El hecho de que se registren militantes en municipios intermedios y rurales, como San Antonio de la Cal, Tlacotepec o San José Chiltepec, demuestra que el partido tiene presencia en comunidades que, aunque pequeñas, representan espacios estratégicos para el crecimiento y consolidación del PAN en Oaxaca. Estas localidades, al contar con militantes activas, permiten pensar en esquemas de capacitación descentralizados que se adapten a las condiciones territoriales, evitando la concentración de esfuerzos únicamente en la capital. De este modo, la información territorial se convierte en una herramienta fundamental para diseñar estrategias diferenciadas de formación política, considerando las particularidades culturales, sociales y de infraestructura de cada región.

En términos cualitativos, la distribución por municipios muestra un reto de conectividad y acceso a la capacitación. Muchas de estas militantes residen en zonas alejadas o con limitaciones de transporte, lo que hace necesario fortalecer las metodologías híbridas y digitales como medios para garantizar el acceso a los programas de formación. Este hallazgo coincide con las demandas expresadas en otras preguntas del estudio, donde se señala que los traslados, horarios y cargas de trabajo doméstico representan barreras importantes para la participación plena. Por ello, la información territorial debe traducirse en un mapa estratégico de nodos de capacitación que equilibre cercanía y accesibilidad.

El análisis innovador de esta variable permite concluir que la presencia de militantes en distintos municipios de Oaxaca no solo aporta pluralidad al PAN, sino que también plantea un escenario en el que la capacitación debe ser entendida como un proceso flexible y contextualizado. La descentralización de la militancia es un factor que enriquece el liderazgo femenino, ya que impulsa la representación de realidades locales diversas y favorece la creación de redes intermunicipales. Aprovechar esta distribución es clave para que la capacitación política tenga un carácter inclusivo, equitativo y verdaderamente representativo del mosaico social oaxaqueño.

Pregunta 3

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

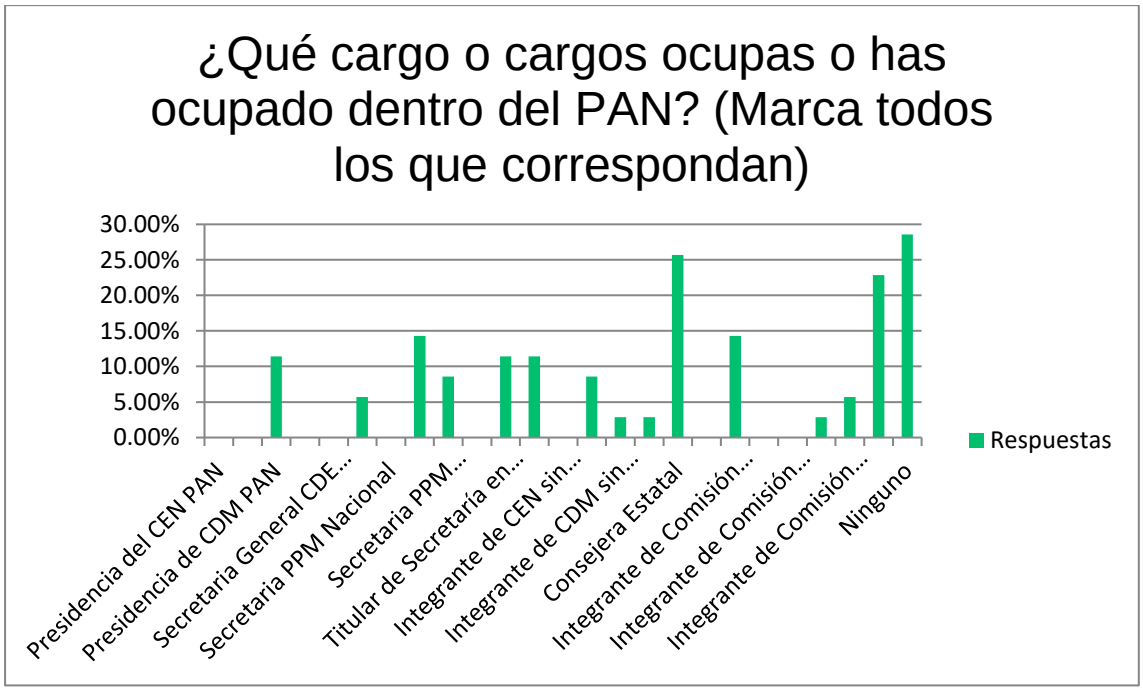
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	11.43%	4
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	5.71%	2
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	14.29%	5
Secretaria PPM Municipal	8.57%	3
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	11.43%	4
Titular de Secretaría en CDM	11.43%	4
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	8.57%	3
Integrante de CDM sin cartera	2.86%	1
Consejera Nacional	2.86%	1

Consejera Estatal	25.71%	9
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	14.29%	5
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	2.86%	1
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	5.71%	2
Otro	22.86%	8
Ninguno	28.57%	10
	Respuestas	**35**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los cargos ocupados por las militantes del PAN en Oaxaca muestran una notable diversidad, destacando que el 25.71% han ejercido como consejeras estatales. Esto indica una fuerte participación en órganos de decisión estratégicos dentro del partido a nivel estatal.

Asimismo, el 14.29% han sido secretarias de Promoción Política de la Mujer a nivel estatal y el mismo porcentaje en la Comisión Permanente Estatal, lo que evidencia que las mujeres oaxaqueñas panistas han logrado insertarse en espacios de diseño y evaluación de estrategias políticas.

Es relevante observar que el 28.57% respondió no haber ocupado ningún cargo, lo que plantea un desafío para la inclusión y formación de cuadros femeninos en Oaxaca. Este grupo representa un área de oportunidad para fortalecer la capacitación y la motivación hacia la toma de responsabilidades dentro del partido.

Pregunta 4

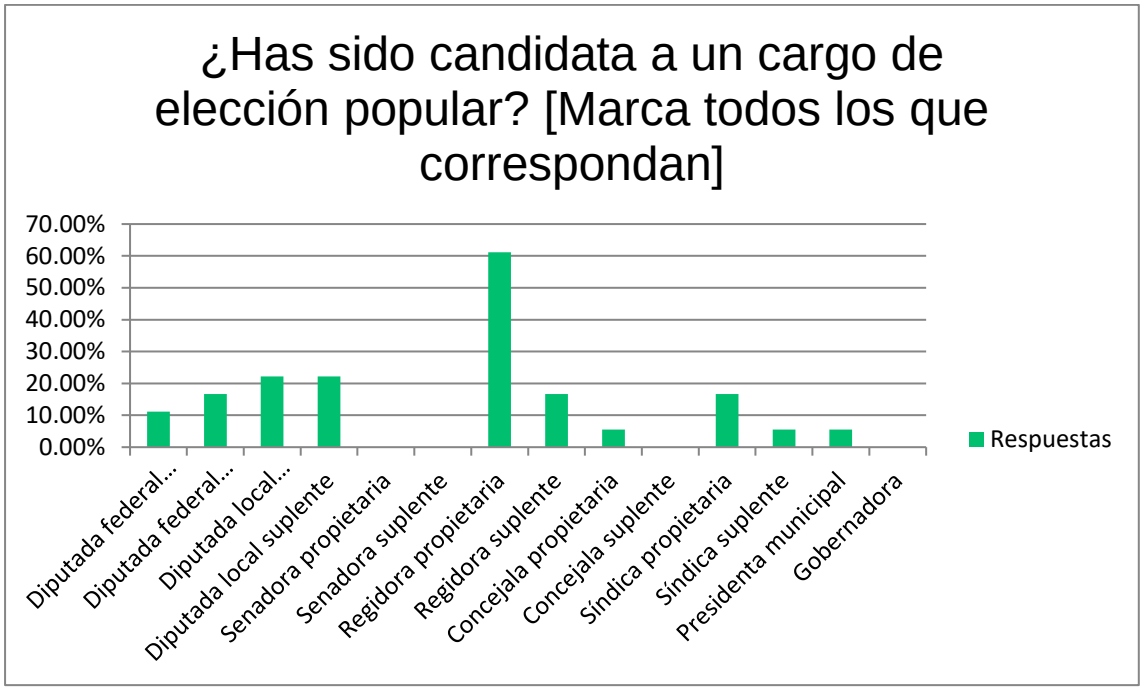
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	11.11%	2
Diputada federal suplente	16.67%	3
Diputada local propietaria	22.22%	4
Diputada local suplente	22.22%	4
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	61.11%	11
Regidora suplente	16.67%	3
Concejala propietaria	5.56%	1
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	16.67%	3
Síndica suplente	5.56%	1
Presidenta municipal	5.56%	1
Gobernadora	0.00%	0

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.

La experiencia como candidatas a cargos de elección popular evidencia que la mayoría de las militantes oaxaqueñas han tenido presencia en el ámbito municipal. El 61.11% reportó haber sido regidoras propietarias, lo que refleja que las mujeres del PAN en Oaxaca encuentran en el nivel local el primer espacio de proyección política.

En segundo lugar, un 22.22% señaló haber sido diputadas locales (tanto propietarias como suplentes). Este dato da cuenta de un tránsito efectivo hacia espacios legislativos estatales, consolidando su papel en la representación ciudadana.

La baja representación en puestos como la presidencia municipal (5.56%) o concejalías refuerza la hipótesis de que persiste una concentración de oportunidades en posiciones colegiadas, más que en liderazgos unipersonales. Esto abre la discusión sobre la necesidad de impulsar candidaturas femeninas a alcaldías y espacios ejecutivos en Oaxaca.

Pregunta 5

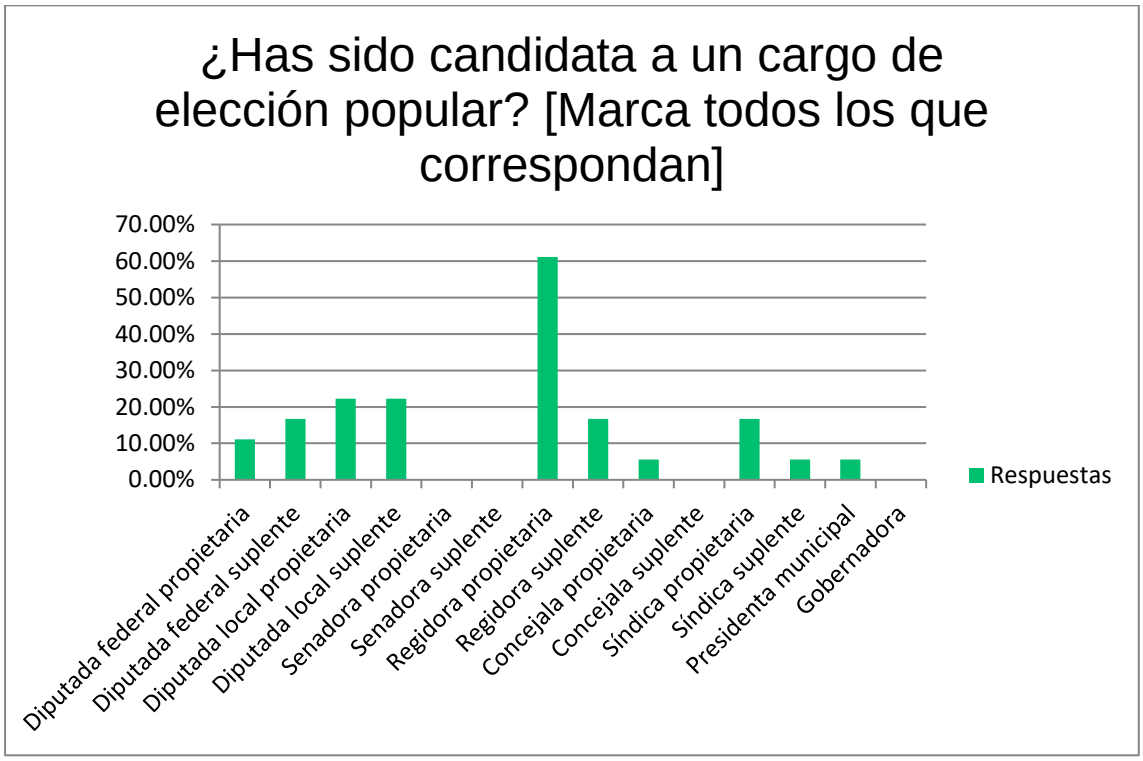
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	11.11%	2
Diputada federal suplente	16.67%	3
Diputada local propietaria	22.22%	4
Diputada local suplente	22.22%	4
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	61.11%	11
Regidora suplente	16.67%	3
Concejala propietaria	5.56%	1
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	16.67%	3
Síndica suplente	5.56%	1
Presidenta municipal	5.56%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**18**

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 cuanto al ejercicio efectivo de cargos de elección popular, las cifras se alinean con la experiencia de candidaturas: el 61.11% de las militantes oaxaqueñas han desempeñado el rol de regidoras propietarias. Este dato consolida al cabildo municipal como la principal plataforma de acción política femenina dentro del PAN.

El 22.22% reportó haber ejercido como diputadas locales, lo que denota un avance importante en la representación parlamentaria estatal de las panistas en Oaxaca. Sin embargo, su limitada presencia en presidencias municipales (5.56%) muestra una brecha en el acceso a puestos ejecutivos clave.

La evidencia refleja que la militancia femenina ha tenido mayores oportunidades en espacios colegiados que en cargos de decisión ejecutiva, lo que plantea un área estratégica para promover políticas de paridad que garanticen a las mujeres mayor acceso a alcaldías y posiciones de liderazgo unipersonal.

Pregunta 6

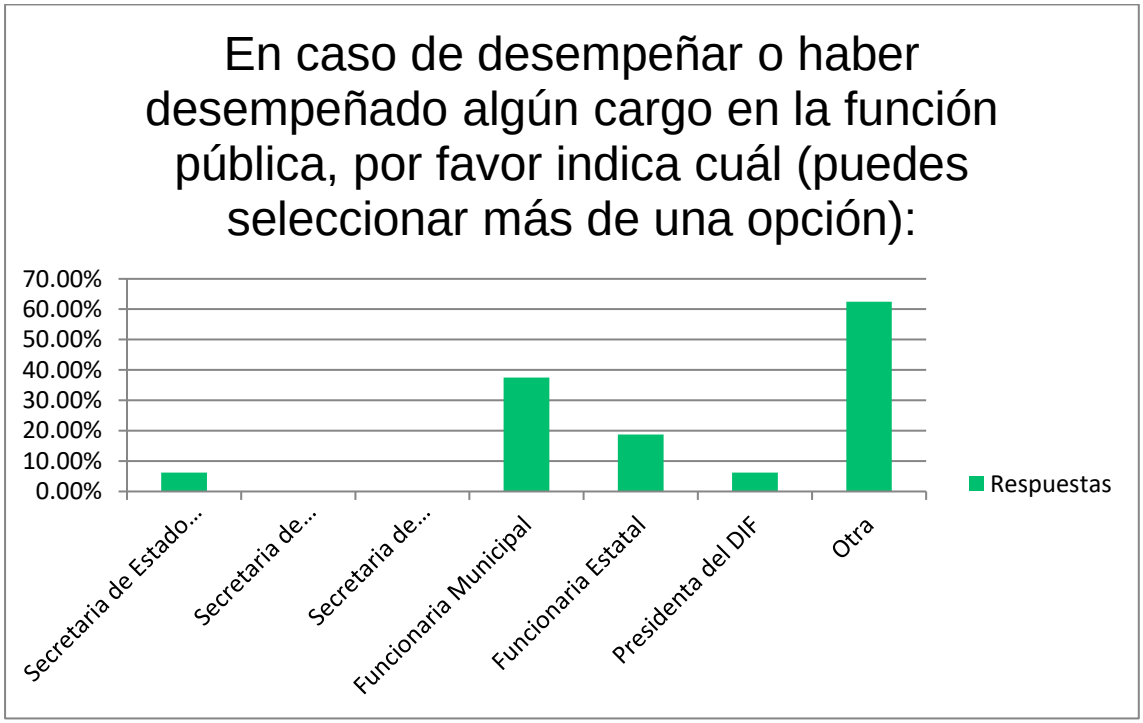
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	6.25%	1
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	37.50%	6
Funcionaria Estatal	18.75%	3
Presidenta del DIF	6.25%	1
Otra	62.50%	10
	Respuestas	**16**
	Omisiones	**20**

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

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



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

El análisis de la función pública muestra que el 62.50% de las militantes participantes en Oaxaca señalaron haber ocupado cargos distintos a los enlistados, lo que denota una amplia diversidad de experiencias en la administración pública. Entre las

categorías más visibles, el 37.50% ha sido funcionaria municipal y el 18.75% funcionaria estatal.

La presencia de mujeres panistas en el ámbito local es un indicador de que el municipio se mantiene como el principal espacio de incorporación de liderazgos femeninos. El dato cobra relevancia al reflejar que la estructura territorial es la primera puerta de acceso de las mujeres hacia la gestión pública.

El reducido 6.25% que alcanzó posiciones como secretaria de Estado federal o presidenta del DIF, aunque minoritario, evidencia que sí existen trayectorias destacadas que logran trascender los niveles básicos de gestión. Estos casos deben analizarse para identificar factores de éxito replicables entre la militancia femenina en Oaxaca.

Pregunta 7

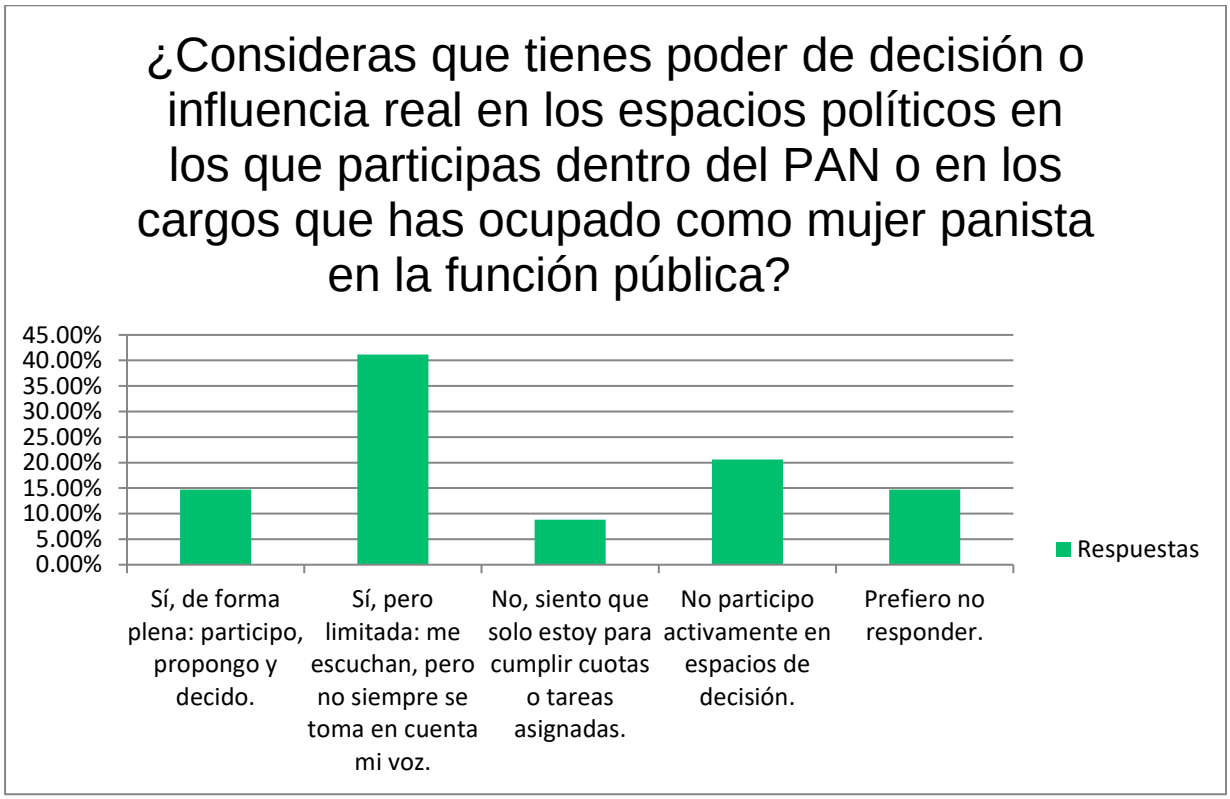
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	14.71%	5
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	41.18%	14
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	8.82%	3
No participo activamente en espacios de decisión.	20.59%	7
Prefiero no responder.	14.71%	5
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**2**

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

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



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

La percepción sobre el poder de decisión dentro del PAN en Oaxaca revela que el 41.18% de las militantes siente que su voz es escuchada, aunque de manera limitada. Este hallazgo apunta a una estructura en la que existe apertura formal, pero aún se requieren mecanismos para traducir esa participación en incidencia real.

Solo el 14.71% afirmó tener plena capacidad de decisión, lo que refleja que un número reducido de mujeres panistas en Oaxaca logra acceder a espacios de influencia integral. Este dato es clave para entender los márgenes de participación efectiva dentro del partido.

Un 29.41% se ubica en una situación de mínima participación (cumplimiento de cuotas o falta de actividad en decisiones), lo que sugiere la necesidad de fortalecer esquemas de liderazgo femenino que rompan con dinámicas de exclusión política en la entidad.

Pregunta 8

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

El análisis de esta pregunta permite observar que, en Oaxaca, las militantes del PAN identifican una tensión entre los factores que favorecen su participación y aquellos que continúan siendo barreras estructurales. Entre los elementos que han facilitado la toma de decisiones se encuentran la experiencia adquirida a través de la participación activa en actividades del partido, el conocimiento de las estructuras municipales y la aplicación de normas estatutarias, lo que da legitimidad y respaldo a sus acciones. Estos aspectos muestran que, cuando existe acceso a la información y espacios de involucramiento, las mujeres fortalecen su confianza y capacidad de incidir en los procesos internos.

En contraste, los factores que han limitado este ejercicio tienen un peso mayor en las respuestas. Se destaca la persistencia de grupos de poder al interior del partido que restringen la inclusión de nuevas voces, así como la tendencia a que los mismos liderazgos ocupen de manera recurrente los espacios de decisión. Estos “cotos de poder” generan dinámicas de exclusión que derivan en prácticas de violencia política, como el descrédito, la marginación de opiniones o la invisibilización de propuestas de mujeres. Además, varias militantes señalaron que la voz masculina suele tener mayor reconocimiento dentro de las asambleas, lo que reproduce una estructura jerárquica de género difícil de revertir.

Un hallazgo cualitativo innovador es la referencia constante a la falta de oportunidades para expresar ideas y al uso instrumental de la militancia femenina, convocada solo en procesos electorales o actividades operativas, pero sin acceso real a los espacios de deliberación. Este señalamiento refleja la percepción de una cultura política que sigue siendo excluyente, donde la participación de las mujeres no se concibe como estratégica, sino como auxiliar. La queja de que “solo llaman cuando se necesita movilización” y que después las promesas no se cumplen revela un problema de fondo: la ausencia de mecanismos de continuidad y reconocimiento a la participación política de las militantes.

La información analizada evidencia que, en el contexto de Oaxaca, el PAN enfrenta el desafío de democratizar internamente sus estructuras para garantizar un acceso equitativo a la toma de decisiones. Apostar por procesos de capacitación orientados a fortalecer el liderazgo y la negociación de las mujeres, al tiempo que se generan mecanismos institucionales para reducir los grupos de poder excluyentes, puede contribuir a equilibrar estas desigualdades. En este sentido, el diagnóstico no solo expone un problema de representatividad, sino que también abre una ventana de oportunidad para que el partido se renueve desde adentro, con liderazgos femeninos capaces de transformar las dinámicas de poder.

Pregunta 9

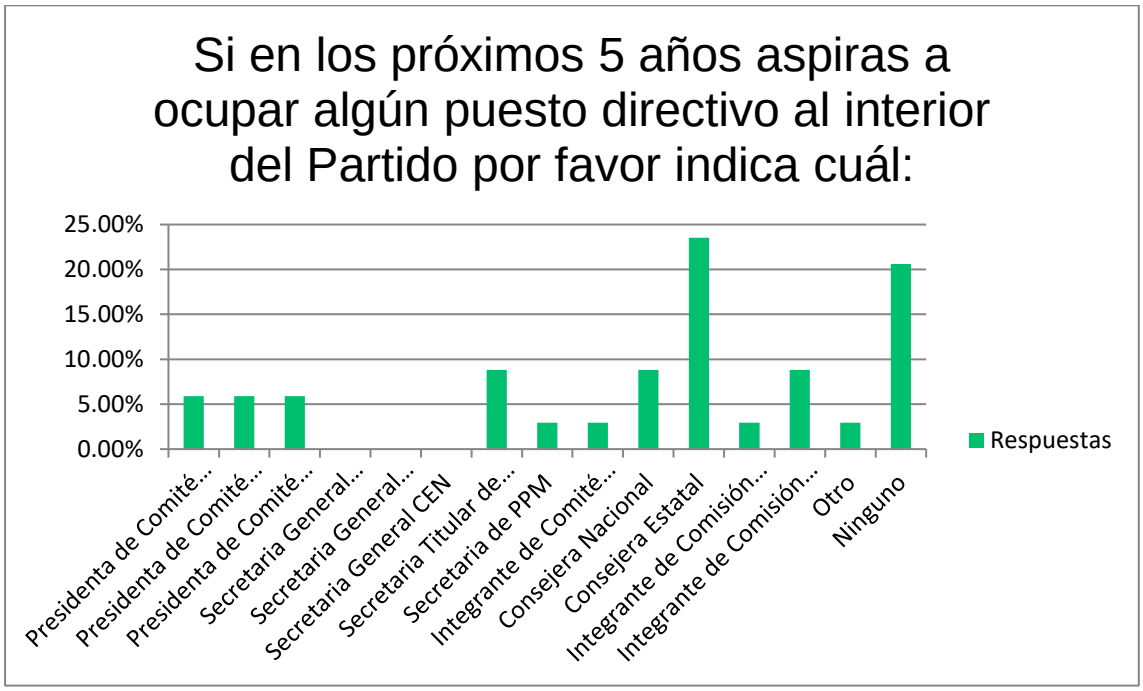
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del
Partido por favor indica cuál:

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	5.88%	2
Presidenta de Comité Estatal/Regional	5.88%	2
Presidenta de Comité Nacional	5.88%	2
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	8.82%	3
Secretaria de PPM	2.94%	1
Integrante de Comité sin cartera	2.94%	1
Consejera Nacional	8.82%	3
Consejera Estatal	23.53%	8
Integrante de Comisión Permanente Nacional	2.94%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	8.82%	3
Otro	2.94%	1
Ninguno	20.59%	7
	Respuestas	**34**

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.

Al proyectar sus aspiraciones a cinco años, el 23.53% de las militantes oaxaqueñas señaló que buscaría integrarse como consejeras estatales, lo que ratifica el interés en reforzar la toma de decisiones desde instancias estratégicas.

El 20.59% declaró no tener interés en un puesto directivo, lo cual es un hallazgo relevante al indicar posibles factores de desmotivación o barreras estructurales que deben analizarse para no limitar el crecimiento de cuadros femeninos.

Otros cargos como presidencias de comité (municipal, estatal y nacional) alcanzaron 5.88% cada uno, mostrando aspiraciones moderadas hacia liderazgos unipersonales. Esto refleja que la tendencia de las militantes de Oaxaca sigue orientada a espacios colegiados más que a posiciones ejecutivas de mayor exposición.

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	20.00%	6
Diputada local	20.00%	6
Presidenta Municipal/Alcaldesa	3.33%	1
Gobernadora	3.33%	1
Regidora/Concejala	16.67%	5
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	3.33%	1
Funcionaria municipal	10.00%	3
Funcionaria estatal	3.33%	1
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	20.00%	6
	Respuestas	**30**
	Omisiones	**6**

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

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



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

Las aspiraciones hacia 2027 evidencian un interés claro en espacios legislativos: tanto diputaciones federales como locales concentran el 40% de las menciones. Esto posiciona al ámbito legislativo como el espacio prioritario de crecimiento político para las mujeres panistas en Oaxaca.

El 16.67% señaló interés en regidurías y concejalías, mientras que solo el 3.33% aspira a la presidencia municipal o gubernatura. Este patrón confirma que las militantes visualizan con mayor realismo los espacios colegiados frente a la competencia de liderazgos unipersonales.

Es interesante que un 20% eligió la categoría 'otro', lo que sugiere que existen aspiraciones diversas que pueden incluir áreas administrativas, técnicas o vinculadas a funciones específicas en la gestión pública.

Pregunta 11

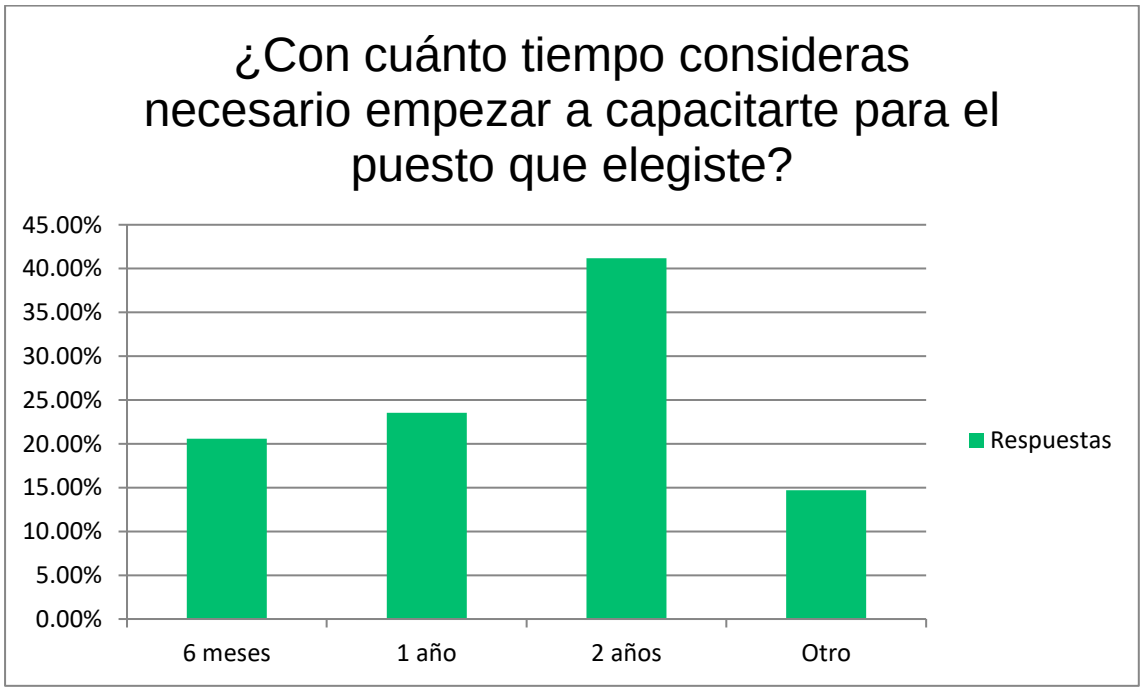
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	20.59%	7
1 año	23.53%	8
2 años	41.18%	14
Otro	14.71%	5
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**2**

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.

Respecto a los tiempos de preparación, el 41.18% considera que al menos dos años de capacitación son necesarios antes de aspirar a un cargo. Esta percepción revela que las militantes oaxaqueñas valoran la formación a mediano plazo como un factor estratégico de consolidación.

Un 23.53% señaló que un año sería suficiente, mientras que un 20.59% lo redujo a seis meses, evidenciando diferentes ritmos de autopercepción de capacidades. Esto sugiere que el diseño de programas debe ser flexible y adaptarse a distintas trayectorias.

El 14.71% que eligió la opción 'otro' abre la posibilidad de explorar modelos alternativos de capacitación, como cursos intensivos o mentorías personalizadas que puedan acortar la curva de aprendizaje político.

Pregunta 12

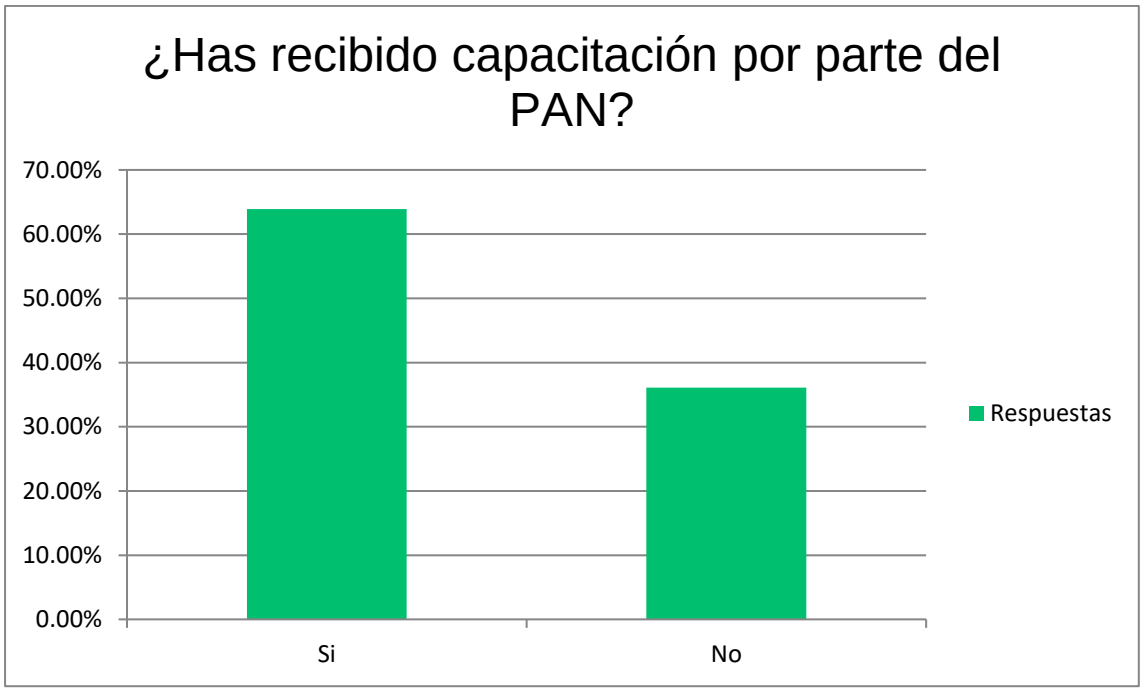
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	63.89%	23
No	36.11%	13
	Respuestas	**36**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El 63.89% de las militantes en Oaxaca confirmó haber recibido capacitación por parte del PAN. Este dato muestra un alcance significativo, aunque aún un 36.11% no ha sido beneficiado por estas iniciativas.

La cobertura mayoritaria indica que existe un esfuerzo institucional por integrar a las mujeres en procesos formativos, sin embargo, el tercio restante requiere estrategias de inclusión más claras.

Este hallazgo resalta la necesidad de evaluar tanto la pertinencia como la calidad de las capacitaciones impartidas, para asegurar que la experiencia sea homogénea y genere resultados en todo el estado.

Pregunta 13

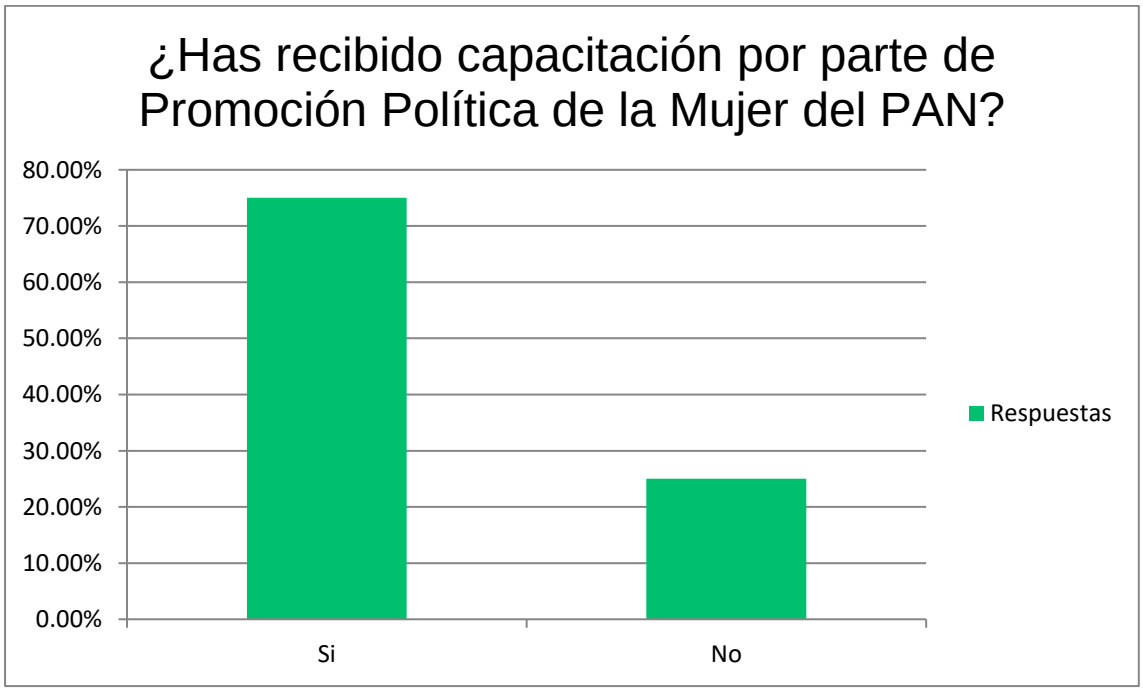
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	75.00%	27
No	25.00%	9
	Respuestas	**36**
	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.

Un 75% de las militantes de Oaxaca mencionó haber recibido capacitación de la Promoción Política de la Mujer (PPM), lo que confirma a esta secretaría como el principal canal de formación femenina dentro del PAN.

Este predominio implica que la PPM ha logrado posicionarse como referente en acompañamiento y desarrollo de liderazgos, aunque también plantea el reto de diversificar instancias que puedan reforzar la capacitación.

El 25% que no ha recibido apoyo desde esta área marca un espacio de oportunidad para ampliar cobertura y garantizar que todas las militantes accedan a las herramientas necesarias para su desarrollo político.

Pregunta 14

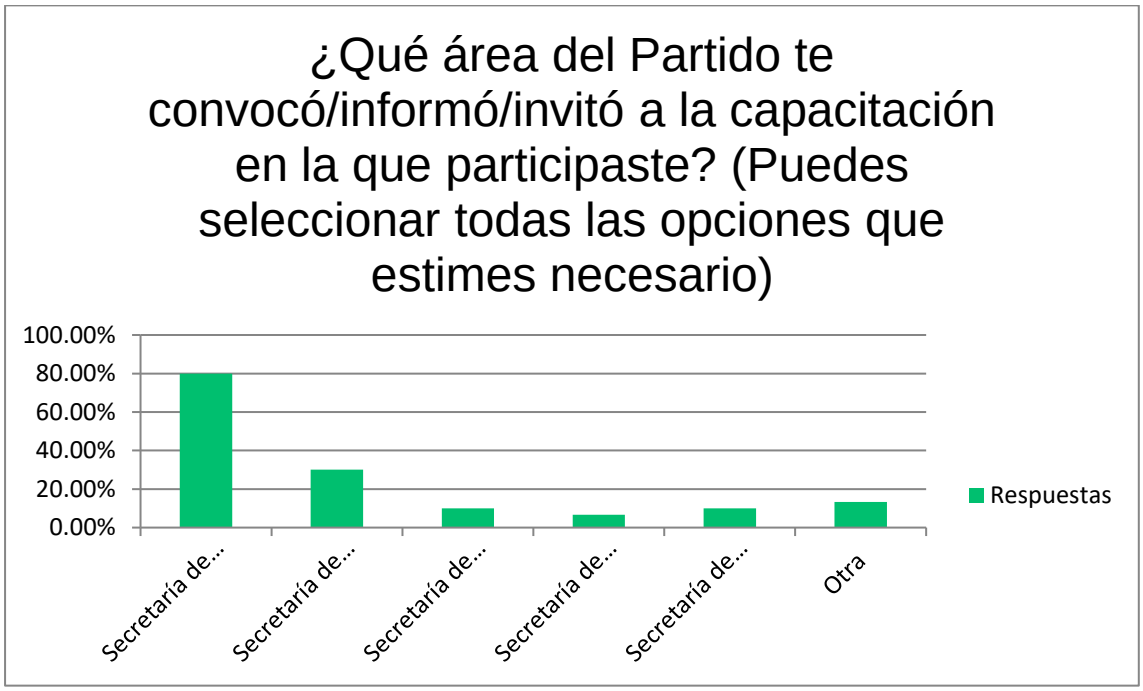
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	80.00%	24
Secretaría de Formación y Capacitación,	30.00%	9
Secretaría de Acción Juvenil,	10.00%	3
Secretaría de Elecciones,	6.67%	2
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	10.00%	3
Otra	13.33%	4
	Respuestas	**30**
	Omisiones	**6**

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

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



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

El 80% de las mujeres panistas de Oaxaca afirmó haber sido convocada a capacitaciones desde la Secretaría de PPM, lo que refuerza su papel central en la formación política femenina.

Otras áreas como la Secretaría de Formación y Capacitación (30%) y la Secretaría de Fortalecimiento Interno (10%) tienen una presencia menor, lo que muestra que aún existe un alto nivel de concentración en un solo órgano.

Este esquema plantea la conveniencia de coordinar intersecretarías para diversificar contenidos y generar procesos de formación más integrales en beneficio de la militancia.

Pregunta 15

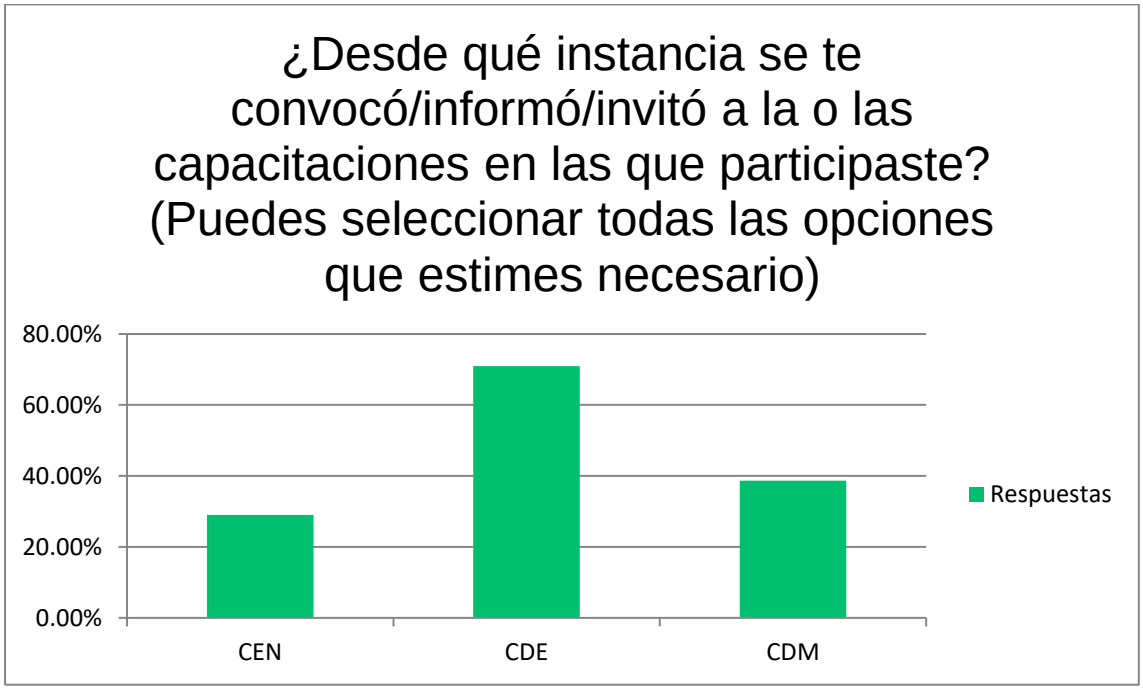
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	29.03%	9
CDE	70.97%	22
CDM	38.71%	12
	Respuestas	**31**
	Omisiones	**5**

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.

En cuanto a la instancia convocante, el 70.97% de las militantes de Oaxaca reconoció haber recibido invitación desde el CDE, mientras que el CEN alcanzó solo un 29.03%.

Esto refleja una centralidad de la estructura estatal en la organización de capacitaciones, lo que puede considerarse positivo por la cercanía territorial con las militantes.

La articulación entre los diferentes niveles (CEN, CDE y CDM) se presenta como un elemento clave para armonizar contenidos y maximizar el impacto de la capacitación.

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,	27.78%	5
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	5.56%	1
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	16.67%	3
Los días de impartición,	11.11%	2
Por favoritismos,	5.56%	1
No tengo tiempo,	5.56%	1
En mi trabajo no me lo permiten,	11.11%	2
Otra	50.00%	9
	Respuestas	**18**
	Omisiones	**18**

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.

Para aquellas militantes que no han asistido a capacitaciones, la principal razón (50%) fue 'otra', lo que sugiere factores contextuales diversos que deben investigarse más a fondo en Oaxaca.

El 27.78% señaló no haber recibido invitación, lo cual revela un problema de comunicación interna que limita el acceso equitativo a la formación.

Otros factores como incompatibilidad de horarios (16.67%) o restricciones laborales (11.11%) muestran que existen barreras logísticas que deben ser atendidas mediante mecanismos de flexibilidad y adaptabilidad.

Pregunta 17

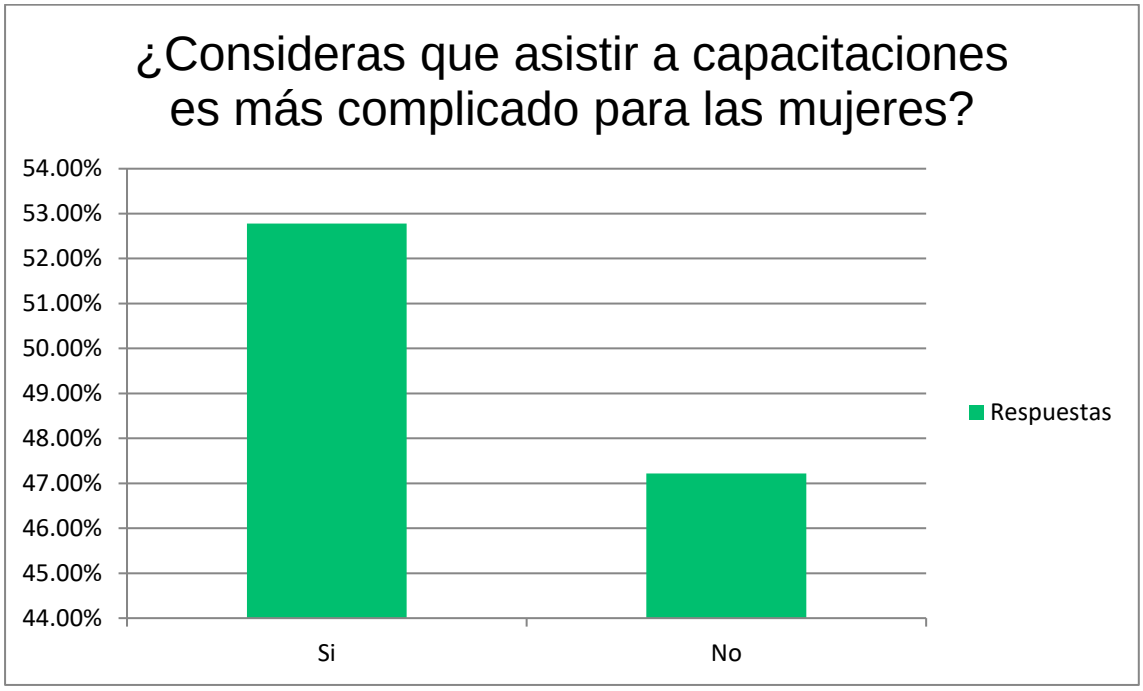
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	52.78%	19
No	47.22%	17
	Respuestas	**36**
	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.

Sobre la percepción de complejidad para asistir a capacitaciones, el 52.78% de las militantes en Oaxaca considera que sí existe una dificultad adicional para las mujeres, mientras que el 47.22% lo niega.

Esta división evidencia que la problemática es real para más de la mitad de las militantes, vinculada posiblemente a responsabilidades familiares, tiempos de traslado o dinámicas culturales.

La cifra refleja un área prioritaria de atención, pues facilitar el acceso es un componente esencial para lograr la igualdad efectiva en los procesos formativos del partido.

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 evidencia que las limitantes principales que enfrentan las militantes del PAN en Oaxaca para acceder a capacitaciones tienen un origen estructural y cultural. La falta de tiempo aparece de manera reiterada, vinculada a las dobles y triples jornadas que asumen las mujeres como responsables del hogar, de los cuidados familiares y de sus trabajos remunerados. La sobrecarga de tareas domésticas y laborales deja poco margen para participar en espacios de formación política, lo que refleja cómo los roles de género siguen condicionando la participación activa de las mujeres en el partido.

Otro obstáculo destacado es el relacionado con los horarios en que se programan las capacitaciones. Varias militantes señalaron que las actividades coinciden con horarios escolares o laborales, lo cual las excluye automáticamente de la posibilidad de asistir. En el contexto oaxaqueño, donde muchas mujeres trabajan fuera de su municipio o en actividades económicas informales, los traslados también representan un factor crítico: capacitaciones largas, a destiempo o lejos de su lugar de residencia aumentan los costos de participación, tanto económicos como personales.

De manera innovadora, algunas participantes mencionaron que las dinámicas de las capacitaciones en sí mismas pueden ser excluyentes. Ejemplos como no permitir la entrada de hijos o generar actividades paralelas mal diseñadas para ellos muestran un sesgo que no reconoce la realidad cotidiana de las militantes, quienes muchas veces no pueden separar sus responsabilidades de cuidado. Esta falta de sensibilidad institucional hacia las necesidades reales de las mujeres genera un sentimiento de discriminación, lo que puede desincentivar su involucramiento.

En conjunto, estos datos reflejan que, para garantizar una participación plena de las militantes en Oaxaca, el PAN necesita transformar tanto la logística como el diseño pedagógico de las capacitaciones. Flexibilizar horarios, implementar modelos

híbridos, considerar la economía del cuidado y valorar la vida laboral de las militantes no es un tema accesorio, sino una condición indispensable para democratizar el acceso al aprendizaje político y con ello fortalecer liderazgos femeninos reales.

Pregunta 19

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

Las respuestas muestran que las militantes del PAN en Oaxaca han experimentado obstáculos tanto personales como estructurales al intentar capacitarse. Uno de los elementos más visibles es la falta de tiempo, ya sea por responsabilidades familiares, laborales o de cuidados. El hecho de que varias mujeres mencionaran explícitamente el cuidado de hijos e hijas como un impedimento refleja cómo las desigualdades en la distribución de estas tareas siguen limitando el acceso de las mujeres a espacios de desarrollo político.

Un segundo factor es la falta de información y difusión sobre las capacitaciones. Militantes señalaron que en ocasiones no se enteran de la realización de cursos o talleres, o que las convocatorias no son incluyentes, lo que impacta directamente en la posibilidad de participar. Esta situación muestra un déficit en los mecanismos de comunicación interna del partido en Oaxaca, lo que termina reproduciendo exclusiones y limitando el fortalecimiento de liderazgos femeninos.

También se registraron obstáculos vinculados con las dirigencias y prácticas de poder internas. Varias militantes expresaron que, aun cuando intentan destacar, su avance es obstruido si no se alinean a ciertos liderazgos o “familias políticas”. Esto no solo desalienta la formación, sino que perpetúa dinámicas de control que restan autonomía a las militantes en su desarrollo. La percepción de que existen cotos cerrados de poder que bloquean oportunidades refleja un reto profundo para el PAN en Oaxaca.

El impacto de estos obstáculos es significativo: las mujeres reportan sentirse menos preparadas, menos tomadas en cuenta y con menor confianza para ejercer cargos o competir por espacios de liderazgo. Este panorama muestra la urgencia de que el partido implemente acciones correctivas, desde ampliar la difusión de oportunidades de capacitación hasta generar entornos libres de violencia política y clientelismo, para que el proceso de formación realmente se traduzca en empoderamiento femenino.

Pregunta 20

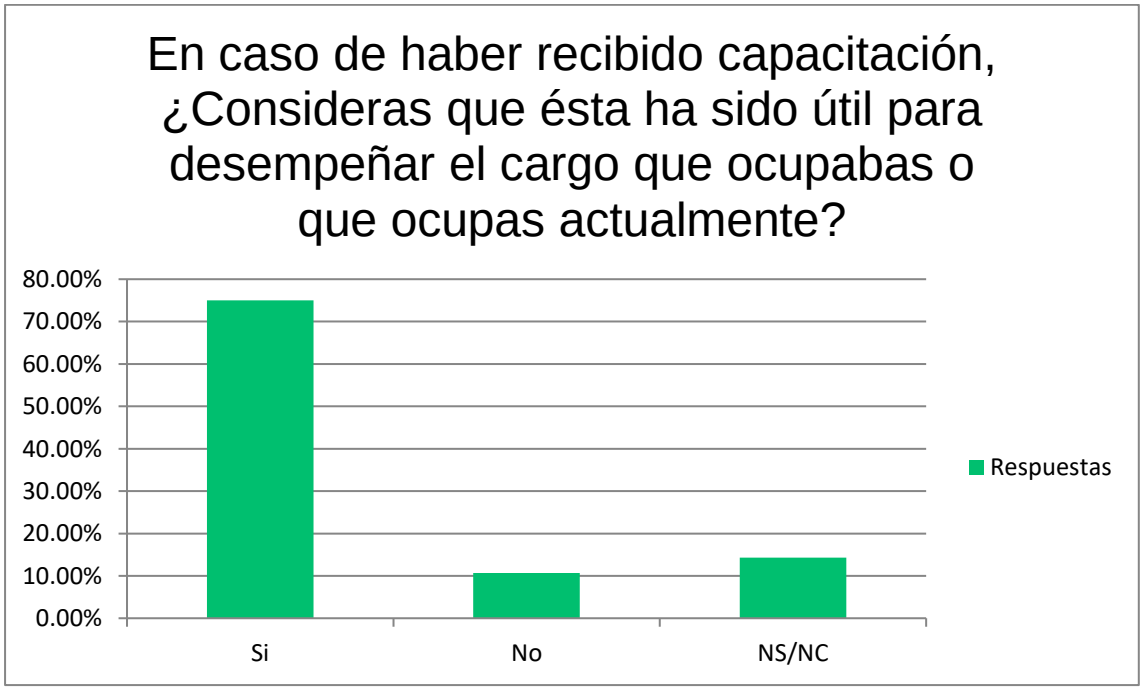
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	75.00%	21
No	10.71%	3
NS/NC	14.29%	4
	Respuestas	**28**

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

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



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

El 75% de las militantes en Oaxaca que recibieron capacitación afirmaron que esta fue útil en el desempeño de su cargo, lo que confirma un impacto positivo mayoritario.

Un 10.71% declaró que no resultó útil, y un 14.29% se mantuvo neutral, lo que sugiere que aunque el balance es favorable, aún hay espacios de mejora.

Este resultado es relevante para orientar ajustes en contenidos, metodologías y pertinencia de las capacitaciones futuras.

Pregunta 21

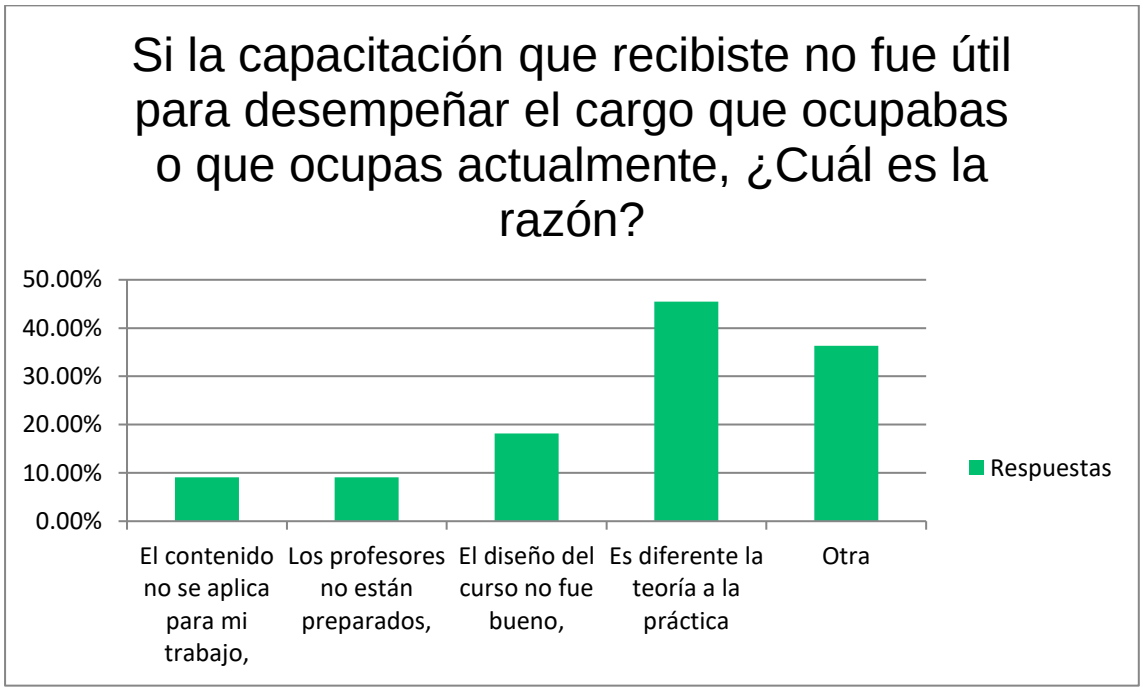
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	9.09%	1
Los profesores no están preparados,	9.09%	1
El diseño del curso no fue bueno,	18.18%	2
Es diferente la teoría a la práctica	45.45%	5
Otra	36.36%	4
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**25**

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

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



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

Entre las razones por las que la capacitación no fue útil, el 45.45% señaló la brecha entre teoría y práctica, lo que denota un desafío metodológico.

El 36.36% mencionó 'otra' razón, lo que implica que existen factores diversos que deben investigarse de manera cualitativa en Oaxaca.

El diseño de los cursos y la preparación de los docentes también fueron señalados, lo que indica que se requieren innovaciones pedagógicas para garantizar mayor aplicabilidad.

Pregunta 22

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

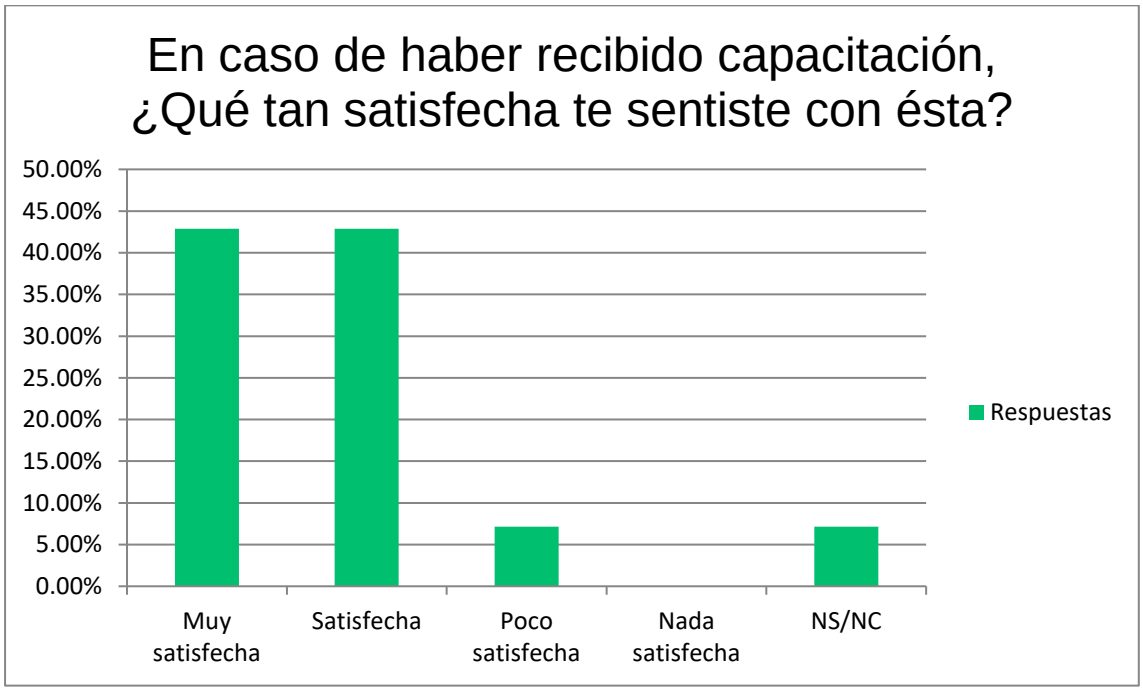
Tabla 21: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan

satisfecha te sentiste con ésta?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	42.86%	12
Satisfecha	42.86%	12
Poco satisfecha	7.14%	2
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	7.14%	2
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**8**

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

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



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

El nivel de satisfacción general fue alto: el 42.86% se declaró muy satisfecha y el mismo porcentaje satisfecha, lo que suma un 85.72% de valoración positiva.

Solo el 7.14% se consideró poco satisfecha, y ninguna militante respondió estar nada satisfecha, lo que refleja un balance ampliamente favorable.

Este resultado es una fortaleza institucional que debe mantenerse y reforzarse con evaluaciones continuas de calidad en los programas.

Pregunta 23

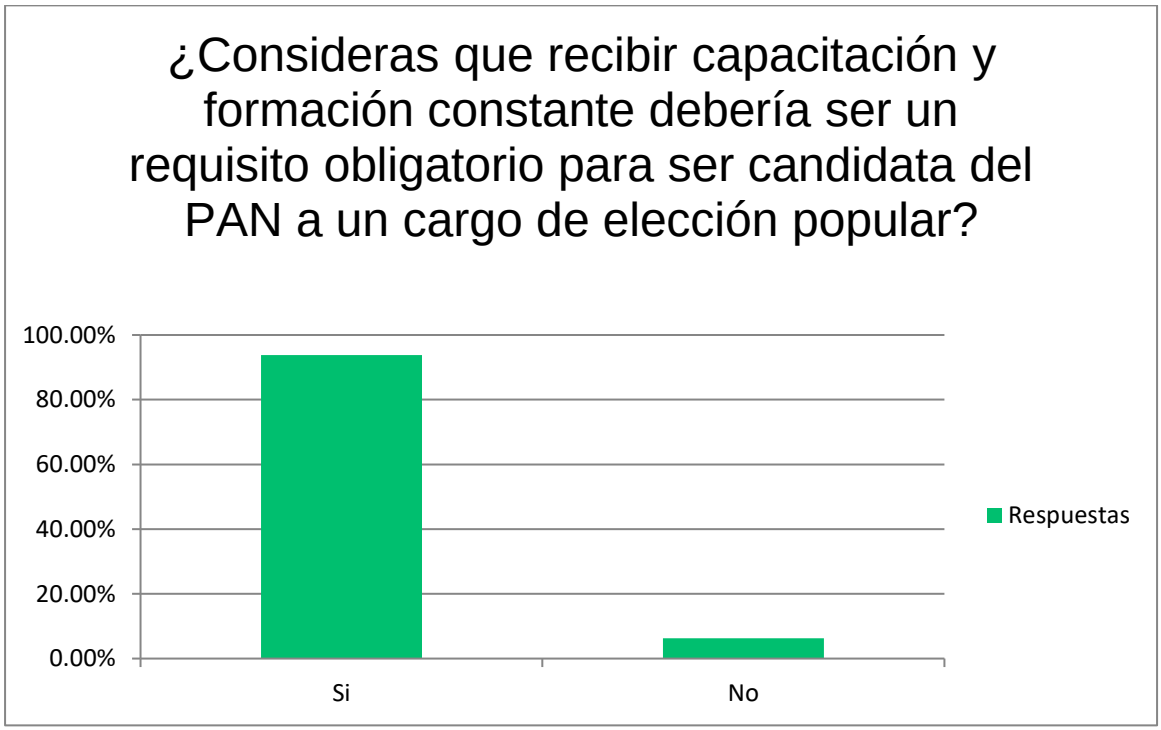
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	93.75%	30
No	6.25%	2
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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

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



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

La casi totalidad de las militantes (93.75%) considera que la capacitación debería ser un requisito obligatorio para aspirar a cargos de elección popular dentro del PAN.

Este consenso muestra que la formación no es vista como opcional, sino como un estándar de profesionalización política.

El hallazgo debe motivar al partido en Oaxaca a institucionalizar políticas de formación obligatoria como garantía de calidad en el liderazgo femenino.

Pregunta 24

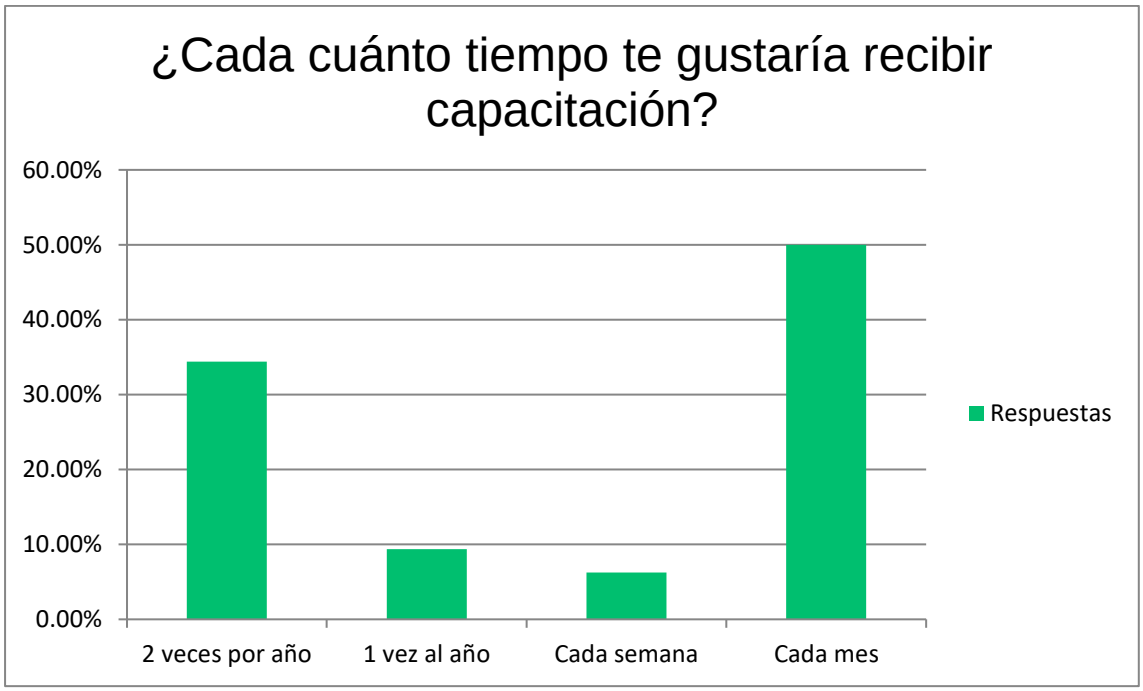
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	34.38%	11
1 vez al año	9.38%	3
Cada semana	6.25%	2
Cada mes	50.00%	16
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El 50% de las militantes prefirió recibir capacitación mensual, mientras que el 34.38% se inclinó por dos veces al año.

La preferencia por procesos frecuentes denota una alta disposición de las mujeres panistas en Oaxaca a mantener un aprendizaje constante.

Esto representa una oportunidad para estructurar un calendario regular que responda a esta expectativa.

Pregunta 25

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

En Oaxaca, las militantes participantes identificaron diversos incentivos que podrían fortalecer su asistencia y motivación hacia las capacitaciones. La mayoría coincide en que sentirse tomadas en cuenta es el motor más importante: no basta con convocar, sino que se necesita reconocimiento real de sus capacidades y un trato igualitario en la construcción de liderazgos. La inclusión efectiva, acompañada de un ambiente sin discriminación, emerge como el incentivo central.

Otro aspecto relevante es el valor práctico y profesional de las capacitaciones. Varias respuestas señalaron que los incentivos curriculares, las oportunidades de crecimiento laboral y la posibilidad de proyectarse en espacios de decisión son elementos que animan a las militantes a involucrarse más. Esto significa que la capacitación no debe entenderse solo como un espacio académico, sino como una herramienta de movilidad política y social.

También se destacaron incentivos materiales y logísticos. El apoyo en transporte, la flexibilidad de horarios, el acceso a becas para estudios de posgrado o incluso la provisión de alimentos durante los talleres fueron mencionados como elementos que facilitarían la participación. Estas propuestas reflejan que, en un estado como Oaxaca, donde las distancias son largas y los recursos económicos escasos, los incentivos prácticos marcan la diferencia entre asistir o no.

Finalmente, las militantes recalcaron la necesidad de que las capacitaciones sean dinámicas, atractivas y con temas relevantes. Evitar actividades largas, aburridas o poco prácticas es clave para motivar la asistencia. En este sentido, el incentivo más poderoso parece ser doble: por un lado, el reconocimiento real y la proyección hacia espacios de poder; por otro, el diseño pedagógico innovador que haga de cada sesión una experiencia enriquecedora y transformadora.

Pregunta 26

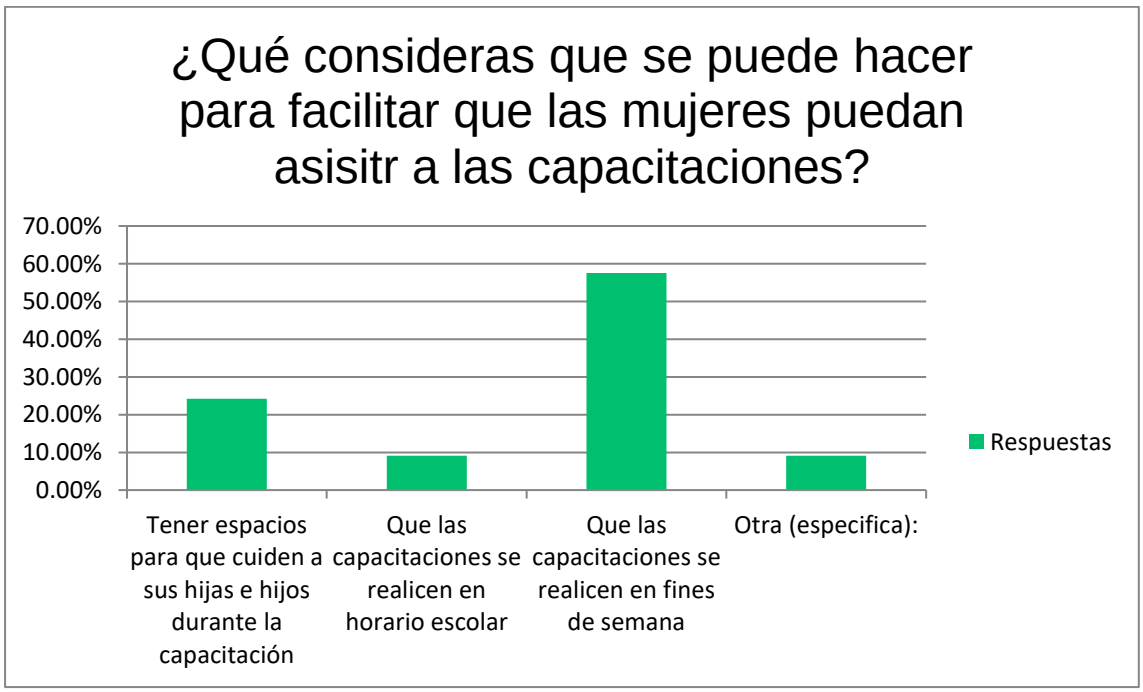
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

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	24.24%	8
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	9.09%	3
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	57.58%	19
Otra (especifica):	9.09%	3
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**3**

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.

El 57.58% señaló que realizar capacitaciones en fines de semana facilitaría su participación, reflejando la importancia de adaptar horarios a las dinámicas laborales y familiares.

El 24.24% consideró necesario contar con espacios de cuidado infantil, lo que apunta a una política de conciliación entre vida familiar y política.

Este resultado subraya la necesidad de integrar una visión de género en la logística de las capacitaciones.

Pregunta 27

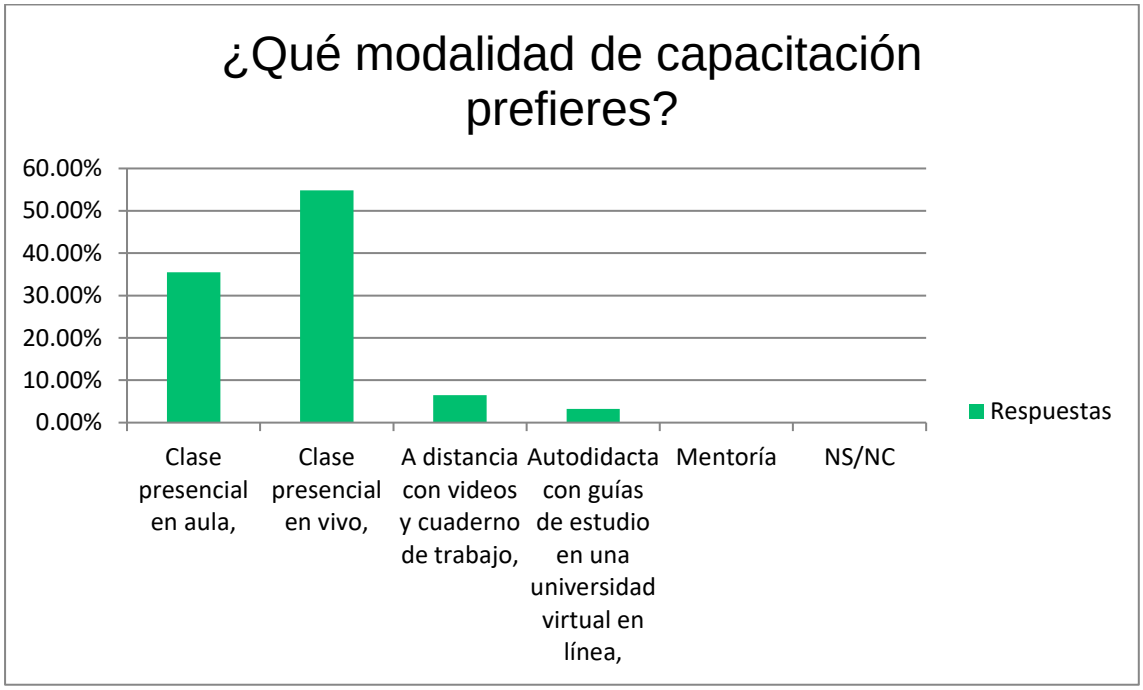
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	35.48%	11
Clase presencial en vivo,	54.84%	17
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	6.45%	2
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	3.23%	1
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**31**
	Omisiones	**5**

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.

Respecto a la modalidad, el 54.84% de las militantes en Oaxaca prefiere clases presenciales en vivo, lo que muestra un interés en la interacción directa.

El 35.48% se inclinó por clases presenciales en aula, mientras que las opciones virtuales tienen menor aceptación.

Esto plantea que la presencialidad sigue siendo el formato más valorado, aunque se deben explorar estrategias híbridas para ampliar cobertura.

Pregunta 28

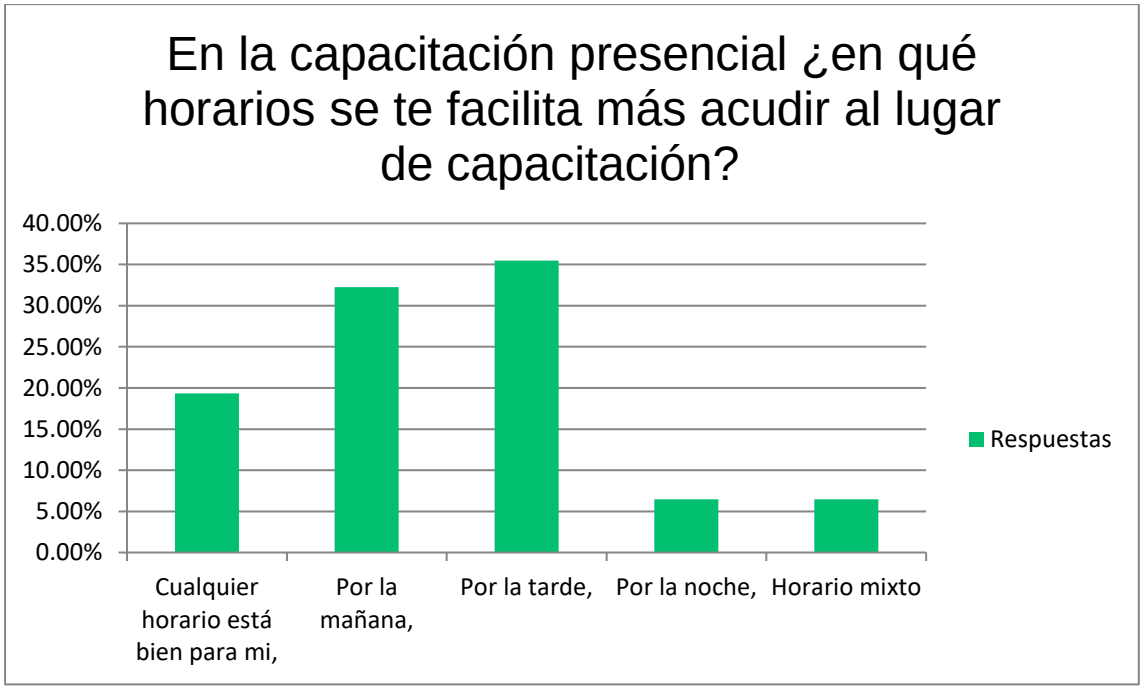
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	19.35%	6
Por la mañana,	32.26%	10
Por la tarde,	35.48%	11
Por la noche,	6.45%	2
Horario mixto	6.45%	2
	Respuestas	**31**
	Omisiones	**5**

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

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



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

En los horarios preferidos para capacitaciones presenciales, el 35.48% optó por la tarde, seguido del 32.26% que eligió la mañana.

Esto muestra que las militantes tienen mayor disponibilidad fuera del horario laboral convencional, lo que facilita programar actividades en bloques accesibles.

El 19.35% indicó que cualquier horario es viable, lo que sugiere que la flexibilidad también es una estrategia de inclusión efectiva.

Pregunta 29

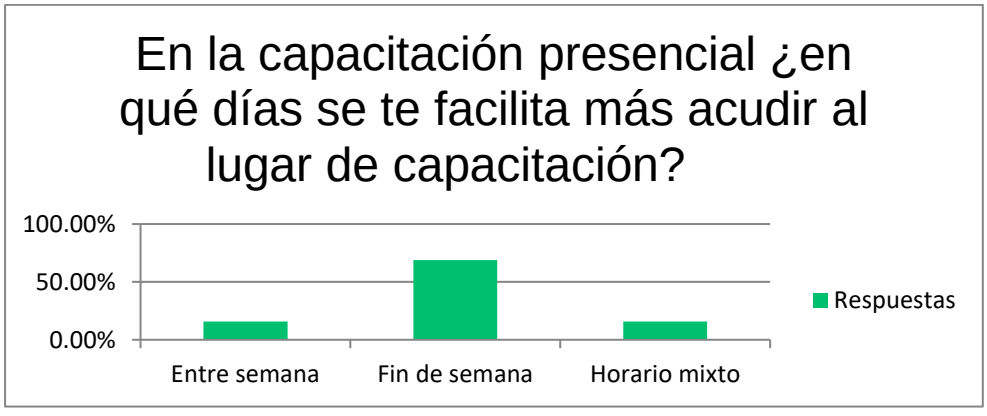
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	15.63%	5
Fin de semana	68.75%	22
Horario mixto	15.63%	5
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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.

Sobre los días, el 68.75% de las militantes de Oaxaca prefiere capacitaciones en fin de semana, lo que reafirma la importancia de respetar los tiempos laborales y familiares.

El 15.63% optó por días entre semana y otro 15.63% por una combinación, lo que refleja la necesidad de ofrecer opciones mixtas.

Este patrón de preferencia permite planificar con mayor efectividad la calendarización de actividades formativas.

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?

Las militantes del PAN en Oaxaca señalaron una amplia gama de temas que consideran urgentes, lo que revela una visión compleja de las necesidades de formación política. Uno de los bloques más mencionados es el del **liderazgo y la oratoria**, visto como fundamental para fortalecer la presencia y la voz de las mujeres en espacios partidistas y públicos. La capacidad de hablar en público, negociar y proyectar seguridad es percibida como una herramienta indispensable para competir en escenarios políticos cada vez más exigentes.

Otro bloque de temas prioritarios está vinculado al **marco legal y los derechos políticos de las mujeres**. Varias militantes identificaron la importancia de conocer la normativa municipal, estatal y federal, así como los protocolos contra la violencia política de género. Esta necesidad refleja la conciencia creciente de que el desconocimiento legal limita el ejercicio pleno de sus derechos y las deja más vulnerables ante prácticas discriminatorias o violentas.

También se enfatizó la urgencia de formarse en **estrategia política y gestión pública**. Las participantes señalaron áreas como mercadotecnia política, administración municipal, diseño de políticas públicas y gestión de proyectos comunitarios como claves para desempeñar cargos con eficacia. Esto muestra que las mujeres militantes no solo buscan acceder a posiciones de liderazgo, sino también adquirir competencias técnicas que les permitan gobernar con eficiencia y legitimidad.

Finalmente, emergieron temas relacionados con la **doctrina partidista y la ética política**, donde se subraya la necesidad de recuperar los ideales del PAN y fortalecer la identidad política de las militantes. En un contexto como Oaxaca, donde la competencia política es intensa y diversa, consolidar una formación que combine habilidades técnicas, conocimientos legales y principios doctrinarios puede ser determinante para el posicionamiento de liderazgos femeninos sólidos en 2027.

Pregunta 31

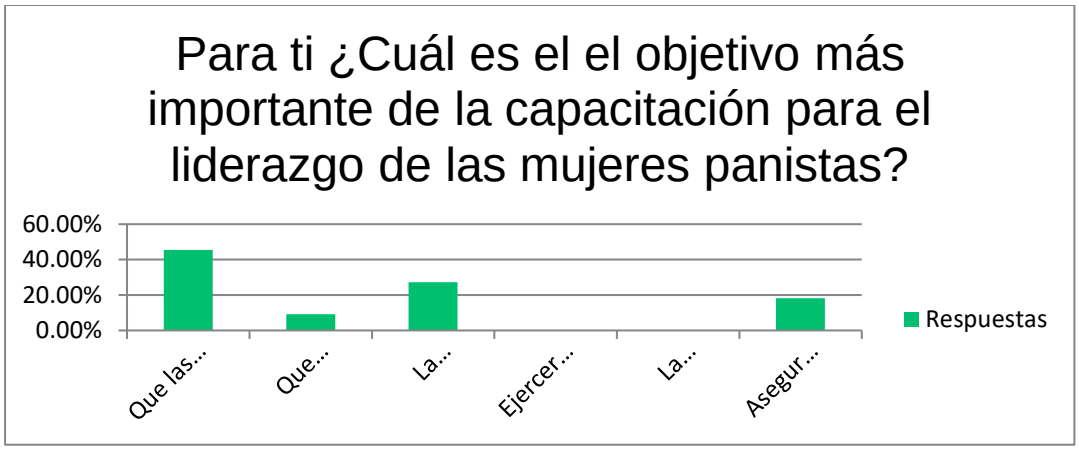
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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;	45.45%	15
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	9.09%	3
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	27.27%	9
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
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.	18.18%	6
	Respuestas	**33**

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

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



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

El objetivo más importante de la capacitación, señalado por el 45.45%, es influir y transformar realidades desde una visión humanista. Esto revela un enfoque político con sentido social en Oaxaca.

El 27.27% valoró la promoción de igualdad y nuevos liderazgos, confirmando la centralidad de la agenda de género.

El 18.18% priorizó la participación plena en el PAN y cargos públicos, lo que ratifica el interés en fortalecer la presencia femenina en todos los niveles de poder.

Pregunta 32

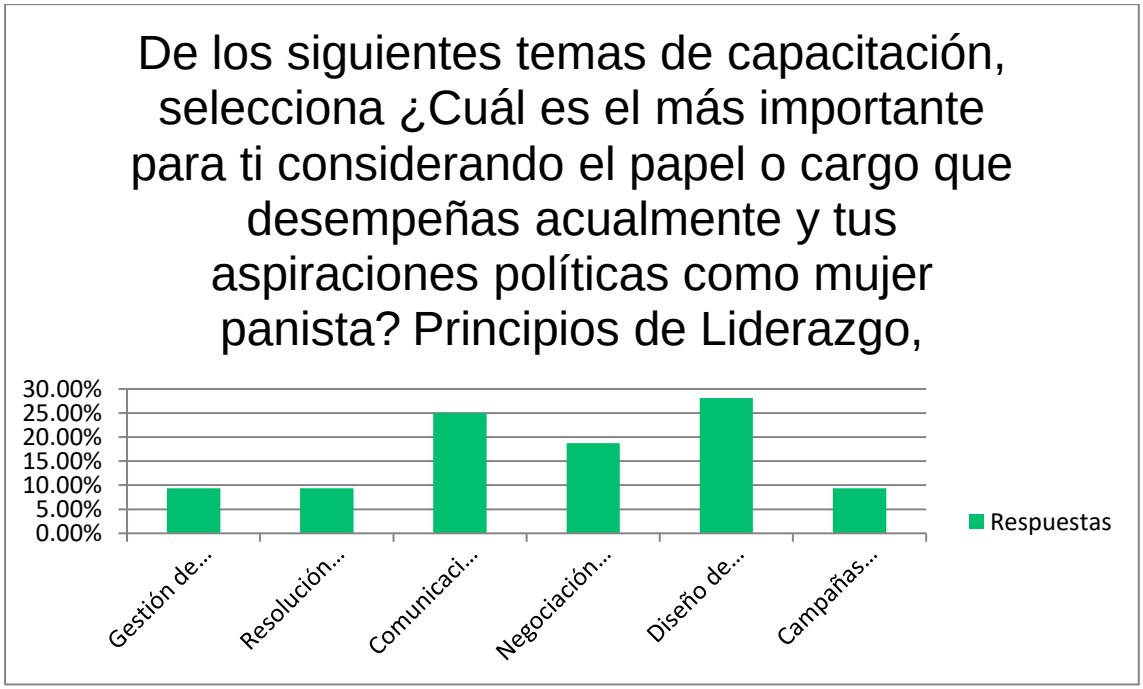
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	9.38%	3
Resolución de Conflictos,	9.38%	3
Comunicación Política,	25.00%	8
Negociación Política,	18.75%	6
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	28.13%	9
Campañas Políticas.	9.38%	3
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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 cuanto a los temas prioritarios de formación, el 28.13% eligió diseño de estrategia político-electoral, lo que refleja un interés en el desarrollo de competencias técnicas para la competencia electoral.

La comunicación política (25%) y la negociación política (18.75%) también ocupan posiciones centrales, lo que denota una búsqueda de habilidades de incidencia.

Este panorama permite concluir que las militantes de Oaxaca demandan formación práctica para enfrentar escenarios de alta competitividad política.

Pregunta 33

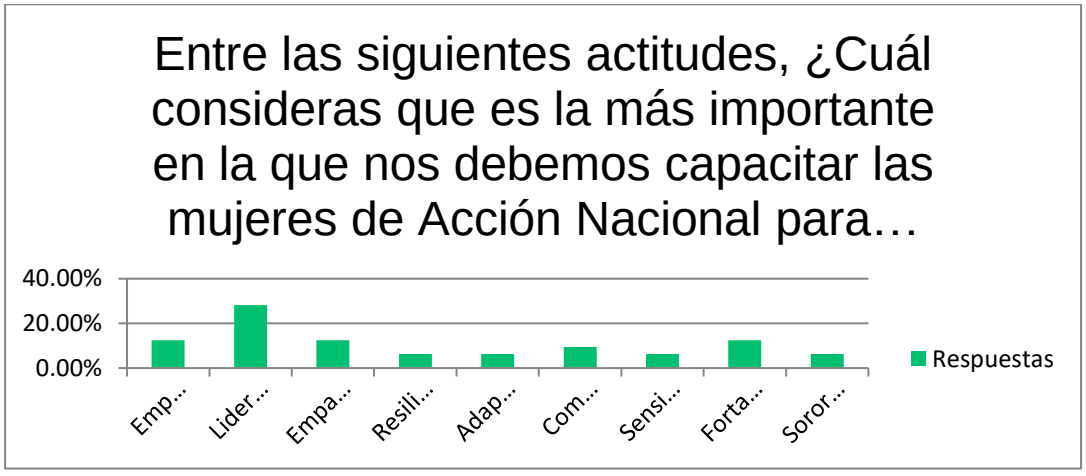
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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	12.50%	4
Liderazgo	28.13%	9
Empatía estratégica	12.50%	4
Resiliencia política	6.25%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	6.25%	2
Compromiso con la igualdad de género	9.38%	3
Sensibilidad ética	6.25%	2
Fortaleza y determinación	12.50%	4
Sororidad	6.25%	2
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Las actitudes prioritarias para consolidar el liderazgo femenino en Oaxaca se concentraron en el liderazgo (28.13%) y en la fortaleza/determinación (12.50%).

También destacan el empoderamiento y la empatía estratégica, cada uno con 12.50%, lo que refleja un interés en combinar firmeza con sensibilidad.

La diversidad de respuestas sugiere que el liderazgo femenino debe construirse con un balance entre resiliencia, ética y compromiso con la igualdad.

Pregunta 34

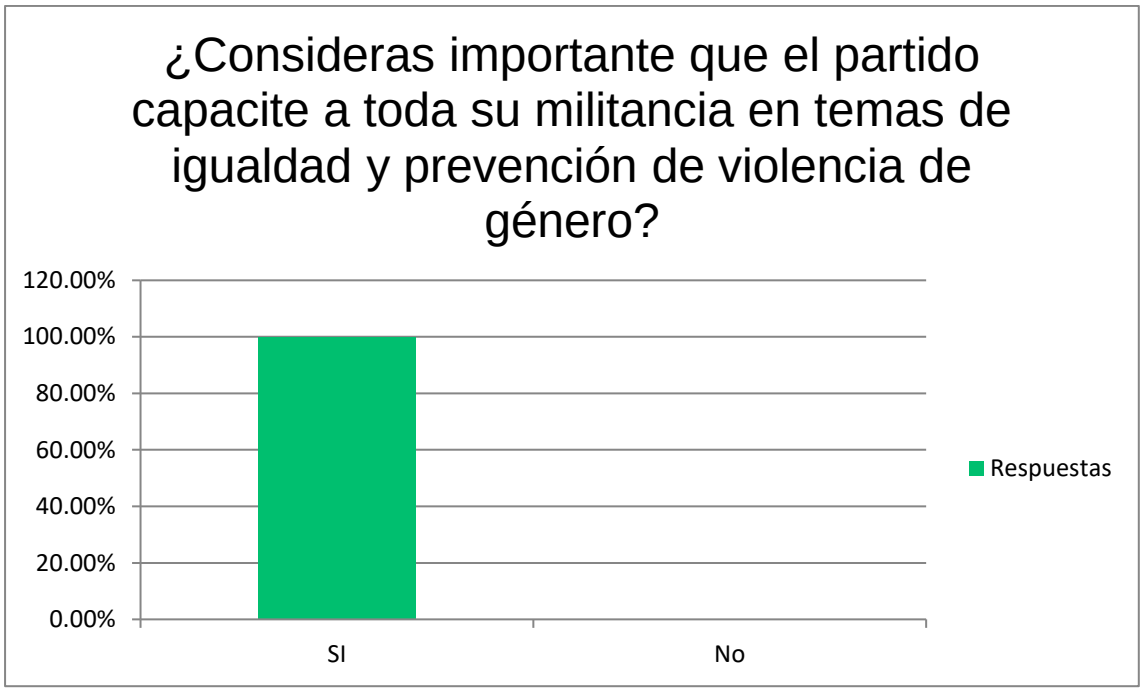
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	100.00%	33
No	0.00%	0
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El 100% de las militantes coincidió en la importancia de capacitar a toda la militancia en igualdad y prevención de violencia de género.

Este consenso absoluto convierte al tema en un eje transversal ineludible para el PAN en Oaxaca.

Su relevancia radica en que ninguna participante lo percibe como prescindible, lo que evidencia un compromiso colectivo.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las militantes del PAN en Oaxaca ofrecieron justificaciones que reflejan una clara conciencia sobre la relevancia de este tipo de formación. Muchas señalaron que la capacitación en igualdad y prevención de la violencia política de género es esencial para que las mujeres puedan defenderse, reconocer situaciones de violencia y contar con herramientas jurídicas y emocionales que les permitan actuar. Esto indica que la formación no solo es deseable, sino una necesidad de seguridad personal y política.

Un aspecto innovador que se observa en las respuestas es el énfasis en la transformación cultural. Varias militantes argumentaron que la capacitación ayuda a cambiar mentalidades, visibilizar desigualdades y dejar de normalizar prácticas de sometimiento. En un estado como Oaxaca, con contextos comunitarios diversos y muchas veces arraigados en tradiciones patriarcales, la capacitación se convierte en un instrumento estratégico para generar cambios culturales de fondo.

Asimismo, se reconoce que estas formaciones fortalecen la confianza y el empoderamiento. Cuando las mujeres se sienten seguras de sus capacidades y respaldadas por el partido, tienen más herramientas para participar activamente y disputar espacios de poder. De este modo, la capacitación se convierte en una vía para transformar la percepción que las propias militantes tienen de sí mismas y para consolidar su liderazgo.

Finalmente, la insistencia en que “todos deben estar informados” muestra que las militantes no conciben esta formación solo como un asunto de mujeres, sino como una responsabilidad colectiva del partido. Esto refuerza la idea de que el cambio hacia la igualdad no depende únicamente del empoderamiento individual, sino de una reconfiguración de las prácticas políticas internas que reconozcan la violencia de género como un problema estructural a erradicar.

Pregunta 36

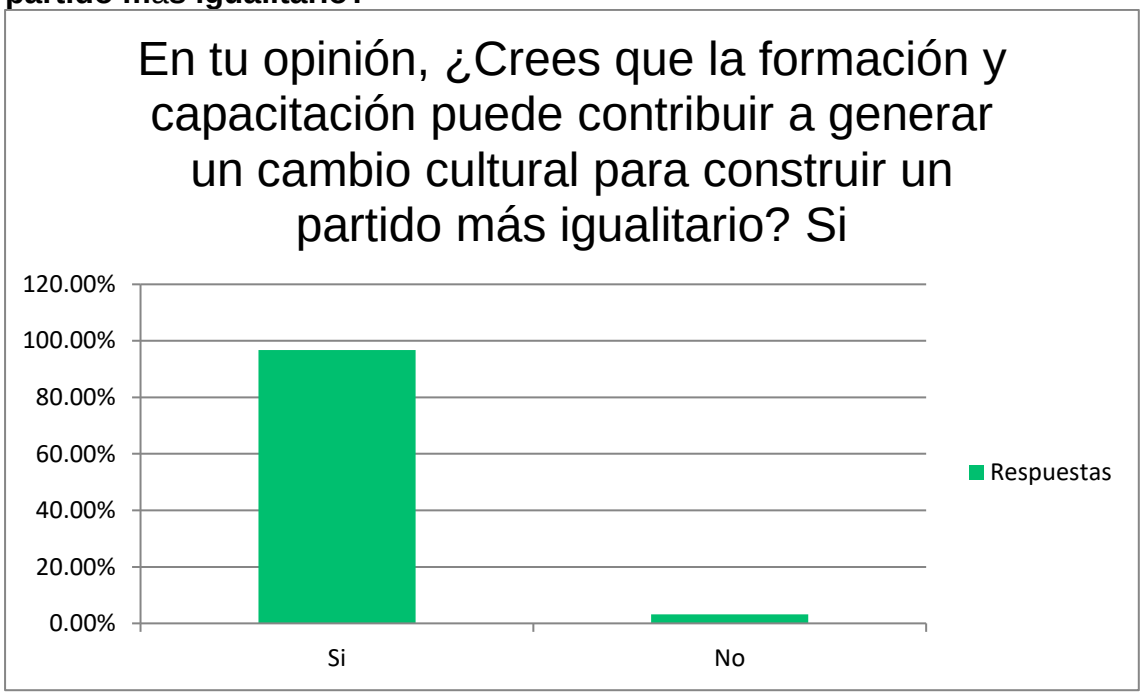
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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	96.77%	30
No	3.23%	1
	Respuestas	**31**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El 96.77% considera que la capacitación puede generar un cambio cultural hacia un partido más igualitario, lo que resalta la confianza en la formación como herramienta de transformación institucional.

Solo un 3.23% opinó lo contrario, lo que muestra un consenso prácticamente unánime.

El hallazgo refleja que en Oaxaca existe una disposición clara de las mujeres panistas a impulsar procesos de cambio a través de la educación política.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas de las militantes en Oaxaca ponen de manifiesto que la capacitación se percibe como un factor determinante para el cambio social y político. Muchas afirmaron que, sin conocimientos ni formación, no se puede aportar al partido ni a la sociedad de manera significativa. La capacitación es vista como un medio para obtener herramientas que fortalezcan tanto el desempeño en cargos internos como la proyección hacia la comunidad.

Se observa también un reconocimiento del poder transformador del conocimiento. Al señalar que una sociedad preparada es una sociedad con poder, las militantes refuerzan la idea de que la capacitación no solo beneficia individualmente, sino que genera impacto colectivo. Este planteamiento muestra que la formación se entiende como un recurso para democratizar oportunidades y construir ciudadanía activa.

Otro argumento relevante es que la capacitación permite a las mujeres reconocerse como iguales frente a los hombres dentro de los espacios políticos. Las participantes indicaron que recibir estas herramientas les ayuda a derribar prejuicios y a posicionarse con mayor seguridad en la vida pública. Esto revela que el fortalecimiento de la confianza es tan importante como la adquisición de habilidades técnicas.

Por último, se subraya que la capacitación debe ir acompañada de coherencia en su aplicación. Varias militantes expresaron que los aprendizajes deben reflejarse en cambios internos, evitando prácticas de nepotismo o designaciones arbitrarias. Este llamado a la congruencia muestra que la capacitación no debe quedarse en el discurso, sino convertirse en un motor real de transformación cultural y política en el PAN de Oaxaca.

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	31.25%	10
No	53.13%	17
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	15.63%	5
	Respuestas	**32**
	Omisines	**4**

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

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



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

El 31.25% de las militantes en Oaxaca ha experimentado violencia política de género, lo que constituye un dato crítico para la agenda de igualdad.

La mayoría (53.13%) declaró no haberla sufrido, aunque este resultado no invisibiliza la problemática.

El 15.63% prefirió no responder, lo que puede interpretarse como un indicador de temor o falta de confianza en los mecanismos de protección internos.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

La información que compartieron las militantes del PAN en Oaxaca refleja con claridad cómo los obstáculos específicos que han enfrentado para ejercer funciones políticas se relacionan con estructuras de exclusión y con prácticas normalizadas dentro de los órganos de decisión. Varias de las participantes indicaron que, incluso al interior de los comités municipales y estatales, existe un bloqueo sistemático hacia

las mujeres, ya sea por subestimar sus capacidades, por relegarlas a tareas secundarias o por no valorar su desempeño en igualdad de condiciones con los varones. Estos testimonios evidencian que el reto no está únicamente en el acceso a los espacios, sino en transformar la cultura política para que la participación femenina sea reconocida y respetada.

Otro aspecto visible en las respuestas es la carga de estigmas sociales y de género que limitan las oportunidades de las militantes. Se identifican casos donde los comentarios discriminatorios cuestionan la capacidad de las mujeres jóvenes para ocupar cargos de liderazgo, señalándolas como inexpertas o faltas de carácter. También se relatan experiencias de discriminación laboral, donde los jefes o figuras de autoridad restringieron a las mujeres la posibilidad de tomar decisiones o desempeñarse en puestos estratégicos. Este tipo de prácticas no solo debilitan el crecimiento personal de las militantes, sino que generan un ambiente adverso para consolidar liderazgos femeninos al interior del partido.

De forma preocupante, algunas respuestas detallan experiencias concretas de violencia política más estructurada, como la manipulación de procesos de elección, la pérdida deliberada de registros o la imposición de condiciones injustas para permitir la participación de mujeres en candidaturas. Estos testimonios muestran cómo las dirigencias anteriores no solo obstaculizaron la participación, sino que también reprodujeron dinámicas de control y subordinación hacia las militantes, dejando en evidencia la falta de mecanismos claros de transparencia y equidad dentro del PAN en Oaxaca.

Finalmente, también se observa un grupo de militantes que reconoce que, al ejercer cargos como candidatas o secretarias, lograron incidir a pesar de estas limitaciones, lo que subraya la resiliencia de las mujeres que buscan abrir espacios para sus voces en un contexto adverso. Sin embargo, la repetición de experiencias de bloqueo, discriminación y violencia política refuerza la necesidad de un plan de capacitación y acompañamiento que no solo fortalezca las capacidades individuales, sino que también modifique las estructuras partidistas que perpetúan estas barreras.

Pregunta 40

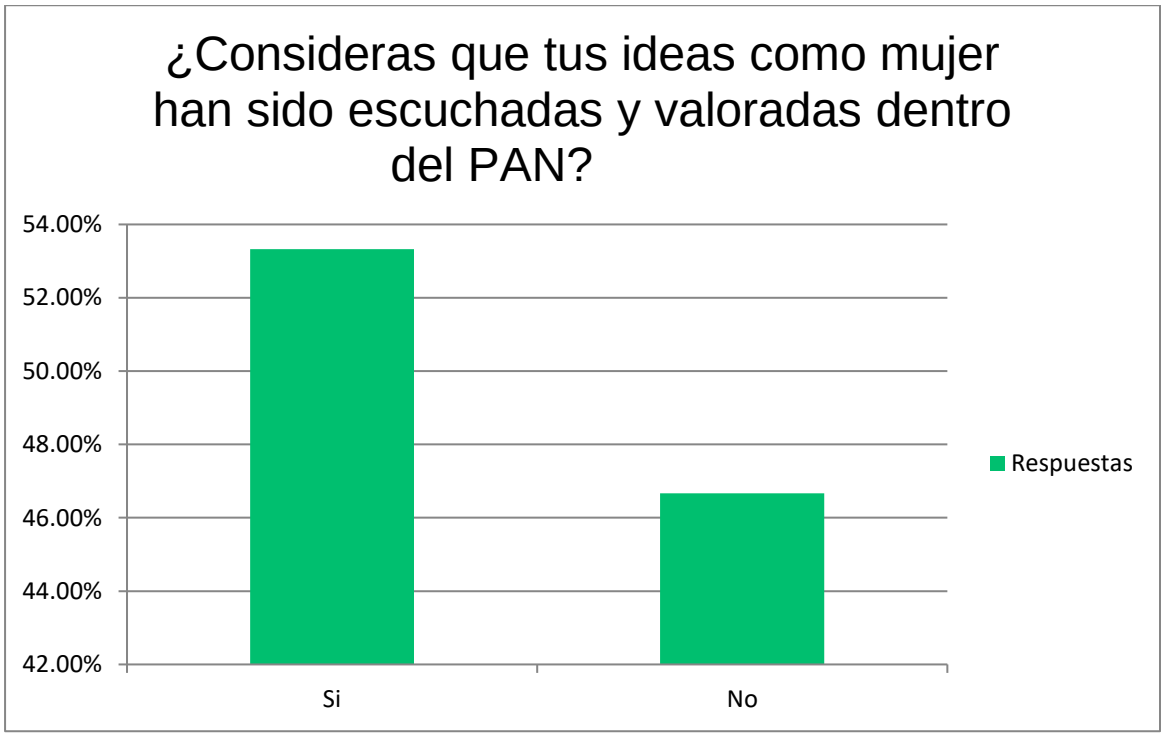
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	53.33%	16
No	46.67%	14
	Respuestas	**30**

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.

Sobre el reconocimiento de ideas, el 53.33% afirmó sentirse escuchada y valorada dentro del PAN, mientras que el 46.67% respondió negativamente.

La polarización casi simétrica muestra que existe un camino pendiente para consolidar espacios de participación inclusiva en Oaxaca.

Este hallazgo obliga a repensar estrategias que aseguren que la voz de todas las militantes tenga impacto efectivo en la toma de decisiones.

Pregunta 41

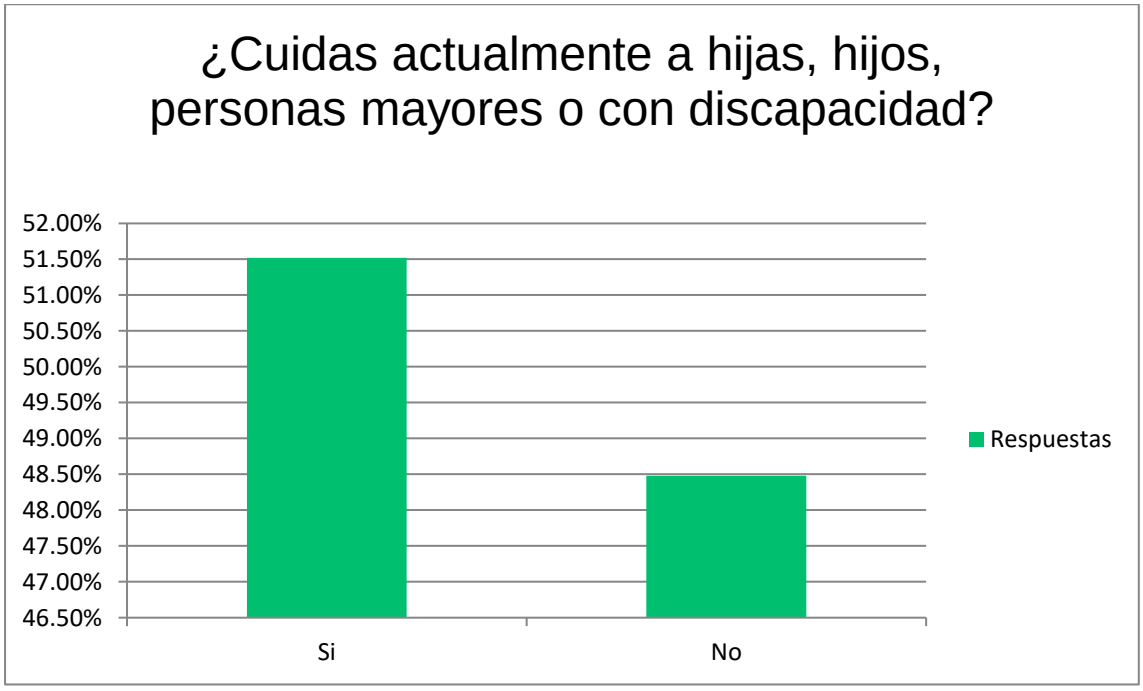
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	51.52%	17
No	48.48%	16
	Respuestas	**33**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El 51.52% de las militantes de Oaxaca señaló que cuida actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, lo que demuestra la carga de responsabilidades familiares que asumen.

El 48.48% no se encuentra en esta situación, lo que muestra una división equilibrada.

Este factor es clave para comprender las limitaciones de tiempo y disponibilidad que enfrentan las mujeres panistas para participar en actividades de capacitación y política activa.

Pregunta 42

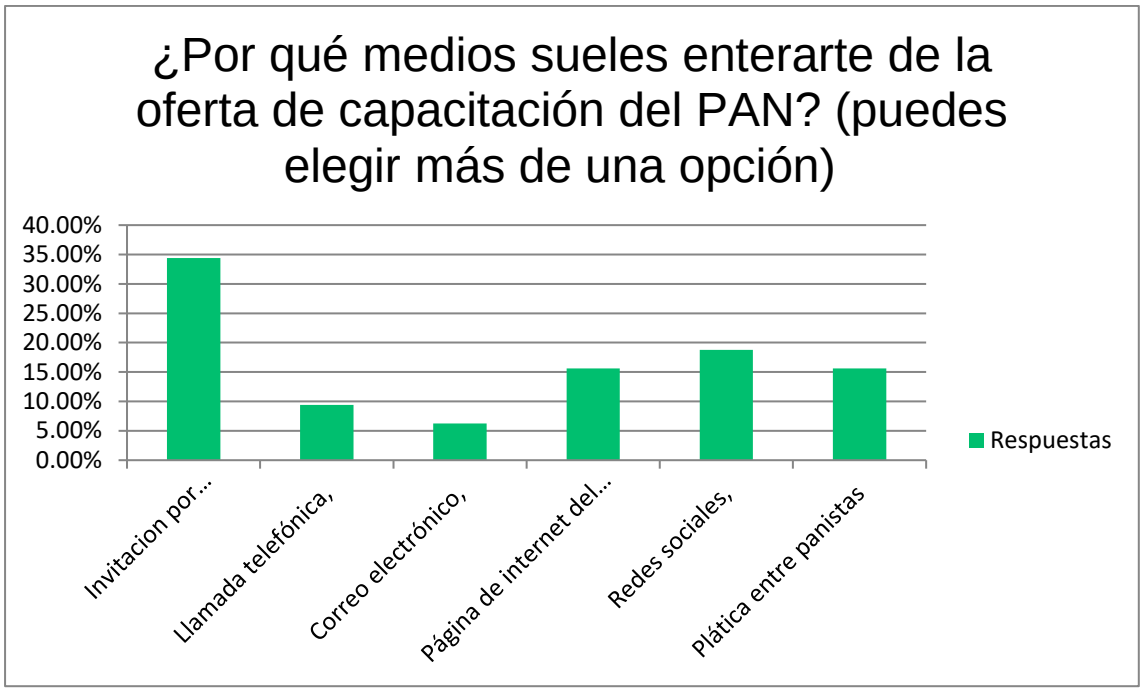
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	34.38%	11
Llamada telefónica,	9.38%	3
Correo electrónico,	6.25%	2
Página de internet del PAN,	15.63%	5
Redes sociales,	18.75%	6
Plática entre panistas	15.63%	5
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**4**

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

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



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

La principal vía de información sobre capacitaciones es la invitación por convocatoria (34.38%), seguida de las redes sociales (18.75%) y las pláticas entre panistas (15.63%).

Este patrón muestra que la comunicación digital y directa son las herramientas más eficaces para alcanzar a las militantes en Oaxaca.

Sin embargo, la baja presencia del correo electrónico y llamadas telefónicas evidencia un cambio generacional en los canales de contacto.

Pregunta 43

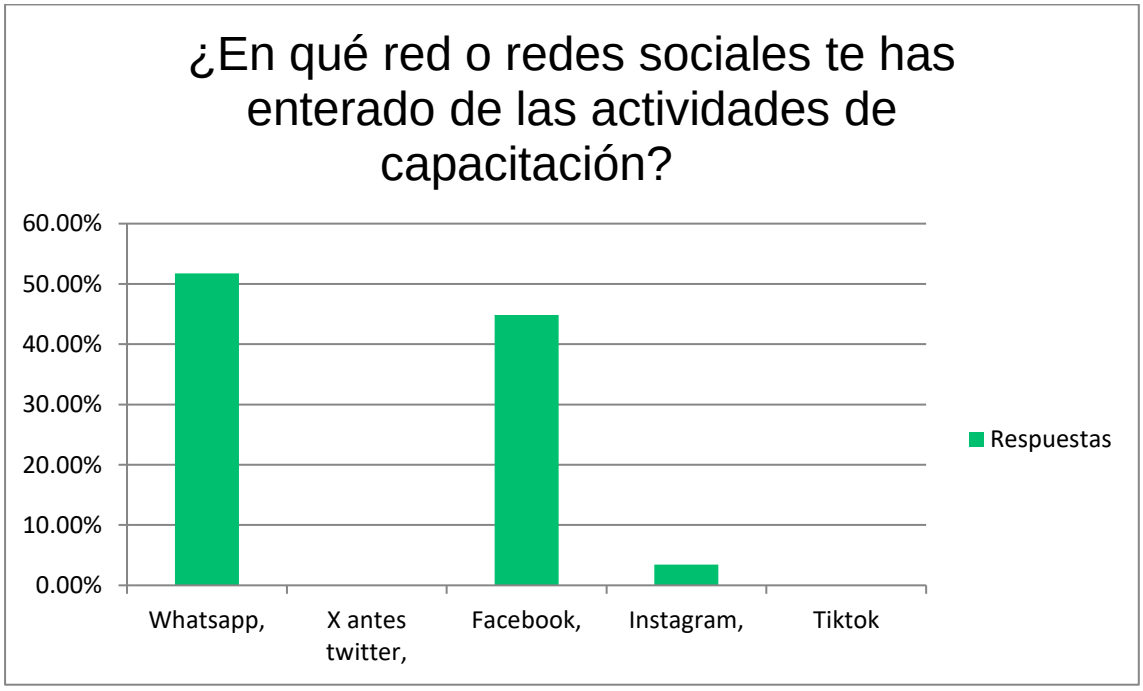
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	51.72%	15
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	44.83%	13
Instagram,	3.45%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**29**
	Omisiones	**7**

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.

Las redes sociales más utilizadas son WhatsApp (51.72%) y Facebook (44.83%), mientras que plataformas como X o TikTok no tienen impacto en este contexto.

Esto confirma que la comunicación política femenina en Oaxaca se sostiene en medios de proximidad y confianza.

El reto está en aprovechar estos canales de forma estratégica para difundir contenidos de capacitación con mayor alcance.

Pregunta 44

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

Las respuestas muestran que las militantes del PAN en Oaxaca consideran que la difusión de las capacitaciones debe diversificarse y ser más cercana. La mayoría coincide en que las redes sociales son un medio fundamental, pues permiten un alcance amplio y rápido en contextos donde la comunicación digital se ha vuelto imprescindible. Plataformas como Facebook, WhatsApp o TikTok se mencionan de manera reiterada, lo que refleja la necesidad de adaptar la difusión a las prácticas comunicativas actuales.

Sin embargo, también se plantea la importancia de las invitaciones personalizadas. Muchas militantes señalaron que el contacto directo —a través de llamadas telefónicas, mensajes individuales o acercamientos presenciales— genera un mayor sentido de pertenencia y compromiso. Esto indica que la difusión no debe limitarse a lo digital, sino complementarse con mecanismos de proximidad que reconozcan a cada militante como sujeto político relevante.

Otro hallazgo es la crítica a la comunicación burocrática o poco dinámica. Se sugiere que las convocatorias deben ser claras, accesibles y sin “candados” que desincentiven la participación. Las militantes pidieron que la difusión sea más transparente y constante, no solo en tiempos electorales o cuando se requiere movilización. Este punto revela una demanda de institucionalidad más sólida y menos coyuntural en el PAN de Oaxaca.

Finalmente, se observa que la difusión debe incluir tanto a la militancia como a la ciudadanía en general. Varias participantes recomendaron que el PAN retome prácticas de difusión territorial, saliendo a comunidades y colonias a informar sobre las capacitaciones. Esto no solo aumentaría la participación, sino que reforzaría el vínculo del partido con la sociedad, mostrando que la formación política es un valor compartido y no exclusivo de una élite interna.

Pregunta 45

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

Las recomendaciones finales de las militantes en Oaxaca evidencian una mezcla de reconocimiento y demanda hacia el partido. Muchas expresaron gratitud por los espacios de capacitación y pidieron que estas actividades se mantengan de forma permanente, adaptadas a las exigencias de los cargos que desempeñan. Existe un interés claro en que la capacitación no sea episódica, sino continua y estratégica.

Varias militantes destacaron experiencias positivas en talleres recientes, valorando la convivencia y el sentido de comunidad que generan. Sin embargo, también señalaron críticas directas: perciben que el partido en Oaxaca funciona como un apéndice de otros proyectos políticos y que no ha sabido construir identidad propia. Este tipo de observaciones muestra la necesidad de replantear el rumbo organizativo y fortalecer la autonomía del PAN en el estado.

Otro tema recurrente es la exigencia de mayor inclusión en los ayuntamientos y órganos estatales. Las militantes pidieron ser integradas en espacios de toma de decisiones, no solo en roles secundarios. Asimismo, recalcaron la necesidad de que las capacitaciones sean accesibles en términos económicos y logísticos, para garantizar que más mujeres puedan participar sin obstáculos.

Finalmente, varias participantes hicieron un llamado a que las opiniones recabadas en el estudio sean consideradas seriamente en la planeación partidista. Existe una expectativa de que el PAN traduzca este diagnóstico en acciones concretas, no solo en documentos. El mensaje de fondo es claro: las mujeres militantes en Oaxaca están dispuestas a contribuir, pero esperan que su voz sea tomada en cuenta como motor real de cambio y renovación.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Oaxaca 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 Oaxaca (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 Oaxaca, 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.

FORTALEZAS (F)

1. La militancia femenina panista en Oaxaca cuenta con un fuerte capital social derivado de la tradición comunitaria del estado, lo que les permite sostener prácticas de organización colectiva con legitimidad en sus territorios.

2. El arraigo territorial de las militantes representa una ventaja estratégica, ya que están insertas en dinámicas locales de participación que fortalecen su credibilidad frente a las comunidades.

3. La capacidad de trabajo colectivo, heredada de los usos y costumbres, se convierte en un recurso político valioso para impulsar liderazgos femeninos en contextos rurales y urbanos.

4. Este bagaje cultural y político facilita que las mujeres no partan de cero, sino que dispongan de bases para transformar su participación comunitaria en liderazgos formales, siempre que cuenten con procesos de capacitación adecuados.

OPORTUNIDADES (O)

1. Oaxaca cuenta con un marco jurídico avanzado en materia de igualdad y paridad, lo que crea un entorno favorable para posicionar a las militantes en espacios de toma de decisiones.

2. El creciente interés ciudadano por la representación política diversa y paritaria amplía las posibilidades de que las mujeres panistas sean percibidas como referentes de cambio y legitimidad democrática.

3. Los mecanismos legales e institucionales vigentes pueden ser aprovechados para construir programas de capacitación con respaldo normativo y con impacto en la agenda pública.

4. Este contexto progresista permite que la capacitación no solo forme liderazgos internos, sino que también fortalezca la capacidad de las mujeres para responder a las demandas ciudadanas con solvencia y profesionalismo.

DEBILIDADES (D)

1. La falta de mecanismos institucionalizados de capacitación limita el acceso equitativo de todas las militantes, generando desigualdades internas entre regiones y municipios.

2. La diversidad cultural y territorial de Oaxaca no siempre es considerada en los programas formativos, lo que ocasiona que las capacitaciones no respondan a realidades locales concretas.

3. La ausencia de seguimiento a las trayectorias políticas femeninas provoca que liderazgos emergentes se diluyan, perdiéndose el potencial acumulado en experiencias previas.

4. Estas debilidades generan una fragmentación en la base femenina del partido, disminuyendo la capacidad de consolidar liderazgos sostenibles y de incidir de manera estratégica en la vida política estatal.

AMENAZAS (A)

1. La violencia política de género persiste como un obstáculo estructural, afectando tanto la seguridad como la confianza de las militantes en su participación activa.

2. El temor y la inseguridad generados por prácticas de discriminación y exclusión reducen la disposición de muchas mujeres a postularse para cargos de decisión.

3. La existencia de élites partidistas que concentran el poder limita la apertura a nuevas voces femeninas y perpetúa dinámicas de exclusión dentro del PAN en Oaxaca.

4. La combinación de violencia política y estructuras de poder cerradas amenaza la consolidación de liderazgos femeninos, reproduciendo un escenario donde la paridad es más formal que sustantiva.

El análisis FODA de la militancia femenina del PAN en Oaxaca revela que el contexto está marcado por tensiones estructurales, pero también por un enorme potencial de transformación. Como fortaleza, se aprecia una militancia comprometida con su comunidad, que se caracteriza por la capacidad de organizarse en torno a causas sociales, con presencia activa en municipios y localidades, incluso en aquellas de régimen normativo interno. Esta cercanía territorial les brinda legitimidad social y fortalece su vínculo con la ciudadanía.

En cuanto a debilidades, la falta de continuidad en los programas de capacitación, la centralización de las decisiones en las dirigencias y la ausencia de metodologías adaptadas a los contextos rurales y multiculturales, limitan la consolidación de liderazgos femeninos. Además, la violencia política de género sigue siendo una barrera estructural que afecta la confianza de las militantes para ejercer cargos de relevancia.

Dentro de las oportunidades, Oaxaca se encuentra en un contexto normativo favorable, donde la paridad de género es un principio constitucional y donde se abren espacios para que las mujeres accedan a candidaturas de representación. Asimismo, la digitalización y la posibilidad de formación híbrida representan una herramienta clave para derribar las barreras geográficas que históricamente han limitado la participación de las militantes.

Las amenazas, sin embargo, siguen vigentes. Destacan la persistencia de prácticas clientelares, el dominio de grupos internos que acaparan los espacios de decisión, y la resistencia cultural hacia el liderazgo femenino en algunos sectores. La violencia política de género, en sus expresiones simbólicas y estructurales, se configura como un factor que desalienta la participación sostenida.

El panorama muestra, en síntesis, que el reto central en Oaxaca consiste en **transformar las debilidades en oportunidades de fortalecimiento** y blindar a las militantes frente a prácticas de exclusión. Ello requiere de estrategias innovadoras que potencien sus capacidades, que aprovechen los avances normativos y que conviertan la militancia femenina en un motor de legitimidad y renovación política dentro de partido.

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 Oaxaca

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Oaxaca 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. Integrar la perspectiva intercultural en la formación política

Objetivo: Garantizar que la capacitación responda a la diversidad cultural y lingüística de Oaxaca, fortaleciendo el liderazgo de mujeres indígenas y afromexicanas.

1. Diseñar módulos de formación en lenguas originarias.
2. Incorporar contenidos sobre sistemas normativos internos y “usos y costumbres”.
3. Impulsar liderazgos de mujeres en comunidades indígenas y afromexicanas.

Estrategia 2. Impulsar la participación política desde la economía comunitaria

Objetivo: Conectar la capacitación política con proyectos productivos y de economía social, para visibilizar el liderazgo de las militantes en el desarrollo comunitario.

1. Capacitar en gestión de cooperativas y proyectos productivos.
2. Diseñar programas de liderazgo vinculados a turismo comunitario y artesanías.

3. Establecer vínculos entre formación política y gestión de recursos públicos.

Estrategia 3. Crear liderazgos con enfoque de movilidad territorial

Objetivo: Preparar a las militantes para incidir en espacios políticos pese a la dispersión geográfica del estado y los retos de accesibilidad.

1. Desarrollar brigadas móviles de formación política.
2. Implementar diplomados virtuales adaptados a zonas con baja conectividad.
3. Crear nodos regionales de capacitación en zonas estratégicas.

Estrategia 4. Fortalecer la incidencia de las mujeres en gobiernos municipales

Objetivo: Impulsar la capacitación enfocada en la gestión municipal y en la participación efectiva de las mujeres dentro de los cabildos y presidencias municipales.

1. Capacitar en diseño y gestión de presupuestos municipales con perspectiva de género.
2. Desarrollar talleres sobre funciones de regidurías y presidencias.
3. Crear una red de mujeres municipalistas en Oaxaca.

Estrategia 5. Visibilizar el liderazgo femenino a través de la cultura y el arte

Objetivo: Promover la capacitación vinculada con expresiones culturales y artísticas como herramientas de comunicación política y transformación social.

1. Diseñar campañas de comunicación basadas en expresiones culturales locales.
2. Impulsar foros y encuentros culturales de mujeres lideresas.
3. Integrar talleres de narrativa, teatro comunitario y medios alternativos en la formación política.

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

La planeación estratégica aplicada a la capacitación de mujeres militantes del PAN en Oaxaca requiere traducir el análisis FODA en acciones concretas que respondan a las particularidades del estado. La tabla construida refleja un entramado de estrategias, líneas de acción y actividades que buscan no solo fortalecer las habilidades políticas, sino también atender las barreras estructurales que limitan la participación femenina. Desde la profesionalización con perspectiva de género hasta la vinculación con proyectos comunitarios, se pretende articular un plan que impacte en la vida política interna del partido y en el entorno social donde las mujeres ejercen liderazgo.

En el caso de Oaxaca, el diseño de estas estrategias reconoce la diversidad cultural y regional del estado, lo que implica que los procesos de formación no pueden ser homogéneos, sino adaptados a contextos rurales, urbanos e indígenas. La incorporación de plataformas híbridas, la creación de redes intermunicipales y la generación de alianzas con instituciones académicas y civiles representan un paso decisivo hacia la modernización de la capacitación política, garantizando que la formación llegue a todas las militantes sin importar su ubicación geográfica ni sus responsabilidades familiares o laborales.

Al mismo tiempo, la atención a la violencia política de género ocupa un lugar central en la planeación, ya que se reconoce como una de las principales amenazas al ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres en Oaxaca. Protocolos claros, acompañamiento jurídico y psicológico, así como talleres de simulación práctica, buscan no solo responder a los casos de violencia, sino también prevenirlos mediante la construcción de espacios seguros y sororos. De este modo, la tabla sintetiza un plan integral que combina formación técnica, construcción de redes, defensa de derechos y fortalecimiento comunitario, constituyendo una propuesta sólida y viable para transformar la realidad de las militantes panistas en Oaxaca.

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. Integrar la perspectiva intercultural en la formación política	1.1 Diseñar módulos de formación en lenguas originarias	Traducir materiales políticos a zapoteco, mixteco, mixe y afrodescendiente.
		Contratar facilitadoras bilingües.
		Elaborar cápsulas de radio comunitaria en lenguas originarias.
		Desarrollar manuales ilustrados para mujeres con baja escolaridad.
		Crear glosarios políticos básicos en lenguas locales.
	1.2 Incorporar contenidos sobre sistemas normativos internos y “usos y costumbres”	Talleres sobre participación femenina en asambleas comunitarias.
		Foros de análisis sobre experiencias de mujeres en sistemas normativos.
		Publicar guías jurídicas de compatibilidad entre usos y la ley electoral.

		Organizar debates comunitarios sobre representación femenina.
		Generar mapas de municipios con avances en paridad.
	1.3 Impulsar liderazgos de mujeres en comunidades indígenas y afromexicanas	Identificar lideresas emergentes en comunidades.
		Crear círculos de formación política intercultural.
		Financiar proyectos comunitarios liderados por mujeres.
		Impulsar encuentros estatales de lideresas indígenas y afromexicanas
		Documentar historias de éxito en un repositorio digital.
2.Impulsar la participación política desde la economía comunitaria	2.1 Capacitar en gestión de cooperativas y proyectos productivos	Talleres de administración básica.
		Formación en economía solidaria y comercio justo.
		Asesorías en acceso a programas gubernamentales.
		Diseño de planes de negocios comunitarios.
		Creación de redes de comercialización entre militantes.
	2.2 Diseñar programas de liderazgo vinculados a turismo comunitario y artesanías	Diplomados sobre gestión turística con enfoque de género.
		Cursos de marketing digital para artesanas
		Vinculación con ferias estatales y nacionales.
		Producción de cápsulas para promocionar proyectos locales.
		Talleres de narrativa cultural para fortalecer identidad.
	2.3 Establecer vínculos entre formación política y gestión de	Cursos de transparencia y rendición de cuentas.
		Talleres de elaboración de proyectos para financiamiento estatal.

	recursos públicos	Capacitación en contraloría social.
		Simulaciones de cabildos con perspectiva de género.
		Difusión de manuales sobre programas de apoyo productivo.
3. Crear liderazgos con enfoque de movilidad territorial	3.1 Desarrollar brigadas móviles de formación política	Implementar unidades móviles de capacitación.
		Talleres exprés en municipios de difícil acceso.
		Charlas comunitarias en plazas públicas.
		Recolección de diagnósticos territoriales.
		Registro audiovisual de las capacitaciones para difusión.
	3.2 Implementar diplomados virtuales adaptados a zonas con baja conectividad	Crear módulos descargables offline.
		Diseñar podcasts educativos.
		Habilitar aulas virtuales en radios comunitarias.
		Elaborar cuadernillos complementarios impresos.
		Monitoreo semestral de impacto de diplomados virtuales.
	3.3 Crear nodos regionales de capacitación en zonas estratégicas	Instalar centros de formación en cabeceras distritales.
		Establecer convenios con universidades regionales.
		Organizar foros presenciales por región.
		Crear observatorios ciudadanos en cada nodo.
		Facilitar transporte comunitario a los nodos de formación.
4. Fortalecer la incidencia de las mujeres en gobiernos municipales	4.1 Capacitar en diseño y gestión de presupuestos municipales con perspectiva de género	Talleres de presupuestos participativos.
		Simulaciones de cabildos con mujeres como tomadoras de decisiones.
		Elaboración de proyectos de inversión municipal.

		Publicación de guías sobre presupuesto con enfoque de género.
		Creación de observatorios de gasto público.
	4.2 Desarrollar talleres sobre funciones de regidurías y presidencias	Módulos de formación para futuras regidoras.
		Simulaciones de sesiones de cabildo.
		Manuales sobre normatividad municipal.
		Encuentros de regidoras en funciones y aspirantes.
		Creación de una red estatal de mujeres en cabildos.
	4.3 Crear una red de mujeres municipalistas en Oaxaca	Directorio digital de mujeres en gobiernos locales.
		Encuentros semestrales de municipalistas.
		Producción de boletines de experiencias exitosas.
		Mentoría entre ex presidentas y nuevas lideresas.
		Promoción de foros nacionales de municipalismo femenino.
5. Visibilizar el liderazgo femenino a través de la cultura y el arte	5.1 Diseñar campañas de comunicación basadas en expresiones culturales locales	Campañas gráficas con símbolos de las comunidades.
		Producción de videos en lenguas originarias.
		Murales comunitarios sobre liderazgo femenino.
		Difusión de spots en radios comunitarias.
		Exposiciones fotográficas itinerantes.
	5.2 Impulsar foros y encuentros culturales de mujeres lideresas	Encuentros culturales estatales.
		Mesas de diálogo con artistas y políticas.
		Festivales comunitarios de mujeres lideresas.
		Publicación de memorias culturales.

		Creación de un circuito cultural con enfoque político.
	5.3 Integrar talleres de narrativa, teatro comunitario y medios alternativos en la formación política	Talleres de teatro foro.
		Creación de podcasts comunitarios.
		Cursos de fotografía política.
		Capacitación en cine comunitario.
		Integración de medios alternativos como TikTok y YouTube.

Fuente: Elaboración propia.

La primera estrategia, centrada en la integración de la perspectiva intercultural en la formación política, representa un paso esencial para reconocer la diversidad cultural de Oaxaca. La militancia femenina de este estado no es homogénea, sino que está compuesta por mujeres que provienen de comunidades indígenas, afromexicanas y mestizas, cada una con experiencias distintas frente a la política. La incorporación de lenguas originarias en los procesos formativos, así como la atención a los sistemas normativos internos, permite romper la barrera de exclusión que históricamente ha limitado la participación de muchas mujeres. Al fomentar liderazgos desde sus propios contextos, el PAN puede convertirse en un referente de inclusión y respeto a la diversidad cultural, lo cual fortalece su legitimidad social y política en el estado.

La segunda estrategia, enfocada en impulsar la participación política desde la economía comunitaria, plantea un modelo innovador que conecta la formación política con los sectores productivos locales. En Oaxaca, la economía solidaria, las cooperativas y las artesanías constituyen no solo una fuente de ingresos, sino también espacios donde las mujeres ejercen liderazgo. Vincular estos entornos con la capacitación política abre la posibilidad de que las militantes desarrollen habilidades de gestión, negociación y representación al tiempo que fortalecen su autonomía económica. Este enfoque tiene un impacto doble: empodera a las mujeres en el terreno político y al mismo tiempo refuerza su papel en la economía local, lo que contribuye a disminuir las brechas de desigualdad.

La tercera estrategia, orientada a crear liderazgos con enfoque de movilidad territorial, responde a una de las principales limitantes que enfrentan las militantes en Oaxaca: la dispersión geográfica y la falta de acceso a infraestructura de capacitación. La implementación de brigadas móviles, diplomados virtuales adaptados y nodos regionales permite garantizar que ninguna mujer quede excluida de los procesos formativos por razones de distancia o conectividad. Esta estrategia es innovadora porque utiliza herramientas digitales, radios comunitarias y centros de formación

regionales para llevar la capacitación a territorios donde antes era impensable. En este sentido, se fortalece la equidad territorial y se fomenta que el liderazgo femenino tenga presencia en todo el estado, no solo en las grandes ciudades.

La cuarta estrategia, dirigida a fortalecer la incidencia de las mujeres en gobiernos municipales, se basa en la necesidad de preparar a las militantes para ocupar cargos de decisión de manera sustantiva. Oaxaca es un estado con una fuerte tradición municipalista, lo que significa que gran parte del poder político se ejerce en este nivel de gobierno. Formar a las mujeres en gestión presupuestaria, funciones de regidurías y presidencias municipales asegura que cuenten con las herramientas para participar en la toma de decisiones de manera informada y efectiva. Además, la creación de una red de mujeres municipalistas fomenta la colaboración y el intercambio de experiencias, lo que amplía el impacto de sus liderazgos y fortalece la representación política femenina en todo el estado.

La quinta estrategia, enfocada en visibilizar el liderazgo femenino a través de la cultura y el arte, plantea un enfoque disruptivo y altamente innovador. El uso de expresiones culturales locales —murales, radios comunitarias, teatro foro, festivales y campañas gráficas— convierte a la capacitación en un proceso que conecta directamente con la identidad oaxaqueña. Este enfoque no solo permite comunicar mensajes de liderazgo de manera más cercana y efectiva, sino que también genera un cambio cultural profundo al posicionar a las mujeres como protagonistas de la vida comunitaria. La cultura y el arte, en este sentido, funcionan como vehículos de transformación social y como medios alternativos para combatir la invisibilidad de las militantes en la esfera política.

El conjunto de actividades planteadas en la tabla demuestra que la capacitación no es vista únicamente como un proceso académico, sino como una experiencia integral que conecta la política con la vida cotidiana de las mujeres. Desde el diseño de materiales en lenguas originarias hasta el desarrollo de manuales de incidencia política o la creación de campañas culturales, las acciones proponen metodologías inclusivas, prácticas y adaptadas a la realidad de Oaxaca. Esto marca una diferencia importante frente a modelos tradicionales de formación política, que suelen ser homogéneos y poco sensibles a las particularidades locales.

Otro aspecto central del análisis es la apuesta por la construcción de redes como un eje transversal. La tabla plantea la creación de directorios, observatorios, nodos regionales y círculos de formación, lo que permite que las militantes no trabajen de manera aislada, sino articuladas en proyectos colectivos. Esta lógica fortalece la capacidad de incidencia y evita que los liderazgos femeninos se diluyan, promoviendo la continuidad de las trayectorias políticas. La construcción de redes, además, fomenta el sentido de pertenencia y comunidad, lo que resulta vital para enfrentar las amenazas de violencia política y exclusión.

Asimismo, la tabla destaca la importancia de la innovación tecnológica y metodológica como una herramienta clave para democratizar la capacitación. Las propuestas de

plataformas digitales, módulos descargables, podcasts y radios comunitarias muestran cómo la tecnología puede ser adaptada al contexto rural e intercultural de Oaxaca. Esta innovación no solo rompe barreras de acceso, sino que también permite generar registros, evaluar avances y actualizar contenidos de manera continua. En un estado con marcadas desigualdades en infraestructura digital, estas medidas resultan fundamentales para garantizar una formación política equitativa y de calidad.

El resumen también subraya la relevancia de la incidencia pública como meta última de la capacitación. Las actividades no se limitan a formar militantes para la vida interna del partido, sino que las preparan para diseñar presupuestos, gestionar proyectos comunitarios, dirigir cabildos y visibilizar liderazgos a través de campañas culturales. De esta forma, la capacitación se conecta directamente con la transformación de la realidad social y política de Oaxaca, lo que otorga legitimidad a las militantes panistas frente a la ciudadanía. Este enfoque convierte a la capacitación en una herramienta de impacto comunitario y no solo en un proceso interno de partido.

Finalmente, el análisis de la tabla refleja que las estrategias propuestas constituyen un plan integral que combina inclusión cultural, fortalecimiento económico, innovación tecnológica, incidencia municipalista y visibilización cultural. Estos cinco ejes garantizan que las mujeres panistas de Oaxaca no solo tengan acceso a capacitación, sino que puedan transformar ese aprendizaje en liderazgo efectivo y en proyectos de impacto social. De esta manera, se sientan las bases para que la mayoría femenina del partido se traduzca en poder político real, sostenible y articulado a las necesidades de las comunidades oaxaqueñas.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El análisis estratégico evidencia que las mujeres militantes del PAN en Oaxaca constituyen una base sólida para fortalecer la democracia interna del partido y ampliar su legitimidad frente a la ciudadanía. Su presencia no solo es numérica, sino que responde a una tradición de participación comunitaria y arraigo territorial que otorga a las mujeres una legitimidad social difícil de ignorar. Sin embargo, este capital político se encuentra limitado por prácticas estructurales que reducen la participación femenina a roles secundarios. En este contexto, la capacitación con perspectiva de género se presenta como la herramienta indispensable para cerrar la brecha entre la presencia cuantitativa y la incidencia sustantiva de las militantes en los espacios de poder.

El FODA reveló que, a pesar de que existe un número considerable de mujeres dispuestas a participar activamente, la inercia de exclusión y las prácticas patriarcales dentro de las estructuras partidistas continúan siendo un obstáculo central. Este hallazgo obliga a replantear la capacitación no como un proceso rutinario, sino como un proyecto estratégico que debe abrir puertas reales a la participación. La formación debe ir más allá de impartir contenidos técnicos: debe convertirse en un mecanismo que prepare a las mujeres para desafiar estructuras, ocupar espacios de toma de decisiones y transformar la cultura política interna.

La innovación tecnológica y metodológica se vuelve crucial en un estado como Oaxaca, caracterizado por su geografía compleja y su dispersión territorial. La digitalización de la capacitación, combinada con modelos híbridos, no solo amplía el acceso, sino que democratiza las oportunidades de formación. Esto significa que las militantes en comunidades alejadas, que históricamente han sido marginadas, pueden participar en igualdad de condiciones. La capacitación digital se convierte entonces en un acto de justicia política que rompe con las barreras de distancia y tiempo que limitaban la inclusión femenina.

Otro de los hallazgos centrales es la importancia de construir redes intermunicipales de militantes capacitadas. En un estado donde predomina la diversidad cultural y lingüística, estas redes no solo fortalecen la comunicación interna, sino que generan un espacio de colaboración que trasciende las divisiones partidistas locales. La articulación en red garantiza continuidad, fomenta el acompañamiento mutuo y multiplica los efectos de los liderazgos femeninos. De este modo, la capacitación deja de ser un proceso individual y se convierte en un proyecto colectivo con impacto territorial.

El establecimiento de alianzas estratégicas con universidades, observatorios de género y organizaciones de la sociedad civil dota de legitimidad y calidad a los procesos formativos. Estas colaboraciones permiten incorporar metodologías actualizadas y contenidos que trascienden lo estrictamente político-partidista, incorporando temas de derechos humanos, desarrollo comunitario y participación

ciudadana. Para las militantes del PAN en Oaxaca, estas alianzas son un respaldo que les otorga credibilidad y fortalece su presencia en la esfera pública.

La violencia política de género aparece como una de las amenazas más graves y persistentes. Las experiencias de exclusión, discriminación y hostigamiento han limitado la trayectoria de muchas mujeres y, en algunos casos, han inhibido su participación. Frente a este panorama, la capacitación debe ser entendida también como un espacio de protección integral. La inclusión de protocolos de denuncia, acompañamiento psicológico y asesoría jurídica constituye una estrategia no solo de defensa, sino de empoderamiento, ya que envía un mensaje claro de respaldo institucional hacia las militantes.

El acompañamiento psicológico y jurídico no solo tiene un efecto de protección, sino también simbólico. Brinda confianza a las mujeres al demostrar que el partido reconoce las agresiones y se compromete a actuar frente a ellas. Esta acción refuerza la pertenencia partidista y motiva a las militantes a mantenerse activas dentro del PAN, evitando el abandono político que muchas veces es consecuencia directa de la violencia y la falta de apoyo.

Los talleres prácticos y las simulaciones planteadas en la capacitación cumplen un papel fundamental al preparar a las mujeres para escenarios reales de violencia o exclusión. Estas actividades no se limitan a la teoría, sino que fortalecen habilidades de respuesta inmediata, como la autodefensa verbal, la negociación en contextos hostiles y la resolución de conflictos. De esta forma, la capacitación se convierte en un espacio de empoderamiento colectivo, donde las mujeres reconocen y ejercen sus derechos como sujetas políticas activas.

Otro punto clave identificado es la promoción del acceso a cargos de decisión. Si bien la existencia de cuotas formales representa un avance, estas no son suficientes si no se acompañan de procesos de formación sólida. Las estrategias de mentoría, los programas de seguimiento a trayectorias y la capacitación específica para cargos internos buscan garantizar que la presencia de mujeres en espacios de dirección sea sustantiva y no solo simbólica. El reto está en lograr que estas cuotas se traduzcan en liderazgos preparados y autónomos.

La mentoría intergeneracional surge como una propuesta especialmente valiosa. Oaxaca es un estado donde coexisten liderazgos femeninos consolidados con generaciones jóvenes que buscan abrirse camino. El intercambio de experiencias entre ambas partes fortalece el aprendizaje colectivo y asegura la continuidad de los liderazgos. Las duplas de mentoría permiten transmitir no solo conocimientos técnicos, sino también estrategias prácticas para navegar estructuras políticas dominadas por inercias masculinas.

La implementación de cuotas acompañadas de formación política responde directamente a la subrepresentación de las mujeres en comités municipales y estatales. El acceso a estos espacios debe garantizarse, pero al mismo tiempo, debe

estar respaldado por capacitaciones que preparen a las militantes para ejercer con eficacia sus cargos. De esta forma, se evita que las mujeres sean vistas como figuras decorativas y se fortalece su capacidad de incidir en las decisiones.

El seguimiento a las trayectorias políticas de las militantes capacitadas constituye una innovación estratégica. Este mecanismo asegura que el liderazgo no se quede en experiencias aisladas y evita que las trayectorias femeninas se diluyan en estructuras excluyentes. Monitorear, acompañar y documentar estos procesos permite identificar liderazgos emergentes y darles continuidad, asegurando que las mujeres puedan consolidarse a largo plazo dentro de la vida política del estado.

La vinculación entre la capacitación y los proyectos comunitarios representa un puente clave entre el partido y la ciudadanía. En un estado con tantas necesidades sociales como Oaxaca, las mujeres que lideran proyectos comunitarios fortalecen no solo su liderazgo político, sino también la legitimidad del PAN ante las comunidades. La capacitación, en este sentido, se convierte en una herramienta de impacto social directo que fortalece el vínculo entre militancia y ciudadanía.

Los proyectos sociales liderados por militantes capacitadas son pruebas tangibles del impacto de la formación. Cada iniciativa, ya sea en salud, educación, medio ambiente o cultura, demuestra que las mujeres no solo están capacitadas para ejercer liderazgo político, sino también para transformar realidades locales. Esto refuerza la credibilidad de las militantes y posiciona al PAN como un partido sensible a las necesidades de las comunidades.

La visibilización de las mujeres a través de campañas de comunicación también es un elemento crucial. Contar las historias de éxito de las militantes oaxaqueñas rompe estereotipos de género y genera referentes positivos para nuevas generaciones. Estas campañas deben ser innovadoras, utilizar medios digitales y comunitarios, y transmitir narrativas que resalten el valor de la participación femenina como motor de cambio.

El análisis demuestra que la capacitación debe entenderse como un proceso estructural y permanente. Los programas formativos no pueden ser eventos aislados, sino que deben estar institucionalizados y contar con evaluaciones constantes. La continuidad asegura que los aprendizajes no se pierdan y que las mujeres puedan avanzar progresivamente hacia liderazgos más consolidados.

Las metodologías participativas representan otro eje innovador. Simulaciones, estudios de caso y foros de análisis permiten un aprendizaje vivencial que conecta la teoría con la práctica. Estas dinámicas no solo fortalecen el conocimiento, sino también el sentido de comunidad y pertenencia entre las militantes, generando una experiencia formativa más integral.

El diagnóstico también señala que la capacitación debe estar directamente vinculada con las exigencias de los cargos a los que las militantes aspiran. Esto asegura que

la formación sea pertinente y práctica, fortaleciendo la profesionalización política y mejorando la gestión pública. Preparar a las mujeres para funciones específicas aumenta su eficacia y legitimidad en los espacios de poder.

El papel de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer resulta fundamental en este proceso. Su liderazgo garantiza la implementación de programas adaptados a las necesidades de las militantes y asegura que la capacitación tenga continuidad. La institucionalización de estas prácticas dentro del PAN en Oaxaca es un paso indispensable para transformar la cultura política.

La diversidad cultural de Oaxaca plantea retos adicionales, pero también oportunidades únicas. Los programas de capacitación deben incorporar la riqueza de las lenguas originarias y de los sistemas comunitarios, generando procesos formativos que respeten y valoren la pluralidad cultural. Esto fortalece la identidad de las militantes y amplía la legitimidad de su liderazgo.

Las alianzas con instituciones educativas y organismos especializados amplían los contenidos de la capacitación más allá de lo político. Incluir temas de igualdad sustantiva, derechos humanos y desarrollo comunitario fortalece un liderazgo integral que conecta con la ciudadanía y responde a sus demandas. Este enfoque multiplica la relevancia de la militancia femenina dentro y fuera del partido.

La participación activa de las militantes en el diseño y evaluación de los programas formativos es esencial. Escuchar sus voces permite que los procesos respondan a sus realidades y expectativas, evitando imposiciones verticales. De esta forma, la capacitación se convierte en un espacio democrático que reconoce a las mujeres como protagonistas de su propio desarrollo.

El análisis concluye que la capacitación en Oaxaca debe concebirse como un medio para garantizar la igualdad sustantiva y no como un fin en sí mismo. Su éxito dependerá del compromiso institucional y del acompañamiento colectivo. Solo así se logrará prevenir la violencia política, consolidar liderazgos femeninos sólidos y transformar la cultura política del partido.

La transformación de la cultura política en Oaxaca requiere un esfuerzo sostenido que combine formación, acompañamiento y visibilización de las mujeres. Estos tres pilares permitirán que el PAN no solo fortalezca su democracia interna, sino que también proyecte hacia la ciudadanía una imagen de coherencia y compromiso con la igualdad de género.

Finalmente, el análisis estratégico sostiene que el liderazgo político de las mujeres en Oaxaca solo podrá consolidarse si se articula un plan estatal de capacitación con visión de largo plazo. La formación, las redes de apoyo, la prevención de la violencia y la vinculación con proyectos comunitarios son los pilares que deben sostener esta transformación. El PAN tiene en sus militantes oaxaqueñas un motor de cambio que,

si se apoya adecuadamente, puede convertirse en una fuerza política capaz de transformar tanto al partido como al propio estado.

La consolidación del liderazgo político de las mujeres en Oaxaca no puede entenderse únicamente como un proceso interno del partido, sino como parte de un ecosistema democrático más amplio en el que las militantes se convierten en puente entre la ciudadanía y las instituciones. La capacitación, en este sentido, no solo les dota de herramientas técnicas, sino que también fortalece su capacidad para interpretar las necesidades sociales y traducirlas en propuestas políticas viables. La formación debe permitirles dialogar de manera efectiva con los sectores comunitarios, indígenas, empresariales y académicos, reconociendo que Oaxaca es un estado con múltiples realidades que requieren respuestas diferenciadas. En este proceso, las mujeres capacitadas se transforman en mediadoras entre lo local y lo estatal, entre las comunidades rurales y la política institucional, contribuyendo así a reducir la distancia histórica entre ciudadanía y partido.

Otro aspecto fundamental que surge de este análisis es la necesidad de diseñar procesos de capacitación que no solo preparen para la gestión política inmediata, sino que proyecten liderazgos con visión de futuro. Oaxaca enfrenta grandes desafíos estructurales como la desigualdad social, la marginación de comunidades indígenas y la falta de oportunidades económicas para mujeres y jóvenes. La capacitación debe integrar estos temas para que las militantes panistas no solo compitan por cargos internos o de elección popular, sino que también puedan proponer políticas públicas innovadoras que den respuesta a estas problemáticas históricas. De esta manera, el liderazgo femenino se convierte en una apuesta por transformar la realidad del estado desde un enfoque integral y sustentable, trascendiendo la lógica partidista.

En este marco, la capacitación también debe ser vista como una estrategia de empoderamiento personal y colectivo. Muchas militantes oaxaqueñas enfrentan una doble carga: por un lado, las responsabilidades domésticas y de cuidado que limitan su tiempo y, por otro, la presión de estructuras políticas que aún privilegian liderazgos masculinos. Los programas formativos deben integrar contenidos que fortalezcan la autoestima, el manejo del tiempo, la oratoria y la confianza en la toma de decisiones, con el fin de que las mujeres se sientan respaldadas y capaces de asumir espacios de liderazgo sin que ello represente un sacrificio insostenible en sus vidas personales. Este empoderamiento no solo beneficia a las militantes individualmente, sino que también refuerza el tejido social del partido y multiplica las capacidades colectivas de acción.

Un elemento adicional que debe ser considerado es la importancia de la evaluación constante de los programas de capacitación. La experiencia ha demostrado que, en muchas ocasiones, los esfuerzos formativos quedan en actividades aisladas sin continuidad ni mecanismos de seguimiento. En Oaxaca, esto representa un riesgo aún mayor debido a la dispersión territorial y la diversidad cultural. La implementación de sistemas de evaluación con indicadores claros —como el número

de mujeres capacitadas que logran acceder a cargos, la calidad de su desempeño o la incidencia real en políticas comunitarias— permitirá medir el impacto de la capacitación y realizar ajustes oportunos. La evaluación, además, es una herramienta de transparencia que fortalece la credibilidad del PAN frente a sus militantes y la sociedad.

Finalmente, la capacitación en Oaxaca debe entenderse como parte de una estrategia cultural más amplia que busque transformar las relaciones de género dentro del partido y en la vida pública. No basta con formar a las mujeres si no se modifica también la cultura institucional que ha reproducido históricamente prácticas de exclusión. Es necesario sensibilizar a toda la militancia, incluidas las dirigencias masculinas, sobre la importancia de la igualdad sustantiva y el valor que tiene integrar a las mujeres en todos los niveles de decisión. La capacitación, en este sentido, debe ser vista como una herramienta de cambio cultural que desafíe los estereotipos, promueva nuevas formas de liderazgo y abra camino a una política más incluyente y democrática en Oaxaca.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las mujeres militantes del PAN en Oaxaca han señalado con claridad que sus necesidades de formación no se reducen únicamente a la adquisición de conocimientos técnicos, sino que responden a la urgencia de contar con herramientas que les permitan enfrentar un entorno político complejo. Entre las principales demandas se encuentran la capacitación en liderazgo político, negociación, comunicación estratégica y conocimiento jurídico, elementos esenciales para desenvolverse con seguridad en espacios donde aún prevalece la exclusión de género.

Asimismo, emerge la necesidad de una formación que integre habilidades prácticas vinculadas con la gestión comunitaria y el diseño de políticas públicas locales. En un estado con amplia diversidad territorial y social como Oaxaca, las militantes requieren herramientas adaptadas a contextos comunitarios específicos, que les permitan fortalecer su legitimidad en el contacto directo con la ciudadanía.

Otro aspecto fundamental es la formación en prevención de la violencia política de género, ya que las experiencias compartidas revelan que muchas militantes han sido objeto de agresiones simbólicas, verbales y estructurales que limitan su participación. Contar con capacitación en identificación, denuncia y respuesta frente a estas situaciones se convierte en una prioridad.

Además, las militantes demandan programas que sean accesibles en términos de tiempo y espacio. La dispersión geográfica de Oaxaca hace necesario que los cursos se ofrezcan en modalidades híbridas o digitales, eliminando barreras que históricamente han restringido su participación. La formación, entonces, no puede concebirse de manera uniforme, sino como un proceso flexible que responda a realidades diversas.

Finalmente, las mujeres oaxaqueñas destacan que requieren acompañamiento posterior a la capacitación, es decir, mecanismos de seguimiento que permitan dar continuidad a lo aprendido y asegurar que los contenidos adquiridos se traduzcan en oportunidades reales de crecimiento político. La formación es vista no como un evento aislado, sino como un proceso integral que debe acompañarlas en toda su trayectoria.

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

El liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Oaxaca se encuentra condicionado por factores estructurales y culturales que, en algunos casos, favorecen su desarrollo, pero en muchos otros lo obstaculizan. Entre los factores que impulsan su liderazgo se encuentran el reconocimiento comunitario y la legitimidad que las militantes adquieren a través de la gestión social, así como el respaldo de redes de apoyo conformadas por otras mujeres.

Sin embargo, uno de los principales obstáculos señalados es la persistencia de prácticas patriarcales al interior del partido, que restringen su acceso a puestos de decisión y minimizan sus aportaciones. La cultura política oaxaqueña, fuertemente marcada por relaciones de poder verticales, limita la construcción de liderazgos femeninos autónomos, colocándolas en roles secundarios.

La falta de recursos económicos también se presenta como una limitante crucial. Las militantes han manifestado que, en muchos casos, los costos de traslado, tiempo y cuidado familiar dificultan su permanencia en espacios políticos, reproduciendo una brecha que no afecta de igual forma a los varones. Esta situación genera desigualdades que impactan directamente en su capacidad de ejercer liderazgo sostenido.

Aun con estos obstáculos, factores como la capacitación, la visibilización de mujeres en cargos de representación y la creación de redes intermunicipales han favorecido el crecimiento de liderazgos emergentes. La innovación en metodologías de formación ha contribuido a que las militantes desarrollen habilidades para enfrentar escenarios de debate, negociación y toma de decisiones.

Por lo tanto, el liderazgo de las mujeres en Oaxaca se mueve entre la tensión de los obstáculos estructurales y las oportunidades emergentes que ellas mismas han generado a través de la formación, la organización y la sororidad. El reto consiste en

consolidar las condiciones favorables y transformar los factores que aún limitan su ejercicio pleno.

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

Las militantes del PAN en Oaxaca perciben que su capacidad de incidir en las decisiones partidistas todavía es limitada, pese a los avances logrados en materia de representación numérica. Si bien muchas participan en capacitaciones y se involucran en procesos internos, consideran que los espacios de decisión continúan monopolizados por grupos tradicionales que restringen la apertura hacia nuevos liderazgos femeninos.

La percepción general es que las mujeres son escuchadas en espacios de consulta, pero no siempre se les integra de manera efectiva en la toma de decisiones estratégicas. Esto genera una brecha entre su participación activa y su capacidad real de incidir, lo que contribuye a sentimientos de frustración o desmotivación.

No obstante, las militantes reconocen que, a través de la formación en liderazgo y el fortalecimiento de sus redes, han logrado incidir en temas específicos relacionados con la igualdad de género, la prevención de la violencia política y la inclusión en candidaturas locales. Estos avances, aunque modestos, representan un cambio significativo en la cultura interna del partido.

La percepción también varía de acuerdo con el contexto territorial. En municipios con sistemas normativos internos, la participación femenina enfrenta obstáculos adicionales que dificultan su incidencia en decisiones colectivas. En cambio, en espacios urbanos, algunas militantes identifican mayores oportunidades de visibilización y participación.

En términos generales, las militantes perciben que su incidencia en las decisiones partidistas depende en gran medida de su nivel de capacitación, de la existencia de mecanismos institucionales de apoyo y de la voluntad política de las dirigencias. La formación, en este sentido, es vista como la clave para transformar esta percepción en una capacidad real y sostenida.

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 Oaxaca han señalado múltiples experiencias de violencia política de género, que van desde comentarios despectivos sobre su capacidad, hasta la exclusión deliberada de procesos internos, la manipulación de registros de candidaturas y la asignación desigual de recursos. Estas experiencias afectan tanto su trayectoria personal como su percepción del partido como espacio democrático.

La violencia política no se limita a las agresiones externas, sino que muchas veces proviene de estructuras internas que ejercen bloqueos sistemáticos. La exclusión en asambleas, la falta de valoración de sus propuestas o el condicionamiento de su participación son ejemplos de prácticas que reproducen desigualdades.

Frente a este panorama, las militantes consideran que la capacitación debe convertirse en un espacio para visibilizar, identificar y denunciar la violencia política. Los talleres prácticos, la elaboración de protocolos claros y el acompañamiento psicológico y jurídico son vistos como recursos indispensables para transformar la cultura política interna.

Además, la capacitación puede empoderar a las militantes al dotarlas de herramientas para defender sus derechos, responder de manera asertiva a escenarios de agresión y generar redes de apoyo sororal que fortalezcan su resiliencia. La formación, en este caso, no es solo un proceso educativo, sino un mecanismo de protección y defensa colectiva.

Las mujeres militantes en Oaxaca sostienen que erradicar la violencia política exige transformar las estructuras partidistas desde dentro. La capacitación, entonces, es vista como un medio estratégico para sensibilizar a toda la militancia, incluyendo a los varones, en la construcción de una cultura de igualdad sustantiva.

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

Las militantes del PAN en Oaxaca han planteado propuestas innovadoras que buscan superar los obstáculos identificados en su trayectoria política. Una de las más destacadas es la creación de mecanismos de mentoría intergeneracional, donde mujeres con experiencia acompañen a nuevas lideresas en su desarrollo político, brindando respaldo y compartiendo aprendizajes prácticos.

Otra propuesta central es la implementación de cuotas de participación femenina acompañadas de procesos de capacitación obligatoria. Las militantes consideran que no basta con garantizar espacios numéricos, sino que estos deben ir de la mano con formación especializada que permita ejercer los cargos con efectividad.

Asimismo, proponen fortalecer los canales de comunicación interna mediante redes digitales y directorios de militantes capacitadas. Esta propuesta busca construir comunidades de apoyo que trasciendan la lógica local y promuevan la colaboración intermunicipal, lo que permite una mayor cohesión dentro del partido.

Las militantes también sugieren impulsar proyectos sociales liderados por mujeres como evidencia práctica de su capacidad política. Estos proyectos, además de responder a necesidades comunitarias, permiten visibilizar sus aportes y legitimar su liderazgo frente a la ciudadanía y el partido.

Finalmente, las propuestas apuntan a transformar la cultura política interna mediante la capacitación en igualdad de género para toda la militancia, incluyendo a varones. Con esto, se busca construir un PAN en Oaxaca más incluyente, donde el liderazgo femenino no sea una excepción, sino una práctica cotidiana.

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

El plan estatal de capacitación en Oaxaca debe integrar como primer elemento la perspectiva de género, no solo como un componente transversal, sino como eje central de toda la formación. Esto implica diseñar contenidos específicos que visibilicen las desigualdades y doten a las militantes de herramientas para superarlas.

Un segundo elemento indispensable es la flexibilidad metodológica. Las mujeres oaxaqueñas enfrentan contextos diversos en cuanto a horarios, responsabilidades familiares y territorios de difícil acceso. Por ello, el plan debe ofrecer modalidades presenciales, digitales e híbridas que aseguren su participación sin barreras logísticas.

Asimismo, el plan debe priorizar la pertinencia temática. La capacitación tiene que abordar temas vinculados con la gestión comunitaria, el liderazgo político, la prevención de la violencia, la oratoria, la negociación y el conocimiento jurídico. Estos contenidos deben adaptarse a los distintos niveles de experiencia y trayectoria de las militantes.

Otro elemento clave es el acompañamiento y seguimiento posterior a la capacitación. Las militantes han expresado la necesidad de que lo aprendido no quede en teoría, sino que se traduzca en oportunidades reales de participación. Por ello, el plan debe incluir sistemas de monitoreo y evaluación de trayectorias políticas.

Finalmente, el plan estatal debe articularse con alianzas estratégicas externas, integrando universidades, observatorios de género y organizaciones civiles. Estas alianzas permitirán dotar de legitimidad académica y social a la capacitación, garantizando que las mujeres militantes del PAN en Oaxaca cuenten con un respaldo sólido para consolidar sus liderazgos políticos.

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

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

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional Electoral (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/9JKhlbBh252 D9vLYH 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