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 Puebla 2025-2027.”

C. José Alberto Islas Labastida.

Septiembre 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Justificación de la realización de la investigación 8
III. Objetivos de la investigación. 10
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 14
V. Marco Teórico. 21
VI. Formulación de hipótesis. 34
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 35
VI.1 Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado. 56
VI.2 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 Puebla 157
VI.3 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar. 159
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 167
IX. Bibliografía 181

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:

Puebla se sitúa entre los estados más poblados del país, lo que le confiere un peso significativo en la arena política nacional. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, Puebla cuenta con 6,583,278 habitantes, de los cuales 3,423,163 son mujeres (52 %) y 3,160,115 son hombres (48 %) INEGI. Esta distribución de género no es meramente estadística, pues implica que las mujeres representan la mayoría demográfica en el estado y, en consecuencia, un electorado potencial que exige políticas de equidad real y representatividad sustantiva. Además, Puebla ocupa el quinto lugar nacional en número de habitantes, lo que lo convierte en un territorio estratégico para cualquier fuerza política que aspire al liderazgo electoral regional según datos del INEGI.

La proporción de población urbana-rural también influye en la estrategia política: cerca del 73 % de la población de Puebla reside en zonas urbanas y el 27 % en zonas rurales. Esta concentración urbana, ligada a polos de desarrollo como la zona metropolitana Puebla-Tlaxcala y ciudades intermedias como Tehuacán o San Martín Texmelucan, genera dinámicas más densas de comunicación, medios digitales, movilización y acceso a la formación política, mientras que las zonas rurales requieren políticas de presencia territorial, transporte, logística y accesibilidad. En el municipio de Puebla, por ejemplo, viven 1,692,181 personas en 2020, de las cuales 52.2 % son mujeres y 47.8 % hombres, y este municipio concentra más del 25 % de la población total del estado.

En el ámbito electoral, si bien no siempre se publican cifras oficiales detalladas por sexo para la Lista Nominal estatal, el escenario nacional muestra que las mujeres constituyen un poco más de la mitad del padrón electoral. Aplicar esa proporción a Puebla sugiere una ligera mayoría femenina dentro del electorado activo, lo que convierte a las mujeres en un segmento estratégico al que los partidos no pueden concederle silencio ni desplazo. Este contexto demográfico y electoral abre una ventana de oportunidad para que el PAN en Puebla oriente recursos de formación, liderazgo y movilización hacia perfiles femeninos que puedan responder no sólo como candidatas sino como multiplicadoras locales de agendas.

Desde el ángulo institucional de género, Puebla cuenta con un Observatorio de Participación Política de las Mujeres, mecanismo interinstitucional que articula acciones entre el Instituto Electoral del Estado (IEE), la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado, el tribunal electoral local y partidos políticos para impulsar la participación pública de las mujeres, promover la igualdad sustantiva y combatir la violencia política por razón de género participacionmujer.puebla.gob.mx. Ese organismo opera bajo marcos normativos de paridad electoral y protocolos de prevención de violencia, lo que empodera la capacidad de monitoreo y sanción frente a prácticas que obstaculizan la inclusión femenina real.

Sin embargo, la mera existencia de instituciones no garantiza su eficacia plena. Las estadísticas nacionales de INMUJERES muestran que las mujeres asumen una carga casi universal de trabajo no remunerado y cuidados, lo cual reduce su disponibilidad para actividades políticas, formación y liderazgo. En Puebla, ese fenómeno toma forma concreta: muchas militantes enfrentan restricciones de tiempo para asistir a cursos o reuniones, transporte insuficiente o responsabilidades domésticas que no se comparten plenamente. Este factor estructural debe ser considerado por el PAN al diseñar modalidades de capacitación flexibles, horarios convenientes, apoyos de logística y estrategias de corresponsabilidad.

La presencia política de mujeres en Puebla ha experimentado avances, aunque de manera dispar. En los órganos de elección local, firmas electorales y municipios con cabildo paritario, el cumplimiento obligatorio de cuotas ha elevado el número de regidoras, síndicas y diputadas locales. No obstante, todavía persisten barreras informales: las mujeres suelen ocupar espacios secundarios en las comisiones importantes, enfrentan obstáculos para competir en distritos seguros y son menos frecuentemente nominadas para gubernaturas o presidencias municipales cabecera. El PAN en Puebla, con su estructura de Promoción Política de la Mujer (PPM), ha tratado de incidir en estas dinámicas mediante cursos de liderazgo, programas de mentoría y redes de mujeres militantes, pero estos esfuerzos requieren consolidación y reconocimiento presupuestal para alcanzar escala territorial.

La historia del Partido Acción Nacional en Puebla es un relato de crecimiento gradual, alternancias y desafíos estructurales. Durante décadas, el PAN operó como partido de oposición con presencia limitada en municipios urbanos y núcleos de clase media. A finales del siglo XX y los primeros años del XXI, comenzó a ganar presidencias municipales importantes y logró posicionarse como fuerza competitiva frente al PRI dominante. El hito más significativo fue la alternancia en la gubernatura en alianzas amplias, lo que mostró que el PAN podía aspirar a gobernar el estado con estrategia localizada. Esa experiencia permitió fortalecer cuadros panistas municipales, consolidar estructuras distritales y sentar precedentes de gestión pública propia. En ese proceso, las mujeres panistas en Puebla insertaron liderazgos locales, participaron como regidoras, síndicas y candidatas locales, construyendo espacios de visibilidad y autoridad bajo condiciones estructuralmente adversas.

Para el ciclo electoral que recorre el horizonte 2027, Puebla representa un laboratorio demográfico, institucional y político para el PAN. El partido debe reconocer que la mayoría demográfica y electoral femenina no es simbólica: es un activo electoral y una responsabilidad política. La estrategia de formación y liderazgo debe adaptarse: ofrecer modalidades híbridas, horarios compatibles con cargas de cuidado, sedes descentralizadas y mecanismos de evaluación que midan el impacto político de las mujeres formadas. Al mismo tiempo debe reforzarse la vigilancia institucional para garantizar que las mujeres no queden relegadas a cuotas formales sin voz ni agentes de poder real.

La convergencia de los vectores demográficos, normativos (paridad y protocolos), institucionales (Observatorio y mecanismos de género), históricos del PAN y las limitaciones materiales de las mujeres crea un entramado complejo. Para transformarlo en ventaja competitiva, el PAN en Puebla debe internalizar una cultura institucional que celebre el liderazgo femenino como imprescindible, no accesorio. Debe capacitar desde una visión humanista, con formación en negociación política, estrategia electoral, gestión pública y comunicación con perspectiva de género, integrando el análisis estructural de la desigualdad para que las mujeres no solo lleguen a ocupar cargos sino que transformen desde dentro las prácticas del partido. Este contexto no es estático: la población envece, las migraciones internas cambian, las redes digitales se consolidan y las nuevas generaciones tienen expectativas distintas en cuanto a representación, voz y justicia. En ese escenario, el PAN en Puebla que logre sistematizar su enfoque de capacitación femenina, integrar sus cuadros en todos los niveles territoriales y articular alianzas con actores institucionales de género podrá transformar la brecha estructural en una ventaja electoral real. Ese desafío demanda coherencia entre discurso, práctica institucional y cultura política interna.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Puebla, 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 Puebla.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Puebla para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Puebla 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 Puebla , 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 Puebla**,** 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 Puebla 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 Puebla 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 Puebla.

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 Puebla 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 Puebla 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 Puebla, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 2303 mujeres militantes, equivalentes al 54.28 % del padrón regional y el 7.19% 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 Estado la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Esta presencia femenina ha alcanzado una magnitud relevante, que si bien refleja una base sólida de militancia, aún no se traduce en una transformación sustantiva de las estructuras de poder al interior del partido. La equidad formal continúa siendo un punto de partida, no un logro definitivo, ya que no ha derivado en una ocupación constante de espacios clave como los comités municipales, las candidaturas de alta competitividad o las estructuras operativas regionales.

En el contexto político de Puebla, los datos reflejan que, aunque el 54.28 % del padrón regional del Partido Acción Nacional está compuesto por mujeres, dicha mayoría numérica no necesariamente implica una distribución equitativa del poder ni una incidencia proporcional en los espacios de decisión. El 7.19 % de representación a nivel nacional, si bien posiciona a Puebla como una de las entidades con participación femenina más alta dentro del PAN, también visibiliza un fenómeno de “techo organizacional” donde la militancia no se traduce automáticamente en liderazgo. Este desequilibrio entre presencia y poder político muestra que el acceso formal a la membresía no ha modificado las estructuras jerárquicas tradicionales del partido, que siguen reproduciendo patrones de

representación masculina en cargos estratégicos, tanto en órganos de dirección como en posiciones de representación popular.

Desde una perspectiva cualitativa, estos porcentajes evidencian un escenario de transición: las mujeres panistas han logrado consolidar una base organizativa sólida, pero aún enfrentan resistencias estructurales derivadas de las culturas políticas locales, donde el liderazgo femenino se percibe como complementario más que protagónico. La participación femenina tiende a concentrarse en áreas de gestión social, capacitación o promoción comunitaria, mientras que los varones continúan dominando la agenda estratégica y la definición de candidaturas competitivas. Esta segmentación funcional genera una brecha simbólica entre el reconocimiento formal del papel de las mujeres y su capacidad efectiva de incidir en las decisiones de alto impacto dentro del PAN poblano.

Un análisis innovador de estos datos permite observar que la equidad numérica —expresada en el 54.28 % de militancia femenina— puede convertirse en un activo político si se acompaña de procesos de profesionalización, redes de mentoría y mecanismos de evaluación de liderazgo con enfoque de género. En términos estratégicos, el PAN Puebla podría aprovechar esta base demográfica para articular una nueva narrativa institucional que posicione a las mujeres como agentes de transformación y no sólo como beneficiarias de políticas inclusivas. Esto implicaría modificar los criterios de selección interna, impulsar escuelas de liderazgo político con perspectiva de género y establecer indicadores de avance que midan la participación sustantiva en estructuras operativas y órganos de decisión. La innovación radica en pasar de la inclusión cuantitativa a la influencia cualitativa, fortaleciendo el capital político de las mujeres militantes.

El análisis también revela la necesidad de un cambio cultural al interior del partido. A pesar de las cifras alentadoras en cuanto a afiliación, persisten dinámicas de invisibilización y prácticas de control político que obstaculizan el ascenso de liderazgos femeninos. La formación de cuadros técnicos y políticos no puede limitarse a la asistencia a cursos o diplomados, sino que debe integrarse en un plan estratégico de empoderamiento que contemple acompañamiento institucional, reconocimiento público y acceso equitativo a recursos y financiamiento interno. En este sentido, las mujeres panistas de Puebla representan no solo una mayoría estadística sino una reserva estratégica de legitimidad y renovación democrática, cuya inclusión activa fortalecería la cohesión partidista y su capacidad de interlocución social.

Finalmente, el peso porcentual de las mujeres dentro del PAN en Puebla no debe interpretarse únicamente como una cifra, sino como un indicador de transformación pendiente. El 54.28 % refleja un capital humano que, bien gestionado, podría redefinir la identidad política del partido en el estado, dotándolo de un enfoque más representativo, ético y empático hacia las problemáticas sociales y de género. Para ello, la dirigencia estatal requiere establecer políticas de corresponsabilidad, promoción paritaria de liderazgos y vigilancia de los procesos internos para

garantizar que la mayoría demográfica se traduzca en igualdad sustantiva. Solo así el PAN podrá evolucionar de un modelo de participación controlada hacia una auténtica democracia interna que reconozca en las mujeres el motor estratégico de su permanencia y crecimiento político en Puebla.

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

En este contexto, se vuelve fundamental contar con diagnósticos que ya no sean genéricos, sino específicos para mujeres, y que además incorporen una mirada local, es decir, que reconozcan las particularidades territoriales, institucionales, culturales y organizativas de cada entidad federativa. La trayectorias políticas de las mujeres panistas están profundamente influenciadas por las condiciones concretas de sus estados, demarcaciones y estructuras partidistas locales, por lo que es imprescindible adoptar una aproximación situada.

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

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

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Puebla?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Puebla 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 Puebla 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 Puebla 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 1: Fecha de inicio, cierre y número de días en las que estuvo disponible el cuestionario de la EDNC 2020-2025

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

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

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

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

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

Descripción del Instrumento Aplicado

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

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

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

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

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

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

Los reactivos aplicados fueron los siguientes:

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

Número	Reactivo	Tipo de reacti	Opciones	Relación con Objetivos Específic

		vo		**os**
1	¿Eres militante del Partido Acción Nacional?	Opción múltiple	Si/No	Validación general del instrumento
2	Indica tu rango de edad:	Opción múltiple	Rangos: 18 a 25; 26 a 35; 26 a 45; 46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	1. Caracterizar el perfil político
3	¿En qué estado de México resides?	Opción múltiple	Lista desplegable de las 32 Entidades	1. Caracterizar el perfil político
4	Indica el Municipio en el que resides:	Respuesta abierta	NA	1. Caracterizar el perfil político

5	¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado al interior del PAN? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente	1. Caracterizar el perfil político
			Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	

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

9	¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos...?	Opción múltiple	Si, de forma plena: participo, propongo y decido; Sí, pero limitada: me escuchan: pero no siemrpe se toma en cuenta mi voz; No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas; No participo activamente en espacios de decisión; Prefiero no responder	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones
10	¿Qué factores han facilitado o limitado tu capacidad de tomar decisiones al interior del partido?	Abierta	NA	2. Identificar percepciones sobre toma de decisiones

11	Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:	Opción múltiple	Presidencia del CEN, CDE, CDM; Secretaría General CEN, CDE, CDM; Secretaría PPM Nacional, Estatal, Municipal; Titular de Secretaría CEN, CDE, CDM; Integrante de CEN, CDE, CDM sin cartera; Consejera Nacional o Estatal; Integrante de la Comisión Permanente Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político

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

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

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

				ón
23	Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?	Opción múltiple	El contenido no se aplica para mi trabajo, l os profesores no están preparados, el diseño del curso no fue bueno, es diferente la teoría a la práctica, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
24	¿Qué tan 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	6. Preferencias metodológicas

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

[2] En las opciones de este reactivo hubo un error al configurar la encuesta en línea. La redacción correcta de la segunda opción es la siguiente: “Clase a distancia con videos y cuaderno de trabajo”. Sin embargo al configurar el cuestionario en línea quedó como si fueran dos opciones “Clase presencial en vivo” y “A distancia con

videos y cuaderno de trabajo". Las opciones "Clase presencial en aula" y "Clase presencial en vivo" son lo mismo por lo que para el análisis de datos se sumarán las respuestas de las dos opciones.

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

La ENCM2025 se publicó el 12 de abril de 2025 y para el caso del estado de Puebla se cerró el 10 de octubre de 2025. Se mantuvo abierta durante 181 días.

Fue respondida por 45 personas, de las cuales 41 (33.33%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

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

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

Pregunta 1

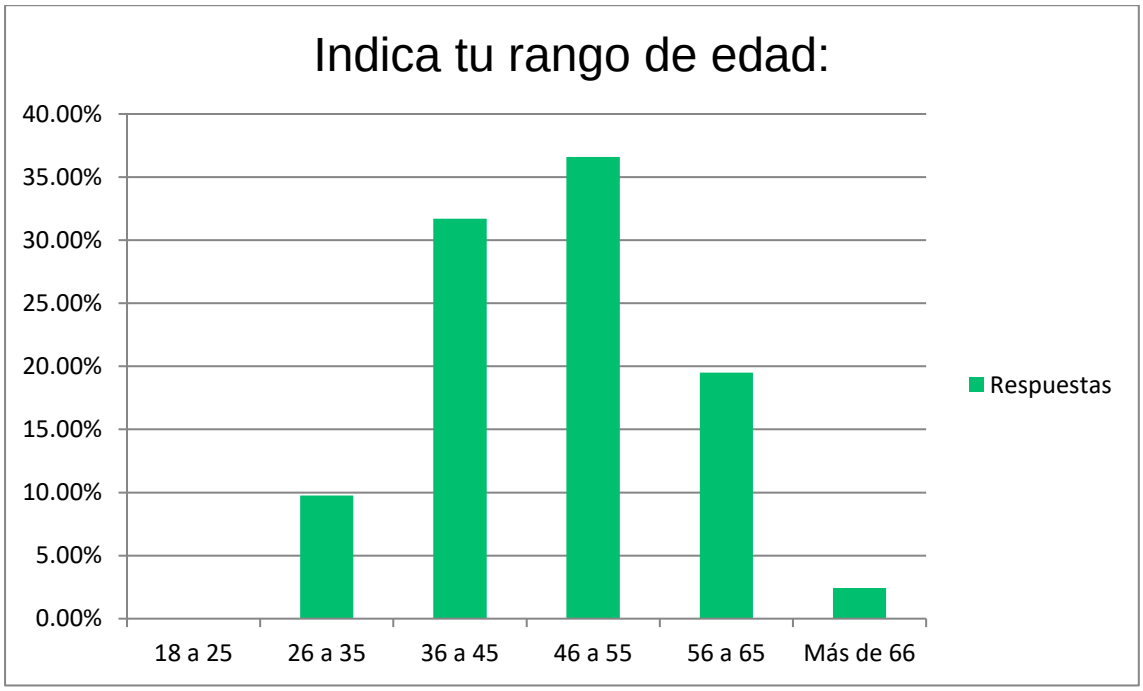
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	0.00%	0
26 a 35	9.76%	4
36 a 45	31.71%	13
46 a 55	36.59%	15
56 a 65	19.51%	8
Más de 66	2.44%	1
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**0**

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

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



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

La distribución se concentra principalmente en los rangos de 46 a 55 años (36.59%) y de 36 a 45 años (31.71%), mientras que el grupo de 56 a 65 años representa un 19.51% y el de 26 a 35 años apenas un 9.76%. En tanto, las mujeres mayores de 66 años constituyen un 2.44%, y no se registraron respuestas en el rango de 18 a 25 años. Esta composición refleja una militancia predominantemente madura, con fuerte experiencia de vida y trayectorias consolidadas, lo que impacta directamente en el tipo de liderazgo que el partido puede fortalecer desde la formación política.
Desde una lectura demográfica y política, este predominio de mujeres adultas intermedias sugiere que la base activa del PAN en Puebla se compone de liderazgos con alto nivel de compromiso partidista, acompañadas por una presencia menor de juventudes que podría ampliarse en el futuro. Esta estructura aporta estabilidad organizativa, pero plantea la necesidad de diseñar estrategias formativas diferenciadas para cada cohorte generacional. Las militantes mayores poseen un capital simbólico valioso —experiencia, legitimidad, reconocimiento social— que puede convertirse en mentoría activa para cuadros más jóvenes. Sin embargo, la ausencia del rango de 18 a 25 años evidencia una brecha en el reclutamiento y en la vinculación de mujeres universitarias o recién incorporadas a la vida pública.

El análisis de este patrón sugiere que la capacitación en Puebla debe asumir un enfoque intergeneracional. Es decir, construir programas que reconozcan las distintas etapas del ciclo vital y político de las militantes, potenciando tanto las capacidades estratégicas de las generaciones mayores como la creatividad y el pensamiento digital de las más jóvenes. Incorporar espacios donde ambas puedan dialogar, compartir experiencias y elaborar proyectos comunes es clave para garantizar la continuidad institucional del liderazgo femenino panista. La integración de talleres sobre comunicación intergeneracional, tecnología política, mentorías y liderazgo adaptativo puede ser un punto de partida sólido.

Por otro lado, esta pirámide etaria revela también una oportunidad para modernizar la narrativa del partido ante la ciudadanía. La experiencia de las mujeres mayores de 45 años puede proyectarse como un activo para la formación de liderazgos empáticos, técnicos y cercanos a la comunidad, mientras se impulsa a las generaciones jóvenes para introducir innovación, presencia digital y nuevas formas de participación. Este equilibrio permitiría posicionar al PAN de Puebla como un referente de liderazgo político femenino integral, que combina sabiduría y renovación en sus cuadros.

Finalmente, el reto para el partido consiste en rejuvenecer sin fracturar: atraer nuevas generaciones de militantes sin perder la experiencia acumulada de quienes han sostenido históricamente la estructura. Para lograrlo, la capacitación debe ser flexible, con modalidades híbridas y adaptadas a distintos ritmos de vida. Un modelo de formación continuo, que articule mentorías, actualización tecnológica y liderazgo territorial, puede lograr que la composición etaria actual se convierta en una ventaja competitiva para el crecimiento político de las mujeres panistas en el Estado de Puebla.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las militantes del Partido Acción Nacional en el Estado de Puebla muestra una distribución claramente concentrada en los principales centros urbanos. Los registros indican que Puebla capital reúne la mayor proporción de participantes, seguida de Atlixco, San Andrés Cholula, San Martín Texmelucan y Amozoc, mientras que aparecen con menor frecuencia municipios como Izúcar de Matamoros, Tehuacán, Chignahuapan, Tehuitzingo, Jolalpan, Cañada Morelos, Oriental y San Pedro Cholula. Esta composición territorial refleja la densidad política del PAN en zonas metropolitanas y su necesidad de fortalecer presencia en municipios intermedios y rurales, donde la participación de mujeres aún es limitada o incipiente.

Desde una perspectiva sociopolítica, esta concentración en polos urbanos es coherente con las dinámicas partidistas contemporáneas: la militancia femenina tiende a consolidarse en entornos con mayor acceso a recursos, infraestructura y redes de apoyo institucional. No obstante, la concentración excesiva en Puebla capital y zonas conurbadas implica que las estrategias de capacitación deben descentralizarse para evitar reproducir desigualdades geográficas dentro del propio partido. Las mujeres de municipios más alejados, donde la estructura panista es menos robusta, requieren mecanismos específicos de acompañamiento para acceder a la formación, la participación en órganos internos y la postulación a cargos.

El reto, por tanto, es territorializar la capacitación con visión de equidad. Esto significa que la oferta formativa debe diseñarse no solo con criterios de contenido, sino también de alcance territorial, accesibilidad y pertinencia local. Las militantes de San Martín Texmelucan o Amozoc, por ejemplo, enfrentan condiciones distintas a las de Puebla capital: transporte, tiempos, recursos tecnológicos y disponibilidad de espacios comunitarios. Un modelo de capacitación equitativo debe contemplar modalidades híbridas, itinerantes o virtuales que permitan a las militantes de todo el estado participar en igualdad de condiciones, sin importar la distancia o el tamaño del municipio.

A nivel estratégico, esta información permite proyectar zonas prioritarias de expansión y consolidación. Las regiones con baja representación femenina pueden convertirse en nodos de crecimiento político si se implementan programas de fortalecimiento municipal con enfoque de género. Activar redes de lideresas locales, promover talleres itinerantes y crear núcleos de aprendizaje territorial son estrategias clave para democratizar la participación dentro del PAN poblano. Además, establecer alianzas con gobiernos municipales y organizaciones civiles facilitará la replicabilidad de los programas y aumentará la visibilidad de las mujeres en la esfera pública local.

En síntesis, la distribución municipal de la militancia femenina del PAN en Puebla es tanto una fotografía de concentración urbana como un mapa de oportunidades para la expansión territorial. Si el partido logra traducir estos datos en una política de formación descentralizada, podrá construir una red de liderazgos más amplia, representativa y arraigada. La clave será convertir la centralidad actual en un punto de partida para la

equidad territorial, asegurando que cada mujer panista, sin importar su municipio, tenga acceso a las mismas herramientas de capacitación, representación y poder político.

Pregunta 3

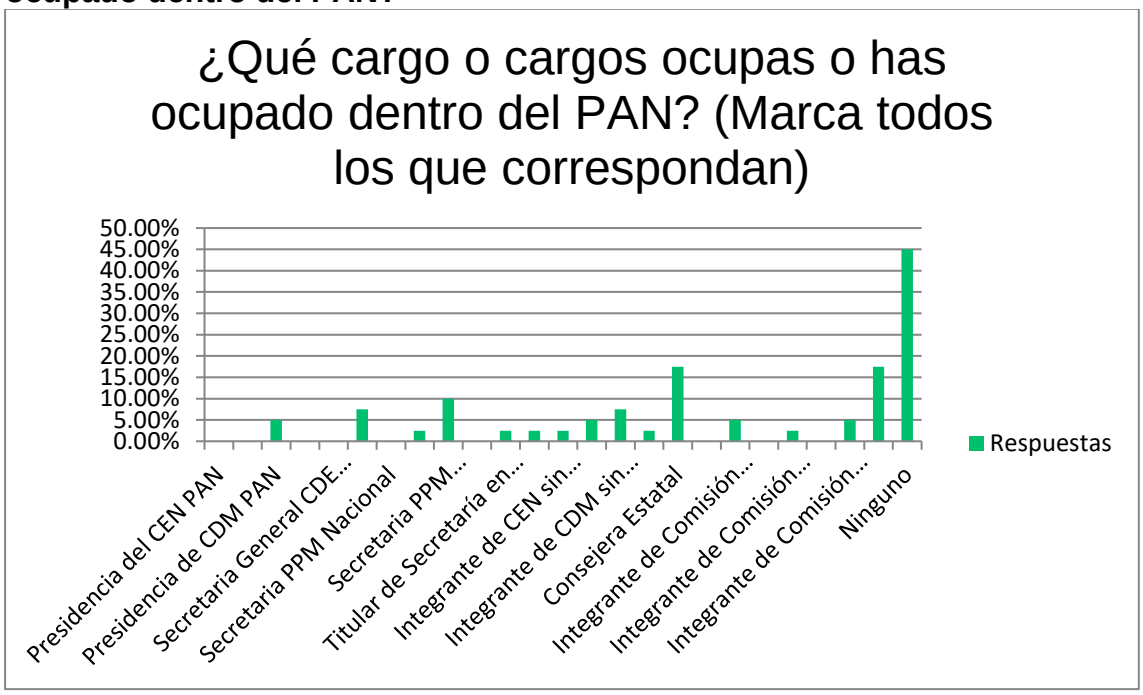
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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	5.00%	2
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	7.50%	3
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	2.50%	1
Secretaria PPM Municipal	10.00%	4
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	2.50%	1
Titular de Secretaría en CDM	2.50%	1
Integrante de CEN sin cartera	2.50%	1
Integrante de CDE sin cartera	5.00%	2
Integrante de CDM sin cartera	7.50%	3
Consejera Nacional	2.50%	1
Consejera Estatal	17.50%	7
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.00%	2
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	2.50%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	5.00%	2
Otro	17.50%	7
Ninguno	45.00%	18
	Answered	**40**
	Skipped	**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.

La opción “Ninguno” concentra el 45% de las respuestas, lo que significa que casi la mitad de las mujeres panistas poblanas no ha ocupado cargos dentro del partido, mientras que un 55% sí ha desempeñado funciones de representación, coordinación o dirigencia en distintos niveles. Entre los cargos más recurrentes destacan el de Consejera Estatal (17.5%), Secretaria de Promoción Política de la Mujer Municipal (10%), Secretaria General de CDM (7.5%), e Integrante de CDM sin cartera (7.5%). Este panorama refleja una militancia que combina experiencia organizativa con un alto potencial de incorporación futura a espacios de decisión.

El predominio de mujeres que aún no han ocupado cargos partidistas debe interpretarse no como una carencia, sino como un reservorio de liderazgo en formación. Este grupo representa un activo estratégico para el fortalecimiento institucional, ya que ofrece una base amplia de militantes interesadas en desarrollarse políticamente si se les brinda acompañamiento, capacitación y oportunidades de participación efectiva. En contraste, las militantes que sí han ocupado funciones muestran una mayor presencia en órganos municipales y estatales, lo que sugiere que el liderazgo femenino dentro del PAN poblano se construye desde la escala local hacia la estatal, consolidando progresivamente trayectorias ascendentes.

Desde una perspectiva organizacional, los datos confirman que los espacios donde las mujeres tienen mayor presencia son aquellos vinculados con la Promoción Política de la Mujer (PPM) y con las estructuras municipales. Esta concentración es coherente con las

políticas de equidad que históricamente han impulsado la participación de las mujeres en el partido, pero también evidencia que la proyección hacia órganos nacionales y comisiones permanentes sigue siendo limitada. No se registraron mujeres en posiciones de presidencia estatal o nacional, ni en comisiones de alto nivel, lo cual indica que aún persisten barreras estructurales para el acceso al poder dentro del PAN poblano, especialmente en los niveles más jerárquicos.

El análisis cualitativo de esta distribución permite inferir que muchas militantes desarrollan un liderazgo operativo —basado en la ejecución de tareas, coordinación local y trabajo territorial— pero sin el reconocimiento formal que garantice continuidad institucional. Por ello, una política de desarrollo de liderazgo femenino en Puebla debería considerar trayectorias escalonadas, con planes de sucesión, tutorías de dirigentas experimentadas y mecanismos de evaluación transparente. Así, las mujeres que ya ocupan cargos pueden convertirse en mentoras y multiplicadoras de conocimiento, fortaleciendo una cadena de liderazgo sostenible dentro del partido.

Finalmente, este panorama ofrece una lectura estratégica: el 45% que aún no ha ocupado cargos no representa un vacío, sino una oportunidad de expansión. Convertir a estas militantes en protagonistas requiere articular programas de capacitación específicos en liderazgo político, gestión de estructuras y comunicación estratégica, orientados a su inclusión progresiva en órganos de decisión. El PAN en Puebla cuenta con una base sólida de mujeres con experiencia local y un amplio margen de crecimiento en niveles intermedios y altos. Si el partido logra institucionalizar un modelo de ascenso inclusivo, con acompañamiento y evaluación de desempeño, podrá construir una pirámide de liderazgo femenino más equilibrada, representativa y eficiente.

Pregunta 4

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

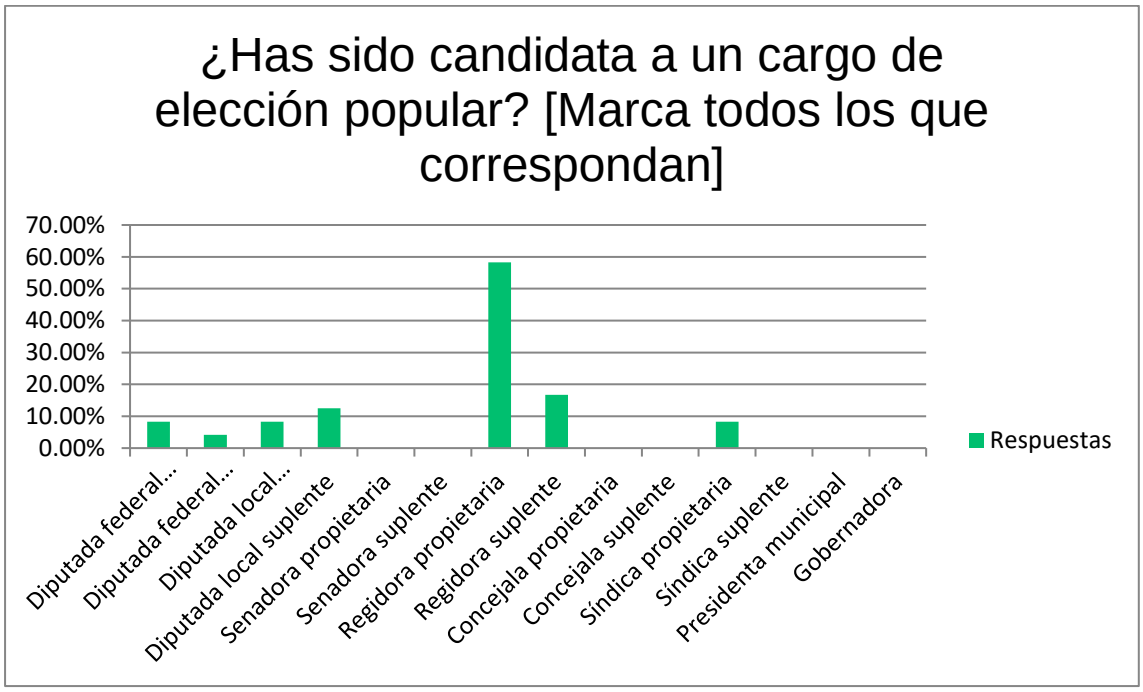
Tabla 6: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	8.33%	2
Diputada federal suplente	4.17%	1
Diputada local propietaria	8.33%	2
Diputada local suplente	12.50%	3
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	58.33%	14
Regidora suplente	16.67%	4
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	8.33%	2

Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**24**
	Omisiones	**17**

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 categoría **"Regidora propietaria"** domina con **58.33%**, seguida por **"Regidora suplente"** con **16.67%**, mientras que otras posiciones, como **"Diputada local suplente" (12.50%)**, **"Diputada federal o local propietaria" (8.33% cada una)** y **"Síndica propietaria" (8.33%)**, registran presencias más moderadas. Ninguna militante reportó haber sido **Presidenta municipal**, **Senadora** o **Gobernadora**, lo que revela un techo político evidente en la progresión de las candidaturas femeninas hacia niveles más altos de representación. En términos estadísticos, esto significa que **tres de cada cuatro mujeres candidatas lo han sido a cargos municipales**, configurando una estructura de participación donde el liderazgo femenino se ha desarrollado, principalmente, desde lo local.

Esta tendencia confirma que el municipio sigue siendo el **espacio de incubación política femenina** dentro del PAN poblano. Ser regidora —propietaria o suplente— constituye la puerta de entrada al ejercicio público y a la experiencia de gestión política. Desde ahí, muchas militantes construyen sus primeras redes, aprenden a deliberar en cabildo, gestionan recursos y articulan agendas con perspectiva de género. Sin embargo, el tránsito hacia niveles intermedios o superiores —diputaciones, sindicaturas, presidencias municipales— sigue siendo limitado. Esta brecha evidencia un patrón estructural de subrepresentación que, aunque ha disminuido en los últimos años, persiste como uno de los principales desafíos para alcanzar la **paridad sustantiva** en los espacios de poder.

En términos cualitativos, el dato de **8.33% de candidaturas a diputaciones locales o federales** y **12.50% a suplencias** demuestra que las mujeres panistas han logrado abrir espacios en la arena legislativa, pero todavía de manera parcial. En la mayoría de los casos, su participación se da como suplentes o en distritos con menor probabilidad de triunfo, lo que sugiere que aún existen **barreras en la asignación de candidaturas competitivas**. Este fenómeno no solo limita su proyección política, sino también su capacidad de influir en la definición de políticas públicas. Superar esta tendencia requiere que el partido revise los criterios internos de selección, promueva la **postulación paritaria en distritos ganadores** y refuerce los procesos de capacitación en materia electoral, negociación política y diseño de campañas.

Además, el 0% registrado en los niveles de **Senaduría, Presidencia Municipal y Gubernatura** es un dato simbólicamente revelador. Expone que las estructuras de poder en Puebla siguen siendo predominantemente masculinas, especialmente en las cúpulas. Las militantes identifican que no basta con tener el derecho a ser candidatas; se necesita un **ecosistema de apoyo** que combine acompañamiento técnico, visibilidad mediática y respaldo institucional real. Impulsar candidaturas femeninas en municipios medianos o estratégicos puede funcionar como laboratorio político para desarrollar liderazgos competitivos, fortalecidos y con proyección hacia cargos de mayor responsabilidad.

En síntesis, los resultados de esta pregunta reflejan una **base electoral femenina consolidada en el nivel municipal**, pero con **ascensos truncos hacia niveles estatales y nacionales**. Las mujeres panistas poblanas han demostrado capacidad, compromiso y trayectoria, pero aún enfrentan desigualdades en la distribución de oportunidades. Para cerrar esta brecha, el PAN debe articular una política de impulso al liderazgo electoral femenino con tres ejes: capacitación especializada para la competencia electoral, mecanismos de mentoría y acompañamiento entre candidatas, y asignación equitativa de distritos con posibilidades reales de triunfo. Solo mediante estos mecanismos podrá garantizarse que el liderazgo político de las mujeres deje de ser periférico y se convierta en un eje de transformación institucional dentro del PAN en Puebla.

Pregunta 5

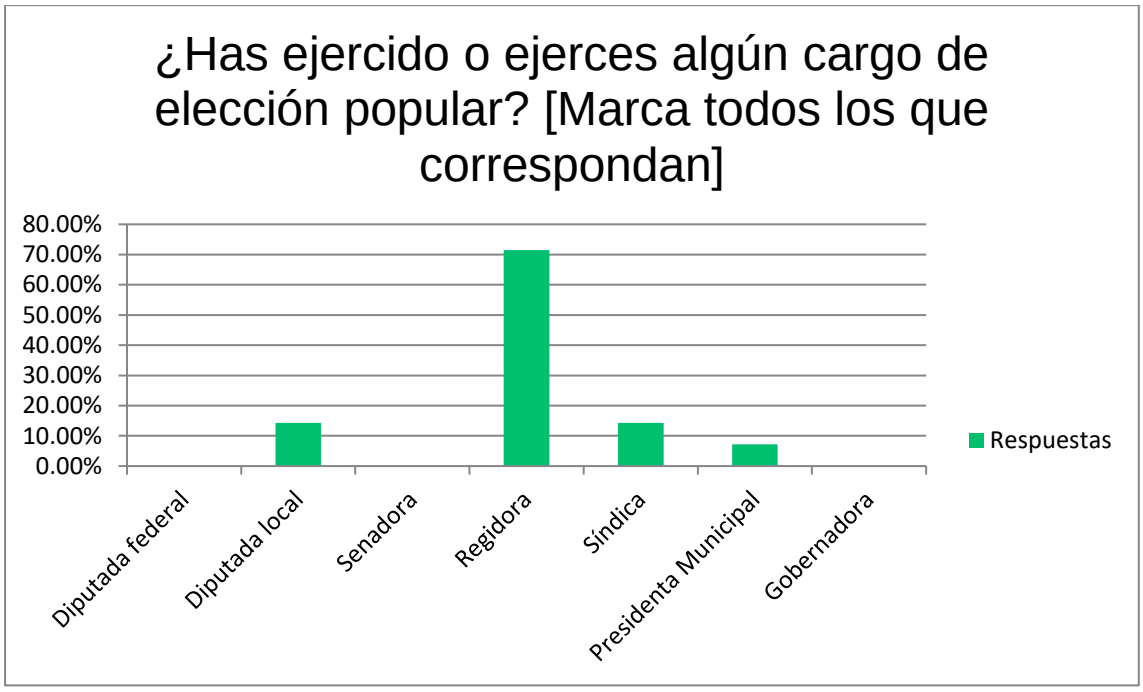
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	14.29%	2
Senadora	0.00%	0
Regidora	71.43%	10
Síndica	14.29%	2
Presidenta Municipal	7.14%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**27**

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.

Las militantes panistas de Puebla que han ejercido cargos de elección popular lo han hecho principalmente en el nivel **municipal**, reafirmando el papel del municipio como el espacio más accesible para el ejercicio del liderazgo político femenino. La categoría **"Regidora"** concentra el **71.43%** de las respuestas, seguida de **"Diputada local" y "Síndica"**, ambas con **14.29%**, y **"Presidenta municipal"** con un **7.14%**. En cambio, no se registran casos en niveles de mayor jerarquía como **Diputada federal, Senadora o Gobernadora**, lo que evidencia un **techo de cristal político** que limita la proyección de las mujeres hacia los ámbitos estatal y nacional. Estos datos reflejan una realidad constante: las mujeres panistas han logrado posicionarse en espacios de representación, pero aún con predominio en el ámbito local, donde su presencia es más numerosa y aceptada.

Este patrón confirma una tendencia estructural dentro del PAN poblano: la consolidación de la mujer como **lideresa territorial** antes que como figura estatal o federal. Las militantes que se desempeñan en cargos municipales ejercen un liderazgo de proximidad, con una relación directa con la ciudadanía, lo que fortalece su legitimidad y reconocimiento comunitario. Sin embargo, este tipo de liderazgo —aunque fundamental— suele tener **bajo impacto en la toma de decisiones estratégicas del partido**, ya que los órganos con mayor poder de decisión

continúan concentrados en figuras masculinas de trayectoria más larga o con control de estructuras internas. La falta de acceso a candidaturas competitivas para diputaciones federales y al Senado refleja que aún prevalecen criterios de selección restrictivos y poco incluyentes, pese a los avances normativos en materia de paridad. Desde una perspectiva cualitativa, las mujeres que han ejercido cargos de elección popular describen su experiencia como una oportunidad de aprendizaje político, pero también como un espacio de resistencia. En muchos casos, las regidoras y síndicas enfrentan **resistencias institucionales, desigualdades en recursos y dificultades para ejercer plenamente sus atribuciones**, especialmente en municipios donde las dinámicas políticas locales están fuertemente masculinizadas. Aun así, las militantes poblanas han demostrado capacidad de gestión, compromiso con la ciudadanía y habilidades para articular soluciones colectivas. Esto evidencia que, pese a las barreras, las mujeres han logrado construir liderazgos sólidos y legítimos desde la práctica cotidiana del servicio público.

El **14.29% de participación como diputadas locales** representa un avance relevante, aunque insuficiente, hacia la consolidación de liderazgos con incidencia legislativa. Las mujeres que han accedido a estos espacios enfrentan el reto de trascender la representación simbólica y de impulsar agendas legislativas con perspectiva de género. En este sentido, el fortalecimiento de la capacitación en temas como gobernanza, negociación política, incidencia legislativa y gestión parlamentaria es fundamental para que su desempeño no solo reafirme la presencia femenina, sino que transforme las dinámicas de poder dentro del Congreso local. La formación política debe acompañarse de estrategias de comunicación y visibilidad que legitimen su trabajo y promuevan la continuidad de sus trayectorias.

En suma, el panorama de la militancia panista poblana evidencia una **presencia significativa de mujeres en cargos municipales**, pero también una **deuda estructural** en su ascenso a posiciones estatales y federales. Para avanzar hacia la paridad sustantiva, el PAN debe establecer mecanismos que favorezcan la movilidad vertical de las mujeres dentro de la estructura partidista, garantizando su acceso a candidaturas competitivas y su participación efectiva en los espacios de toma de decisiones. La construcción de un modelo de liderazgo femenino integral —que articule la experiencia municipal con la proyección estatal y nacional— permitirá que las mujeres poblanas dejen de ser actoras locales para convertirse en **referentes institucionales del liderazgo político con perspectiva de género**.

Pregunta 6

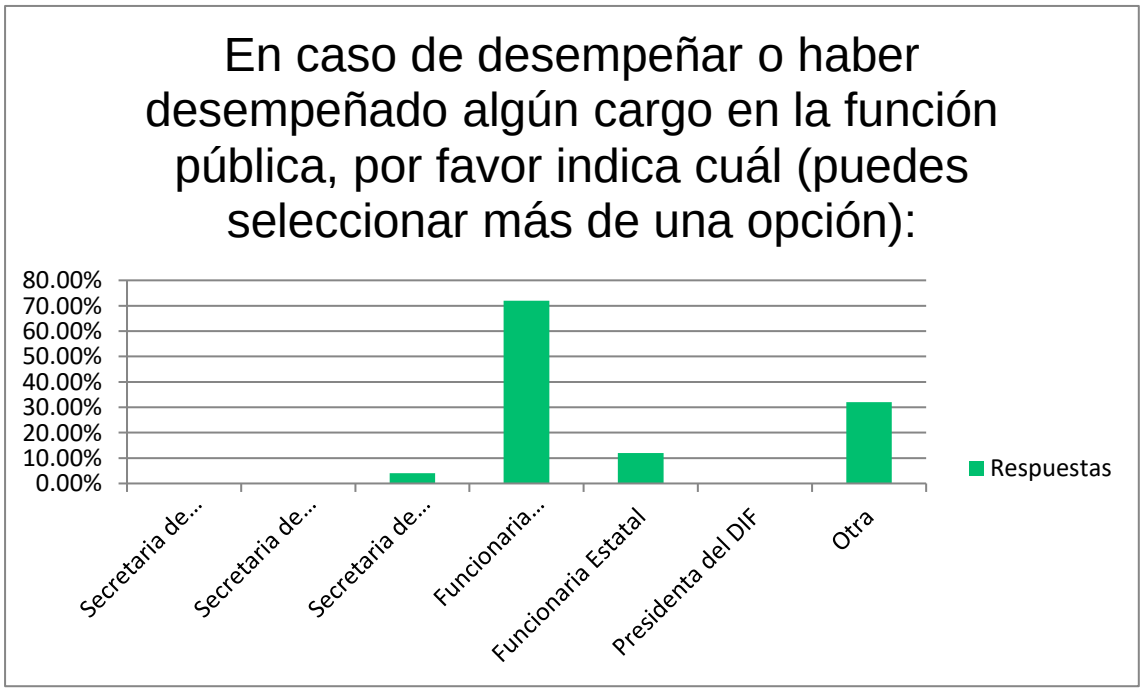
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública,
por favor indica cuál

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	4.00%	1
Funcionaria Municipal	72.00%	18
Funcionaria Estatal	12.00%	3
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	32.00%	8
	Respuestas	**25**
	Omisiones	**16**

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 **72%** indicó haber sido **Funcionaria Municipal**, seguida por un **12%** que se ha desempeñado como **Funcionaria Estatal**, mientras que un **4%** refirió haber ocupado cargos como **Secretaria de Gobierno Municipal**. Además, un **32%** seleccionó la opción **"Otra"**, lo cual sugiere una variedad de roles no tipificados, posiblemente vinculados a áreas de asistencia social, coordinación territorial o gestión administrativa. No se reportan experiencias en **Secretarías de Estado Federales o Estatales**, ni en direcciones del **DIF**, lo que confirma que el campo de acción predominante para las mujeres panistas de Puebla continúa siendo el **ámbito local**, donde su liderazgo es más visible y constante.

Esta tendencia revela que las mujeres del PAN han construido su trayectoria pública desde la **proximidad comunitaria**, desempeñándose en puestos que requieren contacto directo con la ciudadanía y capacidad de respuesta inmediata ante las problemáticas locales. La predominancia de funcionarias municipales muestra que la administración pública local es el espacio donde las militantes han logrado incidir con mayor efectividad. Sin embargo, también evidencia una limitación estructural: la falta de acceso a niveles medios y altos de la burocracia estatal y federal. Este fenómeno se relaciona con los **mecanismos de selección cerrados**, las redes políticas masculinizadas y la escasa visibilidad de las trayectorias femeninas dentro de los procesos de promoción en la administración pública.

En términos cualitativos, los cargos municipales son un **laboratorio de liderazgo público** para las mujeres panistas. Desde allí, desarrollan competencias clave en gestión presupuestal, planeación urbana, servicios comunitarios y políticas sociales, consolidando habilidades que podrían proyectarse hacia ámbitos estatales o nacionales. No obstante, la falta de institucionalización de rutas de ascenso dentro del partido impide que esta experiencia se traduzca en movilidad vertical. Las militantes poblanas enfrentan un **techo de progresión burocrática** que limita su avance más allá de lo local, a pesar de contar con los méritos técnicos y la legitimidad social necesarios. Esto sugiere que el PAN debe revisar sus mecanismos de vinculación con los gobiernos estatales y federales, a fin de generar espacios reales de incorporación y ascenso profesional para sus lideresas.

El **32% que reporta haber ocupado "otros cargos"** merece especial atención, ya que representa la diversidad de experiencias femeninas dentro de la gestión pública: asesoras, coordinadoras de programas, jefas de departamento o enlaces de participación ciudadana. Este grupo encarna un potencial formativo significativo, pues combina experiencia técnica con cercanía a los procesos de toma de decisiones, aunque en posiciones intermedias o de apoyo. Visibilizar estos perfiles y ofrecerles formación avanzada en gobernanza, administración pública y liderazgo político sería clave para fortalecer la presencia femenina en estructuras de mayor jerarquía.

En conclusión, los resultados de esta pregunta evidencian un **predominio del liderazgo femenino municipal** y una **subrepresentación en niveles estatales y federales**. Las militantes panistas de Puebla han demostrado capacidad de gestión,

compromiso con el servicio público y cercanía con la ciudadanía, pero su avance hacia cargos de dirección general o secretarías sigue siendo limitado. Para transformar esta realidad, el partido debe implementar políticas de desarrollo profesional que fortalezcan la continuidad de las trayectorias femeninas y promuevan su incorporación a espacios de mayor decisión. Impulsar la movilidad vertical de las funcionarias municipales hacia cargos estatales o federales es fundamental para consolidar una **presencia institucional equitativa y sostenible** del liderazgo político de las mujeres en Puebla.

Pregunta 7

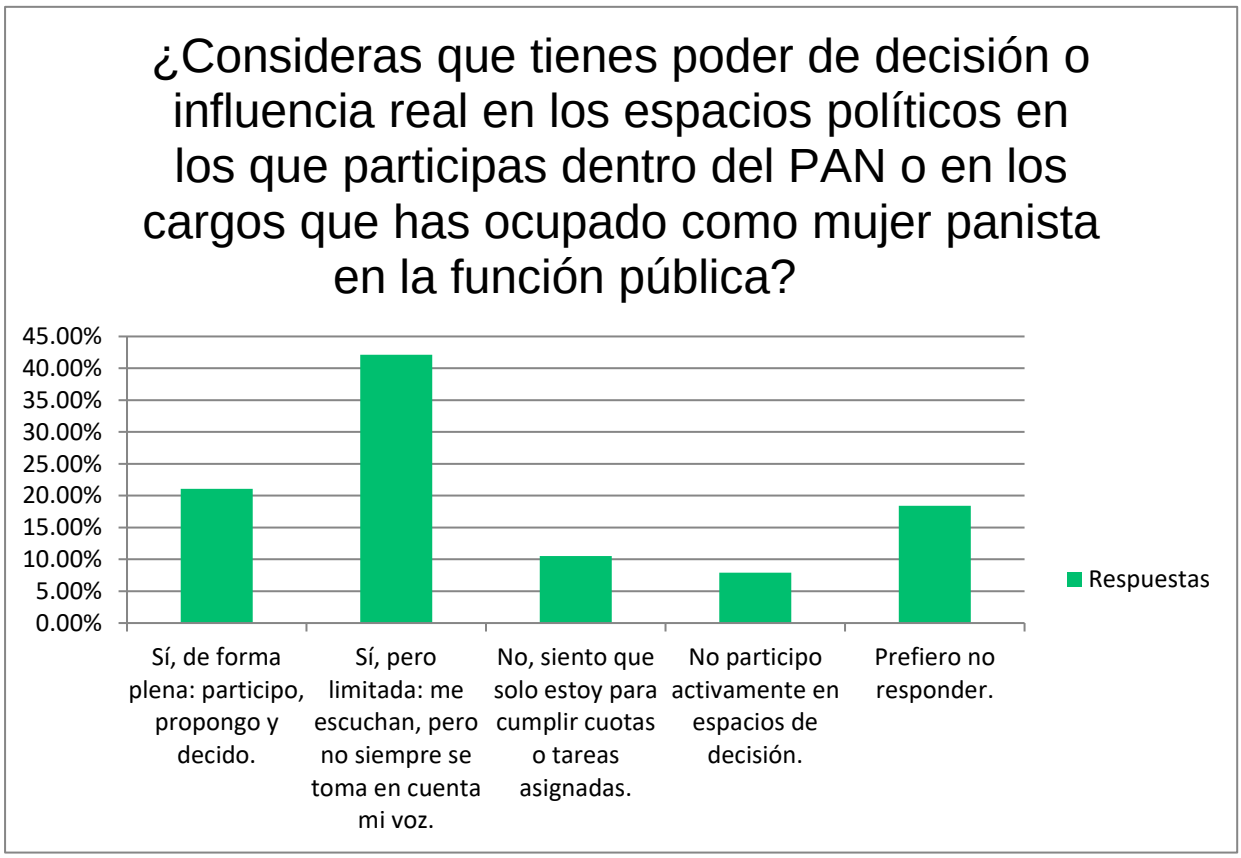
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	21.05%	8
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	42.11%	16
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	10.53%	4
No participo activamente en espacios de decisión.	7.89%	3
Prefiero no responder.	18.42%	7
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El **42.11%** de las militantes afirmó que su participación es **limitada**, ya que, aunque son escuchadas, **no siempre se toma en cuenta su voz**, mientras que solo un **21.05%** declaró participar **de forma plena, proponiendo y decidiendo**. Por otra parte, el **10.53%** señaló sentirse en espacios donde solo **cumplen cuotas o tareas asignadas**, y un **7.89%** reconoció no participar activamente en procesos de decisión. Estos porcentajes revelan una brecha entre la participación formal y el ejercicio real del poder político dentro del PAN poblano, lo que sugiere la persistencia de **estructuras jerárquicas masculinizadas** y de **mecanismos de exclusión sutiles** que limitan la incidencia de las mujeres en la toma de decisiones.

El dato más alto —la percepción de participación limitada— expresa una tensión estructural entre la inclusión discursiva y la inclusión efectiva. Muchas mujeres han logrado ocupar espacios en órganos internos o en cargos públicos, pero su

capacidad de decisión sigue condicionada por **factores culturales, de jerarquía partidista y de género**. Este tipo de limitación no solo reduce su margen de acción, sino que también genera desmotivación y desgaste político. La falta de mecanismos formales para garantizar la equidad deliberativa dentro del partido provoca que las opiniones femeninas sean tomadas en cuenta de manera selectiva, dependiendo de los liderazgos en turno o de las alianzas internas. Esta realidad demuestra que aún se requiere avanzar hacia **una cultura política más horizontal, participativa y corresponsable**.

Por otro lado, el **21.05%** que indicó tener participación plena muestra que existen **núcleos de liderazgo femenino consolidado**, donde las mujeres han logrado romper las barreras tradicionales y ejercer poder real. Estas militantes probablemente cuentan con trayectorias más largas, redes políticas fortalecidas y reconocimiento dentro de su comunidad o estructura municipal. Su experiencia constituye un referente valioso para la formación de nuevas lideresas, ya que representa el tipo de participación sustantiva que debería ampliarse dentro del PAN. Sin embargo, al ser un grupo minoritario, su papel también revela que la **distribución del poder político interno no es equitativa**, y que la mayoría de las mujeres aún deben negociar su presencia dentro de las dinámicas institucionales.

La percepción de sentirse “solo para cumplir cuotas o tareas asignadas” (10.53%) pone en evidencia el riesgo de la **simulación de la paridad**: cuando las mujeres son incorporadas a espacios de representación sin que se les otorguen facultades reales de decisión. Este fenómeno erosiona el principio de igualdad sustantiva y refuerza estereotipos que reducen la presencia femenina a un elemento decorativo dentro de los órganos colegiados. Para revertirlo, es indispensable fortalecer los procesos de formación en liderazgo político y en gestión de poder, además de establecer indicadores internos que midan la **influencia efectiva de las mujeres en decisiones partidistas y administrativas**. Solo a través de mecanismos medibles podrá garantizarse que la participación femenina no sea simbólica, sino transformadora.

En síntesis, los resultados reflejan una realidad ambivalente: las mujeres panistas poblanas **están presentes, pero no siempre son decisoras**. Existe una clara conciencia sobre su valor y capacidad, pero también un reconocimiento de las barreras que aún persisten dentro de la estructura institucional. Para lograr un equilibrio real entre presencia y poder, el PAN debe implementar estrategias que fortalezcan la autonomía política de las mujeres, promuevan su participación en órganos de dirección con voz y voto efectivo, y generen entornos donde la opinión femenina tenga el mismo peso que la masculina. Avanzar hacia un modelo de liderazgo compartido, basado en la corresponsabilidad y la paridad sustantiva, permitirá que la influencia política de las mujeres deje de ser periférica y se consolide como un eje central de la transformación democrática del partido en Puebla.

Pregunta 8

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

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

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

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

Resulta relevante destacar que varias respuestas evidencian una ambivalencia: hay quienes experimentan apertura parcial —reconociendo liderazgos empáticos pero también resistencias internas—, y otras que expresan una percepción de participación simbólica o testimonial. Este contraste sugiere que, si bien existen prácticas positivas al interior del PAN, estas conviven con estructuras rígidas que impiden consolidar una cultura organizacional verdaderamente paritaria, horizontal y con perspectiva de género. La transformación real requerirá no solo abrir espacios, sino garantizar condiciones estructurales que reconozcan, fortalezcan y proyecten el liderazgo político de las mujeres panistas en todos los niveles.

Pregunta 9

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	10.53%	4
Presidenta de Comité Estatal/Regional	0.00%	0
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
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	0.00%	0
Secretaria de PPM	10.53%	4
Integrante de Comité sin cartera	5.26%	2
Consejera Nacional	2.63%	1
Consejera Estatal	28.95%	11
Integrante de Comisión Permanente Nacional	5.26%	2
Integrante de Comisión Permanente Estatal	5.26%	2
Otro	10.53%	4
Ninguno	21.05%	8
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**3**

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.

Una **aspiración moderada pero estratégica** de las mujeres panistas poblanas por ocupar cargos directivos dentro del partido en el corto y mediano plazo. El **28.95%** manifestó su deseo de ser **Consejera Estatal**, seguido por un **10.53%** que aspira a ser **Presidenta de Comité Municipal**, un porcentaje igual que busca desempeñarse como **Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM)**, y otro **10.53%** que seleccionó la opción **"Otro"**, posiblemente refiriéndose a cargos vinculados a la coordinación territorial o formación política. Por su parte, un **21.05%** declaró no tener aspiraciones actuales hacia cargos directivos, lo que sugiere la coexistencia de dos perfiles militantes: uno proactivo y con visión de crecimiento institucional, y otro que requiere mayor impulso o acompañamiento para consolidar su liderazgo.

El interés mayoritario por el puesto de **Consejera Estatal** es un indicador clave del deseo de las militantes poblanas de incidir en la toma de decisiones estratégicas dentro del PAN. Este cargo representa un espacio relevante en la estructura partidista, pues permite participar en la definición de políticas internas, en la evaluación de procesos de selección y en la planeación electoral. La concentración de aspiraciones en este nivel sugiere que las mujeres buscan trascender los roles operativos o de base y avanzar hacia posiciones deliberativas, donde su voz tenga peso político real. Sin embargo, la falta de aspiraciones hacia presidencias estatales o nacionales (0%) demuestra que aún existen **limitaciones culturales y estructurales** que frenan la proyección femenina hacia los niveles más altos de dirección partidista.

Por otro lado, la aspiración de un **10.53% a ser Presidenta de Comité Municipal** y otro porcentaje igual a desempeñar la **Secretaría de PPM** refuerzan la idea de que el liderazgo femenino sigue consolidándose desde lo local. Estos cargos, aunque de menor jerarquía formal, constituyen espacios estratégicos de formación y visibilidad. La Secretaría de Promoción Política de la Mujer, en particular, se percibe como un **punto de entrada al ejercicio del poder político con perspectiva de género**, desde donde muchas militantes comienzan a construir su trayectoria institucional. No obstante, el desafío es evitar que estas posiciones se conviertan en nichos confinados exclusivamente a la agenda de género, y promover que las mujeres también aspiren a carteras de planeación, finanzas, estrategia o acción política, que son las que históricamente han sido ocupadas por hombres.

El **21.05%** que respondió “Ninguno” requiere especial atención desde el punto de vista del desarrollo del liderazgo político. Esta falta de aspiración puede deberse a diversos factores: desmotivación derivada de experiencias previas de exclusión, percepción de falta de oportunidades, o desconfianza en la apertura institucional del partido. Este grupo de militantes constituye una base potencial de futuras lideresas que podrían incorporarse a procesos de formación si el PAN implementa **estrategias de motivación y empoderamiento** más sistemáticas. Diseñar programas de mentoría, capacitación y acompañamiento dirigidos específicamente a mujeres con trayectoria partidista pero sin aspiraciones actuales puede ser clave para revertir la tendencia y estimular su participación activa en la vida directiva.

En síntesis, el panorama aspiracional de las mujeres panistas poblanas muestra una **base de liderazgo en expansión**, con énfasis en los niveles estatales y municipales, pero con un vacío en las cúpulas nacionales. Esto evidencia que las mujeres visualizan su desarrollo político de manera progresiva, avanzando por etapas y consolidando primero su presencia local antes de proyectarse al ámbito nacional. Para capitalizar este potencial, el partido debe garantizar condiciones equitativas de acceso a los procesos internos, fomentar la capacitación en liderazgo estratégico y visibilizar modelos de éxito femenino en puestos de alta dirección. De este modo, el PAN Puebla podrá convertir las aspiraciones actuales en una **cantera sólida de liderazgos femeninos capaces de transformar las estructuras de decisión del partido** desde una perspectiva más equitativa y representativa.

Pregunta 10

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	0.00%	0
Diputada local	5.88%	2

Presidenta Municipal/Alcaldesa	14.71%	5
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	35.29%	12
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	26.47%	9
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	17.65%	6
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**7**

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

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



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

El cargo con mayor intención de participación es el de **Regidora o Concejala**, con un **35.29%**, seguido por **Funcionaria Municipal** con **26.47%** y **Presidenta Municipal o Alcaldesa** con **14.71%**. En menor medida, el **5.88%** aspira a ser

Diputada Local, mientras que las opciones de **Gobernadora, Síndica, Diputada Federal o Funcionaria Estatal** no registraron menciones. Además, un **17.65%** indicó **"Otro"**, lo que podría incluir aspiraciones a direcciones o coordinaciones locales dentro de administraciones municipales o roles técnicos vinculados con políticas públicas. Este perfil aspiracional evidencia una clara vocación de liderazgo local, donde las mujeres buscan consolidar su experiencia y presencia en el ámbito territorial antes de dar el salto a posiciones estatales o federales.

El predominio de aspiraciones hacia **regidurías y presidencias municipales** confirma que el nivel local continúa siendo el espacio político más accesible y estratégico para el desarrollo del liderazgo femenino dentro del PAN en Puebla. Las mujeres identifican estos cargos como oportunidades reales de incidir directamente en la vida comunitaria, gestionar proyectos y fortalecer su reconocimiento social. Este enfoque territorial coincide con la tendencia observada en preguntas anteriores, donde las militantes destacan la función municipal como un **trampolín político clave**. Sin embargo, también pone de manifiesto una limitación estructural: la baja representación femenina en niveles legislativos y ejecutivos de mayor jerarquía, lo que refleja que el **ascenso hacia el poder estatal o nacional sigue siendo un desafío pendiente** dentro del partido.

El 26.47% que aspira a ocupar cargos como **Funcionaria Municipal** es un indicador de la creciente profesionalización de las militantes poblanas, quienes buscan aportar su experiencia técnica y administrativa dentro de las estructuras gubernamentales. Este tipo de aspiración demuestra que las mujeres no solo se interesan en roles de representación política, sino también en espacios de gestión pública donde pueden **diseñar, implementar y evaluar políticas con impacto directo** en sus comunidades. Estas funciones, aunque menos visibles mediáticamente, son esenciales para fortalecer la gobernanza local y abrir paso a un liderazgo femenino con enfoque institucional. No obstante, el reto radica en garantizar que estas posiciones no se limiten a cargos de apoyo o coordinación, sino que se traduzcan en espacios con verdadera capacidad de decisión.

La aspiración del 14.71% de las militantes a convertirse en **Presidentas Municipales o Alcaldesas** resulta especialmente relevante, ya que simboliza la **transición del liderazgo operativo al liderazgo ejecutivo**. Este grupo representa a mujeres con mayor preparación, trayectoria organizativa y reconocimiento social, dispuestas a competir por espacios de poder históricamente dominados por hombres. Su presencia refuerza la idea de que la paridad política no se alcanza únicamente con cuotas, sino con la voluntad y la preparación de las militantes para ejercer cargos de autoridad. Para que este grupo logre materializar sus aspiraciones en candidaturas efectivas, el partido deberá **fortalecer los procesos de capacitación electoral, negociación política y financiamiento de campañas con perspectiva de género**, de modo que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones.

Finalmente, la ausencia de aspiraciones hacia diputaciones federales, gubernatura o secretarías estatales muestra que **aún persiste una barrera simbólica y estructural en el ascenso de las mujeres hacia el poder de alto nivel**. Aunque el liderazgo femenino en Puebla se consolida en el ámbito municipal, todavía se percibe una distancia entre la experiencia local y la posibilidad de ocupar cargos de mayor jerarquía. Para revertir esta tendencia, es necesario que el PAN implemente **estrategias de promoción interna, mentoría entre lideresas y formación política avanzada**, que impulsen a las militantes a proyectar sus carreras hacia esferas estatales y nacionales. Si el partido logra acompañar estas aspiraciones con políticas de apoyo y visibilidad, podrá convertir el liderazgo municipal en un **semillero de mujeres gobernantes y legisladoras**, fortaleciendo su estructura con liderazgos femeninos sólidos, competitivos y transformadores.

Pregunta 11

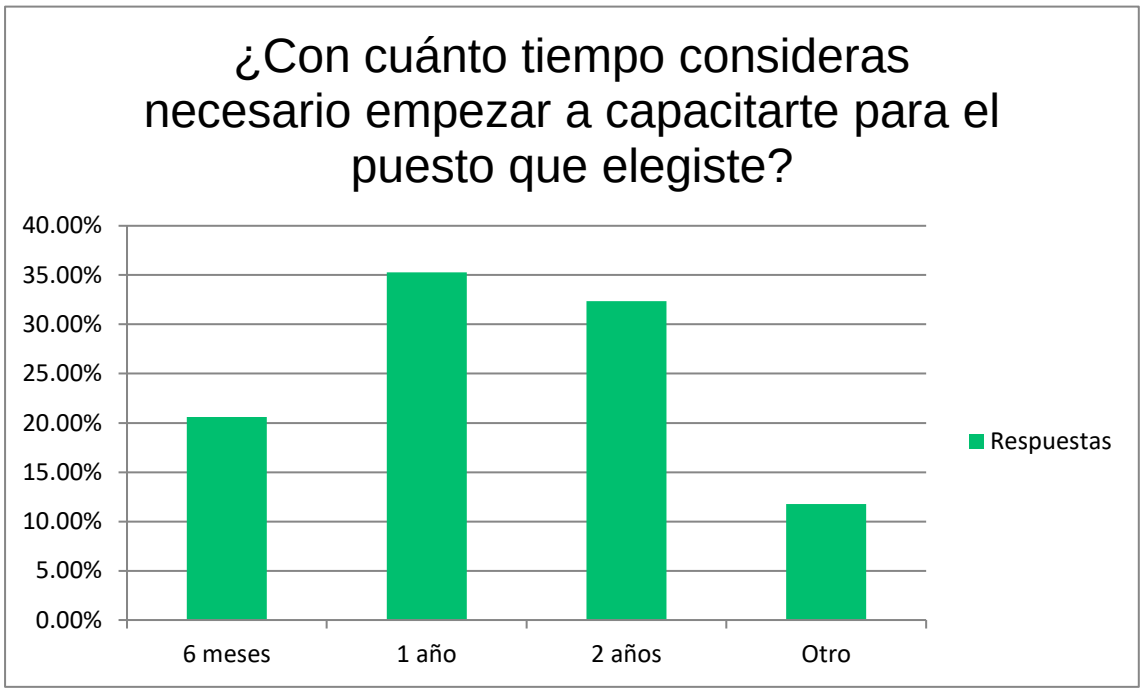
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
6 meses	20.59%	7
1 año	35.29%	12
2 años	32.35%	11
Otro	11.76%	4
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**7**

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.

El **35.29%** considera que un **año** de anticipación es el periodo ideal para comenzar su capacitación, seguido por un **32.35%** que estima necesario **dos años**, mientras que un **20.59%** opina que **seis meses** son suficientes. Por su parte, un **11.76%** respondió "otro", lo que sugiere que algunas militantes perciben la capacitación como un proceso **permanente y adaptable** a las circunstancias políticas. Estas cifras reflejan una **alta conciencia formativa** entre las militantes, que reconocen la capacitación no solo como una herramienta técnica, sino como un **proceso continuo de empoderamiento, liderazgo y fortalecimiento de capacidades institucionales** dentro del PAN.

La preferencia mayoritaria por iniciar la formación **uno o dos años antes** del ejercicio de un cargo indica una comprensión avanzada de las exigencias de la política contemporánea. Este grupo de militantes asume que el liderazgo requiere de preparación sólida, tanto en aspectos normativos y administrativos como en habilidades de comunicación, negociación y gestión pública. Tal visión es congruente con una **cultura de profesionalización política**, en la que la formación previa se entiende como un componente esencial del desempeño ético y eficiente. Este dato resulta alentador, ya que evidencia un cambio generacional en la percepción de la capacitación: de ser vista como una obligación, pasa a concebirse como una **estrategia de legitimación y desarrollo personal y colectivo**.

El **20.59%** que señaló necesitar solo **seis meses** puede representar un perfil distinto, más orientado a la inmediatez o a experiencias previas en cargos similares. Estas militantes probablemente ya poseen conocimiento institucional o práctica política que les permite asumir con rapidez nuevas responsabilidades. Sin embargo, también puede reflejar **limitaciones de tiempo o recursos** para acceder a procesos de formación prolongados. Este dato sugiere la necesidad de diseñar **módulos de capacitación escalonada o intensiva**, que se adapten a los distintos ritmos y disponibilidades de las militantes, sin sacrificar la calidad formativa. La flexibilidad temporal debe combinarse con metodologías dinámicas —como talleres virtuales, programas híbridos o mentorías personalizadas— que permitan fortalecer el aprendizaje sin excluir a quienes enfrentan mayores restricciones logísticas o económicas.

El **11.76%** que eligió la opción “otro” abre la posibilidad de analizar un nuevo paradigma: la idea de que la capacitación política no se limita a un periodo previo al ejercicio del cargo, sino que debe ser **continua, progresiva y vinculada al desempeño real**. Esta postura refleja una comprensión más moderna de la política como práctica de aprendizaje constante. Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de las competencias no solo ocurre antes de asumir un cargo, sino también durante el ejercicio de las funciones, permitiendo actualizar conocimientos, evaluar resultados y ajustar estrategias. Este enfoque apunta hacia la construcción de una **formación política integral**, que acompañe a las militantes a lo largo de toda su trayectoria, desde la base territorial hasta los espacios de representación.

En síntesis, las respuestas de las mujeres panistas poblanas evidencian una **madurez institucional creciente** en torno a la formación política. La mayoría reconoce que el liderazgo no se improvisa, sino que se construye mediante la capacitación planificada y constante. Este hallazgo representa una oportunidad estratégica para el PAN, que puede capitalizar esta disposición mediante el diseño de un **programa de capacitación de largo alcance**, estructurado por etapas y con enfoque de género. Incorporar procesos formativos permanentes, que combinen teoría, práctica y mentoría, permitirá consolidar liderazgos femeninos más competitivos, informados y comprometidos con la transformación democrática del partido. La visión de las militantes poblanas no solo revela deseo de participación, sino una **apuesta consciente por profesionalizar el liderazgo femenino** como motor del futuro político del PAN en Puebla

Pregunta 12

¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

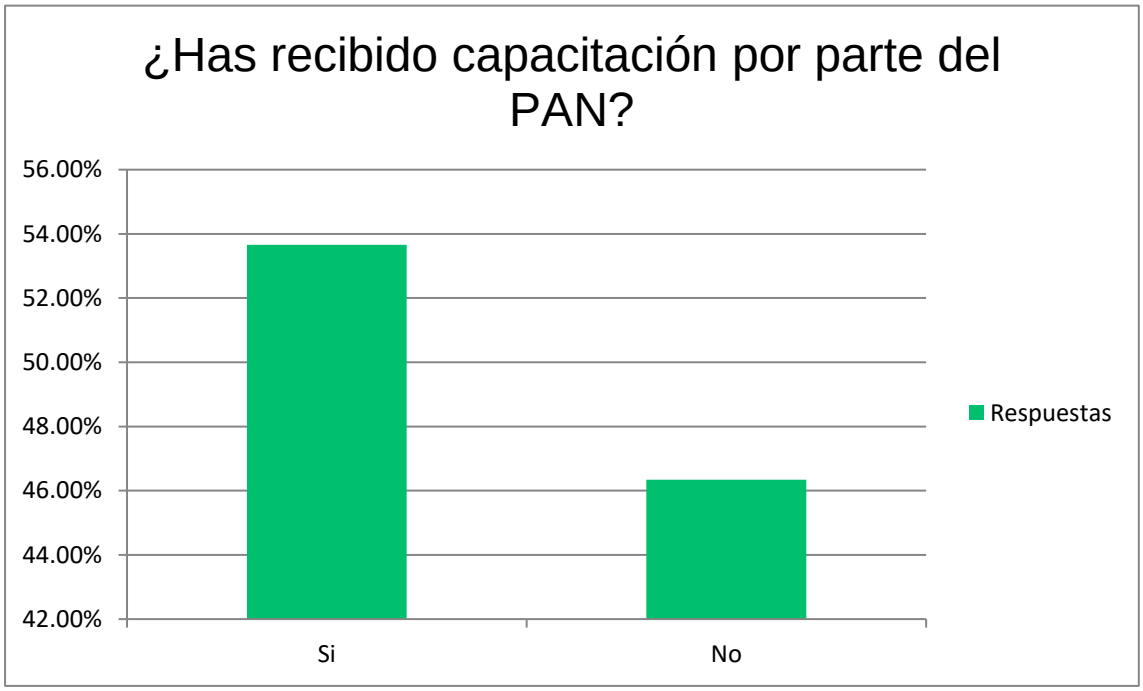
Tabla 13: Resultados de ¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	53.66%	22

No	46.34%	19
	Respuestas	**41**
	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 **53.66%** respondió afirmativamente, mientras que el **46.34%** indicó no haber recibido ningún tipo de capacitación. Esta división evidencia un **alcance desigual en la cobertura formativa** del PAN en Puebla, donde, si bien existe una estructura de capacitación activa, aún no logra permear de manera universal entre todas las militantes. La diferencia porcentual de apenas siete puntos sugiere que el acceso a la formación sigue dependiendo de variables como la ubicación geográfica, la cercanía con las dirigencias municipales o la disponibilidad de información sobre las convocatorias.

El hecho de que una proporción significativa de mujeres (casi la mitad) no haya participado en actividades formativas revela una **brecha estructural de acceso y comunicación interna**. Muchas militantes, sobre todo aquellas en municipios periféricos o con menor presencia institucional del PAN, enfrentan dificultades para enterarse de los programas o acceder a ellos. Esta situación se agrava por factores como la falta de conectividad, los horarios laborales o la carencia de recursos para

trasladarse a sedes de capacitación. En este sentido, los datos reflejan no solo un desafío de cobertura territorial, sino también la necesidad de implementar **estrategias de inclusión digital y descentralización formativa** que permitan llegar a todas las regiones del estado, garantizando que ninguna mujer panista quede fuera de los procesos de fortalecimiento político.

Por otro lado, el grupo que sí ha recibido capacitación constituye una base estratégica para el fortalecimiento del liderazgo femenino dentro del partido. Estas militantes han tenido la oportunidad de adquirir herramientas teóricas, técnicas y organizativas que les permiten participar con mayor seguridad en espacios de deliberación y toma de decisiones. La formación política, cuando está bien diseñada, cumple un papel transformador, al dotar a las mujeres de habilidades en comunicación política, gestión pública, negociación y perspectiva de género. Sin embargo, el desafío no se limita a aumentar la cantidad de capacitadas, sino a garantizar que los contenidos sean **pertinentes, actualizados y adaptados a las realidades territoriales** de las militantes poblanas.

El 46.34% que no ha recibido capacitación constituye un segmento prioritario para los esfuerzos institucionales del PAN en Puebla. Este grupo representa un **potencial de liderazgo latente**, que requiere ser identificado, acompañado y empoderado mediante programas formativos accesibles y progresivos. Diseñar estrategias personalizadas, con base en perfiles y trayectorias diversas, permitirá incorporar a estas militantes en procesos de aprendizaje inclusivos y sostenibles. Asimismo, sería fundamental fortalecer las áreas municipales de Promoción Política de la Mujer (PPM) para que funcionen como **nodos locales de formación y acompañamiento**, donde se impulse una cultura de aprendizaje continuo y se multipliquen las experiencias exitosas entre las militantes.

En síntesis, la información obtenida en esta pregunta permite concluir que el PAN en Puebla cuenta con una **base formativa activa pero insuficiente**, que requiere fortalecerse en tres dimensiones: **ampliación de cobertura, calidad de contenidos y sostenibilidad institucional**. La capacitación política no puede concebirse como una actividad eventual, sino como un proceso permanente de empoderamiento y profesionalización de las mujeres. Implementar un modelo integral de formación —con enfoque de género, metodologías híbridas y contenidos regionalizados— permitirá que el partido consolide una **red de liderazgos femeninos más preparados, articulados y con verdadera capacidad de incidencia política**, garantizando que la igualdad sustantiva se traduzca en poder efectivo dentro de la estructura panista poblana.

Pregunta 13

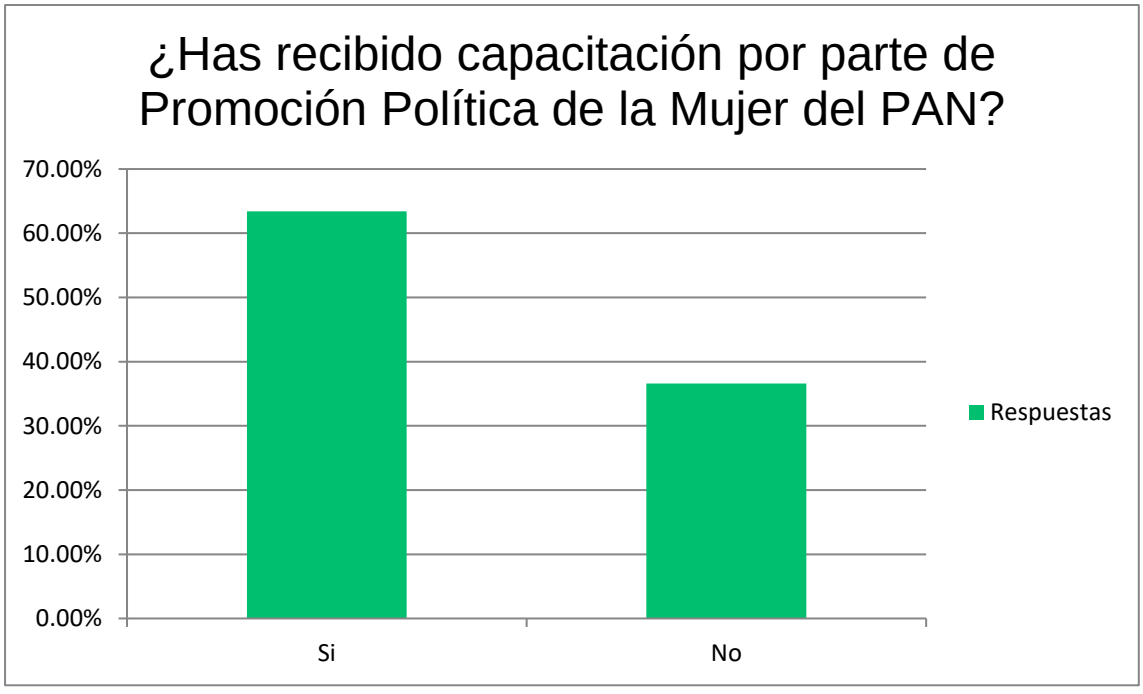
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	63.41%	26
No	36.59%	15
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Los resultados reflejan una participación mayoritaria en los procesos formativos promovidos por **Promoción Política de la Mujer (PPM)** dentro del Partido Acción Nacional en Puebla. El **63.41%** de las militantes indicó haber recibido capacitación a través de esta instancia, mientras que el **36.59%** señaló no haber tenido acceso a ella. Este equilibrio, aunque favorable, revela que **más de un tercio de las**

militantes aún no ha sido incorporado a los programas formativos de la PPM, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de alcance y cobertura territorial. La presencia significativa de mujeres capacitadas confirma que la estructura de PPM cumple una función activa, pero también sugiere que persisten limitaciones logísticas, informativas o de coordinación entre los comités municipales y la dirección estatal.

El hecho de que más del 60% de las militantes haya participado en procesos de formación impulsados por la PPM muestra la **efectividad de esta instancia como eje articulador del liderazgo femenino dentro del partido**. La PPM no solo representa un espacio de capacitación, sino un canal estratégico para la construcción de redes de apoyo, sororidad y acompañamiento político. Las mujeres que han participado en estos programas han fortalecido su identidad partidista, adquirido conocimientos en temas de liderazgo, equidad y derechos políticos, y desarrollado habilidades para participar en estructuras internas o procesos electorales. Sin embargo, el desafío principal consiste en **mantener la continuidad y actualización de los contenidos**, garantizando que las capacitaciones evolucionen al ritmo de las necesidades reales del contexto político actual.

El **36.59%** de militantes que no ha recibido capacitación por parte de la PPM representa un **segmento estratégico para la expansión de la formación política femenina**. Este grupo puede estar compuesto por mujeres jóvenes recién afiliadas, militantes de zonas rurales o integrantes de comités donde la estructura de Promoción Política aún no tiene presencia consolidada. Identificar las causas detrás de esta exclusión es clave para rediseñar los mecanismos de convocatoria y garantizar que la información llegue de manera oportuna a todas las regiones. El reto no radica únicamente en ofrecer más cursos, sino en crear **estrategias pedagógicas incluyentes, adaptadas a los diferentes niveles de experiencia, contextos y horarios** de las militantes poblanas.

Además, es importante destacar que la PPM, al ser una instancia con enfoque de género, cumple una función que trasciende la capacitación técnica: **promueve la conciencia política de las mujeres como actoras transformadoras dentro del partido**. Las militantes que acceden a estos espacios adquieren no solo herramientas administrativas o de comunicación, sino también una comprensión más profunda de su papel en la lucha por la igualdad sustantiva. En este sentido, fortalecer la PPM implica dotarla de recursos humanos, tecnológicos y financieros suficientes para ampliar su impacto, profesionalizar a su equipo y establecer alianzas con instituciones académicas o civiles que potencien su oferta formativa.

En síntesis, los resultados muestran que la **Promoción Política de la Mujer del PAN en Puebla ha logrado consolidar una base sólida de capacitación, pero requiere mayor alcance y sostenibilidad**. El hecho de que seis de cada diez militantes hayan sido capacitadas demuestra un avance significativo en materia de igualdad de oportunidades, pero la meta debe ser llegar al 100%. Institucionalizar procesos permanentes, descentralizados y evaluables permitirá que la capacitación

femenina deje de ser un complemento y se convierta en un **pilar estructural del fortalecimiento democrático del partido**. La PPM tiene en sus manos la posibilidad de consolidarse como una escuela de liderazgo político con visión transformadora, capaz de impulsar la participación activa, consciente y equitativa de las mujeres panistas en todos los niveles de decisión en Puebla.

Pregunta 14

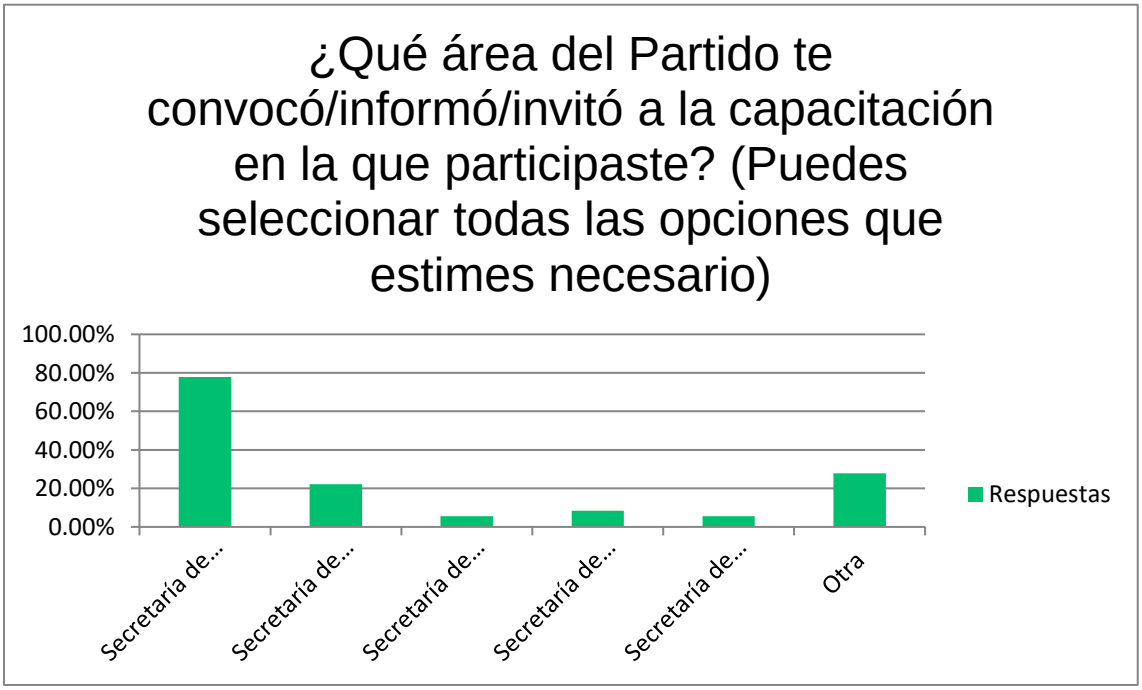
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	77.78%	28
Secretaría de Formación y Capacitación,	22.22%	8
Secretaría de Acción Juvenil,	5.56%	2
Secretaría de Elecciones,	8.33%	3
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	5.56%	2
Otra	27.78%	10
	Respuestas	**36**
	Omisiones	**5**

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.

Los resultados evidencian que la **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)** es la principal instancia que impulsa y comunica los procesos de formación política dentro del Partido Acción Nacional en Puebla. El **77.78%** de las militantes señaló haber sido convocada por esta secretaría, mientras que un **22.22%** mencionó a la **Secretaría de Formación y Capacitación**, y porcentajes menores se registraron en áreas como **Acción Juvenil (5.56%)**, **Elecciones (8.33%)** y **Fortalecimiento Interno (5.56%)**. Además, un **27.78%** respondió "Otra", lo que sugiere que en algunos casos las invitaciones provienen de liderazgos locales, redes personales o grupos municipales independientes. Este panorama confirma el papel protagónico de la PPM en la **difusión y organización de espacios formativos**, pero también revela una **baja articulación intersecretarial** en la promoción de la capacitación.

El predominio de la PPM como convocante refleja el grado de institucionalización que ha alcanzado esta área en la agenda partidista, especialmente en lo relativo al liderazgo femenino y la igualdad sustantiva. Su presencia como principal promotora de la formación política de las militantes poblanas demuestra que las estrategias de sensibilización y capacitación con enfoque de género están logrando consolidarse dentro del PAN. Sin embargo, el hecho de que más de tres cuartas partes de las

convocatorias provengan de una sola secretaría puede interpretarse como un **desequilibrio funcional**, ya que las demás áreas del partido parecen tener una participación limitada en la formación de cuadros femeninos. Esto plantea la necesidad de **institucionalizar la capacitación como un esfuerzo transversal**, que involucre de manera coordinada a todas las secretarías.

La **Secretaría de Formación y Capacitación**, con un 22.22%, ocupa un papel secundario, aunque esencial, en la consolidación del aprendizaje político de las mujeres. Su participación, aunque menor, sugiere que existen esfuerzos complementarios entre ambas dependencias, pero aún falta una **sinergia estructurada** que unifique objetivos, metodologías y mecanismos de seguimiento. Idealmente, la capacitación en el PAN Puebla debería operar bajo un **modelo integral de aprendizaje político**, donde las distintas áreas —incluidas Elecciones, Fortalecimiento Interno y Acción Juvenil— contribuyan a formar liderazgos femeninos con una visión más amplia de la gestión pública, la estrategia electoral y la cultura institucional. Esta integración permitiría pasar de programas fragmentados a una **escuela de formación política permanente** con enfoque plural y paritario.

El 27.78% que señaló haber sido convocada por “otras instancias” aporta un dato relevante sobre la autonomía y creatividad de las estructuras locales del PAN en Puebla. Este porcentaje evidencia que, además de las secretarías formales, existen **redes de apoyo, liderazgos comunitarios y comités municipales** que promueven espacios de capacitación propios o gestionados en colaboración con actores externos. Este tipo de iniciativas locales enriquecen la dinámica formativa, ya que adaptan los contenidos a las necesidades específicas de cada territorio. No obstante, también muestran que la institucionalidad partidista debe fortalecer los **canales de coordinación vertical y horizontal**, para evitar duplicidades, garantizar calidad pedagógica y aprovechar los esfuerzos dispersos que surgen de manera autónoma.

En síntesis, los resultados confirman que la **Promoción Política de la Mujer es el motor formativo más activo del PAN en Puebla**, pero su trabajo requiere ser respaldado por una estructura de capacitación más amplia, articulada y sostenida por todas las áreas del partido. Para optimizar el impacto de las capacitaciones, el PAN debe apostar por una estrategia integral de desarrollo de liderazgos, en la que la formación sea entendida como un proceso transversal, continuo y colaborativo. Vincular a las secretarías de Elecciones, Formación y Fortalecimiento Interno con la PPM no solo permitirá diversificar los contenidos, sino también proyectar a las mujeres hacia espacios de decisión política más competitivos. De esta manera, el partido consolidará un **modelo de capacitación paritaria**, que reconozca a las militantes poblanas como agentes clave de transformación democrática e institucional.

Pregunta 15

¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las

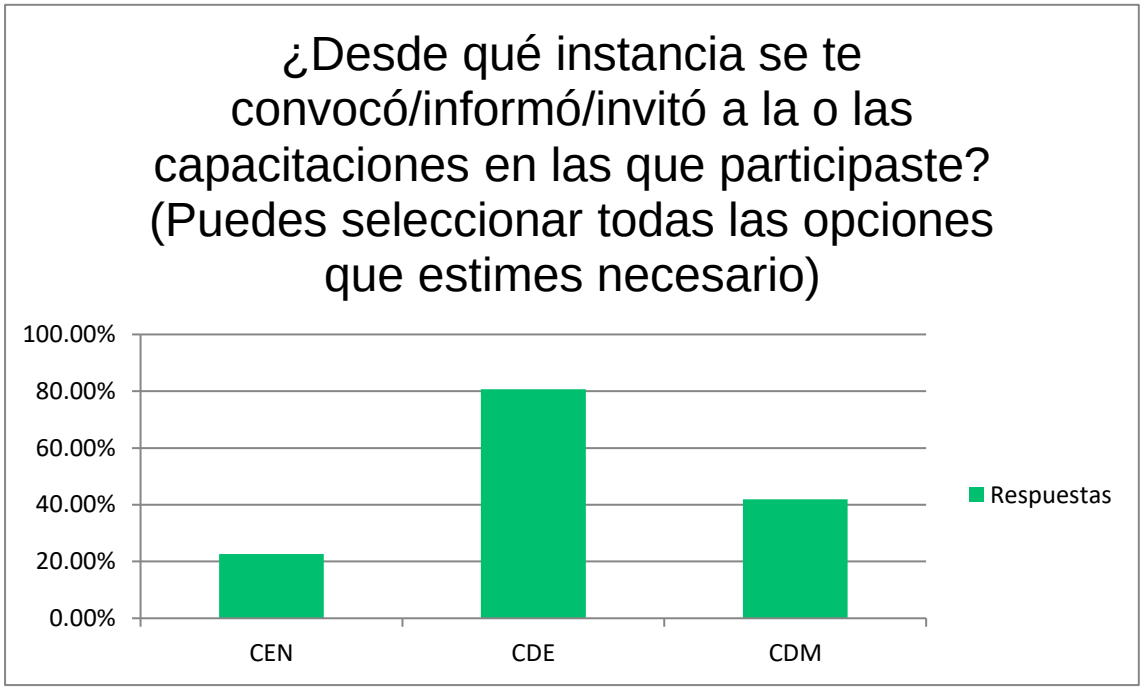
que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
CEN	22.58%	7
CDE	80.65%	25
CDM	41.94%	13
	Respuestas	**31**
	Omisiones	**10**

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.

Los resultados evidencian una estructura de convocatoria descentralizada dentro del Partido Acción Nacional en Puebla, aunque con una clara concentración de esfuerzos en el ámbito estatal. El **80.65%** de las militantes manifestó haber sido

convocada por el **Comité Directivo Estatal (CDE)**, mientras que el **41.94%** recibió invitación desde los **Comités Directivos Municipales (CDM)** y un **22.58%** desde el **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)**. Esta distribución sugiere que, aunque existen canales de convocatoria en los tres niveles organizativos del partido, el principal motor de la formación política de las mujeres panistas poblanas se encuentra en la **estructura estatal**, donde la PPM y otras secretarías han logrado institucionalizar procesos más constantes de comunicación y organización de capacitaciones.

El papel predominante del **CDE** como instancia convocante refleja la **fortaleza del liderazgo estatal** en la promoción de la capacitación con perspectiva de género. Este porcentaje evidencia un esfuerzo por mantener una agenda formativa activa y articulada con las necesidades locales, lo que ha permitido construir una red de coordinación que vincula a diferentes regiones del estado. Sin embargo, también deja entrever que **los CDM y el CEN mantienen una participación limitada** en la difusión y ejecución de programas formativos. Esto plantea la necesidad de fortalecer la articulación interinstitucional, de modo que las convocatorias fluyan de manera coordinada entre los tres niveles, garantizando una cobertura equitativa que beneficie tanto a militantes urbanas como a aquellas ubicadas en municipios rurales o con menor presencia organizativa.

El **41.94%** que reportó haber sido convocado por los **Comités Municipales** muestra que, en diversos territorios, las dirigencias locales han asumido un rol proactivo en la promoción de la formación política. Este dato es relevante, pues indica que existe un **liderazgo femenino territorial emergente**, que busca replicar y adaptar los procesos de capacitación a contextos comunitarios específicos. Sin embargo, el hecho de que menos de la mitad de las militantes haya sido invitada desde su comité local también refleja desigualdades entre municipios. Algunos CDM cuentan con estructuras de comunicación y gestión fortalecidas, mientras que otros carecen de los recursos o el personal para sostener una agenda formativa constante. Por ello, se requiere un modelo de **capacitación descentralizada**, que garantice equidad territorial mediante la implementación de programas itinerantes o virtuales impulsados desde el CDE en colaboración con los CDM.

La menor participación del **CEN (22.58%)** en la convocatoria a capacitaciones pone en evidencia la **distancia institucional entre el ámbito nacional y las bases femeninas locales**. Si bien las iniciativas federales del PAN en materia de liderazgo femenino son relevantes, los mecanismos de difusión hacia los estados parecen no estar generando un impacto suficiente en términos de alcance y participación. Esto plantea la oportunidad de fortalecer los vínculos verticales dentro del partido, de manera que las capacitaciones nacionales se traduzcan en **políticas formativas de alcance regional y comunitario**. Para lograrlo, sería conveniente que el CEN estableciera un sistema de seguimiento y evaluación de impacto, que mida la participación femenina por estado y propicie la transferencia de buenas prácticas formativas entre entidades.

En conjunto, estos resultados reflejan una **estructura organizativa funcional, pero con áreas de mejora en la coordinación entre niveles partidistas**. Si bien el CDE lidera con eficacia la convocatoria y ejecución de capacitaciones, la participación de los CDM debe ampliarse y la del CEN debe fortalecerse para crear una red formativa más integral. La clave está en construir un **modelo de comunicación vertical y horizontal** donde los tres niveles trabajen bajo un mismo plan de capacitación, con objetivos, temarios y mecanismos de evaluación comunes. De este modo, el PAN en Puebla podrá garantizar que todas las militantes —sin importar su municipio o cercanía a la dirigencia— tengan acceso igualitario a oportunidades de formación política, fortaleciendo así la cohesión, la profesionalización y la proyección del liderazgo femenino dentro del partido.

Pregunta 16

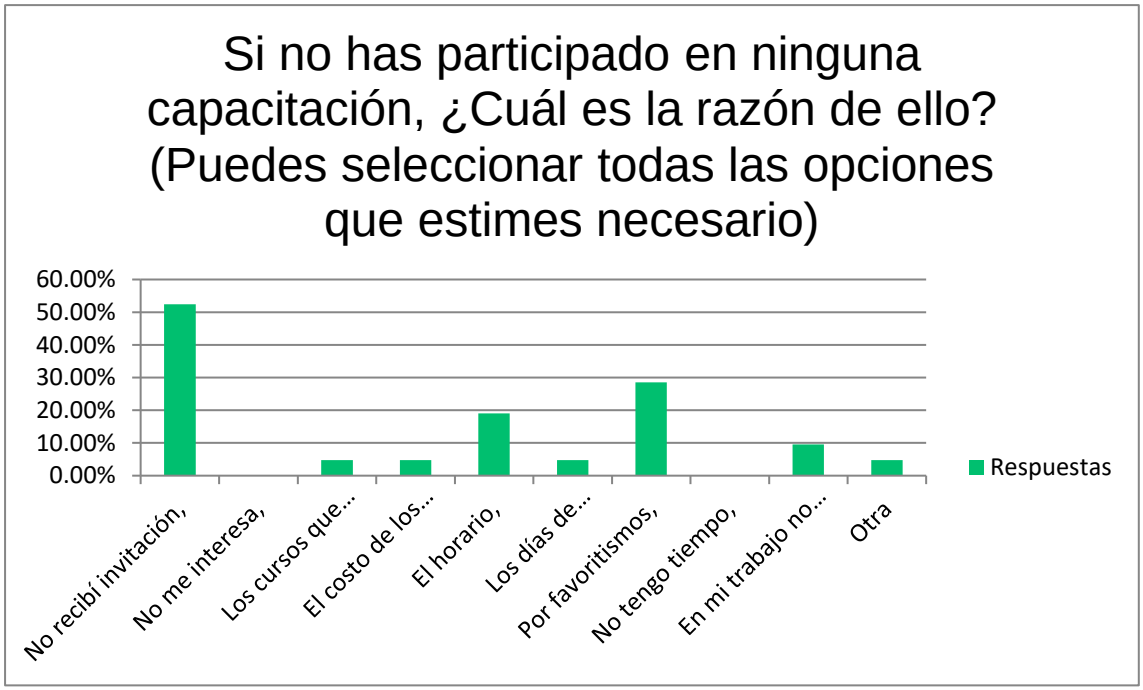
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
No recibí invitación,	52.38%	11
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	4.76%	1
El costo de los cursos,	4.76%	1
El horario,	19.05%	4
Los días de impartición,	4.76%	1
Por favoritismos,	28.57%	6
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	9.52%	2
Otra	4.76%	1
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**20**

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.

La principal barrera para la participación de las mujeres panistas poblanas en procesos de capacitación política radica en la **falta de información y convocatoria institucional**. Un **52.38%** de las participantes indicó no haber recibido invitación, lo cual evidencia una **deficiencia en los canales de comunicación interna del partido**. Este hallazgo sugiere que, a pesar del interés manifiesto en fortalecer las competencias políticas, existe un vacío organizativo que impide que la información sobre las actividades formativas llegue a todas las militantes. La omisión en la difusión no solo limita el acceso, sino que reproduce dinámicas de exclusión pasiva, donde quienes no forman parte de ciertos círculos internos o redes de confianza quedan fuera del radar de la capacitación partidista.

Un segundo factor identificado como limitante importante es el **favoritismo** dentro de las estructuras partidistas, señalado por un **28.57%** de las militantes. Este dato resulta especialmente relevante, ya que pone en evidencia una percepción extendida de **inequidad en la asignación de oportunidades de desarrollo político**. La existencia de sesgos personales o de grupo puede generar un entorno

poco inclusivo, donde las decisiones sobre quiénes acceden a las capacitaciones no se basan en méritos o interés, sino en vínculos internos o afinidades políticas. Esto obstaculiza el objetivo del PAN de fortalecer liderazgos femeninos con criterios de igualdad y mérito, por lo que se requiere establecer **protocolos de convocatoria transparentes y mecanismos de acceso abiertos** que garanticen la participación equitativa de todas las mujeres militantes.

El **19.05%** de las participantes mencionó el **horario** como obstáculo para asistir a las capacitaciones, mientras que un **9.52%** señaló limitaciones laborales. Estas respuestas revelan que, además de los factores institucionales, existen **barreras estructurales relacionadas con las cargas de tiempo, los cuidados familiares y las responsabilidades profesionales** que enfrentan las mujeres. La falta de flexibilidad horaria en las capacitaciones impide que muchas militantes compatibilicen su vida laboral y personal con su desarrollo político. Esto subraya la importancia de promover **formatos de capacitación híbridos, virtuales o con horarios alternos**, que respondan a la realidad cotidiana de las mujeres panistas y les permitan participar sin comprometer otras dimensiones de su vida.

Otro conjunto de respuestas minoritarias, pero significativas, apuntó a causas como el **costo de los cursos (4.76%)**, los **días de impartición (4.76%)** y la **percepción de inutilidad de algunos contenidos (4.76%)**. Aunque estos porcentajes son bajos, revelan un desafío complementario: la necesidad de mejorar la **pertinencia, accesibilidad y calidad del contenido formativo**. Es fundamental que las capacitaciones sean vistas como espacios de valor, actualizados y alineados con los intereses reales de las militantes, como liderazgo, comunicación política, gestión pública, campañas electorales o igualdad sustantiva. Cuando los programas se perciben como repetitivos o poco aplicables, las militantes tienden a desmotivarse, reduciendo la efectividad de las estrategias de formación política.

En síntesis, la falta de invitación, los favoritismos y los obstáculos de tiempo y horario constituyen las principales causas de exclusión de las mujeres poblanas en los procesos de capacitación del PAN. Estas limitantes no solo reflejan debilidades en la estructura de comunicación interna, sino también **brechas de género persistentes en la organización del tiempo y el acceso a oportunidades políticas**. Para revertir esta situación, se requiere un rediseño institucional que integre criterios de equidad, accesibilidad y flexibilidad, asegurando que todas las militantes, sin importar su ubicación territorial o condición laboral, tengan acceso efectivo a la formación. Consolidar una cultura de convocatoria abierta, acompañada de estrategias inclusivas y tecnológicas, permitirá que la capacitación política se convierta en una herramienta real de empoderamiento y liderazgo para las mujeres panistas de Puebla.

Pregunta 17

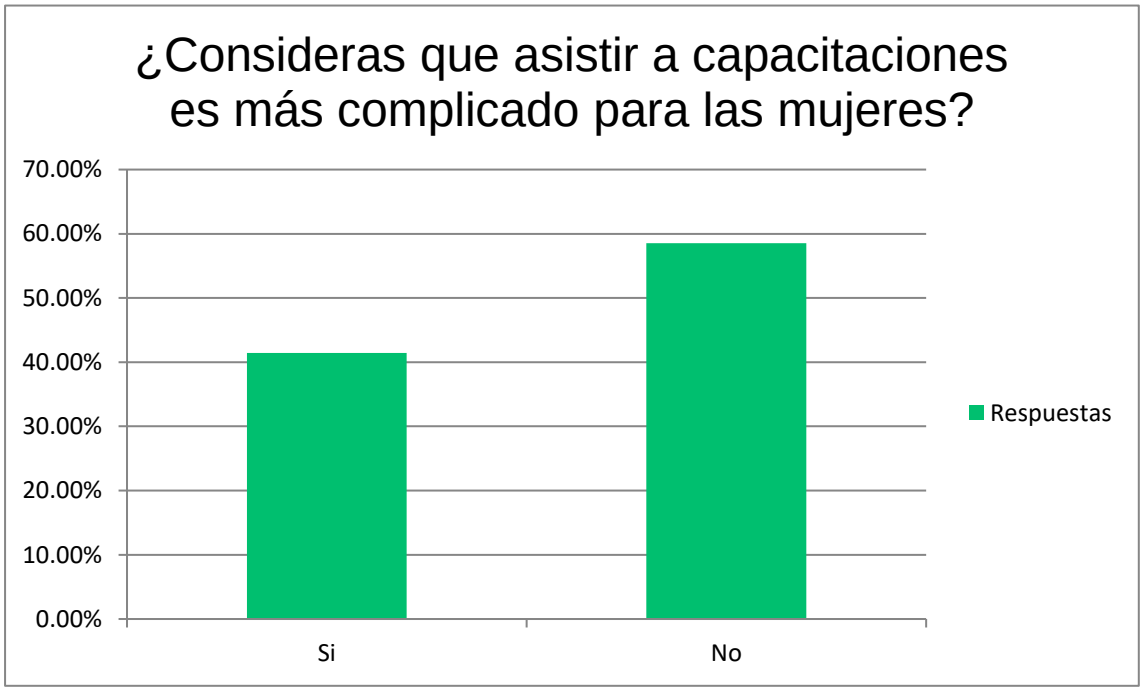
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	41.46%	17
No	58.54%	24
	Respuestas	**41**
	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.

Las militantes panistas del Estado de Puebla percibe que las mujeres enfrentan mayores dificultades para asistir a procesos de capacitación política. Un **41.46%** de las participantes respondió afirmativamente, mientras que el **58.54%** considera que no existe una diferencia sustantiva entre la asistencia de hombres y mujeres. Esta división porcentual refleja una dualidad interesante: aunque más de la mitad no percibe obstáculos adicionales para las mujeres, una parte importante sí identifica

condiciones estructurales y culturales que dificultan su acceso. El dato invita a analizar las condiciones reales de participación y los factores de género que inciden en el aprovechamiento de los espacios de formación dentro del partido.

Las respuestas que reconocen la existencia de mayores dificultades para las mujeres probablemente se relacionan con las **cargas desproporcionadas de trabajo doméstico, responsabilidades familiares y limitaciones de tiempo** que recaen de manera desigual sobre ellas. Este 41.46% coincide con una constante observada en otros estudios partidistas y sociales: la **brecha de tiempo disponible** sigue siendo un factor determinante en la participación política femenina. Además, las mujeres enfrentan **entornos organizacionales poco sensibles a su realidad cotidiana**, en donde la falta de flexibilidad en los horarios, los traslados a sedes lejanas y la ausencia de mecanismos de apoyo (como cuidado infantil o transporte seguro) reducen significativamente sus posibilidades de asistir a las capacitaciones. Estos obstáculos no son individuales, sino estructurales, y por lo tanto requieren respuestas institucionales del partido.

Por otro lado, el **58.54% que considera que no es más complicado para las mujeres asistir a capacitaciones** puede interpretarse de dos formas. En primer lugar, podría reflejar que un grupo de militantes ha logrado superar las barreras tradicionales mediante redes de apoyo, autonomía personal o condiciones laborales favorables. En segundo término, podría también evidenciar una **percepción institucional normalizada**, en la que las desigualdades no se visibilizan plenamente. En ambos casos, el dato sugiere que el PAN en Puebla cuenta con una base femenina heterogénea, donde algunas militantes logran acceder sin dificultad a los espacios formativos, mientras otras continúan enfrentando exclusiones sutiles vinculadas al género, la territorialidad o la estructura interna del partido.

La diferencia entre ambas posturas también puede explicarse por la **diversidad territorial y socioeconómica** de las mujeres panistas poblanas. En los municipios con estructuras más consolidadas, como Puebla capital o San Andrés Cholula, la infraestructura partidista permite un acceso más fácil a las actividades de capacitación. En cambio, en localidades rurales o con menor presencia institucional, las militantes deben enfrentar limitaciones de transporte, horarios inflexibles o falta de recursos tecnológicos. De ahí que la percepción sobre la complejidad de asistir a capacitaciones esté profundamente influenciada por el **contexto geográfico y las condiciones de acceso**, más que por una diferencia ideológica o de compromiso partidista.

En conjunto, los resultados de esta pregunta evidencian que la capacitación política en el PAN Puebla no solo debe concebirse como una oferta de contenidos, sino como un **proceso integral de inclusión y accesibilidad**. La institución tiene la oportunidad de fortalecer sus programas mediante estrategias que consideren las realidades de las militantes: capacitaciones híbridas, horarios flexibles, sedes itinerantes, materiales digitales accesibles y mecanismos de apoyo familiar. Garantizar que la formación sea accesible para todas no solo reduce las brechas de

género, sino que **consolida el liderazgo político de las mujeres panistas como un eje de transformación partidista**. Así, la capacitación deja de ser un privilegio para convertirse en un derecho efectivo y en una herramienta de empoderamiento político real.

Pregunta 18

Las principales barreras que enfrentan las mujeres panistas para asistir a capacitaciones son de carácter estructural y cotidiano. De las 20 participantes que respondieron esta pregunta, una gran mayoría señaló factores como los **horarios**, la **ubicación de los lugares de capacitación**, las **cargas laborales y familiares**, así como la **falta de tiempo disponible**. Estas limitaciones se vinculan directamente con la **doble o triple jornada que las mujeres asumen** en su vida diaria, al combinar responsabilidades domésticas, laborales y comunitarias con su militancia política. La recurrencia de términos como “hijos”, “trabajo”, “distancia” y “traslados” evidencia que la disponibilidad de tiempo y la flexibilidad de los formatos formativos son condiciones críticas para garantizar una participación equitativa en los procesos de capacitación del partido.

Un patrón recurrente en las respuestas es la mención explícita a los **horarios y días de impartición**. Las militantes expresaron que las capacitaciones suelen realizarse en momentos que coinciden con sus responsabilidades laborales o familiares, lo que dificulta su asistencia. Este obstáculo adquiere una dimensión de género al considerar que muchas mujeres, además de sus labores remuneradas, son las principales responsables del cuidado del hogar y las personas dependientes. Por tanto, la falta de adaptación horaria refleja una **estructura organizativa insensible a las necesidades específicas de las mujeres militantes**, lo que genera exclusión involuntaria. Este hallazgo subraya la urgencia de implementar **políticas formativas con enfoque de corresponsabilidad**, donde los horarios, modalidades y espacios se diseñen considerando las realidades diversas de las militantes.

Asimismo, se identificaron referencias a la **distancia y los costos asociados al traslado**, especialmente entre militantes de municipios alejados de la capital o de los centros regionales del partido. Estas respuestas demuestran una brecha territorial significativa: mientras las mujeres de zonas urbanas tienen mayor acceso a sedes y actividades formativas, aquellas que habitan en comunidades rurales enfrentan barreras logísticas que incrementan los costos y tiempos de participación. Algunas mujeres propusieron la **implementación de capacitaciones virtuales o híbridas**, lo cual evidencia una clara conciencia sobre la necesidad de **modernizar los métodos de enseñanza política**. La virtualización no solo eliminaría las barreras geográficas, sino que también permitiría mayor flexibilidad y autonomía, favoreciendo la inclusión de mujeres con responsabilidades familiares o laborales intensas.

Otro grupo de respuestas destaca factores simbólicos y culturales, como la **falta de información o comunicación sobre las capacitaciones** y la **percepción de que**

las mujeres no siempre son tomadas en cuenta dentro del partido. Este tipo de obstáculos refleja un problema de visibilidad institucional: si las convocatorias no llegan de manera oportuna o si las mujeres no perciben una apertura real a su participación, se debilita el sentido de pertenencia y motivación. Asimismo, algunas participantes señalaron que, en ocasiones, “no se quiere asistir” o “no siempre nos toman en cuenta”, expresiones que denotan un sentimiento de **desánimo y falta de reconocimiento político**. Esto plantea la necesidad de fortalecer una cultura organizacional más inclusiva, en la que la capacitación se perciba no solo como un deber partidista, sino como un derecho y una oportunidad de empoderamiento personal y colectivo.

En conjunto, las razones expuestas por las mujeres panistas poblanas revelan que la participación femenina en procesos formativos está condicionada por factores estructurales (tiempo, trabajo, distancia), institucionales (falta de comunicación, escasa flexibilidad) y culturales (roles de género, percepción de exclusión). Superar estas limitaciones requiere un rediseño integral de la estrategia de capacitación del PAN en el estado, incorporando una **perspectiva de género transversal** que reconozca las desigualdades de base y proponga soluciones adaptadas a las realidades locales. La implementación de formatos virtuales, apoyos logísticos, incentivos de participación y campañas de difusión más amplias permitiría construir **una política de formación verdaderamente incluyente**, donde las mujeres puedan fortalecer sus liderazgos sin tener que elegir entre su vida personal y su desarrollo político.

Pregunta 19

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

Entre los factores más mencionados destacan la **falta de recursos económicos**, los **horarios incompatibles con la vida laboral y familiar**, la **escasa difusión o invitación a las actividades formativas**, y los **favorecimientos internos** que restringen la participación abierta. Estos elementos se combinan para conformar un escenario de desigualdad en el que la capacitación política se percibe como un privilegio accesible solo para ciertos grupos, en lugar de un derecho formativo universal para todas las militantes. La falta de recursos para transporte o viáticos, así como los tiempos laborales inflexibles, fueron señalados como causas directas que impiden asistir o completar los cursos, reduciendo con ello las posibilidades de fortalecer sus capacidades políticas.

Un obstáculo recurrente descrito por varias participantes es la **falta de conciliación entre las responsabilidades domésticas, laborales y políticas**. Las mujeres señalaron que los cursos suelen realizarse en horarios poco compatibles con sus obligaciones cotidianas, y que la carga de cuidados familiares recae principalmente en ellas. Este desequilibrio de género no solo limita su participación en la formación, sino que también genera **frustración y desgaste emocional**, al tener que elegir

entre cumplir con su vida familiar o continuar desarrollándose políticamente. Algunas respuestas destacaron que, incluso cuando desean participar, los **tiempos de convocatoria son insuficientes**, impidiendo planificar su asistencia con anticipación. Esta situación muestra la urgencia de diseñar una agenda de capacitación sensible a las dinámicas de tiempo de las mujeres, que contemple modalidades virtuales o semipresenciales, así como programas con calendarios anticipados.

También se observaron obstáculos vinculados con **la cultura interna del partido**, como el **favoritismo, el elitismo político y la falta de apertura a nuevos liderazgos**. Varias militantes mencionaron que solo un grupo reducido accede regularmente a las capacitaciones, mientras que otras son excluidas por motivos de afinidad o lealtad política. Expresiones como “no me han tomado en cuenta”, “si apoyaste al contrario ya no te invitan”, o “siempre son los mismos los que ocupan los espacios” reflejan la persistencia de prácticas que limitan la renovación y el empoderamiento de nuevos cuadros femeninos. Estas dinámicas internas erosionan el sentido de pertenencia y generan una sensación de estancamiento político, afectando la motivación y la confianza de las militantes. La existencia de “clanes” o grupos cerrados se convierte así en una barrera estructural que impide democratizar la capacitación y el acceso al liderazgo dentro del partido.

Otro aspecto relevante identificado en las respuestas es la **falta de comprensión o apoyo dentro del entorno personal**, particularmente por parte de las parejas o familiares. Algunas mujeres señalaron que sus intentos por participar en cursos o talleres generaron **tensiones domésticas o críticas** sobre su rol, bajo la idea de que la capacitación “no sirve de nada” o “les quita tiempo a la familia”. Este tipo de situaciones revelan que, además de los obstáculos institucionales, persisten **barreras socioculturales** que asocian la participación política femenina con la transgresión de los roles tradicionales de género. Tales percepciones no solo desalientan la formación política, sino que perpetúan la dependencia y la invisibilización de las capacidades de las mujeres dentro de los espacios partidistas. La respuesta institucional ante este problema debe incluir **procesos de sensibilización de género y campañas de revalorización del liderazgo femenino**.

Finalmente, el impacto de estos obstáculos en el desempeño político de las militantes ha sido significativo. Muchas reconocen que la falta de capacitación limita su seguridad al hablar en público, su conocimiento técnico de los procesos partidistas y su capacidad para ocupar cargos de mayor responsabilidad. En algunos casos, la imposibilidad de asistir a cursos o talleres derivó en **la pérdida de oportunidades para postularse a cargos internos o de elección popular**, reduciendo su trayectoria política. En conjunto, estas experiencias reflejan la necesidad de una **política institucional de formación con enfoque de equidad**, que no solo ofrezca capacitaciones, sino que garantice el acceso real de todas las mujeres, sin discriminación territorial, económica o política. Una capacitación accesible, constante y libre de sesgos no solo fortalecería las capacidades

individuales, sino que consolidaría una estructura partidista más justa, competitiva y representativa de las mujeres panistas poblanas.

Pregunta 20

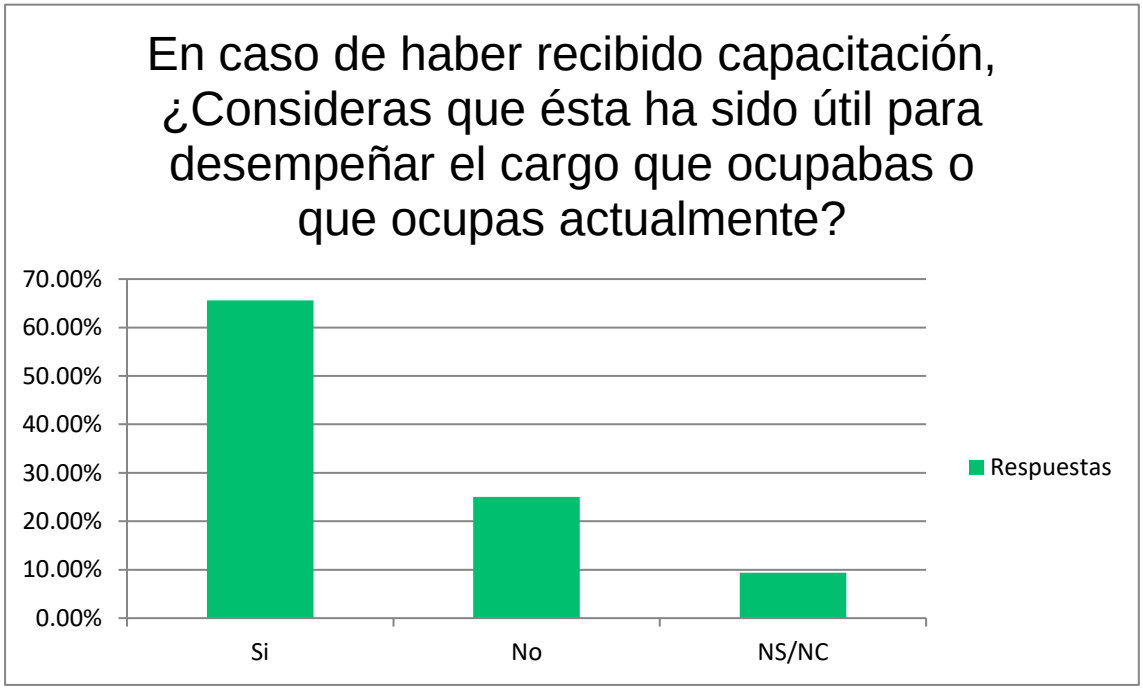
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	65.63%	21
No	25.00%	8
NS/NC	9.38%	3
	Respuestas	**32**
	Omsiones	**9**

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.

ha contribuido de manera efectiva a mejorar su desempeño en los cargos que ocupan o han ocupado, mientras que un **25.00%** expresa que no ha percibido un impacto directo. El **9.38%** restante optó por no especificar una postura clara (NS/NC), lo que sugiere una experiencia ambivalente o limitada en cuanto a la aplicación de los contenidos adquiridos. Estos datos confirman que la formación partidista representa un elemento clave para el fortalecimiento de las competencias políticas femeninas, pero también evidencian la necesidad de **evaluar la pertinencia, profundidad y continuidad de los programas impartidos**.

El hecho de que más de seis de cada diez militantes consideren útil la capacitación refleja una **valoración positiva de los procesos formativos** y del esfuerzo institucional por profesionalizar la participación femenina. Las mujeres panistas poblanas asocian la utilidad de las capacitaciones con el desarrollo de habilidades prácticas como la comunicación política, la gestión territorial, la organización electoral y el liderazgo con perspectiva de género. Este porcentaje mayoritario demuestra que los espacios formativos han generado efectos tangibles en su confianza, su capacidad de interlocución y su comprensión de la estructura partidista. En términos políticos, la capacitación se consolida como un **mecanismo de empoderamiento real**, que permite a las mujeres no solo desempeñar cargos con mayor eficiencia, sino también participar de manera más activa en la toma de decisiones y en la construcción de estrategias internas.

Sin embargo, el **25% de las participantes que consideró que la capacitación no fue útil** abre un campo de análisis crítico sobre los contenidos y metodologías

aplicadas. Este grupo podría estar señalando una brecha entre la teoría impartida y la práctica política cotidiana. Es posible que algunos cursos no respondan a las necesidades reales de quienes ocupan cargos operativos o de liderazgo local, o que las capacitaciones carezcan de seguimiento y acompañamiento posterior. Además, esta percepción puede estar relacionada con **procesos formativos desarticulados o con enfoques poco actualizados**, que no logran adaptarse a las exigencias contemporáneas de la gestión política ni a las experiencias concretas de las mujeres dentro del partido. La retroalimentación de este grupo debe considerarse esencial para **rediseñar las estrategias pedagógicas**, priorizando un aprendizaje más aplicado y contextualizado.

Otro elemento relevante es el **9.38% que no respondió o expresó dudas sobre la utilidad de la capacitación**, lo cual puede reflejar una falta de continuidad o de evaluación sobre los resultados obtenidos. En este sentido, se advierte la necesidad de establecer mecanismos sistemáticos de **seguimiento, medición de impacto y evaluación del aprendizaje**, que permitan identificar en qué medida las capacitaciones fortalecen las competencias de las militantes. Esta franja de indecisión también puede interpretarse como una señal de desarticulación entre la formación recibida y el contexto institucional en el que las mujeres ejercen sus funciones, lo que evidencia la importancia de generar una **cultura de aprendizaje político permanente** dentro del partido, con metodologías participativas que integren la voz y experiencia de las mujeres en los procesos de evaluación.

En síntesis, los resultados de esta pregunta confirman que las militantes panistas poblanas **valoran de manera positiva la capacitación como herramienta de desarrollo político**, aunque también manifiestan una clara demanda de fortalecimiento en la calidad, especialización y pertinencia de los programas. Para que las capacitaciones sean verdaderamente útiles, deben diseñarse con un enfoque práctico, transversal y diferenciado según los niveles de responsabilidad, contexto territorial y experiencia de las militantes. Además, es indispensable que los procesos de formación incluyan **componentes de liderazgo ético, negociación política y empoderamiento de género**, de manera que el aprendizaje no solo impacte en el desempeño individual, sino que también contribuya a transformar las dinámicas institucionales del PAN en Puebla hacia una cultura más equitativa, moderna y sensible a las realidades de sus mujeres.

Pregunta 21

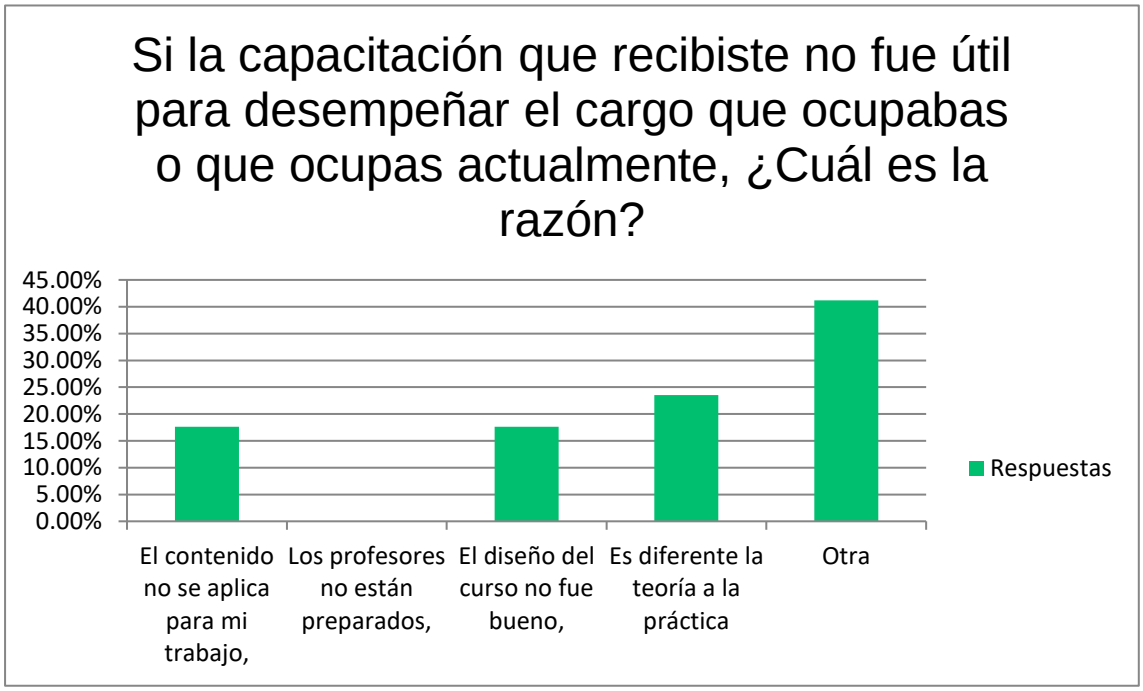
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	17.65%	3
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	17.65%	3
Es diferente la teoría a la práctica	23.53%	4
Otra	41.18%	7
	Respuestas	**17**
	Omisiones	**24**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta revelan los factores que explican por qué una parte de las militantes panistas del Estado de Puebla considera que la capacitación no ha sido completamente útil para el ejercicio de sus responsabilidades políticas. Entre las respuestas más destacadas, el **41.18%** eligió la opción “otra”, mientras que un **23.53%** señaló que existe una diferencia marcada entre la teoría y la práctica. Además, un **17.65%** mencionó que el contenido no se aplica a su trabajo y el mismo porcentaje consideró que el diseño del curso no fue adecuado. Estos resultados muestran que, aunque la capacitación es valorada como un componente relevante, su impacto práctico depende de su **pertinencia temática, diseño pedagógico y aplicabilidad al contexto real de las militantes**.

El hecho de que una proporción significativa —casi la mitad— haya seleccionado la opción “otra” sugiere que las razones de insatisfacción son variadas y probablemente relacionadas con **factores organizativos o contextuales** que no están contemplados directamente en las opciones de respuesta. Esta diversidad puede incluir aspectos como la falta de seguimiento posterior, la escasa adaptación de los cursos a los distintos niveles de experiencia, o la carencia de herramientas metodológicas que permitan transferir el aprendizaje al desempeño cotidiano. En este sentido, la respuesta “otra” refleja una demanda implícita de **mayor personalización y continuidad en los programas formativos**, donde las mujeres puedan aplicar los conocimientos en escenarios concretos, ya sea en funciones de representación, gestión comunitaria o liderazgo partidista.

Por su parte, el **23.53% que percibe una desconexión entre la teoría y la práctica** expone un reto estructural en la formación política: la brecha entre el discurso académico y las realidades operativas del trabajo político cotidiano. Las militantes poblanas señalan que los contenidos teóricos, aunque conceptualmente sólidos, no siempre les brindan herramientas prácticas para resolver problemáticas reales, como la negociación interna, la organización territorial o la toma de decisiones en contextos adversos. Esta distancia entre lo aprendido y lo ejecutado genera frustración y limita la capacidad de consolidar liderazgos femeninos efectivos. De ahí la importancia de diseñar **capacitaciones vivenciales y basadas en experiencias de campo**, donde las participantes puedan aprender mediante la práctica, el análisis de casos y el intercambio horizontal con otras lideresas del partido.

El **17.65% que considera que el contenido no se aplica a su trabajo** y el mismo porcentaje que menciona fallas en el diseño del curso pone en evidencia una **falta de adecuación entre los objetivos formativos y las necesidades específicas de las militantes**. En muchos casos, las capacitaciones replican modelos estandarizados que no contemplan las particularidades locales, las realidades municipales o las diferencias de trayectoria política. Esta situación puede llevar a que los cursos resulten demasiado generales o poco relevantes para quienes ya cuentan con experiencia política previa. Por tanto, el desafío para el PAN en Puebla consiste en crear **itinerarios formativos diferenciados**, que reconozcan las etapas del liderazgo político femenino y que combinen aspectos técnicos, estratégicos y emocionales para fortalecer las capacidades de incidencia real.

En conjunto, los resultados de esta pregunta indican que las capacitaciones deben evolucionar hacia modelos más integrales, contextualizados y flexibles. La formación política con perspectiva de género debe trascender el esquema de "curso informativo" para convertirse en un **proceso continuo de empoderamiento práctico**, que fortalezca las habilidades de gestión, negociación, comunicación y liderazgo ético de las militantes. Además, el partido podría implementar **mecanismos de evaluación participativa** que permitan a las propias mujeres retroalimentar el contenido y la metodología, garantizando así que cada capacitación responda a sus intereses, contextos y desafíos reales. Una capacitación útil no solo transmite conocimiento: **transforma la forma en que las mujeres ejercen el poder, enfrentan los obstáculos y construyen redes de liderazgo dentro del PAN**.

Pregunta 22

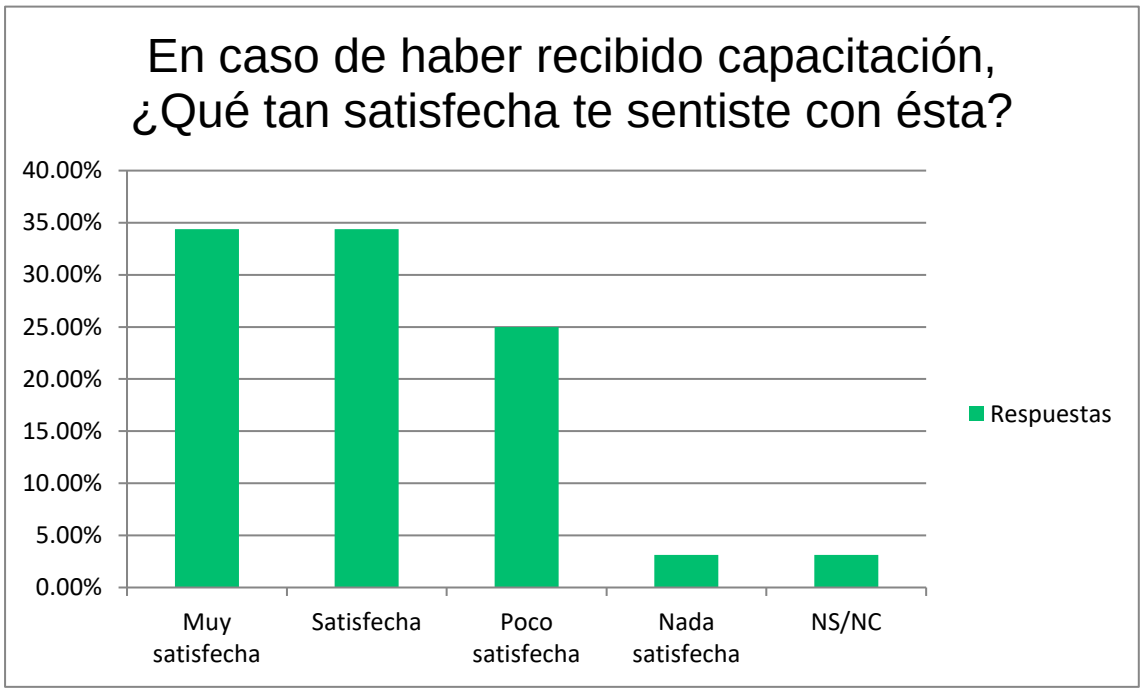
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	34.38%	11
Satisfecha	34.38%	11
Poco satisfecha	25.00%	8
Nada satisfecha	3.13%	1
NS/NC	3.13%	1
	Respuestas	**32**
	Omisiones	**9**

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.

De las 32 mujeres que respondieron, el **34.38%** se declaró **muy satisfecha**, otro **34.38% satisfecha**, el **25.00%** se consideró **poco satisfecha**, y solo un **3.13%** afirmó sentirse **nada satisfecha**, mientras que el mismo porcentaje prefirió no responder. Este comportamiento de las respuestas indica que, aunque la mayoría de las mujeres valora positivamente las experiencias de capacitación, todavía existe un grupo relevante que percibe **limitaciones o áreas de mejora** en los procesos formativos del partido. La alta proporción de satisfacción general evidencia el reconocimiento al esfuerzo institucional, pero al mismo tiempo subraya la necesidad de fortalecer la calidad, relevancia y seguimiento de las capacitaciones.

El equilibrio entre quienes se declararon **muy satisfechas y satisfechas** (68.76% en conjunto) refleja una **valoración favorable de los espacios de formación política** como mecanismos de crecimiento personal y de profesionalización dentro del PAN. Las participantes probablemente asocian esta satisfacción con la oportunidad de adquirir herramientas conceptuales, fortalecer habilidades comunicativas, comprender la estructura partidista y reforzar su liderazgo político desde una perspectiva de género. Este grupo de mujeres demuestra que las capacitaciones son percibidas como **espacios de empoderamiento**, donde se

reconocen sus voces, se consolidan sus capacidades y se fomenta la construcción de redes de apoyo entre militantes. Dicho porcentaje sugiere también que existe un avance institucional en el reconocimiento del papel estratégico de la formación política para las mujeres dentro del partido.

Por otro lado, el **25% de las mujeres que se sintieron poco satisfechas** representa un grupo que debe ser atendido para entender las causas de su percepción. Este sector podría estar señalando **deficiencias metodológicas o temáticas** dentro de las capacitaciones, como la falta de adaptación de los contenidos a los contextos locales, la repetición de temas poco actualizados o la escasa conexión con los retos reales que enfrentan las militantes en el ejercicio político. Asimismo, es posible que algunas participantes experimentaran **limitaciones logísticas** —como horarios, accesibilidad o duración excesiva de los cursos—, lo que impactó negativamente su experiencia. Estas observaciones permiten deducir que la satisfacción no depende únicamente del contenido, sino también de la **forma en que se imparten los cursos, la dinámica de interacción y el acompañamiento posterior**.

El porcentaje mínimo de **3.13% que se declaró nada satisfecha**, junto con otro 3.13% que prefirió no responder, aunque bajo, resulta simbólicamente relevante, pues puede representar casos donde las expectativas de formación no fueron cubiertas o donde las condiciones de participación resultaron inadecuadas. Este sector, aunque pequeño, aporta información valiosa sobre la necesidad de implementar **mecanismos de evaluación continua** que recojan las opiniones de las militantes después de cada proceso de capacitación. La evaluación participativa no solo permitiría identificar áreas de mejora, sino también ajustar los contenidos y estrategias pedagógicas a las realidades y necesidades de las mujeres panistas de distintas regiones del estado, haciendo más efectiva la inversión institucional en formación.

En conjunto, los resultados de esta pregunta demuestran que la satisfacción con las capacitaciones en el PAN Puebla es alta, pero no total. La formación política femenina debe evolucionar hacia un modelo de **aprendizaje experiencial, interactivo y transformador**, que permita a las mujeres sentirse no solo informadas, sino también fortalecidas y reconocidas en sus trayectorias. Incrementar la satisfacción implica garantizar una mayor pertinencia de los temas, metodologías dinámicas, capacitadoras con experiencia práctica y materiales accesibles. De este modo, la capacitación se consolida como una herramienta de transformación estructural que **fortalece el liderazgo de las mujeres panistas, potencia su participación activa y consolida su incidencia en la vida política del estado de Puebla**.

Pregunta 23

¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un

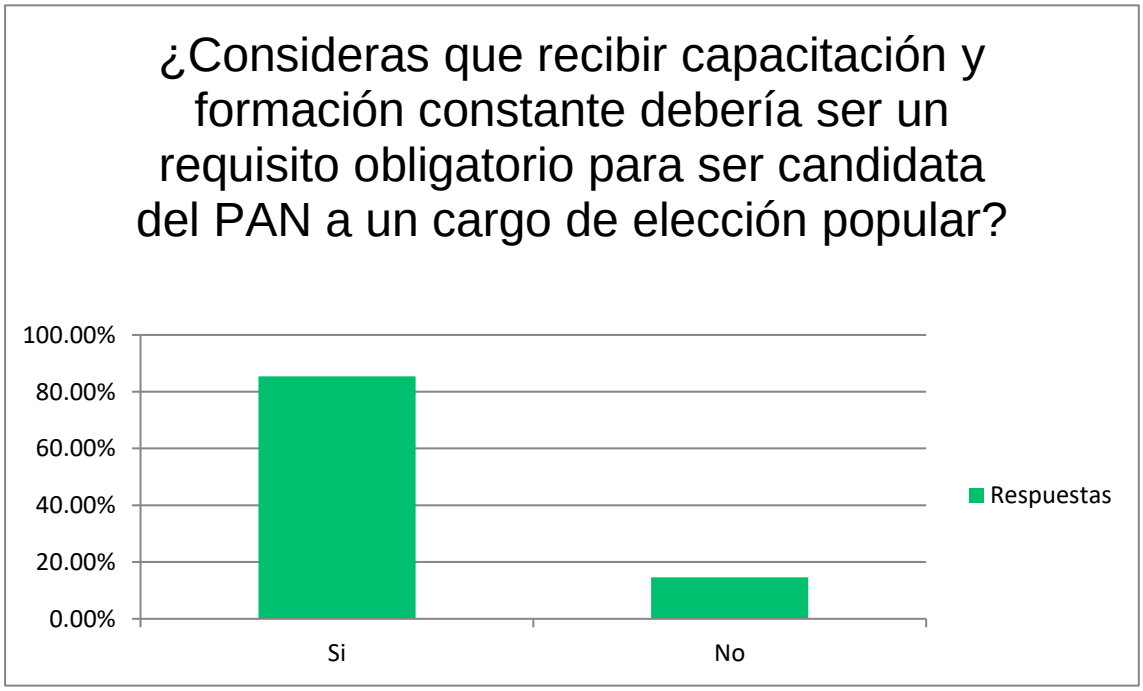
requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	85.37%	35
No	14.63%	6
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**0**

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

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



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

La importancia de la formación política como condición indispensable para asumir cargos de representación popular. Un contundente **85.37%** de las participantes considera que la **capacitación y la formación continua deben ser un requisito obligatorio** para quienes aspiren a ser candidatas del PAN, mientras que solo un **14.63%** se manifestó en desacuerdo. Este dato refleja una **cultura política emergente orientada a la profesionalización del liderazgo femenino**, que reconoce la necesidad de consolidar competencias, conocimientos y habilidades antes de ocupar espacios de decisión. La alta coincidencia muestra también una madurez política entre las militantes, que asumen la formación no como un trámite, sino como una herramienta estratégica para garantizar un ejercicio político más ético, eficaz y con perspectiva de género.

El hecho de que más de ocho de cada diez mujeres consideren indispensable la capacitación para aspirar a una candidatura revela una conciencia clara sobre la **relación entre preparación y legitimidad política**. En el contexto de Puebla, donde la competencia electoral es cada vez más compleja, las militantes valoran la formación como un medio para fortalecer la credibilidad, el discurso y la gestión pública de las candidatas. Esta percepción muestra una **visión moderna del liderazgo**, que asocia el conocimiento político con el ejercicio responsable del poder. Además, sugiere que las propias mujeres están exigiendo estándares más altos de profesionalización dentro del partido, lo que contribuye a elevar la calidad de la representación y a consolidar una imagen institucional más sólida frente a la ciudadanía.

Por otra parte, el **14.63% que respondió negativamente** puede interpretarse como un grupo que, aunque minoritario, plantea una reflexión válida sobre la accesibilidad y la equidad en los procesos formativos. Este segmento podría considerar que imponer la capacitación como requisito podría **excluir a mujeres con trayectorias sociales o comunitarias valiosas**, pero con menor acceso a los recursos o tiempos necesarios para cursar programas formales. En ese sentido, su postura puede entenderse no como oposición al aprendizaje, sino como una preocupación por **evitar que la formación se convierta en un obstáculo burocrático o excluyente**. Este grupo resalta la importancia de que las políticas de capacitación sean incluyentes, accesibles y adaptadas a los distintos perfiles de militancia, de modo que toda mujer, independientemente de su contexto, tenga las mismas oportunidades de prepararse para contender.

La alta aceptación de la capacitación obligatoria también puede interpretarse como una **demanda de institucionalización del aprendizaje político dentro del PAN**. Las militantes poblanas parecen coincidir en que el partido debe establecer mecanismos formales y permanentes de formación que garanticen que sus candidatas cuenten con los conocimientos necesarios en temas de comunicación, gestión pública, normatividad electoral, liderazgo ético y perspectiva de género. Esta visión impulsa la idea de que la capacitación no debe limitarse a eventos aislados, sino convertirse en un **sistema estructurado de formación continua**, con

certificaciones, evaluaciones y acompañamientos que fortalezcan el perfil profesional de las mujeres panistas en todos los niveles de participación.

En conjunto, los resultados de esta pregunta reflejan una militancia femenina con **alto compromiso hacia la profesionalización política y la mejora de los estándares internos del partido**. La capacitación constante se percibe como un instrumento de igualdad sustantiva, capaz de equilibrar las oportunidades entre hombres y mujeres, y de asegurar que las candidatas representen con solvencia, conocimiento y valores democráticos al electorado. Para el PAN en Puebla, este hallazgo representa una oportunidad estratégica: institucionalizar la formación como eje transversal del liderazgo femenino fortalecería su estructura interna, promovería liderazgos más sólidos y generaría una **cultura partidista basada en la meritocracia, la ética y la preparación continua**, elementos fundamentales para el fortalecimiento de la democracia interna.

Pregunta 24

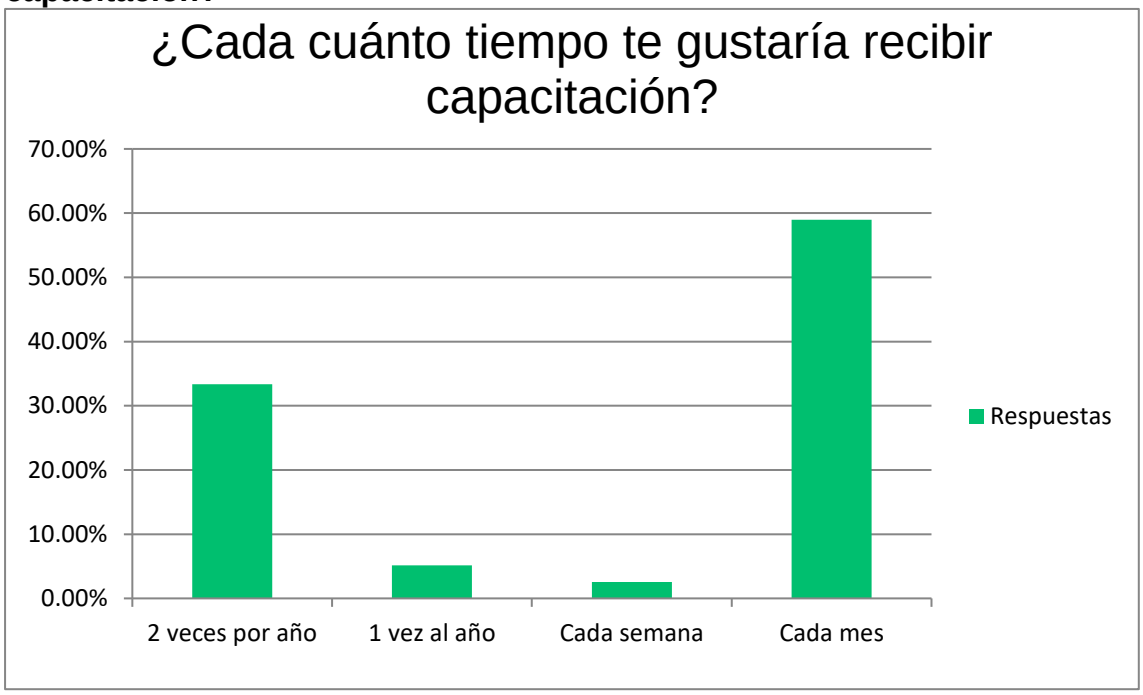
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	33.33%	13
1 vez al año	5.13%	2
Cada semana	2.56%	1
Cada mes	58.97%	23
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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?



Los resultados reflejan un interés sostenido y entusiasta por parte de las militantes panistas del Estado de Puebla en acceder de forma continua a procesos formativos dentro del Partido Acción Nacional. La mayoría de las participantes, equivalente al **58.97%**, expresó que desearía recibir **capacitaciones mensuales**, mientras que un **33.33%** consideró suficiente hacerlo **dos veces por año**. En menor medida, un **5.13%** optó por una **capacitación anual** y un **2.56%** manifestó interés en recibir formación **semanal**. Este patrón de respuestas indica una clara **predisposición a la formación constante**, donde las mujeres panistas valoran la educación política como un proceso progresivo y dinámico que debe sostenerse a lo largo del tiempo. La inclinación hacia una periodicidad mensual sugiere la necesidad de **institucionalizar una agenda de capacitación continua** que acompañe el desarrollo de liderazgos femeninos.

El alto porcentaje de militantes que desean recibir capacitación cada mes evidencia una **demanda real de fortalecimiento de competencias políticas, técnicas y**

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

can
ı y
tico

del partido. La periodicidad mensual responde, además, a la necesidad de mantener una **vinculación constante con las estructuras institucionales** del PAN, promoviendo una cultura de aprendizaje colectivo y de reflexión permanente sobre la participación política con perspectiva de género. Este comportamiento también

puede interpretarse como una **señal de compromiso** con su formación personal y con el fortalecimiento de la vida democrática interna del partido.

Por otro lado, el **33.33% que prefiere recibir capacitación dos veces por año** plantea una perspectiva complementaria, vinculada probablemente a las condiciones de tiempo y disponibilidad de las militantes. Este grupo podría estar conformado por mujeres que, debido a responsabilidades laborales o familiares, requieren un formato más espaciado pero igualmente significativo. Esta respuesta pone de manifiesto la importancia de **diseñar estrategias de formación flexibles e inclusivas**, que permitan equilibrar las cargas personales y profesionales de las mujeres con sus procesos de desarrollo político. El reto institucional del PAN en Puebla será construir **una oferta formativa híbrida y adaptable**, que responda tanto a quienes buscan continuidad mensual como a quienes necesitan una modalidad semestral o intensiva.

La presencia de un **pequeño porcentaje que elige la capacitación semanal o anual** también aporta información relevante sobre los extremos de la demanda formativa. Quienes optan por la capacitación semanal probablemente representan a un grupo de militantes altamente comprometidas, con disposición de tiempo y motivación para participar en espacios más frecuentes de aprendizaje. En cambio, quienes se inclinan por una capacitación anual podrían estar señalando limitaciones estructurales —como la distancia, los costos o la sobrecarga de actividades— que dificultan una participación más frecuente. Ambos casos refuerzan la necesidad de que el partido **diversifique los formatos**, combinando talleres presenciales, capacitaciones virtuales, diplomados modulares y microcursos de actualización política accesibles desde distintas regiones del estado.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan una **base militante activa, consciente y con alto interés en su formación política continua**. La clara preferencia por una capacitación mensual refleja la madurez organizativa de las mujeres panistas poblanas, quienes asumen la educación política como un elemento clave para fortalecer su liderazgo, consolidar su participación en espacios de decisión y contribuir a la modernización institucional del PAN. Implementar un **programa permanente de capacitación mensual con enfoque de género, liderazgo ético y herramientas de gestión pública** no solo respondería a esta demanda, sino que también fortalecería la democracia interna, consolidaría liderazgos femeninos competitivos y promovería la construcción de una militancia más preparada y cohesionada en todo el territorio poblano.

Pregunta 25

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

Las respuestas obtenidas muestran una amplia variedad de perspectivas sobre los incentivos que podrían motivar una participación más activa de las mujeres panistas

poblanas en los procesos de capacitación. De manera general, las militantes coinciden en que los principales estímulos deben estar relacionados con **el reconocimiento político, la oportunidad de ocupar cargos dentro del partido y la mejora de las condiciones de acceso a la formación**. Entre los comentarios más recurrentes se encuentran la necesidad de **que la capacitación se reconozca formalmente con certificaciones o valor curricular**, que se establezca como un **requisito para acceder a cargos partidistas o de elección popular**, y que exista un **trato equitativo e incluyente** en las convocatorias. Estas respuestas revelan que las mujeres no solo buscan aprender, sino que también aspiran a que ese aprendizaje tenga una **repercusión tangible en su trayectoria política**, en su visibilidad dentro del PAN y en la posibilidad de desarrollar liderazgos efectivos y reconocidos.

Uno de los ejes más notables en las respuestas es la **demanda de reconocimiento institucional**. Muchas militantes señalaron que un incentivo clave sería que las capacitaciones contaran con **certificados oficiales, diplomados o constancias con validez curricular**, ya que ello reforzaría la percepción de profesionalismo y abriría mayores oportunidades en el ámbito político y laboral. Este tipo de reconocimiento no solo representa un símbolo de mérito personal, sino también una herramienta concreta de validación para las mujeres dentro del partido. Asimismo, algunas respondieron que sería ideal que la participación en las capacitaciones se tradujera en **oportunidades reales de acceso a cargos**, ya sea mediante mecanismos de selección más transparentes o políticas que premien la preparación y el compromiso. En ese sentido, la capacitación se percibe como un puente entre la **formación teórica y la práctica política**, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso con el PAN.

Otro aspecto relevante que emerge de las respuestas tiene que ver con la **necesidad de equidad y apertura en la estructura partidista**. Varias militantes expresaron que el incentivo más importante sería sentirse **tomadas en cuenta de manera justa y sin favoritismos**, eliminando prácticas de exclusión o círculos cerrados de poder que limitan el acceso de nuevas voces femeninas. Se mencionaron frases como “ser escuchadas por el CDE”, “que se nos tome en cuenta para la toma de decisiones” o “abrir los espacios para todas, no solo para las amigas de las coordinadoras”. Este tipo de expresiones refleja un **sentimiento de invisibilidad y deseo de inclusión** dentro de las dinámicas partidistas, donde muchas mujeres perciben que la falta de reconocimiento y oportunidades desmotiva su participación. En consecuencia, el incentivo ideal no solo se asocia a un beneficio tangible, sino también al **reconocimiento simbólico de su trabajo, capacidad y compromiso político**.

También destacan propuestas relacionadas con **la mejora de las condiciones logísticas y pedagógicas** de las capacitaciones. Algunas militantes mencionaron la importancia de establecer horarios accesibles, modalidades híbridas o virtuales, y formatos más dinámicos, con contenidos útiles y aplicables a la realidad política de las mujeres. Otras propusieron **llevar las capacitaciones a los municipios** para

facilitar el acceso y disminuir los costos de traslado, además de ofrecer **viáticos o apoyos económicos** como estímulo a la participación. Se insiste, además, en la necesidad de **formadores preparados, con metodologías participativas y enfoque práctico**, que promuevan el aprendizaje desde la experiencia y no solo desde la teoría. Esta dimensión operativa resulta esencial para que la capacitación deje de percibirse como un requisito más y se convierta en un proceso atractivo, accesible y transformador.

En síntesis, los resultados de esta pregunta evidencian que las mujeres panistas de Puebla valoran la capacitación como un espacio de crecimiento, pero demandan **incentivos que reconozcan su esfuerzo y traduzcan su aprendizaje en oportunidades reales de desarrollo político**. Las respuestas apuntan a la construcción de un modelo de formación con sentido estratégico, que articule **reconocimiento, participación, accesibilidad y equidad**. Fortalecer los incentivos, tanto materiales como simbólicos, permitirá incrementar la asistencia, fomentar el liderazgo y consolidar una cultura partidista más incluyente y meritocrática. En última instancia, el incentivo ideal no solo es un estímulo externo, sino la certeza de que cada proceso formativo representa un paso concreto hacia la **autonomía, la igualdad y la consolidación de liderazgos femeninos sólidos dentro del Partido Acción Nacional en Puebla**.

Pregunta 26

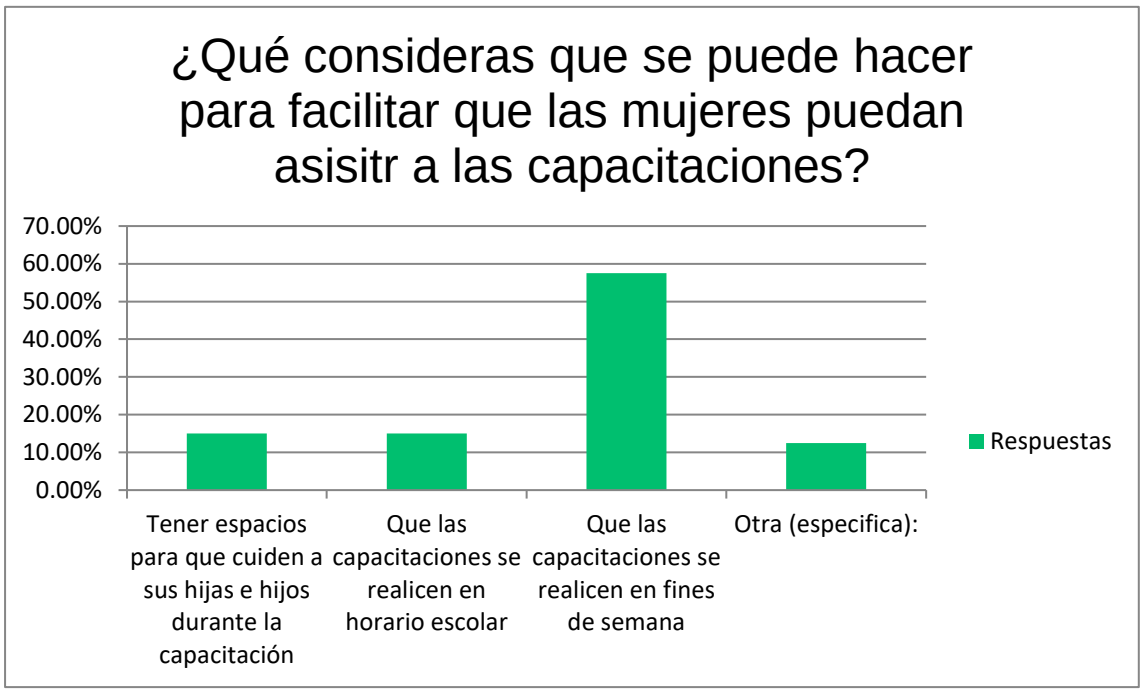
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	15.00%	6
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	15.00%	6
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	57.50%	23
Otra (especifica):	12.50%	5
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El **57.50%** de las participantes indicó que una medida clave sería **realizar las capacitaciones en fines de semana**, mientras que un **15.00%** sugirió que deberían llevarse a cabo **en horario escolar**, y otro **15.00%** propuso la **creación de espacios de cuidado infantil** durante las sesiones. Finalmente, un **12.50%** aportó alternativas diversas dentro de la categoría "otra". Estos resultados confirman que, más allá del interés en formarse, **las militantes enfrentan barreras de tiempo, cuidado familiar y compatibilidad laboral**, por lo que demandan una organización más sensible a las realidades cotidianas de las mujeres dentro de la vida política y social del Estado de Puebla.

El hecho de que más de la mitad de las militantes prefiera la modalidad de **fines de semana** refleja una necesidad práctica de conciliación entre las responsabilidades personales y las actividades políticas. Esta elección sugiere que **la sobrecarga de tareas laborales y domésticas** durante la semana limita la posibilidad de asistir a capacitaciones en días hábiles. Por tanto, programarlas los sábados o domingos permitiría **una mayor inclusión y accesibilidad**, fomentando la participación de mujeres que son madres, trabajadoras o que asumen múltiples roles dentro de sus comunidades. Este resultado también revela un llamado a **institucionalizar una**

planeación formativa más empática y flexible, que considere la diversidad de contextos y horarios en los que las militantes desarrollan sus vidas, garantizando que ninguna quede excluida por motivos de disponibilidad.

Por otro lado, el **15% que propone realizar las capacitaciones en horario escolar** aporta una perspectiva estratégica vinculada al tiempo familiar. Esta preferencia sugiere que muchas mujeres aprovechan el horario en que sus hijas e hijos están en la escuela como el único espacio disponible para dedicar a su desarrollo personal o político. Adaptar las capacitaciones a estos horarios permitiría **optimizar el tiempo de las militantes**, evitando conflictos con sus responsabilidades familiares y reduciendo la necesidad de buscar apoyos externos para el cuidado infantil. Este grupo de respuestas pone en evidencia la relevancia de integrar la **perspectiva de corresponsabilidad** en la organización partidista, reconociendo que la participación política de las mujeres depende, en gran medida, de la distribución equitativa del tiempo y de los cuidados.

Otro bloque de respuestas, también con un 15%, señala la necesidad de **contar con espacios seguros y adecuados para el cuidado de hijas e hijos durante las capacitaciones**. Esta demanda visibiliza una de las problemáticas estructurales más persistentes que afectan la participación política femenina: la **feminización de los cuidados**. La creación de espacios de atención infantil dentro o cerca de los lugares de formación podría eliminar una barrera significativa para muchas militantes que actualmente deben decidir entre asistir o atender responsabilidades familiares. Implementar esta medida no solo facilitaría su presencia, sino que enviaría un mensaje claro de **sensibilidad institucional y compromiso con la igualdad sustantiva**, alineado con los principios de inclusión y perspectiva de género que el PAN promueve.

Finalmente, el **12.50% que seleccionó "otra"** agrupó propuestas diversas que también reflejan una comprensión profunda de las necesidades reales de las mujeres militantes. Entre ellas, se mencionan **capacitaciones en formato virtual o híbrido, apoyo en traslados, mejores canales de comunicación y difusión**, así como mayor **planeación anticipada** para organizar la asistencia. En conjunto, estas respuestas evidencian que la participación no depende únicamente de la voluntad individual, sino de la existencia de **condiciones estructurales favorables** que garanticen la igualdad de oportunidades. Atender estas demandas permitiría al PAN Puebla **fortalecer sus mecanismos de formación con enfoque inclusivo**, impulsando una participación más amplia, equitativa y sostenida de las mujeres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

Pregunta 27

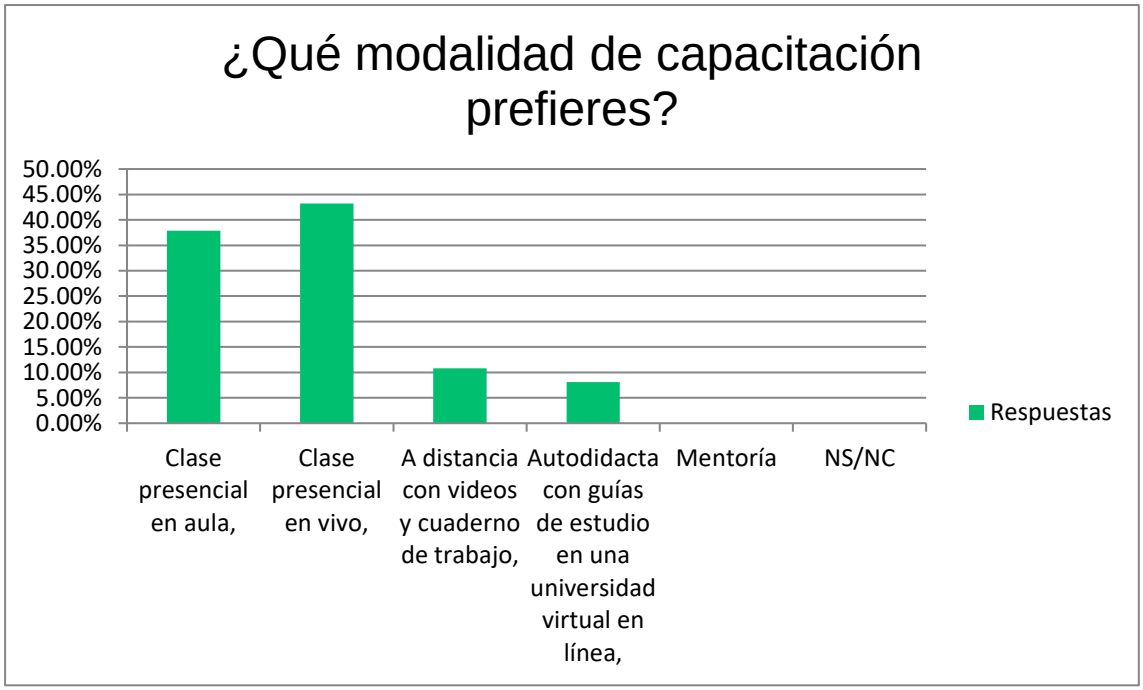
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	37.84%	14
Clase presencial en vivo,	43.24%	16
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	10.81%	4
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	8.11%	3
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**37**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta muestran una clara inclinación de las mujeres panistas poblanas hacia las **modalidades presenciales de aprendizaje**, destacando que el **43.24%** de las participantes prefiere la **clase presencial en vivo**, mientras que el **37.84%** opta por la **clase presencial en aula**. En menor medida, un **10.81%** se inclina por la **capacitación a distancia mediante videos y cuadernos de trabajo**, y un **8.11%** por el **autoaprendizaje a través de guías de estudio en plataformas virtuales**. Ninguna participante señaló la mentoría como opción preferente. Este panorama evidencia que, pese al avance de las herramientas digitales, **la interacción directa sigue siendo el componente más valorado** por las militantes, al ofrecer un espacio de intercambio de experiencias, acompañamiento y construcción colectiva del conocimiento político.

La preferencia por la **clase presencial en vivo** sugiere que las militantes reconocen el valor del aprendizaje sincrónico, donde existe un **contacto inmediato con las facilitadoras y con otras compañeras**, lo que favorece la resolución de dudas, el diálogo y la creación de redes. Esta modalidad fortalece la sensación de pertenencia y comunidad política, elementos esenciales para el fortalecimiento organizacional del PAN en Puebla. Además, refleja que las mujeres valoran **la calidad humana y el acompañamiento pedagógico directo**, factores que enriquecen su experiencia formativa y consolidan su confianza como lideresas. Este resultado reafirma que el aprendizaje político no solo es cognitivo, sino también social y emocional, y que los espacios presenciales continúan siendo **pilares para la formación integral y el empoderamiento colectivo**.

Por su parte, el **37.84% que prefiere la modalidad presencial en aula** confirma la relevancia del **espacio físico como entorno formativo estructurado**. Esta elección puede asociarse con la percepción de formalidad, orden y disciplina que las capacitaciones presenciales en aula suelen ofrecer. Asimismo, el entorno físico permite generar **dinámicas colaborativas, ejercicios prácticos y simulaciones políticas** que resultan especialmente útiles para fortalecer habilidades de liderazgo, negociación y oratoria. En el contexto poblano, donde muchas militantes valoran la cercanía interpersonal y la interacción comunitaria, la clase presencial sigue representando un **medio privilegiado de aprendizaje colectivo**, sobre todo en temas de desarrollo político y liderazgo con perspectiva de género.

En contraste, las opciones **a distancia o autodidactas**, que en conjunto suman un **18.92%**, reflejan un grupo minoritario que busca **flexibilidad y autonomía en el proceso de aprendizaje**. Este segmento probablemente corresponde a militantes que enfrentan limitaciones de tiempo, movilidad o distancia geográfica, y que encuentran en la virtualidad una herramienta que les permite continuar su formación sin desplazarse. Sin embargo, el bajo porcentaje sugiere que los formatos virtuales aún **no logran garantizar una experiencia pedagógica satisfactoria** o adaptada a las necesidades de las mujeres del PAN en Puebla. Ello plantea un reto institucional importante: fortalecer los recursos digitales, mejorar la calidad del contenido en línea y ofrecer **acompañamiento técnico y metodológico** que mantenga el interés y la motivación de las participantes.

En conjunto, estos resultados revelan que las mujeres panistas de Puebla valoran profundamente **el componente humano y relacional de la formación política**, más allá de la simple transmisión de conocimientos. Prefieren espacios donde puedan **interactuar, dialogar, compartir experiencias y construir colectivamente estrategias de liderazgo**. La capacitación presencial —ya sea en aula o en vivo— se percibe como una herramienta de empoderamiento social que potencia la sororidad y la cohesión dentro del partido. No obstante, el PAN enfrenta el desafío de **diseñar un modelo híbrido innovador**, que combine la presencialidad con recursos virtuales de calidad, ampliando el acceso sin perder la cercanía y el sentido comunitario que las militantes demandan. Este equilibrio permitirá democratizar la formación y consolidar un liderazgo femenino más preparado, visible y conectado con las nuevas dinámicas políticas del siglo XXI.

Pregunta 28

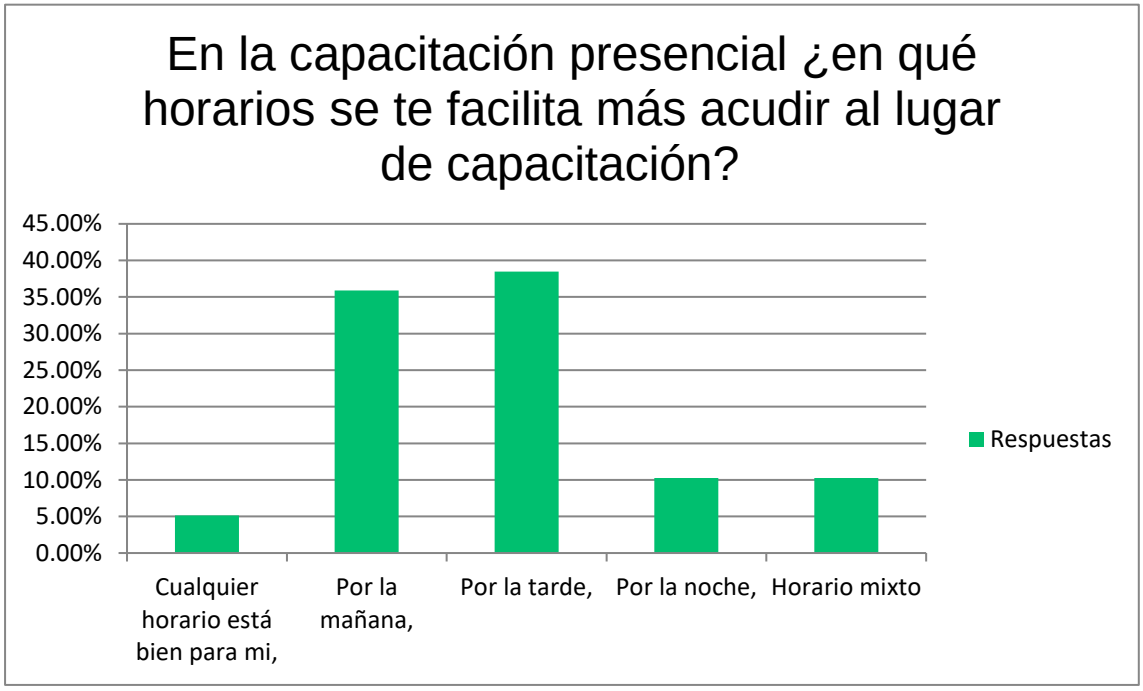
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	5.13%	2
Por la mañana,	35.90%	14
Por la tarde,	38.46%	15
Por la noche,	10.26%	4
Horario mixto	10.26%	4
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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.

Las mujeres panistas poblanas para asistir a las capacitaciones presenciales se concentran principalmente en los **turnos matutinos y vespertinos**, reflejando una distribución equilibrada que responde tanto a las responsabilidades familiares como a las dinámicas laborales. El **38.46%** de las participantes señaló que **por la tarde** es el horario más adecuado, mientras que un **35.90%** indicó preferir las **mañanas**. En menor proporción, el **10.26%** se inclina por **asistir en la noche** y otro **10.26%** opta por un **horario mixto**, es decir, flexible según las circunstancias. Finalmente, un **5.13%** manifestó que cualquier horario es conveniente. Este conjunto de respuestas permite comprender que la elección del horario no es una cuestión trivial, sino que está profundamente relacionada con las **realidades cotidianas de las militantes**, quienes equilibran su participación política con las responsabilidades domésticas, laborales y comunitarias.

La preferencia por las **capacitaciones en horario vespertino (por la tarde)** puede explicarse por la flexibilidad que este periodo ofrece a las mujeres que trabajan o tienen hijas e hijos en edad escolar. Asistir por la tarde permite que las militantes organicen sus actividades personales durante la mañana y dediquen tiempo al desarrollo político sin interferir con sus labores diarias. Además, este horario suele favorecer la participación de mujeres que se desplazan desde zonas periféricas o rurales hacia los centros de capacitación, donde los traslados suelen requerir más tiempo. La tarde, por tanto, se consolida como un **espacio intermedio y estratégico** que facilita la asistencia sin comprometer las responsabilidades familiares, lo cual

demuestra la importancia de **planificar las formaciones con enfoque de conciliación vida-trabajo-política**.

Por otro lado, el **35.90% que prefiere las capacitaciones en la mañana** revela un perfil de militantes que busca aprovechar las horas de mayor concentración y productividad. Este grupo valora la posibilidad de **asistir mientras sus hijas e hijos se encuentran en la escuela**, lo que reduce la carga de cuidados y permite una mayor disposición mental para el aprendizaje. Además, las sesiones matutinas suelen ser percibidas como más estructuradas y disciplinadas, favoreciendo la participación ordenada y el aprovechamiento del tiempo. Desde un punto de vista organizativo, esta preferencia indica que los programas de formación del PAN Puebla podrían optimizar su impacto si ofrecen **bloques formativos matutinos de corta duración**, adaptados a la agenda doméstica y laboral de las militantes.

El **10.26% que elige la noche** y el **10.26% que opta por horario mixto** reflejan la necesidad de mantener opciones flexibles que respondan a realidades diversas. Algunas militantes señalaron que solo pueden asistir después de su jornada laboral o una vez que han cumplido con sus responsabilidades familiares. En este sentido, el horario nocturno se convierte en una alternativa viable para quienes trabajan tiempo completo o viven en zonas urbanas con mayor disponibilidad de transporte. Sin embargo, también puede implicar **riesgos de seguridad y dificultades de movilidad**, especialmente para las mujeres que residen en comunidades alejadas. El horario mixto, por su parte, apunta a la importancia de ofrecer **modelos híbridos y adaptables**, que permitan a cada participante ajustar su asistencia conforme a sus tiempos y contextos.

En conjunto, los datos reflejan que la asistencia femenina a las capacitaciones no depende únicamente de la motivación, sino de **condiciones estructurales y organizativas adecuadas**. La diversidad de preferencias horarias evidencia la necesidad de implementar **esquemas flexibles de formación política**, con opciones matutinas, vespertinas y nocturnas, así como modalidades combinadas o virtuales. Incorporar esta flexibilidad fortalecería la **inclusión y permanencia de las mujeres en los procesos de capacitación**, asegurando que ninguna quede excluida por cuestiones de horario. En definitiva, el PAN Puebla tiene la oportunidad de consolidar una política formativa sensible al tiempo de las mujeres, que valore su doble rol como ciudadanas activas y cuidadoras, y que garantice una participación plena en la vida política del partido.

Pregunta 29

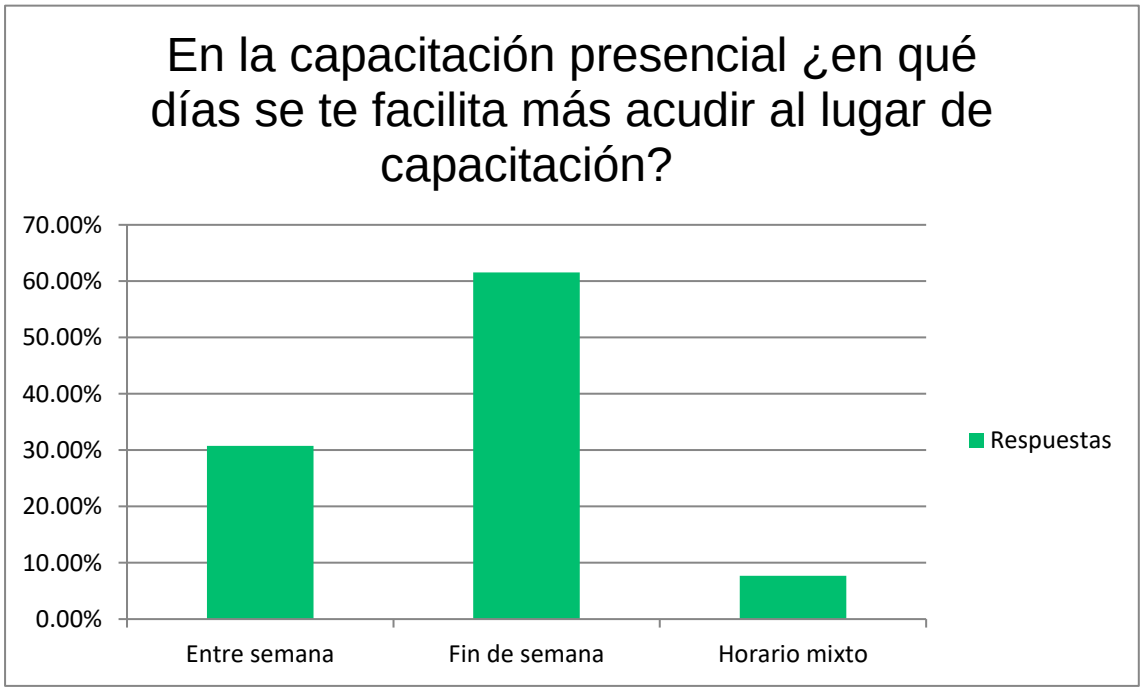
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Entre semana	30.77%	12
Fin de semana	61.54%	24
Horario mixto	7.69%	3
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El **61.54%** de las participantes manifestó que este periodo es el más viable, seguido de un **30.77%** que indicó preferir los **días entre semana**, y un **7.69%** que optó por un **horario mixto**. Estas cifras reflejan una dinámica recurrente entre las mujeres que participan activamente en la vida política y laboral: la **necesidad de compatibilizar su desarrollo personal y político con las responsabilidades familiares y profesionales**, lo cual hace del fin de semana el momento más adecuado para formarse sin comprometer sus otras obligaciones.

La clara preferencia por los **fines de semana** pone de relieve la realidad estructural que enfrentan muchas mujeres dentro del PAN y en general en la esfera pública: el tiempo disponible para su capacitación está condicionado por las demandas del trabajo, el hogar y el cuidado de terceros. Las militantes poblanas reconocen que los fines de semana representan una oportunidad para **concentrarse en su aprendizaje político sin la presión de los horarios laborales o escolares**, logrando un mayor aprovechamiento y disposición mental. Este hallazgo sugiere que, para incrementar la participación femenina en los programas formativos, es necesario **institucionalizar calendarios de capacitación sabatinos o dominicales**, con una organización eficiente que respete el equilibrio entre tiempo personal y participación política.

El **30.77%** que señaló los **días entre semana** como opción preferente corresponde a un grupo de militantes con mayor disponibilidad o flexibilidad en sus rutinas laborales, o bien, a quienes reconocen que la semana permite un aprendizaje más constante y formal. Este segmento podría estar compuesto por mujeres dedicadas de tiempo completo a actividades partidistas, servidoras públicas o funcionarias que ya integran dinámicas políticas en su agenda cotidiana. La preferencia por días hábiles también puede reflejar una **percepción de seriedad y continuidad institucional**, dado que las capacitaciones entre semana suelen asociarse con procesos formales, seguimiento académico y evaluaciones más estructuradas. Por lo tanto, este grupo destaca la importancia de **mantener espacios formativos regulares** dentro de los días laborales, especialmente para cuadros medios o liderazgos en formación.

El **7.69%** que eligió el **horario mixto** plantea la necesidad de **flexibilidad institucional** en la planificación de la oferta formativa. Este grupo considera que las capacitaciones deben adaptarse a distintas realidades de tiempo y disponibilidad, alternando sesiones entre semana y fines de semana. La opción mixta refleja una visión moderna de la formación política, en la que **la flexibilidad y la adaptabilidad son componentes centrales para garantizar la inclusión**. En este sentido, el PAN en Puebla podría adoptar esquemas modulares, híbridos o rotativos que combinen sesiones presenciales con materiales virtuales, facilitando la participación de mujeres de diferentes contextos territoriales y socioeconómicos.

En síntesis, la preferencia mayoritaria por los fines de semana y la solicitud de horarios flexibles confirman que la **gestión del tiempo sigue siendo un factor determinante en la participación política femenina**. Las mujeres militantes del PAN en Puebla demuestran un alto interés por capacitarse, pero requieren que las condiciones organizativas del partido se adapten a su realidad. Implementar un **modelo de formación con perspectiva de género y enfoque de conciliación** fortalecería el acceso equitativo a la capacitación, incrementando la asistencia y el compromiso político. De esta manera, el PAN no solo promovería el desarrollo de liderazgos femeninos más sólidos, sino también demostraría una **voluntad institucional de construir espacios formativos verdaderamente inclusivos y sensibles a las necesidades de las mujeres**.

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 mujeres manifiestan un **alto interés en fortalecer sus capacidades técnicas, comunicativas y de liderazgo**, con una clara orientación hacia el desempeño político eficaz y ético. Entre los temas más recurrentes destacan la **comunicación política**, la **administración pública**, el **liderazgo con perspectiva de género**, el **empoderamiento femenino**, y la **formación en marketing o estrategia electoral**. Estos ejes, reiterados en diferentes combinaciones, evidencian que las mujeres panistas buscan consolidar no solo su presencia en el espacio político, sino también su **competencia profesional y discursiva**, para responder a las exigencias contemporáneas de la gestión pública y partidista.

Un segmento considerable de las militantes plantea la **necesidad de profesionalizar su labor política** mediante la capacitación en áreas vinculadas a la administración y las funciones de gobierno, como las **facultades del cargo, el manejo de recursos, los programas sociales y la planeación estratégica**. Esta tendencia apunta a una comprensión madura del ejercicio del poder, donde la gestión pública se concibe como un espacio técnico y de responsabilidad ciudadana, más allá del activismo partidista. En este sentido, las mujeres panistas poblanas reconocen la urgencia de **adquirir conocimientos administrativos, financieros y normativos**, que les permitan desempeñar cargos con mayor autonomía, eficiencia y transparencia, fortaleciendo así la credibilidad institucional del partido ante la ciudadanía.

Otro bloque importante de respuestas destaca los temas relacionados con la **comunicación política y la imagen pública**, que incluyen aspectos como el **manejo de redes sociales, la oratoria, el marketing político y la negociación**. Este énfasis responde a una realidad innegable: en un contexto político cada vez más mediático y competitivo, las militantes comprenden que la construcción de una imagen sólida y coherente es clave para ganar legitimidad y visibilidad. De esta manera, las poblanas no solo demandan formación técnica, sino también herramientas estratégicas para **posicionarse como lideresas en entornos digitales, mediáticos y electorales**, capaces de generar mensajes claros, persuasivos y congruentes con los valores del PAN.

La presencia reiterada de conceptos como **liderazgo, empoderamiento, igualdad de género, autoestima y sororidad** evidencia un creciente interés por la **formación con enfoque de género y desarrollo personal**. Las mujeres panistas poblanas reconocen que el liderazgo político requiere no solo conocimientos técnicos, sino también **fortaleza emocional, autoconocimiento y capacidad de incidencia social**. Las menciones a la “mística del partido”, los “principios de doctrina” y los “valores humanistas” complementan este enfoque, subrayando que las participantes

buscan equilibrar el fortalecimiento individual con una sólida base ética e ideológica. Esta combinación de liderazgo y humanismo político constituye un **pilar fundamental para la renovación generacional y moral del PAN** en el estado.

Finalmente, un grupo menor, pero significativo, subraya temas vinculados con la **violencia política de género, la legislación, la equidad y los derechos humanos**, lo que demuestra la conciencia crítica de las militantes frente a los retos estructurales que enfrentan las mujeres en la vida pública. Estas respuestas no solo reflejan una preocupación personal, sino una **visión transformadora del papel femenino en la política**, donde la capacitación se entiende como una herramienta de defensa, autonomía y justicia. En conjunto, los resultados de esta pregunta delinean un mapa formativo claro: las mujeres panistas de Puebla demandan una capacitación integral que articule **competencias técnicas, comunicativas y emocionales**, fortaleciendo su capacidad de liderazgo y contribuyendo al desarrollo de una cultura política más democrática, inclusiva y moderna.

Pregunta 31

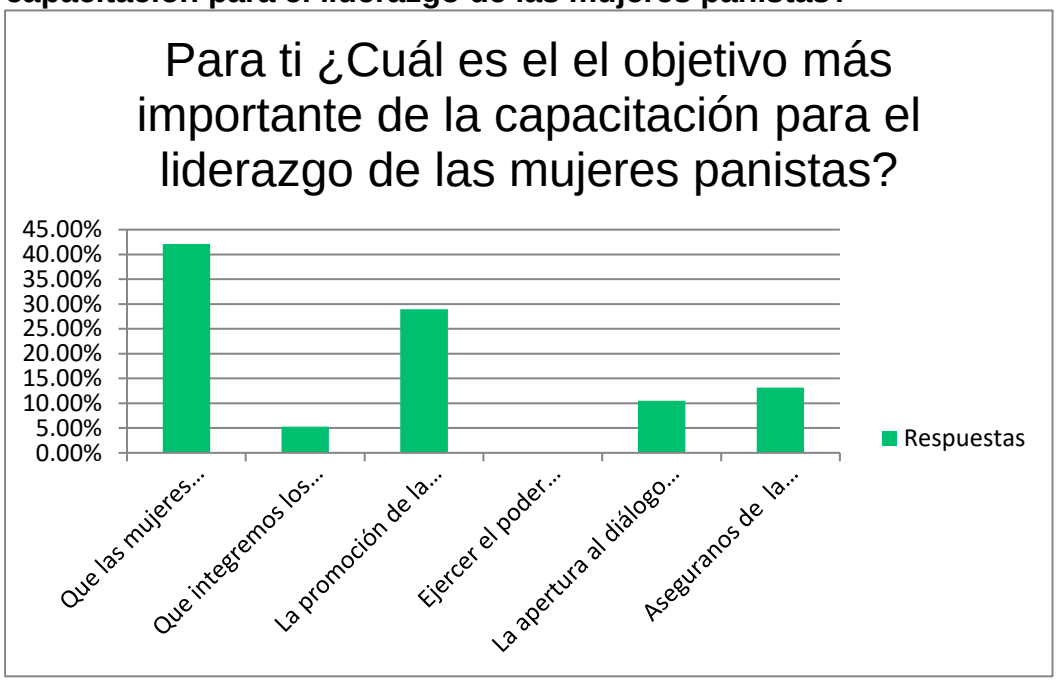
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	42.11%	16
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	5.26%	2
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	28.95%	11
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	10.53%	4
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	13.16%	5
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**3**

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

Gráfica 25: Resultados de Para ti ¿Cuál es 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.

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,

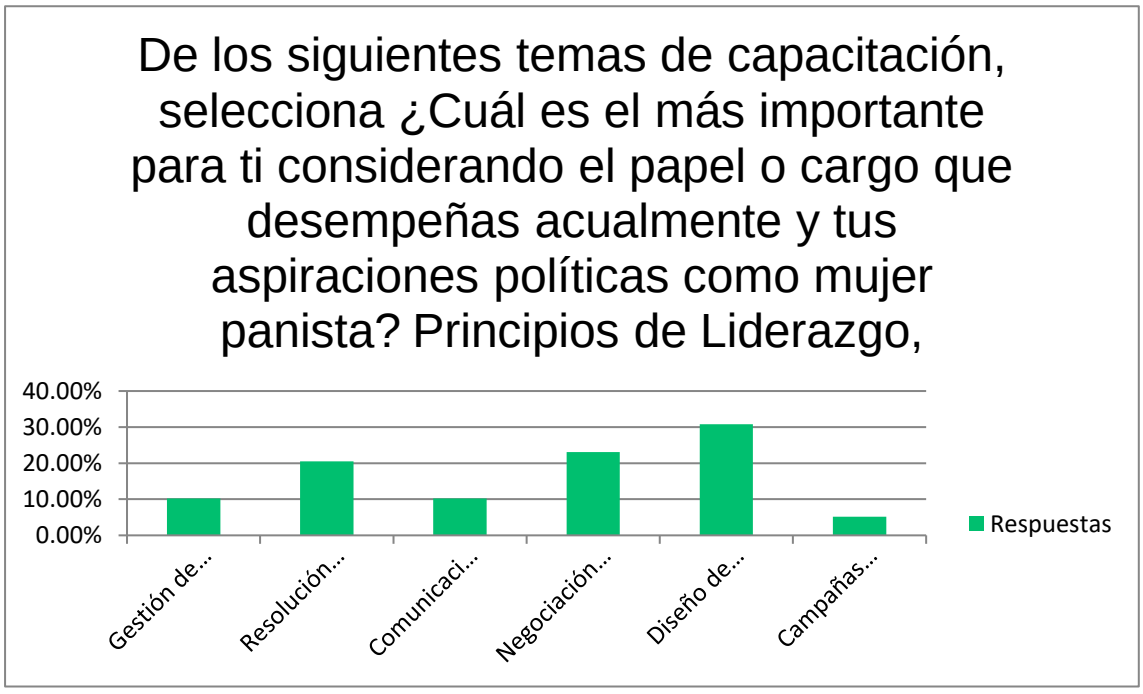
Tabla 29: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

Opciones de respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	10.26%	4
Resolución de Conflictos,	20.51%	8
Comunicación Política,	10.26%	4
Negociación Política,	23.08%	9
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	30.77%	12

Campañas Políticas.	5.13%	2
Respuestas		**39**
Omisiones		**2**

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

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



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

Las militantes poblanas del PAN hacia la **formación en diseño de estrategia político-electoral**, que concentra el **30.77%** de las respuestas. Esta preferencia refleja la creciente conciencia entre las mujeres panistas sobre la necesidad de profesionalizar su participación política y electoral. Las militantes identifican que el conocimiento de estrategias y tácticas electorales es clave para incidir en procesos internos y en la competencia pública, entendiendo que **la planificación, el análisis territorial, la segmentación del voto y la comunicación electoral** son herramientas indispensables para consolidar liderazgos femeninos competitivos.

Este resultado evidencia un enfoque pragmático y de avanzada: las mujeres no solo buscan ser parte de la estructura, sino **diseñar, dirigir y ganar campañas**, posicionándose como actoras clave en la toma de decisiones estratégicas del partido.

En segundo lugar, con **23.08%**, se encuentra la **negociación política**, un tema que refleja la importancia que las militantes otorgan a la construcción de acuerdos, el diálogo multipartidista y la gestión de intereses en contextos de poder. Este enfoque pone de relieve la madurez política de las panistas poblanas, quienes reconocen que el liderazgo no depende únicamente del conocimiento técnico, sino también de la **habilidad para conciliar, influir y construir consensos** dentro y fuera del partido. La negociación, además, es un componente esencial del ejercicio político femenino con perspectiva de género, pues permite a las mujeres **abrir espacios de participación en entornos aún dominados por estructuras masculinas**, transformando la dinámica de poder hacia esquemas más equitativos y colaborativos.

La **resolución de conflictos** aparece en tercer lugar con **20.51%**, lo que denota una alta sensibilidad hacia la gestión ética y constructiva de los desacuerdos políticos o interpersonales dentro de la vida partidista. Las militantes poblanas identifican que los conflictos, si son abordados con inteligencia emocional y metodologías adecuadas, pueden convertirse en oportunidades de crecimiento y fortalecimiento institucional. Este resultado muestra una visión de liderazgo basada en la **empatía, la escucha activa y la mediación efectiva**, cualidades esenciales para la consolidación de ambientes democráticos al interior del PAN. La relevancia de este tema también puede vincularse con experiencias previas de exclusión, tensiones o desacuerdos internos que muchas mujeres enfrentan en los espacios políticos, lo que reafirma la necesidad de una formación que promueva **liderazgos conciliadores y resilientes**.

Los temas de **gestión de equipos** y **comunicación política**, ambos con **10.26%**, representan áreas complementarias que fortalecen las competencias de liderazgo en el ámbito organizacional y discursivo. La gestión de equipos es fundamental para las militantes que ya desempeñan cargos de coordinación o representación, pues implica el desarrollo de habilidades en **planeación, motivación, delegación y cohesión grupal**. Por su parte, la comunicación política se percibe como una herramienta para proyectar credibilidad, transmitir mensajes con impacto y fortalecer la identidad partidista frente a la ciudadanía. Estas áreas evidencian el interés de las mujeres panistas en **liderar de forma colaborativa y comunicar de manera estratégica**, elementos indispensables para consolidar estructuras femeninas sólidas y competitivas.

Finalmente, un **5.13%** de las militantes identificó a las **campañas políticas** como el tema más relevante, lo que sugiere que aunque la participación electoral directa no sea el foco principal para la mayoría, existe un sector que **busca involucrarse activamente en los procesos de promoción y competencia electoral**, con la

intención de incidir desde la práctica en la dinámica democrática del partido. En conjunto, los resultados reflejan una tendencia general hacia la **formación política integral y estratégica**, donde las mujeres del PAN en Puebla aspiran a fortalecer tanto sus capacidades técnicas como sus habilidades interpersonales. Este enfoque demuestra un avance sustantivo hacia la profesionalización de los liderazgos femeninos, orientado a consolidar **mujeres capaces de planificar, negociar y liderar con eficacia, visión y valores democráticos.**

Pregunta 33

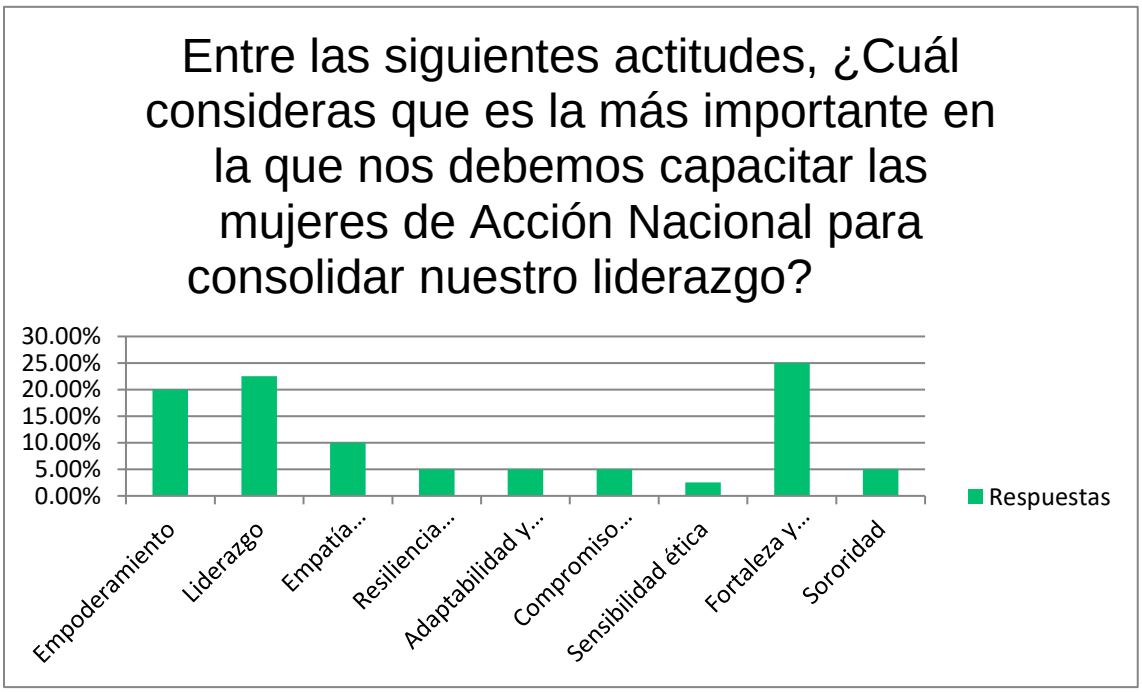
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	20.00%	8
Liderazgo	22.50%	9
Empatía estratégica	10.00%	4
Resiliencia política	5.00%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	5.00%	2
Compromiso con la igualdad de género	5.00%	2
Sensibilidad ética	2.50%	1
Fortaleza y determinación	25.00%	10
Sororidad	5.00%	2
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**1**

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.

La **fortaleza y determinación** como la actitud esencial para consolidar su liderazgo, concentrando el **25.00%** de las respuestas. Este resultado muestra una comprensión clara de que el ejercicio del liderazgo político requiere **convicción, perseverancia y carácter firme** para enfrentar los desafíos de la vida pública y las resistencias que aún existen hacia la participación de las mujeres en espacios de poder. Las militantes poblanas asumen la fortaleza no como un atributo individualista, sino como una **cualidad colectiva y transformadora**, indispensable para sostener proyectos, resistir presiones y mantenerse firmes en la defensa de los valores humanistas y democráticos del PAN. En este sentido, la determinación se convierte en un eje vertebral para impulsar liderazgos femeninos con propósito, visión y resiliencia.

En segundo lugar, el **liderazgo** como actitud prioritaria fue elegido por un **22.50%** de las participantes, lo que refleja la importancia de seguir cultivando habilidades de dirección, toma de decisiones y conducción estratégica de equipos. Las militantes panistas reconocen que el liderazgo femenino debe consolidarse no solo desde la vocación, sino también desde la **formación continua, la inteligencia emocional y la capacidad para inspirar a otras mujeres** dentro de las estructuras partidistas. Esta tendencia muestra la madurez política de las participantes, que conciben el liderazgo como una práctica relacional y no como una posición jerárquica. Se

evidencia así la búsqueda de **liderazgos empáticos, colaborativos y éticos**, capaces de generar entornos de trabajo donde la confianza y la cooperación sean pilares para el desarrollo de la acción política.

El **empoderamiento**, con un **20.00%**, ocupa la tercera posición y refuerza la visión de que la capacitación debe centrarse en fortalecer la autoconfianza y la autonomía de las mujeres dentro del PAN. Este dato es significativo, pues indica que muchas militantes aún perciben limitaciones estructurales o culturales que obstaculizan su pleno desarrollo político. La capacitación orientada al empoderamiento implica dotar de herramientas para **superar las brechas de género, asumir la voz propia y participar activamente en la definición de la agenda partidista**. El empoderamiento político se convierte así en una herramienta para equilibrar las condiciones de poder, fomentar la paridad sustantiva y consolidar una presencia femenina más activa y visible en los espacios de decisión del partido.

En un nivel intermedio aparecen actitudes como la **empatía estratégica (10.00%)** y la **resiliencia política (5.00%)**, las cuales resultan fundamentales en contextos de alta competencia o adversidad. Las mujeres poblanas reconocen que el ejercicio político requiere no solo habilidades duras, sino también **inteligencia emocional, adaptabilidad y capacidad de respuesta ante escenarios cambiantes**. La empatía estratégica, en particular, señala una comprensión moderna del liderazgo político, que combina la sensibilidad social con la capacidad de construir alianzas y redes efectivas. Por su parte, la resiliencia política y la adaptabilidad se posicionan como virtudes necesarias para sostener la participación activa en un entorno frecuentemente desafiante, donde las mujeres deben reinventarse constantemente sin perder la coherencia con sus ideales.

Finalmente, un conjunto menor de respuestas alude al **compromiso con la igualdad de género (5.00%)**, la **sororidad (5.00%)** y la **sensibilidad ética (2.50%)**, dimensiones que, aunque con menor frecuencia estadística, poseen un alto valor simbólico dentro de la cultura política panista. Estas actitudes expresan la necesidad de fortalecer la **solidaridad entre mujeres, el respeto mutuo y la construcción de liderazgos éticamente responsables**. En conjunto, los resultados de esta pregunta muestran que las militantes poblanas conciben el liderazgo femenino como un equilibrio entre fortaleza interior, visión colectiva y compromiso social. La consolidación de estos rasgos a través de la capacitación puede ser determinante para **impulsar liderazgos más auténticos, resilientes y transformadores**, capaces de renovar el papel de las mujeres dentro del PAN y en la vida pública del país.

Pregunta 34

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

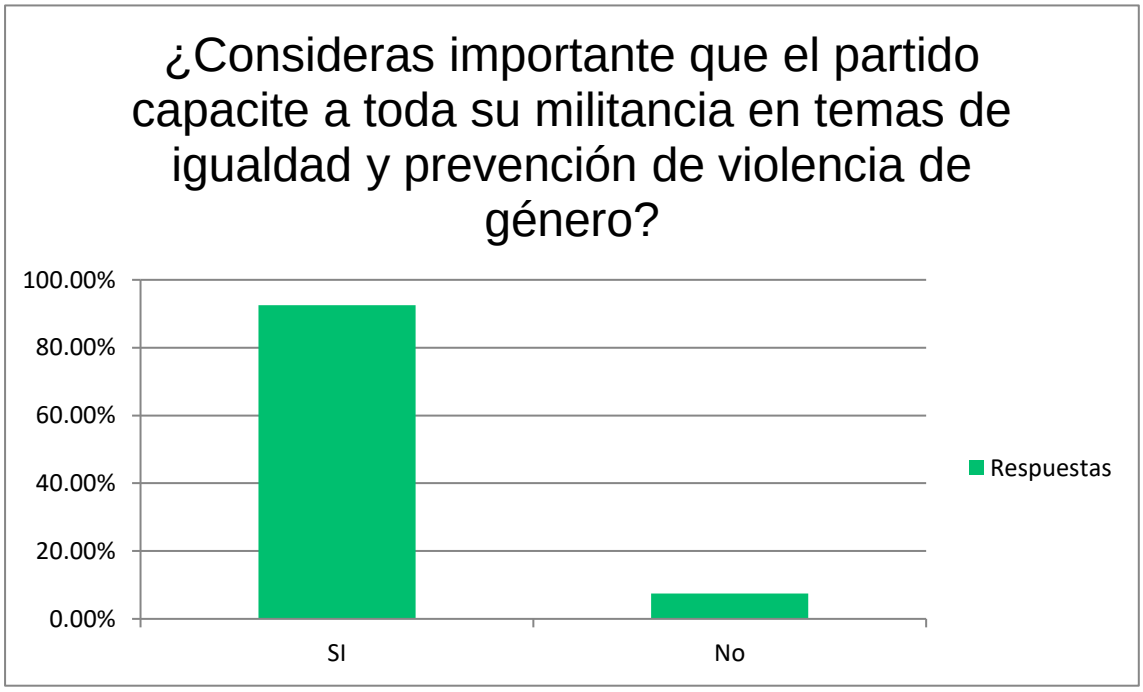
Tabla 31: Resultados de ¿Consideras importante que el partido capacite a toda

su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

Opciones de respuestas	Respuestas	
SI	92.50%	37
No	7.50%	3
	Respuestas	**40**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Existe la formación en **igualdad y prevención de la violencia de género** dentro de la agenda educativa del partido. Con un contundente **92.50%** de respuestas afirmativas, las mujeres expresan un alto nivel de conciencia sobre la necesidad de que estos temas sean **parte estructural de la capacitación institucional** y no solo una acción aislada. Este resultado evidencia que la militancia reconoce la urgencia de transformar la cultura política interna hacia un modelo más equitativo, incluyente y libre de violencia, en el que la capacitación se conciba como una herramienta de

prevención, sensibilización y fortalecimiento de los derechos políticos de las mujeres.

La alta proporción de respuestas positivas también revela que las mujeres panistas perciben la capacitación en igualdad de género como **un instrumento de cambio cultural al interior del PAN**, orientado a erradicar prácticas discriminatorias y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Esta percepción no se limita únicamente a la defensa de los derechos femeninos, sino que aspira a **reconfigurar las relaciones de poder dentro del partido**, promoviendo liderazgos que operen bajo principios de respeto, ética y equidad. El resultado indica que la militancia femenina busca un partido donde el reconocimiento de la igualdad no sea un discurso, sino **una práctica institucional efectiva** respaldada por mecanismos formativos permanentes y obligatorios para todos los niveles de participación.

En contraste, solo un **7.50%** manifestó no considerar necesaria esta capacitación, lo cual puede interpretarse como un reflejo de ciertos sectores que aún perciben la temática de género como ajena a los procesos políticos o limitada a cuestiones sociales. Sin embargo, este porcentaje minoritario refuerza la importancia de continuar sensibilizando a toda la militancia respecto al impacto que la violencia de género tiene en la participación política. La falta de formación en este tema puede perpetuar **conductas de exclusión, subestimación o invisibilización de las mujeres**, afectando directamente la vida democrática del partido. Por ello, el desafío no radica únicamente en diseñar cursos, sino en **generar una pedagogía política de la igualdad**, capaz de transformar mentalidades y promover la empatía como valor organizacional.

El consenso mayoritario muestra que las mujeres del PAN en Puebla visualizan la capacitación como un **mecanismo de justicia y prevención**, indispensable para garantizar su seguridad y su derecho a participar en condiciones de respeto e igualdad. En este sentido, la formación en materia de género no debe entenderse como un requisito más, sino como un **pilar para la construcción de una cultura partidista libre de violencia política**, donde las mujeres puedan ejercer sus liderazgos sin temor a represalias, hostigamientos o discriminaciones. La educación en igualdad actúa como catalizador para fortalecer los principios doctrinales del partido —como el humanismo y la dignidad de la persona— desde una perspectiva contemporánea que reconoce la diversidad y promueve la participación plena de todas y todos.

En síntesis, esta pregunta confirma que las mujeres panistas del Estado de Puebla **demandan una transformación institucional profunda** en la que la capacitación en igualdad y prevención de violencia de género sea un proceso transversal, permanente y evaluable. Su visión reafirma que la formación política debe ir más allá del aprendizaje técnico, incorporando **componentes éticos, sociales y de derechos humanos** que garanticen un entorno justo y seguro para todas las militantes. Implementar estas capacitaciones de manera formal y constante permitirá

no solo reducir las brechas de desigualdad, sino también consolidar un partido más humano, incluyente y coherente con los valores democráticos que promueve.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

La mujeres reflejan una comprensión profunda y diversa sobre la importancia de la **capacitación en igualdad y prevención de la violencia de género**. La mayoría de las participantes argumenta que esta formación es esencial porque **persiste el machismo y la normalización de conductas discriminatorias** dentro y fuera del partido, lo que limita el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. Se observa una preocupación compartida por erradicar los estereotipos y la violencia simbólica que aún atraviesa la vida política, evidenciando que la igualdad sustantiva no se ha alcanzado del todo. Las militantes reconocen que, aunque ha habido avances en materia de género, todavía existen **barreras culturales, estructurales y actitudinales** que obstaculizan su participación y liderazgo en condiciones de equidad.

Un conjunto importante de respuestas subraya la necesidad de **concientizar tanto a mujeres como a hombres**, señalando que la prevención de la violencia de género debe entenderse como una tarea colectiva y no exclusiva del sector femenino. Este enfoque incluyente propone una formación integral donde la igualdad no sea vista como una concesión, sino como un **principio ético y organizacional del partido**. Las militantes enfatizan que es indispensable capacitar también a los varones para que reconozcan las conductas que violentan o excluyen, muchas de las cuales están socialmente aceptadas o invisibilizadas. Al mismo tiempo, expresan que el aprendizaje conjunto entre hombres y mujeres **fortalece la cultura democrática interna del PAN**, contribuyendo a crear ambientes más respetuosos, colaborativos y libres de violencia simbólica, verbal o institucional.

Otra tendencia significativa en las respuestas está asociada a la idea de que la capacitación debe servir para **prevenir, reconocer y denunciar la violencia política en razón de género**, un fenómeno que varias militantes refieren haber vivido directamente. Se mencionan experiencias personales de hostigamiento, exclusión y descalificación durante procesos internos o candidaturas, lo que pone de manifiesto la urgencia de implementar mecanismos formativos con perspectiva de género que **fortalezcan la defensa jurídica y el acompañamiento institucional**. Para las militantes poblanas, la formación en estos temas no solo empodera, sino que también **protege y brinda herramientas legales y emocionales** para enfrentar situaciones de desigualdad, promoviendo así una militancia más consciente y solidaria.

También se destaca la preocupación por la **falta de información y desconocimiento de las leyes y reglamentos** en materia de género dentro del partido. Varias participantes sostienen que no basta con reconocer la existencia de

marcos legales si no se conocen ni se aplican en la práctica cotidiana. En este sentido, la capacitación se percibe como un medio para **fortalecer la cultura de la legalidad**, garantizar que las normas se cumplan y que los derechos de las mujeres sean efectivamente respetados en los procesos políticos internos. Además, se plantea la necesidad de trasladar el conocimiento adquirido a los espacios comunitarios, para que la militancia sea un agente multiplicador en la sociedad, **promoviendo el respeto, la equidad y la erradicación de la violencia desde la base social.**

Finalmente, un pequeño grupo de respuestas que no consideran prioritaria la capacitación en estos temas ofrece una perspectiva complementaria. Estas opiniones se basan en la idea de que **el tema de género ya es ampliamente difundido** o en que sería más útil enfocar los esfuerzos en la capacitación jurídica o política práctica. Sin embargo, incluso dentro de este grupo, se reconoce que la violencia y la desigualdad siguen presentes, lo cual confirma la pertinencia del debate. En conjunto, las justificaciones revelan una militancia femenina reflexiva y crítica, que busca transformar su entorno desde el conocimiento y la acción política. Las mujeres panistas de Puebla conciben la formación en igualdad y prevención de la violencia no solo como un requisito institucional, sino como un **proceso de empoderamiento colectivo que fortalece el liderazgo femenino, la cultura democrática y los valores humanistas del partido.**

Pregunta 36

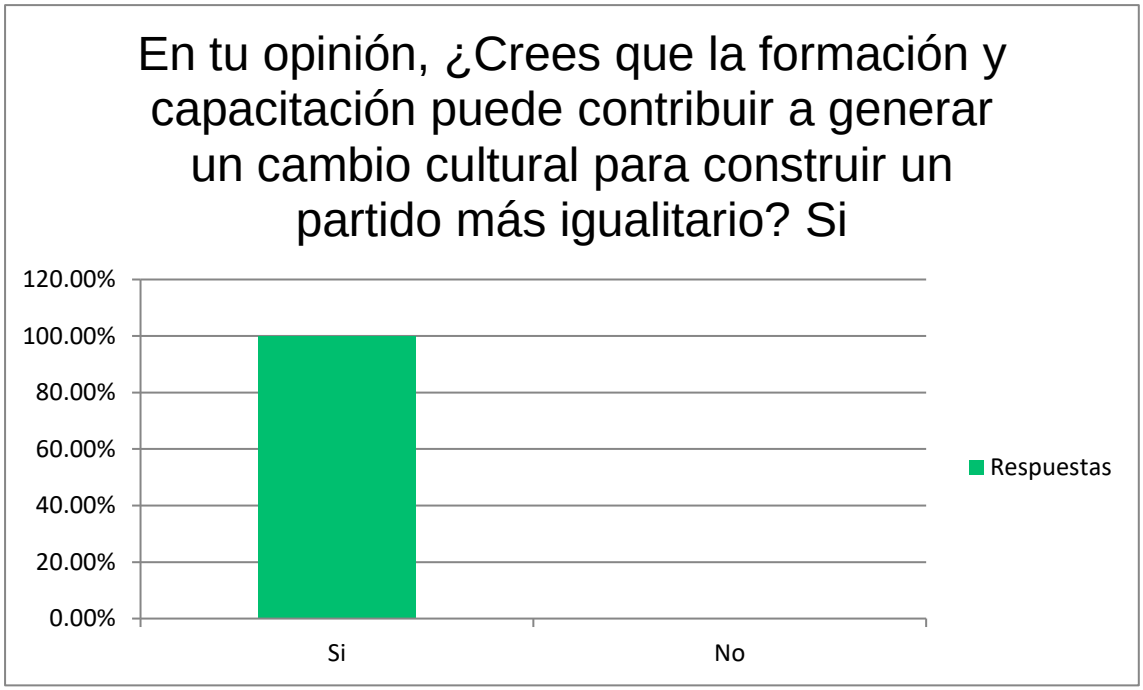
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	100.00%	39
No	0.00%	0
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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.

E**l 100% de las mujeres panistas del Estado de Puebla** considera que la formación y la capacitación son herramientas esenciales para promover un cambio cultural dentro del partido, orientado hacia la construcción de un entorno más igualitario e incluyente. Este consenso absoluto refleja un **alto nivel de conciencia colectiva** respecto al papel transformador del aprendizaje político y social en la consolidación de una nueva cultura partidista. Las militantes poblanas reconocen que los procesos formativos no solo transmiten conocimientos técnicos, sino que también **reconfiguran actitudes, valores y formas de relación** entre quienes integran el PAN, impulsando un modelo organizacional más justo, colaborativo y coherente con los principios humanistas que caracterizan su doctrina.

El hecho de que la totalidad de las participantes coincida en esta percepción sugiere que la militancia femenina ha comprendido que **la igualdad no se decreta, se construye a través de la educación continua y la práctica política cotidiana**. Las mujeres panistas visualizan la capacitación como una herramienta estratégica

para sensibilizar a toda la militancia respecto a la importancia de la paridad, la diversidad y la corresponsabilidad de género en los espacios de poder. A través de la formación, se busca no solo adquirir habilidades, sino también **modificar los patrones culturales que históricamente han perpetuado la exclusión o la subrepresentación femenina**. Este enfoque convierte la educación política en un vehículo de transformación cultural capaz de fortalecer la institucionalidad, la democracia interna y el sentido de pertenencia dentro del partido.

Desde una perspectiva organizacional, el resultado también evidencia que las militantes perciben la formación como un **motor de modernización institucional**. Entienden que, para avanzar hacia un PAN más igualitario, es indispensable incorporar la capacitación como política permanente, con metodologías innovadoras y participativas que generen cambios reales en la cultura interna. Este consenso total puede interpretarse como un llamado a las dirigencias estatales y municipales a **asumir la educación política con perspectiva de género como eje transversal** en todos los programas de liderazgo, afiliación y desarrollo. De esta manera, la formación deja de ser un proceso aislado para convertirse en una estrategia integral que fomente una identidad partidista basada en la equidad, la ética y la inclusión.

Asimismo, el acuerdo generalizado entre las militantes refleja la confianza en que el conocimiento y la educación pueden **desmontar prácticas de discriminación, favoritismo o desigualdad** que han limitado el acceso equitativo a cargos de decisión. Las mujeres panistas reconocen que el cambio cultural no se logra únicamente con reformas estatutarias o cuotas, sino con **una transformación profunda de las mentalidades y las dinámicas de poder**. En este sentido, la capacitación se concibe como un proceso emancipador que no solo empodera a las mujeres, sino que también enriquece la vida política del partido al promover liderazgos más empáticos, horizontales y solidarios. La educación con enfoque de igualdad actúa como un puente entre la teoría doctrinal del PAN y la práctica cotidiana de sus valores democráticos.

En síntesis, los resultados de esta pregunta ponen de manifiesto que las mujeres panistas de Puebla **han interiorizado la formación como un instrumento de cambio estructural y cultural**. La unanimidad en sus respuestas no solo denota convicción, sino también esperanza: la esperanza de que la capacitación transforme al partido desde adentro, fortaleciendo una cultura de respeto, equidad y justicia. Esta visión posiciona a la militancia femenina como **agente activa del cambio**, comprometida con construir un PAN más coherente con sus principios y más sensible a las demandas de la sociedad contemporánea. En este marco, la formación deja de ser un mero requisito administrativo y se consolida como una herramienta para **construir ciudadanía, fortalecer liderazgos y garantizar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de participación política.**

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

La capacitación puede generar un cambio cultural dentro del partido reflejan una **visión profundamente transformadora y humanista de la formación política**. En términos generales, las participantes consideran que **el conocimiento es la base del cambio social y organizacional**, ya que permite a las personas reflexionar, cuestionar y reconstruir sus prácticas desde una perspectiva más incluyente. Para ellas, la formación constante abre la mente, fortalece las capacidades individuales y colectivas, y contribuye a consolidar un PAN más igualitario, participativo y consciente de su papel en la vida democrática del país. Esta concepción resalta el valor pedagógico de la capacitación no solo como un proceso de aprendizaje, sino como una herramienta de **renovación ideológica y ética**.

Un conjunto amplio de respuestas subraya que la capacitación tiene la capacidad de **romper paradigmas tradicionales** y modificar estructuras de pensamiento que históricamente han limitado la participación de las mujeres. Al fomentar la educación política, las militantes poblanas identifican la posibilidad de construir un entorno partidista más justo, donde la igualdad no sea un discurso, sino una práctica constante. Se reconoce que la formación impulsa la sensibilidad hacia los temas de género, ciudadanía y democracia interna, lo que genera un efecto multiplicador: mujeres más preparadas y conscientes que, a su vez, **replican los valores de equidad, respeto y sororidad en sus espacios comunitarios y laborales**. Este círculo virtuoso de aprendizaje y acción social se percibe como un mecanismo real para transformar la cultura institucional del PAN y fortalecer su compromiso con la igualdad sustantiva.

Las participantes también enfatizan la importancia de **recuperar la tradición formativa del partido**, que en el pasado caracterizó a Acción Nacional como una organización con base doctrinal sólida. Algunas de ellas expresan que en los últimos años se ha perdido el impulso hacia la educación política continua, lo que ha provocado un desconocimiento generalizado de los estatutos, valores y principios panistas. Desde esta perspectiva, retomar la capacitación sistemática significaría **reconectar con la esencia humanista del partido**, reforzando la congruencia entre el discurso político y la práctica interna. Además, consideran que el aprendizaje constante fomenta la unidad, disminuye la apatía y fortalece el sentido de pertenencia, al tiempo que brinda herramientas para ejercer con responsabilidad y ética los cargos públicos y partidistas.

Otra dimensión relevante en las respuestas es la que vincula la capacitación con la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Las militantes sostienen que formarse es una vía para demostrar competencia y liderazgo, desmontando prejuicios que asocian el poder político exclusivamente con los hombres. En este sentido, el conocimiento se entiende como una forma de empoderamiento: “mientras más capacitadas estemos, más podremos demostrar que tenemos la misma capacidad que cualquier hombre”, señala una de las respuestas. Esta afirmación sintetiza el espíritu de cambio cultural que las mujeres buscan impulsar: una transformación que no depende solo de cuotas o reformas estatutarias, sino de la

preparación intelectual, técnica y emocional de la militancia para asumir su papel en un partido más equitativo y moderno.

Finalmente, las justificaciones revelan una convicción común: **la educación política transforma realidades**. Las mujeres panistas poblanas coinciden en que la capacitación es un proceso continuo que contribuye a eliminar la ignorancia, a fortalecer la empatía social y a consolidar una cultura de respeto por la dignidad humana. Desde su perspectiva, un partido que forma a sus integrantes en igualdad, ética y corresponsabilidad será capaz de representar con mayor autenticidad a la ciudadanía. Así, la formación se concibe no solo como una herramienta técnica, sino como un **acto político de construcción cultural**, que fortalece al PAN como institución democrática, transparente y promotora de la participación plena de las mujeres en todos los niveles de toma de decisión.

Pregunta 38

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	64.10%	25
No	25.64%	10
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	10.26%	4
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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.

Los resultados de esta pregunta revelan un dato alarmante y significativo: **el 64.10% de las mujeres panistas del Estado de Puebla** afirma haber experimentado **violencia política por razones de género**, mientras que un **25.64% indica no haberla vivido**, y un **10.26% prefirió no responder**. Este panorama muestra que más de la mitad de las militantes ha enfrentado algún tipo de violencia vinculada a su condición de género dentro del entorno político, lo que refleja una **problemática estructural y persistente**. El hecho de que ninguna mujer declare desconocer el concepto evidencia que **existe un nivel considerable de conciencia** sobre el tema, aunque las cifras demuestran que la sensibilización aún no se traduce completamente en prevención o erradicación de estas prácticas.

El alto porcentaje de mujeres que reportan haber sido víctimas de violencia política por razones de género pone de manifiesto que **la desigualdad y la discriminación continúan presentes dentro de la vida partidista**. Este tipo de violencia puede

manifestarse de múltiples formas: exclusión de espacios de decisión, desacreditación de capacidades, imposición de estereotipos, obstaculización del liderazgo o descalificación pública basada en el género. La magnitud del problema exige fortalecer los mecanismos de **atención, denuncia y sanción** dentro del partido, así como reforzar la capacitación en derechos políticos y perspectiva de género. Las cifras sugieren que la violencia política no es un hecho aislado, sino **una expresión sistémica de las barreras que enfrentan las mujeres al ejercer su liderazgo o aspirar a cargos de representación.**

Por otro lado, el 25.64% de las militantes que declaró no haber experimentado violencia política refleja que existen **entornos institucionales y locales donde la convivencia partidista puede desarrollarse con mayor respeto y equidad**, o bien, donde las mujeres han logrado posicionarse en espacios más seguros o con redes de apoyo sólidas. Sin embargo, este grupo minoritario también puede representar a aquellas que **no identifican ciertas manifestaciones de violencia simbólica o estructural**, debido a la normalización de prácticas de exclusión o a la falta de acompañamiento institucional para reconocerlas. En este sentido, el fortalecimiento de la formación política con perspectiva de género resulta esencial para **ampliar la comprensión de la violencia política y visibilizar sus formas más sutiles**, que muchas veces se confunden con dinámicas partidistas “normales”.

El 10.26% que prefirió no responder también es un dato que debe analizarse con atención, ya que **el silencio puede ser indicio de temor, desconfianza o revictimización**. En contextos políticos, muchas mujeres optan por no hablar de las violencias que enfrentan por miedo a represalias, pérdida de espacios o estigmatización. Esta omisión refuerza la necesidad de establecer **protocolos internos de confidencialidad y acompañamiento psicológico y jurídico**, que garanticen la protección de las militantes y fomenten la denuncia sin consecuencias negativas para su trayectoria. La falta de respuesta, lejos de minimizar la problemática, la **subraya como una deuda institucional pendiente**, que requiere atención urgente desde una política de género firme y transversal.

En conclusión, los resultados reflejan una **realidad preocupante y estructural**: la violencia política de género continúa siendo una experiencia recurrente para las mujeres panistas poblanas. A pesar de los avances en materia de paridad y participación, las cifras demuestran que la igualdad formal aún no se traduce en una igualdad sustantiva. La militancia femenina del PAN reconoce este desafío y lo asume como un llamado a profundizar en la educación, la prevención y la cultura del respeto. La erradicación de la violencia política requiere no solo de normativas, sino de una **transformación cultural sostenida**, donde la formación, la empatía y la justicia sean los pilares de un partido más equitativo, democrático y libre de discriminación por razón de género.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

En primer lugar, destaca que una parte significativa de los testimonios señala **actos de exclusión, manipulación o descalificación en espacios internos del partido**, lo que indica que la violencia no proviene únicamente del entorno externo, sino también del interior de las estructuras partidistas. Muchas militantes narran haber sido **ignoradas, desacreditadas o relegadas de decisiones relevantes**, a pesar de contar con méritos, trayectoria o apoyo ciudadano. Este tipo de experiencias refleja un **sistema de relaciones de poder aún dominado por dinámicas masculinas**, donde la participación femenina se condiciona o se limita a momentos electorales estratégicos, reproduciendo una visión instrumental del liderazgo de las mujeres.

Otro grupo importante de respuestas señala experiencias en **contextos laborales y de cargos públicos**, particularmente al ejercer responsabilidades de representación o gestión. Las mujeres relatan haber sido víctimas de **difamación, obstaculización de funciones, manipulación política o invisibilización de sus logros**, así como la imposición de suplencias o sustituciones injustificadas. Estos casos evidencian cómo la violencia política de género se manifiesta también mediante **formas simbólicas y estructurales de exclusión**, en las que se busca minar la autoridad o el prestigio de las mujeres que asumen roles de poder. La experiencia de ser desplazadas, cuestionadas o incluso atacadas públicamente por su condición de género pone de relieve la persistencia de prácticas discriminatorias que **dificultan la plena participación femenina en espacios de decisión y dirección.**

Asimismo, varios testimonios expresan que el **machismo cultural** continúa siendo un factor determinante en la reproducción de la violencia política. Algunas militantes describen haber sido descalificadas por ser mujeres jóvenes, por ejercer autoridad o simplemente por desafiar estructuras tradicionales de poder. Se relatan casos en los que **se les negó la candidatura, se les limitó el acceso a recursos o se les cuestionó su capacidad de liderazgo**, bajo la idea de que “una mujer no puede gobernar” o “solo fue puesta para perder”. Este tipo de comentarios y acciones no solo perpetúan estereotipos de género, sino que también **revelan la resistencia de ciertos sectores partidistas ante la consolidación de liderazgos femeninos autónomos**. La violencia política, en este sentido, se vuelve una forma de control y castigo hacia las mujeres que rompen con las expectativas tradicionales del rol femenino en la política.

Otro hallazgo relevante es la presencia de testimonios que vinculan la violencia política con **la vida personal o familiar de las militantes**. En algunos casos, los ataques se extendieron hacia sus hijas o familiares, lo que constituye una forma agravada de violencia que busca intimidar y desmoralizar a las mujeres. También se observan expresiones de **violencia simbólica y mediática**, como la difamación basada en la apariencia física o la vida privada, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección institucional y de comunicación con perspectiva de género. Estas experiencias confirman que **la violencia política de género tiene efectos profundos en la vida personal,**

emocional y profesional de las militantes, limitando su desarrollo y su permanencia en la esfera pública.

Finalmente, el análisis de las respuestas muestra que las mujeres panistas poblanas **poseen una conciencia clara sobre la naturaleza estructural de la violencia política** y sobre la urgencia de erradicarla desde dentro del propio partido. Sus testimonios no solo evidencian los obstáculos, sino también la resistencia, la resiliencia y la determinación con la que enfrentan estas adversidades. Las participantes reconocen que **la formación, la sororidad y la visibilización de estas problemáticas** son pasos indispensables para transformar la cultura política y consolidar un PAN más igualitario. En conjunto, las experiencias narradas por las militantes representan no solo una denuncia, sino también un acto de valentía que **reafirma la necesidad de fortalecer los liderazgos femeninos y de construir entornos políticos libres de violencia, discriminación y exclusión.**

Pregunta 40

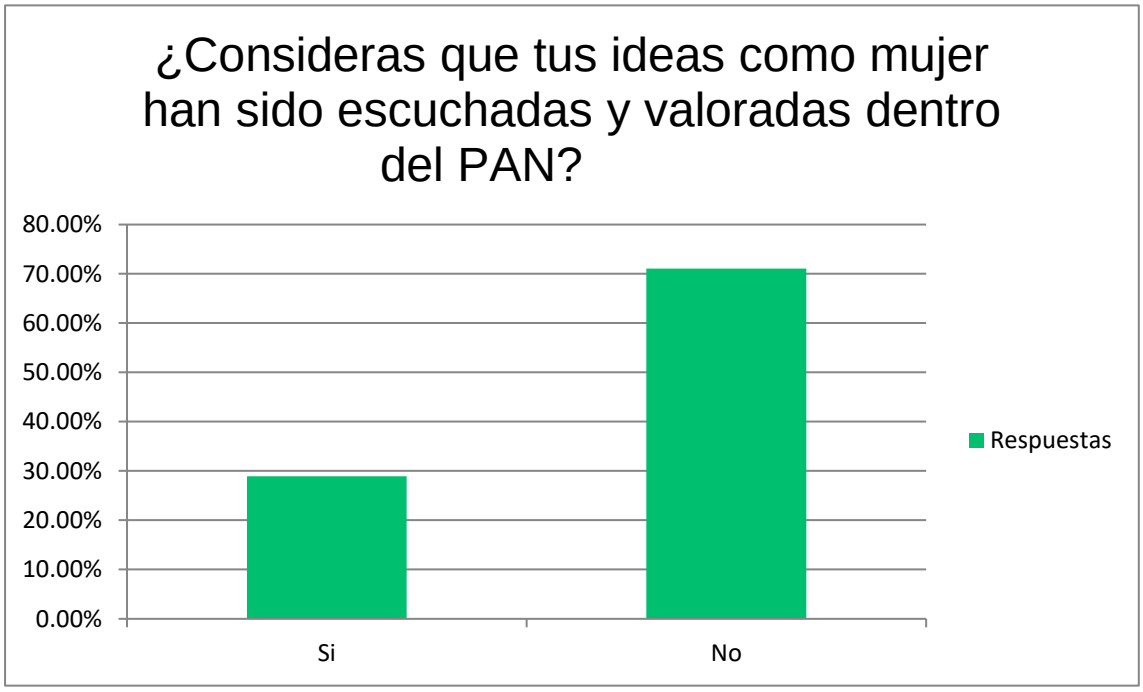
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	28.95%	11
No	71.05%	27
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**3**

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

Gráfica 31: Resultados de ¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?



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

Los resultados de esta pregunta reflejan una **percepción mayoritariamente negativa** entre las mujeres panistas del Estado de Puebla respecto a la valoración y escucha de sus ideas dentro del partido. El **71.05% de las participantes** considera que sus aportaciones **no son tomadas en cuenta ni valoradas en los espacios partidistas**, frente a un **28.95% que sí percibe apertura y reconocimiento hacia sus opiniones**. Esta diferencia significativa pone en evidencia una **brecha estructural de participación e influencia política femenina** dentro de las dinámicas internas del PAN, donde persisten prácticas y estructuras que, según las militantes, limitan la inclusión efectiva de sus propuestas y su capacidad de incidir en la toma de decisiones.

Las respuestas sugieren que, aunque el partido promueve principios de igualdad, **en la práctica aún prevalece una cultura política de carácter masculino y jerárquico**, en la cual las mujeres deben esforzarse el doble para que sus ideas

sean consideradas. Este desequilibrio no solo afecta la autoestima y la motivación de las militantes, sino que también **reduce la innovación y la diversidad de perspectivas** en la toma de decisiones internas. La escasa apertura al diálogo horizontal puede generar descontento y desafección dentro de la militancia femenina, lo que se traduce en una menor participación activa y en la pérdida de valiosos liderazgos que podrían fortalecer la vida democrática interna del partido.

Por otra parte, el **28.95% que afirmó sentirse escuchada y valorada** representa a un grupo de mujeres que ha logrado integrarse con mayor reconocimiento dentro de sus estructuras locales o que ha encontrado **espacios donde se fomenta la participación igualitaria**. Este grupo constituye un referente importante, pues evidencia que sí existen entornos partidistas en los que la inclusión y la valoración de las mujeres son posibles cuando hay liderazgos sensibles, con perspectiva de género y voluntad política. Estas experiencias demuestran que la transformación cultural es alcanzable si se promueven **mecanismos institucionales de participación efectiva** y se fortalecen los canales de comunicación interna entre las dirigencias y las bases femeninas.

El hecho de que la mayoría de las mujeres no se sienta escuchada pone de relieve la necesidad urgente de **implementar estrategias de diálogo, reconocimiento y visibilización de las aportaciones femeninas**. No se trata solo de otorgar espacios simbólicos, sino de garantizar una participación sustantiva en la construcción de políticas, programas y decisiones estratégicas del partido. Para ello, es indispensable que las estructuras del PAN incorporen **procesos formativos en liderazgo inclusivo, comunicación política con enfoque de género y gestión participativa**, que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Escuchar y valorar las ideas de las militantes no es una cuestión de cortesía política, sino un indicador de madurez democrática y coherencia institucional con los principios humanistas que sustentan la doctrina panista.

Finalmente, los resultados de esta pregunta invitan a una **reflexión profunda sobre la cultura organizacional del PAN en Puebla**. La falta de reconocimiento de las ideas femeninas no solo limita la equidad, sino que empobrece la calidad del debate político y debilita la representación de las mujeres en los procesos de decisión. Las militantes demandan un cambio estructural que vaya más allá del discurso, que **garantice espacios reales de participación, valoración y liderazgo compartido**. Reconocer la voz de las mujeres panistas significa reconocer la pluralidad y la riqueza del partido mismo. En consecuencia, avanzar hacia una organización más igualitaria y receptiva requiere **convertir la escucha activa en un principio político**, y la valoración de las ideas femeninas en un compromiso ético, estratégico y culturalmente transformador.

Pregunta 41

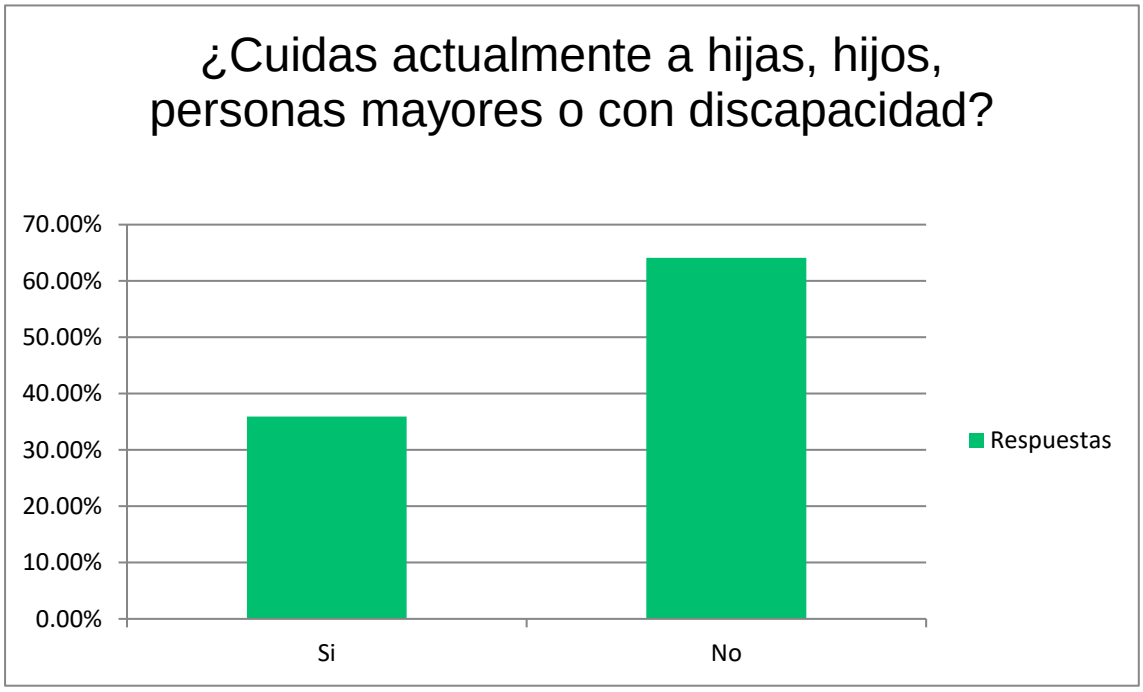
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	35.90%	14
No	64.10%	25
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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

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



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

En el Estado de Puebla, el **35.90% de las militantes participantes** declaró que actualmente **realiza tareas de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad**, mientras que un **64.10% señaló no tener estas responsabilidades de manera directa**. Esta diferencia sugiere que, si bien una parte importante de las militantes no tiene a su cargo personas dependientes, un porcentaje considerable sí enfrenta **retos asociados a la conciliación entre la vida política, laboral y familiar**, un aspecto que repercute directamente en su

disponibilidad para participar en procesos de capacitación, liderazgo y representación dentro del partido.

El dato de que más de un tercio de las militantes panistas poblanas asume roles de cuidado refleja la **persistencia de los mandatos de género tradicionales**, donde las mujeres continúan siendo las principales responsables del bienestar familiar. Este escenario tiene implicaciones directas sobre la participación política, ya que **las cargas domésticas y de cuidado suelen limitar el tiempo y la energía que las militantes pueden destinar a su formación o desempeño dentro del PAN**. Además, estas tareas, aunque socialmente invisibilizadas, son esenciales para el sostenimiento de la vida cotidiana, lo que coloca a las mujeres en una posición de sobrecarga emocional y logística. La incorporación de políticas partidistas sensibles a esta realidad sería un paso crucial para promover la igualdad sustantiva y la corresponsabilidad social dentro de las estructuras panistas.

Por otra parte, el **64.10% que no realiza actualmente tareas de cuidado** podría incluir a mujeres que han concluido esa etapa o que cuentan con redes de apoyo que les permiten liberar tiempo para su desarrollo personal y político. No obstante, esto no debe interpretarse como una ausencia de impacto del trabajo doméstico, ya que muchas mujeres continúan siendo las encargadas de la gestión del hogar, aunque deleguen parte de las tareas. Este grupo también puede representar a militantes jóvenes o con contextos familiares diferentes, lo que evidencia **la diversidad de trayectorias personales y generacionales al interior del partido**. Reconocer esta pluralidad es esencial para diseñar estrategias de capacitación y liderazgo que se ajusten a las distintas realidades y tiempos de vida de las mujeres panistas.

La pregunta sobre las responsabilidades de cuidado no solo mide una condición doméstica, sino que **expone una dimensión estructural de desigualdad de género dentro de la política**. Aquellas militantes que asumen el rol de cuidadoras se enfrentan a mayores obstáculos para acceder a procesos de formación, participar en reuniones o asumir cargos de representación, debido a la falta de horarios flexibles, espacios de conciliación o apoyos institucionales. En este sentido, la creación de **mecanismos de apoyo a la maternidad, servicios de cuidado infantil durante las capacitaciones y políticas de tiempo corresponsable** resulta fundamental para garantizar que la militancia femenina pueda ejercer plenamente su derecho a la participación política. La perspectiva de cuidados debe integrarse transversalmente en todas las estrategias del PAN orientadas al empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

Finalmente, los resultados de esta pregunta revelan la **necesidad urgente de repensar la estructura organizacional del partido desde una perspectiva de género y cuidados**. La participación política no puede entenderse sin reconocer las condiciones materiales y sociales que la posibilitan o limitan. Las mujeres panistas del Estado de Puebla ponen de manifiesto que el liderazgo femenino requiere no solo formación, sino también **condiciones reales de equidad y apoyo estructural**.

Promover una cultura partidista que valore los cuidados como una responsabilidad compartida y no como una carga femenina exclusiva es un paso clave hacia la transformación cultural del PAN. Esto permitirá no solo la inclusión plena de las militantes, sino también la construcción de un partido más humano, solidario e igualitario en sus prácticas internas y externas.

Pregunta 42

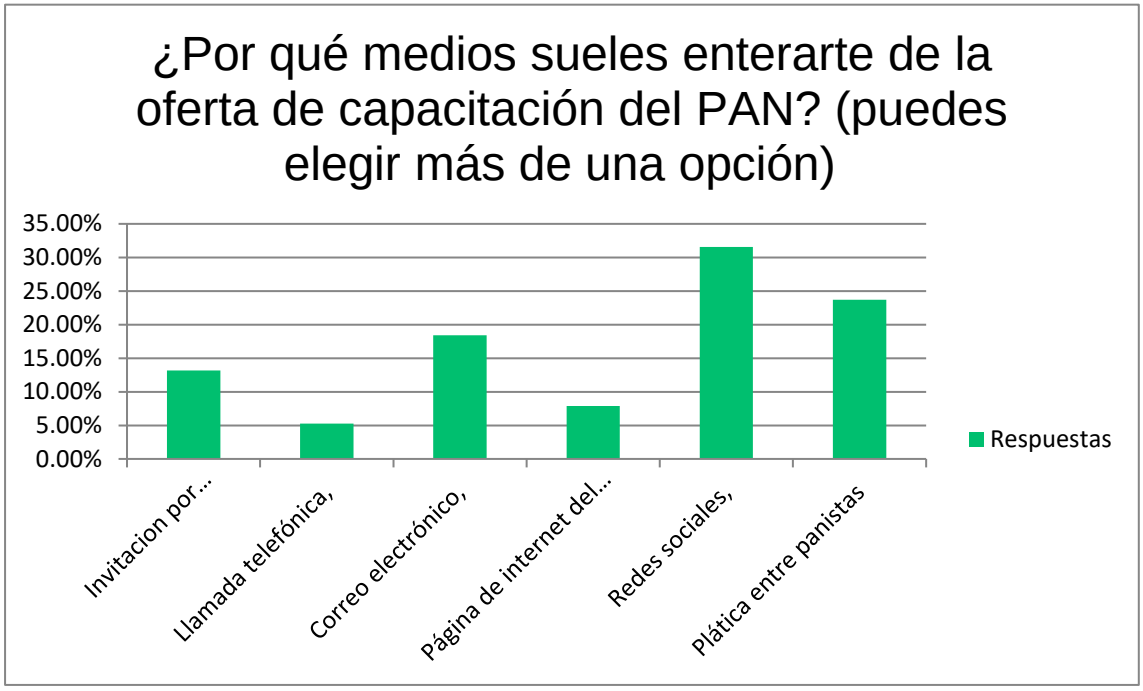
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	13.16%	5
Llamada telefónica,	5.26%	2
Correo electrónico,	18.42%	7
Página de internet del PAN,	7.89%	3
Redes sociales,	31.58%	12
Plática entre panistas	23.68%	9
	Respuestas	**38**
	Omisiones	**3**

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

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



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

El **las** **re** **co** (18.42%). En menor proporción aparecen la **invitación por convocatoria** (15.79%), la **página de internet del PAN** (7.89%) y las **llamadas telefónicas** (5.26%). Estos datos revelan que las vías digitales y las redes informales de comunicación interpersonal se han convertido en los principales mecanismos para difundir actividades formativas, mientras que los canales institucionales formales mantienen una presencia limitada.

El predominio de las redes sociales como principal fuente de información sugiere que las militantes confían en estos espacios para **mantenerse actualizadas y conectadas con las actividades partidistas**, lo que refleja un cambio generacional y tecnológico en las dinámicas de comunicación interna. Plataformas como Facebook, WhatsApp o X (anteriormente Twitter) han demostrado ser medios ágiles y de alcance inmediato, especialmente entre militantes jóvenes o con agendas saturadas. Sin embargo, esta dependencia digital también implica riesgos: **la información puede ser fragmentada, tardía o no llegar de manera equitativa** a todas las militantes, en particular a quienes viven en zonas rurales o con acceso limitado a internet. Por ello, es indispensable fortalecer los canales institucionales para asegurar la difusión homogénea de la oferta formativa.

El segundo medio con mayor frecuencia —las **pláticas entre panistas**— pone de relieve el papel de las redes personales y del **capital social interno** en la transmisión de información. La comunicación boca a boca, aunque efectiva en contextos de confianza, tiende a **favorecer a grupos específicos y puede generar círculos cerrados de acceso a las capacitaciones**. Esta situación puede reproducir desigualdades en el acceso a las oportunidades de formación y limitar la participación de nuevas militantes que no cuentan con vínculos directos con las dirigencias o

liderazgos locales. No obstante, también representa una fortaleza en términos de cohesión, ya que promueve la solidaridad y la transmisión de experiencias entre mujeres militantes.

Por otra parte, el uso del **correo electrónico** y las **convocatorias formales** mantiene una relevancia moderada, aunque todavía insuficiente para garantizar un sistema de comunicación sistematizado y transparente. Esto refleja que **la comunicación institucional del partido aún enfrenta desafíos de actualización tecnológica y de segmentación efectiva**, pues muchas militantes desconocen las plataformas oficiales donde se publica la oferta de capacitación. La baja incidencia de respuestas relacionadas con la **página de internet del PAN** (7.89%) evidencia una **escasa cultura digital institucionalizada** y la necesidad de rediseñar las estrategias de comunicación para hacerlas más atractivas, accesibles y adaptadas a las dinámicas actuales de las militantes.

Finalmente, estos resultados plantean la urgencia de desarrollar una **estrategia integral de comunicación con enfoque de género y territorialidad**, que combine herramientas digitales con mecanismos presenciales y comunitarios. La capacitación política de las mujeres panistas no puede depender solo de redes informales o del uso espontáneo de plataformas sociales. Es necesario construir **canales oficiales robustos, confiables y permanentes**, que garanticen el derecho de todas las militantes a recibir información oportuna y equitativa sobre las oportunidades de desarrollo político. Fortalecer la difusión institucional no solo ampliará la participación de las mujeres en los programas de formación, sino que también consolidará una cultura partidista más abierta, democrática e incluyente en el Estado de Puebla.

Pregunta 43

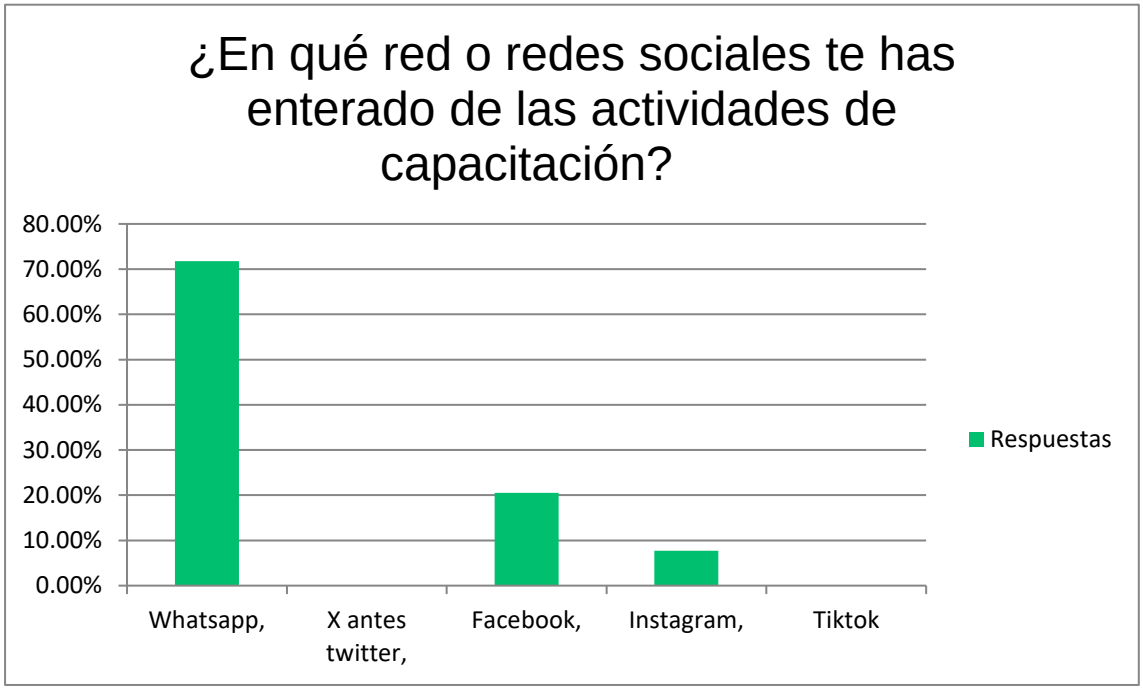
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	71.79%	28
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	20.51%	8
Instagram,	7.69%	3
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**39**
	Omisiones	**2**

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

Gráfica 34: Resultados de ¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?



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

Las las **redes sociales cumplen un papel fundamental en la difusión de las actividades de capacitación** dirigidas a las mujeres panistas del Estado de Puebla. La plataforma más utilizada es **WhatsApp**, con un **71.79% de menciones**, seguida por **Facebook** con **20.51%** e **Instagram** con un **7.69%**. Las plataformas **X (antes Twitter)** y **TikTok** no registraron participación alguna. Este comportamiento demuestra que las militantes priorizan las **herramientas de comunicación directa, rápida y cotidiana**, especialmente aquellas que permiten la creación de grupos cerrados y el intercambio inmediato de información entre liderazgos, enlaces de capacitación y participantes.

El predominio de WhatsApp no resulta casual. Esta aplicación se ha consolidado como un **medio de comunicación comunitaria e institucional al interior del partido**, pues facilita el envío de convocatorias, materiales, enlaces y recordatorios en tiempo real. Su uso refleja tanto la **cercanía organizativa entre las militantes** como la **adaptabilidad del PAN a entornos digitales accesibles**. Sin embargo, la dependencia casi exclusiva de esta red podría limitar el alcance de la información a militantes que no formen parte de los grupos específicos donde se comparten los mensajes, lo que genera **brechas informativas** y reduce la posibilidad de una participación más equitativa en las oportunidades de formación política.

Por otro lado, la segunda red más mencionada, Facebook, mantiene un papel relevante como espacio de **interacción pública y visibilidad institucional**. A través de esta plataforma, muchas militantes se informan sobre eventos, transmisiones en vivo o convocatorias publicadas en las páginas oficiales del partido y sus áreas de capacitación. No obstante, los datos muestran que el **impacto de esta red es menor en comparación con los canales de comunicación directa**, lo que indica que las militantes privilegian la inmediatez y la personalización de los mensajes por encima de los medios masivos o abiertos. Esto sugiere la necesidad de reforzar las estrategias de difusión institucional en Facebook e Instagram para ampliar el alcance del mensaje hacia mujeres que aún no participan activamente en los espacios formativos.

La baja presencia de Instagram (7.69%) y la nula participación de X y TikTok demuestran que el PAN aún **no ha capitalizado plenamente las potencialidades de las redes emergentes o visuales** para promover sus contenidos de capacitación. En un contexto donde las nuevas generaciones utilizan estas plataformas como principales fuentes de información y activismo digital, es indispensable **modernizar la comunicación del partido**, diversificando los formatos y adaptando los mensajes a públicos jóvenes. Integrar campañas visuales, cápsulas breves y materiales con enfoque pedagógico en redes como Instagram o TikTok podría fortalecer el vínculo con nuevas militantes y posicionar una imagen renovada del liderazgo femenino panista.

En síntesis, los resultados reflejan una **estructura de comunicación digital eficiente pero limitada**, centrada en la proximidad y la confianza entre militantes más que en la expansión institucional del mensaje. Para lograr una difusión integral y moderna, el PAN en Puebla debe avanzar hacia un **modelo híbrido de comunicación política**, combinando la inmediatez de WhatsApp con la visibilidad de Facebook e Instagram, y abriendo espacio a las plataformas emergentes. Esto no solo permitirá alcanzar a un público más amplio y diverso, sino también **fortalecer una cultura digital incluyente y participativa**, alineada con las necesidades formativas y los valores de igualdad y liderazgo que promueve la capacitación política de las mujeres panistas.

Pregunta 44

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

La importancia de fortalecer los canales de comunicación directa y personalizada para difundir la oferta de capacitación. La mayoría de las militantes propone el uso de WhatsApp como el medio más eficaz, destacando que esta plataforma permite una comunicación inmediata, personalizada y con alto nivel de alcance, especialmente en contextos municipales o comunitarios donde las redes formales del partido no siempre logran llegar. Además, muchas consideran que la difusión debería realizarse directamente al número personal de las militantes, asegurando

que la información llegue a quienes realmente forman parte activa del partido y no solo a grupos reducidos o liderazgos.

Un número importante de respuestas también resalta la relevancia de las redes sociales (Facebook, Instagram, X) como herramientas estratégicas para alcanzar a un público más amplio y diverso. Sin embargo, se enfatiza que estas plataformas deben ser utilizadas con mayor sistematicidad y actualización constante, ya que algunas militantes mencionaron que la información publicada en las páginas oficiales del PAN a veces no está actualizada o es poco visible. Esta observación muestra una necesidad de modernizar las estrategias de comunicación institucional del partido, incorporando contenidos más atractivos, formatos visuales dinámicos y mensajes diseñados con lenguaje incluyente, cercano y motivacional para captar el interés de las militantes más jóvenes y de las nuevas generaciones de mujeres panistas.

De igual forma, varias militantes subrayan la necesidad de complementar las redes digitales con mecanismos de contacto personal, tales como llamadas telefónicas, visitas directas o invitaciones individuales. Este enfoque responde a la realidad organizativa del PAN en muchos municipios, donde la confianza y la relación directa siguen siendo pilares fundamentales de la comunicación política. En contextos locales, donde el acceso a internet puede ser limitado, las militantes consideran que los métodos tradicionales de comunicación siguen siendo efectivos y, además, refuerzan el sentido de pertenencia y compromiso con el partido. Este planteamiento sugiere que las estrategias de difusión deben combinar lo digital con lo presencial, adaptándose a las condiciones territoriales y tecnológicas de cada región.

Asimismo, se identifica una crítica recurrente hacia la falta de coordinación entre los Comités Directivos Estatales (CDE) y los Comités Directivos Municipales (CDM) en la transmisión de la información. Algunas militantes mencionaron que los CDE y CDM no siempre “bajan” oportunamente las convocatorias o materiales de capacitación a las bases, lo que provoca que ciertas militantes se enteren de las actividades cuando estas ya ocurrieron o cuando el registro está cerrado. Esta situación genera desigualdad de oportunidades en el acceso a la formación política, particularmente entre mujeres que no tienen contacto directo con figuras de liderazgo. Por ello, se propone implementar una red de comunicación estructurada y descentralizada, donde cada nivel organizativo del partido tenga la responsabilidad de difundir la información de manera oportuna y equitativa.

Finalmente, las respuestas muestran una visión clara y estratégica de las militantes respecto a la necesidad de profesionalizar la comunicación interna del PAN, garantizando que la información llegue con transparencia, accesibilidad y regularidad. Las mujeres panistas de Puebla no solo demandan canales más eficientes, sino también una comunicación más humana, participativa y motivadora, que promueva la inclusión de todas en los procesos formativos. Las recomendaciones apuntan hacia la construcción de un modelo mixto de difusión, basado en la integración de redes digitales, medios tradicionales y contactos

directos, con un enfoque de cercanía y equidad territorial. Implementar estas sugerencias permitiría potenciar la participación de las mujeres en la vida partidista y fortalecer la cultura de formación política con perspectiva de género e inclusión.

Pregunta 45

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

Las respuestas a esta pregunta reflejan un profundo sentido de pertenencia, compromiso y preocupación crítica de las mujeres panistas del Estado de Puebla hacia la vida interna del partido. Muchas de las militantes expresaron reconocimiento y gratitud por ser tomadas en cuenta en los procesos de consulta, al tiempo que reiteraron su disposición para colaborar activamente en los esfuerzos de capacitación y fortalecimiento institucional. Este tipo de mensajes no solo demuestran el interés genuino de las mujeres en participar de manera constante, sino también la necesidad de sostener espacios de diálogo más directos y permanentes donde sus voces sean escuchadas y traducidas en decisiones concretas que fortalezcan la unidad partidista y el liderazgo femenino.

Entre las observaciones más recurrentes destaca una demanda explícita de democracia interna y transparencia en la selección de candidaturas y liderazgos. Las participantes manifestaron su desacuerdo con las prácticas de designación o imposición de cargos por parte de los comités nacional o estatal, sugiriendo regresar al método de elección por voto directo para garantizar que las representaciones respondan a la voluntad real de la militancia. Este reclamo evidencia la aspiración de construir un partido más abierto, meritocrático y participativo, donde las mujeres puedan competir y acceder a cargos con igualdad de condiciones. Asimismo, se plantea un llamado firme a evitar alianzas electorales que diluyan la identidad del PAN, ya que muchas militantes consideran que dichas coaliciones han afectado la confianza de la base panista.

Otra línea significativa de comentarios se orienta a reclamar coherencia entre el discurso y la práctica política dentro del partido. Varias mujeres señalaron que, aunque se promueve la capacitación y el liderazgo femenino, en la práctica aún persisten preferencias, exclusiones y dinámicas de poder concentradas en pequeños grupos. De ahí que subrayen la urgencia de una verdadera apertura institucional, que permita incluir a todas las militantes sin distinción de afiliaciones internas o afinidades políticas. Las respuestas también proponen revalorar el trabajo territorial de las mujeres, reconociendo su esfuerzo en campañas y actividades comunitarias, que muchas veces no es visibilizado ni recompensado con oportunidades de crecimiento dentro del PAN.

Por otro lado, las militantes destacan la necesidad de consolidar un sistema de capacitación más accesible, constante y con recursos suficientes. Algunas respuestas solicitan becas, convenios con universidades e incluso la posibilidad de

acceder a formaciones internacionales. Estas propuestas reflejan una visión proactiva y estratégica de la capacitación política, entendida no solo como una herramienta de aprendizaje, sino como un mecanismo para profesionalizar el liderazgo femenino y ampliar su participación en la toma de decisiones. También se plantea la urgencia de alinear los programas de capacitación entre los niveles nacional, estatal y municipal, de manera que exista continuidad y evaluación de resultados, evitando duplicidades y garantizando que las acciones respondan a las realidades de cada región.

Finalmente, las respuestas dejan entrever un llamado emocional y político hacia la reconstrucción de la confianza dentro del partido, basada en la escucha activa, la ética y la unidad. Las mujeres panistas piden coherencia entre los principios fundacionales del PAN —honestidad, servicio, bien común y respeto a la dignidad humana— y la forma en que se gestiona la vida interna partidista. La expectativa de muchas de ellas no es solo ser capacitadas, sino también ser reconocidas como agentes de cambio que pueden aportar a la transformación del partido desde una visión femenina, profesional y comprometida con los valores democráticos. En conjunto, este bloque de respuestas revela una militancia reflexiva, consciente y dispuesta a fortalecer al PAN desde la congruencia, la participación equitativa y la renovación de liderazgos.

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

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

A continuación, se presenta un análisis FODA estratégico del estudio exploratorio de necesidades de capacitación de las mujeres panistas en Puebla (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 Puebla, valorando las capacidades, recursos y competencias que ya existen, pero también reconociendo los obstáculos y limitaciones que deben superarse para fortalecer su participación y liderazgo. La identificación de las fortalezas internas, como el compromiso, la motivación y la disposición de las mujeres militantes, se convierte en un pilar fundamental para crear oportunidades de crecimiento y liderazgo auténtico. Al mismo tiempo, el reconocimiento de las debilidades, como la falta de programas especializados, la escasa visibilidad en cargos de decisión o los prejuicios culturales, da pauta para desarrollar intervenciones estratégicas en capacitación.

Por otro lado, en el análisis también se consideran las oportunidades del entorno externo, tales como cambios en la percepción social respecto a la igualdad de género, el respaldo de nuevas normativas que fomentan la participación política de la mujer, o la existencia de alianzas institucionales que pueden potenciar las acciones de capacitación y liderazgo. Estos elementos externos ofrecen un campo fértil para la innovación y el fortalecimiento del liderazgo de la mujer, pero requieren ser identificados y aprovechados de manera estratégica. De igual forma, las amenazas, que pueden variar desde la persistencia de prejuicios culturales hasta la competencia con otros actores políticos o sociales, necesitan abordarse con planes de gestión que aseguren la sostenibilidad y expansión del liderazgo de las mujeres panistas.

Este análisis no solo clasifica y evalúa los factores internos y externos, sino que también fomenta una visión estratégica propositiva. La integración de estos elementos permite diseñar líneas de acción específicas, alineadas con las necesidades reales detectadas, que promuevan la formación, el empoderamiento y la participación activa de las mujeres en todos los niveles del partido. En particular, la visión propositiva busca promover la creación de programas de capacitación técnicamente actualizados, la generación de redes de apoyo y liderazgo, así como la promoción de una cultura partidista más inclusiva y receptiva a las propuestas de las mujeres. Todos estos aspectos contribuyen a la construcción de un liderazgo femenino sólido, visible y con impacto en la organización y en la comunidad política en general.

Este ejercicio estratégico también es clave para establecer prioridades claras, definir metas alcanzables y diseñar intervenciones precisas que respondan a la realidad local. La identificación de fortalezas internas, como la capacidad de liderazgo ya existente en algunas mujeres, puede potenciarse mediante acciones específicas de formación y mentoría. Las debilidades, como la poca presencia femenina en cargos de decisión, se abordan mediante políticas internas y cambios estructurales que fomenten la participación activa. En cuanto a las oportunidades externas, aspectos como el cambio de percepción social o el incentivo gubernamental, pueden ser utilizados para impulsar campañas de sensibilización y liderazgo. La gestión de

amenazas, esto es, obstáculos culturales o políticos, requiere de estrategias de comunicación, sensibilización y generación de alianzas sólidas.

En suma, este análisis FODA se configura como una herramienta estratégica imprescindible para diseñar políticas, programas y acciones que fortalezcan la posición de las mujeres en el PAN de Puebla. La visión que aporta permite transformar los datos en propuestas concretas, orientadas a promover un liderazgo de la mujer más equitativo, reconocible y con un impacto real en la cultura política del partido. Además, promueve un enfoque participativo donde las propias mujeres militantes puedan ser protagonistas del proceso, aportando ideas y generando compromiso, para construir un liderazgo que refleje los valores de igualdad, inclusión y democracia que el PAN aspira consolidar.

Fortalezas (F)

1. Base militante femenina activa y con ambición política inmediata: 35.29% aspira a regiduría/concejalía y 26.47% a función pública municipal en 2027; 28.95% a consejería estatal en 5 años.
2. Cultura pro-formación en la propia militancia: 85.37% considera que la capacitación debería ser requisito para candidaturas; 63.41% ya recibió formación desde PPM; 65.63% la percibe útil y 68.76% se declaró “muy satisfecha/satisfecha”.
3. Claridad temática para profesionalización: estrategia político-electoral (30.77%), negociación (23.08%) y resolución de conflictos (20.51%) concentran demanda; actitudes clave: fortaleza/determinación (25%) y liderazgo (22.5%).
4. Logística preferida bien definida: horario fin de semana (57.5%), modalidad presencial en vivo (43.24%) y en aula (37.84%); ventanas temporales de preparación de 1–2 años (67.64% sumado).

Oportunidades (O)

1. Déficit de participación sustantiva en decisión: 42.11% dice que su voz se escucha “limitadamente” y 10.53% siente que solo cumple cuotas; 71.05% percibe que sus ideas no son valoradas.
2. Brechas de convocatoria y percepción de sesgos: 52.38% de quienes no se capacitan reporta “no recibí invitación”; 28.57% señala favoritismos; 41.94% de las invitaciones proviene del CDE (centralización).
3. Barreras de tiempo y cuidado: razones top para no asistir y asistir menos (horarios, distancia, costos de traslado, organización del hogar/hijas/os).
4. Fragmentación de oferta: 36.59% no recibió formación de PPM; 41.18% de quienes vieron poca utilidad atribuye la causa a “otra” (diseños heterogéneos, poca adaptación al rol local).

Debilidades (D)

1. Ventana de legitimidad formativa: el 85.37% avala obligatoriedad de capacitación; WhatsApp y redes permiten llegar a nichos municipales con precisión.
2. Alineación con agenda pública y normativa de paridad: demanda social por igualdad y prevención de VPG; 92.5% pide capacitar a toda la militancia en género.
3. Preferencias claras para rediseño: fines de semana/horario escolar, presencialidad guiada + cápsulas digitales; "mentoría" emerge en lo cualitativo como detonador de carrera.
4. Territorio municipal como laboratorio: 72% de experiencia en función pública es municipal; allí se puede pilotear y escalar.

Amenazas (A)

1. Incidencia de violencia política de género: 64.10% reporta haberla sufrido; patrones descritos incluyen invisibilización, desplazamiento a suplencias, difamación, bloqueos.
2. Inercias organizacionales y "clanes": favoritismos, centralismo en CDE, "los mismos de siempre"; riesgo de desmovilización.
3. Restricciones de tiempo/traslado y costos: sin viáticos y logística flexible, cae la asistencia.
4. Competencia externa con mejor propuesta de inclusión/liderazgo: otras fuerzas capitalizan la agenda con celeridad y recursos.

El perfil de Puebla revela una militancia femenina con horizonte político definido en el nivel municipal y con un consenso inusual en torno a la profesionalización: la aceptación de la obligatoriedad formativa (85.37%) es una licencia social para rediseñar procesos. Ese consentimiento, sumado a la satisfacción con experiencias previas (68.76% entre "muy satisfecha" y "satisfecha") y a la claridad de contenidos demandados (estrategia electoral, negociación, resolución de conflictos), es una combinación rara: hay tracción cultural, claridad curricular y presión por resultados. Este triángulo estratégico permite pasar de cursos aislados a trayectorias certificables que correlacionen aprendizaje con acceso a espacios de poder, enfocando el terreno municipal como acelerador de visibilidad.

Las debilidades no están en la disposición a formarse, sino en el "embudo" organizacional: se convoca poco y mal (52.38% no recibió invitación), existe la percepción de favoritismos (28.57%) y la voz se siente limitada (42.11%). Esto se traduce en baja participación sustantiva: si 71.05% percibe que sus ideas no son valoradas, el rendimiento del capital humano formado cae. Para revertirlo, la capacitación debe incluir componentes de rediseño institucional: mecanismos de mentoría, cuotas efectivas de participación en órganos internos y tableros de

seguimiento que obliguen a abrir espacios. De lo contrario, la inversión en formación se deprecia frente a inercias y micro-violencias.

En el entorno, la oportunidad es doble: una ciudadanía que exige igualdad y un marco de paridad que legitima cambios internos. El 92.5% que pide capacitar a toda la militancia en igualdad y prevención de VPG permite integrar un tronco común transversal a toda oferta. A la vez, los canales de llegada (WhatsApp 71.79%, CDE 41.94% de las convocatorias) facultan campañas de microsegmentación y descentralización: pasar del anuncio general a la invitación personalizada y trazable por municipio, con protocolos de confirmación/recordatorio y medición de asistencia. La preferencia por fines de semana y el horario escolar apunta a un diseño logístico centrado en cuidados.

El riesgo más serio es la VPG reportada por 64.10% de las participantes y las inercias que la normalizan. Sin protocolos claros, simulaciones de actuación y un sistema de acompañamiento (jurídico/psicosocial), las militantes seguirán subrepresentadas en las decisiones. Además, los costos de traslado y las distancias—reiterados en lo cualitativo—piden una arquitectura híbrida: presencial de alto valor + cápsulas digitales y mentoría remota. Por diseño, cada módulo deberá cerrar con un “puente” al partido: práctica en comisiones, bancadas, consejos o áreas de gobierno municipal.

En síntesis, el FODA de Puebla describe un ecosistema listo para escalar: base motivada, canales efectivos y demanda temático-metodológica nítida; a contrapeso, un conjunto de barreras culturales y organizacionales que no se resuelven con más horas de aula. El enfoque ganador será el que integre formación con gestión del cambio interno: reglas, métricas, incentivos y acompañamiento, enlazando cada logro formativo con una oportunidad real de incidencia—empezando por el ámbito municipal, donde se concentran habilidades, interés y ventanas electorales de corto plazo.

VI.2 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 Puebla

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

Estrategia 1: Profesionalización política con perspectiva de género

Objetivo General: Garantizar que la capacitación de las militantes del PAN en Puebla sea integral, actualizada y accesible, incorporando la perspectiva de género como eje transversal para fortalecer las competencias políticas, técnicas y de liderazgo que les permitan participar activamente en los procesos de decisión y

representación del partido.

1. Diseñar un programa estatal de capacitación adaptado a las necesidades reales y contextuales de las militantes, considerando sus horarios, responsabilidades y niveles de experiencia política.
2. Implementar módulos especializados en liderazgo, comunicación política, gestión electoral y negociación, con metodologías híbridas y participación de expertas en la materia.
3. Desarrollar plataformas digitales que eliminen barreras de tiempo y distancia, integrando herramientas de aprendizaje continuo y mecanismos de evaluación formativa.

Estrategia 2: Promoción y acceso a cargos de decisión

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

1. Establecer mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes, que impulsen el desarrollo de nuevas lideresas en espacios de toma de decisiones.
2. Crear cuotas acompañadas de procesos formativos obligatorios para comités y órganos internos, fomentando la profesionalización y el liderazgo ético.
3. Diseñar un sistema de seguimiento a trayectorias que permita identificar, acompañar y fortalecer el crecimiento político de las militantes dentro del PAN Puebla.

Estrategia 3: Difusión y movilización inteligente para la capacitación

Objetivo General: Optimizar los procesos de comunicación, convocatoria y seguimiento de la capacitación para garantizar la participación efectiva de todas las militantes, reduciendo los sesgos y las limitaciones logísticas que impiden su acceso.

1. Implementar un sistema de difusión digital mediante WhatsApp, redes sociales y medios comunitarios que asegure la cobertura total de la militancia en cada municipio.
2. Diseñar un calendario de capacitación estatal con horarios flexibles, priorizando fines de semana y espacios accesibles con apoyos logísticos como transporte y guarderías temporales.
3. Crear un sistema de reconocimiento y acreditación de militantes capacitadas mediante insignias digitales, certificados y publicaciones periódicas que fortalezcan su visibilidad y liderazgo.

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

Objetivo General: Reducir los riesgos que enfrentan las militantes en su participación política, garantizando entornos seguros, libres de violencia y discriminación, mediante la implementación de protocolos, capacitación jurídica y acompañamiento integral.

1. Desarrollar un protocolo estatal de atención y denuncia de violencia política de género con perspectiva interseccional y acompañamiento psicológico, jurídico y partidista.
2. Implementar simulaciones, talleres y capacitaciones para la identificación, prevención y actuación ante casos de violencia simbólica, verbal, digital o institucional.
3. Crear un observatorio estatal de violencia política que registre, analice y dé seguimiento a los casos, generando reportes periódicos para fortalecer las políticas internas del partido.

Estrategia 5: Liderazgo con impacto social y comunitario

Objetivo General: Promover que la capacitación política se traduzca en resultados tangibles dentro de las comunidades, fortaleciendo el liderazgo de las mujeres panistas como agentes de cambio y articuladoras de proyectos con impacto social y territorial.

1. Impulsar laboratorios municipales de liderazgo y participación ciudadana que vinculen la formación política con proyectos de beneficio comunitario.
2. Establecer alianzas con universidades, organismos civiles y observatorios ciudadanos para desarrollar programas de incidencia social y evaluación de resultados.
3. Fomentar la participación de las militantes en espacios públicos, foros y medios de comunicación, proyectando su liderazgo y visibilizando los aportes de las mujeres del PAN en Puebla.

VI.3 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

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

El diseño del plan se estructura en cinco estrategias principales, cada una acompañada de líneas de acción específicas y actividades concretas. Esta metodología busca garantizar que los esfuerzos de formación no queden en iniciativas aisladas, sino que se

integren como un proceso institucionalizado, replicable y sostenible en el tiempo. La incorporación de tecnologías digitales, la
construcción de redes de apoyo y la visibilidad del liderazgo femenino son ejes transversales que responden a las debilidades identificadas y a las oportunidades presentes en el contexto nacional e internacional de igualdad de género.

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

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

Estrategia	Línea de acción	Actividades
Estrategia 1: Profesionalización política con perspectiva de género	1.1. Implementar un programa integral de formación política con enfoque de género.	Diseñar un plan anual de capacitación con módulos temáticos sobre liderazgo, igualdad y comunicación política.
		Crear alianzas con instituciones académicas para certificación de competencias políticas.
		Integrar un componente práctico de simulación de procesos electorales y debate político.
		Monitorear el impacto formativo mediante evaluaciones y seguimiento de participación.
	1.2. Generar metodologías innovadoras de enseñanza que incorporen herramientas digitales y casos locales.	Desarrollar plataformas interactivas de aprendizaje en línea con recursos audiovisuales y foros de intercambio.
		Incluir estudios de caso de mujeres panistas exitosas como referentes de inspiración política.
		Capacitar a facilitadoras regionales en pedagogías

		participativas y aprendizaje colaborativo.
		Implementar tutorías virtuales para acompañamiento individualizado.
	1.3. Promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de formación del partido.	Diseñar lineamientos internos que obliguen a incluir perspectiva de género en toda capacitación.
		Elaborar material didáctico con enfoque de derechos humanos y no discriminación.
		Coordinar talleres con expertas del INMUJERES y del IEE Puebla para homologar criterios de formación.
		Evaluar anualmente los avances en la transversalización del enfoque de género.
Estrategia 2: Promoción y acceso a cargos de decisión	2.1. Establecer mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes.	Crear un programa estatal de mentorías con seguimiento semestral.
		Asignar a cada participante una mentora con experiencia en gestión pública o política local.
		Desarrollar una plataforma digital para intercambio de experiencias entre mentoras y aprendices.
		Evaluar la permanencia y crecimiento de las participantes en cargos partidistas.
	2.2. Crear cuotas acompañadas de capacitación para comités y órganos internos.	Establecer una cuota del 50% de mujeres en cursos dirigidos a cargos ejecutivos.
		Generar convocatorias transparentes con criterios de mérito y formación.
		Implementar talleres específicos para mujeres electas en órganos internos.

		Publicar informes de cumplimiento y resultados de las cuotas aplicadas.
	2.3. Diseñar un sistema de seguimiento a trayectorias para asegurar continuidad en liderazgos femeninos.	Crear un observatorio de trayectorias femeninas dentro del PAN Puebla.
		Realizar diagnósticos anuales sobre avances y brechas en participación política.
		Brindar acompañamiento técnico y político a las militantes que busquen reelección o ascenso.
		Difundir historias de éxito de mujeres que han logrado consolidarse en puestos de decisión.
Estrategia 3: Comunicación y visibilidad del liderazgo femenino	3.1. Diseñar campañas de comunicación para posicionar el liderazgo de las mujeres panistas.	Crear contenidos multimedia sobre logros y aportes de mujeres panistas a nivel estatal.
		Difundir testimonios e historias de vida a través de redes sociales oficiales del partido.
		Incluir una sección permanente en los portales institucionales dedicada al liderazgo femenino.
		Establecer convenios con medios de comunicación para promover perfiles femeninos.
	3.2. Impulsar estrategias de vocería femenina en los espacios públicos y mediáticos.	Realizar talleres de oratoria, medios y discurso político con enfoque de género.
		Formar un grupo de voceras capacitadas para representar al PAN en debates públicos.
		Elaborar manuales de comunicación política incluyente y lenguaje no sexista.
		Evaluar la participación de mujeres en medios durante los procesos electorales.
		Crear grupos de difusión segmentados en

	3.3. Fortalecer las redes de apoyo digital entre militantes.	WhatsApp y Telegram por región.
		Desarrollar campañas colaborativas digitales con participación de militantes locales.
		Capacitar a las mujeres en el uso de herramientas tecnológicas y gestión de redes.
		Monitorear indicadores de interacción y alcance en plataformas digitales.
Estrategia 4: Prevención y atención de la violencia política contra las mujeres	4.1. Implementar un protocolo interno de atención y canalización de casos de violencia política.	Diseñar una guía práctica de denuncia y acompañamiento institucional.
		Capacitar a dirigencias municipales en la detección y canalización de casos.
		Crear una unidad estatal de atención inmediata con asesoría jurídica y psicológica.
		Establecer convenios con el IEE e INMUJERES para el seguimiento de casos.
	4.2. Sensibilizar a toda la militancia sobre las consecuencias de la violencia política.	Realizar jornadas estatales de reflexión y prevención de violencia política de género.
		Difundir campañas informativas sobre los tipos de violencia y sus sanciones legales.
		Organizar foros con expertas para analizar casos emblemáticos y lecciones aprendidas.
		Integrar módulos obligatorios sobre violencia política en toda capacitación partidista.
	4.3. Promover redes de apoyo entre mujeres que hayan vivido violencia política. 4	Crear círculos de acompañamiento y resiliencia política para militantes afectadas.
		Desarrollar un banco de datos anónimo para

		documentar casos y patrones de violencia.
		Fomentar el intercambio de experiencias con mujeres de otros estados.
		Generar informes semestrales con propuestas de mejora institucional.
Estrategia 5: Fortalecimiento territorial y desarrollo de liderazgos locales	5.1. Descentralizar los procesos de capacitación hacia los municipios y regiones rurales.	Implementar brigadas formativas itinerantes con cobertura regional.
		Desarrollar materiales didácticos adaptados a contextos locales y comunitarios.
		Organizar encuentros regionales de mujeres para diagnóstico y planificación conjunta.
		Evaluar las necesidades de liderazgo y formación en cada zona municipal.
	5.2. Fortalecer las estructuras municipales de Promoción Política de la Mujer.	Brindar capacitación administrativa y de liderazgo a coordinadoras municipales.
		Proveer herramientas digitales para la gestión y comunicación interna.
		Acompañar la creación de agendas locales con perspectiva de género.
		Monitorear la ejecución de programas formativos desde los CDM.
	5.3. Consolidar una red estatal de liderazgos emergentes con visión territorial.	Identificar y vincular perfiles femeninos jóvenes en cada región del estado.
		Desarrollar un sistema de mentoría para fortalecer sus trayectorias.
		Impulsar programas de liderazgo intermunicipal y gestión comunitaria.
		Evaluar la proyección política de los nuevos liderazgos formados.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la tabla elaborada para el estado de Puebla refleja un diseño estratégico sólido que busca fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas a través de una estructura de acción integral, progresiva y territorialmente incluyente. La propuesta parte de una visión sistémica donde la capacitación deja de concebirse como un proceso aislado para convertirse en un instrumento transformador que articula formación, acompañamiento, visibilidad y participación activa. Cada estrategia está diseñada para atender una dimensión específica de la desigualdad política de género: desde la profesionalización con enfoque de derechos hasta la consolidación de redes locales de liderazgo. Esta articulación otorga coherencia interna al plan y permite que los esfuerzos formativos se traduzcan en resultados medibles, sostenibles y adaptables a los distintos contextos municipales y regionales del estado.

Uno de los principales aciertos de la tabla radica en su capacidad para integrar la perspectiva de género de manera transversal. Las líneas de acción y actividades no solo buscan aumentar la participación numérica de las mujeres, sino transformar las estructuras partidistas para garantizar condiciones equitativas de acceso, permanencia y reconocimiento en los espacios de poder. Esto se evidencia particularmente en las estrategias centradas en el acceso a cargos de decisión y en la prevención de la violencia política, donde se proponen mecanismos institucionales concretos —como observatorios, protocolos y unidades de atención— que trascienden el discurso y operan como herramientas tangibles para la justicia de género interna. De esta forma, el enfoque del plan no se limita a la capacitación técnica, sino que se orienta al fortalecimiento político, simbólico y estructural del liderazgo femenino dentro del PAN Puebla.

Asimismo, la tabla demuestra un enfoque innovador al incluir componentes de comunicación, visibilidad y digitalización del liderazgo femenino. La tercera estrategia —centrada en la comunicación y visibilidad— propone la creación de contenidos multimedia, grupos digitales y redes de apoyo en línea, lo que amplía el alcance de las acciones formativas hacia nuevas audiencias y genera una narrativa pública más incluyente. Este componente resulta clave en un contexto político donde las redes sociales y los medios de comunicación definen buena parte del posicionamiento político. Además, la descentralización del proceso formativo, contemplada en la quinta estrategia, introduce una dimensión territorial que reconoce las diferencias regionales del estado, especialmente en zonas rurales o con menor presencia institucional, asegurando que la capacitación llegue a todos los niveles de militancia femenina.

La tabla representa un ejercicio de planeación estratégica orientado a la sostenibilidad y la evaluación constante. Cada estrategia está acompañada de líneas de acción y actividades específicas que facilitan su seguimiento y permiten medir avances concretos en el corto, mediano y largo plazo. Esta estructura metodológica no solo fortalece la transparencia del proceso formativo, sino que convierte al plan en una hoja de ruta operativa para la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN Puebla. En conjunto, el documento sintetiza una visión integral: formar,

visibilizar y acompañar a las mujeres panistas hasta consolidar liderazgos capaces de transformar el partido y su entorno social desde una perspectiva de igualdad, corresponsabilidad y fortalecimiento democrático.

Las cinco estrategias muestran una secuencia lógica que comienza con la formación política y culmina con la consolidación de redes territoriales de liderazgo. Esta progresión favorece la madurez política de las militantes al integrar conocimiento, práctica y participación activa. Además, la inclusión de actividades orientadas al uso de tecnologías, comunicación digital y redes de apoyo en línea refleja una adaptación a las nuevas dinámicas sociales y electorales, reconociendo que el liderazgo político contemporáneo requiere presencia digital, manejo estratégico de información y dominio de narrativas públicas. Así, la propuesta no solo forma liderazgos locales, sino que impulsa la generación de referentes femeninos visibles en el ecosistema político estatal, capaces de representar al PAN con voz propia y con legitimidad social.

Finalmente, otro elemento destacable es el énfasis en la corresponsabilidad institucional para garantizar la sostenibilidad del liderazgo femenino. Las líneas de acción orientadas a la creación de observatorios, unidades de atención y sistemas de mentoría implican un compromiso directo de los órganos del partido con la igualdad sustantiva. Esto es fundamental, ya que sin estructuras internas sólidas, las políticas de género tienden a diluirse en el tiempo o depender de voluntades personales. En este sentido, la tabla no solo representa un plan operativo, sino también un instrumento de cambio cultural que impulsa al PAN Puebla a revisar sus dinámicas internas, abrir espacios reales de participación y consolidar un modelo organizacional donde las mujeres no sean vistas como beneficiarias, sino como agentes activas de transformación política. El diseño estratégico propuesto sienta las bases para un proceso formativo que combine rigor técnico, innovación pedagógica y compromiso político con la igualdad, consolidando una visión moderna del liderazgo femenino dentro del partido.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La realidad político-partidista de las mujeres en el estado de Puebla refleja una transición compleja entre los avances normativos en materia de paridad y la persistencia de estructuras internas que continúan reproduciendo desigualdades de género. Si bien las militantes panistas representan una proporción significativa del padrón estatal, su participación sustantiva sigue siendo limitada por prácticas institucionales, culturales y operativas que restringen su acceso a cargos de poder y su visibilidad en la toma de decisiones. En este sentido, la capacitación emerge no solo como un componente técnico, sino como una herramienta de transformación estructural para construir un liderazgo femenino sólido, competitivo y socialmente reconocido dentro del Partido Acción Nacional.

El análisis de los datos revela que la mayoría de las mujeres panistas en Puebla identifican la formación política como un factor determinante para ejercer un liderazgo efectivo y superar las barreras de exclusión. La necesidad de profesionalización no se reduce a la adquisición de conocimientos, sino que incluye la generación de habilidades estratégicas para negociar, debatir, gestionar y comunicar con autoridad dentro de un entorno político históricamente masculinizado. Las mujeres no solo aspiran a ocupar espacios, sino a incidir de manera concreta en las agendas del partido y en las políticas públicas locales.

Asimismo, se observa una demanda constante de programas de formación que incorporen de manera transversal la perspectiva de género, como un elemento imprescindible para modificar las dinámicas internas del partido. Las militantes reconocen que la igualdad formal, garantizada por las reformas de paridad, no ha significado igualdad sustantiva en las oportunidades de ascenso político. Por ello, los procesos formativos deben orientarse hacia la concientización crítica, el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo transformador y la construcción de redes femeninas de apoyo que trasciendan las jerarquías partidistas tradicionales.

El contexto político de Puebla ofrece oportunidades relevantes para avanzar en la agenda de igualdad. La creciente participación de mujeres en la política local, los movimientos ciudadanos por los derechos de las mujeres y la apertura social hacia liderazgos femeninos han generado un entorno más favorable para la visibilidad política de las militantes. Sin embargo, estas oportunidades solo podrán aprovecharse mediante políticas internas claras, acompañadas de estrategias formativas sostenidas que garanticen que las mujeres no solo accedan a cargos, sino que los ejerzan con autonomía, seguridad y respaldo institucional.

Las fortalezas identificadas en el FODA, como la disposición de las militantes a capacitarse, la existencia de marcos normativos paritarios y el interés creciente por la formación política, son puntos de partida esenciales. No obstante, su aprovechamiento requiere de estructuras organizativas eficientes, con recursos asignados, metodologías actualizadas y seguimiento permanente. La capacitación

debe concebirse como un proceso continuo, con metas medibles y resultados tangibles, donde cada taller, curso o diplomado contribuya a fortalecer un ecosistema de liderazgo femenino integral.

Entre las debilidades más notorias destaca la escasa representación de mujeres en los comités municipales y en candidaturas competitivas. Este déficit no obedece a una falta de capacidad, sino a una insuficiencia de mecanismos de acompañamiento, mentoría y visibilidad política. Las trayectorias femeninas se ven truncadas por la falta de continuidad en los procesos formativos, lo que refuerza una brecha estructural entre mujeres con alto potencial de liderazgo y la realidad institucional que no siempre las respalda. La creación de programas permanentes de mentoría podría revertir esta tendencia.

Otro hallazgo relevante es la persistencia de una cultura política interna que aún privilegia modelos masculinos de liderazgo. Las mujeres relatan haber enfrentado actitudes de exclusión, paternalismo o invisibilización de sus propuestas. Por ello, las acciones de capacitación deben ir acompañadas de campañas de sensibilización hacia la dirigencia, que fomenten una visión más equitativa y colaborativa del poder político. Sin la transformación cultural del entorno partidista, los esfuerzos formativos pueden quedar limitados en su impacto.

Las amenazas externas, como la violencia política por razones de género, siguen siendo un obstáculo estructural para el pleno ejercicio del liderazgo femenino en Puebla. Las militantes que han aspirado a cargos relatan experiencias de hostigamiento, desprestigio o resistencia abierta a su participación. Estas experiencias subrayan la urgencia de integrar en los programas formativos módulos especializados sobre prevención, denuncia y acompañamiento institucional ante casos de violencia política, garantizando que ninguna mujer abandone su carrera partidista por falta de respaldo.

En contraste, se identifican oportunidades emergentes en el ámbito social y tecnológico que pueden potenciar la formación femenina. El uso de plataformas digitales, redes sociales y entornos híbridos de aprendizaje permite ampliar el alcance de los programas de capacitación, especialmente en zonas rurales o con menor conectividad política. Esto no solo democratiza el acceso a la información, sino que impulsa la creación de comunidades de aprendizaje virtual que fortalecen la solidaridad entre militantes y promueven liderazgos colectivos.

El análisis estratégico evidencia que la consolidación del liderazgo femenino dentro del PAN Puebla no depende únicamente de la voluntad individual, sino de una estrategia institucional que combine innovación, acompañamiento y rendición de cuentas. Las líneas de acción propuestas apuntan hacia una profesionalización sostenida, con instrumentos de evaluación y seguimiento que permitan medir el impacto real de las capacitaciones en la vida política del partido. Esto representa un cambio sustantivo hacia una cultura de formación con resultados verificables.

La visión de la capacitación como herramienta de empoderamiento colectivo adquiere especial relevancia en este contexto. Los programas diseñados desde la Secretaría de Promoción Política de la Mujer deben trascender el enfoque asistencialista y convertirse en espacios de construcción política, donde las mujeres puedan compartir experiencias, formular propuestas y co-crear estrategias para enfrentar los desafíos de su entorno. Este enfoque horizontal favorece la sororidad y el liderazgo colaborativo.

La participación de las mujeres panistas en Puebla demuestra un compromiso creciente con la renovación del partido desde dentro. Su voz y experiencia reflejan un deseo de transformación que va más allá de las cuotas y las cifras. Las militantes exigen espacios reales de diálogo, representación y corresponsabilidad en la toma de decisiones. Atender estas demandas mediante procesos de formación estructurados y sostenibles puede marcar la diferencia entre un partido que cumple con la paridad formal y uno que ejerce una paridad sustantiva e inclusiva.

El papel de las instituciones públicas y los organismos autónomos dedicados a la igualdad también resulta estratégico para la consolidación del liderazgo político femenino. Las alianzas con el Instituto Poblano de las Mujeres, universidades y colectivos especializados pueden fortalecer la legitimidad de los programas de capacitación y dotarlos de una perspectiva técnica, académica y social más amplia. La colaboración interinstitucional amplía las capacidades del PAN para diseñar políticas internas con impacto real.

Una de las principales conclusiones del estudio es que la sostenibilidad de las acciones depende de la creación de mecanismos permanentes de evaluación y retroalimentación. La formación política no puede limitarse a la transmisión de conocimientos teóricos, sino que debe incorporar instrumentos de seguimiento a las trayectorias de las mujeres capacitadas. Este monitoreo permitirá identificar logros, detectar brechas y ajustar los contenidos formativos según las nuevas necesidades y contextos.

El fortalecimiento del liderazgo político femenino en Puebla también pasa por visibilizar los logros y aportes de las militantes. La comunicación institucional del PAN debe integrar estrategias para reconocer públicamente el trabajo de las mujeres, posicionarlas como referentes y promover su participación en espacios mediáticos. La visibilidad es una herramienta clave para romper estereotipos, inspirar a nuevas generaciones y consolidar liderazgos que sirvan como modelos de éxito.

En el ámbito comunitario, la presencia activa de mujeres capacitadas puede tener un efecto multiplicador. Su participación en proyectos locales, en la promoción del voto y en la gestión de políticas públicas municipales puede fortalecer el tejido social y reforzar la imagen del PAN como un partido comprometido con la equidad y el desarrollo. La capacitación, por tanto, debe vincularse directamente con la acción social y la incidencia territorial.

Las estrategias de formación propuestas no solo buscan profesionalizar a las mujeres, sino también humanizar la política. En un entorno donde la competencia electoral suele despersonalizar los procesos, la incorporación de valores como la empatía, la ética y la colaboración puede redefinir el liderazgo femenino como una fuerza transformadora basada en la justicia y la solidaridad. Este enfoque humanista fortalece tanto al partido como al ejercicio democrático en su conjunto.

Es importante destacar que la capacitación política con enfoque de género no debe concebirse como un proyecto de corto plazo. La consolidación de liderazgos femeninos requiere continuidad, recursos y compromiso institucional. En este sentido, la Secretaría de Promoción Política de la Mujer debe garantizar presupuestos anuales específicos, equipos técnicos especializados y metodologías adaptadas a la diversidad territorial del estado.

El diagnóstico también evidencia que la transformación cultural dentro del PAN Puebla requiere de procesos de sensibilización dirigidos a hombres y mujeres por igual. La igualdad sustantiva no se logra mediante la exclusión, sino mediante la corresponsabilidad. Involucrar a los varones en la formación en perspectiva de género contribuye a construir un entorno político más colaborativo, equitativo y democrático.

A nivel interno, es fundamental promover el liderazgo de las mujeres jóvenes. Ellas representan la renovación generacional del partido y poseen una visión más inclusiva y moderna de la política. Su incorporación activa a los programas de formación permitirá construir una base sólida de liderazgos emergentes que garanticen la sostenibilidad del cambio institucional a largo plazo.

La vinculación entre capacitación y resultados electorales también es una línea clave de análisis. Un PAN poblano que impulsa liderazgos femeninos preparados y competitivos tiene mayores posibilidades de posicionarse como una fuerza moderna, plural y empática con las demandas sociales contemporáneas. La formación política no es solo un mecanismo de igualdad, sino también una estrategia de fortalecimiento partidista.

La experiencia de las militantes revela que cuando las mujeres acceden a la formación adecuada, su confianza y desempeño político mejoran significativamente. La capacitación tiene un efecto directo en la autoestima política, en la capacidad de negociación y en la calidad del debate interno. Este fortalecimiento individual se traduce en una mayor cohesión institucional y en un PAN más abierto a la diversidad y la innovación.

El estudio también sugiere que la capacitación con enfoque territorial es esencial para atender las desigualdades regionales. Las mujeres de zonas rurales enfrentan obstáculos específicos, como la distancia, la falta de conectividad o los roles de cuidado. Diseñar programas flexibles, itinerantes y digitales permitirá garantizar que ninguna militante quede excluida por razones geográficas o socioeconómicas.

En el plano institucional, las acciones deben ir acompañadas de políticas claras de rendición de cuentas y transparencia. La formación política con perspectiva de género solo será efectiva si se implementa con criterios de eficiencia, seguimiento y evaluación de impacto. Esto permitirá garantizar que los recursos invertidos se traduzcan en resultados concretos y medibles.

Finalmente, las conclusiones reafirman que el liderazgo femenino dentro del PAN Puebla no es una aspiración lejana, sino una realidad en construcción. Las mujeres panistas han demostrado capacidad, compromiso y visión transformadora. Fortalecer sus competencias, acompañarlas en su desarrollo y garantizar su participación en la toma de decisiones no solo contribuirá a un partido más justo y equitativo, sino también a una democracia más sólida, plural y representativa en el estado de Puebla.

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

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

Las necesidades de formación expresadas por las militantes del Partido Acción Nacional en el estado de Puebla se concentran en tres dimensiones prioritarias: el fortalecimiento del liderazgo político, el desarrollo de habilidades comunicativas estratégicas y la comprensión integral de la perspectiva de género aplicada a la acción partidista. Las mujeres panistas manifiestan un interés creciente por profesionalizar su participación dentro del partido, sin embargo, identifican una carencia de programas sistemáticos que les permitan adquirir conocimientos técnicos sobre negociación política, gestión electoral, elaboración de propuestas públicas y comunicación con medios. Esta falta de capacitación específica limita su posibilidad de ocupar cargos de dirección o incidir en las decisiones internas del PAN, a pesar de su disposición activa y su alto nivel de compromiso con la militancia.

Un hallazgo relevante es la demanda reiterada de formación con enfoque de género transversal. Las militantes poblanas reconocen que muchas de las capacitaciones actuales reproducen esquemas tradicionales sin abordar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres dentro de los espacios políticos. Reclaman programas que no solo transmitan información, sino que cuestionen los sesgos institucionales, las prácticas patriarcales y la falta de reconocimiento de las mujeres como sujetas políticas plenas. Desde esta perspectiva, la capacitación debe

propiciar una reflexión crítica sobre las estructuras de poder al interior del partido y ofrecer herramientas que promuevan la paridad sustantiva en todos los niveles.

Otro eje identificado es la necesidad de accesibilidad. Las militantes expresan que, en diversos municipios del estado, existen barreras logísticas y territoriales que dificultan su asistencia a actividades presenciales. Muchas mujeres cumplen con responsabilidades laborales, familiares o de cuidado, lo que les impide desplazarse o participar con regularidad. En este sentido, proponen fortalecer las modalidades híbridas y virtuales de aprendizaje, aprovechando las plataformas digitales del partido o creando nuevas herramientas tecnológicas que permitan la capacitación a distancia. Este enfoque descentralizado garantizaría un acceso equitativo, sobre todo para aquellas mujeres que militan en zonas rurales o periféricas.

Asimismo, las militantes enfatizan que la formación política debe tener un carácter práctico, innovador y directamente vinculado con la realidad electoral. Consideran indispensable que los contenidos incluyan técnicas de negociación, diseño de campañas con perspectiva de género, gestión del discurso público, y estrategias de comunicación digital. La teoría, por sí sola, resulta insuficiente para enfrentar los retos del activismo político contemporáneo. Por ello, piden programas que combinen el análisis conceptual con simulaciones, estudios de caso y ejercicios participativos que fortalezcan sus competencias de liderazgo en escenarios reales.

Finalmente, las mujeres del PAN en Puebla expresan que las capacitaciones deben incluir un componente emocional y de acompañamiento entre pares. Reconocen la importancia de fortalecer la autoconfianza, la inteligencia emocional y la sororidad como elementos esenciales para sostener una carrera política en entornos adversos. Los espacios de formación no solo deben servir para adquirir habilidades, sino también para construir redes de apoyo y contención que les permitan enfrentar los desafíos del ámbito político sin sentirse aisladas o desprotegidas. Esta visión integral redefine la capacitación como un proceso de empoderamiento personal y colectivo.

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

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres panistas en Puebla se encuentra atravesado por una combinación de factores estructurales, culturales e institucionales que determinan tanto sus avances como sus limitaciones. Entre los elementos que favorecen su desarrollo se encuentra el marco normativo nacional y estatal que impulsa la paridad de género, así como la creciente visibilización de mujeres en la política poblana. Sin embargo, estos avances conviven con obstáculos persistentes como la falta de acompañamiento institucional, las resistencias culturales dentro del partido y la violencia simbólica que muchas enfrentan al intentar asumir cargos de decisión. La distancia entre el reconocimiento formal y la participación efectiva sigue siendo una brecha significativa.

Uno de los principales factores que limita el ejercicio del liderazgo femenino es la estructura jerárquica y centralizada del partido. Las decisiones estratégicas suelen concentrarse en un número reducido de liderazgos, lo que restringe la posibilidad de ascenso para nuevas figuras, especialmente mujeres jóvenes o provenientes de regiones periféricas. Además, la falta de procesos transparentes en la designación de candidaturas o cargos partidistas refuerza la percepción de que el mérito político no siempre se valora con criterios de equidad. Este tipo de dinámicas genera frustración entre las militantes y desincentiva su participación sostenida.

A nivel cultural, las mujeres aún enfrentan estereotipos arraigados sobre el papel que deben desempeñar dentro de la política. En algunos comités municipales, persisten actitudes paternalistas o la idea de que la participación femenina debe limitarse a tareas de apoyo o gestión comunitaria, sin acceso a decisiones estratégicas. Estas prácticas reproducen desigualdades históricas y afectan la autopercepción de las militantes sobre su capacidad para liderar. No obstante, cada vez más mujeres desafían estos paradigmas, reivindicando su derecho a ejercer autoridad política con voz propia y legitimidad.

Entre los factores que favorecen su liderazgo destaca la creación de espacios de capacitación y redes de mujeres dentro del partido. Estas iniciativas, aunque incipientes, han permitido el intercambio de experiencias, el fortalecimiento de vínculos de solidaridad y la construcción de referentes femeninos en la política poblana. Asimismo, la participación activa de las militantes en campañas electorales, en la defensa del voto y en la gestión territorial ha contribuido a visibilizar sus capacidades ante la estructura partidista. La experiencia práctica se convierte, así, en una vía legítima para el ascenso político.

Finalmente, la conciliación entre la vida política y las responsabilidades personales sigue siendo un desafío estructural. La sobrecarga de cuidados, la falta de apoyo institucional y las dinámicas sociales tradicionales limitan el tiempo y los recursos que muchas mujeres pueden dedicar a su carrera política. Superar esta barrera requiere políticas internas más sensibles a la realidad de las militantes, que incluyan horarios flexibles, apoyos logísticos y un enfoque de corresponsabilidad que reconozca el derecho de las mujeres a participar plenamente en la vida política sin sacrificar su bienestar personal o familiar.

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

Las militantes del PAN en Puebla perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como un espacio en construcción que, aunque ha avanzado formalmente gracias a los marcos de paridad, aún enfrenta limitaciones sustantivas. Si bien reconocen la existencia de mecanismos de participación, muchas consideran que la toma de decisiones estratégicas continúa concentrada en grupos reducidos, donde predominan liderazgos masculinos consolidados. Este desequilibrio provoca una sensación de exclusión política y una brecha entre el discurso de igualdad y las

prácticas reales de distribución del poder. Las mujeres, especialmente las jóvenes o recién afiliadas, expresan que sus opiniones son escuchadas, pero no siempre tomadas en cuenta.

El análisis de las respuestas cualitativas sugiere que esta percepción de baja incidencia no se origina en la falta de iniciativa femenina, sino en la carencia de canales institucionales claros para ejercer influencia real. Las militantes señalan que los procesos deliberativos dentro del partido tienden a reproducir dinámicas verticales, donde las decisiones se legitiman de arriba hacia abajo, y no mediante la consulta o la construcción colectiva. Esta cultura organizacional limita la posibilidad de que las mujeres aporten perspectivas distintas o impulsen innovaciones desde su experiencia territorial, lo que reduce la representatividad del liderazgo interno.
A pesar de estas limitaciones, se reconoce una transformación progresiva impulsada por la capacitación política y la articulación de redes entre militantes. Las mujeres que han participado en programas formativos manifiestan mayor confianza para intervenir en debates, proponer iniciativas y asumir roles de coordinación. La formación técnica, combinada con el acompañamiento de mentoras o liderazgos femeninos consolidados, ha fortalecido la autopercepción de las militantes como sujetas políticas capaces de generar cambio. Este empoderamiento individual es un factor clave para erosionar las resistencias institucionales y reconfigurar las dinámicas del poder interno.

Por otro lado, las militantes perciben que la visibilidad mediática y digital se ha convertido en un nuevo espacio de incidencia política. A través de redes sociales y plataformas institucionales, las mujeres poblanas han encontrado una vía alternativa para posicionar sus ideas, difundir sus logros y generar presión simbólica sobre las dirigencias. Esta presencia digital ha fortalecido el debate interno y ha obligado a los liderazgos tradicionales a reconocer el peso de las voces femeninas en la construcción de la agenda partidista. La tecnología, en este sentido, se convierte en un catalizador para democratizar la participación política.

Finalmente, las militantes coinciden en que la incidencia efectiva en las decisiones partidistas solo será posible si el PAN Puebla consolida una estructura interna más incluyente y participativa. Esto implica garantizar la presencia de mujeres en los órganos de deliberación, incorporar la perspectiva de género en las políticas internas y asegurar que las decisiones estratégicas sean tomadas de forma colegiada. Las mujeres no buscan solo ser escuchadas, sino ser parte del proceso de diseño, implementación y evaluación de las acciones del partido, reafirmando su papel como agentes políticas activas y no como espectadoras de la vida partidista.

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

Las experiencias de violencia política por razones de género descritas por las militantes del PAN en Puebla revelan una problemática persistente y estructural. Más del 60% de las mujeres participantes reconocen haber vivido algún tipo de agresión simbólica, verbal o institucional vinculada con su condición de género. Estas situaciones incluyen exclusión de reuniones decisivas, descalificaciones públicas, invisibilización de propuestas o asignación de tareas subordinadas. Aunque en algunos casos no se denuncian formalmente, las militantes las reconocen como expresiones cotidianas de una cultura política que continúa reproduciendo estereotipos de poder masculino.

Esta violencia no se limita al ámbito interno del partido. Muchas militantes refieren haber enfrentado ataques en redes sociales, campañas de desprestigio o acoso mediático durante procesos electorales. Estos hechos, además de generar desgaste emocional, impactan en su disposición a participar activamente, debilitando la presencia femenina en espacios públicos. La falta de protocolos institucionales de prevención y atención contribuye a que estas situaciones permanezcan impunes, reforzando la percepción de vulnerabilidad y desprotección.

En este contexto, la capacitación se percibe como una herramienta fundamental para prevenir, identificar y combatir la violencia política de género. Las militantes proponen incluir en los programas formativos módulos especializados en derechos políticos de las mujeres, mecanismos de denuncia, comunicación no violenta y estrategias de autoprotección digital. Consideran que el conocimiento sobre las leyes vigentes y los procedimientos de apoyo institucional les permitiría actuar con mayor seguridad ante situaciones de agresión, reduciendo los riesgos de revictimización o silencio.

Asimismo, las mujeres enfatizan la necesidad de capacitar también a los dirigentes y militantes varones en temas de igualdad, ética política y prevención de la violencia. Para erradicar la violencia política no basta con empoderar a las mujeres; es indispensable transformar las estructuras culturales que la normalizan. Los programas de formación deben promover la corresponsabilidad de toda la militancia, fomentando una cultura de respeto, inclusión y justicia partidista que fortalezca el tejido interno del PAN.

Finalmente, la violencia política debe abordarse desde un enfoque integral que combine capacitación, acompañamiento psicológico y respaldo institucional. Las militantes poblanas destacan la importancia de crear unidades especializadas dentro del partido para brindar apoyo jurídico y emocional a las víctimas, articuladas con los órganos electorales y de derechos humanos. La formación política, en este sentido, no solo cumple una función pedagógica, sino también de prevención, reparación y transformación del entorno partidista en favor de una participación femenina libre de violencia.

Pregunta de investigación: (5) ¿Qué propuestas surgen desde las propias

militantes para superar dichos obstáculos?

Las propuestas formuladas por las militantes del PAN en Puebla reflejan una visión proactiva y estratégica sobre cómo transformar el partido desde la base. Una de las principales demandas es institucionalizar un **programa permanente de capacitación con enfoque de género**, que incluya metodologías participativas, mentorías y seguimiento a largo plazo. Las mujeres consideran que la capacitación no debe ser eventual ni voluntarista, sino parte del sistema estructural del partido, con presupuesto, indicadores de impacto y evaluación continua. Esta propuesta apunta a profesionalizar la formación política y convertirla en un eje de transformación organizativa.

Otro planteamiento central es la creación de **mecanismos de mentoría intergeneracional** que vinculen a liderazgos consolidados con mujeres jóvenes o de reciente militancia. Las participantes destacan que muchas veces el conocimiento político no se comparte, lo que genera una brecha entre generaciones. Institucionalizar programas de mentoría no solo permitiría transferir experiencia y conocimiento, sino también fortalecer la sororidad y la colaboración entre mujeres, evitando la competencia interna que a menudo limita la cohesión del liderazgo femenino.

Las militantes también proponen establecer **sistemas transparentes de designación de candidaturas** con criterios de equidad, mérito y rotación. Consideran que las oportunidades deben distribuirse de manera justa y con base en la trayectoria, la formación y el compromiso partidista, y no únicamente por alianzas internas o afinidades políticas. La claridad en los procesos fortalecería la confianza institucional y motivaría una participación más activa de las mujeres en los comités municipales y estatales.

En el ámbito comunicacional, las militantes plantean desarrollar una **estrategia de visibilización y difusión de liderazgos femeninos** dentro del PAN Puebla. Esto incluiría campañas en redes sociales, espacios de reconocimiento público y medios internos para compartir historias de éxito y buenas prácticas. La visibilidad no solo eleva la autoestima colectiva, sino que inspira a nuevas militantes a involucrarse y asume un papel formativo en la transformación cultural del partido.

Finalmente, las militantes sugieren que la capacitación esté vinculada con proyectos de impacto social y comunitario. Proponen que los contenidos formativos incluyan herramientas de gestión ciudadana, participación local y liderazgo social. De esta manera, la formación trasciende lo partidista y se convierte en un puente entre la política y la comunidad, fortaleciendo el vínculo entre las mujeres del PAN y la ciudadanía poblana, lo que contribuye a construir una imagen partidista más cercana, humana y comprometida con el bien común.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Puebla para que éste responda de forma efectiva a las

condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

El plan estatal de capacitación del PAN Puebla debe construirse bajo un enfoque integral, territorial y con perspectiva de género, que reconozca la diversidad de contextos donde las militantes desarrollan su actividad política. El primer elemento indispensable es la **transversalización de la igualdad de género** en todas las etapas del proceso formativo, desde el diseño de contenidos hasta la evaluación de resultados. Esto implica que cada módulo, curso o taller incorpore un análisis crítico de las desigualdades estructurales, promoviendo habilidades para transformar las prácticas internas del partido y garantizar la paridad sustantiva.

El segundo elemento clave es la **accesibilidad y descentralización**. La capacitación debe ser incluyente y llegar a todas las regiones del estado, utilizando modalidades híbridas, itinerantes y digitales que permitan la participación de mujeres con diferentes condiciones socioeconómicas. La implementación de una plataforma estatal de aprendizaje virtual con módulos autogestionables y tutorías en línea facilitaría el acceso continuo, además de optimizar recursos y tiempo. La formación política no puede concentrarse solo en la capital; debe extenderse hacia los municipios rurales, donde las brechas de participación son más amplias.

Un tercer componente es la **vinculación interinstitucional**. El plan debe articular alianzas con universidades, institutos de mujeres, organismos electorales y organizaciones civiles para fortalecer la calidad técnica y la legitimidad de los programas. Estas alianzas garantizan una perspectiva multidisciplinaria y actualizada, además de posibilitar certificaciones y reconocimientos oficiales para las participantes, aumentando el valor político y profesional de la capacitación.

En cuarto lugar, el plan estatal debe incluir un **sistema de seguimiento y evaluación de trayectorias** que permita medir los resultados y el impacto de la formación. Este monitoreo continuo debe registrar la participación de las militantes, su avance en cargos partidistas, y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. La evaluación no debe limitarse a indicadores cuantitativos, sino incorporar dimensiones cualitativas como la confianza política, la participación efectiva y la incidencia en la toma de decisiones.

Finalmente, el plan de capacitación debe orientarse hacia la **acción transformadora**. No se trata solo de instruir, sino de generar liderazgos capaces de incidir en la vida partidista y en la comunidad. Los programas deben incentivar la participación de las mujeres en proyectos sociales, la gestión pública y la elaboración de políticas con enfoque de género. La meta no es únicamente fortalecer al PAN como institución, sino construir un modelo de liderazgo femenino poblano que contribuya al desarrollo democrático, equitativo y sostenible del estado.

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 Puebla 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 Puebla, 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 Puebla 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/9JKhlbBh252D9vLYH nYiKGAqMsZu4y.pdf

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

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

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