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 Querétaro 2025-2027”

C. José Alberto Islas Labastida.

Septiembre 2025

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I. Introducción 3

II. Justificación de la realización de la investigación 9

III. Objetivos de la investigación. 11

IV. Planteamiento y delimitación del Problema..... 15

V. Marco Teórico. 22

VI. Formulación de hipótesis..... 35

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 36

VI.1 Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado..... 56

correspondan) 59

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 Querétaro 161

VI.3 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar. 163

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación..... 169

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:

Con una población de 2,368,467 habitantes al Censo 2020, Querétaro presenta una estructura demográfica ligeramente feminizada: 1,211,647 mujeres y 1,156,820 hombres. Esto implica que las mujeres representan 51.2% del total, rasgo que incide tanto en la composición del electorado como en la demanda de servicios, cuidados y políticas públicas con perspectiva de género. La tasa media anual de crecimiento 2010–2020 fue de 2.7%, por encima del promedio nacional, lo que tensiona capacidades institucionales y abre ventanas de oportunidad para agendas de inclusión y participación política de las mujeres en ámbitos municipales y estatal.

La dimensión electoral confirma esa centralidad demográfica. Para el proceso 2023–2024, el estado registró 1,899,053 personas en la Lista Nominal; de ellas, 981,413 fueron mujeres (51.7%), 917,638 hombres (48.3%) y 2 registros no binarios (INEGI). La evidencia muestra que las mujeres no solo son mayoría en el padrón, sino que constituyen el bloque decisivo para la competencia electoral y la construcción de mayorías municipales y legislativas. Este dato obliga a priorizar políticas de formación, comunicación y movilización con enfoque de género al interior del PAN, así como a asegurar condiciones de participación efectiva durante campañas y gobiernos.

En el plano socioeconómico, la participación económica femenina —referente nacional del sistema estadístico de INMUJERES— alcanza 41.7% de las mujeres de 15 años y más, frente a 74.2% en hombres. Aunque esta tarjeta estadística es nacional, funciona como línea base para situar brechas de autonomía económica que también se observan en economías dinámicas como la queretana (manufactura-exportación, servicios avanzados y logística), donde la sobrecarga de cuidados no remunerados continua operando como barrera estructural a la empleabilidad y a la carrera política. En el diseño de formación para militantes, esta asimetría se traduce en requerimientos concretos: horarios compatibles, modelos híbridos de capacitación y apoyos para cuidados.

En materia de seguridad y derechos, Querétaro opera su Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BAESVIM) —mecanismo alineado al Banco Nacional (BANAVIM)— que integra expedientes electrónicos y

permite seguimiento de órdenes de protección y servicios. La existencia y operación de BAESVIM en el estado es clave para el monitoreo, la coordinación interinstitucional y la construcción de indicadores para políticas de prevención, sanción y erradicación de la violencia. Para la agenda de formación panista, conocer y usar estos sistemas es fundamental: habilita a las militantes a derivar casos, dar seguimiento y traducir la evidencia en iniciativas municipales y legislativas.

El acervo histórico-estadístico también recuerda que la violencia contra las mujeres tiene persistencia de largo plazo. Si bien los instrumentos han evolucionado (ENDIREH 2016–2021), análisis previos de INEGI ya documentaban prevalencias relevantes en la entidad, con incrementos interanuales en distintas formas de violencia. La lectura contemporánea implica consolidar capacidades de detección temprana, atención integral y rendición de cuentas con datos abiertos; y en términos de formación política, ubicar protocolos, rutas institucionales y criterios de actuación en campañas, ayuntamientos y congresos.

Desde la perspectiva de representación política, Querétaro transita hace décadas por una institucionalización paulatina de la paridad. La autoridad electoral local (IEEQ) perfila que el cuerpo electoral femenino ronda 52% y 48% masculino, lo que —junto con reglas de paridad— empuja composiciones más equilibradas en ayuntamientos y Congreso. Esta correlación entre demografía, lista nominal y normatividad de paridad crea un “techo político” más alto para cuadros femeninos, particularmente en municipios donde el PAN es competitivo y gobierna.

En el ecosistema panista queretano, la participación de mujeres se expresa tanto en estructuras partidistas como en gobiernos locales. El Comité Directivo Estatal (PAN QRO) ha promovido iniciativas como la “Escuela de Mujeres en la Política”, concebida para profesionalizar liderazgos y generar pipeline hacia presidencias municipales, diputaciones y, en el largo plazo, posiciones de mayor jerarquía. La propia estructura territorial panista muestra presidentas en varios Comités Directivos Municipales, un indicador organizacional que, si se sostiene y escala, eleva la probabilidad de nominaciones competitivas para 2027.

En el ámbito municipal, la Red de Mujeres Electas del IEEQ visibiliza presidentas municipales en la entidad y facilita redes de colaboración entre titulares. Si bien la Red es multipartidista, su existencia evidencia la masa crítica de mujeres en gobierno local y abre espacios de cooperación técnica donde cuadros panistas pueden transferir aprendizajes de gestión, formación de equipos, presupuestos con perspectiva de género y evaluación de programas. Integrar a militantes panistas en estas redes fortalece el posicionamiento de mujeres en la toma de decisiones.

Para comprender el “ciclo político” del PAN en Querétaro, conviene mirar la trayectoria histórica. La alternancia de 1997 —con el triunfo de Ignacio Loyola Vera— marcó un punto de inflexión en el sistema estatal, tras décadas de hegemonía priista. Este parteaguas reconfiguró incentivos, profesionalizó campañas, y abrió espacios de competencia real en los 18 municipios y el Congreso.

Desde entonces, el panismo queretano ha combinado periodos de gobierno y oposición, lo que explica el valor estratégico de formar cuadros femeninos que sostengan la competitividad territorial.

Los análisis académicos sobre la historia electoral panista en la entidad muestran que la consolidación del PAN obedeció tanto a factores organizacionales internos (estructuración, financiamiento, selección de candidaturas) como a coyunturas nacionales. Esa curva de aprendizaje —hoy documentada— ofrece lecciones para la profesionalización de liderazgos femeninos: construir bases territoriales, coordinación entre comités, y medición rigurosa de desempeño en gobierno.

En el periodo reciente, la gobernanza estatal y la agenda de género se intersectan con los programas federales articulados por INMUJERES (PROIGUALDAD y su marco de resultados). Este andamiaje de política pública —con énfasis en autonomía económica, vida libre de violencia y participación política— aporta criterios para alinear la formación panista con indicadores de resultado y prácticas basadas en evidencia, evitando que la capacitación se reduzca a contenidos declarativos sin efectos verificables.

Si el objetivo es aumentar la presencia de mujeres panistas en presidencias municipales, sindicaturas y regidurías estratégicas, el “dato duro” debe guiar la táctica. Con 51–52% de la lista nominal en manos de mujeres, los planes de formación y de comunicación territorial del PAN pueden traducirse en incrementos de voto femenino mediante ofertas programáticas pertinentes (cuidados, seguridad comunitaria, movilidad, empleo digno), al tiempo que se capitaliza la preferencia por formatos de capacitación presenciales o híbridos, horarios compatibles y apoyo para cuidados, aspectos reiterados por militantes en ejercicios de diagnóstico.

En términos de gestión pública local, los equipos femeninos en ayuntamientos requieren competencias en planeación-programación-presupuesto, gobierno abierto y evaluación de impacto. La experiencia documentada por el PAN Querétaro (vida legislativa y memoria institucional) puede convertirse en insumos didácticos de alto valor: casos locales, aprendizajes de alternancia, y rutinas de cabildeo con congresos y órganos autónomos. Profesionalizar a partir de “casos de Querétaro” robustece la pertinencia de la formación y facilita su traducción operativa en reglamentos, bandos y POAs municipales.

La comunicación política con lentes de género es otro vector crítico. La pirámide de medios por la cual se informan militantes y ciudadanía en el estado ha desplazado peso hacia canales digitales y mensajería instantánea; esto demanda alfabetización estratégica en redes y grupos de WhatsApp, narrativa de resultados y protección frente a violencia digital. Vincular esta formación con sistemas de datos (BAESVIM/BANAVIM) y con protocolos de atención fortalece la respuesta institucional de gobiernos panistas y protege a candidatas y funcionarias en contextos de riesgo.
La estructura demográfica y electoral de Querétaro —con mayoría de mujeres en

población y lista nominal—, el andamiaje normativo y de datos impulsado por INMUJERES y los bancos de violencia, y la trayectoria de competencia del PAN en la entidad, convergen en una agenda de formación con tres ejes: (i) capacidades de gobierno (planeación, presupuesto, evaluación y combate a la violencia), (ii) liderazgo político con enfoque territorial (comités, redes y campañas basadas en datos), y (iii) autonomía económica y cuidados (condiciones para que más militantes accedan a cadenas de valor y a formación compatible con su realidad). Este marco, anclado en evidencia y en la memoria política del panismo queretano, habilita un salto cualitativo en la representación y el desempeño público de las mujeres del PAN en Querétaro.

El objetivo general de esta investigación es:

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

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

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

II. Justificación de la realización de la investigación

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

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

Como ya lo hemos planteado, este estudio forma parte de una serie nacional compuesta por treinta y dos investigaciones locales, que se alimentan del sondeo cualitativo aplicado en 2025 a mujeres militantes del PAN. El instrumento utilizado —la Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN— fue diseñado específicamente para este fin, priorizando preguntas abiertas que permitieran identificar necesidades, percepciones, aspiraciones y obstáculos desde una lógica participativa. Además de los temas clásicos de formación política, se incorporaron nuevas dimensiones de análisis relacionadas con la percepción de influencia política de las mujeres en los espacios del Partido, los factores que facilitan o inhiben su liderazgo, y las manifestaciones de violencia política de género que han experimentado, así como sus propuestas para enfrentarlasLa planeación de las actividades de formación política dirigidas a mujeres requiere de un sustento empírico que considere tanto las características contextuales de cada entidad como la complejidad del entorno político-partidista en el que se desenvuelven. Así, esta investigación no solo contribuye a mejorar la calidad de la oferta formativa del PAN, sino que optimiza el uso de los recursos públicos destinados a capacitación, al generar insumos concretos, verificables y con enfoque de género para la toma de decisiones en el diseño de políticas internas.

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

Asimismo, este estudio se alinea con los mandatos y lineamientos establecidos por las autoridades electorales del país en materia de capacitación, liderazgo y promoción de la participación política de las mujeres, coadyuvando a su

cumplimiento mediante una herramienta diagnóstica útil para el diseño, monitoreo y evaluación de programas de formación con impacto real.

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

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

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

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

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Querétaro**,** 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 **Querétaro** 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 Querétaro 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 Querétaro.
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 Querétaro 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 Querétaro 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 Querétaro, 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 53.23 % del padrón regional y el 3.62% a nivel nacional del PAN. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

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

La participación política de las mujeres panistas en Querétaro evidencia un **avance cuantitativo importante pero cualitativamente aún insuficiente**. Si bien el 53.23 % del padrón regional está conformado por mujeres, lo que refleja una paridad numérica respecto a la militancia total, esta proporción no se traduce en un acceso proporcional a los espacios de toma de decisiones dentro del partido. En términos organizacionales, la equidad formal ha permitido visibilizar el compromiso del PAN con la inclusión y la igualdad, pero las estructuras de poder siguen mostrando **asimetrías persistentes**. La brecha entre militancia y liderazgo efectivo sugiere que la paridad no solo debe medirse en términos de presencia, sino de **incidencia real en la definición de agendas, candidaturas y políticas internas**. Este hallazgo

apunta a que el desafío actual del partido no radica únicamente en la afiliación, sino en la **transformación cultural y estructural que garantice la participación sustantiva de las mujeres** en todos los niveles.

Desde una perspectiva innovadora, el análisis de estos datos revela que Querétaro podría convertirse en **un laboratorio de paridad sustantiva dentro del PAN nacional**. Con una proporción de mujeres ligeramente superior a la de los hombres en la militancia, la entidad tiene el potencial de liderar la agenda de igualdad política al interior del partido. Sin embargo, este potencial solo puede materializarse si se implementan **mecanismos de fortalecimiento de liderazgos femeninos**, tales como programas de formación con enfoque de género, mentorías entre cuadros experimentados y nuevos liderazgos, y la institucionalización de rutas de promoción interna transparentes. La evidencia muestra que, en ausencia de procesos de profesionalización y acompañamiento, las mujeres permanecen en roles operativos o periféricos, sin lograr consolidar su presencia en posiciones estratégicas. En este sentido, el dato del 53.23 % debe interpretarse no como una meta alcanzada, sino como **una oportunidad para redefinir las estructuras partidistas hacia una equidad funcional y transformadora**.

A nivel comparativo, el 3.62 % que representa Querétaro dentro del total nacional de mujeres militantes del PAN refleja su **peso político moderado pero simbólicamente relevante**. Este porcentaje sitúa a la entidad como un actor con capacidad de influencia en la política nacional panista, especialmente si logra articular una militancia femenina cohesionada, capacitada y con discurso propio. La lectura de este indicador sugiere que la fortaleza de Querétaro no radica únicamente en el número de militantes, sino en la **posibilidad de convertir ese volumen en una base política articulada**, con identidad regional, formación política sólida y mecanismos de participación que amplifiquen su impacto dentro del Comité Ejecutivo Nacional. De esta forma, las mujeres panistas de Querétaro podrían proyectarse como un referente nacional de liderazgo humanista y profesional, coherente con la doctrina y valores históricos del PAN.

El análisis cualitativo también revela que, pese a la formalización de la paridad en estatutos y estructuras, persisten **dinámicas de poder masculinizadas** que condicionan la experiencia política de las militantes. La falta de representación equitativa en comités municipales, coordinaciones temáticas y candidaturas de alta competitividad muestra que las prácticas internas continúan reproduciendo esquemas tradicionales de exclusión. Este fenómeno se vincula con factores como la cultura política local, la segmentación de redes partidistas y la limitada visibilidad de las trayectorias femeninas. Para revertir esta tendencia, el PAN en Querétaro necesita **mecanismos de evaluación de la paridad sustantiva**, indicadores de seguimiento de participación y un sistema de incentivos que premie la incorporación de mujeres en cargos estratégicos. Así, la militancia femenina dejaría de ser una base pasiva y se consolidaría como un eje articulador de la renovación política del partido.

Finalmente, los datos expuestos confirman que el **liderazgo femenino en el PAN queretano es una fuerza emergente**, pero aún enfrenta desafíos estructurales que limitan su consolidación. La proporción del 53.23 % de mujeres militantes demuestra una **presencia potencialmente transformadora** que, sin embargo, requiere acompañarse de una arquitectura institucional que garantice igualdad de oportunidades reales. La implementación de estrategias de formación política con enfoque de género, el acceso equitativo a la información, y la creación de espacios de deliberación autónomos son condiciones necesarias para transitar de una participación simbólica a una participación efectiva. En términos políticos, la próxima etapa para Querétaro debe orientarse hacia la **sostenibilidad de la paridad**, entendida no solo como equilibrio numérico, sino como un proceso integral que articule formación, liderazgo, visibilidad y poder de decisión. Solo así la participación de las mujeres panistas podrá convertirse en el motor de un cambio cultural profundo dentro del partido y en un referente nacional de democracia interna y liderazgo incluyente.

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 Querétaro?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Querétaro 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 Querétaro 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 Querétaro 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 reactivo	Opciones	Relación con Objetivos Específicos

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

			con guías 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 Queretaro se cerró el 10 de octubre de 2025. Se mantuvo abierta durante 181 días.

Fue respondida por 58 personas, de las cuales 54 (43.90%) 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

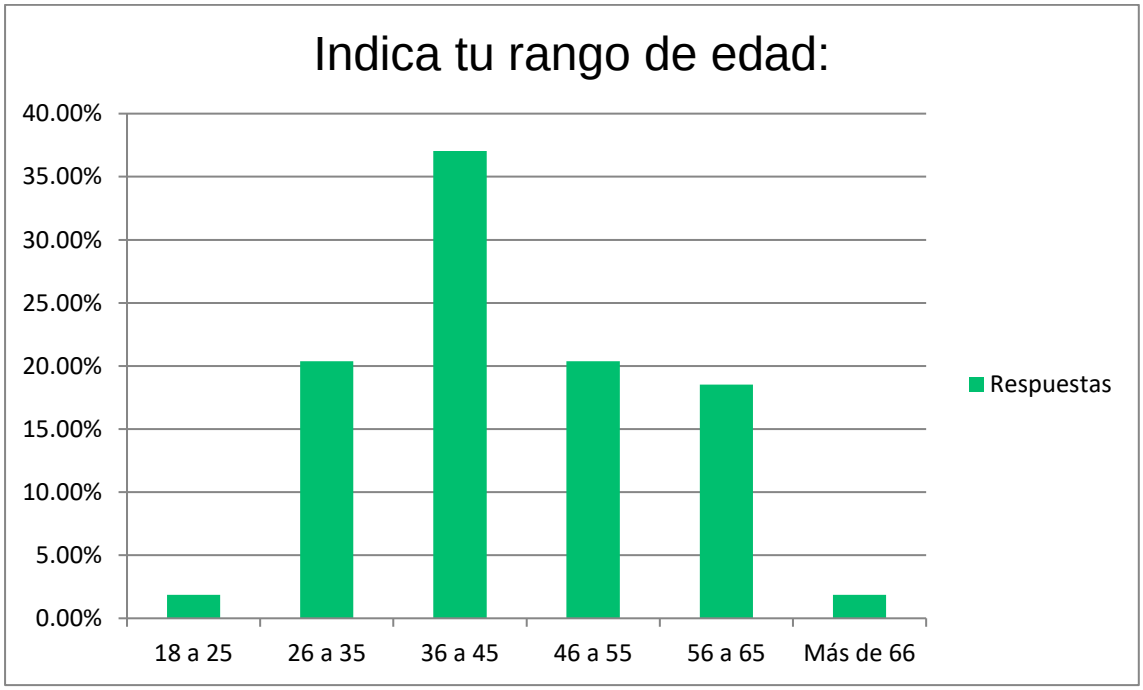
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuestas	Respuestas	
18 a 25	1.85%	1
26 a 35	20.37%	11
36 a 45	37.04%	20
46 a 55	20.37%	11
56 a 65	18.52%	10
Más de 66	1.85%	1
	Respuestas	**54**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Con La estructura etaria de Querétaro muestra un corazón generacional entre los 36 y 45 años (37.0%), acompañado por grupos de 26 a 35 y 46 a 55 (20.4% cada uno), mientras que 56 a 65 concentra 18.5% y los extremos jóvenes y mayores (18–25 y 66+) son marginales (1.9% cada uno). Este patrón revela una militancia predominantemente

adulta, en plena fase productiva y con alto potencial de incidencia institucional y comunitaria.

Trabajar con una base intermedia en edad facilita el despliegue de programas de liderazgo que integren experiencia práctica con actualización metodológica. Para estas cohortes, la formación debe combinar herramientas de gestión pública, comunicación estratégica y planeación territorial con componentes de innovación —datos, narrativa digital, participación ciudadana— vinculados al contexto queretano.

Al mismo tiempo, la presencia de mujeres de 56–65 años introduce un activo de memoria organizativa y capital relacional que conviene aprovechar en esquemas de mentoría. Integrar su experiencia como formadoras o consejeras acelera aprendizajes, reduce errores de ciclo y fortalece la continuidad institucional. En paralelo, la minoría joven demanda puertas de entrada claras, con rutas de inducción, prácticas guiadas y proyectos “semillero”.

El mosaico etario sugiere que la oferta formativa debe segmentarse por trayectorias: módulos para primeras responsabilidades (jóvenes y recién integradas), perfeccionamiento para cuadros intermedios (núcleo 26–55) y diplomados de alta dirección política (perfiles con más de una década de militancia). Este enfoque evita contenidos genéricos y maximiza el retorno de la inversión formativa.

Finalmente, la gestión intergeneracional en Querétaro puede transformarse en ventaja competitiva: equipos que combinan energía y experiencia, con metas comunes y mecanismos de colaboración explícitos (mentorías, círculos de aprendizaje, laboratorios de proyectos). Esta arquitectura organizativa favorece la paridad sustantiva y multiplica la presencia de lideresas en el territorio.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

En el estado de Querétaro, las militantes participantes en el estudio representan una distribución territorial diversa que abarca tanto las zonas metropolitanas como municipios rurales y semiurbanos. Los datos muestran que la mayor concentración de participantes proviene del municipio de Querétaro, seguido por Huimilpan, Corregidora, Ezequiel Montes y San Juan del Río, mientras que en menor medida se identifican militantes de Colón, Pedro Escobedo, El Marqués, Peñamiller, Amealco, Pinal de Amoles y Arroyo Seco. Esta amplitud territorial evidencia una cobertura sólida del estudio y permite comprender las diferencias contextuales que influyen en las oportunidades de formación y participación política de las mujeres panistas.

La alta representación del municipio de Querétaro capital responde a su carácter de centro político-administrativo, donde se concentran las principales sedes del partido y la mayor parte de las actividades institucionales. Sin embargo, esta concentración también refleja un reto en términos de descentralización de la capacitación. Las militantes de municipios

periféricos o rurales, como Huimilpan, Colón o Peñamiller, enfrentan mayores dificultades de acceso a los programas de formación, debido a limitaciones de transporte, horarios o difusión. Esta brecha territorial sugiere la necesidad de políticas de capacitación itinerantes que acerquen los recursos formativos a cada región del estado.

Por otra parte, la presencia de militantes en municipios de vocación rural o con menores índices de desarrollo —como Amealco, Pinal de Amoles o Arroyo Seco— demuestra la expansión del PAN en territorios donde históricamente la participación política femenina ha sido más limitada. En estos contextos, las militantes no solo representan al partido, sino que encarnan una forma de liderazgo comunitario y de apertura democrática. La visibilización de estas mujeres y el acompañamiento institucional a su trabajo son fundamentales para garantizar una participación equitativa y sostenida.

Las militantes de zonas semiurbanas, como San Juan del Río o Ezequiel Montes, aportan una visión intermedia: combinan cercanía con los centros urbanos y arraigo comunitario, lo que las posiciona como nodos estratégicos para la difusión y multiplicación de la capacitación política. En estos municipios, fortalecer los liderazgos femeninos puede tener un efecto multiplicador, pues las mujeres capacitadas suelen convertirse en formadoras locales y en promotoras del involucramiento de otras militantes.

En síntesis, el análisis territorial de Querétaro muestra una militancia femenina diversa y comprometida, con presencia activa en prácticamente todas las regiones del estado. Este panorama invita al PAN a diseñar una estrategia de capacitación regionalizada, que reconozca las diferencias territoriales, promueva la equidad de acceso y garantice que el liderazgo femenino se consolide tanto en los municipios metropolitanos como en los rurales. La diversidad geográfica de la militancia queretana no solo enriquece al partido, sino que constituye una fortaleza estratégica para el desarrollo político y social del estado.

Pregunta 3

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

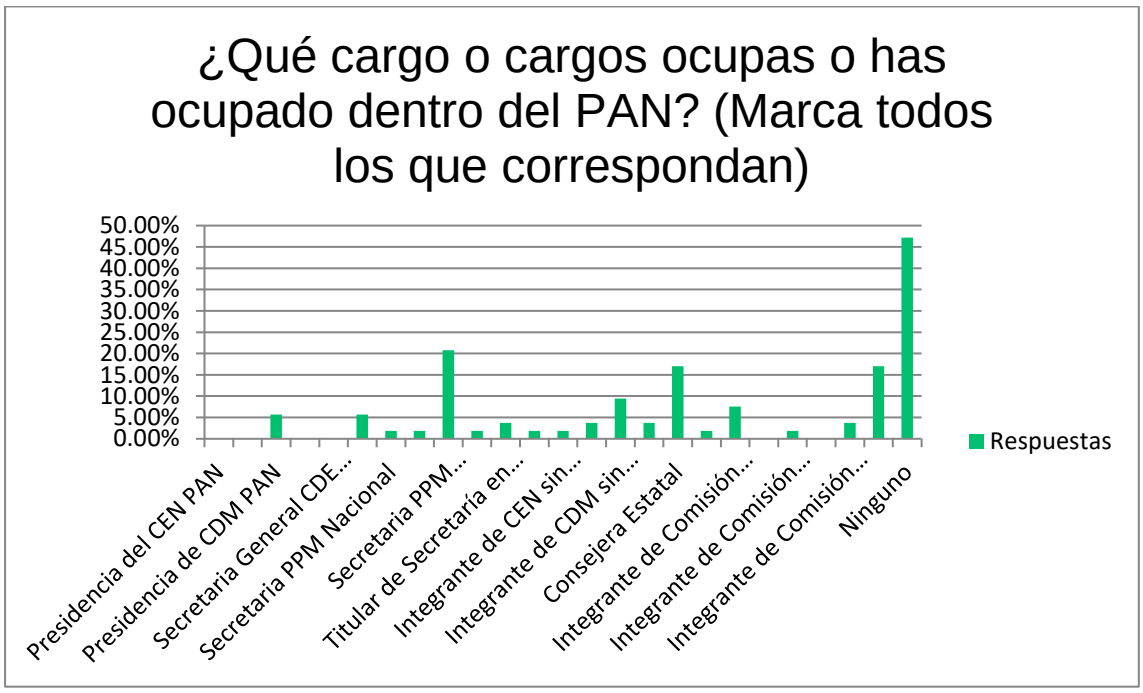
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	5.66%	3
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	5.66%	3
Secretaria PPM Nacional	1.89%	1
Secretaria PPM Estatal	1.89%	1

Secretaria PPM Municipal	20.75%	11
Titular de Secretaría en CEN	1.89%	1
Titular de Secretaría en CDE	3.77%	2
Titular de Secretaría en CDM	1.89%	1
Integrante de CEN sin cartera	1.89%	1
Integrante de CDE sin cartera	3.77%	2
Integrante de CDM sin cartera	9.43%	5
Consejera Nacional	3.77%	2
Consejera Estatal	16.98%	9
Integrante de Comisión Permanente Nacional	1.89%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	7.55%	4
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	1.89%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	3.77%	2
Otro	16.98%	9
Ninguno	47.17%	25
	Respuestas	**53**
	Omisiones	**1**

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

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



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

En Querétaro, el 37.0% reporta haber ocupado cargos anteriormente y el 63.0% no. La coexistencia de experiencia y potencial obliga a pensar la formación como continuum: capitalizar el aprendizaje acumulado de quienes ya sirvieron y construir itinerarios de entrada para nuevas protagonistas. Este equilibrio es clave para renovar sin perder memoria institucional.

El grupo con experiencia encarna un recurso estratégico: conoce reglas, ritmos y soluciones contextuales. Formalizar su rol como mentoras y facilitadoras (clínicas de casos, asesorías, acompañamiento en primeros 90 días de cargo) amplifica el alcance de la formación y reduce errores recurrentes. En Querétaro, esta “escuela viva” puede anclarse en comités municipales.

Para el 63.0% sin antecedentes de cargo, conviene ofrecer rutas de exploración de funciones (comisiones temáticas, encargadurías acotadas, roles adjuntos). Estos “pasillos de ingreso” disminuyen la ansiedad del debut y permiten evaluar afinidades y desempeño antes de posiciones de mayor responsabilidad.

La gobernanza interna también requiere ajustes: convocatorias abiertas, criterios de selección claros, periodos de desempeño con evaluación y planes de sucesión. Estas prácticas transparentes incrementan la confianza, desalientan la discrecionalidad y favorecen la participación de mujeres en todo Querétaro.

En síntesis, la experiencia previa no debe concentrarse; debe multiplicarse. La combinación de mentoría, reglas claras y formación situada acelera la maduración de cuadros y consolida un pipeline femenino robusto para elecciones y gestión partidaria.

Pregunta 4

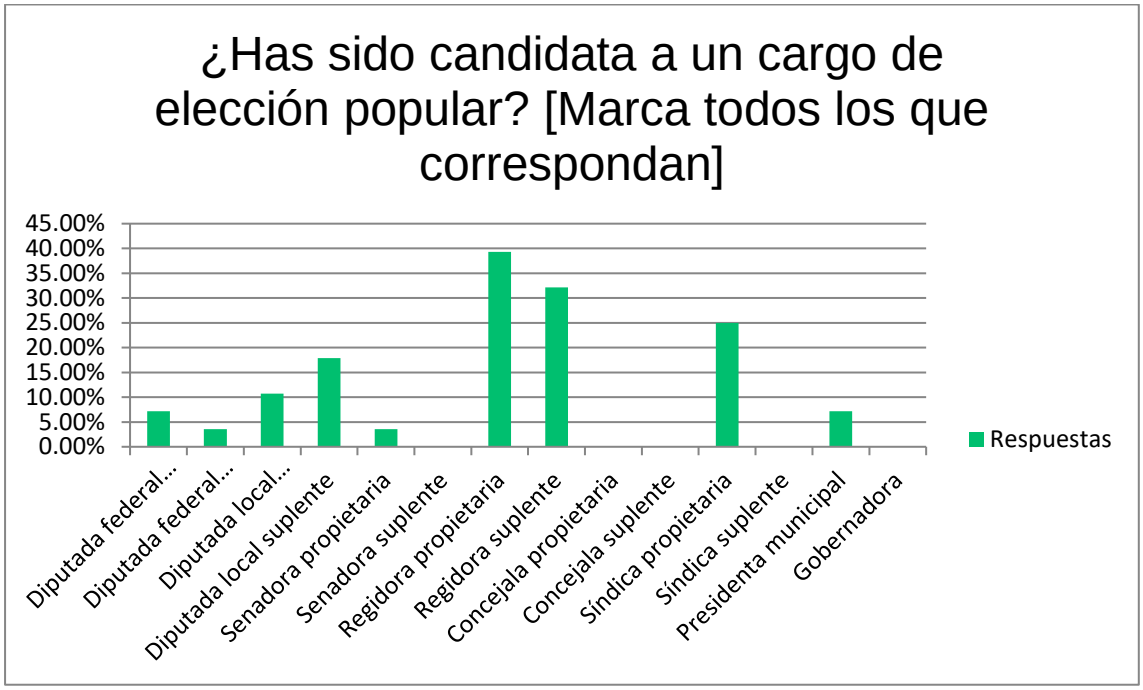
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	7.14%	2
Diputada federal suplente	3.57%	1
Diputada local propietaria	10.71%	3
Diputada local suplente	17.86%	5
Senadora propietaria	3.57%	1
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	39.29%	11
Regidora suplente	32.14%	9
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	25.00%	7
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	7.14%	2
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**26**

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

Gráfica 3: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?



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

En el estado de Querétaro, los resultados muestran que una proporción relevante de mujeres panistas ha participado como candidatas en distintos niveles de elección popular, lo cual evidencia un avance tangible en la presencia femenina dentro de los procesos electorales del partido. La mayor representación corresponde al cargo de regidora propietaria (39.29%), seguida de regidora suplente (32.14%) y síndica propietaria (25%). En menor medida, aparecen experiencias como diputada local suplente (17.86%), diputada local propietaria (10.71%) y diputada federal propietaria (7.14%). Estos porcentajes reflejan un panorama en el que las mujeres han encontrado oportunidades para competir, principalmente en el ámbito municipal, aunque los espacios de mayor jerarquía, como diputaciones federales o senadurías, continúan siendo limitados y reservados para un número reducido de lideresas.

El predominio de las candidaturas a regidurías y sindicaturas muestra que las militantes queretanas han logrado posicionarse en la política local, donde el contacto directo con la ciudadanía y la gestión comunitaria se vuelven factores decisivos. Este tipo de cargos les ha permitido fortalecer su experiencia política, construir redes territoriales y ganar legitimidad en sus comunidades. No obstante, esta concentración en el nivel municipal también revela una segmentación de género en la participación política, en la que las mujeres son mayoritariamente impulsadas hacia cargos de menor exposición o poder decisorio, mientras que los espacios legislativos o ejecutivos estatales y federales permanecen ocupados en su mayoría por hombres.

La escasa presencia femenina en candidaturas a diputaciones y senadurías (menor al 11% en el caso de diputadas locales propietarias y apenas 3.57% en senadoras propietarias) muestra la persistencia de techos de cristal dentro de las estructuras partidistas. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar mecanismos de impulso y acompañamiento específicos para mujeres que aspiren a competir en cargos de mayor rango político. La formación especializada en planeación electoral, oratoria, comunicación política y construcción de imagen pública resulta fundamental para revertir esta tendencia y permitir que más militantes queretanas den el salto hacia posiciones legislativas y ejecutivas de alto nivel.

Aun cuando la participación en campañas locales ha sido significativa, el análisis revela que muchas de las militantes candidatas no contaron con equipos técnicos ni con apoyos financieros equivalentes a los de sus compañeros hombres. Esto se traduce en campañas con menor visibilidad y en la reproducción de brechas de desigualdad política. Por ello, las panistas de Querétaro enfatizan la necesidad de que el partido adopte políticas de equidad real en recursos, capacitación y respaldo institucional durante los procesos de selección y campaña. De esta manera, la participación femenina podrá traducirse no solo en candidaturas simbólicas, sino en proyectos con posibilidades competitivas de éxito.

En conclusión, la experiencia electoral de las mujeres panistas de Querétaro evidencia un proceso de avance sostenido, aunque todavía desigual. La amplia representación en cargos municipales demuestra que las militantes han sabido conquistar espacios desde lo local, generando liderazgos cercanos y comprometidos con sus comunidades. Sin embargo, el desafío pendiente es garantizar su acceso y permanencia en cargos de mayor poder político. Fortalecer las rutas de capacitación, acompañamiento y mentoría electoral permitirá que el liderazgo femenino queretano no solo participe, sino que trascienda, ocupando posiciones donde las decisiones estratégicas del partido y del estado sean verdaderamente compartidas en condiciones de paridad y justicia política.

Pregunta 5

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

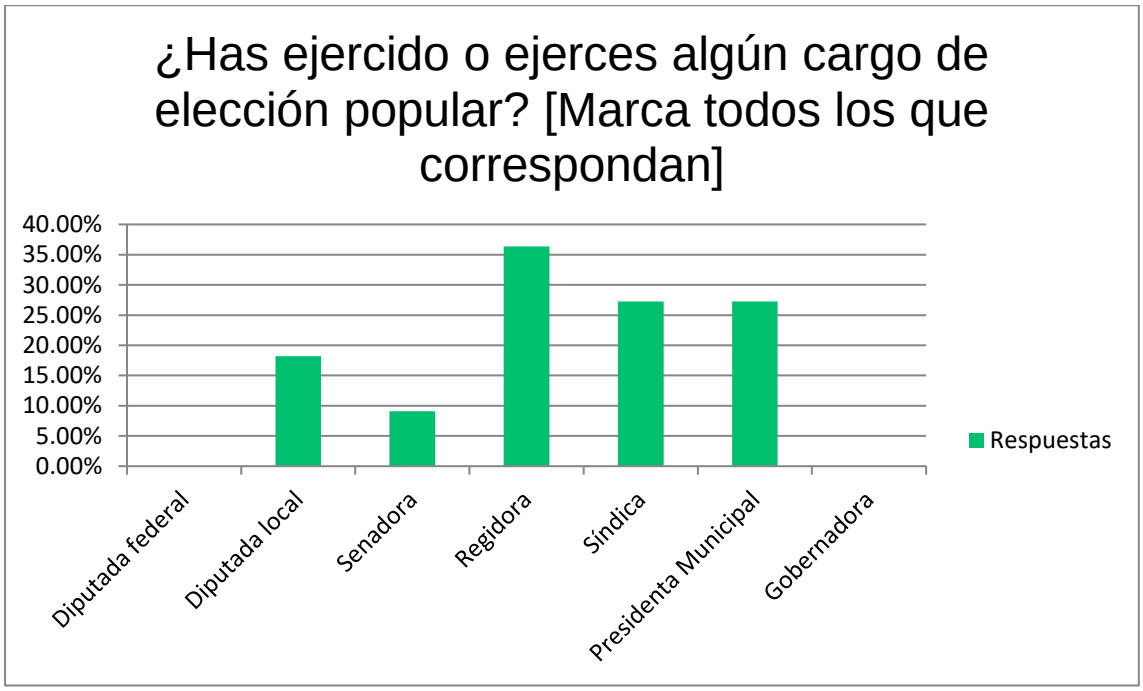
Tabla 7: Resultados de ¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección Popular del PAN

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	18.18%	2
Senadora	9.09%	1
Regidora	36.36%	4

Síndica	27.27%	3
Presidenta Municipal	27.27%	3
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**43**

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

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



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

En Querétaro, el 37.0% reporta haber ocupado cargos anteriormente y el 63.0% no. La coexistencia de experiencia y potencial obliga a pensar la formación como **continuum**: capitalizar el aprendizaje acumulado de quienes ya sirvieron y construir itinerarios de entrada para nuevas protagonistas. Este equilibrio es clave para renovar sin perder memoria institucional.

El grupo con experiencia encarna un recurso estratégico: conoce reglas, ritmos y soluciones contextuales. Formalizar su rol como mentoras y facilitadoras (clínicas de casos, asesorías, acompañamiento en primeros 90 días de cargo) amplifica el

alcance de la formación y reduce errores recurrentes. En Querétaro, esta “escuela viva” puede anclarse en comités municipales.

Para el 63.0% sin antecedentes de cargo, conviene ofrecer rutas de exploración de funciones (comisiones temáticas, encargadurías acotadas, roles adjuntos). Estos “pasillos de ingreso” disminuyen la ansiedad del debut y permiten evaluar afinidades y desempeño antes de posiciones de mayor responsabilidad.

La gobernanza interna también requiere ajustes: convocatorias abiertas, criterios de selección claros, periodos de desempeño con evaluación y planes de sucesión. Estas prácticas transparentes incrementan la confianza, desalientan la discrecionalidad y favorecen la participación de mujeres en todo Querétaro.
En síntesis, la experiencia previa no debe concentrarse; debe **multiplicarse**. La combinación de mentoría, reglas claras y formación situada acelera la maduración de cuadros y consolida un pipeline femenino robusto para elecciones y gestión partidaria.

Pregunta 6

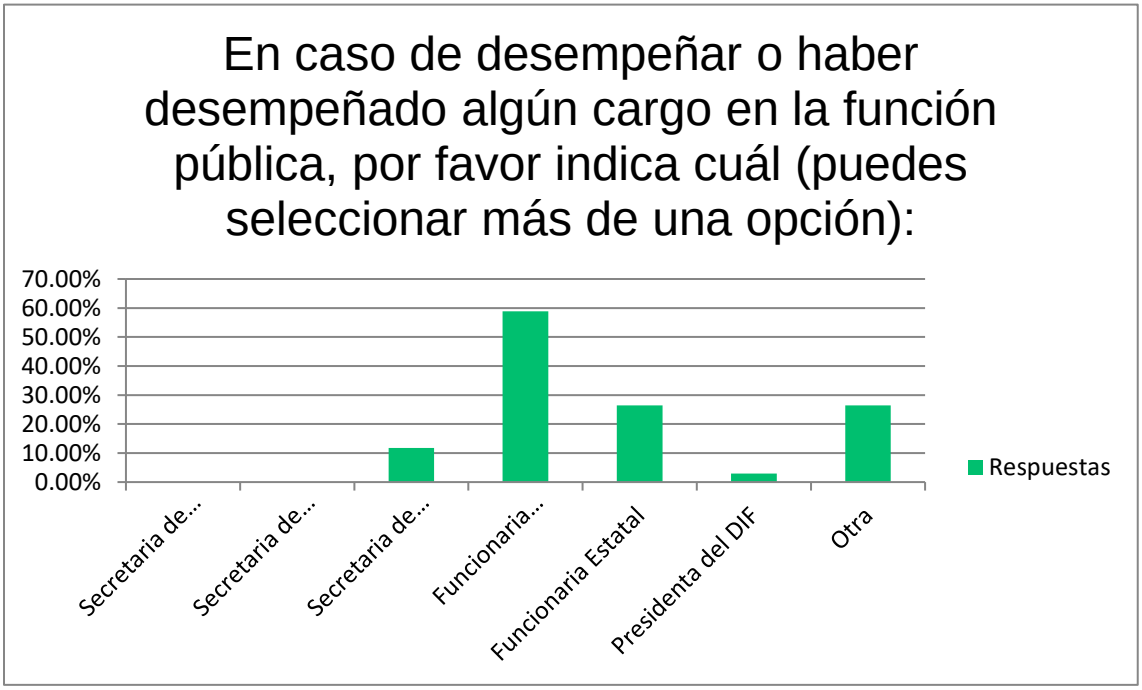
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	11.76%	4
Funcionaria Municipal	58.82%	20
Funcionaria Estatal	26.47%	9
Presidenta del DIF	2.94%	1
Otra	26.47%	9
	Respuestas	**34**
	Omisiones	**20**

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

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



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

En el estado de Querétaro, los resultados muestran que más de la mitad de las militantes panistas (58.82%) ha ocupado el cargo de funcionaria municipal, lo cual confirma que la presencia femenina en la administración pública local es significativa y creciente. En segundo lugar, el 26.47% ha ejercido como funcionaria estatal, mientras que 11.76% ha desempeñado funciones como secretaria de gobierno municipal, y porcentajes menores se ubican en cargos como presidenta del DIF (2.94%). Ninguna participante declaró haber ocupado posiciones en secretarías de Estado federales o de gobierno estatal, lo que revela una concentración de la participación femenina en los niveles administrativos locales, más próximos al territorio y a la gestión comunitaria.

Este predominio municipal indica que las mujeres panistas queretanas han consolidado su liderazgo desde lo local, impulsando políticas públicas orientadas a la atención ciudadana, la gestión social y la vinculación institucional. Los municipios se convierten en el primer espacio donde las militantes ponen en práctica sus capacidades políticas y administrativas, traduciendo su compromiso partidista en resultados concretos. Sin embargo, este hallazgo también refleja un techo de cristal institucional, ya que pocas han logrado escalar a posiciones de decisión en la

estructura estatal o federal, donde las dinámicas de poder son más cerradas y competitivas.

El hecho de que el 26.47% haya participado como funcionaria estatal y otro tanto en cargos clasificados como “otra función pública” evidencia la diversificación del rol femenino en distintos ámbitos del servicio público. Estas cifras demuestran que las mujeres panistas no solo ocupan cargos administrativos, sino que también incursionan en áreas técnicas, de planeación o de desarrollo social, ampliando la representación femenina en esferas tradicionalmente dominadas por varones. No obstante, su limitada presencia en los niveles jerárquicos superiores subraya la urgencia de generar estrategias de acompañamiento institucional y capacitación especializada en temas de gestión pública, liderazgo directivo y comunicación política con enfoque de género.

Otro elemento relevante es el vínculo entre experiencia pública y desarrollo político. Las militantes que han ocupado cargos municipales o estatales tienden a adquirir habilidades de negociación, conocimiento normativo y capacidad de incidencia, lo que las coloca en una posición ventajosa para asumir futuras candidaturas o liderar equipos dentro del PAN. En este sentido, la función pública se convierte en una escuela práctica de liderazgo político, que no solo amplía el perfil profesional de las mujeres, sino que también fortalece su legitimidad ante la ciudadanía. Potenciar estas trayectorias requiere establecer programas de mentoría institucional que reconozcan la experiencia acumulada de las mujeres en el servicio público y las preparen para avanzar hacia responsabilidades de mayor alcance.

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?

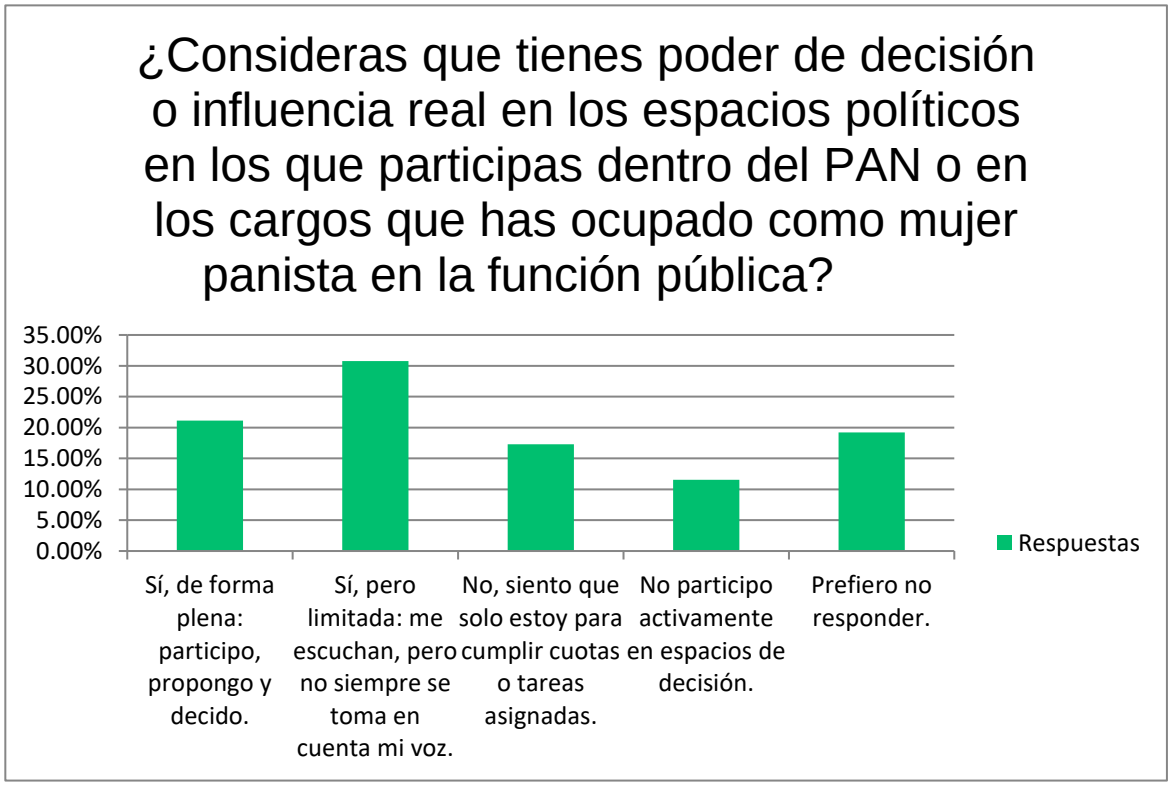
Tabla 9: Resultados de ¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

Opciones de respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	21.15%	11
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	30.77%	16
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	17.31%	9
No participo activamente en espacios de decisión.	11.54%	6
Prefiero no responder.	19.23%	10

Respuestas	**52**
Omisiones	**2**

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

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



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

En el estado de Querétaro, los resultados muestran que las percepciones de poder e influencia entre las mujeres panistas son diversas y reflejan tanto avances como persistentes desafíos estructurales. **El 21.15%** de las militantes señaló que participa de forma plena —es decir, propone, decide y tiene incidencia real—, mientras que **el 30.77%** considera que su participación es limitada, ya que aunque son escuchadas, sus opiniones no siempre son tomadas en cuenta. Este contraste revela que, si bien se ha logrado mayor presencia femenina en los espacios de toma de decisiones, la participación sustantiva aún enfrenta obstáculos derivados de

inercias institucionales, resistencias culturales y brechas en la distribución del poder dentro del partido.

La percepción de que **solo se participa de manera parcial o simbólica** se confirma con el **17.31%** de las mujeres que expresaron sentirse relegadas a cumplir cuotas o tareas asignadas. Este grupo evidencia que, en muchos casos, la participación femenina se percibe como un requisito formal para cumplir con la paridad, pero no necesariamente como un ejercicio auténtico de liderazgo o influencia. Este tipo de representación instrumental limita la autonomía política de las mujeres y genera frustración dentro de la militancia, ya que la voz femenina se reconoce pero no siempre se valora en los procesos decisorios. Estas cifras invitan a reflexionar sobre la necesidad de pasar de la representación numérica a la **paridad sustantiva**, donde las mujeres no solo estén presentes, sino también tengan la capacidad real de incidir y transformar.

El **11.54%** que declaró no participar activamente en espacios de decisión y el **19.23%** que prefirió no responder ilustran un fenómeno igualmente importante: la **autoexclusión y la desconfianza institucional**. Algunas militantes pueden haber experimentado entornos poco receptivos, situaciones de violencia simbólica o dinámicas que desalientan su participación activa. En estos casos, el silencio o la no participación no implican falta de interés, sino una respuesta a estructuras poco abiertas al diálogo y a la igualdad. Reconocer este problema es fundamental para rediseñar los espacios de deliberación y construir ambientes más incluyentes, horizontales y sensibles a la diversidad de experiencias femeninas.

Por otro lado, el grupo que sí manifestó ejercer poder pleno (21.15%) representa una **minoría estratégica** que puede fungir como núcleo de liderazgo transformador dentro del PAN en Querétaro. Estas mujeres, al ocupar espacios con verdadera capacidad de decisión, tienen la posibilidad de abrir camino y servir de ejemplo para otras militantes. Su papel como mentoras, formadoras o referentes institucionales resulta crucial para consolidar un modelo de liderazgo colaborativo que impulse la participación de más mujeres en condiciones equitativas. Sin embargo, para que esta influencia se multiplique, es indispensable que el partido institucionalice mecanismos de acompañamiento, protección y reconocimiento a los liderazgos femeninos.

En conjunto, el análisis evidencia que las mujeres panistas queretanas avanzan en la conquista de espacios de decisión, pero aún luchan por alcanzar una influencia real y sostenida dentro del partido. Persisten estructuras jerárquicas y sesgos que limitan su voz, así como dinámicas de poder que continúan favoreciendo los liderazgos masculinos. La apuesta debe orientarse a fortalecer la **autoridad política femenina**, no solo mediante la capacitación, sino también a través de reformas organizacionales que garanticen igualdad en la toma de decisiones, transparencia en los procesos y corresponsabilidad entre géneros. Solo así, las mujeres panistas de Querétaro podrán ejercer un liderazgo plenamente reconocido, efectivo y transformador en todos los niveles del quehacer político.

Pregunta 8

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

Las respuestas de las mujeres panistas de Querétaro revelan una tensión constante entre la voluntad de participar activamente y las limitaciones estructurales que persisten dentro del partido. Un número importante de militantes manifestó que la **falta de apertura y la concentración del poder en los mismos grupos** sigue siendo uno de los principales obstáculos para ejercer influencia real. Frases como "siempre se escucha a los mismos, sobre todo hombres" o "no se permite la participación de nuevas personas" expresan una percepción extendida de exclusión sistemática, donde las decisiones son tomadas por círculos reducidos que replican dinámicas tradicionales y jerárquicas. Este tipo de prácticas perpetúa una cultura política poco democrática, que restringe el crecimiento de nuevos liderazgos femeninos y obstaculiza la consolidación de una participación equitativa.

Otro grupo de respuestas destaca que el **clientelismo político y los compromisos personales** también limitan la capacidad de decisión de las mujeres. Comentarios como "solo llegan las amigas o conocidas de los dirigentes" o "se privilegia la cercanía sobre la trayectoria" reflejan cómo los méritos, la experiencia o la formación a menudo se ven desplazados por relaciones de afinidad o conveniencia. Esta percepción desalienta a muchas militantes, pues asocian el avance político más con lealtades personales que con resultados o capacidades demostradas. En este contexto, la meritocracia aparece debilitada y el liderazgo femenino se enfrenta a la necesidad de demostrar constantemente su valor, incluso en entornos donde ya ha mostrado resultados.

Sin embargo, no todas las percepciones son negativas. Varias militantes identificaron **factores que facilitan su participación**, especialmente el trabajo colaborativo, la capacitación constante y el apoyo institucional en algunos espacios locales. Mencionaron que la **comunicación con otras secretarías, la capacitación política y las redes de compañerismo** han fortalecido su voz dentro del partido. Estos factores positivos muestran que, cuando existen canales de comunicación horizontales y liderazgos con sensibilidad de género, las mujeres pueden desarrollar mayor confianza, autonomía y capacidad de decisión. La formación, en este sentido, no solo es vista como herramienta técnica, sino como un medio de empoderamiento político que permite equilibrar relaciones de poder históricamente desiguales.

Otro tema recurrente en las respuestas es la **ausencia de una política institucional clara de inclusión y paridad sustantiva**. Muchas mujeres consideran que la igualdad dentro del PAN queretano se ha tratado más como una obligación normativa que como una convicción interna. Al señalar que "la dirigencia no es abierta" o que "la toma de decisiones sigue siendo de hombres", las militantes ponen en evidencia que aún existe una brecha entre el discurso oficial y las prácticas

cotidianas. En este escenario, se vuelve indispensable que el partido adopte mecanismos transparentes de participación, rotación de liderazgos y evaluación de desempeño, de modo que las oportunidades de toma de decisión no dependan de afinidades políticas, sino de la preparación, la experiencia y la vocación de servicio. Finalmente, el análisis de las respuestas sugiere que el **principal desafío para las mujeres panistas de Querétaro** no es la falta de capacidad, sino las condiciones institucionales que restringen su margen de acción. Las militantes desean ser parte de los procesos donde se define el rumbo del partido, pero demandan un cambio cultural que reconozca el valor de la pluralidad y de la voz femenina. Transformar estas dinámicas requiere voluntad política, pero también políticas formativas que fortalezcan las habilidades de liderazgo, negociación y comunicación, al tiempo que promuevan la construcción de entornos libres de discriminación. Solo mediante esta combinación de cambios estructurales y culturales el PAN en Querétaro podrá evolucionar hacia una organización verdaderamente democrática, donde las decisiones se tomen con equidad, inclusión y legitimidad.

Pregunta 9

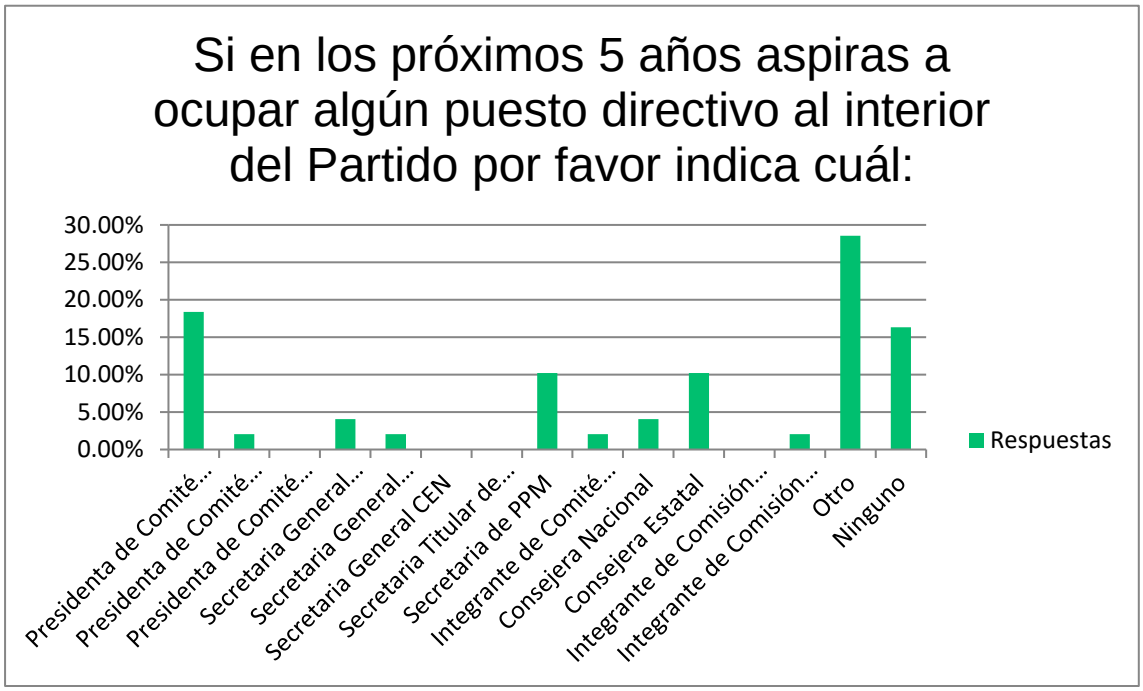
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	18.37%	9
Presidenta de Comité Estatal/Regional	2.04%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	4.08%	2
Secretaria General CDE/CDR	2.04%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	10.20%	5
Integrante de Comité sin cartera	2.04%	1
Consejera Nacional	4.08%	2
Consejera Estatal	10.20%	5
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	2.04%	1
Otro	28.57%	14
Ninguno	16.33%	8
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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

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



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

En el estado de Querétaro, los resultados reflejan un panorama alentador en cuanto a las aspiraciones de liderazgo de las mujeres panistas, con una clara tendencia hacia el fortalecimiento de su participación en estructuras directivas locales. **El 18.37% de las militantes manifestó su interés en ocupar la presidencia de un Comité Municipal**, lo que confirma una vocación política enfocada en la gestión territorial y en la incidencia directa en sus comunidades. Le siguen en frecuencia las aspiraciones hacia **la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (10.20%)** y **la Consejería Estatal (10.20%)**, que revelan una búsqueda por consolidar liderazgos institucionales y contribuir a la construcción de agendas con perspectiva de género dentro del PAN. Estas cifras sugieren que las panistas queretanas están dispuestas a ocupar espacios de decisión estratégica y a desempeñar un papel protagónico en el desarrollo político del partido.

El interés predominante en las presidencias municipales y en cargos de promoción política demuestra que las militantes reconocen el valor del trabajo de base y del liderazgo comunitario como cimientos de la representación partidista. El ámbito municipal, por su cercanía con la ciudadanía, se percibe como un espacio idóneo para ejercer liderazgo con impacto social y para impulsar políticas de inclusión, desarrollo local y empoderamiento femenino. En contraste, la baja proporción de aspiraciones hacia cargos nacionales (0%) o de presidencias estatales (2.04%)

revela que aún persisten **limitaciones estructurales y simbólicas** que dificultan la proyección de las mujeres hacia las cúpulas directivas del partido. Este dato es relevante, pues sugiere que el ascenso político femenino todavía se concentra en niveles intermedios o locales, donde la competencia por los espacios de poder resulta menos cerrada.

El **28.57%** de respuestas que se agrupan en la categoría “otro” constituye un indicador clave del deseo de diversificación de las trayectorias políticas femeninas dentro del PAN. Este grupo expresa aspiraciones hacia distintos ámbitos —como la formación política, la gestión comunitaria, la comunicación, la vinculación social o la capacitación institucional— que no necesariamente están vinculados con cargos tradicionales, pero que tienen una relevancia creciente para la vida interna del partido. Estas nuevas rutas de liderazgo amplían la noción de poder político, posicionando a las mujeres no solo como administradoras o representantes, sino también como **innovadoras en la construcción de estructuras partidistas más participativas y modernas**. Este fenómeno revela un cambio generacional que apuesta por una política más colaborativa, inclusiva y centrada en resultados tangibles para la militancia.

Asimismo, el **16.33%** que manifestó no aspirar a ocupar ningún cargo directivo en los próximos cinco años no debe interpretarse como desinterés político, sino como una expresión de prudencia o desconfianza ante los procesos de selección interna. En muchos casos, las mujeres que optan por no postularse han enfrentado obstáculos previos, como falta de apoyo, invisibilización o condiciones inequitativas. Esta respuesta, por tanto, subraya la necesidad de fortalecer la cultura organizacional del partido para ofrecer condiciones de participación más transparentes y justas. Los programas de mentoría política y liderazgo femenino podrían convertirse en herramientas estratégicas para revertir este distanciamiento y fomentar la participación sostenida de mujeres con potencial directivo.

En síntesis, el análisis de las aspiraciones políticas de las militantes panistas de Querétaro revela una generación de mujeres decididas a ejercer liderazgo y transformar la estructura partidista desde adentro. La mayoría busca fortalecer su incidencia en los niveles locales y en áreas vinculadas con la formación, la promoción y la representación femenina. Sin embargo, para consolidar este impulso, el PAN debe garantizar **mecanismos de acompañamiento, formación directiva y paridad efectiva** que permitan que estas aspiraciones se traduzcan en trayectorias reales de liderazgo. La próxima etapa del partido en Querétaro dependerá en gran medida de su capacidad para abrir espacios de dirección a mujeres preparadas, con visión transformadora y compromiso con la equidad.

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	2.44%	1
Diputada local	17.07%	7
Presidenta Municipal/Alcaldesa	7.32%	3
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	17.07%	7
Síndica	7.32%	3
Secretaria de gobierno estatal,	4.88%	2
Secretaria de gobierno municipal	4.88%	2
Funcionaria municipal	9.76%	4
Funcionaria estatal	2.44%	1
Presidenta del DIF	2.44%	1
Otro	24.39%	10
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**13**

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.

la participación electoral activa, particularmente en el ámbito legislativo y municipal. Las mayores aspiraciones se concentran en los cargos de **diputada local (17.07%)** y **regidora o concejala (17.07%)**, seguidos por **presidenta municipal o alcaldesa (7.32%)** y **síndica (7.32%)**. Este patrón refleja un interés sostenido en ocupar posiciones que combinan cercanía con la ciudadanía y capacidad de gestión pública, lo que confirma la vocación de liderazgo territorial de las mujeres panistas queretanas. Asimismo, la presencia de aspiraciones en los ámbitos **municipal y legislativo** sugiere que las militantes perciben estos espacios como escalones estratégicos para consolidar trayectorias políticas con proyección futura.

El análisis de estos datos también revela un equilibrio entre el deseo de representar políticamente y el interés por contribuir desde la administración pública. Cargos como **funcionaria municipal (9.76%)**, **secretaria de gobierno estatal (4.88%)** y **secretaria de gobierno municipal (4.88%)** muestran que las mujeres del PAN en Querétaro no solo buscan ser candidatas visibles, sino también ocupar espacios técnicos y administrativos donde puedan incidir directamente en la formulación y ejecución de políticas públicas. Esta doble vocación —política y administrativa— amplía la comprensión del liderazgo femenino dentro del partido, demostrando que las militantes están preparadas para ejercer poder tanto desde la representación como desde la gestión institucional.

La categoría **“otro” (24.39%)** representa un dato especialmente relevante, ya que agrupa aspiraciones diversas que van más allá de los cargos tradicionales. En esta categoría se encuentran liderazgos interesados en áreas como comunicación política, formación, promoción de derechos, organización comunitaria y asesoría legislativa. Estas respuestas dan cuenta de una **nueva generación de mujeres panistas con visión innovadora**, que entiende el ejercicio del poder no únicamente desde la figura electoral, sino desde la construcción de redes, la formación cívica y la incidencia social. Este grupo de mujeres está redefiniendo la manera de hacer política dentro del PAN queretano, orientándola hacia una lógica de servicio, acompañamiento y transformación social.

La ausencia de aspiraciones al cargo de **gobernadora (0%)** y la baja representación en posiciones ejecutivas de alto nivel, como diputada federal (2.44%) o funcionaria estatal (2.44%), revelan que aún persisten **barreras estructurales para el acceso femenino a las posiciones de poder más elevadas**. Este fenómeno se asocia tanto a factores institucionales —como los procesos de selección interna— como a aspectos culturales que históricamente han limitado la proyección de las mujeres hacia la política de gran escala. En este contexto, es necesario fortalecer estrategias de capacitación avanzada, acompañamiento y visibilidad mediática que impulsen a las mujeres a dar el salto hacia espacios de competencia estatal o federal, superando el confinamiento al ámbito municipal o legislativo local.
En conjunto, las aspiraciones de las mujeres panistas de Querétaro hacia el proceso electoral de 2027 muestran un **panorama de empoderamiento gradual pero firme**, donde las militantes buscan ocupar cargos de decisión con enfoque ético, social y de servicio público. La tendencia hacia los cargos locales demuestra una comprensión profunda de la política como ejercicio de cercanía y representación comunitaria, mientras que la diversidad de opciones evidencia una militancia cada vez más profesionalizada y plural. Para consolidar estas aspiraciones, el PAN debe ofrecer **rutas claras de crecimiento político, mecanismos de paridad sustantiva y procesos de selección transparentes**, garantizando que el talento y la preparación sean los principales criterios para acceder a los espacios de poder. Este horizonte posiciona a Querétaro como un estado con potencial para consolidar una nueva generación de liderazgos femeninos comprometidos con la igualdad y la renovación política.

Pregunta 11

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

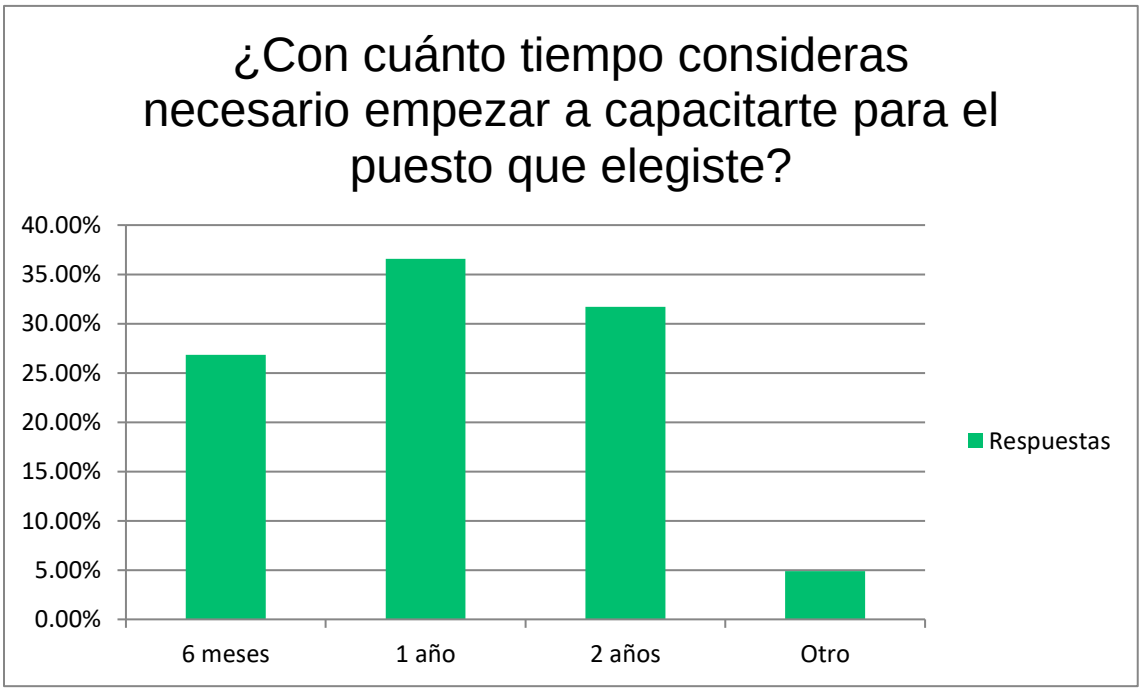
Tabla 12: Resultados de ¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

Opciones de respuestas	Respuestas	
6 meses	26.83%	11

1 año	36.59%	15
2 años	31.71%	13
Otro	4.88%	2
	Respuestas	**41**
	Omisiones	**13**

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

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



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

La mayoría de las participantes considera que el tiempo óptimo para capacitarse es **de un año (36.59%)**, seguido por un **31.71% que opina que deben iniciar con dos años de anticipación**. Estos datos reflejan una valoración estratégica del proceso formativo, donde la capacitación no se percibe como un requisito formal o de última hora, sino como un proceso gradual que debe fortalecer competencias, consolidar conocimientos y fomentar habilidades políticas, comunicativas y de gestión pública. Esta perspectiva proactiva evidencia un compromiso serio con el ejercicio profesional de la política.

El grupo que señala que **seis meses (26.83%)** serían suficientes para prepararse muestra un enfoque más pragmático, probablemente relacionado con militantes que

ya cuentan con experiencia previa en cargos o que han participado en procesos electorales anteriores. En estos casos, la capacitación funciona como una actualización o reforzamiento de conocimientos, más que como una formación inicial. Sin embargo, el porcentaje considerable que propone entre uno y dos años de preparación subraya una tendencia a **concebir la capacitación como un proceso integral**, que debe acompañar todo el ciclo político: desde la proyección de una candidatura hasta la eventual gestión del cargo. Este enfoque es consistente con una visión de liderazgo sostenible y responsable dentro del PAN queretano.

La coincidencia entre quienes optan por uno o dos años de preparación indica que las militantes reconocen que la formación política requiere tiempo para generar impacto real. La experiencia en campañas, la interacción con la ciudadanía y la comprensión de la estructura partidista son aprendizajes que no se adquieren de manera acelerada. En ese sentido, las mujeres panistas de Querétaro evidencian una **madurez política notable**, al entender que la profesionalización de la función pública y de los liderazgos partidistas no puede improvisarse. Además, esta percepción refuerza la necesidad de que el partido desarrolle programas formativos con calendarios estructurados, que combinen teoría, práctica, acompañamiento y evaluación de desempeño.

El **4.88% que respondió "otro"** abre la posibilidad de considerar enfoques más flexibles o personalizados en la capacitación. Algunas militantes pueden requerir procesos intensivos debido a su disponibilidad de tiempo, mientras que otras podrían demandar programas más prolongados adaptados a sus responsabilidades laborales, familiares o territoriales. Este margen de respuestas subraya la importancia de **diseñar modelos de capacitación con perspectiva de vida y de género**, que reconozcan las múltiples dimensiones en las que las mujeres ejercen liderazgo. Un modelo rígido o uniforme puede excluir a quienes, por motivos estructurales o personales, no se ajustan a los formatos tradicionales de formación política.

En conjunto, los resultados de esta pregunta demuestran que las mujeres panistas de Querétaro valoran la preparación como un elemento indispensable para el ejercicio del liderazgo y la representación política. Su preferencia por iniciar la capacitación con uno o dos años de anticipación muestra que comprenden la política como un proceso profesional, que requiere constancia, acompañamiento y desarrollo de competencias estratégicas. Para aprovechar esta disposición, el PAN debe estructurar **rutas formativas escalonadas**, que contemplen distintos niveles de avance y permitan que las militantes construyan trayectorias de liderazgo sólido y sostenido. De esta manera, el partido no solo fortalecerá su base femenina, sino que consolidará un modelo de formación política ejemplar a nivel estatal.

Pregunta 12

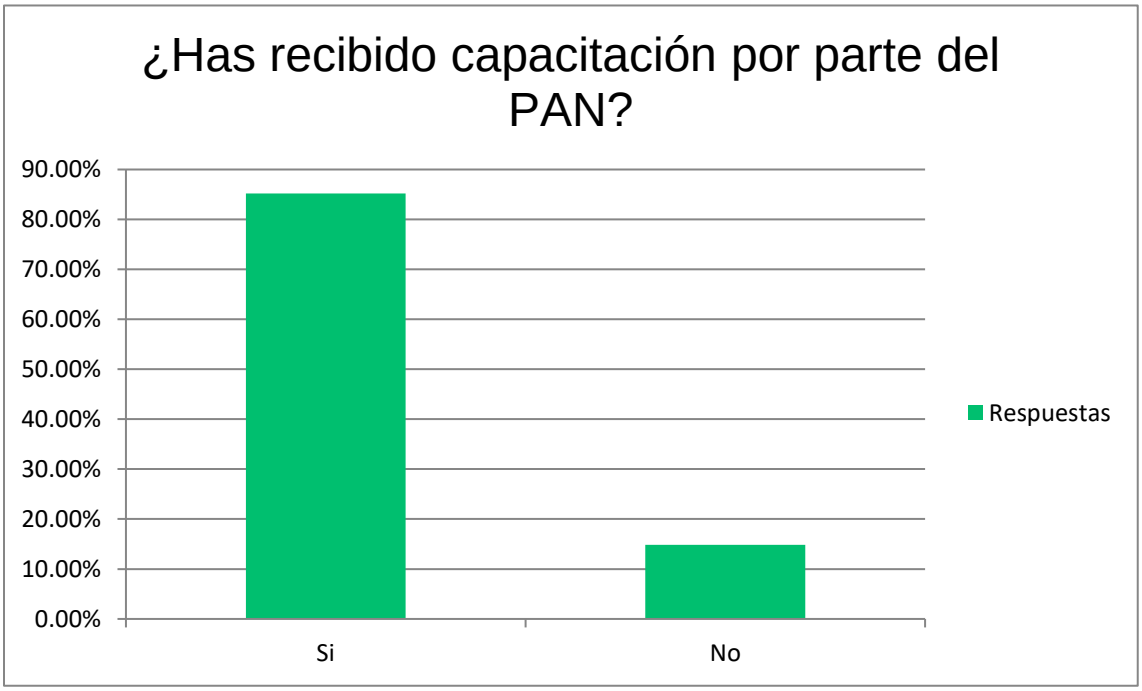
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	85.19%	46
No	14.81%	8
	Respuestas	**54**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Una alta proporción de militantes que han tenido acceso a procesos formativos organizados por el partido. Un 78.33% de las participantes respondieron afirmativamente, lo que representa a 47 mujeres de un total de 60. Este porcentaje

es indicativo de una estructura que, al menos en términos de cobertura, ha ofrecido espacios de capacitación política a la mayoría de sus integrantes.

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

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

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

Pregunta 13

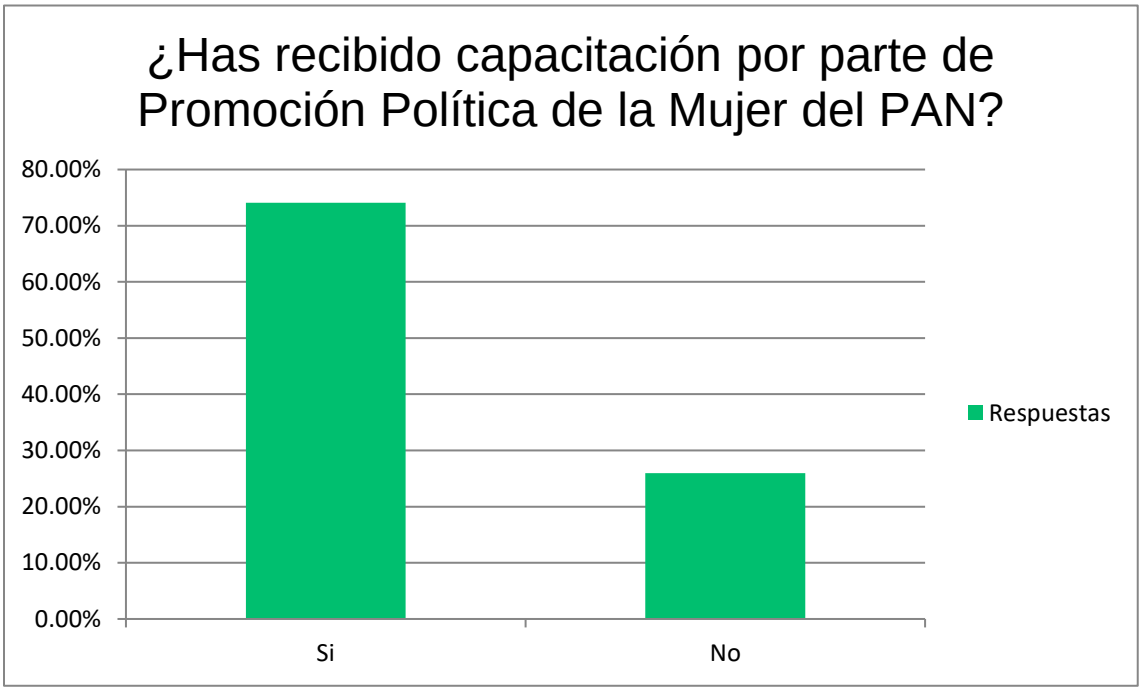
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	74.07%	40
No	25.93%	14
	Respuestas	**54**
	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.

Una amplia mayoría del 85.19% de las mujeres panistas ha recibido algún tipo de capacitación por parte del partido, mientras que el 14.81% indicó no haber tenido acceso a procesos formativos. Este dato revela una cobertura significativa de los programas de formación política, lo que refleja un esfuerzo institucional sostenido por fortalecer las capacidades de liderazgo femenino. Sin embargo, también deja ver que aún existen segmentos de militantes que permanecen al margen de dichas oportunidades, lo que representa un área de mejora importante para alcanzar una verdadera equidad en el acceso a la capacitación. La tendencia positiva destaca que la formación se ha convertido en un eje estratégico dentro del PAN queretano, donde la preparación política es vista como una herramienta clave para consolidar liderazgos femeninos activos, informados y competitivos.

El alto porcentaje de mujeres capacitadas sugiere que el partido ha logrado generar mecanismos efectivos de convocatoria, difusión y participación, permitiendo que las militantes accedan a espacios de aprendizaje político, social y organizativo. No obstante, esta cifra no solo debe interpretarse como un logro cuantitativo, sino como

una oportunidad para evaluar la calidad, pertinencia y continuidad de los programas ofrecidos. Las mujeres queretanas han demostrado disposición para formarse, pero es necesario que las capacitaciones trasciendan los contenidos básicos y se orienten hacia temas de gestión pública, liderazgo transformador, negociación política y comunicación con enfoque de género. De esta manera, la formación no solo fortalecerá el conocimiento, sino también las capacidades críticas y estratégicas necesarias para incidir de manera efectiva dentro del partido y en los espacios públicos.

Por otra parte, el 14.81% de las militantes que no ha recibido capacitación representa un grupo que no debe pasarse por alto. Este sector, aunque minoritario, puede reflejar desigualdades territoriales o limitaciones estructurales, como la falta de acceso a información, recursos o conectividad. En muchos casos, estas mujeres pertenecen a municipios rurales o con menor actividad institucional, donde las oportunidades de capacitación se concentran en la capital o en zonas metropolitanas. Por ello, resulta prioritario diseñar estrategias de formación descentralizada e itinerante, que lleven los programas a los territorios y permitan que todas las militantes —sin importar su ubicación geográfica— puedan formarse en igualdad de condiciones. La inclusión territorial es una clave esencial para consolidar una militancia femenina diversa y empoderada en todo el estado.

Asimismo, la alta participación en procesos de capacitación refleja un cambio cultural dentro del PAN queretano, donde la formación se asume como un derecho político y no como un privilegio selectivo. Este cambio de paradigma es fundamental para garantizar que la capacitación sea un mecanismo de empoderamiento colectivo, orientado a la transformación institucional y no solo al crecimiento individual. Las mujeres que acceden a estos espacios se convierten en agentes multiplicadoras del conocimiento, compartiendo aprendizajes y replicando experiencias exitosas en sus comunidades y comités locales. Este efecto expansivo de la capacitación fortalece la estructura partidista y contribuye a la construcción de liderazgos femeninos en red, basados en la colaboración, la ética y la sororidad política.

En conjunto, los resultados de esta pregunta confirman que el PAN en Querétaro ha avanzado en la promoción de la capacitación como un eje de empoderamiento

Pregunta 14

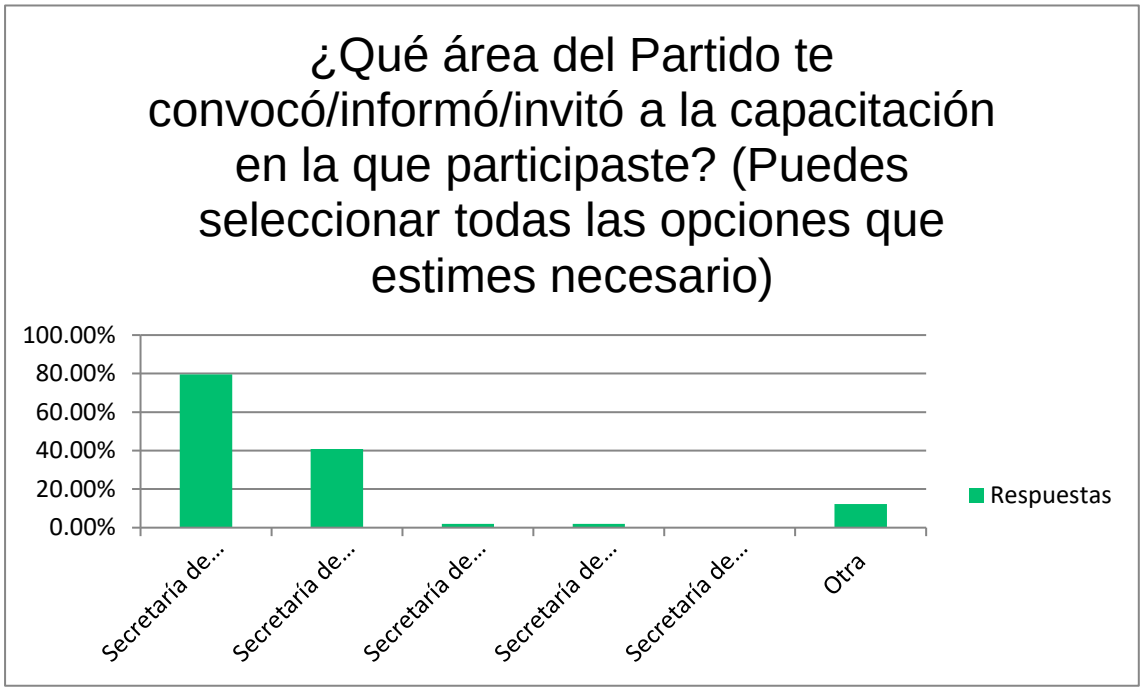
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	79.59%	39
Secretaría de Formación y Capacitación,	40.82%	20
Secretaría de Acción Juvenil,	2.04%	1
Secretaría de Elecciones,	2.04%	1
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	0.00%	0
Otra	12.24%	6
	Respuestas	**49**
	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.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

La **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)** es la principal instancia que convoca e impulsa las acciones formativas dentro del Partido Acción Nacional, con un **79.59%** de las respuestas. Esta cifra demuestra la centralidad que ha adquirido la PPM como motor de desarrollo, organización y acompañamiento para las militantes, consolidándose como un referente institucional en materia de liderazgo y formación con perspectiva de género. Su papel no solo ha permitido abrir espacios de participación para las mujeres, sino también fortalecer redes de sororidad, reflexión política y empoderamiento colectivo, que contribuyen directamente a la construcción de liderazgos femeninos sólidos y con proyección.

Por otra parte, la **Secretaría de Formación y Capacitación** aparece con un **40.82%**, lo que indica un trabajo paralelo de carácter más técnico y académico que complementa las iniciativas de la PPM. La articulación entre ambas secretarías es fundamental, ya que mientras la PPM aborda los temas de igualdad, liderazgo y derechos políticos, la Secretaría de Formación impulsa competencias en gestión pública, oratoria, estrategia electoral y fortalecimiento institucional. Sin embargo, el margen entre ambas —casi del 40%— sugiere que todavía existe un desafío en la **coordinación transversal de los programas formativos**, pues no todas las militantes que reciben capacitación lo hacen dentro de un esquema sistemático o planificado, sino a través de esfuerzos aislados o dependientes del contexto local.

La escasa participación de otras áreas del partido —como la **Secretaría de Acción Juvenil (2.04%)** y la **Secretaría de Elecciones (2.04%)**— pone de manifiesto la necesidad de integrar de manera más decidida a estas estructuras en los procesos de formación con perspectiva de género. La participación de mujeres jóvenes y de aquellas interesadas en procesos electorales debe fortalecerse, no solo para incrementar su presencia, sino para construir **liderazgos intergeneracionales** capaces de renovar la cultura política interna del PAN. La nula participación registrada en la **Secretaría de Fortalecimiento Interno (0.00%)** es un indicador de oportunidad: este espacio podría desempeñar un rol clave en la profesionalización de la militancia femenina y en la promoción de entornos organizacionales más incluyentes.

El **12.24%** de respuestas en la categoría “otra” representa un elemento significativo, ya que revela que muchas mujeres reciben invitaciones o información de capacitación por vías informales o por actores distintos a las áreas tradicionales del partido. Estas convocatorias pueden provenir de liderazgos locales, diputadas, regidoras, asociaciones civiles o redes personales de apoyo. Este fenómeno es positivo en la medida en que refleja una **militancia activa y autoorganizada**, aunque también sugiere que el sistema institucional de comunicación del partido no siempre logra canalizar la información de manera homogénea. Por tanto, se requiere fortalecer las estrategias de difusión digital, coordinación territorial y mecanismos internos que aseguren que todas las militantes tengan acceso equitativo a las oportunidades de capacitación.

En síntesis, los resultados confirman que Querétaro cuenta con una militancia femenina que reconoce el valor de la capacitación y que responde favorablemente a las convocatorias institucionales, especialmente cuando provienen de instancias que trabajan con enfoque de género. No obstante, el predominio de la PPM frente a otras secretarías pone en evidencia la **necesidad de transversalizar la formación política de las mujeres en todas las áreas del partido**, de modo que la igualdad deje de ser un tema exclusivo y se convierta en un eje articulador de la acción institucional. Consolidar una red de formación intersecretarial, con contenidos integrales y accesibles, permitirá avanzar hacia un modelo de capacitación sustentable, inclusivo y acorde con las nuevas exigencias del liderazgo femenino panista en Querétaro.

Pregunta 15

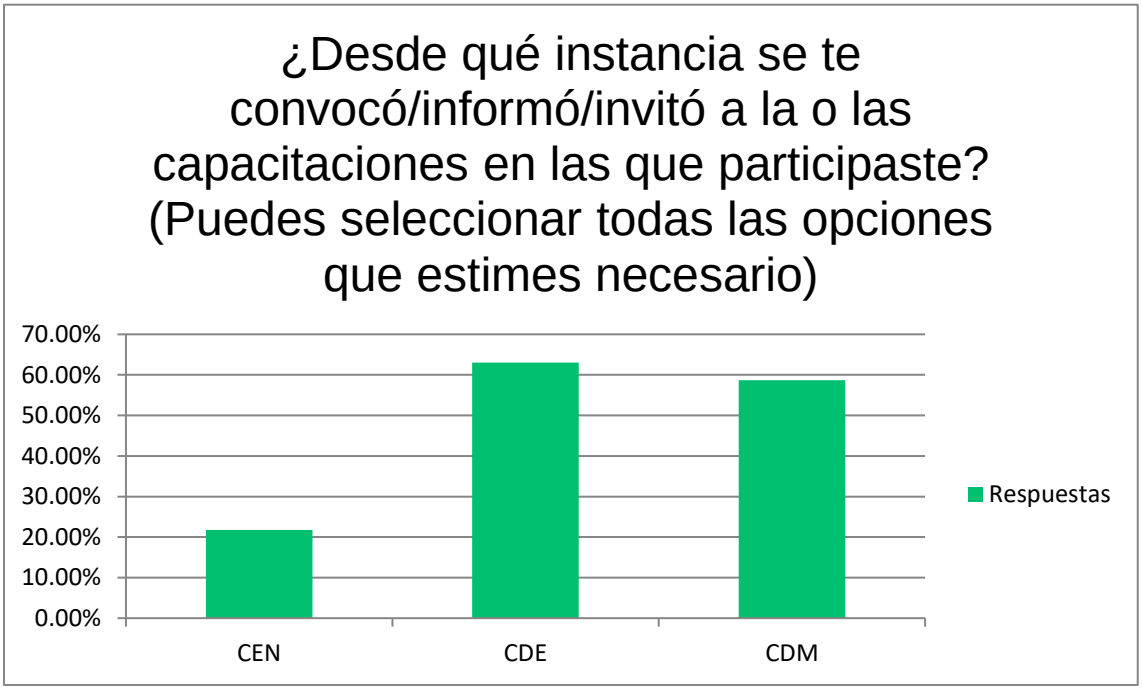
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	21.74%	10
CDE	63.04%	29
CDM	58.70%	27
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**8**

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.

Lamayoría de las militantes panistas fueron convocadas o informadas de sus procesos de capacitación por el **Comité Directivo Estatal (CDE)**, con un **63.04%** de las respuestas. Este dato evidencia que el CDE ha asumido un papel central en la articulación y difusión de la oferta formativa dentro del partido, consolidándose como el principal enlace entre las áreas nacionales y los comités municipales. El liderazgo del CDE en este rubro también sugiere que, en Querétaro, la estructura estatal del PAN mantiene una dinámica activa de coordinación con las mujeres militantes, generando oportunidades de desarrollo político y fortaleciendo los vínculos territoriales a través de la capacitación.

El **58.70%** de respuestas que señalan al **Comité Directivo Municipal (CDM)** como instancia convocante muestra la relevancia del trabajo local en la promoción de espacios formativos. Este nivel de participación es significativo porque refleja una estructura de base comprometida con la difusión de oportunidades de aprendizaje y con el fortalecimiento de la militancia desde los municipios. En muchos casos, los CDM representan el primer contacto de las mujeres con la vida institucional del partido, y por ello su papel resulta crucial en la construcción de liderazgos emergentes. La cercanía del ámbito municipal facilita la convocatoria personalizada,

la identificación de necesidades específicas y la creación de entornos más accesibles y participativos para la formación política femenina.

Por su parte, el **21.74%** de las militantes señaló haber sido convocada desde el **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)**, lo que pone de manifiesto la existencia de una articulación vertical que permite que las estrategias nacionales de capacitación lleguen efectivamente a los estados. Si bien la proporción es menor en comparación con el CDE y el CDM, su presencia es relevante porque indica que los programas federales de formación política sí alcanzan a las militantes queretanas, aunque todavía de manera limitada. Esto abre la oportunidad de fortalecer los **mecanismos de coordinación interinstitucional**, de modo que la oferta nacional no se concentre solo en perfiles con trayectoria avanzada, sino que también llegue a las militantes que están en etapas iniciales de participación.

El equilibrio entre los niveles estatal y municipal sugiere que en Querétaro se está configurando una **red de formación descentralizada**, donde las instancias locales asumen una responsabilidad activa en la promoción del liderazgo femenino. Sin embargo, los datos también permiten observar que las acciones del CEN podrían adquirir mayor fuerza si existiera una calendarización más constante, una comunicación directa con las militantes y una estrategia de seguimiento que asegure la continuidad del aprendizaje. La construcción de un sistema de capacitación escalonado, que vincule los tres niveles de estructura partidista, sería clave para garantizar la formación permanente y articulada de las mujeres panistas en todo el estado.

En conclusión, los resultados muestran que el **Comité Directivo Estatal y los Comités Municipales** desempeñan un papel determinante en la formación política de las mujeres panistas de Querétaro, al fungir como puentes entre las estrategias nacionales y las necesidades locales. Este modelo de trabajo en red ha permitido mantener activa la capacitación y fortalecer la identidad partidista femenina. No obstante, consolidar una **coordinación más sólida con el CEN** podría multiplicar el impacto de estas acciones, garantizando que las militantes de todos los municipios —sin importar su tamaño o ubicación— tengan acceso equitativo a programas formativos de calidad. El futuro del liderazgo femenino en Querétaro dependerá en gran medida de esta articulación efectiva entre las estructuras nacional, estatal y municipal, y del compromiso institucional por mantener una formación continua, inclusiva y transformadora.

Pregunta 16

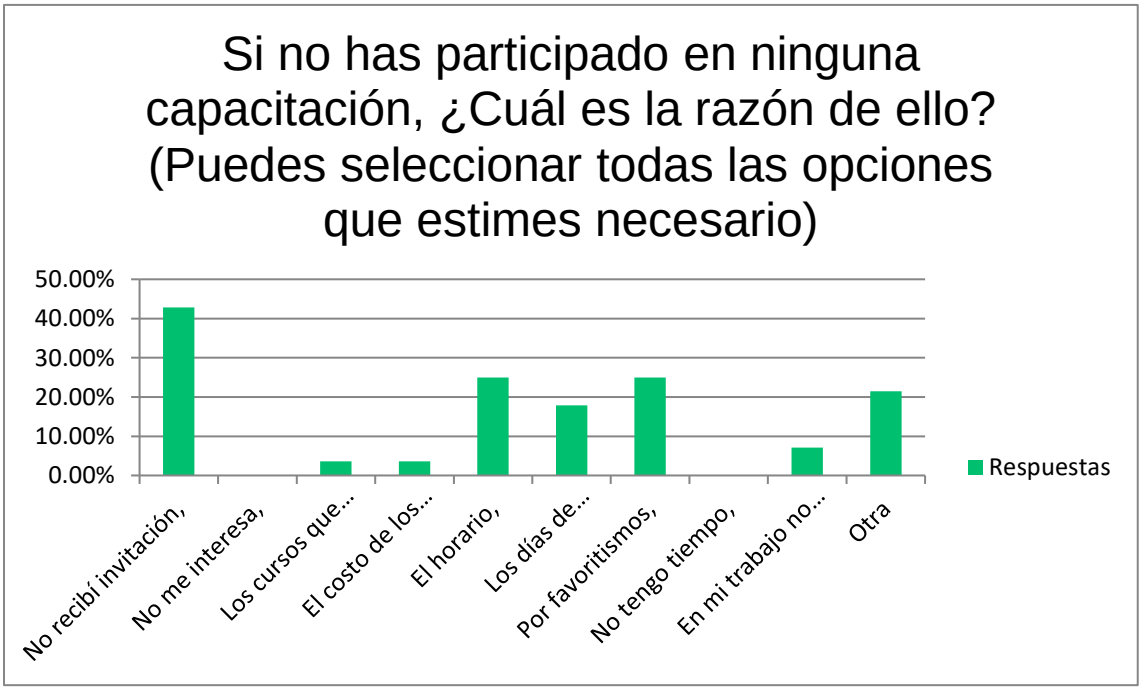
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	42.86%	12
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	3.57%	1
El costo de los cursos,	3.57%	1
El horario,	25.00%	7
Los días de impartición,	17.86%	5
Por favoritismos,	25.00%	7
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	7.14%	2
Otra	21.43%	6
	Respuestas	**28**
	Omisiones	**26**

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

Gráfica 14: Resultados de Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)



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

El principal motivo por el cual una parte de las militantes no ha participado en procesos de capacitación es la **falta de convocatoria institucional**, ya que el **42.86%** de las participantes señaló que **no recibió invitación**. Este hallazgo pone de manifiesto la existencia de una brecha en los mecanismos de comunicación y difusión interna del partido. A pesar de los esfuerzos de algunas secretarías y comités, la información sobre las actividades formativas no está llegando de manera homogénea a todas las militantes, especialmente a aquellas que se encuentran en municipios más alejados o en estructuras con menor nivel de articulación organizacional. Este aspecto representa una limitante significativa, pues la ausencia de invitación no solo reduce la participación, sino que también genera un sentimiento de exclusión o falta de reconocimiento dentro de la estructura partidista.

Otro conjunto de respuestas destaca **factores logísticos y de accesibilidad**, como **el horario (25%)** y **los días de impartición (17.86%)**, los cuales inciden directamente en la posibilidad de asistencia. Estos resultados revelan que las condiciones de tiempo y formato de las capacitaciones no siempre se adaptan a las realidades de las militantes, muchas de las cuales combinan su vida política con responsabilidades laborales, familiares o comunitarias. La organización de cursos en horarios inflexibles o en días laborales puede excluir de manera indirecta a mujeres con cargas domésticas o con empleos que no permiten licencias para actividades partidistas. En este sentido, se vuelve indispensable que el PAN implemente **modelos de capacitación flexibles y accesibles**, que incluyan opciones virtuales, híbridas y modulares para garantizar la participación equitativa de todas las mujeres sin importar sus circunstancias personales.

El **25%** que atribuye su falta de participación a **favoritismos** dentro del partido aporta un elemento crítico al análisis. Esta percepción sugiere que algunas militantes consideran que las oportunidades de formación no se distribuyen de manera equitativa, sino que se concentran en grupos específicos o personas cercanas a ciertos liderazgos. Este tipo de prácticas, reales o percibidas, debilita la confianza institucional y genera desmotivación entre las militantes, quienes pueden sentir que sus esfuerzos y méritos no son reconocidos. Promover la **transparencia en la convocatoria** y garantizar criterios claros para acceder a las capacitaciones se vuelve una tarea urgente para evitar que la formación política reproduzca desigualdades internas y se convierta en un espacio de exclusión.

Asimismo, el **7.14%** de las militantes afirmó que **no puede asistir por motivos laborales**, lo que visibiliza otra forma de desigualdad estructural: la tensión entre la participación política y el empleo. Esta situación refuerza la importancia de diseñar políticas partidistas que contemplen la **conciliación entre el trabajo y la militancia**, ofreciendo alternativas de formación en horarios nocturnos, fines de semana o mediante plataformas asincrónicas. Las mujeres que se encuentran en esta situación muestran interés en participar, pero necesitan condiciones institucionales que reconozcan sus limitaciones reales. La inclusión efectiva no depende únicamente del contenido de los programas, sino también de la **accesibilidad temporal, geográfica y tecnológica** de la capacitación.

Por último, la categoría **"otra" (21.43%)** agrupa razones diversas que, aunque minoritarias, aportan información valiosa sobre factores subjetivos y contextuales que afectan la participación. Algunas militantes mencionaron la falta de información precisa sobre los cursos, la repetición de contenidos o la percepción de que las capacitaciones no abordan temas actualizados o relevantes para su realidad local. Este punto abre la posibilidad de fortalecer el diseño curricular y diversificar las temáticas, integrando contenidos sobre liderazgo ético, innovación política, comunicación efectiva y gestión pública con perspectiva de género. En síntesis, los resultados revelan que las mujeres panistas de Querétaro no se abstienen de participar por falta de interés, sino por **fallas institucionales de comunicación, condiciones estructurales y percepciones de inequidad interna**. Superar estos obstáculos será clave para garantizar un acceso justo y equitativo a la formación política femenina.

Pregunta 17

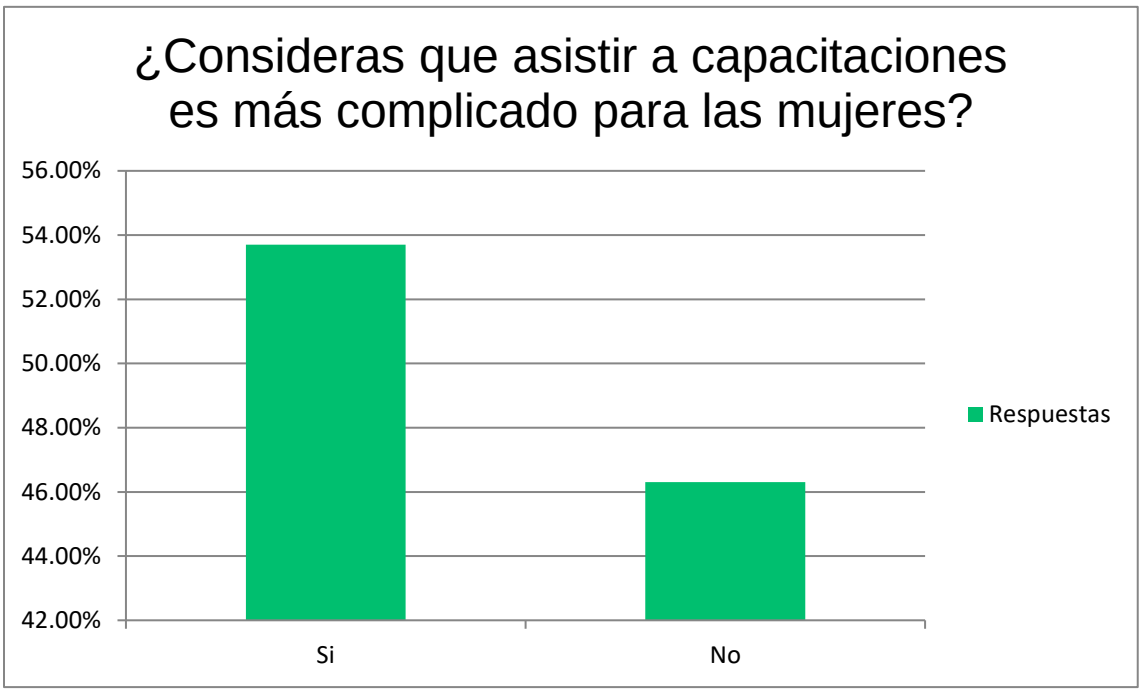
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	53.70%	29
No	46.30%	25
	Respuestas	**54**
	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.

Una ligera mayoría de las militantes panistas —**53.70%**— considera que **asistir a capacitaciones resulta más complicado para las mujeres**, mientras que el **46.30%** opina lo contrario. Esta división porcentual revela una percepción compleja y multifactorial sobre las condiciones estructurales que inciden en la participación femenina. Quienes identifican mayores dificultades reconocen que, aunque el partido ha avanzado en materia de inclusión, aún persisten barreras derivadas de la carga desigual de tareas domésticas, la falta de tiempo personal, la rigidez horaria de las capacitaciones y, en algunos casos, la falta de comprensión o apoyo por parte de los entornos familiares y laborales. Esta percepción subraya que la capacitación política no depende solo de la voluntad individual, sino también de las condiciones materiales, culturales y organizacionales que la rodean.

Las militantes que afirman que **sí es más complicado para las mujeres** tienden a asociar estas dificultades con la doble o triple jornada que muchas de ellas enfrentan. En este contexto, asistir a un curso o taller político implica reorganizar la vida familiar, delegar responsabilidades o incluso enfrentar juicios sociales sobre el papel que desempeñan. Estas realidades limitan la autonomía formativa de las mujeres y ponen en evidencia la necesidad de que el PAN implemente **estrategias**

con perspectiva de cuidados, tales como horarios flexibles, actividades virtuales, o apoyos logísticos (como transporte o espacios de conciliación familiar). Reconocer estas limitaciones no solo visibiliza las desigualdades de género al interior del partido, sino que abre la oportunidad de construir entornos más empáticos y sostenibles para la participación femenina.

Por otro lado, el **46.30%** que considera que asistir a capacitaciones **no representa mayor dificultad para las mujeres** refleja un grupo de militantes que ha encontrado condiciones más favorables, ya sea por contar con apoyo familiar, experiencia organizacional o mayor autonomía personal. Estas mujeres suelen estar más integradas en la dinámica institucional del PAN y han aprendido a combinar su desarrollo político con sus demás responsabilidades. Su experiencia positiva debe ser aprovechada como un modelo de referencia para otras militantes, ya que demuestra que, cuando existen las condiciones adecuadas —como acompañamiento, comunicación efectiva y compromiso institucional—, la participación femenina puede fluir de manera plena y constante.

El equilibrio casi paritario entre ambas posturas también sugiere que el problema no radica en la falta de interés o disposición de las mujeres, sino en la **heterogeneidad de contextos** en los que se desarrollan. Mientras algunas militantes tienen acceso a redes de apoyo y a estructuras partidistas más activas, otras enfrentan escenarios donde las oportunidades de formación son más limitadas o excluyentes. Esto revela la necesidad de **territorializar la capacitación**, adaptándola a las realidades de cada municipio o región. En zonas rurales o alejadas, por ejemplo, las dificultades logísticas y tecnológicas son mayores, lo que exige soluciones personalizadas como capacitaciones itinerantes, módulos descentralizados y materiales accesibles en formatos digitales o impresos.

Finalmente, este resultado refuerza la importancia de entender la capacitación política como una dimensión de la igualdad sustantiva. La percepción de que asistir a capacitaciones puede ser más difícil para las mujeres no debe verse como un obstáculo insuperable, sino como una invitación al cambio estructural. Si el PAN busca fortalecer el liderazgo femenino en Querétaro, debe apostar por un modelo formativo **inclusivo, accesible y sensible a las realidades de género**, que promueva no solo la asistencia, sino la permanencia y el empoderamiento político. La creación de políticas internas que reconozcan el valor del tiempo, los cuidados y la corresponsabilidad permitirá que la capacitación deje de ser un privilegio y se convierta en un derecho efectivo para todas las mujeres panistas del estado

Pregunta 18

En caso de haber contestado que si a la pregunta anterior, ¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan a las mujeres para asistir a capacitaciones?

A partir de los testimonios recopilados entre las militantes que consideraron que asistir a capacitaciones representa mayores obstáculos para las mujeres, se

identifican patrones recurrentes que evidencian barreras estructurales de género. La mayoría de las participantes señalaron que los horarios establecidos suelen coincidir con sus jornadas laborales o con responsabilidades de cuidado, lo que reduce drásticamente su disponibilidad. Este señalamiento refleja una distribución desigual del tiempo y la carga mental entre hombres y mujeres, aún vigente en los entornos político-partidistas.

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

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

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

Pregunta 19

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

Las respuestas de las militantes panistas de Querétaro reflejan una diversidad de obstáculos que trascienden lo individual y evidencian **barreras estructurales, laborales y culturales** que dificultan el acceso equitativo a la capacitación. Entre los factores más mencionados destacan **la falta de tiempo, los horarios laborales inflexibles y la distancia geográfica respecto a las sedes donde se imparten los cursos**. Varias participantes señalaron que las actividades políticas suelen coincidir con sus jornadas laborales o con sus responsabilidades familiares, lo que las obliga a relegar su desarrollo formativo a un segundo plano. Este hallazgo refuerza la idea de que las mujeres continúan enfrentando una doble carga: por un lado, su compromiso con el partido y, por otro, las exigencias del trabajo remunerado

y del cuidado del hogar. En consecuencia, la capacitación política se ve afectada no por desinterés, sino por **falta de condiciones estructurales que reconozcan el tiempo de las mujeres como un recurso político valioso**.

Un grupo considerable de militantes identificó la **centralización territorial de las capacitaciones** como un obstáculo importante. Algunas mencionaron que los cursos presenciales se concentran en la capital del estado, lo que implica gastos de transporte, traslados largos y dificultades logísticas para quienes viven en municipios rurales o semiurbanos. Este problema se agrava en los casos donde no existen alternativas virtuales o itinerantes que acerquen las oportunidades de formación a las comunidades. Las militantes de zonas rurales o más alejadas, además, enfrentan contextos culturales adversos, donde las prácticas patriarcales o el control social familiar aún limitan la participación de las mujeres en espacios políticos. Estas condiciones refuerzan la desigualdad territorial y de género, restringiendo la posibilidad de que todas las militantes desarrollen sus capacidades en igualdad de oportunidades.

Otro obstáculo reiterado en las respuestas es la **falta de comunicación y transparencia en las convocatorias internas**. Varias militantes expresaron que no recibieron invitaciones directas o que la información sobre los cursos no llega de manera oportuna a los comités municipales. Algunas incluso mencionaron **favoritismos y dinámicas excluyentes**, donde se convoca de manera recurrente a las mismas personas o a quienes forman parte de grupos cercanos a las dirigencias. Este tipo de prácticas no solo desmotiva a las militantes, sino que también perpetúa estructuras de poder cerradas, impidiendo la renovación de liderazgos femeninos. La percepción de que “las decisiones se toman entre los mismos” o que “los espacios se reservan para ciertos perfiles” representa una crítica contundente hacia la falta de democratización en los procesos de formación política.

De manera significativa, otras militantes mencionaron **obstáculos personales y emocionales**, como la dificultad para dejar a sus hijos al cuidado de alguien más, el sentimiento de culpa asociado a priorizar su desarrollo político, o la inseguridad derivada de haber enfrentado experiencias frustrantes en capacitaciones pasadas. Estos testimonios evidencian que el acceso a la formación política no es únicamente un problema de gestión institucional, sino también una cuestión de **autonomía y apoyo social**. Las mujeres necesitan entornos que comprendan la importancia de su participación y que ofrezcan condiciones que les permitan asistir a capacitaciones sin poner en riesgo su estabilidad familiar o laboral. De ahí que el PAN deba promover políticas de corresponsabilidad y generar espacios de aprendizaje que reconozcan las realidades diversas de las militantes.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan que las mujeres panistas de Querétaro no carecen de interés ni de compromiso con su formación, sino que enfrentan **limitaciones estructurales y culturales que obstaculizan su**

desarrollo político pleno. La falta de tiempo, las responsabilidades de cuidado, los horarios inflexibles, la centralización de los cursos y las prácticas excluyentes dentro del partido son factores que restringen su participación. Para revertir esta situación, es necesario diseñar un modelo de capacitación integral con enfoque de género, que incluya formatos accesibles, metodologías flexibles y políticas internas que garanticen la igualdad real de oportunidades. Solo así, las militantes podrán ejercer su liderazgo sin que los obstáculos cotidianos se conviertan en barreras para su crecimiento político y su contribución activa dentro del PAN queretano.

Pregunta 20

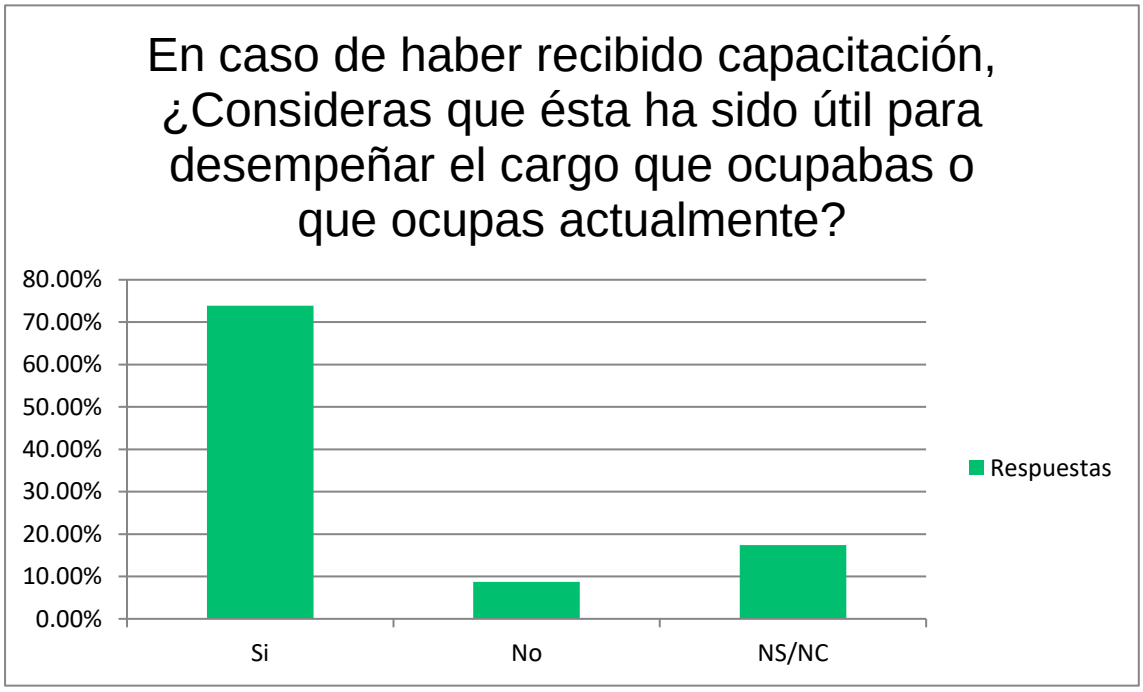
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	73.91%	34
No	8.70%	4
NS/NC	17.39%	8
	Respuestas	**46**
	Omisiones	**8**

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.

La gran mayoría de las militantes panistas —**73.91%**— manifestó que las capacitaciones recibidas **han sido útiles para el desempeño de sus cargos o funciones dentro del partido**, lo que evidencia el impacto positivo que los procesos formativos han tenido en el fortalecimiento del liderazgo femenino y en la profesionalización política. Este resultado muestra que la capacitación no solo proporciona conocimientos técnicos, sino también herramientas de empoderamiento y confianza personal que se traducen en un ejercicio más efectivo del rol político. Las mujeres que han participado en estos espacios destacan que la formación les ha permitido mejorar su comunicación, organización, trabajo en equipo y comprensión de la estructura interna del PAN, factores que contribuyen directamente a su desempeño en responsabilidades de representación, gestión o dirección.

El hecho de que casi tres cuartas partes de las militantes reconozcan la utilidad de la capacitación refleja una **percepción positiva del aprendizaje político como**

instrumento de desarrollo integral, tanto individual como institucional. Este dato cobra especial relevancia porque indica que las mujeres queretanas están dispuestas a traducir la teoría en práctica, aplicando los conocimientos adquiridos para mejorar su actuación pública, fortalecer la toma de decisiones y promover una gestión más ética y participativa. Además, la formación continua les permite responder con mayor preparación a los desafíos electorales y administrativos, demostrando que la capacitación no solo es un mecanismo de instrucción, sino una **estrategia de empoderamiento estructural** dentro del partido.

En contraste, un **8.70%** de las participantes indicó que las capacitaciones **no les resultaron útiles** para el desempeño de sus cargos, lo cual invita a revisar el contenido, la metodología y la pertinencia de los programas ofrecidos. Es posible que algunos cursos no se hayan adaptado a las necesidades específicas de las militantes o que no hayan tenido un seguimiento que permitiera medir su impacto real. Este grupo minoritario señala la importancia de **evaluar y rediseñar los programas de formación** para garantizar que los temas, enfoques y dinámicas estén alineados con los retos actuales del liderazgo femenino. Una capacitación efectiva no debe limitarse a transmitir información, sino a generar competencias aplicables y sostenibles en el ejercicio político cotidiano.

El **17.39%** que respondió “no sabe o no contestó” (NS/NC) representa un segmento que posiblemente ha tenido una participación irregular o fragmentada en los procesos de capacitación. Esto podría deberse a la falta de continuidad en los programas, la carencia de materiales de seguimiento o a la ausencia de mecanismos que vinculen la formación con la práctica institucional. Este dato sugiere la necesidad de **fortalecer los sistemas de evaluación y retroalimentación** dentro del PAN, de manera que cada participante pueda identificar claramente cómo la capacitación contribuye a su desarrollo político y profesional. Establecer indicadores de impacto permitirá dimensionar la efectividad de los programas y corregir posibles áreas de mejora.

En conjunto, los resultados de esta pregunta demuestran que las mujeres panistas de Querétaro perciben la capacitación como un **pilar estratégico para su fortalecimiento político**, al reconocer su influencia directa en el desempeño de sus cargos. La formación ha funcionado como un vehículo de crecimiento personal y colectivo, incrementando la confianza, la autonomía y la participación activa de las militantes en los procesos internos del partido. Para mantener esta tendencia positiva, el PAN debe apostar por **programas más especializados, con enfoque práctico y perspectiva de género**, que no solo instruyan, sino que transformen las estructuras y prácticas organizacionales. De esta manera, la capacitación se consolidará como una herramienta indispensable para construir liderazgos femeninos sólidos, eficientes y con visión transformadora dentro del panorama político queretano.

Pregunta 21

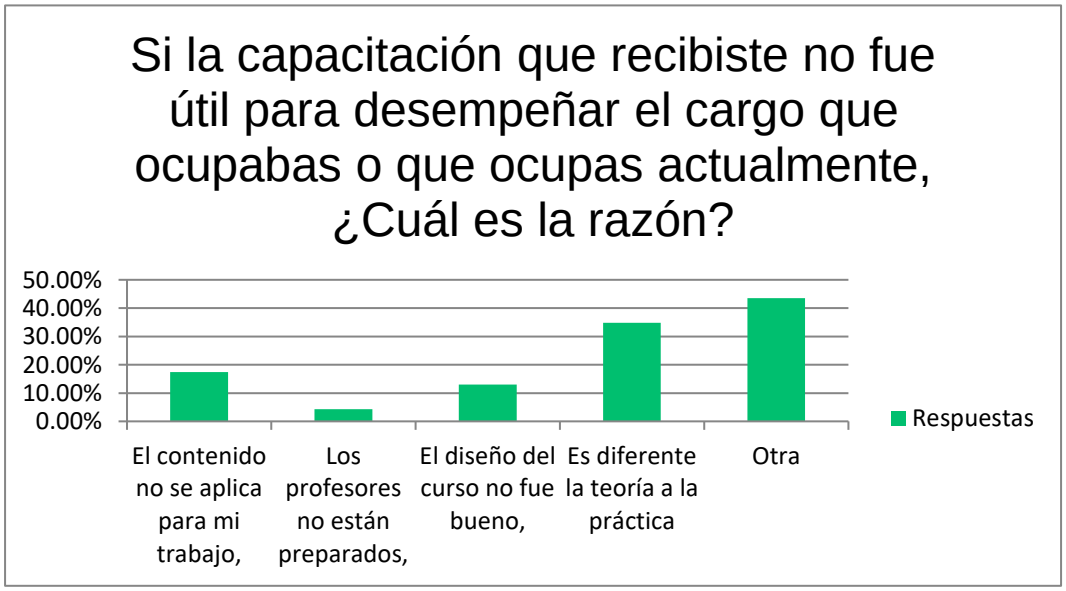
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas O que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	17.39%	4
Los profesores no están preparados,	4.35%	1
El diseño del curso no fue bueno,	13.04%	3
Es diferente la teoría a la práctica	34.78%	8
Otra	43.48%	10
	Respuestas	**23**
	Omisiones	**31**

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.

os
de

contextualización de los programas. El **34.78%** de las participantes señaló que existe una **brecha significativa entre la teoría y la práctica**, lo que sugiere que los cursos ofrecidos no logran traducirse en herramientas aplicables a las dinámicas locales o a las responsabilidades específicas de los cargos que desempeñan. Este hallazgo apunta a una desconexión entre los procesos formativos y las exigencias reales del entorno político y administrativo en el que las mujeres actúan, situación que limita el impacto transformador que la capacitación podría tener en su desempeño institucional.

Un **17.39%** de las militantes indicó que **el contenido de los cursos no se aplica a su trabajo**, lo que refleja la necesidad de rediseñar las estrategias pedagógicas desde un enfoque basado en competencias y aplicabilidad. En muchos casos, los programas formativos del PAN tienden a reproducir esquemas generalizados que no consideran las diferencias entre los niveles de gobierno, los contextos territoriales o los perfiles de liderazgo. Esta situación afecta especialmente a las mujeres que ocupan cargos en municipios rurales o con estructuras organizativas pequeñas, donde las problemáticas políticas y sociales requieren herramientas más prácticas, adaptadas y contextualizadas. Una capacitación efectiva debería partir de un diagnóstico previo de necesidades y contemplar metodologías activas, centradas en la realidad del trabajo político cotidiano.

Por otra parte, un **13.04%** de las participantes mencionó que **el diseño del curso no fue bueno**, mientras que un **4.35%** señaló que **los profesores no estaban adecuadamente preparados**. Estas observaciones evidencian que no solo el contenido, sino también la forma en que se imparte la capacitación influye directamente en la percepción de su utilidad. La calidad pedagógica y la preparación de las y los facilitadores son elementos clave para garantizar una experiencia de aprendizaje significativa. Las mujeres militantes demandan espacios de formación dinámicos, participativos y con perspectiva de género, que reconozcan sus trayectorias y fomenten el intercambio de experiencias. La falta de actualización metodológica o el uso de materiales poco atractivos o teóricos pueden disminuir el interés y reducir el aprovechamiento del aprendizaje adquirido.

El **43.48%** que optó por la categoría “otra razón” refleja la existencia de múltiples factores no sistematizados que también afectan la percepción de utilidad de las capacitaciones. Dentro de este grupo podrían incluirse aspectos como la falta de seguimiento posterior a la formación, la escasa retroalimentación por parte del partido, o la percepción de que los procesos formativos no se traducen en oportunidades reales de crecimiento dentro de la estructura partidista. En muchos casos, las militantes sienten que las capacitaciones son experiencias aisladas, sin continuidad ni reconocimiento institucional, lo que genera desmotivación y limita su impacto a largo plazo. Para revertir esta situación, sería recomendable establecer **rutas formativas progresivas** que acompañen el desarrollo político de las mujeres desde los niveles básicos hasta los espacios de toma de decisiones.

En conjunto, estos resultados muestran que la utilidad de las capacitaciones no depende únicamente de su existencia, sino de su **pertinencia, calidad, seguimiento e integración con la práctica política**. Las mujeres panistas de Querétaro expresan con claridad que la formación debe ser práctica, contextual y orientada a resultados concretos, evitando los contenidos genéricos o desvinculados de su realidad. El reto para el PAN consiste en construir un modelo de capacitación **dinámico, inclusivo y adaptado a las necesidades locales**, que incorpore la experiencia de las propias militantes en el diseño y evaluación de los programas. Al fortalecer la conexión entre teoría y práctica, la capacitación dejará de ser una actividad administrativa y se convertirá en un proceso estratégico de empoderamiento político femenino y transformación institucional.

Pregunta 22

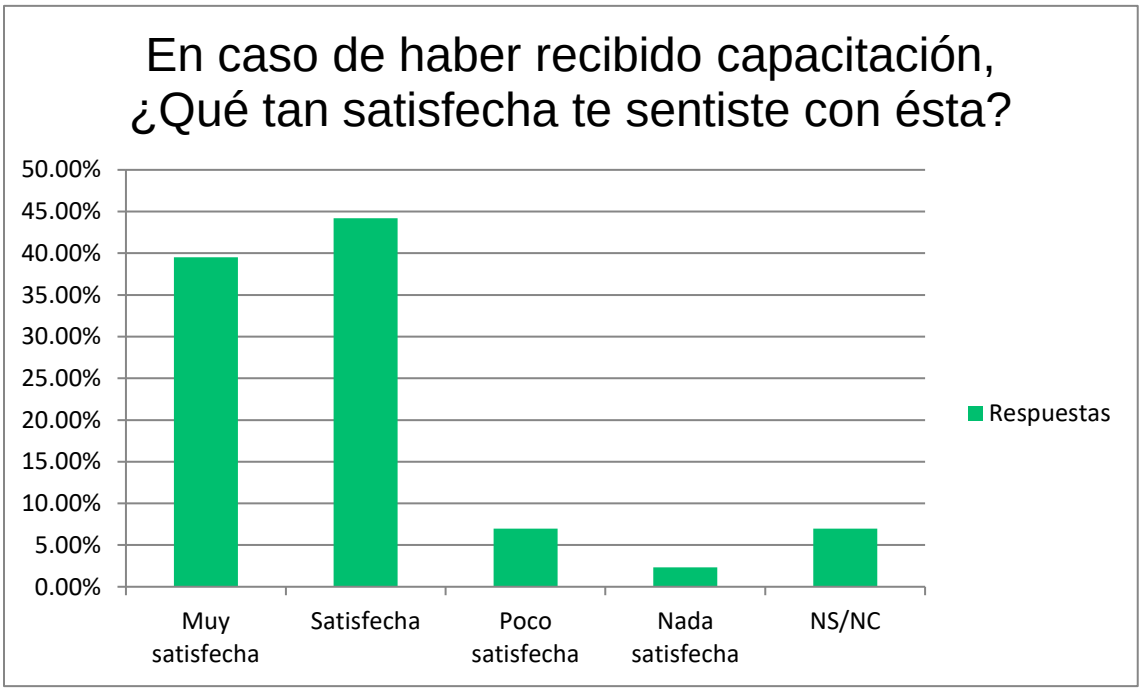
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	39.53%	17
Satisfecha	44.19%	19
Poco satisfecha	6.98%	3
Nada satisfecha	2.33%	1
NS/NC	6.98%	3
	Respuestas	**43**
	Omisiones	**11**

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

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



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

La percepción de satisfacción respecto a las capacitaciones recibidas por las militantes participantes revela una tendencia claramente favorable. Un 48.78 % de las mujeres que respondieron al estudio declaró sentirse “muy satisfecha” con la formación recibida, lo cual representa una proporción significativa del total (20 de 41 respuestas). Este dato sugiere que los programas implementados han logrado, en buena medida, responder a las expectativas de quienes se han involucrado activamente en procesos de desarrollo político.

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

Por otra parte, un pequeño porcentaje expresó grados bajos de satisfacción: 4.88 % señaló haberse sentido “poco satisfecha”, mientras que ninguna respondió estar “nada satisfecha”. Este dato es relevante porque indica que el nivel de insatisfacción severa es prácticamente inexistente. Sin embargo, las respuestas que se ubican en

este rango menor deben ser analizadas con detenimiento para identificar oportunidades de mejora estructural o metodológica en los programas ofrecidos.

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

Pregunta 23

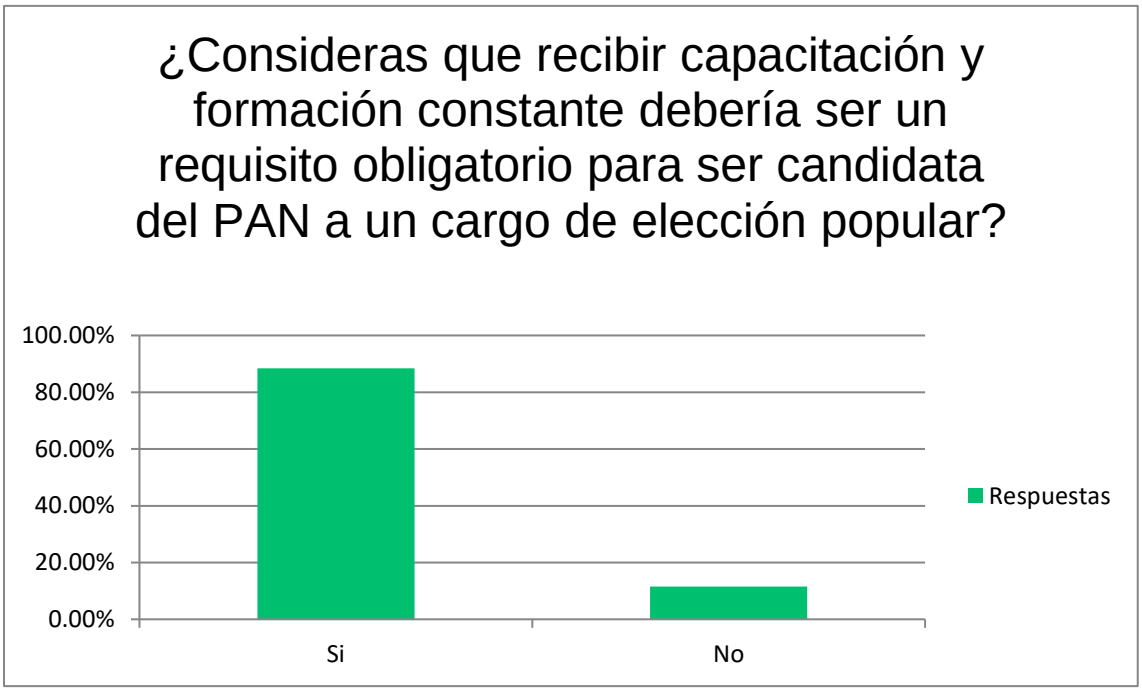
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	88.46%	46
No	11.54%	6
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**2**

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 percepción general de las militantes panistas de Querétaro respecto a las capacitaciones recibidas es predominantemente positiva. De acuerdo con los resultados, un **83.72%** de las participantes manifestó sentirse **muy satisfecha o satisfecha** con los cursos impartidos, lo que refleja una valoración favorable hacia la calidad, el contenido y la utilidad de los espacios formativos promovidos por el partido. Este alto nivel de satisfacción evidencia que las capacitaciones están cumpliendo parcialmente su propósito de fortalecer las habilidades políticas, organizativas y de liderazgo de las mujeres, al tiempo que fomentan su sentido de pertenencia dentro del PAN. La respuesta entusiasta también puede interpretarse como un indicador del compromiso de las militantes con su desarrollo político y de su disposición para continuar formándose de manera constante.

El **39.53%** de las mujeres que declararon estar **muy satisfechas** demuestra que existe una base sólida de reconocimiento hacia la pertinencia y la calidad de las capacitaciones. Estas participantes valoran positivamente los contenidos impartidos, la metodología utilizada y el acompañamiento institucional que recibieron. Además, expresan que las capacitaciones les permitieron adquirir herramientas prácticas para desempeñarse con mayor seguridad en sus cargos o para aspirar a nuevas responsabilidades dentro del partido. Este resultado pone en evidencia que las

estrategias de formación política que logran conectar el aprendizaje con la práctica generan **procesos de empoderamiento sostenido**, donde las mujeres se perciben no solo como receptoras de conocimiento, sino como agentes activas de transformación partidista y social.

Por otra parte, el **44.19%** de las militantes que se consideran simplemente **satisfechas** representa un grupo que valora la capacitación, aunque identifica áreas de mejora en los contenidos, la duración o la organización de los cursos. Estas mujeres reconocen la importancia de la formación, pero señalan que algunos talleres o diplomados podrían enriquecerse mediante enfoques más especializados, con temas que aborden la participación política de las mujeres desde una perspectiva más práctica y contextualizada. Este porcentaje sugiere que, aunque la oferta formativa ha sido relevante, aún existe espacio para perfeccionar los mecanismos pedagógicos, garantizar la continuidad de los programas y diversificar las modalidades de enseñanza para hacerlos más inclusivos, dinámicos y aplicables a las realidades locales.

En el extremo opuesto, un **9.31%** de las participantes manifestó estar **poco o nada satisfecha**, lo que evidencia que, aunque minoritario, existe un segmento que no encontró en las capacitaciones un valor formativo significativo. Las causas de esta insatisfacción pueden estar vinculadas a la falta de seguimiento, la escasa aplicabilidad de los contenidos, la rigidez de los formatos o la falta de preparación de las y los instructores. Este grupo de militantes pone de relieve la necesidad de que el PAN implemente **sistemas de evaluación interna** que permitan ajustar las estrategias formativas según la retroalimentación de las participantes. Incorporar mecanismos de evaluación cualitativa podría garantizar que las futuras capacitaciones sean más efectivas, personalizadas y sensibles a las distintas trayectorias de liderazgo femenino dentro del partido.

Finalmente, el **6.98%** que optó por la categoría “No sabe/No contestó” representa una proporción menor, pero significativa, de militantes que probablemente han tenido una experiencia parcial o esporádica con la capacitación. En conjunto, los resultados de esta pregunta reflejan un panorama alentador, donde la mayoría de las mujeres panistas de Querétaro perciben las capacitaciones como una herramienta positiva para su desarrollo político. Sin embargo, el reto institucional radica en **consolidar la calidad y la continuidad de los procesos formativos**, garantizando que cada curso o taller responda a las necesidades reales de las militantes. Apostar por un modelo de capacitación integral, con enfoque de género, participación activa y seguimiento sistemático, permitirá que las mujeres no solo se sientan satisfechas, sino plenamente fortalecidas en su liderazgo dentro del PAN y en la vida pública del estado.

Pregunta 24

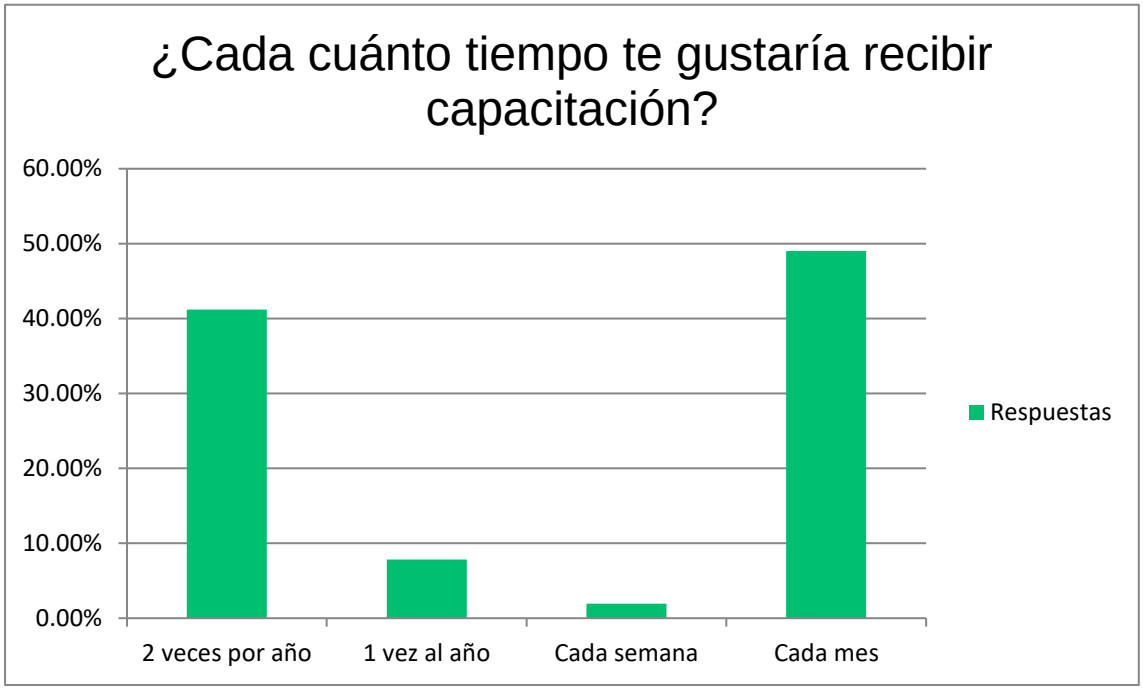
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	41.18%	21
1 vez al año	7.84%	4
Cada semana	1.96%	1
Cada mes	49.02%	25
	Respuestas	**51**
	omisiones	**3**

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

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



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

Los resultados reflejan que las mujeres panistas de Querétaro tienen un interés constante y sostenido por continuar formándose dentro del partido. Un **49.02%** de las participantes expresó su preferencia por recibir **capacitaciones mensuales**, lo que denota una alta disposición hacia el aprendizaje continuo y un compromiso genuino con la profesionalización política. Esta tendencia evidencia que las militantes reconocen la necesidad de mantener actualizados sus conocimientos y habilidades, en especial en un entorno político en constante transformación. La periodicidad mensual permite fortalecer procesos de aprendizaje de manera progresiva, favoreciendo la consolidación de conocimientos y su aplicación práctica en las dinámicas internas del partido y en el ejercicio público.

Por otra parte, un **41.18%** de las militantes señaló que preferiría recibir capacitación **dos veces por año**, lo que también demuestra un alto nivel de interés, aunque con una frecuencia más espaciada. Esta preferencia puede estar asociada a factores de tiempo, responsabilidades laborales, familiares o comunitarias, que en muchos casos limitan la disponibilidad de las mujeres para asistir a formaciones más frecuentes. La periodicidad semestral representa una opción equilibrada entre el compromiso político y las cargas de la vida cotidiana, y sugiere que el PAN podría estructurar un **calendario bianual de capacitación modular**, que combine talleres intensivos presenciales con sesiones virtuales, optimizando así la participación y la retención de conocimientos.

Un grupo menor, equivalente al **7.84%**, manifestó interés en capacitarse **una vez al año**, lo que puede responder a una percepción de suficiencia con respecto a los programas actuales o a limitaciones personales de tiempo y movilidad. En este segmento es importante fortalecer la sensibilización sobre la relevancia de la formación política como herramienta de liderazgo y competitividad dentro del partido. La capacitación no debe ser entendida únicamente como un requisito institucional, sino como una **estrategia de empoderamiento y desarrollo de carrera política**, especialmente para aquellas mujeres que aspiran a ocupar espacios de toma de decisiones o cargos públicos.

En el extremo, un **1.96%** de las militantes expresó interés en recibir capacitación **cada semana**, lo que, aunque representa una minoría, refleja un alto grado de compromiso y motivación por parte de quienes buscan un proceso formativo más intensivo. Este grupo de mujeres puede ser clave para integrar **núcleos de liderazgo o mentorías políticas**, donde se promueva la formación entre pares y el acompañamiento a nuevas militantes. Implementar programas de capacitación escalonados permitiría atender distintos niveles de formación —básico, intermedio y avanzado—, adaptando los contenidos y la frecuencia de acuerdo con los objetivos de cada participante y su grado de involucramiento dentro del partido.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan una **alta demanda de formación continua** entre las militantes panistas de Querétaro, con un énfasis en la regularidad y la actualización constante. Este panorama representa una oportunidad para que el PAN fortalezca su estrategia educativa mediante la creación

de **planes de capacitación permanentes, híbridos y flexibles**, que integren metodologías participativas, módulos temáticos diversificados y evaluaciones periódicas. Responder a la frecuencia deseada por las militantes no solo incrementará su satisfacción, sino que también consolidará una **cultura de aprendizaje político con perspectiva de género**, orientada a la construcción de liderazgos femeninos sólidos, competitivos y comprometidos con la transformación democrática del partido y del estado.

Pregunta 25

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

Las respuestas de las militantes panistas del estado de Querétaro revelan que el incentivo más importante para incrementar la participación en los procesos de capacitación es **la posibilidad real de acceder a cargos de elección popular o de dirección dentro del partido a partir del mérito, la preparación y la trayectoria**. Numerosas participantes manifestaron que desean que las capacitaciones sean un medio legítimo para **aspirar a puestos políticos o administrativos**, sin depender de decisiones discrecionales o de favoritismos internos. Este hallazgo refleja una demanda profunda por **transparencia, reconocimiento y equidad de oportunidades**, así como por el fortalecimiento de una cultura meritocrática dentro del PAN. La formación política, en este sentido, no se percibe como un fin en sí misma, sino como un **instrumento de movilidad interna y empoderamiento** que debe tener consecuencias tangibles en la vida política de las mujeres.

Otro elemento recurrente es la **importancia de la motivación y la comunicación efectiva** como factores decisivos para promover una participación más amplia. Las militantes expresan que la **falta de difusión oportuna de las convocatorias** limita el acceso de muchas mujeres a las capacitaciones, ya que la información no siempre llega de manera equitativa o se concentra en ciertos grupos o estructuras. Asimismo, se enfatiza la necesidad de que el partido fortalezca la **comunicación interna** entre los comités municipales y las dirigencias estatales para asegurar que todas las mujeres tengan las mismas oportunidades de enterarse, registrarse y participar. En este sentido, la transparencia y la inclusión comunicativa se convierten en incentivos simbólicos que contribuyen a generar confianza y sentido de pertenencia dentro del PAN.

Un tercer aspecto identificado en las respuestas es la **necesidad de ofrecer incentivos materiales o de reconocimiento** que valoren el esfuerzo y la dedicación de las militantes. Algunas participantes propusieron que los cursos cuenten con **valor curricular, certificaciones oficiales, diplomas o insignias digitales** que fortalezcan su trayectoria política y profesional. Otras sugirieron **apoyos económicos o logísticos**, como becas de transporte, cuidado infantil o la entrega de materiales, para eliminar las barreras prácticas que impiden la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares o laborales. Estas sugerencias reflejan

una visión integral de la capacitación como proceso de inclusión social y económica, en el cual la formación debe estar acompañada de condiciones reales de accesibilidad.

De manera complementaria, varias militantes señalaron la **importancia de diversificar los formatos y modalidades de capacitación**, planteando la necesidad de ofrecer **opciones presenciales, virtuales e híbridas**, así como horarios flexibles y temáticas actualizadas. Este tipo de estrategias permitiría atender a las militantes que viven en municipios alejados o que enfrentan dificultades para desplazarse, ampliando así el alcance territorial del programa de formación del PAN. La accesibilidad tecnológica se posiciona como un componente clave para lograr la democratización del conocimiento dentro del partido, y su implementación debe ir acompañada de **contenidos prácticos, modernos y con enfoque de género**, que conecten directamente con los desafíos reales del liderazgo político femenino.

Finalmente, las participantes también expresaron la necesidad de que la capacitación se vincule con una **escucha activa de las mujeres y el reconocimiento de su voz dentro de la toma de decisiones**. Para muchas, el incentivo más significativo sería sentir que su participación tiene un impacto concreto en la definición de estrategias, políticas y prioridades del partido. Esto implica fortalecer los espacios de diálogo y retroalimentación en los que las militantes puedan expresar sus perspectivas, así como garantizar que los resultados de las capacitaciones se traduzcan en acciones institucionales. De esta manera, la capacitación no solo se consolidaría como un proceso formativo, sino también como un **mecanismo de transformación cultural y política** que fomente la igualdad sustantiva y la participación plena de las mujeres panistas de Querétaro en todos los niveles de decisión.

Pregunta 26

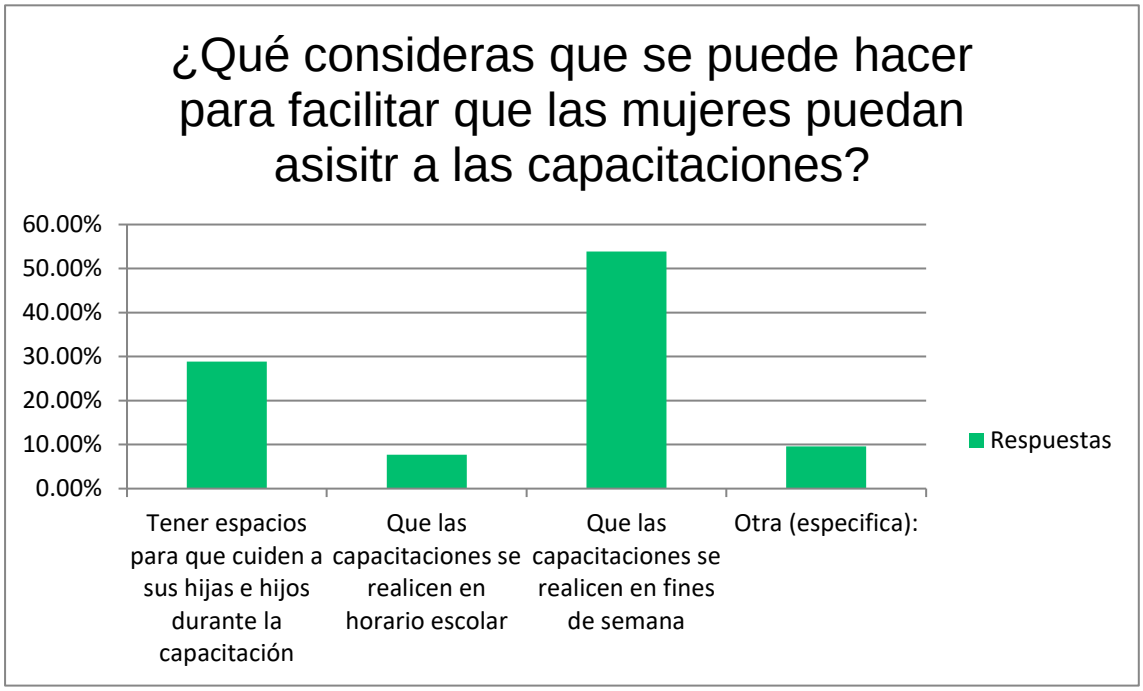
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

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	28.85%	15
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	7.69%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	53.85%	28
Otra (especifica):	9.62%	5
	Respuestas	**52**
	Skipped	**2**

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

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



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

Los resultados muestran una clara demanda por parte de las militantes panistas de Querétaro para que las capacitaciones políticas consideren de manera explícita las **condiciones estructurales y de género** que influyen en su asistencia y participación. El **53.85%** de las participantes considera que las capacitaciones deberían realizarse **en fines de semana**, ya que este horario facilita la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y política. Este resultado evidencia que muchas mujeres enfrentan **dobles o triples jornadas de trabajo**, lo que limita su disponibilidad durante los días hábiles. Organizar los cursos en fines de semana representa una estrategia de inclusión efectiva que permitiría ampliar la cobertura y garantizar que las militantes de diversos municipios y contextos puedan involucrarse activamente en los procesos formativos sin afectar sus responsabilidades cotidianas.

En segundo lugar, un **28.85%** de las participantes propuso **habilitar espacios de cuidado infantil durante las capacitaciones**, lo que refuerza la importancia de atender una de las principales barreras estructurales para la participación política de las mujeres: la **distribución desigual de las tareas de cuidado**. Este hallazgo coincide con diagnósticos nacionales sobre la participación de las mujeres en la vida pública, que destacan cómo la falta de servicios de apoyo limita su presencia en espacios de formación y toma de decisiones. La propuesta de contar con áreas seguras para hijas e hijos durante las actividades formativas no solo es una medida práctica, sino también un acto simbólico de reconocimiento de las realidades de las mujeres panistas. Implementar esta acción fortalecería el principio de

corresponsabilidad institucional y convertiría al partido en un ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad.

El **7.69%** de las militantes sugirió que las capacitaciones se realicen **en horario escolar**, lo que refleja la búsqueda de equilibrio entre las responsabilidades familiares y las oportunidades de formación. Este grupo reconoce que los horarios intermedios —cuando las hijas e hijos están en clases— son los momentos más viables para participar sin desatender otras obligaciones. Sin embargo, este tipo de horario requiere una planeación más estratégica por parte del partido, especialmente para garantizar la asistencia de mujeres que trabajan en otros turnos o que viven en zonas alejadas. La flexibilidad horaria aparece como una necesidad transversal, que exige la **implementación de esquemas híbridos** (presenciales y virtuales) y la calendarización anticipada de las sesiones para permitir una mejor organización del tiempo.

El **9.62%** que seleccionó la opción “Otra” aportó comentarios adicionales que refuerzan la idea de que **la accesibilidad debe entenderse en sentido amplio**: desde mejorar la difusión de las convocatorias hasta ofrecer becas de transporte o formatos virtuales para quienes viven en municipios rurales. Estas observaciones ponen en evidencia que la participación no se limita al interés individual, sino que depende de la existencia de **condiciones estructurales equitativas** que garanticen el derecho a la capacitación política. Es fundamental que el PAN institucionalice mecanismos de apoyo logístico y digital que eliminen las brechas territoriales, económicas y sociales entre las militantes, promoviendo así un acceso verdaderamente inclusivo y democrático a los procesos formativos.

En síntesis, las respuestas de las militantes queretanas revelan que la **participación efectiva de las mujeres en las capacitaciones del PAN requiere una reorganización de las dinámicas institucionales** que tradicionalmente han ignorado las desigualdades de género. Las estrategias más mencionadas —flexibilidad horaria, espacios de cuidado infantil y fines de semana— deben ser asumidas como **políticas permanentes de inclusión y no como excepciones circunstanciales**. Esto implica reconocer que la igualdad sustantiva no se logra únicamente con abrir espacios, sino con garantizar que todas las mujeres puedan acceder a ellos en condiciones equitativas. La adopción de medidas de conciliación, acompañadas de una comunicación efectiva y una planeación territorial sensible al contexto de Querétaro, consolidaría un modelo de capacitación más justo, participativo y transformador dentro del PAN.

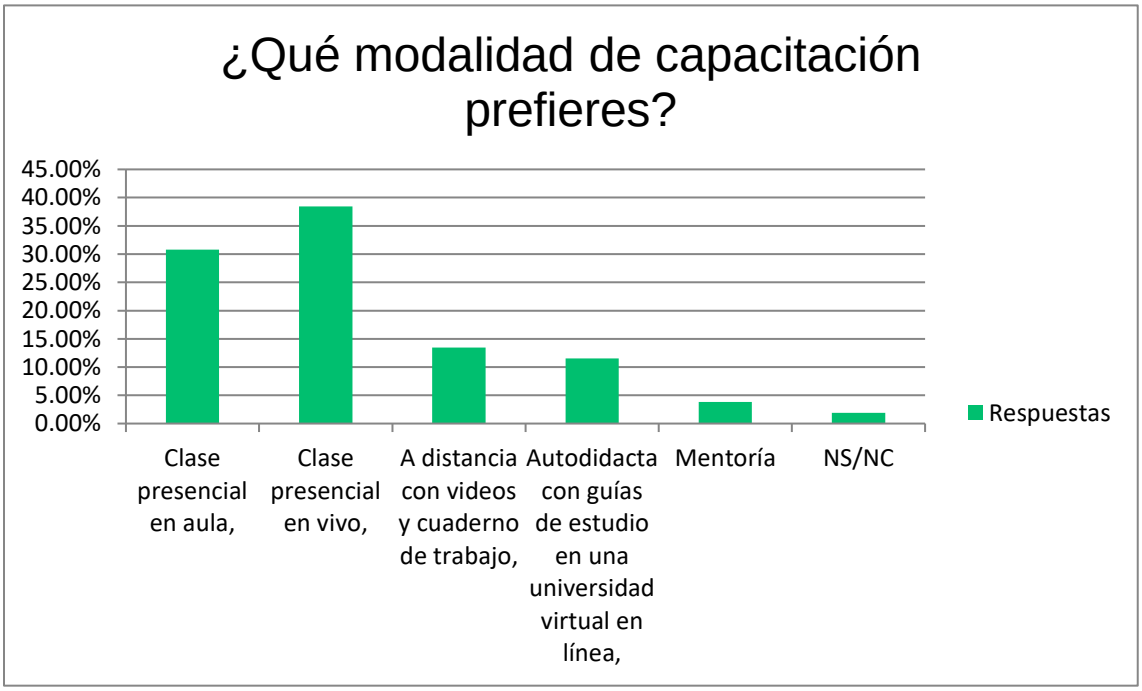
Pregunta 27

¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	30.77%	16
Clase presencial en vivo,	38.46%	20
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	13.46%	7
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	11.54%	6
Mentoría	3.85%	2
NS/NC	1.92%	1
	Respuestas	**52**
	Omisiones	**2**

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



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

Las mujeres panistas del estado de Querétaro mantienen una clara **preferencia por las modalidades presenciales**, tanto en aula como en sesiones en vivo, lo que denota la relevancia del contacto directo, la interacción social y la construcción colectiva de conocimiento en su proceso formativo. El **38.46%** de las militantes señaló preferir las **clases presenciales en vivo**, mientras que un **30.77%** se inclinó por las **clases presenciales en aula**, sumando un **69.23%** que opta por dinámicas cara a cara. Este alto porcentaje refleja que las militantes valoran profundamente los espacios presenciales porque les permiten **intercambiar experiencias, generar redes de apoyo y fortalecer su identidad política colectiva**. Además, la presencialidad ofrece una oportunidad de acompañamiento institucional más cercano, lo cual contribuye a reforzar la confianza de las mujeres en su liderazgo y en la estructura partidista.

La preferencia por la modalidad presencial también puede explicarse por factores culturales y estructurales. Muchas mujeres asocian la formación presencial con **una experiencia más formal, estructurada y de mayor compromiso**, en comparación con las modalidades a distancia. En los espacios presenciales, las militantes no solo adquieren conocimientos técnicos, sino también **herramientas relacionales y simbólicas**: visibilización, reconocimiento y pertenencia. Estos factores son esenciales para fortalecer la participación política femenina en un contexto donde las mujeres aún enfrentan obstáculos en la toma de decisiones y en el acceso a cargos de liderazgo. La presencialidad, además, permite al partido consolidar un modelo de **capacitación vivencial**, basado en la práctica, el debate y la construcción de comunidad.

Por otro lado, el **13.46%** de las participantes manifestó preferir la modalidad **a distancia con videos y cuaderno de trabajo**, mientras que un **11.54%** optó por la modalidad **autodidacta en línea**. Este grupo minoritario, aunque más reducido, pone de relieve la creciente **adaptación digital** de las militantes y la necesidad de ofrecer opciones flexibles que respondan a los distintos contextos laborales, familiares y territoriales. Las modalidades virtuales representan una alternativa de inclusión importante para aquellas mujeres que viven en municipios alejados o que no pueden trasladarse fácilmente a los centros de capacitación. Implementar plataformas interactivas y programas en línea con seguimiento personalizado permitiría **ampliar la cobertura estatal** de los procesos formativos y reducir las brechas territoriales en el acceso a la educación política.

La **mentoría**, elegida por un **3.85%**, aunque minoritaria, representa una oportunidad estratégica de innovación en la formación política. Este enfoque privilegia el acompañamiento directo entre mujeres con trayectoria y militantes en formación, generando una transferencia de conocimientos basada en la experiencia, la confianza y la sororidad. Incluir esquemas de mentoría dentro del programa de capacitación podría contribuir significativamente al desarrollo de **liderazgos femeninos intergeneracionales**, fortaleciendo tanto las competencias políticas como las habilidades blandas, entre ellas la comunicación, la negociación y la gestión emocional. Este modelo, combinado con las modalidades presenciales y

virtuales, podría dar paso a una **estrategia híbrida de capacitación integral**, adaptada a los distintos niveles de experiencia y participación dentro del partido.

En conjunto, las respuestas de las militantes queretanas revelan una **preferencia por la interacción humana y el aprendizaje colaborativo**, pero también una disposición creciente hacia la flexibilidad tecnológica. Este equilibrio sugiere que el PAN debe fortalecer un modelo mixto que combine **espacios presenciales de encuentro y formación política con herramientas digitales de apoyo continuo**, asegurando la accesibilidad y la constancia del aprendizaje. Asimismo, la capacitación debe pensarse no solo como transmisión de información, sino como un proceso de empoderamiento que articule la teoría con la práctica, la experiencia con la innovación y la formación individual con la transformación institucional. De esta manera, el partido podrá construir una cultura de capacitación política más moderna, incluyente y sostenible, en sintonía con las necesidades y aspiraciones de las mujeres panistas de Querétaro.

Pregunta 28

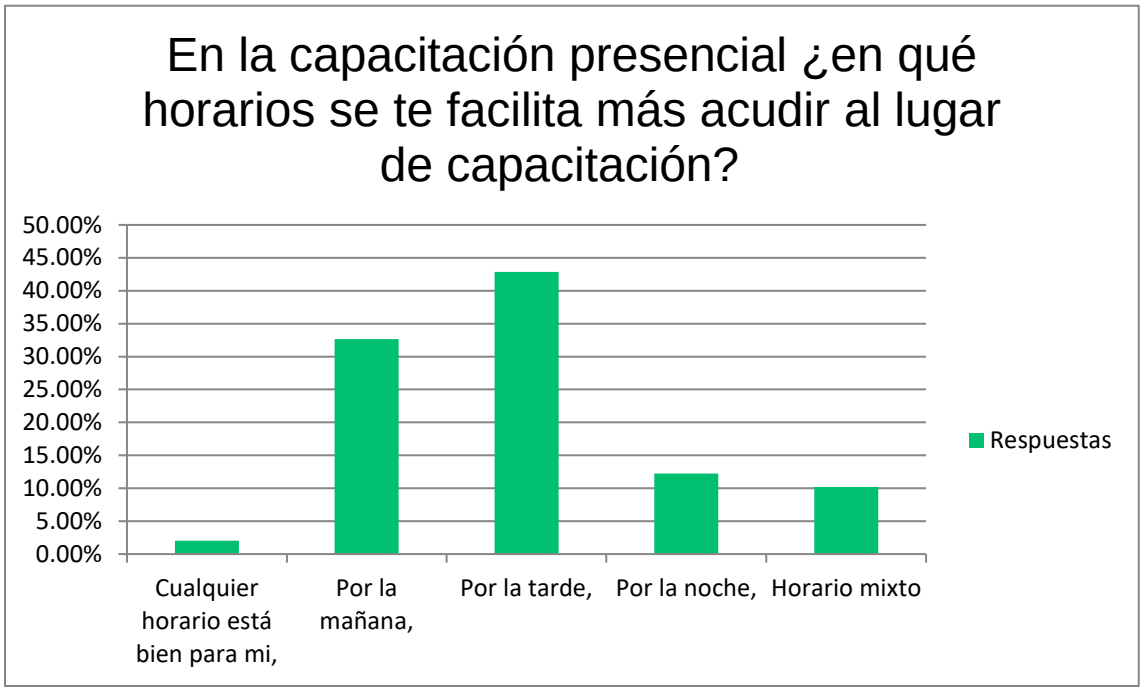
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	2.04%	1
Por la mañana,	32.65%	16
Por la tarde,	42.86%	21
Por la noche,	12.24%	6
Horario mixto	10.20%	5
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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

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



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

Fr[illegible]ıs
re[illegible]as
participantes indicó que se les facilita asistir **por la tarde**, lo que sugiere que la mayoría busca compatibilizar sus actividades cotidianas con los espacios de formación, reservando este momento del día para fortalecer sus conocimientos y habilidades. Este dato evidencia que la tarde se percibe como un espacio de **mayor flexibilidad y autonomía**, donde las mujeres pueden destinar tiempo a su desarrollo político sin interrumpir sus dinámicas laborales o domésticas. Además, refleja una tendencia hacia la búsqueda de equilibrio entre la vida privada y la participación activa dentro del partido.

El **32.65%** de las militantes señaló que prefiere las capacitaciones **por la mañana**, lo cual puede interpretarse como una preferencia por horarios que coinciden con la jornada escolar o los periodos de menor carga familiar. Este grupo de mujeres encuentra más viable capacitarse temprano, cuando las responsabilidades de cuidado y los compromisos laborales aún no alcanzan su punto máximo. Esta elección refuerza la importancia de **planificar las capacitaciones con enfoque sensible al tiempo**, de manera que los horarios no solo respondan a la disponibilidad del partido, sino a las realidades concretas de las militantes. Para muchas mujeres, participar por la mañana significa aprovechar los momentos de mayor concentración y energía, lo que puede traducirse en una mejor asimilación del contenido y en una experiencia formativa más efectiva.

Por otro lado, el **12.24%** manifestó que prefiere recibir capacitación **por la noche**, una opción que, aunque minoritaria, responde a las necesidades de aquellas militantes que durante el día enfrentan mayores restricciones laborales o familiares. Este segmento demuestra una clara voluntad de superación y compromiso político, ya que las capacitaciones nocturnas requieren de una **alta capacidad de organización personal** y de un esfuerzo adicional para sostener el ritmo de aprendizaje. Implementar sesiones vespertinas o nocturnas de manera ocasional podría beneficiar a este grupo y fortalecer la inclusión de mujeres que, de otro modo, quedarían fuera de los procesos de formación. En este sentido, el PAN puede explorar esquemas híbridos que combinen **capacitaciones nocturnas virtuales y presenciales cortas**, optimizando la participación sin sacrificar la calidad del contenido.

Un **10.20%** de las participantes expresó su preferencia por un **horario mixto**, lo cual sugiere una demanda creciente por modelos de formación **flexibles y adaptativos**. Este grupo reconoce que la realidad cotidiana de las mujeres no es estática y que los horarios deben ajustarse a los distintos momentos del ciclo de vida, del calendario laboral y de las dinámicas familiares. Proponer esquemas mixtos, donde las militantes puedan alternar entre sesiones matutinas, vespertinas o en línea, permitiría garantizar **una mayor accesibilidad y continuidad en los procesos formativos**. Esta preferencia coincide con la tendencia identificada en otras preguntas del estudio, donde la flexibilidad horaria y territorial se consolidan como ejes clave para fortalecer la participación femenina en las capacitaciones políticas.

Finalmente, un **2.04%** de las militantes afirmó que **cualquier horario está bien**, lo que refleja la existencia de un grupo con alta disponibilidad y compromiso con la formación continua. En conjunto, los resultados ponen de manifiesto que la elección del horario no es un tema meramente logístico, sino un componente estructural que incide directamente en la **equidad y la participación efectiva de las mujeres** dentro del partido. Considerar estas preferencias en la planificación de las capacitaciones representa un paso hacia la institucionalización de un modelo formativo sensible al tiempo y al contexto de las militantes. En el caso de Querétaro, adaptar los horarios con base en las demandas identificadas —principalmente tarde y mañana— fortalecerá la asistencia, el aprovechamiento y la motivación de las mujeres panistas, contribuyendo así a la consolidación de una base política femenina activa, capacitada y con visión de liderazgo.

Pregunta 29

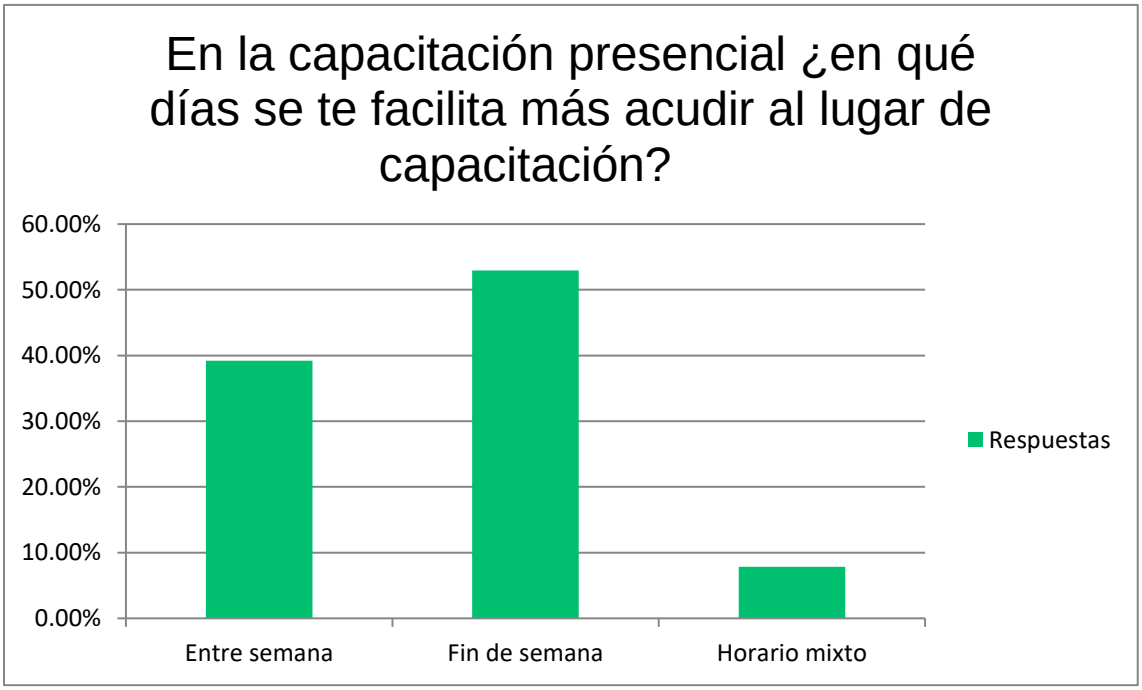
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	39.22%	20
Fin de semana	52.94%	27
Horario mixto	7.84%	4
	Respuestas	**51**
	Omisiones	**3**

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

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



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

La **mayoría de las militantes panistas del estado de Querétaro** encuentra mayor facilidad para asistir a las capacitaciones **durante los fines de semana**, con un **52.94%** de las respuestas totales. Este dato evidencia que las mujeres buscan compatibilizar su participación política con las responsabilidades personales, familiares y laborales que enfrentan de lunes a viernes. El fin de semana se convierte, por tanto, en un espacio estratégico para el desarrollo formativo, donde las militantes pueden disponer de tiempo libre y energía para concentrarse en

actividades de fortalecimiento político. Este hallazgo debe considerarse prioritario para el diseño de los programas de capacitación del PAN, pues adaptar la oferta formativa a esta realidad contribuiría significativamente a mejorar la asistencia y el aprovechamiento de los cursos.

El **39.22%** de las participantes expresó que prefiere asistir **entre semana**, lo cual refleja que existe también un segmento de mujeres con disponibilidad y disposición para involucrarse en capacitaciones dentro del calendario laboral habitual. En este grupo se encuentran, probablemente, aquellas militantes con mayor autonomía en la gestión de su tiempo o con condiciones laborales más flexibles. No obstante, también puede incluir a mujeres que buscan integrar la formación política dentro de su rutina cotidiana, lo que indica un alto nivel de compromiso y profesionalización. Este dato sugiere que el partido podría **ofrecer esquemas complementarios de formación entre semana**, especialmente en formato híbrido o virtual, para aprovechar la motivación de este sector y promover la continuidad del aprendizaje.

Un **7.84%** de las militantes optó por un **horario mixto**, lo que demuestra una creciente necesidad de **flexibilidad y adaptabilidad institucional** en los procesos de capacitación. Este grupo, aunque minoritario, pone de relieve la importancia de crear modelos dinámicos que combinen sesiones presenciales intensivas en fines de semana con actividades virtuales o de seguimiento entre semana. La implementación de este tipo de esquemas favorecería la participación de mujeres con distintos perfiles —trabajadoras, madres, funcionarias, empresarias o estudiantes— y ampliaría la cobertura territorial del PAN. La formación con enfoque mixto, además, responde a la lógica de un entorno político que demanda constancia, actualización y accesibilidad, permitiendo que la capacitación se mantenga activa de manera sostenida a lo largo del año.

El predominio de la preferencia por los fines de semana refuerza la necesidad de **incorporar la perspectiva de género en la planeación del tiempo institucional**. Las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado, lo que limita su disponibilidad entre semana para participar en espacios de formación política. Al ofrecer capacitaciones en días no laborables, el partido no solo facilitaría la participación, sino que también enviaría un mensaje claro de **sensibilidad hacia las condiciones reales que enfrentan las militantes**. Asimismo, se generaría un entorno más equitativo, donde las mujeres puedan aprender, debatir y construir redes sin la presión de los compromisos familiares o laborales inmediatos.

En conjunto, los resultados evidencian que la **temporalidad de la capacitación es un factor determinante para la inclusión política efectiva de las mujeres panistas**. Respetar sus tiempos y adaptarse a sus dinámicas cotidianas no solo incrementa la asistencia, sino que fortalece la calidad del aprendizaje y el sentido de pertenencia hacia el partido. En el caso de Querétaro, la combinación de capacitaciones **presenciales de fin de semana con módulos virtuales de seguimiento** representa una oportunidad para profesionalizar el liderazgo femenino

sin excluir a quienes enfrentan limitaciones de tiempo. Este enfoque integral convertiría la capacitación en un proceso verdaderamente accesible, equitativo y transformador, alineado con los principios de igualdad sustantiva y desarrollo político con perspectiva de género.

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 respuestas de las mujeres panistas de Querétaro revelan una clara orientación hacia la **profesionalización política con enfoque de género**, donde el **liderazgo, la comunicación política, la administración pública y la violencia política en razón de género** destacan como los temas de mayor urgencia. A lo largo de las respuestas, se identifica un patrón que refleja la búsqueda de herramientas prácticas y conceptuales para **fortalecer su desempeño institucional y electoral**. Las militantes expresaron un interés reiterado en fortalecer sus capacidades en **oratoria, gestión pública, derechos humanos, paridad, equidad y empoderamiento femenino**, lo que demuestra una visión integral del liderazgo político femenino, que abarca tanto la dimensión técnica como la humana y social. Este panorama sugiere que las mujeres del PAN en Querétaro buscan formación que trascienda el discurso teórico y se traduzca en **competencias aplicables al terreno político real**.

Uno de los ejes más recurrentes es el **liderazgo político con perspectiva de género**, mencionado en múltiples ocasiones como un tema prioritario. Las militantes reconocen que, para ocupar cargos con eficacia y legitimidad, es fundamental adquirir **habilidades de liderazgo transformador**, que les permitan influir positivamente en sus comunidades y fortalecer la presencia de las mujeres en espacios de decisión. Esta demanda también está vinculada a la necesidad de superar los obstáculos estructurales dentro del partido, como los sesgos de género y la falta de oportunidades equitativas. Asimismo, las mujeres expresan la urgencia de capacitarse en **temas de empoderamiento, sororidad y equidad**, elementos que no solo refuerzan la autoconfianza, sino que contribuyen a consolidar redes de apoyo entre militantes, generando una base sólida para la participación política sustentable y con sentido de comunidad.

Otro bloque de temas destacados se relaciona con la **formación técnica e institucional**, particularmente en **administración pública, gestión de recursos, derecho electoral y políticas públicas**. Las militantes consideran fundamental comprender las estructuras de gobierno, la fiscalización, la normativa vigente y las responsabilidades de los servidores públicos, a fin de desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y ética. Esta preocupación refleja una conciencia política avanzada, donde las mujeres no solo buscan ocupar cargos, sino ejercerlos con profesionalismo y conocimiento técnico. En ese sentido, se evidencia un interés por adquirir competencias que las habiliten para **gestionar programas, diseñar**

estrategias administrativas y participar activamente en la planeación pública, consolidando su papel como agentes de cambio dentro y fuera del partido.

La **comunicación política y la oratoria** emergen también como ejes de alta prioridad. Las militantes reconocen que el dominio de la palabra, la imagen pública y la gestión de medios son herramientas esenciales para fortalecer su liderazgo. Varias respuestas mencionan la necesidad de mejorar sus habilidades de **expresión oral, argumentación, manejo de crisis, inteligencia emocional y proyección personal**, destacando que estas competencias son indispensables para posicionarse de manera sólida frente al electorado y dentro de las estructuras partidistas. Además, algunas participantes señalaron la importancia de incorporar contenidos sobre **mercadotecnia política, redes sociales y estrategias de movilización**, lo cual indica una comprensión moderna de la política, orientada hacia la comunicación estratégica y el uso de herramientas digitales como medios de influencia y construcción de imagen pública.

Finalmente, un grupo significativo de militantes subrayó la urgencia de abordar temas relacionados con la **violencia política en razón de género, los derechos humanos y la igualdad sustantiva**. Este énfasis revela la persistencia de experiencias de exclusión o discriminación dentro del entorno político y la necesidad de contar con conocimientos normativos y prácticos para prevenir y denunciar este tipo de agresiones. Capacitar a las mujeres en mecanismos de protección, legislación vigente y estrategias de defensa colectiva permitirá crear entornos más seguros y equitativos para su participación. En conjunto, las respuestas reflejan que las mujeres panistas queretanas no solo desean aprender para ascender, sino **formarse para transformar**, consolidando una visión de liderazgo ético, incluyente y con capacidad de incidencia real en las estructuras políticas locales y nacionales.

Pregunta 31

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

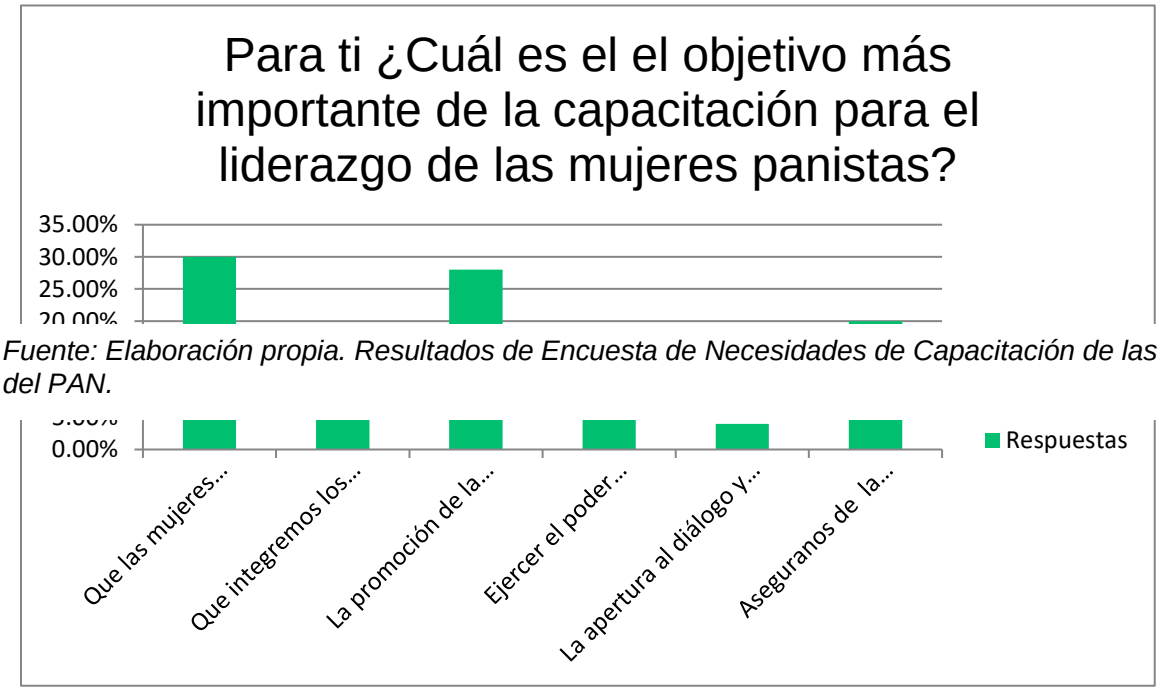
Tabla 28: Resultados de Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

Opciones de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	30.00%	15
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	12.00%	6
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	28.00%	14
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	6.00%	3

La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	4.00%	2
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	20.00%	10
	Respuestas	**50**
	Omisiones	**4**

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.

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

Los resultados evidencian que las militantes panistas del estado de Querétaro conciben la capacitación como un instrumento de transformación social y política, con un énfasis en el liderazgo con visión humanista y en la igualdad sustantiva. El 30% de las participantes considera que el principal objetivo de la formación debe ser que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde una visión humanista, lo que refleja un compromiso profundo con la idea de que el liderazgo femenino debe centrarse en la empatía, la justicia y el bienestar colectivo.

Este enfoque humanista trasciende la capacitación como mero entrenamiento técnico: la concibe como un proceso de fortalecimiento personal y político que busca empoderar a las mujeres no solo para ejercer el poder, sino para ejercerlo con propósito y responsabilidad social.

En segundo lugar, un 28% de las militantes identifica como objetivo fundamental la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones. Este resultado resalta una comprensión avanzada del papel de la capacitación como motor de cambio estructural dentro del partido. Las mujeres panistas reconocen que el acceso a la formación política debe traducirse en mayor representación, participación equitativa y renovación generacional en los espacios de liderazgo. Este hallazgo se alinea con las tendencias observadas en otras entidades del país, donde las mujeres demandan que los programas de capacitación no solo les transmitan conocimientos, sino que también les abran puertas reales hacia posiciones de influencia y responsabilidad dentro del PAN y en la esfera pública.

Por su parte, un 20% de las participantes señaló que el objetivo prioritario de la capacitación debe ser asegurar la participación plena de las mujeres al interior del partido y en los cargos de poder público del país. Esta respuesta refleja una clara conciencia de que la equidad política no se alcanza únicamente con cuotas o discursos, sino con la consolidación de una base de mujeres formadas, competitivas y con presencia efectiva en la toma de decisiones. La demanda apunta hacia la institucionalización de una política formativa que garantice la paridad sustantiva en todos los niveles: municipal, estatal y nacional. Asimismo, evidencia una visión colectiva y estratégica, donde la capacitación se percibe como una vía para cerrar brechas históricas de desigualdad y fortalecer el liderazgo femenino dentro del sistema político.

Otro 12% de las mujeres destacó la importancia de integrar los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política, lo que subraya la relevancia de vincular la capacitación con la identidad ideológica del partido. Este grupo de militantes considera que el liderazgo femenino debe construirse desde los principios del humanismo político, la honestidad y el bien común. Esta perspectiva apunta a la necesidad de diseñar capacitaciones que fortalezcan el compromiso doctrinario y ético, especialmente entre las nuevas generaciones de mujeres que se incorporan a la vida partidista. Formar liderazgos femeninos que actúen con convicción y coherencia doctrinal no solo fortalece la credibilidad institucional, sino que también consolida una cultura política basada en la integridad, el servicio y la responsabilidad pública.

Finalmente, el 6% de las participantes identificó como objetivo esencial el ejercicio del poder basado en la colaboración entre mujeres (sororidad), mientras que un 4% destacó la apertura al diálogo y al servicio comunitario. Aunque numéricamente menores, estas respuestas reflejan valores profundamente transformadores: la creación de redes de apoyo entre mujeres, la empatía política y la vocación de

servicio. Estos elementos son esenciales para consolidar una agenda de género que priorice la cooperación sobre la competencia y el bienestar colectivo sobre la búsqueda individual del poder. En conjunto, los resultados demuestran que las mujeres panistas de Querétaro aspiran a una capacitación integral que combine formación técnica, ética y solidaria, orientada a construir liderazgos femeninos influyentes, justos y humanistas, capaces de incidir de manera sustantiva en el rumbo político del estado y del país.

Pregunta 32

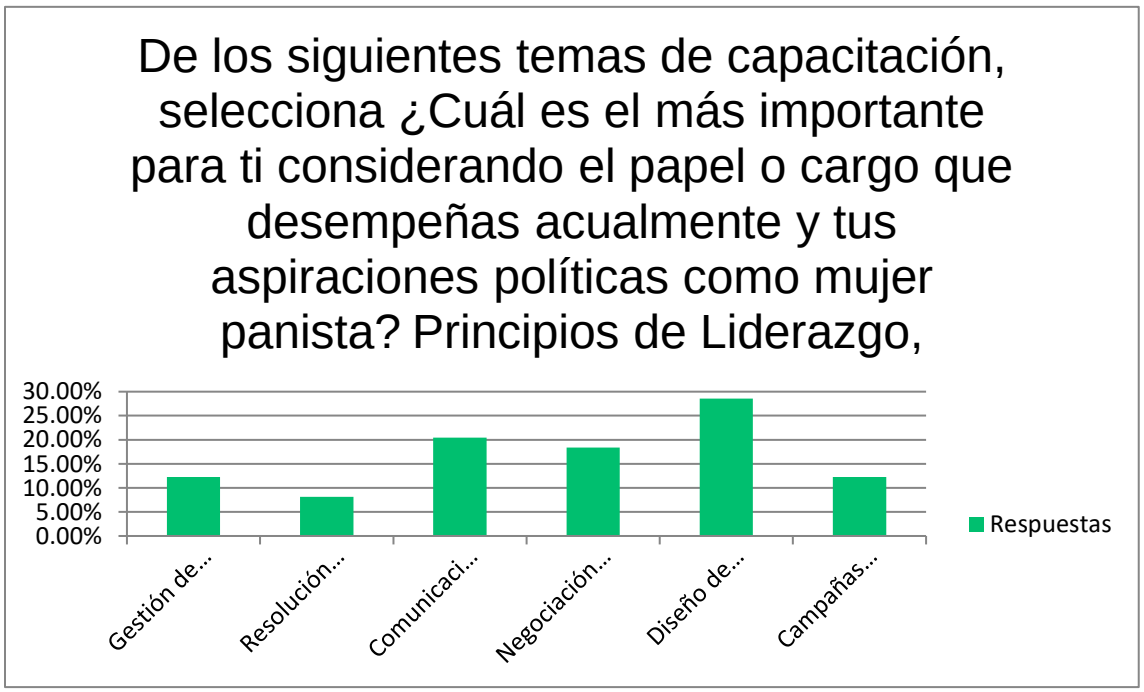
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	12.24%	6
Resolución de Conflictos,	8.16%	4
Comunicación Política,	20.41%	10
Negociación Política,	18.37%	9
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	28.57%	14
Campañas Políticas.	12.24%	6
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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.

La [illegible] **el** [illegible] conciencia sobre la relevancia de contar con conocimientos y herramientas que les permitan participar con ventaja competitiva en procesos electorales, desde la planeación de campañas hasta la gestión del voto. Las militantes comprenden que el liderazgo político requiere no solo de valores ideológicos, sino también de una sólida preparación técnica que garantice resultados medibles en el ámbito público y partidista. La planeación estratégica se percibe así como un elemento clave para posicionar a las mujeres en escenarios de toma de decisiones, tanto en campañas locales como en estructuras internas del PAN.

En segundo lugar, un **20.41%** de las participantes considera que la **comunicación política** es el tema más importante para su desarrollo. Este hallazgo confirma la necesidad de fortalecer las capacidades discursivas, mediáticas y digitales de las mujeres, especialmente en contextos donde la visibilidad y la credibilidad pública son factores determinantes para el liderazgo. Las militantes reconocen que la comunicación efectiva —ya sea en el debate público, en medios de comunicación o en redes sociales— constituye una herramienta esencial para conectar con la ciudadanía, transmitir propuestas y defender las causas panistas. Este énfasis revela también una mirada estratégica hacia el futuro, en donde las lideresas buscan

apropiarse del espacio mediático desde una narrativa con perspectiva de género, empática y moderna.

La **negociación política**, señalada por el **18.37%** de las militantes, aparece como el tercer tema prioritario, evidenciando la intención de las mujeres de consolidar sus habilidades de gestión, diálogo y construcción de acuerdos dentro de las estructuras partidistas y gubernamentales. Las participantes entienden que la política es un ejercicio de interlocución constante, donde la capacidad de negociar de manera ética y efectiva puede marcar la diferencia entre la exclusión y la incidencia. Este resultado pone de manifiesto una visión más realista y madura del liderazgo femenino, que no se limita a ocupar espacios, sino que busca ejercerlos con inteligencia estratégica, diplomacia y eficacia. La formación en negociación permitiría a las mujeres panistas fortalecer su presencia en procesos de decisión interna, mesas de trabajo legislativo y alianzas políticas.

Otros temas que también destacaron fueron la **gestión de equipos** y las **campañas políticas**, ambos con un **12.24%** de las respuestas. Estas áreas apuntan a la necesidad de preparar liderazgos femeninos con una visión organizacional y operativa. Las militantes perciben la importancia de adquirir competencias para dirigir grupos de trabajo, coordinar voluntariados y planear estrategias electorales con base en objetivos claros y medibles. Esto evidencia una comprensión práctica de la política como un proceso colectivo que requiere liderazgo colaborativo y coordinación eficiente. En la misma línea, las **campañas políticas** son vistas como espacios de aplicación directa del conocimiento, donde las mujeres pueden poner en práctica su liderazgo, creatividad y habilidades de comunicación en contextos de alta presión y competitividad.

Finalmente, la **resolución de conflictos**, con un **8.16%**, se posiciona como una competencia complementaria, pero no menos relevante, dentro del proceso formativo. Las militantes reconocen que el entorno político implica desafíos interpersonales y estructurales que exigen respuestas asertivas, mediación y capacidad de gestión emocional. La formación en este tema permitiría crear liderazgos más sólidos, empáticos y conciliadores, capaces de mantener la unidad en los equipos y resolver tensiones con madurez. En conjunto, los resultados de esta pregunta delinean un perfil de mujer panista altamente estratégica, consciente de las exigencias contemporáneas del ejercicio político, y comprometida con su desarrollo integral para desempeñarse con eficacia, ética y visión transformadora dentro del partido y en la vida pública del país.

Pregunta 33

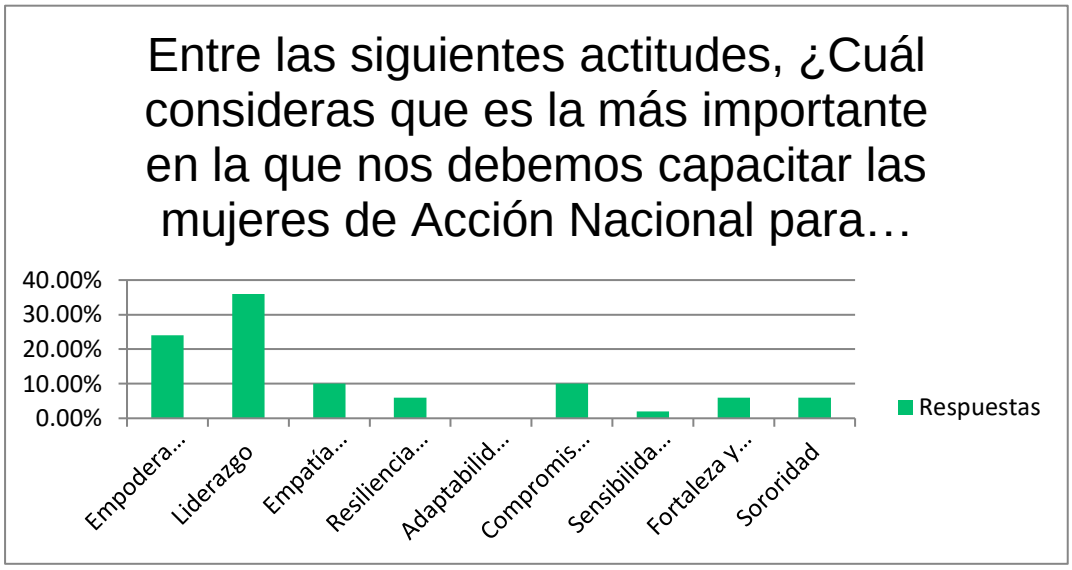
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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	24.00%	12
Liderazgo	36.00%	18
Empatía estratégica	10.00%	5
Resiliencia política	6.00%	3
Adaptabilidad y flexibilidad	0.00%	0
Compromiso con la igualdad de género	10.00%	5
Sensibilidad ética	2.00%	1
Fortaleza y determinación	6.00%	3
Sororidad	6.00%	3
	Respuestas	**50**
	Omisiones	**4**

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

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



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

El **liderazgo** se posiciona como la actitud más relevante a fortalecer entre las mujeres panistas de Querétaro, con un **36.00%** de las respuestas. Este dato pone de manifiesto una conciencia clara sobre la necesidad de consolidar liderazgos femeninos sólidos, capaces de incidir con visión estratégica en los espacios de decisión política. Las militantes identifican el liderazgo no solo como una competencia técnica, sino como una **actitud integral** que combina iniciativa, responsabilidad, empatía y capacidad de influencia. Este hallazgo coincide con una tendencia observada en diversos diagnósticos estatales, donde las mujeres panistas asumen que su liderazgo debe ser ejercido con propósito, formación continua y una ética pública alineada a los valores del partido.

El segundo aspecto más mencionado fue el **empoderamiento**, con un **24.00%** de las preferencias. Esta respuesta revela que muchas militantes aún perciben la necesidad de fortalecer la confianza, la autoestima política y la capacidad de agencia frente a estructuras partidistas y sociales que históricamente han limitado su participación. El empoderamiento, en este sentido, se entiende como un proceso colectivo e individual que permite a las mujeres reconocer su valor, su voz y su potencial transformador dentro del PAN y en la esfera pública. Esta búsqueda de empoderamiento también se relaciona con la creación de entornos de capacitación que promuevan la seguridad para expresarse, la autonomía para decidir y la convicción para liderar con perspectiva de género y visión humanista.

En tercer lugar, destacan con un **10.00%** tanto la **empatía estratégica** como el **compromiso con la igualdad de género**, actitudes que refuerzan la necesidad de construir liderazgos colaborativos y con conciencia social. La empatía estratégica alude a la capacidad de comprender las realidades de otras mujeres, aliadas o adversarias políticas, para generar soluciones conjuntas y redes de apoyo que impulsen la participación femenina. Por su parte, el compromiso con la igualdad de género implica una visión estructural: no basta con que las mujeres accedan a cargos, sino que transformen las dinámicas internas del partido para que más mujeres participen y decidan. Este enfoque da cuenta de una **madurez política y ética** entre las militantes, que conciben el liderazgo no como un privilegio, sino como una responsabilidad colectiva hacia la equidad y la justicia política.

La **resiliencia política**, con un **6.00%**, también ocupa un lugar significativo en los resultados. Esta actitud se interpreta como la capacidad de mantenerse firmes y perseverantes frente a los retos y adversidades que implica la participación política femenina, especialmente en contextos donde persisten prácticas de exclusión o desvalorización del liderazgo de las mujeres. Las militantes de Querétaro reconocen que la resiliencia es una herramienta indispensable para sostener procesos de cambio, resistir los embates de la violencia política de género y avanzar con determinación hacia sus objetivos. Junto a la resiliencia, aparecen actitudes complementarias como la **fortaleza, la determinación y la sororidad**, todas con un 6.00%, lo que reafirma la importancia de cultivar un liderazgo emocionalmente inteligente, ético y cooperativo.

Finalmente, la **sensibilidad ética**, aunque con menor porcentaje (**2.00%**), constituye un componente esencial para el ejercicio del liderazgo político en el contexto actual. Este valor refuerza la idea de que las mujeres panistas asocian su papel dentro del partido con un compromiso moral hacia la transparencia, la congruencia y el servicio público responsable. En conjunto, los resultados muestran que las militantes queretanas buscan construir un liderazgo político femenino **basado en la preparación, la empatía, la resiliencia y la ética**, capaz de inspirar confianza y transformar las estructuras partidistas desde adentro. La capacitación, en este sentido, se convierte en una herramienta estratégica para cultivar liderazgos femeninos fuertes, incluyentes y con visión transformadora en el Partido Acción Nacional.

Pregunta 34

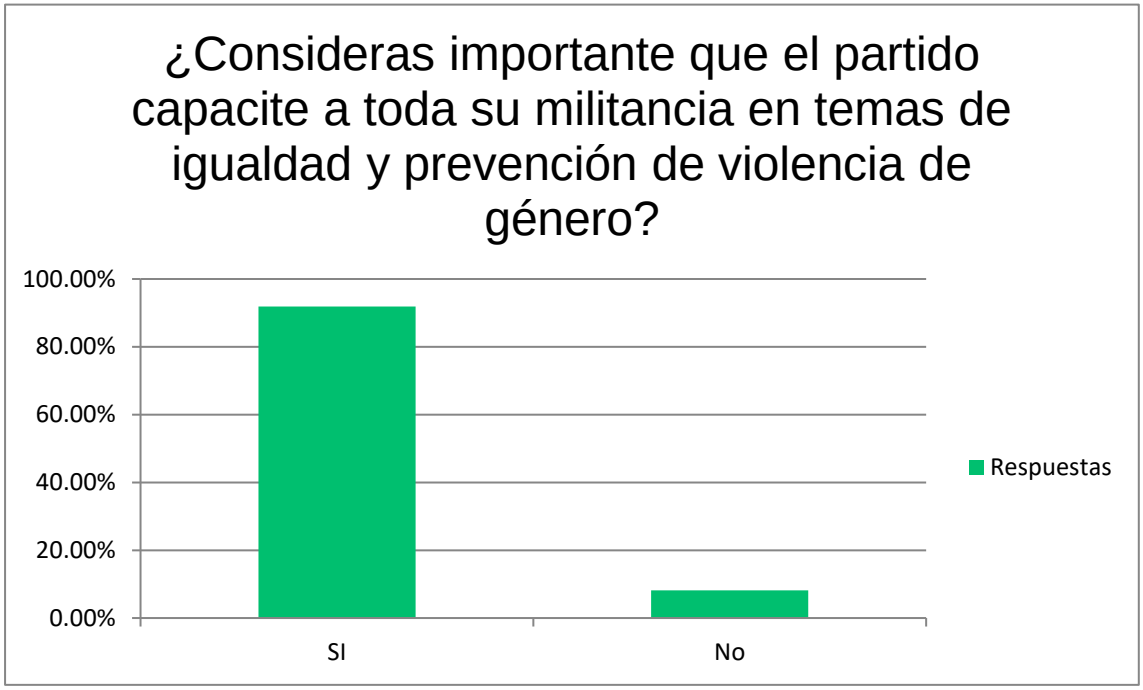
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	91.84%	45
No	8.16%	4
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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.

Respecto a la importancia de la formación en igualdad y prevención de la violencia de género, con un **91.84%** que respondió afirmativamente. Este consenso mayoritario demuestra una clara **conciencia institucional y personal** sobre la necesidad de transformar la cultura política interna del PAN hacia una más equitativa, incluyente y libre de violencias. Las militantes reconocen que la capacitación en esta materia no solo debe orientarse a las mujeres, sino también a los hombres que integran el partido, para garantizar una comprensión integral de la perspectiva de género y una práctica política basada en el respeto, la empatía y la igualdad sustantiva.

El alto porcentaje de aceptación evidencia que las militantes queretanas visualizan la **capacitación en igualdad de género** como un eje transversal para el fortalecimiento del liderazgo femenino y la vida interna del partido. Entienden que la formación en estos temas no se limita a una obligación institucional, sino que constituye una herramienta estratégica para prevenir, detectar y erradicar las distintas formas de violencia política que aún persisten. Este hallazgo resalta una **demanda de profesionalización ética**, en la que el conocimiento y la sensibilización deben acompañarse de mecanismos reales de prevención y sanción, garantizando así ambientes seguros, inclusivos y colaborativos en los espacios de participación panista.

Por otra parte, el **8.16%** que considera que no es necesario capacitar a toda la militancia revela un **segmento minoritario** que podría estar asociado a una falta de información o sensibilización sobre la magnitud de la violencia política y las desigualdades de género dentro del ámbito partidista. Este porcentaje, aunque reducido, resulta relevante porque permite identificar la existencia de resistencias culturales o percepciones erróneas respecto a la utilidad de estas capacitaciones. Ello subraya la importancia de desarrollar estrategias pedagógicas innovadoras y cercanas, que promuevan una comprensión empática del tema y logren involucrar a todos los sectores del partido, especialmente a quienes aún no perciben la urgencia de incorporar la perspectiva de género como principio rector en la formación política.

El consenso mayoritario también refleja que las mujeres panistas entienden la **igualdad de género como un valor doctrinario congruente con los principios del humanismo político** que caracteriza al PAN. Desde esta visión, la capacitación se percibe como una forma de materializar la justicia social, el respeto a la dignidad de las personas y la participación equitativa en la toma de decisiones. En este sentido, las militantes de Querétaro no conciben la igualdad como una concesión o una tendencia coyuntural, sino como un **imperativo ético y organizacional** que debe permear en todos los niveles del partido. Este enfoque humanista refuerza la necesidad de consolidar una cultura institucional que promueva la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como el liderazgo compartido.

Finalmente, los resultados de esta pregunta constituyen una señal alentadora para la agenda de género dentro del PAN. La amplia aceptación del tema sugiere que las militantes están dispuestas a ser parte activa del cambio cultural que el partido requiere para fortalecer su legitimidad y modernizar su estructura organizacional. Incorporar de manera permanente programas de **capacitación en igualdad, liderazgo inclusivo y prevención de la violencia política** permitirá construir una militancia más informada, empática y cohesionada, capaz de reflejar en su práctica los valores democráticos e incluyentes que el partido promueve. Así, la formación en igualdad no solo es vista como un requisito, sino como una condición indispensable para consolidar una **cultura política libre de violencia, con mujeres empoderadas y liderazgos equitativos** que fortalezcan la democracia interna y externa del Partido Acción Nacional.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

La capacitación en **igualdad y prevención de la violencia de género** como un proceso fundamental para transformar la cultura organizacional y política del partido. De manera reiterada, las militantes expresan que esta formación permite **identificar, prevenir y erradicar actitudes discriminatorias** que se manifiestan tanto en los espacios internos del PAN como en la vida pública. Se observa una clara comprensión de que la violencia de género no se limita a lo físico, sino que incluye expresiones simbólicas, institucionales y políticas que obstaculizan el desarrollo de

las mujeres. Por ello, la capacitación es vista como una herramienta de **conciencia y autocrítica partidista**, necesaria para generar ambientes seguros, de respeto y colaboración entre mujeres y hombres militantes.

Una proporción significativa de las participantes hace énfasis en que la **equidad y la igualdad de oportunidades** deben ser pilares de la acción política panista. Consideran que formar a toda la militancia en estos temas no solo corrige desigualdades estructurales, sino que fortalece la imagen ética y democrática del partido. Algunas respuestas apuntan a la necesidad de garantizar que los valores humanistas y doctrinales del PAN se traduzcan en prácticas institucionales coherentes, en las cuales la participación de las mujeres se dé en condiciones de justicia y sin discriminación. Este grupo de militantes reconoce que la igualdad no puede limitarse a discursos, sino que debe integrarse en los **procesos de selección, liderazgo, comunicación interna y toma de decisiones**, como parte de una política integral de respeto y profesionalización.

Otro hallazgo clave es que muchas de las mujeres han **vivido experiencias directas o indirectas de violencia política de género**, lo cual fortalece su convicción sobre la importancia de la capacitación. Expresan que, en ocasiones, han enfrentado actitudes machistas, exclusiones o limitaciones en su participación dentro del partido y en el ejercicio de cargos públicos. A partir de estas experiencias, plantean que la formación en igualdad debe incluir **mecanismos prácticos para la detección, denuncia y acompañamiento de casos de violencia**, así como estrategias para garantizar la no repetición. Este enfoque no solo busca proteger a las militantes, sino también consolidar una estructura partidista más profesional, donde el respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género sean estándares de comportamiento político.

Asimismo, se destaca una visión profundamente **pedagógica y transformadora** de la capacitación. Las militantes subrayan que el aprendizaje sobre igualdad debe dirigirse a toda la militancia —no solo a las mujeres—, para que hombres y mujeres compartan el mismo conocimiento y puedan actuar de manera corresponsable en la erradicación de las violencias. Algunas participantes insisten en que el cambio cultural debe venir “desde adentro”, es decir, desde los comités municipales y estatales, a fin de que las acciones del partido reflejen coherencia entre su discurso público y su práctica interna. En este sentido, la capacitación no se percibe únicamente como un taller o curso, sino como un proceso de **reeducación cívica y ética** que fortalece los valores de justicia, dignidad y solidaridad.

Finalmente, una parte de las respuestas introduce una **reflexión crítica y constructiva**, al proponer que estas capacitaciones deben evitar enfoques ideologizados o radicales, privilegiando la objetividad, la empatía y el trabajo conjunto. Este matiz muestra que las mujeres panistas aspiran a una formación equilibrada, que fomente la sororidad sin polarizar y que promueva la colaboración efectiva entre géneros. En conjunto, las respuestas de esta pregunta evidencian una militancia consciente, comprometida y dispuesta a contribuir a un cambio estructural

en la cultura política del PAN. Las mujeres de Querétaro no solo buscan ser capacitadas, sino también ser **agentes activas de transformación**, impulsando una política más igualitaria, libre de violencia y coherente con los principios humanistas que sustentan su acción partidista.

Pregunta 36

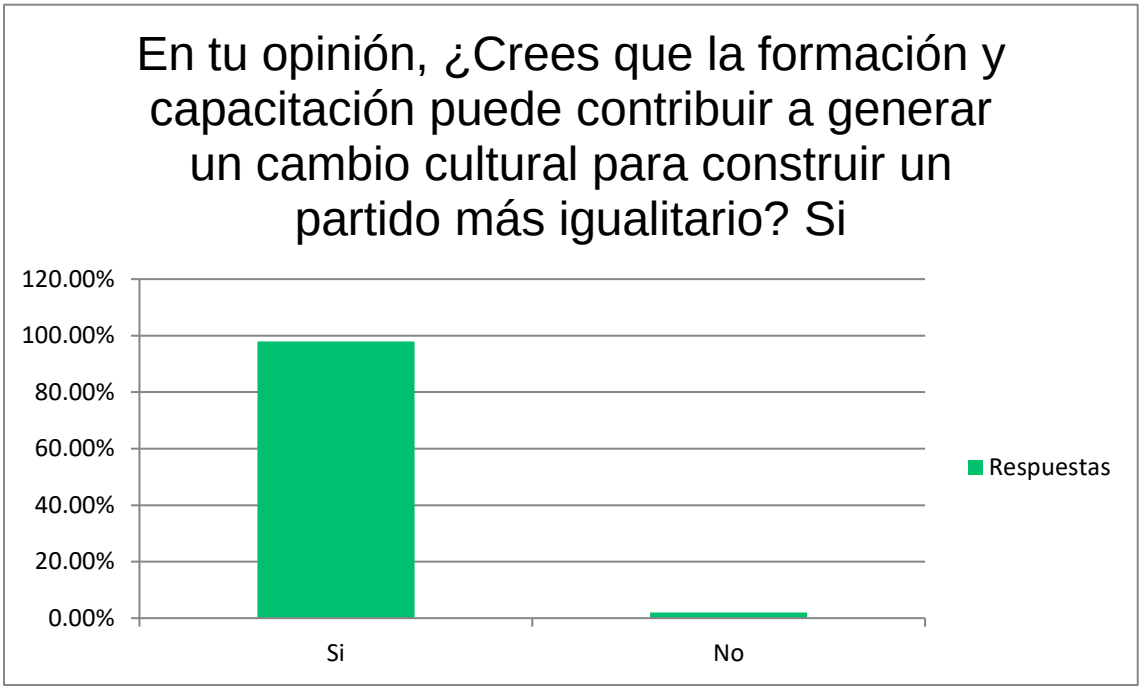
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	97.96%	48
No	2.04%	1
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta son contundentes: un **97.96%** de las mujeres panistas de Querétaro considera que la **formación y la capacitación son herramientas clave** para generar un cambio cultural que conduzca hacia un partido más igualitario. Esta casi unanimidad refleja un consenso ideológico profundo respecto a la importancia de la educación política como vehículo de transformación estructural dentro del Partido Acción Nacional. Las militantes comprenden que el cambio cultural no se impone desde la dirección institucional, sino que se construye colectivamente, a partir del conocimiento, la reflexión y la práctica constante de los valores de igualdad, respeto y justicia social. La capacitación, en este sentido, se interpreta como un proceso formativo que fortalece tanto la conciencia individual como la cohesión organizacional.

Este dato pone en evidencia que las militantes perciben la formación continua como una **vía de empoderamiento político** que puede modificar patrones tradicionales de participación, romper estereotipos de género y fomentar nuevas formas de liderazgo más equitativas. La educación política y la capacitación con perspectiva de género son vistas como motores para profesionalizar la militancia, al tiempo que abren espacios de diálogo y aprendizaje donde las mujeres pueden fortalecer su voz y su presencia en la toma de decisiones. Además, la capacitación es reconocida

como una estrategia efectiva para **reducir las brechas internas de poder** y consolidar estructuras partidistas más democráticas, donde prevalezca la meritocracia sobre el favoritismo o las relaciones de conveniencia política.

Por otra parte, el **2.04%** que considera que la formación no contribuye a generar un cambio cultural es una minoría que puede explicarse por diversas razones: es posible que algunas militantes hayan tenido experiencias limitadas con procesos formativos poco eficaces o que aún perciban una desconexión entre la capacitación y la realidad operativa del partido. No obstante, esta cifra marginal también evidencia que el discurso de la formación igualitaria ya forma parte del **imaginario colectivo y aspiracional de la militancia femenina panista**. En términos estadísticos, el consenso del 98% representa una base sólida para impulsar políticas de capacitación sistemática, transversal y con seguimiento, orientadas no solo a transmitir conocimiento, sino a transformar actitudes y prácticas en todos los niveles del PAN.

Asimismo, las respuestas demuestran que las militantes de Querétaro reconocen la **formación como un medio para consolidar la identidad humanista del partido**, orientada al respeto de la dignidad humana y la participación equitativa. Desde esta visión doctrinal, la igualdad no se reduce a una cuota o una obligación legal, sino que se asume como un principio ético que da coherencia a la acción política. La capacitación permite traducir esos valores abstractos en conductas concretas: el respeto mutuo, la empatía, la corresponsabilidad y la apertura a la diversidad de ideas. Por ello, la formación en igualdad se entiende como una inversión estratégica que no solo beneficia a las mujeres, sino a todo el partido, al fortalecer su credibilidad, cohesión interna y compromiso con la justicia social.

Finalmente, este resultado reafirma que la militancia femenina está lista para ser **agente activa del cambio cultural dentro del PAN**. Las mujeres panistas de Querétaro visualizan la capacitación como un puente entre el conocimiento y la acción transformadora, capaz de consolidar un partido más plural, moderno y sensible a las problemáticas de género. La formación no solo empodera individualmente, sino que propicia redes de colaboración y liderazgo compartido que fortalecen la estructura partidista y la democracia interna. En suma, la pregunta 36 revela que el aprendizaje colectivo, la capacitación con perspectiva de género y la institucionalización de la igualdad constituyen **los pilares más firmes para la evolución cultural y política del Partido Acción Nacional** en Querétaro y en el país.

Pregunta 37
Justifica tu respuesta anterior:

La **capacidad transformadora de la formación y la capacitación política** como motor para generar un cambio cultural al interior del Partido Acción Nacional. La mayoría de las militantes considera que el aprendizaje continuo permite construir un partido más igualitario y sensible a las problemáticas que enfrentan las mujeres en

la vida política, social y comunitaria. Las respuestas reflejan una comprensión profunda de que la igualdad no se logra únicamente a través de discursos o normativas, sino mediante la incorporación de conocimientos, herramientas y valores que fomenten la participación equitativa y el liderazgo con perspectiva de género. Así, la capacitación es vista como un proceso educativo y ético que impulsa la reconfiguración de las estructuras internas del partido para que sean más incluyentes, democráticas y humanas.

Las militantes destacan que **formarse implica también transformar**, porque el conocimiento adquirido permite identificar las desigualdades existentes, reconocer las brechas de participación y generar nuevas formas de convivencia política basadas en el respeto y la corresponsabilidad. En sus respuestas, las mujeres hacen énfasis en la necesidad de que los procesos de formación no se limiten a contenidos teóricos, sino que estén acompañados de acciones concretas y prácticas de empoderamiento. Consideran que el cambio cultural debe partir del propio partido, donde aún persisten dinámicas jerárquicas, estereotipos de género y resistencias hacia la participación femenina en los espacios de toma de decisiones. La capacitación, en este sentido, se concibe como un **instrumento estratégico para desmontar patrones machistas y promover una cultura organizacional basada en la equidad, la transparencia y la justicia social.**

Otro aspecto relevante es la insistencia de las militantes en que la **formación continua genera conciencia colectiva** y fortalece el sentido de comunidad entre mujeres panistas. La capacitación es percibida como un espacio que posibilita el encuentro entre distintas trayectorias y visiones, promoviendo la sororidad y el acompañamiento político entre pares. Muchas de las participantes señalaron que, a través de estos procesos, se fortalecen las redes de apoyo, se comparten experiencias y se construyen estrategias conjuntas para enfrentar los desafíos estructurales que históricamente han limitado el acceso de las mujeres al poder. Desde esta perspectiva, la capacitación no solo forma liderazgos, sino que **reconstituye el tejido político interno**, permitiendo que las mujeres se sientan parte activa y reconocida dentro de una organización que tradicionalmente ha privilegiado la voz masculina.

También se observa que las militantes identifican la capacitación como una herramienta esencial para **armonizar la doctrina humanista del PAN con los valores contemporáneos de igualdad de género y derechos humanos.** La formación, en este sentido, actúa como un puente entre la tradición partidista y las demandas actuales de justicia y equidad. Al adquirir herramientas analíticas y prácticas, las mujeres se preparan para participar en la construcción de políticas más inclusivas, desarrollar proyectos con impacto social y ocupar con legitimidad los espacios públicos. Varias respuestas enfatizan que, cuando las mujeres están capacitadas, logran ejercer sus cargos con mayor eficacia, visión ética y sentido de responsabilidad, impactando positivamente en la vida democrática del partido y en la percepción que la ciudadanía tiene de él.

Finalmente, los testimonios analizados permiten concluir que la militancia femenina de Querétaro entiende la formación política como un proceso **transformador y emancipador**, capaz de impulsar un cambio cultural de fondo. Las mujeres consideran que, al aprender, se empoderan; y al empoderarse, transforman no solo su entorno político, sino también su comunidad. La capacitación se convierte así en una estrategia de renovación institucional, una forma de sembrar conciencia y una herramienta de justicia social que fortalece la democracia interna del PAN. En suma, la pregunta 37 evidencia que la formación con perspectiva de género no es un complemento, sino un eje esencial para consolidar un **partido más igualitario, moderno y coherente con los valores humanistas que proclama.**

Pregunta 38

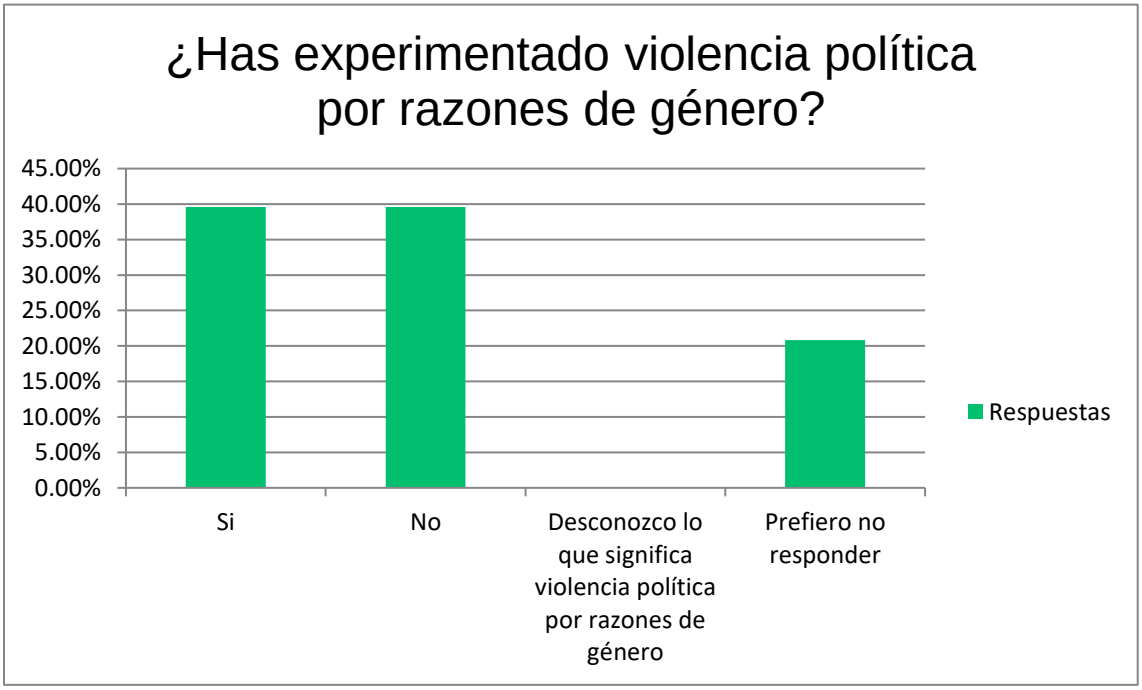
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	39.58%	19
No	39.58%	19
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	20.83%	10
	Respuestas	**48**
	Omisiones	**6**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta revelan un panorama equilibrado pero profundamente significativo: el **39.58%** de las mujeres panistas de Querétaro afirmó haber experimentado **violencia política por razones de género**, mientras que el mismo porcentaje (**39.58%**) señaló no haber vivido este tipo de situaciones, y un **20.83%** prefirió no responder. Esta distribución de respuestas muestra que, aunque una parte de la militancia reconoce abiertamente haber sido víctima de agresiones o actos discriminatorios relacionados con su condición de mujer, existe también un segmento que se mantiene en silencio, posiblemente por temor, desconfianza institucional o falta de mecanismos efectivos de denuncia y acompañamiento. La paridad entre las respuestas afirmativas y negativas sugiere que la violencia política de género sigue siendo un tema latente y sensible dentro del entorno partidista, con un grado de **normalización o silenciamiento** que limita su visibilidad.

El hecho de que **una de cada tres mujeres panistas reconozca haber enfrentado violencia política** representa un indicador crítico de las condiciones estructurales que persisten en la vida interna del PAN y en el ejercicio político local. Esta forma de violencia puede manifestarse de múltiples maneras: exclusión en la toma de decisiones, desacreditación de sus opiniones, obstaculización de su carrera política o uso de estereotipos de género para deslegitimar su liderazgo. Las militantes que

reportan haberla experimentado evidencian que el espacio político, aunque formalmente abierto a la participación femenina, todavía reproduce dinámicas de desigualdad y control simbólico. Por ello, la formación en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia política de género se vuelve una **prioridad estratégica para fortalecer la democracia interna del partido y garantizar el ejercicio libre de los derechos políticos de las mujeres.**

Por otro lado, el grupo de mujeres que respondió “no” puede representar varios escenarios: desde quienes efectivamente no han vivido actos de violencia política, hasta aquellas que **no identifican ciertas prácticas como formas de agresión** por falta de sensibilización o de un marco conceptual claro sobre el tema. Esto resalta la necesidad de profundizar en los procesos de capacitación que ayuden a las militantes a reconocer los distintos tipos de violencia política, sus expresiones simbólicas, verbales y estructurales, y los mecanismos legales y partidistas que existen para su denuncia. La inexistencia de respuestas en la categoría “desconozco lo que significa violencia política por razones de género” es un dato alentador, ya que sugiere que las militantes de Querétaro poseen un nivel básico de conocimiento sobre el tema, pero aún enfrentan **barreras culturales e institucionales** para visibilizar o denunciar las agresiones.

El **20.83%** que prefirió no responder resulta un dato revelador y de alta relevancia analítica. Este grupo de mujeres podría estar reflejando un **miedo a represalias, desconfianza hacia los canales de atención institucional o incluso un sentimiento de vulnerabilidad ante estructuras jerárquicas** que no garantizan su protección. Este silencio estadístico también puede interpretarse como una forma de resistencia pasiva frente a un entorno donde las denuncias suelen tener consecuencias políticas o personales. En este sentido, la omisión de respuesta debe leerse como un llamado urgente a fortalecer los protocolos de acompañamiento, las redes de apoyo entre mujeres y los mecanismos internos del PAN que aseguren espacios seguros, confidenciales y libres de violencia para todas las militantes, independientemente de su jerarquía o trayectoria.

En síntesis, los resultados de la pregunta 38 evidencian que la violencia política de género **no es un fenómeno aislado ni marginal**, sino una problemática estructural que requiere atención integral y sostenida. Las militantes de Querétaro, al compartir sus experiencias o guardar silencio, envían un mensaje claro: la lucha por la igualdad política todavía enfrenta resistencias culturales, simbólicas e institucionales que deben ser superadas a través de la educación, la empatía y la acción política organizada. La capacitación con perspectiva de género, la promoción de liderazgos sororos y la creación de entornos partidistas seguros son herramientas indispensables para erradicar estas prácticas y consolidar un **PAN más justo, incluyente y coherente con su compromiso humanista.**

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Las experiencias de **violencia política por razón de género** en Querétaro se presentan en contextos diversos, pero con un patrón común: la discriminación estructural hacia las mujeres en los espacios de participación partidista, electoral y laboral. Las 15 respuestas registradas describen situaciones donde la exclusión, el desacreditamiento, la desvalorización de aportaciones y la desigualdad de oportunidades se convierten en prácticas recurrentes. Las militantes narran que, en campañas electorales, en cargos dentro del partido o en sus propios espacios de trabajo, las decisiones tienden a favorecer a los hombres, incluso cuando las mujeres cuentan con mayores méritos o preparación. Estas narrativas reflejan una persistente brecha de género que sigue condicionando el acceso y la permanencia de las mujeres en puestos de liderazgo y representación.

En los testimonios se identifican **tres grandes ejes de violencia**: la política, la laboral y la simbólica. En primer lugar, la violencia política se manifiesta mediante la negación de candidaturas, la sustitución arbitraria de mujeres por hombres o la exclusión de procesos decisorios, como se observa en frases como “me han bajado de último momento para incluir a hombres” o “no respetan las propuestas que una da”. En segundo lugar, la violencia laboral aparece en expresiones como “acoso y recorte del presupuesto de mi trabajo”, evidenciando prácticas institucionales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Finalmente, la violencia simbólica se hace presente en la minimización de sus aportaciones y la deslegitimación de sus opiniones, como cuando “si lo repetía un hombre, a éste le daban el crédito”. Estos ejemplos dan cuenta de un entorno político donde la autoridad femenina todavía se cuestiona, y donde el reconocimiento pleno de las capacidades de las mujeres sigue siendo un desafío.

Las respuestas también reflejan un fenómeno persistente de **clientelismo político y favoritismo masculino**, donde el valor de las mujeres militantes se mide no por su trayectoria o competencia, sino por su relación con figuras masculinas de poder. Testimonios como “si no eres hija, sobrina o esposa de alguien importante, no te dan oportunidad de participar” ilustran cómo las estructuras patriarcales siguen reproduciendo dinámicas de subordinación y exclusión. Este tipo de prácticas no solo limita el acceso de las mujeres a cargos relevantes, sino que perpetúa un modelo de liderazgo masculino que obstaculiza la renovación política interna del partido. De igual forma, algunas participantes mencionan haber sufrido **acoso sexual o laboral**, lo que confirma que la violencia de género en la política no se reduce al ámbito simbólico, sino que incluye también dimensiones de abuso directo que vulneran la integridad y la dignidad de las mujeres.

Otro hallazgo relevante es que las experiencias de violencia política no se restringen a los procesos electorales o institucionales, sino que **trascienden a las relaciones**

cotidianas dentro del partido. Las militantes mencionan haber sido desacreditadas, infantilizadas o etiquetadas como “títeres” por su juventud o por atreverse a cuestionar estructuras jerárquicas. Estas prácticas, además de obstaculizar su desarrollo, tienen un impacto psicológico y simbólico profundo, pues minan la confianza y la participación activa de las mujeres en la vida política. La normalización de estas formas de violencia refuerza la urgencia de implementar procesos de sensibilización, capacitación y sanción que garanticen entornos seguros y equitativos para todas las militantes. En este sentido, la formación con perspectiva de género y la creación de protocolos efectivos de atención se vuelven indispensables para transformar la cultura organizacional del PAN en Querétaro.

Finalmente, los resultados de esta pregunta demuestran que la violencia política de género sigue siendo una **realidad estructural y persistente**, incluso en espacios que promueven formalmente la igualdad. Las mujeres panistas que compartieron sus experiencias no solo evidencian las limitaciones institucionales, sino también la resistencia activa a la desigualdad y al silenciamiento. Sus testimonios constituyen una fuente valiosa para el diseño de políticas internas de prevención, atención y reparación, orientadas a erradicar estas prácticas y promover un liderazgo verdaderamente inclusivo. En suma, la pregunta 39 reafirma que la transformación del PAN hacia un partido más igualitario requiere **escuchar, reconocer y actuar frente a las experiencias de violencia**, garantizando que cada mujer pueda ejercer su militancia y liderazgo sin temor, con respeto y en condiciones reales de equidad.

Pregunta 40

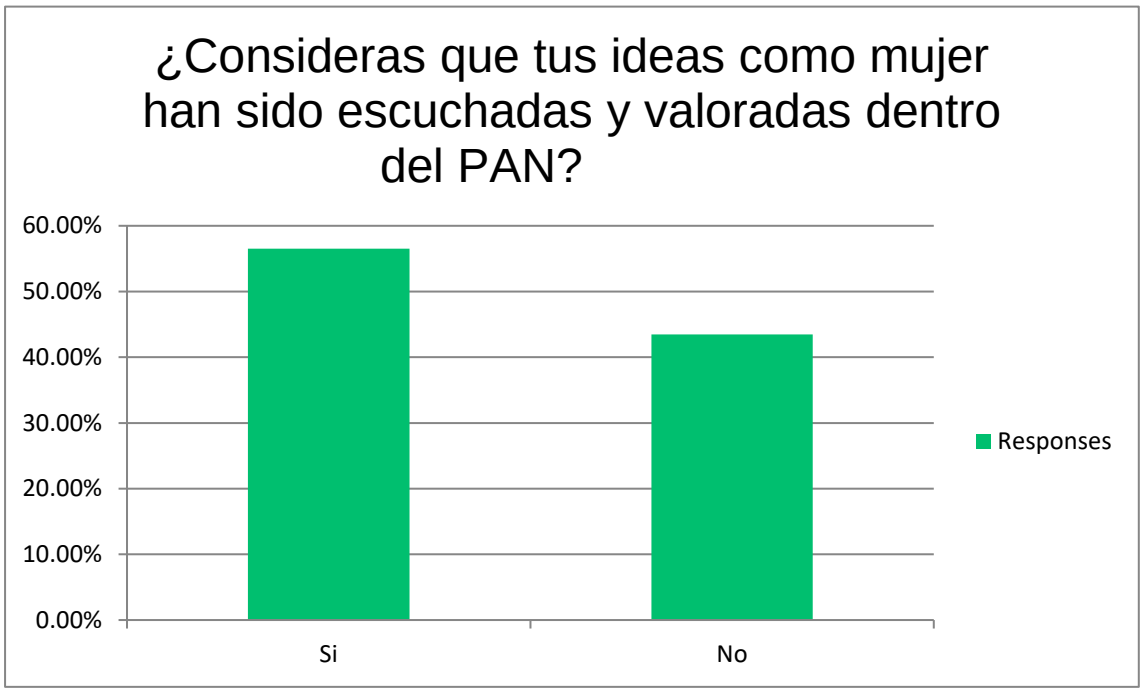
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Answer Choices	Responses	
Si	56.52%	26
No	43.48%	20
	Answered	**46**
	Skipped	**8**

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.

De esta pregunta muestran un equilibrio significativo entre reconocimiento y reto: el **56.52%** de las mujeres panistas de Querétaro considera que sus ideas sí han sido escuchadas y valoradas dentro del Partido Acción Nacional, mientras que un **43.48%** afirma lo contrario. Este dato refleja que, aunque una mayoría percibe espacios de apertura y diálogo, todavía existe una proporción considerable de militantes que se siente invisibilizada o poco tomada en cuenta en los procesos internos de deliberación y decisión. En este sentido, el indicador evidencia una **brecha de participación simbólica**, donde la voz de las mujeres, si bien está presente, aún no logra posicionarse en igualdad de condiciones frente a la estructura partidista dominada históricamente por liderazgos masculinos.

Las respuestas positivas sugieren que un sector de las militantes ha logrado consolidar su participación en entornos donde se reconoce el valor de sus propuestas, especialmente en espacios donde la dirigencia local y estatal ha mostrado mayor apertura hacia la inclusión y el trabajo colaborativo. Para estas mujeres, el reconocimiento a sus ideas representa una validación del esfuerzo colectivo por fortalecer la presencia femenina en la política, así como una muestra de que la **capacitación y la profesionalización política** están dando frutos concretos. Sin embargo, este reconocimiento no puede verse como un logro

definitivo, sino como un avance parcial en un proceso más amplio de transformación cultural, que requiere seguir promoviendo la igualdad sustantiva, el respeto a la diversidad de opiniones y la corresponsabilidad en la toma de decisiones.

Por otro lado, el **43.48% que considera que sus ideas no han sido valoradas** evidencia que persisten estructuras jerárquicas que limitan la participación efectiva de las mujeres. Muchas militantes enfrentan resistencias culturales, actitudes paternalistas o dinámicas de exclusión que deslegitiman sus opiniones por razones de género. En estos casos, la voz femenina es escuchada pero no necesariamente atendida ni incorporada en las decisiones finales, lo que genera una sensación de frustración y desigualdad simbólica. Este fenómeno está estrechamente vinculado con la violencia política de género, pues la **invisibilización de las aportaciones femeninas constituye una forma de violencia simbólica** que debilita la confianza, la participación activa y el liderazgo de las mujeres dentro del partido. La persistencia de estas prácticas demuestra la necesidad de fortalecer mecanismos internos de participación y diálogo que garanticen que la voz de las militantes no solo sea oída, sino también integrada en la acción política concreta.

El análisis cualitativo permite interpretar que este resultado refleja una tensión entre el **reconocimiento formal y la práctica real de la igualdad de género** dentro del PAN. Si bien el partido ha avanzado en su discurso institucional y en la implementación de acciones afirmativas, la experiencia cotidiana de muchas mujeres sigue marcada por la desigualdad en la toma de decisiones y la limitada apertura a sus propuestas. La diferencia porcentual entre las respuestas positivas y negativas no es amplia, lo cual sugiere que el proceso de cambio está en curso, pero requiere una mayor institucionalización de políticas de inclusión. Esto implica generar espacios donde las militantes puedan presentar sus ideas en condiciones equitativas, sin temor a la descalificación o al desinterés, y donde la **voz de las mujeres se convierta en un componente esencial de la deliberación política y no en una participación simbólica.**

Finalmente, los resultados de esta pregunta ponen de manifiesto que la construcción de un partido más igualitario depende de la **capacidad institucional para escuchar, incorporar y valorar la perspectiva femenina en todos los niveles de decisión.** Las mujeres panistas de Querétaro no buscan únicamente ser oídas, sino participar activamente en la definición de estrategias, programas y políticas que fortalezcan el liderazgo humanista del PAN. La capacitación política con enfoque de género se vuelve, por tanto, una herramienta fundamental para revertir los patrones de exclusión y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la valoración del talento. En síntesis, la pregunta 40 evidencia que el reconocimiento de las ideas de las mujeres es un indicador clave del cambio cultural al interior del partido, y que su consolidación exige continuidad, voluntad política y compromiso institucional con la igualdad sustantiva.

Pregunta 41

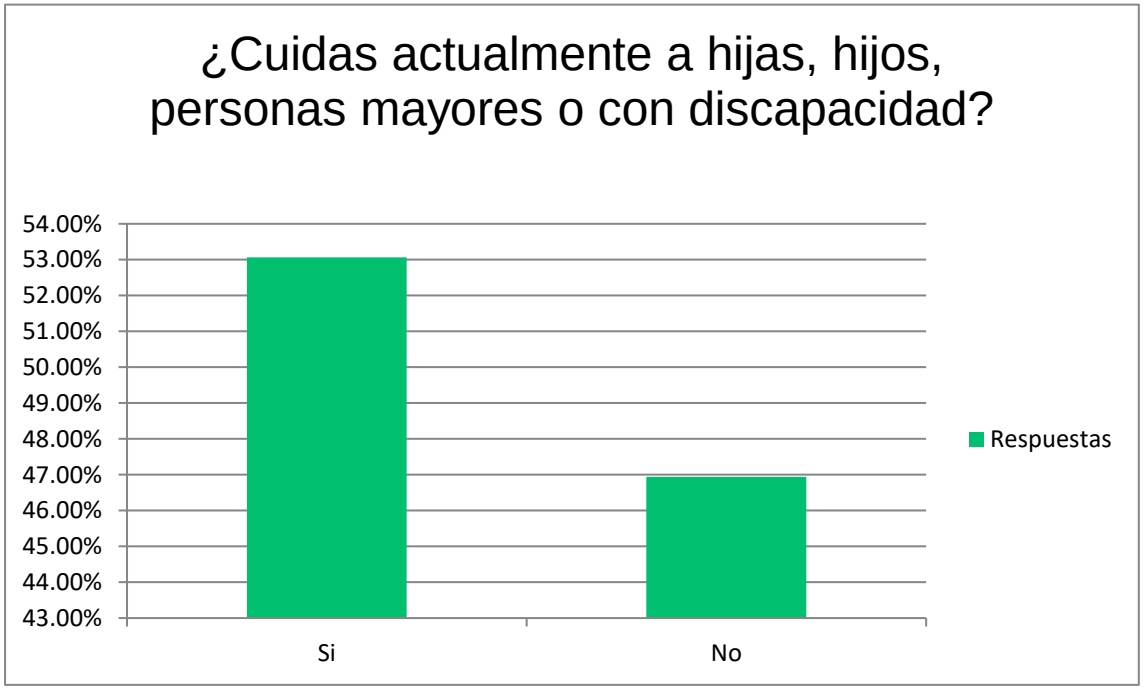
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	53.06%	26
No	46.94%	23
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El **53.06%** de las participantes señaló que actualmente se encuentra a cargo del cuidado de hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad, mientras que el

46.94% indicó no tener responsabilidades de este tipo. Esta distribución refleja que más de la mitad de las militantes asumen **tareas de cuidado no remunerado**, lo que pone de manifiesto la persistencia de los roles tradicionales de género en la vida doméstica y familiar, incluso entre mujeres activas políticamente. Este hallazgo es fundamental para comprender las **barreras estructurales** que enfrentan las mujeres al momento de participar en procesos de formación, liderazgo o toma de decisiones dentro del PAN, pues la carga de cuidados suele limitar su disponibilidad de tiempo y su capacidad para involucrarse plenamente en las actividades partidistas.

El hecho de que una proporción tan alta de mujeres desempeñe tareas de cuidado refleja una realidad transversal que va más allá del ámbito político. En el contexto mexicano, los cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres, y esta doble jornada —la doméstica y la política— genera tensiones que impactan directamente en su desarrollo personal y profesional. Para las militantes panistas, asumir el cuidado de familiares mientras buscan consolidar su liderazgo implica **un esfuerzo adicional de organización, resiliencia y compromiso**, que muchas veces no es visibilizado ni reconocido institucionalmente. Por ello, este resultado pone de relieve la necesidad de que el partido adopte medidas más concretas que reconozcan el valor social de los cuidados y faciliten la participación plena de las mujeres, incorporando estrategias de conciliación entre la vida personal y política.

Asimismo, el **46.94%** de mujeres que no desempeñan actualmente labores de cuidado constituye un grupo potencialmente más disponible para involucrarse activamente en actividades partidistas, capacitaciones o procesos de liderazgo. No obstante, esta diferencia porcentual no debe interpretarse como una ventaja individual, sino como un reflejo de las desigualdades estructurales en torno a la distribución del tiempo y las responsabilidades dentro de los hogares. En la mayoría de los casos, la carga de cuidados no depende de una elección voluntaria, sino de una **expectativa social impuesta**, donde las mujeres asumen de manera automática las funciones de crianza o acompañamiento. Esta dinámica reproduce desigualdades en el acceso al poder político y limita las oportunidades de formación y participación equitativa dentro del partido.

El dato obtenido debe entenderse también como un **indicador de corresponsabilidad pendiente** dentro del PAN y de las instituciones políticas en general. Si se pretende fortalecer la participación de las mujeres en la vida partidista, es necesario avanzar hacia un modelo organizacional que reconozca las condiciones reales de las militantes, incluyendo las cargas familiares y los tiempos domésticos. La implementación de espacios de cuidado infantil, la programación de capacitaciones en horarios flexibles o la incorporación de modalidades híbridas son acciones que pueden contribuir a una mayor inclusión y equidad. En este sentido, los resultados de la pregunta 41 constituyen una evidencia concreta de que la **política de igualdad dentro del partido debe incorporar la dimensión del trabajo de cuidados como un tema estratégico y no accesorio.**

En conclusión, los resultados reflejan que el liderazgo político femenino no puede analizarse de manera aislada del contexto familiar y social que lo rodea. Las mujeres panistas de Querétaro siguen siendo pilares fundamentales en el sostenimiento de sus hogares, y al mismo tiempo, buscan construir una presencia activa en la vida pública y partidista. Reconocer esta dualidad es esencial para diseñar programas de capacitación, participación y liderazgo con perspectiva de género, que contemplen la complejidad de la vida de las mujeres y promuevan políticas internas más incluyentes. Así, la **conciliación entre el cuidado y la participación política** debe convertirse en una prioridad estructural para el PAN, como parte de su compromiso con el humanismo político, la igualdad de oportunidades y el empoderamiento real de las mujeres en todos los niveles de decisión.

Pregunta 42

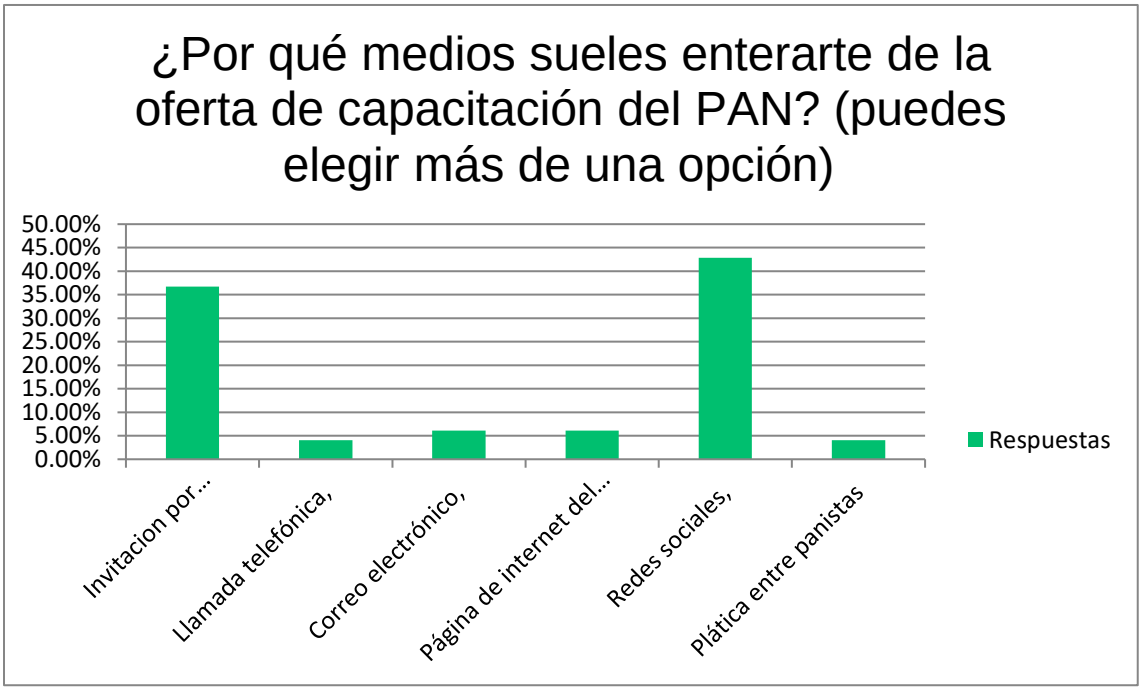
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	36.73%	18
Llamada telefónica,	4.08%	2
Correo electrónico,	6.12%	3
Página de internet del PAN,	6.12%	3
Redes sociales,	42.86%	21
Plática entre panistas	4.08%	2
	Respuestas	**49**
	Omisiones	**5**

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

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



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

El **42.86%** de las militantes indicó que se entera de la oferta de capacitación a través de **redes sociales**, mientras que el **36.73%** lo hace por medio de **convocatorias oficiales**, lo que evidencia que la comunicación digital y los medios institucionales formales siguen siendo los principales vehículos de información. En menor medida, un **6.12%** menciona el **correo electrónico** y la **página de internet del PAN**, mientras que solo un **4.08%** señala la **llamada telefónica** o la **plática entre panistas** como canales habituales. Esta distribución pone de manifiesto una **transición comunicativa hacia lo digital**, donde las redes sociales se posicionan como herramientas clave para fortalecer la difusión, especialmente entre mujeres jóvenes y militantes activas en espacios virtuales.

El predominio de las redes sociales en la comunicación partidista refleja un cambio estructural en las dinámicas de interacción política. Las militantes de Querétaro encuentran en plataformas como Facebook, WhatsApp, Instagram o X (antes Twitter) un espacio accesible, inmediato y horizontal para informarse sobre las oportunidades de capacitación. Este canal permite no solo la difusión de información,

sino también la creación de redes de apoyo, intercambio de experiencias y fortalecimiento del sentido de comunidad. Sin embargo, esta dependencia de lo digital también implica desafíos, ya que el alcance de las publicaciones depende de los algoritmos, la conectividad y la alfabetización tecnológica, lo que puede excluir a mujeres con menos acceso a dispositivos o con menor familiaridad con las herramientas digitales. De ahí la importancia de mantener una estrategia comunicativa **multicanal e incluyente**, que combine medios tradicionales con plataformas tecnológicas.

Por otro lado, la **convocatoria formal** continúa siendo un medio relevante para el 36.73% de las participantes, lo que evidencia que las militantes aún valoran la comunicación institucional estructurada y oficial del partido. Este canal refuerza la transparencia, la organización y la formalidad de los procesos de capacitación, lo que contribuye a generar confianza en las oportunidades ofrecidas. Sin embargo, la coexistencia de este canal con medios informales, como la “plática entre panistas” (4.08%), sugiere que existe una **segmentación comunicativa interna**, donde algunas mujeres se enteran por círculos de confianza o por relaciones personales dentro del partido. Esto puede reproducir dinámicas de exclusión o favoritismo si la información no se distribuye de manera equitativa entre todas las militantes, por lo que se recomienda institucionalizar mecanismos de difusión más amplios y transparentes.

El bajo porcentaje de respuestas relacionadas con **correo electrónico (6.12%)** y **página web (6.12%)** indica una oportunidad de mejora significativa en el uso de los recursos digitales institucionales. Estas herramientas podrían funcionar como repositorios de información y materiales didácticos, además de servir como plataformas de registro y seguimiento de la participación en capacitaciones. Su subutilización refleja una falta de sistematización en la comunicación interna y una brecha en la digitalización de procesos formativos dentro del partido. Integrar una estrategia comunicativa basada en la **tecnología cívica y la gestión del conocimiento** permitiría modernizar la forma en que el PAN Querétaro convoca, informa y evalúa la participación de las mujeres en sus programas de capacitación.

En conclusión, los resultados de la pregunta 42 demuestran que la **efectividad comunicativa es un componente clave en el acceso a la formación política de las mujeres panistas**. Si bien las redes sociales son actualmente el medio más utilizado, su impacto debe complementarse con estrategias institucionales sólidas que garanticen equidad informativa, accesibilidad tecnológica y continuidad en la difusión. Implementar un modelo de comunicación integral —que combine redes, correos personalizados, páginas web actualizadas y convocatorias inclusivas— fortalecerá la visibilidad de la oferta de capacitación y ampliará la participación de las militantes, especialmente en zonas donde el acceso a la información sigue siendo limitado. Así, una comunicación eficiente y con perspectiva de género se convierte en una herramienta fundamental para democratizar la formación política, potenciar el liderazgo femenino y fortalecer la cohesión interna del PAN en Querétaro.

Pregunta 43

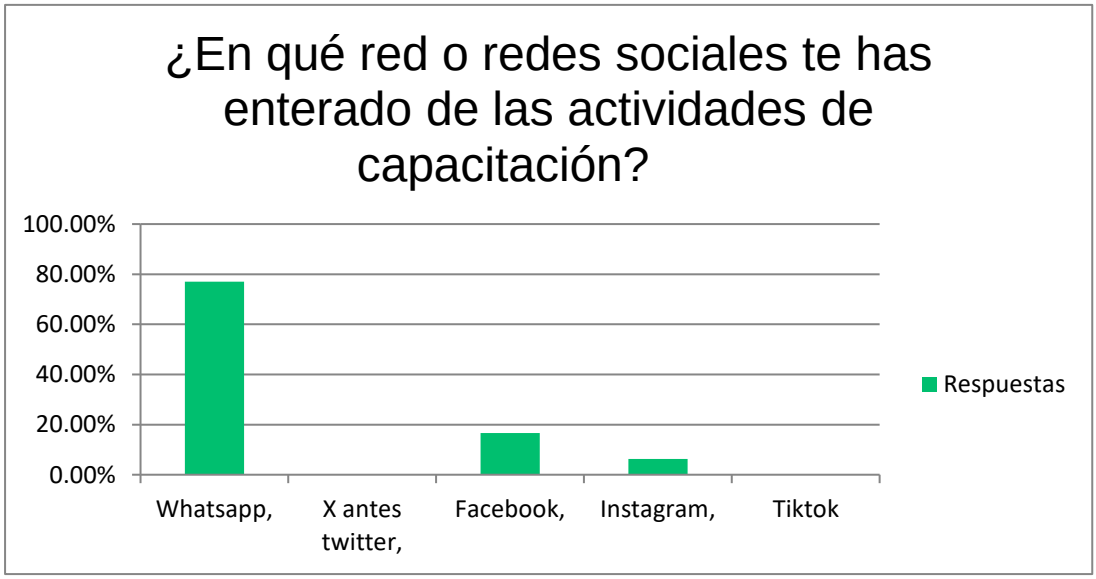
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	77.08%	37
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	16.67%	8
Instagram,	6.25%	3
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**48**
	Omisiones	**6**

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.

Los resultados de esta pregunta evidencian un cambio significativo en la forma en que las mujeres panistas de Querétaro acceden a la información sobre actividades de formación y liderazgo político. Un contundente **77.08%** de las participantes señaló que se entera de las capacitaciones a través de **WhatsApp**, consolidando esta plataforma como el principal medio de comunicación dentro de la militancia. En menor medida, un **16.67%** mencionó **Facebook** y solo un **6.25%** indicó **Instagram**, mientras que **X (antes Twitter)** y **TikTok** no registraron menciones. Este patrón confirma que la mensajería instantánea se ha convertido en el canal más directo, confiable y accesible para la difusión de información política y de capacitación, especialmente entre las mujeres que participan en las estructuras territoriales del PAN.

El predominio de WhatsApp como herramienta de comunicación partidista refleja una **lógica de redes horizontales**, donde la información circula de manera rápida, personalizada y cercana. Esta plataforma permite compartir convocatorias, enlaces, materiales y recordatorios de eventos en tiempo real, generando una sensación de comunidad y pertenencia entre las militantes. Además, su uso cotidiano facilita la inmediatez y el contacto directo con las dirigencias locales o estatales, reduciendo las brechas de acceso a la información. Sin embargo, esta misma informalidad también puede derivar en una **fragmentación comunicativa**, donde ciertos grupos o comités municipales reciben la información con mayor frecuencia o antelación que otros, dependiendo de su nivel de conexión o cercanía con las coordinadoras de grupo.

El **16.67%** de menciones a Facebook posiciona esta red social como el segundo canal más relevante para la difusión institucional, especialmente entre mujeres que participan activamente en espacios públicos o siguen las páginas oficiales del partido. Facebook sigue siendo una plataforma de alcance masivo, con capacidad para alojar transmisiones en vivo, difundir materiales gráficos y fomentar el debate político. Sin embargo, su menor uso en comparación con WhatsApp sugiere que la información partidista no siempre llega a través de los canales oficiales, sino que se distribuye mediante **circuitos informales o redes personales**, lo cual puede limitar el impacto de las estrategias de comunicación institucional. Este dato invita a fortalecer el uso profesional de las redes sociales del PAN para generar mayor alcance, visibilidad y coherencia en la difusión de sus programas de capacitación.

La escasa presencia de **Instagram (6.25%)** y la nula referencia a **X (antes Twitter)** o **TikTok** muestran que las estrategias digitales del partido aún no logran conectar con públicos jóvenes o con militantes más familiarizadas con formatos visuales y dinámicos. Este vacío representa una **oportunidad estratégica para diversificar los canales de comunicación** y atraer a nuevas generaciones de mujeres panistas mediante contenidos más interactivos, creativos y adaptados a las tendencias actuales. La capacitación en herramientas digitales y comunicación política con perspectiva de género podría ser clave para que las militantes amplíen su alcance, promuevan sus liderazgos y fortalezcan su presencia en entornos digitales, contribuyendo así a una imagen más moderna y participativa del PAN en Querétaro.

En conclusión, los resultados de la pregunta 43 confirman que la **difusión de las actividades de capacitación se sustenta principalmente en redes de comunicación directa, de carácter interpersonal y comunitario**, más que en estrategias institucionales sistematizadas. Si bien esta cercanía fortalece los lazos internos, también revela la necesidad de profesionalizar la comunicación partidista con herramientas digitales más amplias, inclusivas y sostenibles. Aprovechar el potencial de plataformas como Facebook e Instagram, sin dejar de lado la efectividad de WhatsApp, permitirá al PAN Querétaro mejorar la cobertura de sus capacitaciones, garantizar la equidad informativa y fomentar la participación de más mujeres. De este modo, una comunicación digital estratégica, participativa y con enfoque de género se convierte en un componente esencial para fortalecer la formación, la visibilidad y el liderazgo de las militantes panistas en el estado.

Pregunta 44

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

Respuesta a la difusión de la oferta de capacitación. Una gran mayoría de las participantes coincide en que las **redes sociales y los grupos de WhatsApp** son los canales más eficaces y accesibles para recibir información. Entre las menciones más reiteradas se encuentran frases como “por redes sociales”, “por Facebook”, “por grupos de WhatsApp” o “por medios digitales”, lo que evidencia que la militancia femenina reconoce la importancia de las herramientas tecnológicas como medios inmediatos, directos y de gran alcance. No obstante, también se percibe una preocupación por lograr una **difusión más equitativa**, evitando que solo ciertos grupos o comités sean los primeros en recibir las convocatorias o los anuncios de formación.

La insistencia en el uso de **WhatsApp** como medio prioritario refleja una **cultura comunicacional basada en la inmediatez y la confianza interpersonal**. Para muchas militantes, esta plataforma representa no solo una herramienta de comunicación, sino un espacio de comunidad donde se comparten convocatorias, experiencias y recordatorios de actividades. Asimismo, la preferencia por WhatsApp puede explicarse por su **capilaridad territorial**, ya que llega con facilidad tanto a zonas urbanas como rurales, sin requerir conocimientos tecnológicos avanzados. Sin embargo, esta dinámica también presenta retos: la información puede volverse fragmentada, informal o dependiente de las redes de contacto personales. Por ello, las militantes subrayan la importancia de que las convocatorias sean **oficiales, ordenadas y sistemáticas**, asegurando que todas las mujeres del partido tengan acceso a las mismas oportunidades de capacitación.

Un número significativo de respuestas también sugiere que la difusión debería realizarse **a través de los comités municipales, estatales y del CEN del PAN**, destacando la necesidad de **institucionalizar los mecanismos de comunicación interna**. Las mujeres participantes expresan el deseo de recibir la información de

manera directa, personalizada y estructurada, ya sea por medio de los comités o de Promoción Política de la Mujer (PPM). Este enfoque busca reforzar la formalidad, la transparencia y la coordinación entre los distintos niveles del partido. En varios comentarios se menciona además que las convocatorias deberían ser más abiertas y menos restrictivas, para evitar la percepción de exclusividad o favoritismo. Este reclamo revela una **demanda por democratizar la información**, garantizando que todas las militantes —independientemente de su posición o cercanía con las dirigencias— puedan acceder a los espacios de formación.

Otro aspecto relevante identificado en las respuestas es la **necesidad de diversificar los canales de difusión**, combinando medios digitales con estrategias presenciales. Algunas mujeres sugieren el uso de llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, e incluso visitas a domicilio o reuniones locales para informar a militantes que no utilizan redes sociales con frecuencia. Esta perspectiva demuestra una sensibilidad hacia la **brecha digital y generacional** dentro del partido, reconociendo que no todas las militantes tienen el mismo acceso o dominio de las herramientas tecnológicas. Por ello, la difusión multicanal se percibe como una práctica más inclusiva, capaz de fortalecer la cohesión interna y promover la participación de sectores que suelen quedar al margen de la comunicación partidista. En conclusión, la pregunta 44 revela un consenso amplio: las mujeres panistas de Querétaro demandan una **estrategia de comunicación integral, accesible y equitativa**, que combine la agilidad de las redes sociales con la formalidad de los canales institucionales. La difusión de las capacitaciones debe responder a principios de transparencia, igualdad y cercanía territorial, garantizando que ninguna militante quede excluida por falta de información. Al mismo tiempo, este resultado invita al PAN a fortalecer su **infraestructura comunicacional interna**, integrando bases de datos actualizadas, envío sistemático de mensajes, y coordinación con las áreas de Promoción Política de la Mujer. Una comunicación estructurada, con enfoque de género y alcance multicanal, no solo mejoraría la participación en los procesos de capacitación, sino que también consolidaría una cultura organizacional más democrática, abierta y moderna dentro del partido.

Pregunta 45

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

En general, las militantes expresan un deseo genuino de **mayor apertura, comunicación y participación real** dentro del partido, con llamados a erradicar divisiones internas, fortalecer el trabajo en equipo y democratizar los espacios de decisión. Frases como *“debería ser más fácil participar y no seguir con los mismos de siempre”* o *“más comunicación, más integración y menos divisiones internas”* reflejan una demanda constante por **renovación organizacional** y por una cultura política más incluyente, transparente y meritocrática. Este sentimiento generalizado pone de manifiesto que, para muchas mujeres, la participación política no solo depende de la capacitación, sino también de las condiciones institucionales que les permitan ejercer liderazgo en igualdad de oportunidades.

Otro eje destacado en los comentarios es la **necesidad de fortalecer la formación y profesionalización política** a través de cursos, diplomados y programas académicos vinculados con instituciones educativas. Varias militantes señalaron que la capacitación debe orientarse hacia el desarrollo de competencias concretas y especializadas, evitando la repetición de talleres básicos y promoviendo la **diversificación temática**. Peticiones como *"que se realicen diplomados"* o *"que se invite a más mujeres a maestrías y cursos con instituciones"* reflejan un interés en elevar el nivel técnico y académico de la militancia femenina, lo cual también fortalece la representación del PAN en espacios públicos. Este tipo de comentarios sugiere que las mujeres panistas de Querétaro conciben la capacitación no solo como una herramienta de empoderamiento individual, sino como un medio estratégico para **incidir en la vida política y social del estado** con profesionalismo y capacidad técnica.

Asimismo, se identifican observaciones relacionadas con la **conciliación entre la vida política, familiar y personal**, un tema recurrente que pone en evidencia las **barreras estructurales de género** que persisten en la participación de las mujeres. Una participante expuso con claridad que el partido ha omitido considerar la realidad de muchas militantes que son madres y enfrentan dificultades para equilibrar ambas responsabilidades. Su propuesta enfatiza la importancia de impartir capacitaciones sobre *"Balance trabajo-familia, Mujer, Familia y Política"*, reconociendo que el liderazgo femenino debe construirse desde una perspectiva de corresponsabilidad y no de sacrificio. Este comentario subraya la necesidad de que las estrategias formativas del PAN integren **enfoques de cuidado, bienestar y flexibilidad**, especialmente en los programas dirigidos a mujeres con responsabilidades familiares.

Otro grupo de comentarios pone el acento en la **falta de difusión efectiva y comunicación constante entre los comités municipales y las militantes**. Expresiones como *"no recibo información"* o *"me gustaría participar más en promoción política de la mujer"* evidencian que muchas mujeres sienten una desconexión entre su interés por formarse y la comunicación interna del partido. Las militantes solicitan **mayor coordinación, canales directos de información y transparencia en la difusión** de las oportunidades de capacitación. Este reclamo está vinculado con la percepción de centralización y poca retroalimentación desde las estructuras estatales hacia las bases, lo que limita el acceso equitativo a los programas y refuerza la exclusión de mujeres que no pertenecen a círculos internos de poder. Así, la comunicación emerge como un componente esencial para la democratización del liderazgo femenino dentro del PAN.

Finalmente, varias respuestas expresan **agradecimiento y optimismo** ante la realización de este diagnóstico, considerándolo un paso positivo hacia la inclusión y el fortalecimiento de la voz de las mujeres en el partido. Comentarios como *"gracias por ocuparse de nosotras"* o *"es la primera vez que me preguntan qué opino o necesito como panista dispuesta a capacitarme"* reflejan la **valoración del diálogo institucional y la escucha activa**. Estas expresiones denotan un compromiso

político y emocional con el proyecto panista, así como una disposición clara para contribuir a su transformación. En conjunto, la pregunta 45 revela que las mujeres panistas de Querétaro no solo desean ser partícipes, sino también **agentes activas en la reconstrucción organizativa, ética y formativa del partido**, aportando una visión humanista, equitativa y propositiva que busca alinear la doctrina del PAN con los desafíos contemporáneos de la igualdad sustantiva y la participación política de las mujeres.

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

Las oportunidades identificadas revelan un entorno favorable para impulsar procesos de empoderamiento sostenido. Las políticas públicas, los programas estatales de formación y los marcos normativos de paridad son aliados naturales del PAN Querétaro. La clave está en construir puentes entre las estructuras partidistas y estas políticas, de modo que la capacitación no sea un evento aislado, sino un proceso articulado que fortalezca competencias, amplíe redes y consolide liderazgos femeninos. La oportunidad más valiosa radica en aprovechar el momento histórico en que la igualdad ya no es un ideal discursivo, sino una exigencia institucional y social.

Las debilidades detectadas muestran que aún existen **barreras estructurales internas** que frenan la evolución del liderazgo femenino. Las militantes reconocen que, aunque existe interés y voluntad, la estructura organizacional sigue reproduciendo esquemas jerárquicos tradicionales donde las decisiones estratégicas recaen mayormente en hombres. Este fenómeno se agrava por la falta de evaluación de los programas de formación, que impide medir su impacto y replicar buenas prácticas. A esto se suma la necesidad de generar mecanismos de conciliación entre vida personal y participación política, lo cual debe abordarse desde una política institucional de corresponsabilidad.

Las amenazas externas alertan sobre los riesgos de retroceso si no se consolida una cultura organizacional incluyente. La violencia política de género, la competencia electoral agresiva y la falta de continuidad presupuestal son factores que pueden frenar el impulso de las mujeres panistas. Además, la brecha generacional dentro del partido podría provocar la pérdida de identidad doctrinaria si no se incorporan jóvenes con liderazgo y compromiso ético. Por ello, el reto no es solo resistir las amenazas, sino transformarlas en **estímulos de cambio**, con estrategias innovadoras de comunicación, formación y acompañamiento.

Finalmente, la combinación de estos factores evidencia que Querétaro cuenta con **las condiciones estructurales, políticas y humanas** para consolidar una nueva generación de liderazgos femeninos panistas. El FODA refleja una realidad compleja pero prometedora: un partido con historia y fuerza organizativa, frente a un colectivo femenino dispuesto a ocupar su espacio político. Las fortalezas y oportunidades se potencian mutuamente si se traducen en estrategias sostenibles, mientras que las debilidades y amenazas pueden transformarse en desafíos superables mediante políticas de capacitación sistemática, mentorías y liderazgo participativo. La clave radica en convertir el diagnóstico en acción, y la acción en resultados visibles que fortalezcan la democracia interna y la presencia pública de las mujeres panistas de Querétaro.

Fortalezas (F)

1. **Mayoría femenina en la militancia.**

Las mujeres representan el 53.23% del padrón estatal del PAN en Querétaro, lo que constituye un capital humano y político estratégico para el partido. Esta mayoría numérica, aunque aún no se traduce plenamente en liderazgo sustantivo, posiciona a las militantes como un grupo con potencial transformador dentro de las estructuras internas. Su presencia mayoritaria fortalece la legitimidad democrática del PAN y abre la posibilidad de reconfigurar la toma de decisiones hacia un modelo más incluyente, participativo y representativo.

2. **Reformas normativas y políticas a favor de la igualdad sustantiva.**

   El marco jurídico vigente en Querétaro —respaldado por las reformas federales en materia de paridad y prevención de violencia política de género— garantiza la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de representación política. Esta fortaleza institucional se traduce en una base legal sólida que permite a las militantes panistas exigir y ejercer sus derechos de participación activa, consolidando su papel como actoras políticas con respaldo normativo y legitimidad jurídica.

3. **Alta disposición hacia la formación política.**

   Los resultados del diagnóstico estatal muestran que más del 90% de las mujeres panistas consideran fundamental la capacitación en temas de igualdad, liderazgo y prevención de la violencia. Este interés refleja una militancia con conciencia política y un fuerte compromiso con su desarrollo personal e institucional. La disposición hacia la formación constituye un activo invaluable, ya que dota al partido de un grupo de mujeres motivadas, receptivas y dispuestas a profesionalizar su liderazgo para impactar en la vida pública.

4. **Legitimidad social y presencia territorial.**

   Las militantes panistas de Querétaro mantienen una estrecha relación con su entorno comunitario, participando activamente en organizaciones sociales, vecinales y de apoyo ciudadano. Esta legitimidad territorial incrementa su capacidad de generar confianza, empatía y liderazgo visible en sus comunidades. La fortaleza de base social les otorga un papel de intermediarias entre la ciudadanía y el partido, convirtiéndolas en voceras naturales de los principios del PAN y en agentes de cohesión política en el territorio.

Oportunidades (O)

1. **Entorno jurídico favorable a la igualdad sustantiva.**

Querétaro cuenta con un marco normativo sólido que respalda la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios públicos y partidistas. La existencia de leyes y programas estatales impulsados por el Instituto Queretano de las Mujeres y el IEEQ facilita la articulación de políticas de formación con enfoque de género, creando sinergias institucionales que pueden fortalecer el liderazgo panista femenino.

2. **Disponibilidad de programas nacionales de formación política.**

   A nivel federal, INMUJERES y el PAN Nacional ofrecen programas de capacitación, mentoría y liderazgo enfocados en mujeres militantes. Estos esquemas pueden aprovecharse para crear redes de intercambio de conocimiento entre estados, elevar la calidad de la formación y posicionar a Querétaro como un referente en profesionalización política con perspectiva de género.

3. **Crecimiento del interés ciudadano por la igualdad de género.**

   La sociedad queretana presenta una mayor sensibilidad hacia los temas de equidad y justicia social. Esta tendencia cultural favorece que el PAN fortalezca su imagen pública si impulsa con decisión la formación y visibilidad de liderazgos femeninos, vinculando la capacitación con una narrativa moderna, humanista y socialmente responsable.

4. **Uso intensivo de redes digitales para la capacitación.**

   El acceso extendido a herramientas tecnológicas permite desarrollar modelos de formación híbridos que se ajusten a las necesidades y tiempos de las militantes. Plataformas digitales, transmisiones en vivo, cursos en línea y comunidades virtuales de aprendizaje representan una oportunidad estratégica para ampliar la cobertura de la capacitación en todo el estado.

Debilidades (D)

1. **Participación limitada en espacios de decisión.**

   Aunque las mujeres constituyen más de la mitad de la militancia panista en Querétaro, su presencia en puestos estratégicos de dirección sigue siendo reducida. Las decisiones más relevantes del partido continúan concentrándose en liderazgos masculinos, lo que evidencia una brecha entre la participación numérica y la participación efectiva. Esta situación refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de promoción interna, garantizar procesos transparentes y fomentar la representación femenina en los comités ejecutivos y órganos de deliberación partidista.

2. **Insuficiente institucionalización de la capacitación.**

   Si bien existe un interés alto por formarse, las capacitaciones carecen de una estructura sistemática y de seguimiento. En muchos casos, los procesos formativos se realizan de manera aislada, sin una evaluación de impacto ni continuidad. Esta debilidad impide consolidar una estrategia estatal de profesionalización sostenida que vincule la formación con los objetivos políticos del partido y con las necesidades reales de las militantes en territorio.

3. **Persistencia de patrones culturales tradicionales.**

   Aún persisten estereotipos de género dentro del ámbito político que asocian el liderazgo con lo masculino. Esto provoca que algunas militantes enfrenten resistencia, desconfianza o desvalorización de sus capacidades. Dichas actitudes generan entornos poco propicios para el ejercicio pleno del liderazgo femenino y contribuyen a mantener estructuras jerárquicas y poco inclusivas dentro del partido.

4. **Deficiencias en la comunicación institucional.**

   Aunque existen redes informales activas, la comunicación oficial del partido hacia las militantes es irregular y centralizada. Muchas mujeres manifiestan que no siempre se enteran de los programas de capacitación o de las convocatorias vigentes, lo que limita su participación. La falta de una estrategia de difusión integral y segmentada por regiones reduce el alcance y la efectividad de los esfuerzos formativos.

Amenazas (A)

1. **Persistencia de la violencia política por razón de género.**

   A pesar de los avances legales, la violencia simbólica, verbal o institucional continúa afectando la participación de mujeres en espacios de poder. Este fenómeno desincentiva la militancia activa y genera desconfianza hacia las estructuras partidistas. Combatirla requiere no solo normatividad, sino mecanismos internos de denuncia, acompañamiento y sanción.

2. **Desigualdad estructural en el acceso a recursos políticos.**

   Las mujeres suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder a financiamiento, redes de apoyo y posiciones competitivas. Esta desigualdad puede limitar la postulación de candidatas y perpetuar la brecha entre el

número de militantes y su presencia real en procesos electorales o de representación interna.

3. **Fragmentación interna y falta de cohesión política.**

   Las divisiones entre grupos o corrientes internas dentro del partido pueden obstaculizar la unidad necesaria para impulsar una agenda común de liderazgo femenino. Si la capacitación no se integra como un proyecto estratégico del PAN Querétaro, corre el riesgo de diluirse entre intereses particulares.

4. **Saturación informativa y pérdida de atención digital.**

   El uso constante de redes sociales, aunque es una oportunidad, también puede convertirse en una amenaza. La sobreexposición a información no verificada o poco relevante genera dispersión en la militancia y reduce el impacto de las convocatorias oficiales si no existe una estrategia de comunicación clara y focalizada.

El El análisis integral del FODA evidencia que la estructura política y social del Partido Acción Nacional en Querétaro cuenta con una base femenina sólida, cohesionada y en expansión, que representa más de la mitad del padrón estatal. Esta mayoría no solo implica una presencia estadística, sino que constituye un **potencial transformador** para reconfigurar las dinámicas internas del partido. Las mujeres panistas han demostrado una disposición sostenida hacia la formación política, reconociendo la capacitación como una herramienta de empoderamiento y movilidad dentro de los espacios de decisión. Su legitimidad social, acompañada de una trayectoria de trabajo territorial y comunitario, les permite vincular el discurso humanista del PAN con las necesidades reales de la ciudadanía, convirtiéndose en agentes estratégicas para la reconstrucción del tejido social y la consolidación de liderazgos de proximidad.

El contexto institucional queretano, además, favorece este proceso. Las reformas legales y normativas en materia de paridad y prevención de la violencia política por razón de género constituyen un respaldo jurídico fundamental para las militantes. El marco estatal y nacional, alineado con las políticas de INMUJERES y del Instituto Electoral del Estado de Querétaro (IEEQ), genera un entorno de oportunidad donde las mujeres pueden no solo acceder a los espacios políticos, sino también consolidar su participación en condiciones de igualdad. Este ecosistema normativo, sumado al crecimiento de la conciencia social sobre la equidad de género, abre una ventana histórica para que el PAN posicione la formación política de las mujeres como una política transversal de fortalecimiento institucional, más allá de una acción simbólica o coyuntural.

Sin embargo, el análisis revela debilidades estructurales persistentes que obstaculizan la participación sustantiva. Pese a los avances numéricos, la presencia de las mujeres en los espacios de dirección y en la toma de decisiones sigue siendo limitada. Los liderazgos masculinos mantienen una influencia preponderante, lo que perpetúa una cultura organizacional tradicional, donde la inclusión se asume como concesión y no como corresponsabilidad política. Además, la falta de una política de capacitación institucionalizada, con indicadores de seguimiento y evaluación, impide la consolidación de procesos formativos sostenibles. En muchos casos, las mujeres reciben talleres sin continuidad ni acompañamiento posterior, lo cual reduce el impacto formativo a experiencias aisladas que no logran consolidar redes de liderazgo ni mecanismos de incidencia interna.

Otro aspecto crítico identificado es la brecha en la conciliación entre vida política, laboral y familiar, que afecta particularmente a las militantes jóvenes y a las mujeres con responsabilidades de cuidado. La ausencia de medidas de apoyo o flexibilidad organizativa restringe su participación plena en las actividades del partido. Esto se traduce en una exclusión indirecta, donde las mujeres más activas en el ámbito doméstico enfrentan limitaciones estructurales para acceder a la formación continua o a cargos de representación. Este fenómeno, además de reproducir desigualdades internas, compromete la renovación generacional del liderazgo femenino. En consecuencia, es urgente que el PAN Querétaro incorpore una perspectiva de cuidados y bienestar en su estructura formativa, reconociendo que la igualdad de oportunidades también implica condiciones materiales, logísticas y emocionales que permitan a las militantes desarrollarse en plenitud.

Desde la perspectiva externa, el análisis de oportunidades y amenazas coloca a Querétaro en una posición dual: un entorno normativamente favorable, pero políticamente desafiante. El avance de la paridad de género en el sistema político local ha impulsado la creación de espacios institucionales para la participación de mujeres, pero también ha generado una competencia más exigente en el interior de los partidos. Otros institutos políticos han comenzado a fortalecer sus programas de formación femenina, lo que obliga al PAN a diferenciar su estrategia mediante innovación, calidad académica y pertinencia social. La digitalización de la formación política emerge como una vía de transformación urgente: el uso de plataformas virtuales, redes sociales y contenidos multimedia puede ampliar el alcance territorial del partido y posicionarlo como un referente en educación política con perspectiva de género.

Finalmente, el análisis integral confirma que la clave del fortalecimiento del liderazgo político femenino en Querétaro no reside únicamente en el número de militantes o en la normativa vigente, sino en la capacidad institucional para articular capacitación, liderazgo y paridad como ejes estratégicos del desarrollo partidista. Las mujeres panistas se encuentran en un punto de inflexión donde pueden transitar de ser una base de apoyo electoral a convertirse en la columna vertebral de la innovación política del PAN en el estado. Para lograrlo, es indispensable consolidar una estructura de formación continua, evaluable y con proyección a largo plazo,

acompañada de políticas de comunicación, mentoría y cuidado. Este proceso permitirá no solo empoderar a las mujeres individualmente, sino transformar el modelo de liderazgo del partido hacia una cultura organizacional más inclusiva, moderna y sostenible, capaz de responder a los desafíos sociales y políticos de Querétaro en el siglo XXI.

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 Querétaro

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

Estrategia 1: Profesionalización política con perspectiva de género

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

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

Estrategia 2: Fortalecimiento del liderazgo femenino y participación sustantiva

Objetivo general: Impulsar el desarrollo de liderazgos femeninos sólidos, con capacidad de gestión, decisión y representación efectiva dentro de las estructuras partidistas y los espacios públicos, promoviendo la participación equitativa y la incidencia política de las mujeres panistas de Querétaro.

1. Promover la participación de mujeres en los órganos de dirección estatal y municipal del partido.
2. Desarrollar diplomados y talleres en liderazgo político, gestión pública y planeación estratégica.
3. Implementar programas de mentoría y acompañamiento entre mujeres con trayectoria y militantes jóvenes.

Estrategia 3: Prevención de la violencia política y promoción de la igualdad sustantiva

Objetivo general: Fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir, atender y erradicar la violencia política por razón de género, garantizando condiciones seguras, igualitarias y libres de discriminación para el ejercicio político de las mujeres panistas en Querétaro.

1. Actualizar y difundir el protocolo estatal de atención a la violencia política de género.
2. Realizar capacitaciones obligatorias sobre igualdad sustantiva y derechos políticos de las mujeres.
3. Implementar espacios seguros y redes de acompañamiento psicológico, jurídico y formativo para las militantes.

Estrategia 4: Comunicación, visibilidad y redes de liderazgo

Objetivo general: Potenciar la presencia pública, mediática y territorial de las mujeres panistas, generando redes de liderazgo con alcance estatal, municipal y comunitario que fortalezcan la visibilidad del trabajo político femenino y promuevan una imagen moderna, proactiva y unificada del PAN en Querétaro.

1. Crear una red estatal de liderazgos femeninos que articule acciones y experiencias de militantes.
2. Implementar una estrategia de comunicación institucional con enfoque de género.
3. Desarrollar campañas digitales y materiales audiovisuales que visibilicen los logros de las mujeres panistas.

Estrategia 5: Corresponsabilidad, bienestar y conciliación política

Objetivo general: Fomentar políticas internas que reconozcan las responsabilidades de cuidado y la necesidad de bienestar integral de las militantes, promoviendo condiciones equitativas para su participación plena en procesos de formación, liderazgo y toma de decisiones dentro del PAN Querétaro.

1. Establecer apoyos logísticos y de cuidado infantil durante las actividades de capacitación.
2. Incorporar programas de salud emocional, autocuidado y bienestar político para las militantes.
3. Reconocer la trayectoria y aportaciones de las mujeres panistas mediante incentivos y distintivos institucionales.

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 Queretaro responde a la necesidad de transformar el análisis FODA en uninstrumento 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 Querétaro priorizando la accesibilidad, la seguridad de las militantes y la vinculación con la ciudadanía. De esta manera, se sientan las bases para que la capacitación política no solo fortalezca las habilidades individuales de las mujeres panistas, sino que también consolide su protagonismo en la vida partidista y en la agenda pública del estado.

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

Estrategia	Línea de acción	Actividades
1. Profesionalización política con perspectiva de género	1.1 Diseñar un programa integral de capacitación adaptado a las necesidades reales de las militantes	Levantar diagnósticos sobre necesidades de formación
		Diseñar currícula con enfoque de género
		Organizar talleres mensuales en temas prioritarios
		Implementar un sistema de evaluación continua

		Generar manuales prácticos accesibles
	1.2 Incorporar módulos especializados en liderazgo, comunicación política y negociación	Desarrollar módulos temáticos con expertas/os
		Aplicar estudios de caso de liderazgos femeninos
		Realizar simulaciones de debates y negociaciones
		Capacitación en comunicación política efectiva
		Foros de análisis con especialistas
	1.3 Implementar plataformas digitales e híbridas que eliminen barreras geográficas y de tiempo	Desarrollar una plataforma e-learning
		Diseñar cursos híbridos accesibles
		Brindar soporte técnico a militantes
		Generar cápsulas de microaprendizaje
		Monitorear participación en tiempo real
2. Promoción y acceso a cargos de decisión	2.1 Plataforma digital interactiva	Diseñar programa formal de mentoría
		Asignar mentoras/es por municipio
		Realizar encuentros trimestrales
		Evaluar impacto de la mentoría
		Documentar experiencias exitosas
	2.2 Establecer mecanismos de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes y emergentes	Definir porcentajes mínimos de participación femenina
		Capacitar en gestión interna
		Monitorear cumplimiento de cuotas
		Desarrollar talleres de liderazgo
		Publicar informes de avances

	2.3 Crear cuotas acompañadas de capacitación para comités y órganos internos	Generar base de datos de trayectorias
		Monitorear desempeño electoral
		Identificar liderazgos emergentes
		Proveer acompañamiento político
		Desarrollar reportes anuales de avances
3. Construcción de redes de apoyo y alianzas	3.1 Crear redes intermunicipales de militantes capacitadas	Organizar encuentros intermunicipales
		Generar directorio de militantes
		Impulsar grupos de WhatsApp/Telegram
		Facilitar reuniones virtuales periódicas
		Monitorear resultados de la red
	3.2 Establecer alianzas con universidades, organizaciones civiles y observatorios de género	Identificar instituciones aliadas
		Firmar convenios de colaboración
		Desarrollar programas conjuntos
		Organizar foros académicos
		Evaluar impacto de alianzas
	3.3 Fomentar intercambios y foros con liderazgos femeninos de otros estados femeninos de otros estados	Organizar viajes de intercambio
		Promover seminarios interestatales
		Diseñar foros de buenas prácticas
		Facilitar participación en congresos
		Publicar memorias de intercambios
4. Prevención y atención de la violencia política de género	4.1 Desarrollar protocolos de capacitación en identificación y denuncia de VPG	Elaborar protocolos claros de denuncia
		Capacitar en identificación de VPG
		Realizar talleres prácticos

		Distribuir guías impresas/digitales
		Monitorear aplicación de protocolos
	4.2 Implementar un programa de acompañamiento psicológico y jurídico para militantes	Contratar profesionales especializados
		Ofrecer asesorías confidenciales
		Establecer línea de apoyo 24/7
		Generar convenios con instituciones
		Brindar seguimiento personalizado
	4.3 Realizar simulaciones y talleres prácticos para actuar en escenarios de agresión política	Diseñar ejercicios prácticos de respuesta
		Capacitar en contención emocional
		Simular casos reales de violencia política
		Evaluar desempeño y protocolos
		Difundir resultados para mejora continua
5. Vinculación de la capacitación con impacto social	5.1 Capacitar en diseño y gestión de proyectos comunitarios	Diplomados en políticas públicas locales
		Talleres de proyectos comunitarios
		Brigadas ciudadanas
		Observatorios de necesidades locales
		Foros ciudadanos de propuestas
	5.2 Generar proyectos sociales liderados por militantes como evidencia de liderazgo	Banco de proyectos sociales
		Financiamiento de proyectos comunitarios
		Concursos de innovación social
		Difusión de experiencias exitosas
		Alianzas con empresas locales
	5.3 Desarrollar campañas de comunicación que	Campañas digitales
		Cápsulas testimoniales

	visibilicen el liderazgo femenino en el PAN	Conferencias de prensa
		Campañas en radio y prensa
		Materiales gráficos comunitarios

Fuente: Elaboración propia.

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

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

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

La prevención y atención de la violencia política de género responde a una necesidad urgente. Al implementar protocolos de denuncia, programas de acompañamiento y talleres prácticos, el plan no solo protege a las militantes, sino que también contribuye a un cambio cultural dentro del partido.

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

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

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

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

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

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

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La capacitación política en Querétaro se perfila como un eje transformador que impulsa la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del PAN. Las militantes reconocen en la formación un instrumento de empoderamiento personal y colectivo, capaz de redefinir la cultura organizacional y promover la participación activa de las mujeres en los espacios de poder. La formación política deja de ser un requisito formal para convertirse en una herramienta de incidencia, fortaleciendo la credibilidad del partido y su capacidad de representación social.

Las evidencias estadísticas confirman que la participación femenina dentro del PAN en Querétaro ha crecido de manera sostenida, alcanzando más del 53 % del padrón regional. Sin embargo, este crecimiento numérico no se traduce de forma directa en un acceso proporcional a los cargos de toma de decisiones. Las estructuras partidistas continúan siendo espacios donde la representación de las mujeres está limitada por factores culturales, jerárquicos y de visibilidad política. La capacitación se presenta como un mecanismo de ruptura de esos techos de cristal, permitiendo que las militantes adquieran herramientas de negociación, comunicación y liderazgo efectivo.

Las mujeres panistas queretanas valoran la formación presencial por su dimensión comunitaria y de encuentro, pero demandan también modelos híbridos que respondan a las dinámicas laborales y familiares contemporáneas. La flexibilidad horaria y el uso de plataformas digitales son claves para lograr una cobertura inclusiva, sobre todo para aquellas militantes que enfrentan responsabilidades de cuidado. Este enfoque de accesibilidad representa una oportunidad para modernizar los procesos de aprendizaje y promover la inclusión tecnológica dentro del partido.

La mayoría de las militantes consultadas identifican la capacitación como un medio para consolidar la sororidad y el trabajo colaborativo entre mujeres. Las dinámicas de competencia interna pueden transformarse en redes de apoyo cuando la formación incorpora metodologías participativas y experiencias compartidas. La construcción de alianzas entre liderazgos emergentes y consolidados se convierte en una prioridad estratégica para el fortalecimiento del capital político femenino.

El diagnóstico revela que la violencia política por razones de género sigue siendo una realidad latente. Casi el 40 % de las participantes afirmó haberla experimentado, principalmente en campañas o espacios de deliberación interna. Este dato exige que la formación no solo aborde contenidos teóricos, sino también protocolos de actuación, acompañamiento jurídico y herramientas para la prevención y denuncia. Las mujeres demandan un partido protector, que garantice entornos libres de violencia y discriminación.

La incorporación de la perspectiva de género en todos los programas formativos es una condición ineludible para avanzar hacia la igualdad sustantiva. Las mujeres

panistas de Querétaro reclaman que los contenidos de capacitación reflejen los valores humanistas del PAN, pero desde una lectura actualizada que reconozca la diversidad de experiencias y desafíos femeninos. De este modo, la doctrina panista se fortalece y se renueva a través de la práctica de la equidad.

El estudio demuestra que las militantes conciben la formación no solo como una herramienta de crecimiento personal, sino como una responsabilidad política hacia su entorno. La capacitación debe proyectarse hacia la comunidad, generando impactos sociales tangibles mediante la creación de proyectos ciudadanos, iniciativas de servicio y participación comunitaria. Esta visión conecta la acción política con el principio del bien común, esencia del pensamiento panista.

La profesionalización de las mujeres en el ámbito político requiere de una infraestructura institucional sólida. En Querétaro se propone consolidar una estructura estatal de formación permanente que integre diagnósticos continuos, sistemas de evaluación y redes de seguimiento. Esta institucionalización de la capacitación garantizaría la sostenibilidad de los esfuerzos formativos y evitaría que dependan exclusivamente de los ciclos electorales.

Las mujeres identifican como principales obstáculos la falta de comunicación interna, la centralización de la información y las limitadas oportunidades de visibilización de sus aportes. Estas limitaciones pueden superarse mediante estrategias de difusión innovadoras, como el uso de redes sociales, cápsulas testimoniales y programas de reconocimiento público. Una política de comunicación con perspectiva de género fortalecerá la identidad colectiva y la pertenencia partidista.

El análisis cualitativo sugiere que las militantes aspiran a una formación que combine teoría política, habilidades prácticas y desarrollo humano. Las temáticas más recurrentes incluyen liderazgo, comunicación política, oratoria, gestión pública y prevención de la violencia. Estas áreas reflejan una necesidad integral de formación que articula la dimensión técnica con la emocional, para formar liderazgos empáticos, estratégicos y efectivos.

La capacitación debe entenderse como un proceso dinámico y evolutivo. La realidad política de Querétaro demanda liderazgos femeninos preparados para los retos de la gobernanza local, el debate público y la innovación social. Por ello, la formación debe ser continua, flexible y contextual, adaptándose a las nuevas generaciones y a las transformaciones del entorno político y tecnológico.

El fortalecimiento del liderazgo femenino también implica una redistribución de los espacios de poder al interior del partido. Promover la participación paritaria en comités, candidaturas y órganos de decisión es un paso esencial, pero debe ir acompañado de formación específica en gestión política y negociación estratégica. La paridad sin preparación puede convertirse en un riesgo simbólico que no modifica las estructuras de fondo.

Las redes de mujeres constituyen una fuerza transformadora en el PAN queretano. A través de ellas, las militantes comparten conocimientos, estrategias y experiencias, generando un tejido social que trasciende los ámbitos partidistas. La institucionalización de estas redes permitiría articular acciones coordinadas entre municipios y regiones, consolidando una comunidad política femenina cohesionada y solidaria.

Las alianzas con universidades, organismos civiles y observatorios de género se presentan como una oportunidad estratégica para ampliar los alcances de la formación. Estas colaboraciones pueden aportar metodologías, investigación y certificaciones que legitimen los procesos de capacitación, fortaleciendo la profesionalización y la credibilidad institucional del partido ante la ciudadanía.

El diagnóstico pone en evidencia que la capacitación con impacto social debe convertirse en una prioridad. Las militantes demandan herramientas para diseñar y ejecutar proyectos que mejoren su entorno, especialmente en temas de desarrollo comunitario, participación ciudadana y políticas públicas locales. Este enfoque convierte la formación en acción transformadora.

La transversalización de la perspectiva de género debe acompañarse de un cambio cultural profundo. No basta con ofrecer cursos o talleres; es necesario fomentar la reflexión colectiva sobre el poder, la empatía, la corresponsabilidad y el liderazgo compartido. La capacitación debe ser un espacio de encuentro donde las mujeres redefinan su rol político desde la ética y la solidaridad.

La capacitación política no puede aislarse del contexto social. Querétaro es un estado con marcada dinámica económica y creciente participación ciudadana, lo que ofrece un terreno fértil para la innovación política. Las mujeres panistas pueden convertirse en agentes clave para articular políticas de equidad que reflejen la diversidad y las necesidades reales de la sociedad queretana.

El uso de la tecnología representa un recurso esencial para democratizar la formación. La implementación de plataformas e-learning, redes de acompañamiento virtual y materiales digitales puede facilitar el acceso a la capacitación en zonas rurales o con menor conectividad institucional. La digitalización inclusiva es una vía para construir un PAN moderno y cercano a sus militantes.

La sororidad se consolida como el valor central de las nuevas formas de liderazgo. La colaboración entre mujeres, el reconocimiento mutuo y el apoyo intergeneracional fortalecen la cohesión interna del partido. La capacitación debe ser el medio por el cual se aprenda a construir comunidad política desde el respeto, la empatía y la cooperación.

El análisis confirma que la violencia política de género continúa siendo una de las principales barreras. Sin embargo, las mujeres queretanas muestran una profunda convicción por transformar esta realidad desde la educación, el acompañamiento y

la denuncia organizada. La formación en igualdad y derechos humanos es esencial para erradicar estas prácticas y garantizar un entorno político justo.

El papel de las instituciones partidistas es fundamental. La Promoción Política de la Mujer debe liderar la articulación de políticas formativas estatales que aseguren cobertura, calidad y pertinencia. Su fortalecimiento institucional permitirá consolidar un modelo de capacitación sistemática, con indicadores claros de impacto y sostenibilidad.

Los procesos formativos deben incluir mecanismos de evaluación que midan los resultados y retroalimenten las estrategias. No se trata solo de capacitar, sino de generar transformación. La formación debe traducirse en liderazgos más visibles, militantes más activas y estructuras más equitativas. El impacto debe ser tangible y verificable.

La capacitación política con perspectiva de género constituye una inversión estratégica en la democracia interna. Cada mujer formada representa un paso hacia la equidad, la pluralidad y la renovación del partido. Apostar por la educación política de las mujeres es apostar por el futuro democrático de Querétaro y del PAN.

Finalmente, las conclusiones de este diagnóstico muestran que Querétaro cuenta con una base militante comprometida, consciente y preparada para impulsar el cambio cultural que el partido requiere. La formación continua, el liderazgo compartido y la igualdad sustantiva son los pilares sobre los que se construirá el fortalecimiento político de las mujeres panistas queretanas.

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

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

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

Las mujeres panistas identifican la necesidad de formación integral que combine herramientas técnicas, liderazgo político y desarrollo humano. Reconocen que la falta de preparación en comunicación política, negociación, gestión pública y perspectiva de género limita su participación efectiva en la toma de decisiones. Además, se observa una demanda creciente por capacitación en oratoria, debate, derechos políticos y prevención de violencia, áreas esenciales para fortalecer su presencia pública.

El estudio evidencia que la formación debe adaptarse a los contextos territoriales y horarios accesibles, incorporando modalidades híbridas que permitan la inclusión de mujeres con responsabilidades laborales o familiares. Se propone además que la capacitación incorpore estudios de caso, simulaciones y aprendizaje colaborativo para garantizar una experiencia más práctica y aplicable a la realidad política.

Las militantes consideran fundamental vincular la capacitación con los procesos electorales y la gestión institucional. Requieren contenidos actualizados sobre estrategias electorales, fiscalización y comunicación digital, así como espacios de reflexión sobre ética política y valores doctrinales. Esta combinación fortalece tanto su capacidad operativa como su identidad panista.

Asimismo, las mujeres expresan la necesidad de crear rutas formativas personalizadas según sus trayectorias, aspiraciones y roles dentro del partido. Un enfoque diferencial permitirá atender tanto a liderazgos emergentes como a cuadros consolidados. Esta segmentación formativa potenciará los resultados y elevará el nivel de profesionalización dentro de la militancia femenina.

En síntesis, las principales necesidades de formación se centran en la profesionalización política con enfoque de género, el desarrollo de habilidades comunicativas y el fortalecimiento de competencias estratégicas. Estas demandas deben ser atendidas mediante programas institucionalizados que garanticen continuidad y pertinencia.

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

Entre los factores que favorecen el liderazgo femenino en Querétaro destacan la convicción ideológica, la solidaridad entre militantes y el reconocimiento progresivo de la importancia de la paridad. La identidad humanista del PAN se convierte en un elemento que impulsa el compromiso político y ético de las mujeres. Además, la existencia de redes de apoyo y la participación en actividades de capacitación fortalecen su confianza y visibilidad.

Sin embargo, persisten obstáculos estructurales que dificultan el ejercicio pleno del liderazgo. Entre ellos destacan la falta de espacios equitativos en los comités municipales, los sesgos culturales y las prácticas de exclusión simbólica que desvalorizan las aportaciones femeninas. Estas dinámicas reproducen relaciones de poder desiguales y limitan el acceso a puestos de decisión.

Las militantes también enfrentan barreras relacionadas con la doble carga de trabajo entre la vida política y las responsabilidades familiares. La ausencia de mecanismos institucionales de conciliación y la falta de flexibilidad en los horarios de reunión generan exclusión indirecta. Este fenómeno evidencia la necesidad de integrar la perspectiva de cuidados en la vida partidista.

Otro factor limitante es la comunicación interna fragmentada. La falta de canales efectivos para difundir convocatorias, programas y oportunidades de participación restringe la visibilidad de las mujeres y su acceso a la información. Fortalecer la comunicación digital e interinstitucional es indispensable para garantizar inclusión y transparencia.

El fortalecimiento del liderazgo femenino requiere, por tanto, una estrategia integral que combine la formación, la redistribución de espacios de poder y la transformación cultural. Superar estos obstáculos permitirá construir liderazgos colectivos, éticos y con visión transformadora.

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

Las militantes queretanas manifiestan una percepción ambivalente sobre su influencia en la toma de decisiones dentro del PAN. Por un lado, reconocen avances en la apertura institucional hacia la participación femenina, especialmente tras la implementación de políticas de paridad. Por otro, perciben que las estructuras jerárquicas continúan concentrando las decisiones estratégicas en grupos reducidos.

Esta percepción se relaciona con la falta de representación efectiva en los órganos de dirección. Si bien existe participación en cargos intermedios, las decisiones de mayor impacto aún recaen en liderazgos tradicionales. Las mujeres aspiran a romper este patrón mediante la capacitación en gestión política, negociación y liderazgo colaborativo.

Las militantes valoran la importancia de las alianzas entre mujeres como vía para incrementar su incidencia. Las redes de apoyo y los grupos de trabajo fortalecen su voz colectiva, generando propuestas conjuntas y presencia coordinada en espacios deliberativos. Esta acción colectiva representa un avance hacia la democratización interna del partido.

Asimismo, perciben que la capacitación puede potenciar su influencia política. La formación técnica y doctrinal otorga legitimidad y fortalece la credibilidad ante los órganos partidistas. Las mujeres formadas en políticas públicas y liderazgo son vistas como interlocutoras competentes, lo que amplía su margen de incidencia.

La percepción de las militantes queretanas refleja una transición hacia un modelo más participativo, aunque aún condicionado por estructuras de poder tradicionales. Consolidar su capacidad de incidencia implica promover un cambio institucional que reconozca la voz femenina como motor de renovación política.

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

La violencia política en razón de género continúa siendo una de las problemáticas más sensibles dentro del PAN en Querétaro. Las militantes relatan experiencias de exclusión, desvalorización de sus opiniones, acoso simbólico e incluso obstaculización de candidaturas. Estas vivencias evidencian la persistencia de patrones culturales machistas y prácticas jerárquicas que limitan la participación plena de las mujeres.

Las afectaciones no solo son personales, sino estructurales: la violencia política debilita la democracia interna, desalienta la participación y reproduce la desigualdad. En este sentido, la capacitación se visualiza como una herramienta de transformación y protección. A través de la formación, las militantes pueden identificar conductas violentas, conocer los mecanismos de denuncia y fortalecer sus capacidades de defensa institucional.

La inclusión de módulos especializados en violencia política dentro de los programas formativos permitiría generar una cultura de prevención. Estas capacitaciones deben incorporar estudios de caso, simulaciones y acompañamiento jurídico, promoviendo una comprensión integral del problema y su impacto.

Además, la sensibilización de los hombres militantes es fundamental. La capacitación debe incluir enfoques de corresponsabilidad y respeto, fomentando una cultura organizacional igualitaria. La transformación cultural requiere que toda la militancia reconozca la violencia de género como una violación a los principios panistas de dignidad y justicia.

La educación política con perspectiva de género se convierte así en una estrategia de erradicación sostenible. Solo mediante la formación constante y el compromiso institucional podrá garantizarse un entorno político libre de violencia y discriminación.

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

Las militantes de Querétaro plantean propuestas claras y viables para fortalecer su liderazgo y superar las barreras existentes. Una de las más reiteradas es la creación de programas permanentes de mentoría entre liderazgos consolidados y emergentes. Este acompañamiento horizontal permitiría transferir experiencias, fortalecer habilidades y construir redes de apoyo entre mujeres.

Asimismo, proponen ampliar las modalidades de capacitación mediante cursos en línea, diplomados certificados y talleres itinerantes que lleguen a todos los municipios. La descentralización de la formación es una demanda constante, pues amplía el acceso y fortalece la cohesión territorial del partido.

Las mujeres también sugieren implementar observatorios de igualdad y violencia política dentro del PAN, para monitorear el cumplimiento de la paridad y documentar

casos de exclusión. Esta propuesta fortalecería la rendición de cuentas y el compromiso institucional con la igualdad sustantiva.

Otra propuesta relevante es vincular la capacitación con proyectos sociales que reflejen el liderazgo de las mujeres panistas. Las militantes aspiran a que su formación tenga un impacto directo en la sociedad, mediante la ejecución de iniciativas comunitarias y acciones solidarias.

En conjunto, las propuestas de las mujeres queretanas delinean una agenda innovadora de fortalecimiento institucional. Su visión trasciende el ámbito partidista y plantea un modelo de liderazgo transformador, ético y con impacto social.

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

El plan estatal de capacitación de Querétaro debe integrar un enfoque integral que combine la formación política, la innovación tecnológica y la perspectiva de género. Es fundamental que los programas sean continuos, descentralizados y accesibles, garantizando que todas las militantes, sin importar su ubicación o condición, puedan participar activamente.

Debe priorizarse la profesionalización a través de módulos temáticos en liderazgo, comunicación política, gestión pública, negociación y derechos humanos. Estos contenidos deben impartirse mediante metodologías participativas, con énfasis en el aprendizaje práctico y la resolución de problemas reales.

El plan también debe contemplar la creación de una plataforma digital de formación permanente, que concentre materiales, registros y certificados de participación. La digitalización de la capacitación permitirá seguimiento, evaluación y transparencia en los procesos de aprendizaje.

Asimismo, se recomienda incorporar mecanismos de mentoría, evaluación de impacto y alianzas con universidades, instituciones civiles y organismos de igualdad.

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

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

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

GLOSARIO

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

IX. Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional Electoral (INE) 2025. Totales Padrón Electoral y Lista Nominal Nacional y Extranjero. https://portal.ine.mx/credencial/estadisticas-lista-nominal- padron-electoral/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partido Acción Nacional (2022), *Programa de Acción Política 2022*, Recuperado de https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/9JKhlbBh252 D9vLYHnYiKGAqMsZu4y.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