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 San Luis Potosí 2025-2027.”

C. José Alberto Islas Labastida.

Septiembre 2025

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I. Introducción 3

II. Justificación de la realización de la investigación 8

III. Objetivos de la investigación. 10

IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 14

1. Análisis de contenido 18
2. Análisis del discurso 19
3. Análisis de sentimientos 19

V. Marco Teórico. 21

VI. Formulación de hipótesis. 34

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 35

VI.1 Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado. 57

correspondan) 61

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 San Luis Potosí . 169

VI.3 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar. 171

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 179

IX. bibliografía 192

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:

San Luis Potosí es una entidad con 2,822,255 habitantes, de los cuales 1,449,804 son mujeres (51.4%) y 1,372,451 hombres (48.6%), de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI. Esta ligera sobrerrepresentación femenina en la estructura demográfica potosina es consistente con el patrón nacional y constituye un dato clave para dimensionar necesidades de política pública, servicios y representación política con perspectiva de género.

Desde el punto de vista cívico-electoral, la Lista Nominal 2024 en San Luis Potosí ascendió a 2,185,460 personas, con mujeres equivalentes al 51.97% del total. Traducido a volúmenes absolutos, se estima que alrededor de 1,135,784 son electoras y 1,049,676 electores, lo que confirma la ventaja numérica de las mujeres en la participación potencial y plantea obligaciones programáticas para partidos y autoridades en materia de convocatoria, formación y garantías de participación.

En el plano sociodemográfico, el Sistema de Indicadores de Género del INMUJERES muestra tendencias de bienestar diferenciadas. Por ejemplo, la esperanza de vida al nacer en SLP se ubica en 78.6 años para mujeres (vs. 77.2 en 2010) y alrededor de 73–74 años para hombres en la misma serie estatal, lo que refleja la tradicional ventaja femenina en longevidad, con implicaciones directas en planeación de salud, cuidados de largo plazo y pensiones.

En capital humano y mercado laboral, San Luis Potosí mantiene una PEA de 1.29 millones de personas; dentro de la fuerza laboral ocupada, 39.6% son mujeres y 60.4% hombres, con un salario mensual promedio cercano a $4.82 mil MXN para el conjunto de la población ocupada en 2025-T1. Esta composición refleja brechas de participación económica que demandan políticas de conciliación y cuidado, además de rutas de capacitación con pertinencia sectorial.

Series específicas del INEGI para SLP confirman un aumento de la PEA femenina: en 2023-T2 se registraron 522,725 mujeres económicamente activas, 25.5 mil más que el año previo. Este dinamismo, aun con brechas, indica que la oferta de formación político-electoral y de gestión pública debe articularse con horarios, sedes y modalidades compatibles con la carga total de trabajo de las mujeres (remunerado y no remunerado). I

El eje de seguridad y derechos también exige atención focalizada. El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública reporta mes con mes la incidencia y las llamadas 9-1-1 por violencia contra las mujeres; a nivel estatal, el IMES opera el BAEVIM, banco estatal que consolida expedientes para mejorar prevención, atención y sanción. La producción de estadísticas de violencia es indispensable para diseñar medidas de protección en actividades partidistas, campañas y ejercicio de cargos públicos.

En el ámbito de la igualdad sustantiva, el CEEPAC y los lineamientos de paridad han presionado cambios relevantes en postulaciones municipales y legislativas. En 2024, resoluciones administrativas obligaron al PAN-SLP a sustituir candidaturas para cumplir paridad en ayuntamientos, recordando que la paridad no es un techo, sino un piso mínimo para el acceso efectivo a cargos. Este tipo de decisiones ha sido un motor para elevar la presencia de mujeres en boletas competitivas.

Con relación a mujeres en la política potosina, el historial reciente muestra avances y pendientes. En el plano legislativo local, el PAN ha tenido referentas como Bernarda Reyes Hernández, incluida por el partido entre sus diputadas locales a nivel nacional, y generaciones de regidoras y síndicas en cabildos de relevancia metropolitana y regional. La cohort de liderazgos femeninos vinculados a Promoción Política de la Mujer (PPM) en el CDE se mantiene activa en formación y talleres, lo que sugiere una cantera organizada susceptible de convertirse en candidaturas viables.

La historia del PAN en San Luis Potosí registra un punto de inflexión con la gubernatura de Marcelo de los Santos Fraga (2003–2009), el primer y hasta hoy único gobernador panista en la entidad, tras haber ganado previamente la presidencia municipal de la capital (2000–2003). Esa administración consolidó la viabilidad electoral del panismo potosino y dejó una huella en la alternancia local. Esta trayectoria histórica sigue marcando los marcos de referencia sobre competitividad, alianzas y construcción territorial del partido.

Desde el punto de vista territorial y municipal, SLP opera con 58 ayuntamientos; las configuraciones 2024–2027 reflejan el impacto de la paridad en presidencias, sindicaturas y regidurías. Para la estrategia de formación del PAN, este mapa abre ventanas precisas para construir cuadros femeninos en municipios de mediana y alta competitividad, así como para robustecer perfiles técnicos en cabildos (comisiones de hacienda, obra pública, desarrollo social, igualdad).

El entorno de violencia política en razón de género documentado por el Observatorio estatal y el CEEPAC a partir del proceso 2020–2021 subraya que la capacitación no solo debe ser programática o electoral, sino garantista: protocolos de prevención, documentación de incidentes, rutas de denuncia y litigio estratégico; todo ello es determinante para asegurar la integridad de candidatas y funcionarias

Si se considera que las mujeres son mayoría en el electorado y muestran creciente incorporación al mercado laboral, la ecuación estratégica para el PAN en SLP combina: i) profesionalización en negociación, comunicación política y diseño de estrategia electoral; ii) habilidades de gobernanza local (gestión presupuestal, evaluación, transparencia); y iii) competencias de liderazgo con enfoque de igualdad (sororidad operativa, prevención de VPG, gestión de cuidados). Estos vectores alinean formación con demanda real del electorado femenino y con los estándares de paridad.

La capacidad de movilización debe apalancarse en la ventaja demográfica de las mujeres: con poco más de 1.13 millones de electoras en la Lista Nominal, la microsegmentación por edad-ocupación-territorio (zonas metropolitanas vs. altiplano y huasteca) es clave para convertir la formación en estructura y voto. La evidencia de mayor esperanza de vida femenina también sugiere diseñar nodos de formación para liderazgos sénior, un segmento con alto potencial de influencia comunitaria.

Desde INMUJERES y su banco estatal de indicadores, se recomienda incorporar en la planeación del partido metas verificables: tasa de participación de mujeres en órganos internos, proporción de candidaturas en bloques de alta competitividad, cumplimiento de paridad horizontal y vertical, y medición del impacto de la formación en resultados (postulación, acceso, permanencia). El uso sistemático de tarjetas estatales y municipales permite dar seguimiento a brechas y orientar recursos de manera coste-efectiva.

En suma, San Luis Potosí combina mayoría demográfica y electoral femenina, avance gradual en inserción económica y marcos de paridad cada vez más exigentes. La historia del panismo local —con su hito de alternancia en 2003— ofrece aprendizaje para un nuevo ciclo de liderazgo femenino: construir carreras políticas previsibles, blindadas frente a la violencia y sostenidas por competencias técnicas. Un ecosistema de formación continuo (de base municipal al ámbito legislativo), articulado con datos del INMUJERES, INEGI y CEEPAC, puede traducir esta ventana demográfica en representación efectiva y en gobiernos más sensibles a las necesidades de las mujeres potosinas.

Finalmente, para el Partido Acción Nacional en SLP, el reto ya no es únicamente cumplir la regla de paridad, sino capitalizarla: identificar, formar y posicionar mujeres en distritos y municipios ganables, y profesionalizar equipos en campañas, comunicación y gobierno. Con una base electoral femenina mayoritaria y con infraestructura institucional de igualdad funcionando, la ventaja competitiva

emergerá donde haya liderazgos preparados, redes sororas y entornos seguros para contender y gobernar. Ese es el punto de convergencia entre demografía, datos de género y estrategia política en el estado.

El objetivo general de esta investigación es:

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

- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de San Luis Potosí para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de San Luis Potosí, 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 San Luis Potosí, 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 San Luis Potosí**,** 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 **San Luis Potosí**
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 San Luis Potosí 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 San Luis Potosí.
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 San Luis Potosí 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 San Luis Potosí 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 San Luis Potosí, 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 48.28 % del padrón regional y el 2.19% a nivel nacional del PAN. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

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

El análisis cualitativo de la participación política de las mujeres del Partido Acción Nacional (PAN) en San Luis Potosí evidencia una estructura en transición entre la equidad formal y la igualdad sustantiva. El dato de que 2,303 mujeres representan el 48.28% del padrón regional panista (y el 2.19% del total nacional del partido) demuestra un avance hacia la paridad numérica, pero al mismo tiempo revela un límite: la representación cuantitativa aún no se traduce en presencia efectiva en los espacios de toma de decisiones. En términos políticos, esto sugiere que el capital femenino del PAN potosino sigue subutilizado, lo que reduce el impacto transformador de su participación dentro de la estructura interna del partido y en los

procesos electorales competitivos. Este fenómeno, identificado en distintos estudios de participación política con perspectiva de género, responde a una combinación de factores institucionales, culturales y de diseño organizativo que restringen la incidencia de las mujeres en posiciones de liderazgo.

Desde una perspectiva innovadora, el dato del 48.28% de militancia femenina puede ser interpretado como una base estratégica de crecimiento político. En un escenario donde las mujeres son mayoría del electorado en el estado (más del 51% según el INE), el PAN posee una reserva de liderazgo con potencial de expansión territorial y de legitimación democrática si se logra canalizar esa presencia hacia candidaturas, formación y vocerías. Sin embargo, la brecha entre afiliación y poder efectivo indica que el partido aún opera bajo estructuras jerárquicas y lógicas de representación masculinizadas, donde las mujeres participan, pero no siempre deciden. Esto se evidencia en la escasa presencia femenina en comités municipales, direcciones estratégicas y candidaturas de alta competitividad —espacios donde se definen recursos, alianzas y visibilidad política—. Por tanto, el desafío del PAN en San Luis Potosí no radica únicamente en incrementar la participación numérica, sino en redefinir los mecanismos internos de acceso, promoción y permanencia que condicionan la carrera política de sus militantes.

El análisis argumentativo de los datos permite también identificar patrones estructurales de desigualdad política. A pesar de la paridad formal, las trayectorias femeninas dentro del PAN potosino se ven interrumpidas por factores como la carga de cuidados, la doble jornada laboral, la falta de incentivos institucionales para la profesionalización y los rezagos en materia de formación política con perspectiva de género. Estos elementos limitan la posibilidad de que las militantes desarrollen competencias para competir en escenarios complejos, lo que deriva en una paridad incompleta: las mujeres están, pero no ejercen poder en condiciones de igualdad. Este tipo de brecha —conocida como “techo de cristal partidista”— afecta directamente la competitividad electoral del partido, ya que limita la diversidad de voces y la innovación política que podrían surgir desde liderazgos femeninos más consolidados.

Desde una visión prospectiva, el 2.19% de representación nacional del PAN que aporta San Luis Potosí en materia de militancia femenina debe ser visto como una oportunidad de posicionamiento regional dentro de la estructura nacional del partido. La articulación entre las secretarías estatales de Promoción Política de la Mujer y las dirigencias nacionales podría generar un modelo potosino de formación política femenina, replicable en otras entidades. Este modelo podría incluir capacitaciones modulares, estrategias de mentoría, alianzas con universidades locales y proyectos de liderazgo comunitario, orientados a convertir la afiliación en participación política efectiva. De lograrse, el PAN potosino no solo consolidaría su base territorial, sino que también se distinguiría por un enfoque de innovación democrática anclado en la formación y empoderamiento de sus militantes.

Finalmente, el análisis cualitativo de estos porcentajes permite concluir que la equidad numérica alcanzada por el PAN en San Luis Potosí constituye apenas un punto de partida hacia la transformación estructural del partido. La consolidación de una militancia femenina casi paritaria es relevante, pero la verdadera innovación radica en convertir esa presencia en poder político institucionalizado, traducido en representación, toma de decisiones y liderazgo público. Ello exige estrategias integrales que combinen la capacitación política con mecanismos de reconocimiento, apoyo económico, y visibilidad mediática. En otras palabras, la paridad debe trascender el registro y materializarse en resultados tangibles: más mujeres electas, más liderazgos legitimados y una agenda panista que refleje los intereses y las realidades de las mujeres potosinas. Solo entonces, la cifra del 48.28% dejará de ser un indicador simbólico y se convertirá en una medida de transformación política real, innovadora y sostenible.

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 San Luis Potosí ?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?

3. ¿Cómo perciben las militantes de San Luis Potosí 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 San Luis Potosí 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 San Luis Potosí *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
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	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitaci

	Mujer del PAN?			ón
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 satisfechate sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada satisfecha, NS/NC	4. Experiencia previa en capacitación
25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempote gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas

27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos
28	¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?	Opción múltiple	Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación, Que las capacitaciones se realicen en horario escolar, Que las capacitaciones se realicen en fines de semana, Otra (especifica)	7. Propuestas e incentivos
29	¿Qué modalidad de capacitación prefieres?	Opción múltiple	Clase presencial en aula, clase presencial en vivo, A distancia con videos y cuaderno de trabajo, autodidácta	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 San Luis Potosí se cerró el 10 de octubre de 2025. Se mantuvo abierta durante 181días.

Fue respondida por 14 personas, de las cuales 14 (10.69%) 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

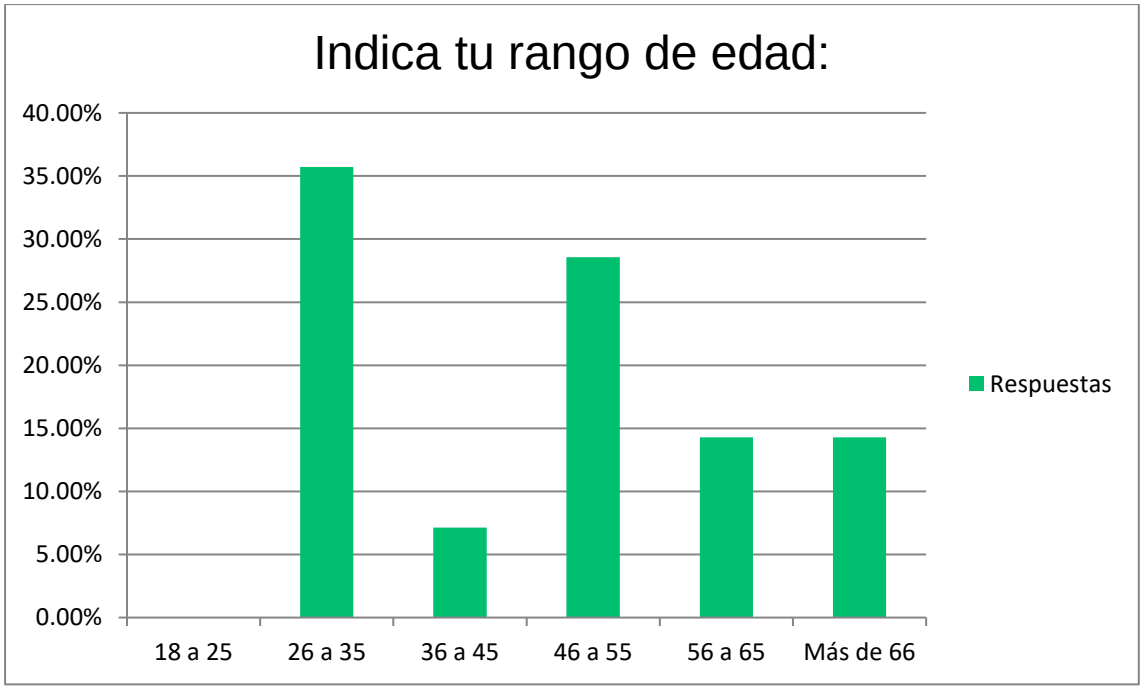
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuestas	Respuestas	
18 a 25	0.00%	0
26 a 35	35.71%	5
36 a 45	7.14%	1
46 a 55	28.57%	4
56 a 65	14.29%	2
Más de 66	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El perfil etario de las mujeres panistas que participaron en el estudio en el Estado de San Luis Potosí muestra una estructura generacional equilibrada con predominio de mujeres jóvenes adultas. El 35.71% de las participantes se ubica en el rango de 26 a 35 años, lo que evidencia la presencia de una generación en plena etapa de consolidación profesional y política, que combina energía transformadora con experiencias iniciales de liderazgo. A este grupo le sigue el 28.57% en el rango de 46 a 55 años, segmento que representa liderazgos maduros y con alta capacidad de gestión, y dos grupos del 14.29% cada uno correspondientes a los rangos de 56 a 65 años y más de 66 años, que simbolizan trayectorias consolidadas y experiencia institucional. Por su parte, el grupo de 36 a 45 años apenas representa el 7.14%, mientras que no se registraron respuestas en el grupo más joven, de 18 a 25 años, lo que pone de relieve un vacío generacional preocupante para la renovación interna del partido.

Este comportamiento revela que la militancia femenina panista en San Luis Potosí se sostiene fundamentalmente en dos columnas etarias: mujeres jóvenes adultas y mujeres maduras, ambas con motivaciones distintas pero complementarias. Las primeras buscan espacios de crecimiento, visibilidad y profesionalización política; las segundas aportan estabilidad, conocimiento organizacional y mentoría. La combinación de ambas podría ser una oportunidad estratégica para crear esquemas de transferencia intergeneracional de liderazgo, mediante programas de acompañamiento donde las militantes con mayor trayectoria fortalezcan a las más jóvenes en temas como estrategia política, gestión institucional y comunicación con perspectiva de género. Sin embargo, la ausencia de mujeres menores de 25 años alerta sobre la necesidad urgente de implementar políticas de reclutamiento y vinculación juvenil específicas, orientadas a formar desde etapas tempranas a las nuevas generaciones de panistas.

Desde una perspectiva de desarrollo organizacional, la distribución etaria observada sugiere que los procesos de capacitación deben diferenciar contenidos y metodologías según los ciclos vitales y contextos de cada grupo. Las mujeres de entre 26 y 35 años requieren formaciones centradas en habilidades técnicas, oratoria, liderazgo digital y fortalecimiento de redes políticas, mientras que las mayores de 45 años podrían beneficiarse más de cursos enfocados en mentoría, negociación y conducción de equipos. Esta diversificación no solo incrementa la efectividad del aprendizaje, sino que contribuye a reducir las brechas generacionales y a consolidar una cultura interna más colaborativa. La capacitación con enfoque generacional también responde a la visión humanista del PAN, en tanto reconoce las distintas formas en que las mujeres experimentan el poder político a lo largo de su trayectoria.

Asimismo, la notoria disminución de participación en el rango de 18 a 25 años apunta a una desconexión entre las juventudes femeninas y los canales tradicionales de militancia. En San Luis Potosí, esta brecha puede estar relacionada con factores como la falta de convocatorias dirigidas a universitarias, la percepción de rigidez institucional o la escasa visibilidad de modelos femeninos jóvenes en espacios de decisión. Abordar este reto implica renovar las estrategias de comunicación, integrando entornos digitales y redes sociales como plataformas de reclutamiento político y de educación cívica. Generar

contenidos adaptados a sus códigos culturales y promover liderazgos juveniles con reconocimiento real dentro de las estructuras partidistas son acciones fundamentales para revitalizar la base militante.

Finalmente, la lectura de esta distribución etaria permite comprender que el futuro del liderazgo femenino panista en San Luis Potosí depende de la articulación entre experiencia y renovación. Las mujeres mayores representan un pilar de legitimidad institucional y saber político acumulado; las más jóvenes encarnan la innovación, la sensibilidad contemporánea y la capacidad de conectar con nuevos públicos. Integrar a ambas en un ecosistema formativo que promueva la colaboración, la mentoría y la corresponsabilidad política es una tarea estratégica. Fortalecer los lazos intergeneracionales no solo asegura la continuidad del trabajo político con perspectiva de género, sino que también amplía la diversidad de voces que dan forma al proyecto panista en el estado, garantizando su pertinencia en el tiempo y su capacidad de adaptación ante los desafíos sociales actuales.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

Los datos reflejan una clara concentración geográfica de la militancia femenina panista en el municipio de San Luis Potosí, con 13 de las 14 participantes registradas en dicha demarcación y solo una respuesta proveniente del municipio de Valles. Este patrón territorial evidencia una centralización del activismo político y de las oportunidades de participación dentro de la capital estatal, donde se concentran las estructuras partidistas, los espacios de decisión y los programas de formación. Si bien esta concentración facilita la articulación institucional y el acceso directo a la dirigencia, también deja ver una asimetría territorial que limita la visibilidad y las oportunidades de capacitación de las mujeres que militan en municipios periféricos o rurales. En términos organizacionales, este dato sugiere la necesidad de territorializar la formación política, descentralizando los procesos educativos y de liderazgo femenino hacia las regiones del estado.

La sobrerrepresentación de la capital potosina dentro de la muestra sugiere que las condiciones materiales, logísticas y comunicacionales de la militancia en San Luis Potosí capital son sustancialmente más favorables que en otras regiones. Esto podría deberse a la proximidad física a las oficinas estatales del partido, la existencia de una red más amplia de liderazgos femeninos consolidados y el acceso más inmediato a recursos de difusión y convocatoria. En cambio, los municipios del interior —como el caso de Valles, el único representado fuera de la capital— enfrentan mayores obstáculos estructurales, entre ellos dificultades de transporte, menor infraestructura tecnológica y escasa cobertura de comunicación política. Este desequilibrio geográfico pone sobre la mesa la urgencia de una política de formación inclusiva que acerque el PAN a las mujeres potosinas que desarrollan su militancia fuera de los centros urbanos, garantizando igualdad de oportunidades para su crecimiento político.

Desde una perspectiva estratégica, la alta concentración en la capital puede ser utilizada como punto de partida para diseñar redes de multiplicadoras territoriales. Las militantes de San Luis Potosí capital, por su cercanía con la estructura directiva y su acceso a capacitaciones, podrían fungir como agentes replicadoras de los programas de formación, extendiendo la cobertura hacia municipios con menor participación. Este modelo descentralizado —de tipo “célula formativa” o “formadora de formadoras”— permitiría aumentar el alcance sin depender exclusivamente de los recursos institucionales centrales. A su vez, fortalecería los lazos de sororidad política entre mujeres de distintas regiones, creando un flujo constante de intercambio de experiencias, metodologías y estrategias de liderazgo con enfoque territorial y de género.

En el contexto de San Luis Potosí, esta desigual distribución territorial no solo tiene implicaciones logísticas, sino también simbólicas. La predominancia de la capital en la vida partidista puede generar una percepción de exclusión o invisibilización de los liderazgos femeninos del interior del estado, lo que desincentiva la participación activa de militantes rurales o de zonas semiurbanas. Para contrarrestar este fenómeno, es indispensable implementar una estrategia de equilibrio territorial que contemple sedes alternas, programas itinerantes de formación, y la utilización de plataformas virtuales adaptadas a los niveles de conectividad regional. De esta forma, la capacitación y la construcción de liderazgo político femenino no quedarían circunscritas a la capital, sino que se convertirían en un proceso inclusivo y representativo de la diversidad geográfica potosina.

Finalmente, la presencia aislada del municipio de Valles dentro del registro cobra un valor simbólico particular: representa la posibilidad de romper la centralización política y abrir la ruta hacia la descentralización formativa. Este único registro debe interpretarse no como una excepción marginal, sino como un indicador de potencial crecimiento en la zona huasteca y otras regiones del interior del estado. Si el PAN en San Luis Potosí aspira a fortalecer el liderazgo de las mujeres desde una perspectiva de igualdad territorial, deberá apostar por la expansión de su red de capacitación hacia los municipios más alejados, asegurando condiciones equitativas de acceso, conectividad y acompañamiento. Así, el fortalecimiento del liderazgo femenino panista no dependerá solo de la ubicación geográfica, sino de una política partidista activa que reconozca y promueva el talento político de las mujeres potosinas en cada rincón del estado.

Pregunta 3

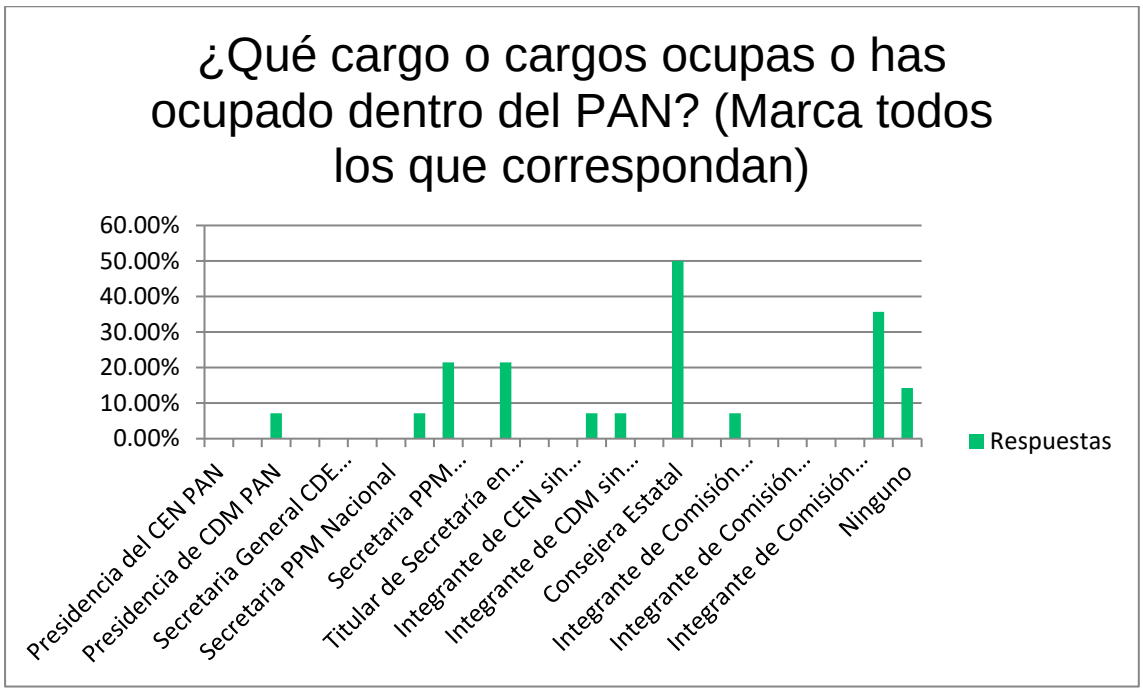
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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	7.14%	1
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	0.00%	0
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	7.14%	1
Secretaria PPM Municipal	21.43%	3
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	21.43%	3
Titular de Secretaría en CDM	0.00%	0
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	7.14%	1
Integrante de CDM sin cartera	7.14%	1
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	50.00%	7
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	7.14%	1
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Otro	35.71%	5
Ninguno	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	0

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

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



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

La distribución de los cargos ocupados por las militantes del Partido Acción Nacional en el estado de San Luis Potosí refleja un panorama de participación institucional diversa, pero aún concentrada en posiciones de representación intermedia y en cargos de base. Destaca que el 50% de las mujeres participantes señaló haber sido Consejera Estatal, lo que las posiciona en un nivel estratégico de toma de decisiones dentro de la estructura partidista. Este porcentaje es revelador, pues muestra que la mitad de las participantes cuenta con experiencia en órganos colegiados, donde se definen directrices y políticas internas. De manera complementaria, el 21.43% se desempeñó como Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM) Municipal y otro 21.43% como Titular de Secretaría en Comités Directivos Estatales (CDE), lo que indica un peso significativo de las militantes en cargos de gestión organizativa y promoción del liderazgo femenino. Además, el 35.71% reportó haber ocupado algún cargo dentro de la categoría “Otro”, lo cual sugiere que existen figuras no formalizadas en los estatutos o responsabilidades temporales que las mujeres desempeñan dentro del partido.

La información sugiere una clara tendencia hacia la participación femenina en espacios institucionales de coordinación, gestión y representación dentro del PAN en San Luis Potosí. Las posiciones más comunes se ubican en niveles medios de liderazgo, donde las mujeres pueden incidir en la planeación, pero aún enfrentan barreras para acceder a cargos de mayor jerarquía, como presidencias de comités o direcciones ejecutivas. La

ausencia total de participación en cargos nacionales, como la Presidencia del CEN, Secretaría General del CEN o Integrantes de Comisión Permanente Nacional, muestra un techo organizacional persistente que impide que las trayectorias locales se traduzcan en liderazgos con proyección nacional. Este fenómeno suele estar vinculado a factores estructurales como la centralización del poder político, la escasa representación territorial de las mujeres y la falta de acompañamiento institucional para su promoción. La capacitación con enfoque en liderazgo político y construcción de redes estratégicas podría ser la herramienta clave para revertir esta tendencia en el mediano plazo.

El dato de que más de una quinta parte de las mujeres panistas en San Luis Potosí haya ejercido el cargo de Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM) en el ámbito municipal o estatal, evidencia un compromiso sostenido con la agenda de igualdad dentro del partido. Estas figuras se convierten en nodos institucionales de transformación, encargadas de promover la participación activa de las mujeres y de construir condiciones para el ejercicio político en igualdad. No obstante, su labor suele desarrollarse con recursos limitados y escasa incidencia en la definición presupuestal o programática del partido. Esto exige repensar el rol de las Secretarías PPM como espacios de liderazgo con autonomía técnica y política, capaces de diseñar programas de formación, incidir en los procesos internos de selección y garantizar que la perspectiva de género esté transversalizada en todos los niveles de acción partidista.

El 35.71% de respuestas en la categoría “Otro” sugiere la existencia de una variedad de roles no formalizados, que podrían incluir coordinaciones territoriales, liderazgos juveniles, delegaciones o responsabilidades temporales en campañas. Esta diversidad de experiencias, aunque informal, refleja la capacidad adaptativa de las mujeres panistas para insertarse en diferentes ámbitos de trabajo político, incluso fuera de las estructuras rígidas del partido. En ese sentido, la flexibilidad con la que muchas militantes de San Luis Potosí asumen funciones revela una vocación de servicio político que excede las fronteras de los cargos oficiales, lo cual representa una ventaja para el desarrollo de liderazgos horizontales y colectivos. Sin embargo, es necesario reconocer formalmente estos espacios, de modo que las militantes obtengan visibilidad, reconocimiento y oportunidades de crecimiento dentro de la estructura partidista.

Finalmente, el 14.29% que reportó no haber ocupado ningún cargo dentro del partido indica la existencia de una base militante que, aunque comprometida, aún no ha tenido acceso a posiciones de decisión o representación. Este grupo constituye un reservorio estratégico de talento político que debe ser impulsado mediante políticas de inclusión y programas de formación que las preparen para futuras responsabilidades. En San Luis Potosí, aprovechar este potencial requiere diseñar mecanismos de identificación y mentoría que permitan a las militantes sin experiencia previa integrarse progresivamente en cargos internos o en procesos electorales. La estructura del PAN puede fortalecerse si logra transformar a estas militantes en agentes de cambio activas, garantizando su participación en todos los niveles, desde los comités municipales hasta los órganos estatales y nacionales. De esta forma, la experiencia acumulada por las consejeras y secretarias se articularía con la energía y el compromiso de las nuevas generaciones, consolidando un liderazgo femenino sólido, representativo y sostenible en el tiempo.

Pregunta 4

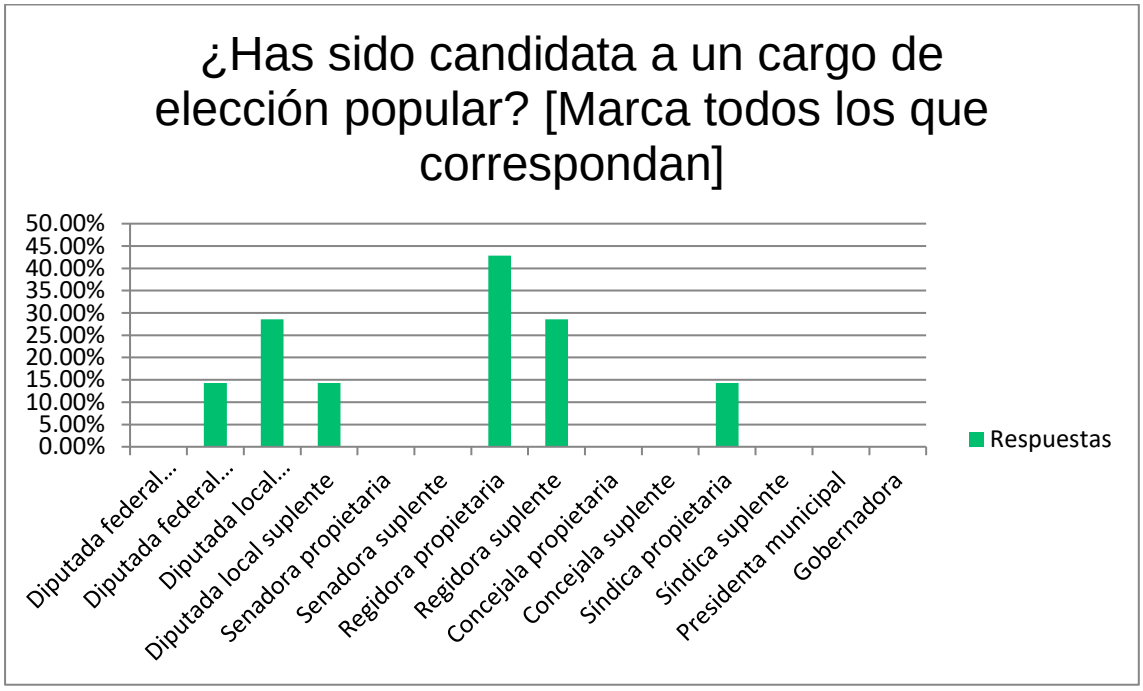
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	14.29%	1
Diputada local propietaria	28.57%	2
Diputada local suplente	14.29%	1
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	42.86%	3
Regidora suplente	28.57%	2
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	14.29%	1
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**7**
	Omisiones	**7**

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.

Las mujeres panistas de San Luis Potosí han tenido una presencia significativa en cargos de representación municipal y legislativa, aunque la participación todavía se concentra en niveles intermedios y no alcanza posiciones de mayor jerarquía política. De las siete participantes que respondieron esta pregunta, el 42.86% manifestó haber sido candidata a Regidora propietaria, mientras que el 28.57% lo ha sido como Regidora suplente, lo que muestra que el ámbito municipal sigue siendo el espacio de mayor acceso político para las mujeres panistas. Asimismo, el 28.57% indicó haber competido por una Diputación local propietaria, y el 14.29% tanto para Diputada federal suplente como Diputada local suplente. En contraste, no se registraron candidaturas a los cargos de Presidenta Municipal, Gobernadora o Senadora, lo que demuestra que las aspiraciones políticas femeninas aún enfrentan límites estructurales en el tránsito hacia los espacios de mayor visibilidad y poder.

Estos resultados sugieren que el nivel municipal es la puerta de entrada más frecuente para la participación política de las mujeres panistas en San Luis Potosí, lo cual refleja una tendencia histórica en la estructura partidista: el acceso progresivo y escalonado a la toma de decisiones, iniciando desde los cabildos y cargos locales. Este fenómeno, aunque positivo en términos de inserción, también puede implicar una subrepresentación sistemática de las mujeres en los niveles estatales y federales, donde las decisiones estratégicas del partido adquieren mayor peso. Las cifras demuestran que, si bien las mujeres están presentes en las boletas electorales, sus postulaciones se concentran en

cargos con menor incidencia en el diseño de políticas públicas. Este patrón perpetúa la llamada “segmentación vertical” del liderazgo político femenino, en la que las mujeres son promovidas en espacios visibles pero con menor poder de decisión institucional.

Desde la perspectiva de la equidad política, los datos invitan a reflexionar sobre la necesidad de construir trayectorias de carrera política planificadas para mujeres, que incluyan mentorías, acompañamiento legal y formación electoral. Las militantes que han sido candidatas, especialmente en el nivel municipal, poseen un conocimiento práctico valioso sobre campañas, movilización, negociación y gestión de equipos, experiencias que deben sistematizarse y compartirse para nutrir la siguiente generación de candidatas panistas en San Luis Potosí. Fortalecer una red de mujeres ex candidatas dentro del partido permitiría capitalizar aprendizajes, compartir estrategias de campaña y crear un banco de talento femenino disponible para futuras elecciones. Esta acción no solo incrementaría la representación sustantiva, sino que consolidaría una cultura política de continuidad en la participación femenina.

La ausencia de candidaturas en los cargos de Presidenta Municipal, Senadora o Gobernadora pone de manifiesto los desafíos que aún enfrentan las mujeres panistas para acceder a los espacios de más alta responsabilidad política. Este vacío puede estar asociado tanto a resistencias internas en los procesos de designación como a los obstáculos externos que enfrentan las mujeres al competir en contextos históricamente masculinizados. En San Luis Potosí, donde el liderazgo político ha sido tradicionalmente concentrado en figuras masculinas, impulsar una política interna de acción afirmativa y visibilización de liderazgos femeninos es un paso indispensable. La creación de una escuela estatal de candidatas panistas, con énfasis en liderazgo electoral, comunicación estratégica, inteligencia política y gestión de crisis, contribuiría a preparar cuadros femeninos con las herramientas necesarias para competir con éxito en escenarios de alta complejidad política.

Finalmente, el hecho de que solo la mitad de las participantes haya sido candidata a algún cargo revela una brecha latente de participación política activa dentro del partido. Este grupo de mujeres con experiencia electoral constituye un capital político estratégico que puede ser aprovechado para construir procesos de mentoría, capacitación y acompañamiento para las militantes que aún no han participado en procesos electorales. En este sentido, el reto del PAN en San Luis Potosí no se limita a promover candidaturas femeninas, sino a garantizar que las mujeres tengan las condiciones reales —materiales, institucionales y simbólicas— para ejercer campañas competitivas y ganar elecciones. Fortalecer esta línea de acción implica convertir la participación política de las mujeres en una política estructural, y no en un resultado circunstancial, promoviendo una cultura partidista en la que la igualdad sustantiva no sea solo un objetivo, sino un principio operativo transversal en todas las etapas del quehacer político panista.

Pregunta 5

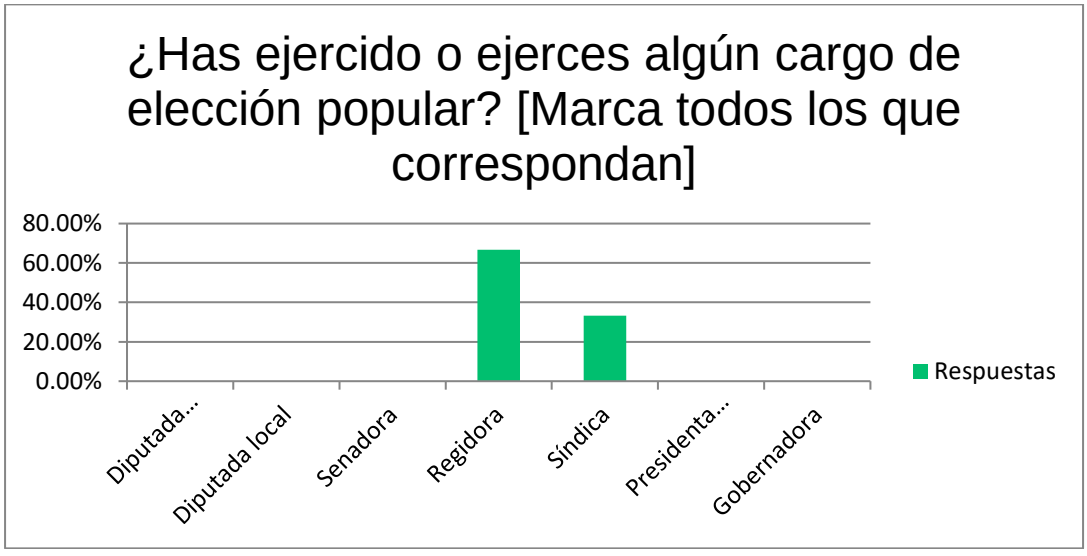
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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	0.00%	0
Senadora	0.00%	0
Regidora	66.67%	2
Síndica	33.33%	1
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**3**
	Omisiones	11

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

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



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

Las mujeres panistas en San Luis Potosí han logrado acceder a cargos de elección popular, reflejando la persistencia de una barrera estructural de participación y representación en los espacios de poder. De las 14 militantes que participaron en el estudio, únicamente tres (21.4%) indicaron haber ejercido o estar ejerciendo actualmente un cargo de elección popular. Dentro de este grupo, el 66.67% lo hace como Regidora, y el 33.33% como Síndica, mientras que ninguna mujer reportó haber ocupado posiciones de mayor jerarquía como Diputaciones, Presidencias Municipales o el Ejecutivo estatal. Este patrón reafirma que el ámbito municipal sigue siendo el espacio más accesible para la participación política femenina dentro del PAN en San Luis Potosí, aunque su alcance continúa limitado a los niveles medios de la estructura política local.

El predominio de los cargos de **Regiduría y Sindicatura** evidencia que las mujeres panistas han ganado visibilidad en los espacios de deliberación y fiscalización, pero aún encuentran obstáculos para ocupar puestos de conducción ejecutiva. Estos resultados confirman que la **participación política de las mujeres sigue anclada en posiciones de coadyuvancia y no de dirección**, lo que plantea la necesidad de fortalecer la formación estratégica en gestión pública, liderazgo ejecutivo y negociación política. La figura de la Regidora, aunque relevante en la toma de decisiones municipales, suele carecer de los recursos y la autonomía institucional suficientes para impulsar agendas propias, especialmente las relacionadas con la igualdad sustantiva o la promoción de derechos de las mujeres. En este contexto, las panistas potosinas requieren herramientas que les permitan traducir sus cargos en plataformas de transformación real, dotándolas de capacidades para incidir, proponer y sostener políticas públicas con impacto social tangible.

La ausencia total de mujeres en cargos de **Diputación local o federal** resulta particularmente relevante, pues pone de manifiesto la falta de continuidad entre la trayectoria municipal y la representación legislativa. Esto sugiere que, aunque las militantes logran insertarse en la vida pública, su progresión hacia niveles superiores de poder político se ve interrumpida, dando lugar a una **fragmentación del liderazgo femenino** dentro del PAN potosino. Superar esta fractura implica crear mecanismos institucionales de promoción de liderazgos, en donde la experiencia municipal funcione como base para el acceso a candidaturas legislativas. Las mujeres que ya ejercen cargos deben ser integradas en programas de capacitación avanzada en análisis normativo, argumentación parlamentaria y control político, para preparar su ascenso a espacios legislativos y ejecutivos. La formación, acompañada de una política interna de reconocimiento del mérito, puede convertirse en el vehículo más eficaz para romper con la inercia de exclusión que persiste en los niveles superiores de representación.

Desde la perspectiva de la paridad sustantiva, estos resultados también deben leerse como un llamado a revisar las **dinámicas internas del partido**. Aunque el PAN ha incorporado criterios de paridad en la postulación de candidaturas, aún subsisten prácticas de exclusión simbólica, resistencias culturales y estructuras de poder que obstaculizan el ascenso de las mujeres a posiciones clave. En San Luis Potosí, esto se

traduce en una presencia femenina visible, pero poco influyente en los espacios donde se definen estrategias electorales y decisiones de alto impacto. Revertir este escenario requiere no solo capacitación técnica, sino un trabajo institucional profundo orientado a **transformar la cultura política interna**, erradicando estereotipos y asegurando condiciones reales de igualdad en la competencia política. La paridad, más allá de la norma, debe asumirse como un principio organizativo que guíe los procesos de selección, acompañamiento y evaluación del desempeño político de las mujeres dentro del partido.

Finalmente, la lectura de esta pregunta evidencia una realidad doble: por un lado, la existencia de mujeres que han alcanzado cargos públicos y que pueden actuar como referentes dentro del partido; por otro, la **subrepresentación cuantitativa** que demuestra cuánto falta por avanzar hacia una verdadera democratización de las oportunidades políticas. Las regidoras y síndicas en funciones constituyen un capital político invaluable para el PAN en San Luis Potosí: mujeres con conocimiento institucional, presencia pública y experiencia en negociación local. Es indispensable que el partido potencie este capital mediante redes de colaboración y mentoría entre funcionarias y militantes, creando una cadena de apoyo intergeneracional que permita convertir la experiencia individual en un proceso colectivo de empoderamiento político. Solo así podrá consolidarse un liderazgo femenino potosino que no solo ocupe cargos, sino que **transforme los espacios de poder con visión humanista, ética y equitativa**, fortaleciendo desde dentro la estructura democrática del partido.

Pregunta 6

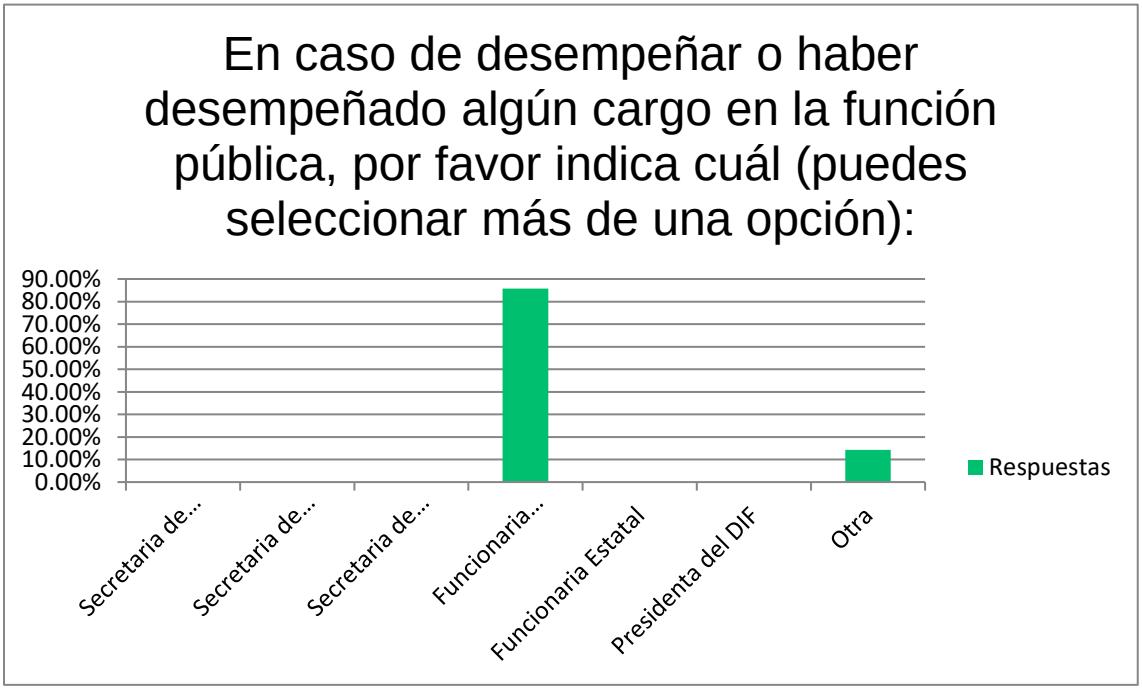
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	0.00%	0
Funcionaria Municipal	85.71%	6
Funcionaria Estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	14.29%	1
	Respuestas	**7**
	Omisiones	**7**

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.

Las mujeres han ocupado un cargo dentro de la función pública lo han hecho en el ámbito **municipal**, específicamente como **Funcionarias Municipales**, con un **85.71%** de las respuestas. Solo un **14.29%** reportó haber desempeñado otro tipo de cargo no especificado, mientras que no se registraron participaciones en niveles **estatales o federales**, ni en funciones de alta jerarquía como Secretarías de Estado o Presidencias del DIF. Este panorama refleja que el **nivel municipal constituye el principal espacio de inserción laboral y política** para las militantes panistas del estado, lo que reafirma una tendencia observada también en los cargos de elección popular: las mujeres logran acceder a la administración pública, pero mayoritariamente desde posiciones locales. Este fenómeno indica la existencia de un **techo institucional** que limita el ascenso de las mujeres a niveles superiores dentro del aparato gubernamental.

La fuerte concentración en cargos municipales se explica en parte por la **cercanía territorial y la naturaleza comunitaria del trabajo político local**, donde las militantes pueden combinar su vocación de servicio con la gestión directa de problemáticas ciudadanas. Sin embargo, esta misma condición también evidencia una falta de movilidad institucional hacia ámbitos estatales o federales, donde las decisiones de mayor impacto se toman y donde la visibilidad pública es considerablemente más alta. En este sentido, el resultado del **85.71%** de

participación municipal puede ser interpretado como un síntoma de que las mujeres panistas de San Luis Potosí **han sido incluidas, pero no promovidas**, lo que reproduce una estructura de participación subordinada dentro de la función pública. La carencia de experiencias en cargos estatales o federales sugiere que los mecanismos de promoción interna y meritocracia institucional aún no garantizan igualdad de oportunidades en la administración pública para las militantes.

Desde la perspectiva de la gestión pública con enfoque de género, este dato debe entenderse como una **llamada de atención sobre la necesidad de fortalecer los procesos de formación técnica y administrativa** de las mujeres panistas, con el fin de prepararlas para desempeñar funciones de dirección y coordinación en distintos niveles de gobierno. La experiencia adquirida en la gestión municipal constituye un capital político relevante, pero su impacto se diluye si no existen mecanismos institucionales que les permitan escalar hacia posiciones de mayor responsabilidad. Es fundamental que el partido impulse **rutas de profesionalización en la administración pública**, enfocadas en liderazgo institucional, planeación estratégica, políticas públicas y gestión presupuestal con perspectiva de género. Con ello, se fortalecería no solo la carrera política de las militantes, sino también la capacidad del PAN para ofrecer cuadros femeninos altamente calificados en la función pública estatal y federal.

La ausencia de mujeres panistas potosinas en cargos como **Secretarias de Estado o de Gobierno** refleja que aún persiste una **brecha estructural en la representación política dentro del aparato institucional**, donde las decisiones clave continúan concentradas en figuras masculinas. En un contexto como el de San Luis Potosí, donde el liderazgo político está profundamente arraigado en redes tradicionales, el acceso de las mujeres a cargos de alto nivel requiere de estrategias deliberadas de promoción, visibilidad y acompañamiento. El partido podría implementar una política de **identificación de talentos femeninos con vocación administrativa y potencial directivo**, que sirva como base para posicionar a mujeres en áreas técnicas y de gestión pública. Estas acciones no solo contribuirían a la igualdad sustantiva, sino que también mejorarían la eficiencia institucional al incorporar nuevas perspectivas, estilos de liderazgo colaborativo y un enfoque más inclusivo en la toma de decisiones.

Finalmente, el **14.29%** de respuestas bajo la categoría “Otra” sugiere la existencia de experiencias diversas dentro del ámbito público que, aunque no están formalmente reconocidas en las estructuras administrativas, representan formas válidas de participación política y social. Pueden incluir asesorías, colaboraciones en programas comunitarios, direcciones interinas o labores técnicas de apoyo institucional. Este dato refuerza la idea de que las mujeres panistas en San Luis Potosí poseen una **amplia gama de capacidades y conocimientos adquiridos en contextos reales de gestión pública**, los cuales deben ser visibilizados y sistematizados para su aprovechamiento político. En conjunto, estos resultados dejan claro que la agenda de fortalecimiento de la participación femenina no solo debe centrarse en la representación electoral, sino también en el **acceso y**

consolidación de mujeres en la función pública, garantizando que su trabajo y experiencia sean reconocidos, valorados y proyectados hacia los más altos niveles de decisión gubernamental.

Pregunta 7

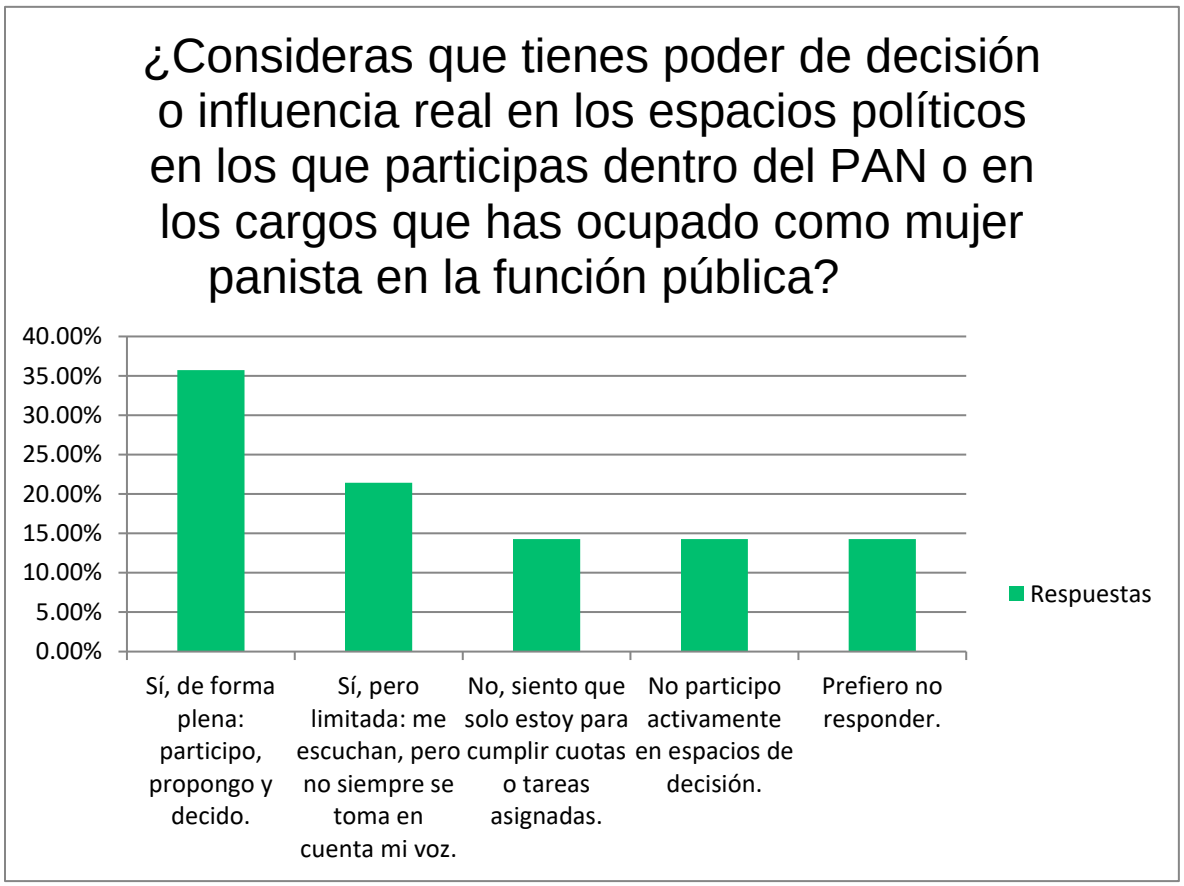
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	35.71%	5
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	21.43%	3
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	14.29%	2
No participo activamente en espacios de decisión.	14.29%	2
Prefiero no responder.	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El **35.71%** de las participantes considera que sí ejerce poder de decisión de manera plena, afirmando que **participa, propone y decide**, mientras que un **21.43%** percibe su influencia como **limitada**, señalando que, aunque son escuchadas, sus opiniones no siempre se traducen en decisiones concretas. En contraste, un **14.29%** manifestó sentirse reducida a cumplir cuotas o tareas asignadas, otro **14.29%** reconoció no participar activamente en espacios de decisión, y el mismo porcentaje prefirió no responder. Esta combinación de respuestas sugiere que, si bien existe un grupo de mujeres empoderadas y activas dentro del partido, aún prevalece un **entorno institucional con desigualdades de voz, representación y legitimidad política**.

El hecho de que más de una tercera parte de las militantes potosinas perciba que participa con plena capacidad de decisión es un indicador alentador de **avance en**

la autonomía política femenina dentro del PAN, lo que podría asociarse con la madurez organizativa y el nivel de profesionalización de algunas militantes que ya ocupan cargos estratégicos. Sin embargo, el 21.43% que percibe limitaciones en su participación señala un punto crítico: la diferencia entre **ser escuchadas y ser tomadas en cuenta**. Este matiz refleja un fenómeno ampliamente documentado en la política de género: la participación simbólica o "tokenismo", donde las mujeres son integradas formalmente a los espacios de poder, pero sin incidencia sustantiva en las decisiones finales. En el contexto potosino, esto podría deberse a dinámicas institucionales conservadoras, jerarquías masculinas consolidadas o prácticas de exclusión indirecta, donde las voces femeninas son toleradas pero no incorporadas de manera vinculante en la deliberación política.

El 14.29% de las participantes que siente estar dentro de los espacios políticos **solo para cumplir cuotas o tareas asignadas** pone de manifiesto que aún existen prácticas que reducen la presencia femenina a un cumplimiento normativo, más que a una convicción institucional por la igualdad. Este dato evidencia la necesidad de fortalecer la cultura interna del PAN en San Luis Potosí, garantizando que la paridad no se limite a la representación numérica, sino que se traduzca en una **paridad de poder, voz y toma de decisiones**. Para lograrlo, se requieren estrategias institucionales que impulsen procesos de sensibilización, liderazgo transformacional y gestión del cambio organizacional con perspectiva de género. La formación política de las militantes debe orientarse a dotarlas de herramientas que fortalezcan su capacidad de negociación, argumentación y comunicación estratégica, elevando su influencia efectiva dentro de las estructuras partidistas.

La proporción de mujeres que reconoció no participar activamente en espacios de decisión (14.29%) sugiere también la existencia de **barreras personales y estructurales** que dificultan la implicación plena en la vida política. Estas barreras pueden incluir la sobrecarga de responsabilidades familiares, la falta de incentivos institucionales o la ausencia de redes de apoyo entre mujeres dentro del partido. En el caso de San Luis Potosí, donde la participación política femenina sigue siendo desigual entre municipios, resulta fundamental consolidar mecanismos que favorezcan la participación sostenida, creando entornos de colaboración, mentoría y acompañamiento entre militantes. El fortalecimiento de espacios seguros, horizontales y sororos dentro del PAN puede ser clave para revertir esta inercia, permitiendo que más mujeres se integren activamente y ejerzan liderazgo con independencia, seguridad y reconocimiento.

Finalmente, el equilibrio entre quienes se perciben con plena capacidad de decisión y quienes sienten que su influencia es limitada o inexistente demuestra que el PAN en San Luis Potosí atraviesa una **etapa de transición cultural** en materia de liderazgo femenino. El reto no radica únicamente en abrir espacios para las mujeres, sino en transformar la lógica de poder que determina su funcionamiento interno. Las mujeres que ya ocupan posiciones de decisión pueden desempeñar un rol fundamental como **agentes multiplicadoras de cambio**, inspirando, formando y respaldando a otras militantes para que participen con confianza y legitimidad.

Consolidar esta cultura de liderazgo compartido permitirá que el partido avance hacia una estructura más inclusiva, donde la presencia femenina no sea un requisito estadístico, sino una fuerza política que redefine el modo de ejercer la autoridad y la gestión pública con visión ética, empática y humanista.

Pregunta 8

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

De las nueve militantes que respondieron esta pregunta, se identifican dos grandes ejes: los **factores limitantes**, vinculados a dinámicas jerárquicas, grupos de poder y actitudes excluyentes; y los **factores facilitadores**, relacionados con la experiencia, la apertura al diálogo y la trayectoria política acumulada. Entre las menciones más recurrentes se encuentran los "**grupos dentro del partido**", la "**jerarquía**", la "**antigüedad como militante**" y los "**límites impuestos por los superiores**", lo que evidencia que la toma de decisiones sigue condicionada por estructuras verticales y relaciones de poder que restringen la autonomía política femenina. Este panorama confirma que las militantes reconocen que el acceso al poder interno no siempre responde al mérito o la preparación, sino a lógicas de afinidad y control político.

Un elemento que destaca en las respuestas es la **presencia de grupos internos** como factor de poder determinante. Varias militantes identificaron que las decisiones dentro del PAN potosino no siempre se toman en función del consenso o la capacidad, sino en torno a la pertenencia a ciertos grupos o redes de influencia. Esta estructura partidista, basada en **alianzas internas y favoritismos**, limita el acceso de las mujeres a la toma de decisiones estratégicas y reproduce esquemas excluyentes. La referencia directa a la "jerarquía" y a "los límites de los superiores" refuerza la idea de que la autoridad formal sigue concentrada en figuras masculinas o en liderazgos tradicionales que perpetúan prácticas de control. Desde una mirada organizacional, este escenario demanda repensar las dinámicas de liderazgo en el partido, sustituyendo la lógica jerárquica por un **modelo de gobernanza participativa**, donde las mujeres puedan incidir de manera efectiva y transparente en la definición de estrategias y políticas internas.

Por otro lado, algunas militantes reconocen que la **experiencia, la edad y la trayectoria como consejeras** se han convertido en factores que facilitan su capacidad de decisión. Una participante mencionó que haber sido consejera en varios periodos le permitió fortalecer su legitimidad interna y generar redes de confianza política. Este tipo de experiencia demuestra que la constancia y el conocimiento institucional son activos valiosos que las mujeres han sabido capitalizar, incluso dentro de estructuras adversas. En este sentido, la **antigüedad como militante** emerge como una variable doble: por un lado, es un reconocimiento al compromiso sostenido; por otro, puede convertirse en un obstáculo para las nuevas generaciones, si se utiliza como mecanismo de exclusión. Esto sugiere que

el PAN en San Luis Potosí necesita equilibrar el peso de la experiencia con la apertura a nuevos liderazgos femeninos, generando espacios donde la veteranía se traduzca en mentoría y no en monopolio del poder.

Una respuesta particularmente significativa señaló que "**los egos limitan la capacidad de tomar decisiones, al igual que la falta de conocimiento de los temas actuales**", pero también resaltó que los factores que facilitan la toma de decisiones son "**la unidad y la apertura con otras personas**". Esta afirmación sintetiza un diagnóstico profundo: los obstáculos no solo son estructurales, sino también culturales. Los egos políticos y la resistencia a incorporar nuevas ideas se convierten en barreras simbólicas que afectan la calidad democrática interna. A su vez, la falta de actualización temática refleja la necesidad de incorporar procesos de **formación continua en liderazgo político, innovación pública y comunicación estratégica**. Sin embargo, la militante también introduce una noción esperanzadora: la **unidad y la apertura** como valores que pueden transformar las dinámicas partidistas. Promover la construcción colectiva y la empatía política entre mujeres puede ser el camino más efectivo para desmontar jerarquías y construir liderazgos colaborativos con impacto real.

En síntesis, las respuestas de las militantes panistas de San Luis Potosí muestran que la capacidad de decisión de las mujeres dentro del partido se encuentra mediada por factores de poder, cultura organizacional y capital simbólico. Los principales obstáculos se asocian a la **concentración jerárquica, los liderazgos cerrados y la falta de mecanismos de inclusión efectiva**, mientras que los factores facilitadores se vinculan con la trayectoria, la unidad y la disposición al diálogo. Este análisis permite afirmar que el fortalecimiento del liderazgo femenino en San Luis Potosí requiere no solo de capacitación técnica, sino de una transformación institucional más profunda que garantice la participación sustantiva de las mujeres en todos los niveles de decisión. Convertir la experiencia y la apertura en herramientas estratégicas para el cambio permitirá avanzar hacia un modelo de liderazgo femenino más horizontal, participativo y con mayor poder de incidencia dentro del Partido Acción Nacional.

Pregunta 9

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

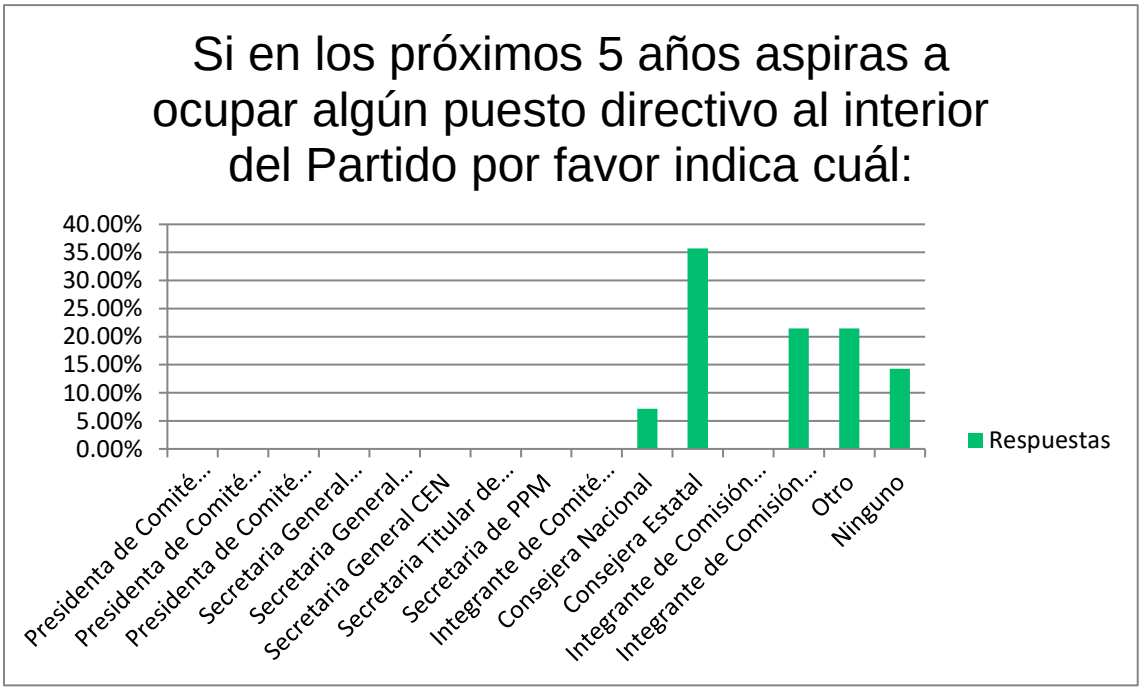
Tabla 10: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	0.00%	0
Presidenta de Comité Estatal/Regional	0.00%	0

Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0
Secretaria General CDE/CDR	0.00%	0
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	0.00%	0
Integrante de Comité sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	7.14%	1
Consejera Estatal	35.71%	5
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	21.43%	3
Otro	21.43%	3
Ninguno	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Entre las nueve respuestas obtenidas se advierten dos tendencias: por un lado, la existencia de **factores restrictivos** asociados a jerarquías, grupos de poder y limitaciones estructurales; por otro, **factores potenciadores** relacionados con la experiencia, la apertura y la unidad. La mención de "**los grupos dentro del partido**", la "**jerarquía**" o "**los límites de los superiores**" pone de relieve que la cultura organizacional del PAN en el estado continúa marcada por estructuras verticales donde la voz femenina aún enfrenta filtros de legitimación. En este contexto, la toma de decisiones no siempre responde a criterios meritocráticos, sino a alianzas internas que dificultan el reconocimiento pleno de las capacidades de las militantes.

Las respuestas también dejan ver que la **antigüedad y la trayectoria partidista** siguen siendo elementos de peso para acceder a espacios de decisión. Algunas militantes señalaron que su capacidad de incidir ha mejorado gracias a su "**antigüedad como militante**" o por "**haber sido consejera en varios periodos**", lo que les ha permitido acumular legitimidad y capital político dentro del partido. Sin embargo, esta legitimidad se mantiene vinculada a la permanencia y no necesariamente a la innovación o la preparación, lo que puede generar exclusión hacia mujeres más jóvenes o de reciente incorporación. Esta dinámica plantea el reto de conciliar la **experiencia con la renovación**, fomentando esquemas donde la trayectoria sea valorada, pero sin obstaculizar el acceso de nuevas generaciones de lideresas con propuestas contemporáneas y visión de futuro para la estructura panista en San Luis Potosí.

Una observación especialmente relevante proviene de la militante que destacó que "**los egos limitan la capacidad de tomar decisiones, al igual que la falta de conocimiento de los temas actuales**", pero que también identificó como factores favorables "**la unidad y la apertura con otras personas**". Esta reflexión evidencia una comprensión equilibrada de la realidad interna: los principales obstáculos no son solo institucionales, sino también **culturales y personales**. El ego político y la competencia interna entre liderazgos pueden fragmentar los espacios femeninos de influencia, dificultando la construcción de acuerdos y redes de apoyo entre mujeres. Sin embargo, la referencia a la apertura y la colaboración ofrece una alternativa transformadora: construir liderazgos basados en la sororidad, el diálogo y la empatía política como estrategias de resistencia frente a las dinámicas patriarcales que persisten en los entornos partidistas.

Asimismo, otras respuestas como "**los factores externos**" y "**las malas decisiones del Comité Estatal**" revelan que las militantes son conscientes del impacto que tiene la dirección institucional en su autonomía decisional. Estas percepciones apuntan a un déficit de **horizontalidad y transparencia** en los procesos internos de toma de decisiones, donde las jerarquías formales aún concentran poder sin mecanismos claros de participación colectiva. La identificación de estos obstáculos por parte de las propias militantes es un paso clave para impulsar cambios estructurales. Una estrategia de fortalecimiento institucional con enfoque de género debería incluir programas de capacitación en **liderazgo colaborativo, gestión participativa y cultura democrática interna**, que permitan romper los techos simbólicos y

reconfigurar la manera en que se ejerce la autoridad dentro del partido en San Luis Potosí.

Finalmente, el conjunto de respuestas evidencia que la capacidad de tomar decisiones dentro del PAN depende tanto de la **estructura formal** como de las **relaciones informales de poder** que determinan la dinámica interna del partido. Mientras algunas mujeres reconocen avances en su autonomía y apertura, otras siguen percibiendo limitaciones vinculadas a jerarquías, egos o centralización institucional. Esta dualidad muestra que el proceso de empoderamiento femenino dentro del PAN potosino se encuentra en una fase de transición: las mujeres ya han conquistado presencia, pero aún buscan consolidar influencia efectiva. Para alcanzar una verdadera paridad sustantiva, el partido debe promover liderazgos horizontales, fortalecer las redes de apoyo intergeneracional y fomentar una cultura de toma de decisiones basada en el mérito, la transparencia y el respeto mutuo. Solo así la participación femenina dejará de ser una concesión formal para convertirse en un **ejercicio pleno de poder político con impacto transformador** en la vida partidista y pública del estado.

Pregunta 10

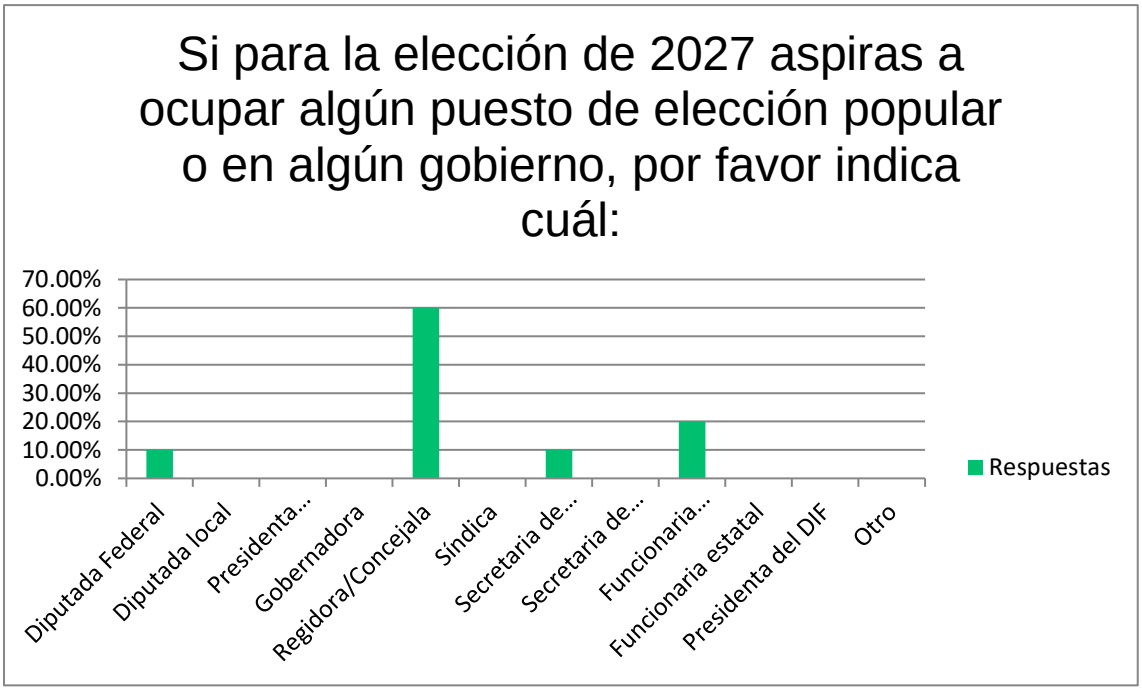
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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	10.00%	1
Diputada local	0.00%	0
Presidenta Municipal/Alcaldesa	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	60.00%	6
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	10.00%	1
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	20.00%	2
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	0.00%	0
	Respuestas	**10**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Los resultados muestran que una parte importante de las mujeres panistas en San Luis Potosí tiene aspiraciones claras para ocupar cargos públicos en el proceso electoral de 2027, aunque dichas aspiraciones se concentran mayoritariamente en niveles municipales. El **60%** de las participantes expresó su interés en postularse como **Regidoras o Concejalas**, mientras que un **20%** manifestó su intención de desempeñarse como **Funcionarias Municipales**. En menor proporción, un **10%** aspira a un cargo de **Diputada Federal** y otro **10%** a una **Secretaría de Gobierno Estatal**. No se registraron aspiraciones hacia cargos de mayor jerarquía como la **Presidencia Municipal**, **Gobernatura** o **Secretarías Municipales**, lo que evidencia una concentración de expectativas en posiciones de representación media. Este panorama sugiere que las militantes panistas de San Luis Potosí, si bien tienen ambiciones políticas legítimas, aún se mueven dentro de un marco de **expectativas conservadoras**, condicionado por las dinámicas tradicionales de acceso al poder dentro del partido.

El hecho de que seis de cada diez militantes aspiren a ocupar una Regiduría o Concejalía revela que el nivel municipal continúa siendo el espacio más accesible y familiar para las mujeres panistas potosinas. Este fenómeno refleja tanto una **oportunidad como una limitación**. Por un lado, la proximidad territorial permite a las militantes incidir directamente en la gestión pública local y construir liderazgos con impacto comunitario; por otro, la persistencia de estas aspiraciones en el nivel más bajo de representación institucional también pone en evidencia un **techo político de ambición**, resultado de la falta de estrategias de empoderamiento y acompañamiento que impulsen a las mujeres hacia posiciones de mayor poder. La naturalización de la participación municipal como "espacio femenino" reproduce patrones de segregación vertical que deben ser desafiados mediante programas formativos y mecanismos de mentoría que preparen a las militantes para competir con éxito en escenarios de mayor complejidad política.

Las aspiraciones de un **10% hacia la Diputación Federal** y otro **10% hacia una Secretaría Estatal** son significativas porque expresan un **incipiente proceso de expansión de las ambiciones políticas femeninas** dentro del PAN potosino. Estas respuestas, aunque minoritarias, representan una nueva generación de mujeres que visualizan su papel más allá de los espacios locales y buscan proyección en los ámbitos legislativos y de gobierno. Estas aspiraciones de alcance estatal y nacional son valiosas porque pueden actuar como **referentes simbólicos** para otras militantes, demostrando que es posible construir trayectorias políticas ascendentes desde el interior del estado. No obstante, para que este tránsito se consolide, es indispensable que el partido establezca **rutas de promoción política femenina**, que incluyan capacitación en oratoria parlamentaria, negociación legislativa y liderazgo institucional, acompañadas de estrategias de visibilización mediática y respaldo logístico.

El **20%** que manifestó interés en cargos administrativos municipales refuerza la idea de que muchas militantes priorizan el **ejercicio técnico del servicio público** sobre la competencia electoral. Este enfoque evidencia una preferencia por la estabilidad institucional y la gestión operativa antes que por la exposición política, lo cual puede derivar tanto de convicciones personales como de la percepción de que los espacios electorales siguen dominados por estructuras masculinas. La presencia femenina en el ámbito administrativo municipal es, sin embargo, fundamental para la **profesionalización de la gestión pública** y para garantizar la implementación de políticas con perspectiva de género a nivel local. Fortalecer el perfil de las mujeres en estos puestos mediante formación en administración pública, planeación estratégica y evaluación de políticas contribuiría a incrementar su peso específico dentro de la función pública potosina, transformando sus cargos en verdaderas plataformas de poder técnico y político.

Finalmente, el conjunto de resultados permite identificar una tendencia clara: las mujeres panistas en San Luis Potosí muestran disposición para **seguir participando**

en la vida pública, pero todavía enfrentan **autolimitaciones simbólicas y estructurales** que restringen la amplitud de sus aspiraciones. La ausencia total de aspiraciones hacia cargos ejecutivos mayores como la Presidencia Municipal o la Gobernatura refleja la persistencia de barreras culturales que asocian el liderazgo femenino con roles de acompañamiento, más que de conducción. Para revertir este patrón, el PAN debe implementar un **plan integral de fortalecimiento del liderazgo femenino**, que combine mentorías, acompañamiento electoral, formación en comunicación política y mecanismos de respaldo interno para garantizar que más mujeres se atrevan a competir por cargos de alta responsabilidad. Solo mediante la creación de condiciones institucionales de confianza y equidad será posible que las aspiraciones políticas de las militantes potosinas se transformen en candidaturas reales y, sobre todo, en **victorias efectivas que consoliden la presencia de las mujeres en la estructura del poder público estatal y nacional**.

Pregunta 11

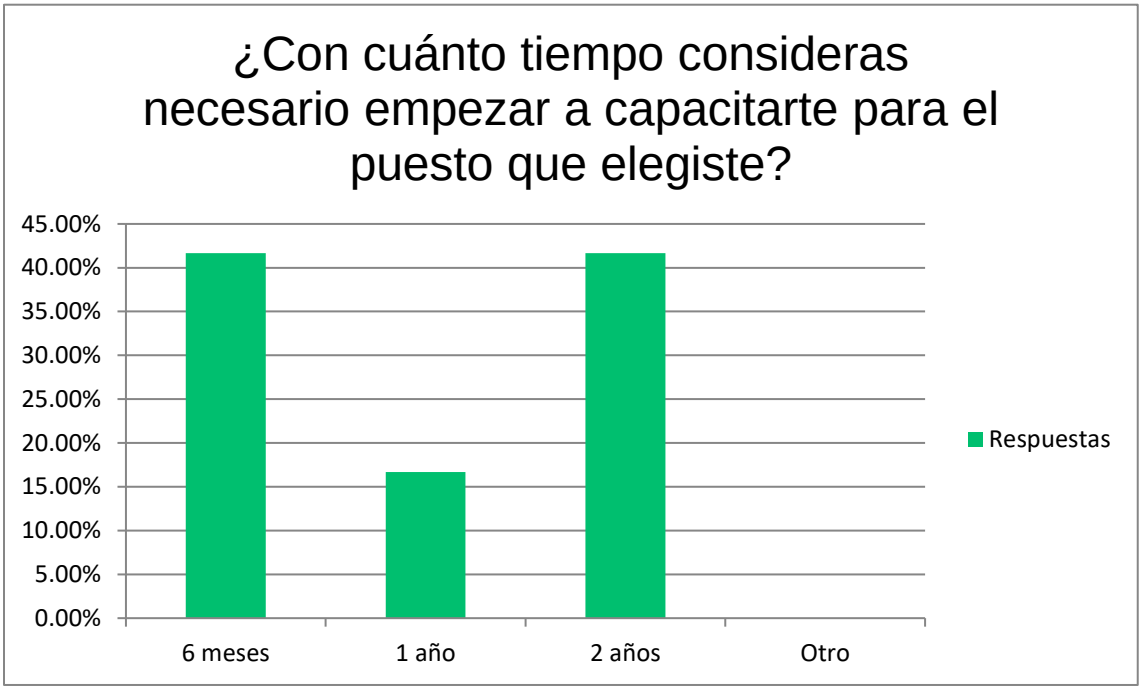
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
6 meses	41.67%	5
1 año	16.67%	2
2 años	41.67%	5
Otro	0.00%	0
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El **41.67%** de las participantes considera que **seis meses** son suficientes para iniciar la capacitación orientada al puesto al que aspiran, mientras que otro **41.67%** sostiene que **dos años** representan el periodo óptimo. En menor proporción, el **16.67%** plantea que **un año** es el tiempo adecuado para comenzar. Esta distribución revela la coexistencia de dos enfoques entre las militantes: uno más **inmediato y operativo**, que privilegia la preparación práctica a corto plazo; y otro más **estratégico y prospectivo**, que entiende la capacitación como un proceso de largo aliento vinculado a la construcción sostenida de liderazgos políticos.

El grupo que opta por una preparación de **seis meses** refleja una visión pragmática del desarrollo político. Estas militantes priorizan la inmediatez y la aplicación de conocimientos en contextos cercanos al proceso electoral, lo que sugiere una preocupación por **responder a las exigencias del momento político**. Este enfoque evidencia una lectura realista de los ritmos institucionales del partido, donde los tiempos de convocatoria, selección y registro suelen ser breves. No obstante, también podría interpretarse como una **limitación estructural** del acceso a la formación, pues muchas veces la capacitación llega cuando los procesos de definición de candidaturas están ya en curso. Para fortalecer la efectividad de este grupo, el PAN en San Luis Potosí podría diseñar **módulos intensivos de formación**

política, liderazgo y comunicación electoral, adaptados a militantes que buscan capacitación acelerada pero sustantiva, asegurando que los contenidos combinen teoría, práctica y estrategias de campaña inclusivas.

Por otro lado, el **41.67%** que considera necesaria una preparación de **dos años** expresa una visión de largo plazo sobre la formación política, entendiendo que el liderazgo no se improvisa, sino que se construye mediante el **aprendizaje progresivo, la reflexión y la experiencia práctica**. Este grupo representa un segmento más consciente de la complejidad del ejercicio político contemporáneo, que reconoce la necesidad de fortalecer capacidades analíticas, técnicas y discursivas. Las militantes que sostienen esta postura probablemente asocian la formación con un proceso integral de crecimiento personal y colectivo, que incluye habilidades de gestión pública, conocimiento normativo, comunicación con enfoque de género y ética política. Este tipo de liderazgo femenino de largo alcance es el que puede transformar las estructuras partidistas desde adentro, promoviendo una **cultura de profesionalización política** en la que la preparación no sea reactiva, sino parte permanente del quehacer institucional panista.

El **16.67%** que opta por un periodo de **un año** parece situarse en un punto intermedio entre la formación acelerada y la preparación estructurada. Este grupo combina la necesidad de inmediatez con la conciencia de que la capacitación requiere tiempo de maduración. Desde una perspectiva pedagógica, este equilibrio resulta valioso, pues permite planificar programas con continuidad anual que incluyan etapas de diagnóstico, formación teórica, práctica y evaluación de resultados. Este modelo mixto puede ser particularmente útil para mujeres que ya cuentan con experiencia previa en cargos de base o gestión local, y que buscan perfeccionar sus habilidades para **ascender a espacios de mayor responsabilidad política**. Implementar programas de capacitación con duración de un año calendario podría generar una estructura cíclica de formación que sincronice la preparación con los tiempos electorales y con la planeación institucional del partido en el estado.

Los resultados generales de esta pregunta evidencian una **conciencia creciente sobre la importancia del tiempo y la planificación en la formación política femenina**. Las militantes potosinas reconocen que la preparación no es un requisito formal, sino un proceso que determina la efectividad de su participación en los espacios públicos y partidistas. Sin embargo, la dispersión de respuestas también refleja la falta de un calendario institucional claro de capacitación dentro del PAN, lo que provoca que cada militante interprete de forma individual el momento adecuado para formarse. Institucionalizar un **Programa Estatal de Capacitación Permanente para Mujeres Panistas**, con módulos diferenciados por etapa (inicial, intermedia y avanzada), permitiría armonizar estas percepciones, garantizando continuidad y acompañamiento. Con ello, el partido consolidaría un modelo educativo integral que combine rapidez y profundidad, respondiendo tanto a las necesidades inmediatas como a la formación estructural del liderazgo femenino potosino.

Pregunta 12

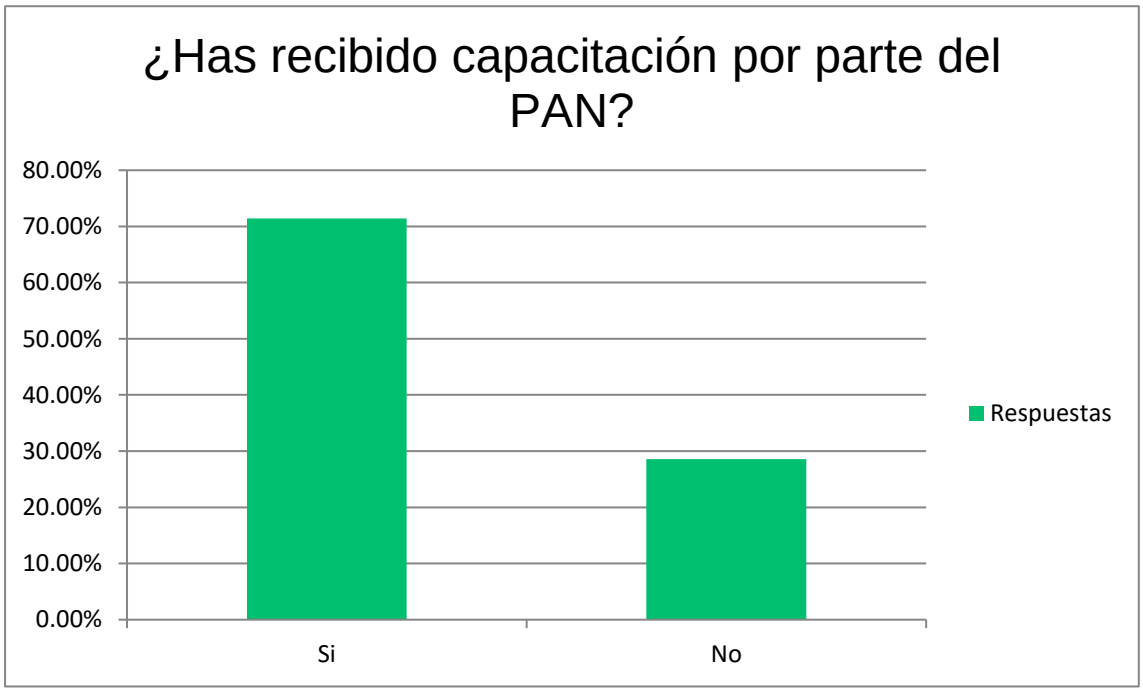
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	71.43%	10
No	28.57%	4
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El **71.43%** de las participantes afirmó **haber recibido capacitación por parte del PAN**, mientras que el **28.57%** señaló **no haber recibido ninguna formación**. Esta proporción es significativa, ya que indica que más de dos tercios de las militantes han participado en actividades de fortalecimiento político o institucional, lo que refleja

una estructura organizativa que ha avanzado en materia de capacitación femenina. Sin embargo, el porcentaje restante sugiere la existencia de **grupos de militantes que permanecen al margen de los programas formativos**, ya sea por falta de convocatoria, limitaciones geográficas o desinterés derivado de experiencias poco significativas. En este sentido, los resultados invitan a evaluar no solo la cobertura, sino la **calidad, pertinencia e impacto real** de las capacitaciones implementadas en el estado.

El alto porcentaje de mujeres que ha recibido capacitación es un indicador alentador sobre el **esfuerzo del partido por institucionalizar la formación política con enfoque de género**. Este avance puede interpretarse como resultado de la implementación de políticas nacionales de fortalecimiento del liderazgo femenino y del trabajo de las Secretarías de Promoción Política de la Mujer (PPM) a nivel estatal. En el contexto potosino, la capacitación ha funcionado como una herramienta de empoderamiento y profesionalización, permitiendo que las militantes adquieran conocimientos en comunicación política, liderazgo, normatividad electoral y organización territorial. No obstante, el reto actual no se limita a ofrecer talleres o conferencias aisladas, sino a garantizar que estos procesos se traduzcan en **transformaciones estructurales** dentro del partido, fomentando la participación activa de las mujeres en cargos estratégicos y en espacios donde se toman decisiones de alto nivel.

Por otro lado, el **28.57%** de mujeres que no ha recibido capacitación pone de relieve la necesidad de fortalecer los **mecanismos de inclusión y difusión de la oferta formativa**, especialmente en zonas fuera de la capital estatal. Este grupo puede representar tanto a militantes nuevas que aún no han tenido oportunidad de incorporarse a las dinámicas institucionales, como a mujeres con trayectorias partidistas más largas que no han sido convocadas o que no consideran relevante la formación ofrecida. En ambos casos, el desafío es doble: por un lado, **ampliar la cobertura territorial** de los programas para que lleguen a municipios donde la presencia panista femenina es menor; y por otro, **diseñar contenidos más adaptados a los perfiles y realidades de las militantes**, evitando enfoques genéricos y priorizando herramientas prácticas para el ejercicio político, la gestión pública y la participación electoral.

Pregunta 13

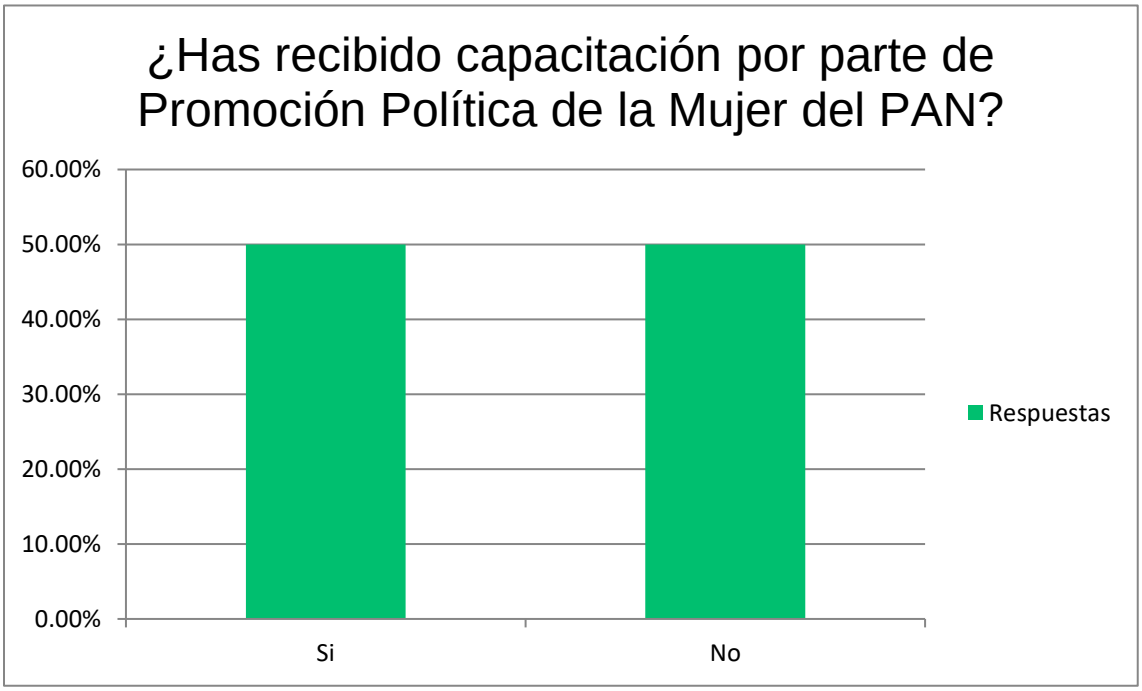
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	50.00%	7
No	50.00%	7
	Answered	**14**
	Skipped	**0**

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

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



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

Los resultados muestran una división perfectamente equilibrada entre las mujeres panistas de San Luis Potosí respecto a su experiencia con los programas de

Promoción Política de la Mujer (PPM). El **50%** de las participantes afirmó haber recibido capacitación directamente de la PPM del PAN, mientras que el otro **50%** señaló no haber tenido acceso a este tipo de formación. Este equilibrio estadístico pone en evidencia dos realidades paralelas dentro del partido: por un lado, un grupo de militantes que reconoce el valor y la incidencia de la capacitación especializada en liderazgo femenino; y por otro, un conjunto de mujeres que permanece **al margen de los procesos formativos institucionales** destinados específicamente a fortalecer la participación política de las mujeres. En términos organizacionales, este resultado revela que la estructura de capacitación de la PPM aún no logra una cobertura total, dejando fuera a la mitad de la militancia femenina que podría beneficiarse de su oferta educativa.

El hecho de que solo la mitad de las mujeres haya participado en capacitaciones impartidas por la PPM sugiere la **necesidad de reforzar los canales de difusión, convocatoria y seguimiento** de dichos programas. En muchos casos, la falta de participación no se debe al desinterés de las militantes, sino a **deficiencias en la comunicación institucional** o a la inexistencia de mecanismos que acerquen la capacitación a los municipios fuera de la capital. En el contexto de San Luis Potosí, donde la mayoría de las militantes activas se concentran en la zona metropolitana, las mujeres de regiones periféricas o rurales enfrentan mayores dificultades para acceder a las actividades formativas presenciales. Este hallazgo plantea el reto de fortalecer las estrategias de **descentralización formativa**, incorporando modalidades virtuales, itinerantes y adaptadas a las condiciones de cada región, de modo que la Promoción Política de la Mujer logre convertirse en un instrumento de inclusión y equidad territorial dentro del partido.

El **50%** que sí ha recibido capacitación por parte de la PPM representa un sector estratégico que puede servir como base para consolidar una **red estatal de liderazgos femeninos capacitados**. Estas mujeres no solo poseen conocimientos técnicos sobre el funcionamiento institucional del partido, sino también una comprensión más amplia de los mecanismos de participación política y las herramientas necesarias para incidir en la vida pública. Sin embargo, el aprovechamiento real de esta experiencia requiere de **procesos de acompañamiento y continuidad**, ya que las capacitaciones aisladas, aunque valiosas, pierden impacto cuando no están integradas en una política formativa permanente. La PPM tiene la oportunidad de convertir esta red de mujeres capacitadas en un **núcleo multiplicador de liderazgo**, que promueva la formación de nuevas militantes, fomente la sororidad política y contribuya a la renovación generacional dentro del PAN en San Luis Potosí.

Por otra parte, el **50%** que no ha recibido capacitación constituye una **brecha crítica que debe ser atendida de manera prioritaria**. Esta ausencia no solo implica falta de acceso a formación, sino también una desconexión entre la militancia y los programas institucionales del partido. En muchos casos, esta desconexión se traduce en una menor participación en procesos internos, menor visibilidad y un sentimiento de exclusión dentro de las dinámicas partidistas. Para revertirlo, es

indispensable implementar un **mapeo territorial de militantes** que permita identificar a las mujeres que no han sido beneficiarias de los programas formativos, así como los obstáculos que enfrentan. Este diagnóstico debe servir como base para diseñar estrategias personalizadas de acercamiento y capacitación, garantizando que cada militante tenga las mismas oportunidades de desarrollo político, independientemente de su ubicación geográfica o trayectoria dentro del partido.

Finalmente, el equilibrio entre quienes sí y quienes no han recibido capacitación evidencia un **momento decisivo para la PPM en San Luis Potosí**. Este punto medio representa tanto una oportunidad como un desafío: la posibilidad de consolidar una política de capacitación más inclusiva, moderna y con visión estratégica. Para lograrlo, es fundamental que la PPM fortalezca su presencia institucional, amplíe su oferta educativa y establezca indicadores claros de evaluación del impacto de sus capacitaciones. Integrar metodologías participativas, perspectivas intergeneracionales y temáticas contemporáneas —como la comunicación política digital, la gestión pública con perspectiva de género y la prevención de la violencia política— permitiría transformar la formación en un proceso emancipador y sostenible. Solo así, la Promoción Política de la Mujer podrá consolidarse como un **eje central del empoderamiento femenino dentro del PAN potosino**, garantizando que ninguna mujer quede fuera del proceso de fortalecimiento político y liderazgo en el camino hacia 2027.

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,	63.64%	7
Secretaría de Formación y Capacitación,	45.45%	5
Secretaría de Acción Juvenil,	9.09%	1
Secretaría de Elecciones,	0.00%	0
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	9.09%	1
Otra	27.27%	3
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**3**

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

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



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

La **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)**, que se posiciona como el principal motor de convocatoria y difusión de las actividades formativas dentro del PAN en San Luis Potosí. El **63.64%** de las participantes indicó haber sido invitada o informada por esta secretaría, mientras que el **45.45%** señaló la **Secretaría de Formación y Capacitación** como fuente de contacto. En proporciones menores, la **Secretaría de Acción Juvenil** y la **Secretaría de Fortalecimiento Interno** fueron mencionadas por un **9.09%** respectivamente, y un **27.27%** de las mujeres señaló la opción “Otra”, lo cual sugiere la existencia de mecanismos alternos de comunicación o gestión no institucionalizada dentro del partido. Este panorama confirma que la PPM se ha consolidado como el **eje articulador del liderazgo femenino**, pero también revela que los canales de convocatoria podrían diversificarse y fortalecerse para alcanzar a más militantes en diferentes niveles y regiones del estado.

El liderazgo de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer como principal instancia convocante demuestra su **efectividad en la construcción de redes de comunicación y confianza** entre las militantes. Este alto porcentaje también refleja el reconocimiento institucional de su papel como promotora de la formación política con enfoque de género, lo que la convierte en un referente de acompañamiento para

las panistas potosinas. Sin embargo, la diferencia entre este resultado y el obtenido por la Secretaría de Formación y Capacitación (que alcanza menos de la mitad del porcentaje) evidencia una **fragmentación en las estrategias de coordinación interna**. La falta de sinergia entre ambas secretarías podría estar limitando el alcance global de las capacitaciones, impidiendo que los esfuerzos formativos del partido se integren en una política unificada y transversal. Para fortalecer el impacto institucional, el PAN en San Luis Potosí debe avanzar hacia un **modelo coordinado de capacitación**, donde la PPM y la Secretaría de Formación compartan metodologías, objetivos y herramientas de evaluación comunes.

La participación de la **Secretaría de Formación y Capacitación** con un **45.45%** demuestra que existe interés en profesionalizar los procesos formativos más allá del enfoque de género, aunque su alcance aún es limitado. Esta secretaría tiene un papel clave en la transmisión de conocimientos técnicos, administrativos y normativos, por lo que su trabajo complementa las acciones de la PPM en la formación integral de las militantes. No obstante, el hecho de que menos de la mitad de las mujeres haya recibido convocatorias de esta área indica que todavía falta fortalecer su **vinculación con las bases femeninas** del partido. Una estrategia efectiva sería articular programas conjuntos entre ambas secretarías, donde la perspectiva de género se incorpore de manera transversal a todos los cursos y talleres, garantizando así que la formación de las mujeres no sea un esfuerzo aislado, sino parte de la política general de fortalecimiento institucional del PAN en San Luis Potosí.

El **9.09%** que señaló haber sido convocada por la **Secretaría de Acción Juvenil** y otro **9.09%** por la **Secretaría de Fortalecimiento Interno** representa una **participación marginal pero significativa**, ya que pone de relieve la existencia de militantes jóvenes o con roles de gestión interna interesadas en la capacitación. La presencia de Acción Juvenil indica que hay una generación emergente de mujeres jóvenes que buscan integrarse de manera activa en los procesos formativos, aunque aún sin lograr una masa crítica de participación. Por su parte, el involucramiento de Fortalecimiento Interno muestra que la estructura partidista reconoce la necesidad de actualizar las capacidades organizativas y de liderazgo de sus cuadros. Sin embargo, estos porcentajes bajos revelan la necesidad de **transversalizar la capacitación** dentro de todas las secretarías del partido, para que el aprendizaje político deje de depender de áreas específicas y se convierta en una práctica permanente en toda la estructura institucional.

Finalmente, el **27.27%** que seleccionó la opción “Otra” sugiere que un número importante de mujeres ha recibido invitaciones a capacitaciones a través de **canales informales o externos**, como redes personales, liderazgos locales, grupos de consejeras o incluso actores externos al partido. Este dato, aunque refleja iniciativa y autonomía, también evidencia una **carencia de institucionalidad en los mecanismos de convocatoria**, lo que puede generar desigualdad en el acceso a la información. Para resolverlo, el PAN en San Luis Potosí podría implementar un **Sistema Estatal de Convocatorias Digitales**, donde todas las actividades

formativas se difundan de manera uniforme y transparente, garantizando que cada militante tenga las mismas oportunidades de participación. Con una comunicación más inclusiva y coordinada entre secretarías, el partido podrá construir una **cultura formativa sólida y equitativa**, en la que la capacitación deje de ser una excepción y se convierta en un eje central del empoderamiento femenino panista en el estado.

Pregunta 15

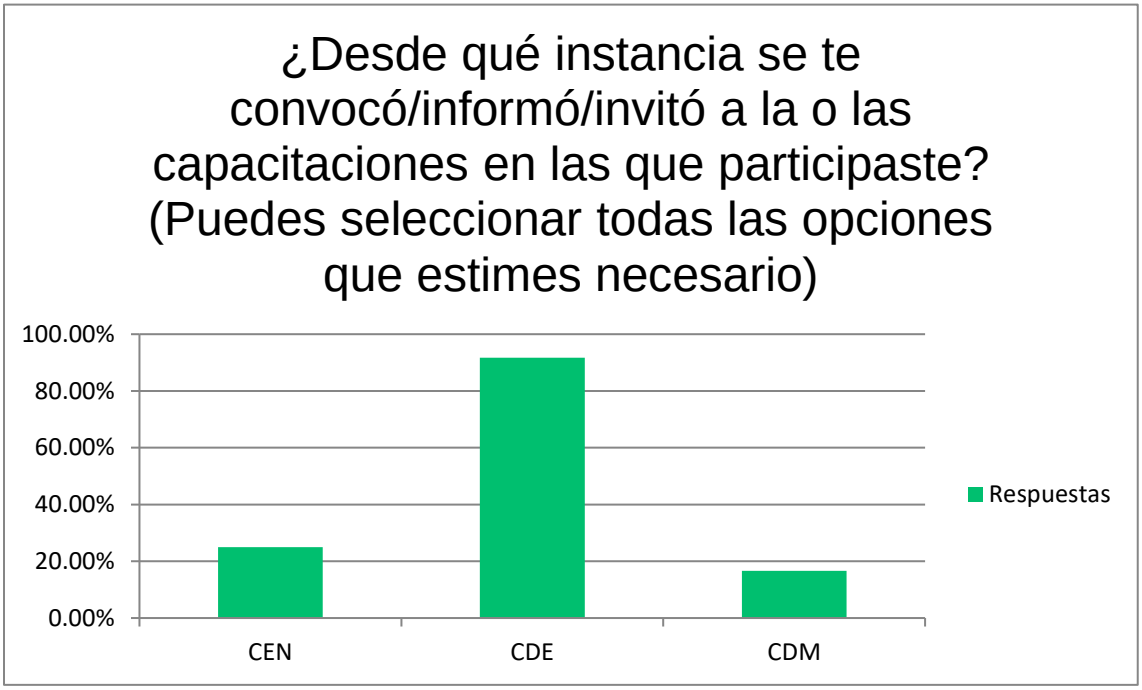
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	25.00%	3
CDE	91.67%	11
CDM	16.67%	2
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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.

L un p ón política dirigidos a las mujeres del PAN en San Luis Potosí. El **91.67%** de las participantes manifestó haber recibido la invitación o información de esta estructura, lo que indica una fuerte **centralización institucional en la gestión de la formación partidista**. En menor proporción, el **25.00%** mencionó al **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)** y el **16.67%** al **Comité Directivo Municipal (CDM)**. Este patrón revela una tendencia clara hacia la coordinación estatal como eje de la oferta formativa, mientras que los niveles nacional y municipal mantienen una presencia más limitada en la convocatoria. El liderazgo del CDE muestra un esfuerzo por fortalecer las capacidades femeninas desde el ámbito local, aunque también subraya la necesidad de generar una **mayor articulación entre los tres niveles del partido** para lograr una política de formación más integral y equitativa.

El predominio del CDE como principal instancia convocante puede interpretarse como un reflejo del **compromiso institucional del PAN en San Luis Potosí con la profesionalización de sus militantes mujeres**, pero también pone de manifiesto una **dependencia operativa del nivel estatal**. Este modelo centralizado, aunque funcional para garantizar la uniformidad de criterios, podría limitar la diversidad temática y metodológica de las capacitaciones, concentrando la toma de decisiones en una sola estructura. En términos estratégicos, el reto consiste en **equilibrar la capacidad de organización del CDE con la flexibilidad territorial de los CDM**, de manera que las necesidades formativas de cada municipio puedan ser atendidas

con pertinencia local. De igual forma, fortalecer la conexión con el CEN permitiría integrar contenidos nacionales, actualizaciones normativas y estrategias federales en materia de liderazgo femenino, contribuyendo así a un **ecosistema de capacitación más completo y articulado**.

El **25%** de menciones al CEN indica que un grupo reducido de militantes ha tenido contacto directo con instancias nacionales, lo que puede estar vinculado a liderazgos con trayectoria o con participación activa en órganos nacionales del partido. Este porcentaje, aunque bajo, es relevante porque sugiere la existencia de una **brecha entre las políticas nacionales de formación y su aplicación efectiva en el territorio estatal**. Es posible que la oferta nacional no esté llegando de forma adecuada a todas las militantes, ya sea por falta de canales de comunicación o por una débil coordinación entre los niveles jerárquicos del partido. Para revertir esta situación, se recomienda implementar **mecanismos de difusión digital y estrategias interinstitucionales** que aseguren que los programas nacionales de capacitación con perspectiva de género, ética partidista y comunicación política sean accesibles también para las militantes potosinas. De esta manera, se favorecería la homogeneidad en la calidad formativa y se fortalecería el vínculo entre el partido a nivel nacional y su militancia femenina en los estados.

En el caso de los **Comités Directivos Municipales (CDM)**, su participación como instancia convocante es minoritaria, alcanzando solo un **16.67%**, lo cual revela una **debilidad estructural en la descentralización de la formación política**. Los CDM son espacios clave para el contacto directo con las bases, por lo que su baja participación en la convocatoria sugiere una oportunidad desaprovechada para fortalecer el liderazgo femenino desde la cercanía territorial. En muchos municipios, las mujeres enfrentan barreras geográficas, económicas o de tiempo que les impiden trasladarse a las capacitaciones estatales; por ello, el fortalecimiento de los CDM como núcleos de capacitación local sería esencial para construir una **red territorial de formación continua**. Capacitar a los liderazgos municipales en gestión formativa permitiría multiplicar los alcances del CDE y fomentar una dinámica más participativa y descentralizada, asegurando que el aprendizaje llegue a todos los rincones del estado.

Finalmente, los resultados de esta pregunta muestran un **esquema de comunicación institucional concentrado en el nivel estatal**, con una fuerte dependencia del CDE para el impulso de la capacitación femenina. Este modelo ha permitido mantener una estructura funcional, pero corre el riesgo de generar **asimetrías de acceso y participación** entre las militantes de distintas regiones. El futuro de la formación política en San Luis Potosí requiere una visión más interconectada, en la que el CEN, el CDE y los CDM trabajen de manera coordinada bajo un sistema de información compartido, con una agenda común de capacitación que contemple tanto las prioridades nacionales como las particularidades locales. Este tipo de coordinación permitiría optimizar recursos, diversificar contenidos y, sobre todo, garantizar que las mujeres panistas de todo el estado —sin importar su municipio o rango jerárquico— tengan acceso igualitario a procesos formativos de

calidad. Fortalecer esa articulación institucional es clave para **consolidar una red de liderazgo femenino sólida, autónoma y sostenible dentro del PAN potosino**.

Pregunta 16

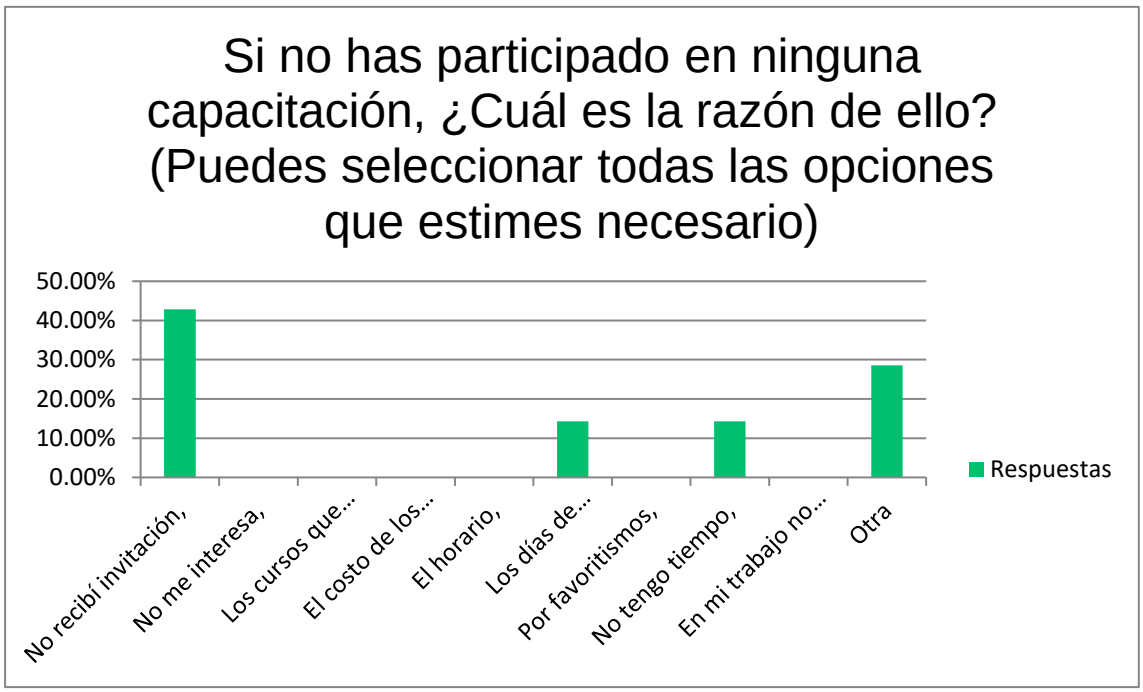
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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%	3
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	0.00%	0
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	0.00%	0
Los días de impartición,	14.29%	1
Por favoritismos,	0.00%	0
No tengo tiempo,	14.29%	1
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	28.57%	2
	Respuestas	**7**
	Omisiones	**7**

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.

De las participantes que señalaron no haber participado en procesos formativos, el **42.86%** mencionó que **no recibió invitación**, el **14.29%** indicó **falta de tiempo**, otro **14.29%** refirió que **los días de impartición no fueron adecuados**, y el **28.57%** seleccionó la opción "**otra**", sugiriendo causas adicionales o específicas. Este panorama revela que la **ausencia de convocatoria efectiva** y la **incompatibilidad de horarios** son los factores predominantes que limitan la participación femenina en la formación política, más que la falta de interés o el costo de los cursos. La información obtenida indica que la problemática no reside en la falta de motivación de las militantes, sino en **deficiencias estructurales de comunicación, organización y logística interna** dentro del partido.

El hecho de que el principal motivo de no participación sea la **falta de invitación formal** (42.86%) plantea un desafío institucional que requiere atención inmediata. Este hallazgo demuestra que la **difusión de las actividades formativas no está alcanzando a toda la militancia femenina**, lo cual podría derivar en desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo político. La ausencia de mecanismos de comunicación efectivos —como bases de datos actualizadas, canales digitales oficiales o convocatorias abiertas— genera una brecha entre las militantes activas y

las que, por falta de información, quedan fuera de los procesos de capacitación. En este contexto, el PAN en San Luis Potosí tiene la oportunidad de **modernizar sus sistemas de comunicación interna**, garantizando que las invitaciones lleguen de manera equitativa, oportuna y con enfoque territorial. Esto permitiría reducir la exclusión no intencional y promover una participación más amplia, plural y representativa de las mujeres panistas del estado.

El **14.29%** de respuestas que refieren falta de tiempo y otro **14.29%** que menciona los días de impartición como obstáculo evidencian la **doble carga de responsabilidades que enfrentan muchas mujeres**, particularmente aquellas que combinan su militancia con labores profesionales y familiares. Estos datos sugieren que los programas de formación deben considerar la **realidad cotidiana de las militantes**, adoptando esquemas más flexibles y accesibles. La implementación de **modalidades híbridas o virtuales**, así como la programación de talleres en horarios no laborales, podría incrementar la participación sustantiva de las mujeres en los procesos de capacitación. Este tipo de ajustes no solo responde a una necesidad logística, sino también a una visión política más incluyente, donde la participación femenina se concibe como un derecho y no como una carga adicional que deba ajustarse a estructuras rígidas o tradicionales.

El **28.57%** que seleccionó la opción “otra” sugiere la presencia de **factores no visibilizados** en las opciones de respuesta, como experiencias previas insatisfactorias, percepciones de falta de utilidad práctica de las capacitaciones o incluso dinámicas internas que desalientan la participación. Este porcentaje es clave para comprender que la no asistencia no siempre obedece a causas externas, sino también a **cuestiones de percepción, credibilidad y sentido de pertenencia dentro del partido**. En muchos casos, las militantes que no se sienten tomadas en cuenta o que perciben favoritismos en la selección de participantes pueden optar por distanciarse de estos procesos. Por ello, es necesario fortalecer la **transparencia y equidad en la gestión de la oferta formativa**, garantizando que las convocatorias sean abiertas, con criterios claros y con seguimiento institucional de asistencia e impacto. Incluir mecanismos de retroalimentación permitirá mejorar la pertinencia y confianza en los programas de capacitación.

Finalmente, los datos de esta pregunta deben interpretarse como una **alerta institucional** para replantear la estrategia de formación política desde un enfoque inclusivo, accesible y con perspectiva de género. El hecho de que más del 40% de las mujeres no haya participado por falta de invitación y que otras enfrenten limitaciones de tiempo y horarios demuestra la urgencia de **democratizar el acceso a la capacitación**, garantizando que todas las militantes tengan las mismas oportunidades de fortalecer sus capacidades y liderazgos. El reto para el PAN en San Luis Potosí consiste en **transformar la estructura formativa en un sistema proactivo, descentralizado y permanente**, donde la comunicación, la flexibilidad y la equidad sean los pilares. La capacitación no debe concebirse como un privilegio selectivo, sino como una herramienta estratégica para impulsar el liderazgo de las

mujeres panistas en todos los niveles de representación política y fortalecer la presencia femenina en la toma de decisiones dentro del partido.

Pregunta 17

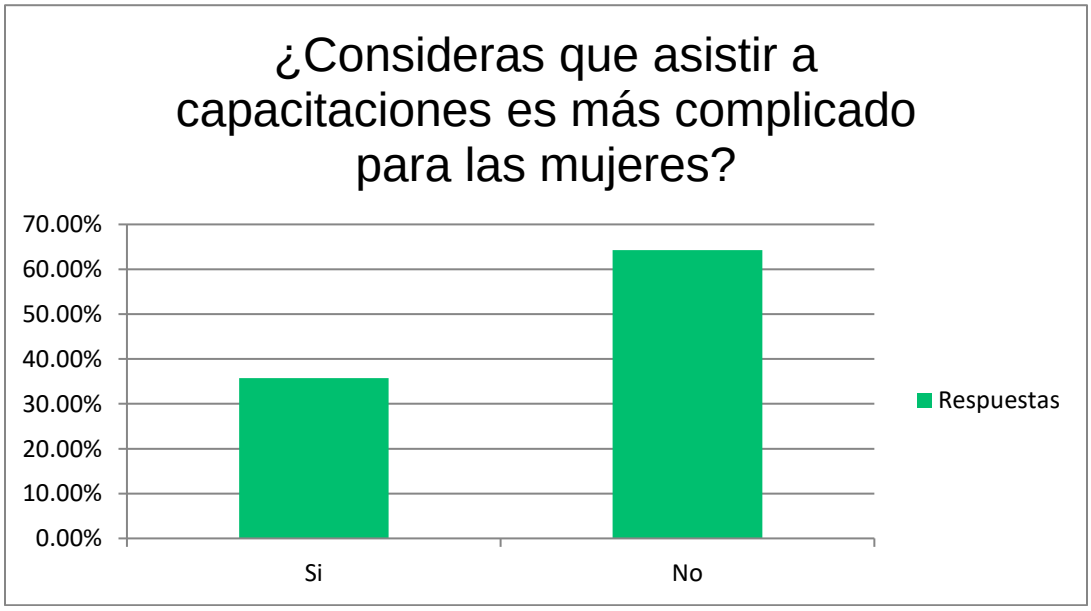
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	35.71%	5
No	64.29%	9
	Respuestas	**14**
	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.

El **35.71%** considera que **sí existen mayores complicaciones**, mientras que el **64.29%** afirma que **no**, lo cual sugiere una lectura dual del contexto: por un lado, una parte significativa de las militantes reconoce los obstáculos estructurales que históricamente han limitado la participación femenina; por otro, una mayoría percibe que las condiciones actuales son más favorables y equitativas. Este equilibrio parcial evidencia que, si bien se han logrado avances institucionales en materia de acceso, **persisten brechas culturales, sociales y organizacionales** que afectan de manera diferenciada a las mujeres en su posibilidad de capacitarse dentro del partido.

El **35.71%** que identifica mayores dificultades para las mujeres probablemente reconoce los múltiples factores que intervienen en su participación, como la **carga de responsabilidades domésticas y laborales**, la falta de redes de apoyo y la persistencia de **roles de género tradicionales** que condicionan su tiempo y movilidad. En este sentido, la asistencia a capacitaciones no depende únicamente del interés o la disposición personal, sino también de las condiciones estructurales que permitan compatibilizar la vida familiar, laboral y política. Las mujeres que manifestaron esta percepción evidencian la necesidad de diseñar **estrategias institucionales de conciliación**, como horarios flexibles, guarderías temporales o apoyo para traslados, a fin de que la participación en los espacios formativos sea realmente accesible para todas. Este grupo aporta una visión crítica y realista sobre los desafíos cotidianos que aún enfrentan las militantes panistas en el estado.

Por otro lado, el **64.29%** que considera que asistir a capacitaciones **no es más complicado para las mujeres** podría estar interpretando los avances logrados en los últimos años en materia de inclusión y equidad dentro del partido. Este resultado sugiere que una mayoría percibe que el PAN en San Luis Potosí ha avanzado hacia una **cultura más igualitaria y abierta a la participación femenina**, donde las mujeres ya cuentan con espacios institucionalizados para formarse y ejercer liderazgos. Sin embargo, esta percepción también podría reflejar un sesgo optimista, asociado a militantes que han tenido acceso a programas regulares de formación o que pertenecen a sectores urbanos con mayor infraestructura organizativa. Por tanto, aunque el dato es alentador, debe leerse con cautela: la equidad percibida no siempre implica equidad real, y los esfuerzos deben concentrarse en que **todas las mujeres, sin importar su contexto o nivel jerárquico, tengan las mismas facilidades para capacitarse**.

El contraste entre ambas percepciones revela que el acceso a la capacitación femenina dentro del PAN no es homogéneo y depende en gran medida del **territorio, la edad, la trayectoria política y las condiciones personales de cada militante**. Mientras que en zonas urbanas las mujeres pueden encontrar más oportunidades y flexibilidad para formarse, en municipios rurales o con menor infraestructura partidista los desafíos son mayores. Asimismo, las militantes con cargos o responsabilidades dentro del partido suelen recibir más invitaciones o apoyos, lo que genera una **brecha interna de acceso entre liderazgos visibles y**

bases militantes. Esta desigualdad territorial y jerárquica se traduce en un acceso desigual a la formación política, lo que a largo plazo puede reproducir asimetrías en la distribución de poder dentro del partido. Por ello, el reto para el PAN potosino es **territorializar la capacitación**, adaptándola a las realidades locales y garantizando que ninguna mujer quede excluida por su ubicación o situación personal.

Finalmente, este resultado abre la oportunidad de consolidar una política de **igualdad sustantiva en la formación y participación femenina**, entendida no solo como un principio normativo, sino como una práctica constante dentro del PAN en San Luis Potosí. La percepción de que las mujeres pueden capacitarse en igualdad de condiciones debe ir acompañada de acciones concretas que eliminen las barreras invisibles: comunicación efectiva, descentralización de sedes, accesibilidad digital, incentivos institucionales y acompañamiento continuo. La formación política no puede ser vista como un privilegio, sino como una herramienta de empoderamiento que fortalece la democracia interna del partido y promueve liderazgos transformadores con perspectiva de género. Alcanzar una participación plenamente equitativa requiere reconocer que **la igualdad de oportunidades no siempre garantiza la igualdad de resultados**, y que es precisamente desde la capacitación donde se puede construir una base sólida para un liderazgo femenino sostenible, ético y participativo en San Luis Potosí.

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?

Las respuestas cualitativas de las militantes panistas de San Luis Potosí revelan una constante estructural: las **responsabilidades familiares, laborales y domésticas** son los principales factores que limitan la participación de las mujeres en los espacios de capacitación política. Entre las respuestas más recurrentes se mencionan el **trabajo, la casa y la familia**, así como **los compromisos y obligaciones domésticas** y los **horarios poco flexibles** de las actividades. Estas percepciones ponen de manifiesto que las mujeres enfrentan una **doble y, en muchos casos, triple carga de trabajo**, derivada de los roles de género tradicionales que siguen asignando a las mujeres la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado. En consecuencia, asistir a una capacitación política no solo implica disponibilidad de tiempo, sino también la posibilidad de reorganizar rutinas y responsabilidades familiares, algo que muchas veces no depende exclusivamente de ellas.

El hecho de que varias militantes hayan mencionado explícitamente la **falta de horarios diversos y flexibles** evidencia la necesidad de **adaptar las estrategias formativas del partido a las realidades de las mujeres**. Esta limitación horaria refleja una desconexión entre la planeación institucional y las condiciones cotidianas de las militantes. En la práctica, los cursos o talleres suelen realizarse en horarios laborales o en fines de semana, momentos en los que muchas mujeres deben

atender compromisos familiares. Por ello, resulta indispensable que el PAN en San Luis Potosí avance hacia un **modelo de capacitación con enfoque de corresponsabilidad**, donde se reconozca que la igualdad de acceso requiere ajustes concretos en la organización del tiempo y los recursos. La implementación de **modalidades virtuales o semipresenciales**, así como la programación en franjas horarias diversas, permitiría ampliar la participación y reducir la brecha de asistencia femenina.

Las referencias a las **obligaciones domésticas y de cuidado** reflejan una de las barreras estructurales más profundas para la participación política de las mujeres. La persistencia de estos roles tradicionales, en los que las mujeres son las principales responsables del hogar y la crianza, sigue restringiendo su capacidad para involucrarse en espacios públicos o formativos. Este patrón no solo limita el tiempo disponible, sino que también afecta la percepción social del valor de la capacitación femenina. En muchos contextos, las mujeres que deciden asistir a actividades políticas o partidistas enfrentan **culpabilización o falta de apoyo familiar**, lo que refuerza el círculo de exclusión. La incorporación de políticas internas de conciliación, como estancias infantiles en eventos o apoyos logísticos para las participantes, podría ser una medida concreta para **reducir la brecha de género en la formación política** y fomentar la participación sin renunciar a las responsabilidades personales.

Otro aspecto relevante de las respuestas es la **normalización de estas limitaciones como parte de la vida cotidiana**. Frases como “probablemente porque sea nada más de casa y cuidando a sus hijos” reflejan cómo muchas mujeres interiorizan la carga de roles domésticos como una condición inevitable, lo que a su vez puede desalentar su interés en buscar espacios de crecimiento político. Este fenómeno no es resultado de falta de interés, sino de una **estructura social que invisibiliza el valor del tiempo femenino** y subordina sus aspiraciones políticas a las dinámicas familiares. En este sentido, la capacitación política debe entenderse también como un **proceso de empoderamiento cultural**, orientado a cuestionar y transformar las normas que limitan la autonomía de las mujeres. Promover reflexiones sobre la redistribución del tiempo, el cuidado y las responsabilidades familiares es un componente clave para fortalecer el liderazgo femenino dentro del PAN potosino.

Finalmente, las respuestas de las militantes de San Luis Potosí dejan ver que las **barreras para la capacitación femenina no son individuales, sino estructurales**. Las mujeres no enfrentan falta de interés, sino **falta de condiciones equitativas para participar**. La conciliación entre la vida política y la vida privada continúa siendo uno de los principales desafíos para garantizar una participación igualitaria. Por ello, el PAN debe adoptar una visión integral que combine estrategias formativas con políticas de apoyo y acompañamiento. La capacitación debe dejar de concebirse como un privilegio reservado a quienes tienen disponibilidad de tiempo y pasar a ser un derecho político accesible para todas las militantes. Fortalecer mecanismos institucionales que reconozcan y compensen estas desigualdades permitirá

consolidar una **red de liderazgos femeninos más diversa, inclusiva y representativa**, capaz de incidir de manera efectiva en la vida pública y partidista del estado.

Pregunta 19

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

Las respuestas proporcionadas por las militantes potosinas ponen en evidencia que **la gestión del tiempo** se mantiene como el principal obstáculo que limita la participación de las mujeres en los procesos de capacitación política dentro del PAN. Entre las respuestas se mencionan expresiones como “el mayor obstáculo son los tiempos” y “el tiempo”, lo que indica que la disponibilidad horaria continúa siendo una condición determinante para acceder a los espacios de formación. Esta situación refleja una realidad estructural que trasciende lo individual: las mujeres enfrentan una distribución desigual del tiempo derivada de las responsabilidades familiares, laborales y domésticas, lo cual repercute directamente en su desarrollo político. La falta de tiempo no es un problema menor, sino un síntoma de las **barreras sistémicas que impiden la plena participación femenina** en la vida partidista.

El énfasis en la necesidad de una “agenda muy organizada” por parte de las participantes sugiere que las mujeres deben realizar **esfuerzos de planificación y conciliación mucho más complejos que sus compañeros hombres** para poder capacitarse. Esta sobrecarga de organización y autocontrol del tiempo refuerza la idea de que el entorno institucional aún no ofrece las condiciones adecuadas para garantizar una participación equitativa. En lugar de encontrar estructuras flexibles o mecanismos de apoyo, las mujeres se ven obligadas a ajustar su vida personal y familiar para cumplir con los compromisos partidistas. Esta exigencia adicional puede generar **fatiga política**, desmotivación o incluso abandono de los espacios formativos, afectando el desarrollo de liderazgos femeninos consistentes y sostenibles. La gestión del tiempo, en este contexto, se convierte en un factor clave de exclusión o permanencia dentro del proceso de profesionalización política.

La mención de “el tiempo” como obstáculo tiene un peso simbólico importante, ya que representa no solo una limitante práctica, sino también una **manifestación de las desigualdades estructurales de género** que persisten dentro del ámbito político. El tiempo destinado a la formación es, para muchas mujeres, un recurso escaso que compite con las demandas familiares y laborales. Este conflicto de prioridades genera una barrera invisible pero constante que restringe el acceso a la capacitación y, por ende, al fortalecimiento del liderazgo político. En este sentido, la falta de tiempo se traduce en una pérdida de oportunidades: aquellas militantes que no pueden capacitarse tienen menos posibilidades de acceder a cargos internos, participar en campañas o influir en la toma de decisiones. Así, el tiempo se convierte en un **indicador de desigualdad política**, donde las condiciones de vida

determinan el grado de empoderamiento y desarrollo de las mujeres dentro del partido.

Por otro lado, la respuesta “No aplica” también resulta significativa, ya que puede interpretarse como una **manifestación de desconexión o falta de experiencia directa en procesos formativos**. Este tipo de respuestas sugiere que algunas militantes no han tenido contacto con programas de capacitación o no los consideran relevantes en su trayectoria política, lo que revela una brecha en la apropiación de la cultura formativa dentro del partido. Este dato refuerza la necesidad de que el PAN en San Luis Potosí continúe fomentando una visión institucional donde la capacitación no sea vista como un requisito burocrático, sino como una **herramienta permanente de crecimiento personal y político**. Vincular la formación con resultados tangibles —como oportunidades de liderazgo, inclusión en estructuras de decisión o desarrollo de proyectos territoriales— puede motivar a más mujeres a participar activamente en estos espacios, superando la percepción de que el aprendizaje político es secundario o prescindible.

Finalmente, el impacto de estos obstáculos en el desempeño político de las mujeres es profundo y multifacético. La falta de tiempo no solo limita la asistencia a las capacitaciones, sino que **reduce la confianza, la actualización y la capacidad competitiva de las militantes frente a los procesos de liderazgo interno**. Las mujeres que no logran capacitarse de manera continua enfrentan mayores dificultades para acceder a información, estrategias y herramientas necesarias para fortalecer su incidencia política. En consecuencia, el partido pierde la oportunidad de aprovechar un capital humano altamente valioso. Por ello, es fundamental que el PAN en San Luis Potosí implemente **políticas institucionales de acompañamiento y flexibilidad formativa**, que incluyan formatos asincrónicos, sesiones virtuales, materiales autogestionables y redes de apoyo entre militantes. Atender el obstáculo del tiempo no solo permitirá ampliar la participación femenina, sino que también consolidará una base de liderazgos preparados, resilientes y capaces de transformar la dinámica política con una visión de igualdad sustantiva.

Pregunta 20

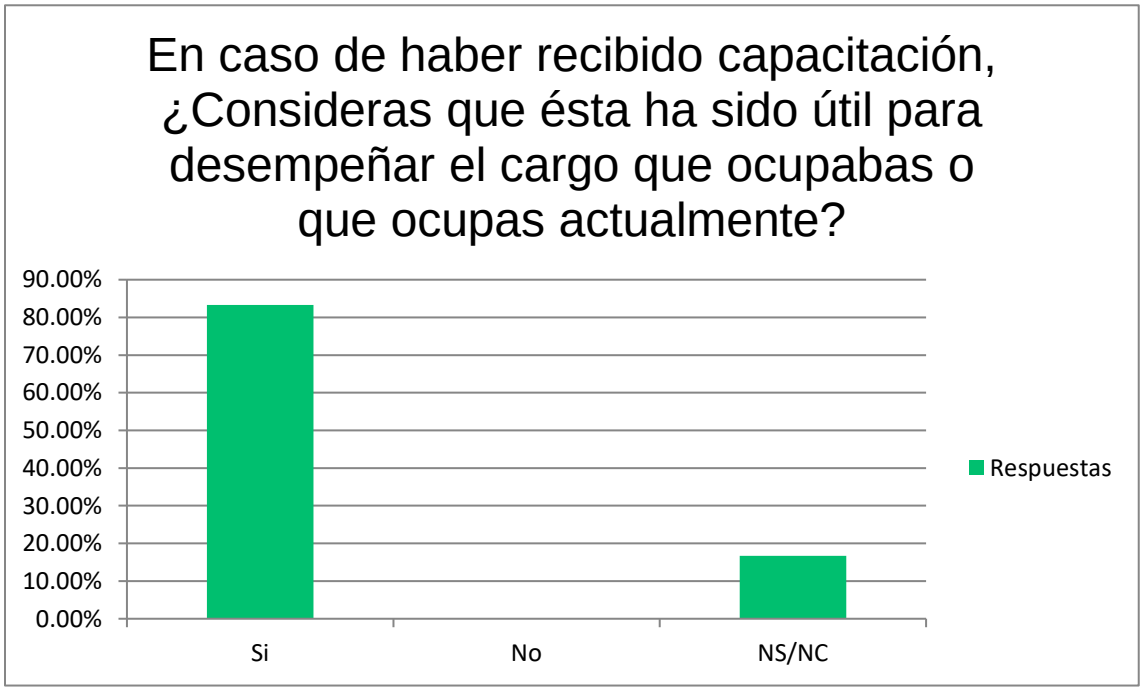
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	83.33%	10
No	0.00%	0
NS/NC	16.67%	2
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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

C
¿ **o**
que ocupas actualmente?



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

El **83.33%** de las militantes que han recibido formación afirmó que **sí les resultó útil** para desempeñar su cargo, mientras que **ninguna participante expresó una opinión negativa**, y un **16.67%** optó por la categoría “no sabe/no contestó”. Esta tendencia sugiere que las experiencias formativas han tenido un **impacto tangible en el desarrollo político y organizacional** de las mujeres panistas, generando

beneficios en su desempeño, confianza y toma de decisiones. Los resultados muestran que la capacitación no solo cumple un rol técnico, sino también simbólico: refuerza el sentido de pertenencia y el compromiso institucional de las militantes, contribuyendo a consolidar liderazgos femeninos más seguros y competentes dentro del partido.

El alto porcentaje de valoración positiva demuestra que las capacitaciones impartidas han respondido, en buena medida, a las **necesidades reales de las mujeres en sus espacios de acción política**. La formación ha sido percibida como una herramienta útil para mejorar habilidades comunicativas, liderazgo, organización, negociación y conocimiento normativo, aspectos fundamentales para el ejercicio de responsabilidades partidistas y de gobierno. Este resultado revela un avance importante hacia la **profesionalización de la militancia femenina**, mostrando que cuando las estrategias formativas se diseñan con enfoque práctico y de género, tienen un impacto directo en la efectividad de las mujeres dentro de sus cargos. La capacitación se convierte así en un medio para **reducir brechas de poder**, fortalecer la participación activa de las mujeres y contribuir a la transformación de la cultura política hacia una más equitativa y colaborativa.

El **16.67%** que no contestó o no supo valorar la utilidad de la capacitación sugiere la existencia de **dos posibles escenarios**: por un lado, mujeres que no tuvieron oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos debido a la naturaleza de su cargo o a la falta de continuidad institucional; por otro, militantes que percibieron las capacitaciones como poco contextualizadas o desconectadas de sus funciones reales. Este segmento debe ser tomado en cuenta para mejorar los programas formativos, ajustando sus contenidos a **situaciones prácticas y contextos locales específicos**. Es indispensable que las capacitaciones incluyan ejercicios y simulaciones vinculadas al ejercicio político cotidiano —como planeación estratégica, resolución de conflictos, participación en cabildos o campañas electorales— de modo que las participantes puedan trasladar el aprendizaje a la acción. Solo así la utilidad percibida se consolidará como un elemento sostenible en el tiempo.

El hecho de que **ninguna participante considerara la capacitación como inútil** refleja también una **valoración emocional positiva del proceso formativo**. Las militantes asocian la formación con crecimiento personal, empoderamiento y adquisición de herramientas para asumir retos políticos con mayor seguridad. En contextos como el de San Luis Potosí, donde históricamente la participación política femenina ha enfrentado resistencias estructurales, el reconocimiento del valor de la capacitación adquiere un peso simbólico profundo: implica el reconocimiento del derecho de las mujeres a formarse, a ocupar espacios de poder y a liderar con conocimiento. Además, esta percepción refuerza la idea de que los programas de capacitación no solo deben centrarse en el desarrollo técnico, sino también en el **fortalecimiento de la autoestima política**, la construcción de redes de apoyo y la promoción de la sororidad como principio ético de acción colectiva dentro del partido.

En conjunto, los resultados de esta pregunta posicionan a la capacitación como un **eje estratégico del empoderamiento político femenino dentro del PAN potosino**. La alta valoración obtenida es una oportunidad para consolidar un modelo formativo más estructurado, con seguimiento y evaluación continua. Institucionalizar un sistema de capacitación progresiva —que contemple niveles básicos, intermedios y avanzados— permitiría garantizar que el aprendizaje se mantenga en el tiempo y evolucione con las necesidades del contexto político. Asimismo, fortalecer el vínculo entre la capacitación y la promoción de liderazgos en puestos clave puede asegurar que la formación tenga un efecto real en la distribución de poder. El caso de San Luis Potosí demuestra que cuando las mujeres panistas reciben capacitación útil, se convierten en **agentes de cambio y referentes de liderazgo democrático**, capaces de inspirar, movilizar y transformar sus entornos con una visión humanista, técnica y profundamente comprometida con la igualdad sustantiva.

Pregunta 21

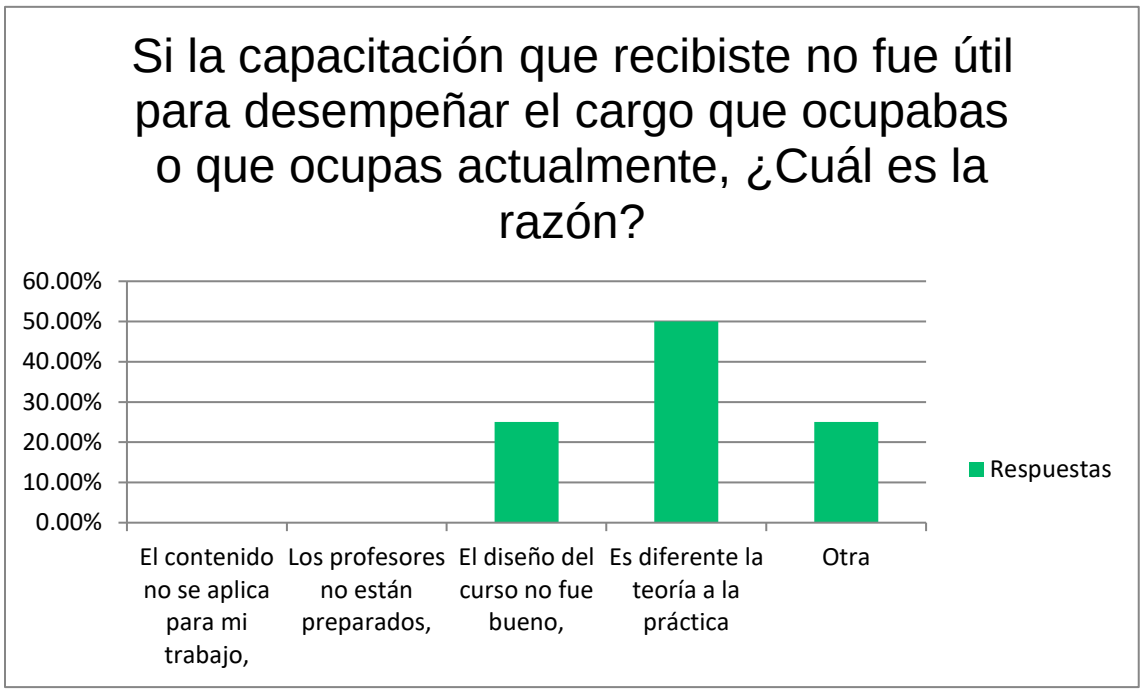
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas O que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	0.00%	0
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	25.00%	1
Es diferente la teoría a la práctica	50.00%	2
Otra	25.00%	1
	Respuestas	**4**
	Omisiones	**10**

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.

L es p en **los que la formación no cumplió con las expectativas** o no se tradujo en un beneficio práctico. Entre las mujeres que respondieron negativamente, el **50%** señaló que la **teoría difiere de la práctica**, el **25%** indicó que **el diseño del curso no fue adecuado**, y otro **25%** seleccionó la opción "otra", posiblemente refiriéndose a experiencias individuales o factores externos. Aunque se trata de una minoría, este grupo ofrece información valiosa sobre las **áreas de mejora en los procesos formativos del partido**, especialmente en lo referente a la metodología y la aplicabilidad de los contenidos. Este hallazgo muestra que, si bien la capacitación tiene buena aceptación, aún es necesario fortalecer su pertinencia, estructura y vinculación con la realidad política de las militantes.

El hecho de que la **mitad de las participantes** considere que existe una **distancia entre la teoría y la práctica** sugiere que muchas de las capacitaciones impartidas se han centrado más en el contenido conceptual que en el desarrollo de habilidades operativas. Las mujeres panistas que ocupan cargos públicos o partidistas requieren herramientas que les permitan **traducir el conocimiento en acciones concretas**, como la gestión administrativa, la negociación política o la comunicación estratégica. Cuando los cursos se limitan a marcos teóricos o repiten conceptos generales sin anclarlos al contexto real, se pierde la oportunidad de generar aprendizaje

significativo. Por ello, es fundamental que el PAN en San Luis Potosí evolucione hacia un **modelo de capacitación basado en competencias prácticas**, en el que los contenidos se vinculen directamente con las funciones que las militantes desempeñan en el ámbito institucional o electoral.

El **25%** que considera que el **diseño del curso no fue bueno** refleja otra dimensión crítica: la calidad pedagógica y estructural de los programas formativos. En algunos casos, los contenidos pueden ser relevantes, pero su presentación carece de dinamismo o no contempla metodologías activas que fomenten la participación. Este tipo de limitaciones genera **fatiga, desinterés o sensación de irrelevancia**, lo que disminuye el impacto del proceso formativo. Para corregirlo, es necesario que el partido incorpore **estrategias de innovación educativa**, como talleres interactivos, simulaciones de escenarios políticos, estudios de caso, mentorías personalizadas y acompañamiento posterior a la capacitación. De esta forma, la formación dejaría de ser un evento aislado y se convertiría en un proceso continuo de aprendizaje político, donde las mujeres no solo adquieran conocimiento, sino que desarrollen habilidades de liderazgo y gestión aplicables a su entorno inmediato.

El **25%** que seleccionó la opción “otra” indica la existencia de factores no contemplados en las opciones predefinidas, los cuales podrían incluir aspectos como la falta de seguimiento institucional, la brevedad de los cursos o la ausencia de evaluación posterior. Este tipo de vacíos formativos suelen generar la percepción de que los talleres o cursos son **actividades formales sin impacto real** en la práctica política. La creación de un **sistema de evaluación del desempeño formativo**, que permita medir cómo las capacitaciones influyen en el trabajo cotidiano de las militantes, sería una herramienta valiosa para fortalecer la utilidad percibida. Además, este enfoque permitiría ajustar los contenidos de manera continua y garantizar que los programas respondan a los retos específicos del contexto político de San Luis Potosí, especialmente en temas como comunicación con perspectiva de género, participación en órganos de decisión y combate a la violencia política.

Aunque los porcentajes que señalan deficiencias son bajos, su importancia radica en el hecho de que **la utilidad de la capacitación no depende únicamente de su existencia, sino de su calidad y aplicabilidad**. Un proceso formativo exitoso debe generar transformación, empoderamiento y acción. Por tanto, los resultados de esta pregunta deben interpretarse como un llamado a **profundizar en la profesionalización del diseño curricular** de los programas del PAN en San Luis Potosí. Invertir en capacitación práctica, adaptada a los contextos locales y con enfoque de género, garantizará que el aprendizaje adquirido se traduzca en estrategias políticas efectivas. Además, vincular la formación con proyectos reales y acompañamiento institucional contribuirá a cerrar la brecha entre teoría y práctica. De esta manera, la capacitación se consolidará no solo como un requisito partidista, sino como un **instrumento de transformación estructural y liderazgo efectivo** para las mujeres panistas potosinas.

Pregunta 22

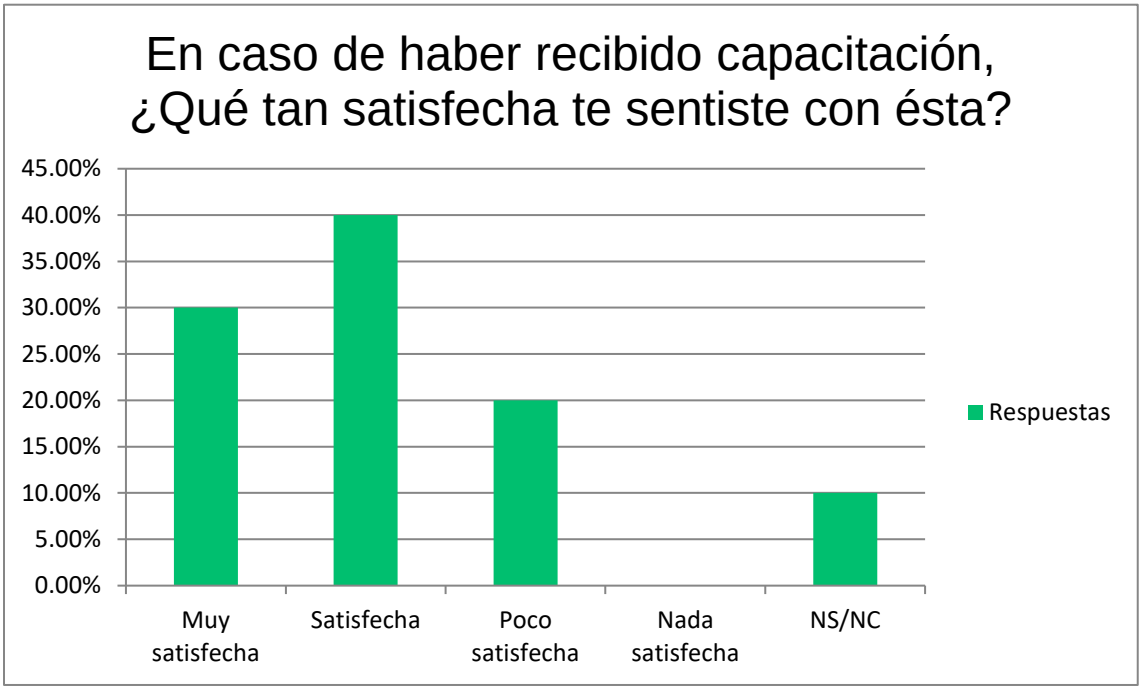
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	30.00%	3
Satisfecha	40.00%	4
Poco satisfecha	20.00%	2
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	10.00%	1
	Respuestas	**10**
	Omisiones	**4**

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.

Los resultados reflejan una **valoración predominantemente positiva** respecto a las capacitaciones recibidas por las mujeres panistas de San Luis Potosí. El **40%** de las participantes manifestó haberse sentido **satisfecha**, mientras que el **30%** declaró estar **muy satisfecha**, lo que en conjunto representa un **70% de satisfacción general** con los procesos formativos impulsados dentro del partido. En contraste, un **20%** expresó sentirse **poco satisfecha** y un **10%** optó por la categoría "no sabe/no contestó". Estas cifras confirman que la mayoría de las militantes reconoce el valor de las capacitaciones y considera que han contribuido positivamente a su desarrollo político, aunque aún persisten márgenes de mejora en la calidad, el enfoque y la aplicabilidad de los contenidos. Este panorama mixto señala una **tendencia favorable, pero con áreas de oportunidad claras para fortalecer la experiencia formativa y la satisfacción de las participantes.**

El alto nivel de satisfacción, expresado por el 70% de las militantes, es un **indicador de confianza en la estructura institucional del partido** y en su compromiso con la formación de liderazgos femeninos. Las mujeres que se declararon satisfechas o muy satisfechas probablemente perciben que las capacitaciones les han permitido **ampliar sus conocimientos sobre política, gestión pública y liderazgo**, además de fomentar redes de apoyo entre compañeras. En este sentido, la formación no solo

representa un espacio de aprendizaje técnico, sino también un **entorno de empoderamiento y fortalecimiento colectivo**, donde las militantes encuentran reconocimiento, escucha y proyección dentro del PAN. Este resultado también confirma que los programas formativos con enfoque en la participación política de las mujeres están cumpliendo su objetivo de **incrementar la seguridad y la visibilidad del liderazgo femenino** dentro de la estructura partidista potosina.

Sin embargo, el **20% que se declaró poco satisfecha** constituye un segmento que no puede ser pasado por alto, ya que refleja la **existencia de brechas en la calidad, pertinencia o accesibilidad de las capacitaciones**. Las razones detrás de esta menor satisfacción pueden estar vinculadas a la falta de contextualización de los contenidos, a metodologías poco dinámicas o a la ausencia de un acompañamiento posterior a los cursos. En algunos casos, las mujeres pueden percibir que los temas abordados no responden directamente a sus necesidades prácticas o que la capacitación no tuvo un impacto tangible en su desempeño político. Esto subraya la importancia de implementar **mecanismos de retroalimentación sistemática**, que permitan ajustar los programas formativos a partir de las experiencias y expectativas reales de las militantes. Al atender estas observaciones, el partido puede avanzar hacia una política de capacitación más inclusiva, flexible y orientada a resultados.

El **10% que optó por la categoría "no sabe/no contestó"** también aporta información relevante, pues puede reflejar **una falta de seguimiento institucional o de evaluación posterior** de las actividades formativas. En muchos casos, la ausencia de medición del impacto hace que las militantes no logren identificar el valor concreto de las capacitaciones recibidas. Este fenómeno evidencia la necesidad de que el PAN en San Luis Potosí establezca **instrumentos de evaluación continua**, tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan medir no solo la satisfacción inmediata, sino también los efectos de la formación en el desempeño político a mediano plazo. Evaluar el impacto real de las capacitaciones fortalecerá la rendición de cuentas, optimizará la inversión de recursos y permitirá mejorar la calidad pedagógica y organizativa de los programas destinados a las mujeres panistas.

En síntesis, los resultados de esta pregunta muestran un **balance positivo y alentador**, pero también plantean la oportunidad de evolucionar hacia una **gestión de la capacitación más estratégica, participativa y evaluable**. El nivel de satisfacción mayoritario demuestra que el partido ha logrado construir una oferta formativa valorada por sus militantes, pero la presencia de un porcentaje de insatisfacción indica la urgencia de mejorar la planeación metodológica y la adecuación a los contextos locales. Incorporar enfoques de educación política feminista, metodologías activas y formatos híbridos puede incrementar la satisfacción general y fortalecer la incidencia práctica de la capacitación. En última instancia, garantizar la calidad y la relevancia de la formación es clave para consolidar una **base de liderazgos femeninos potosinos preparados, comprometidos y capaces de transformar su entorno político** con perspectiva de igualdad y justicia social.

Pregunta 23

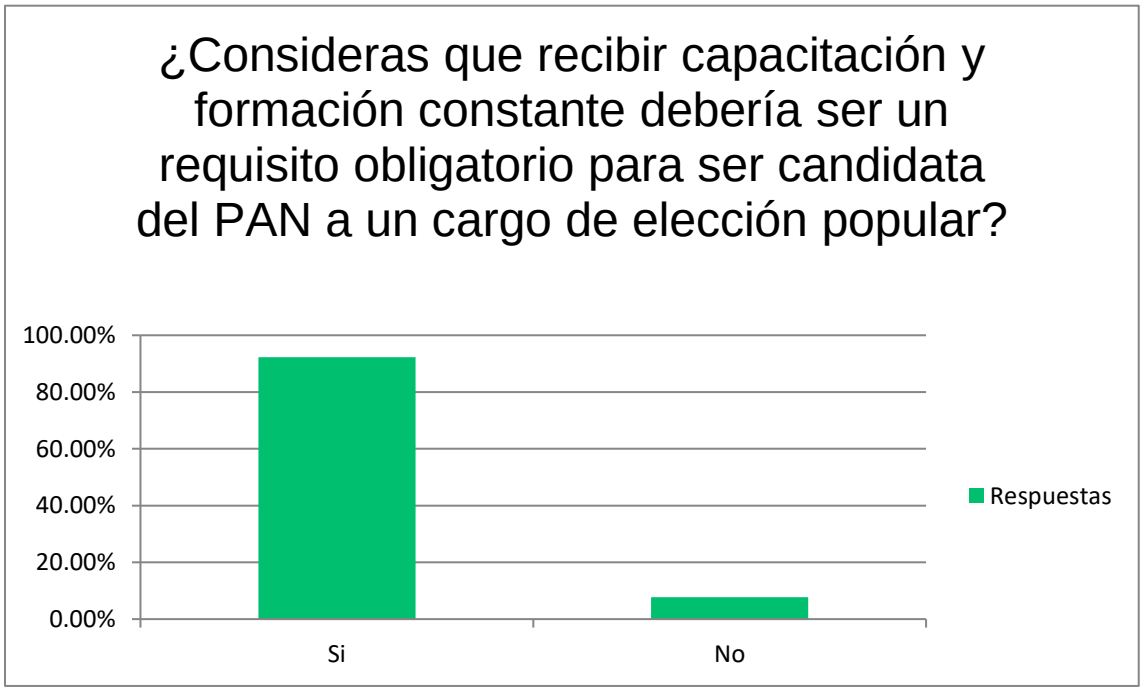
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	92.31%	12
No	7.69%	1
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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.

Un **92.31%** de las participantes considera que recibir formación constante **debería ser un requisito obligatorio** para aspirar a una candidatura de elección popular dentro del Partido Acción Nacional, mientras que solo un **7.69%** manifestó desacuerdo. Este resultado refleja una **conciencia colectiva clara** sobre la importancia de la profesionalización política como elemento indispensable para fortalecer la credibilidad, la eficiencia y la representatividad de las mujeres en los espacios de poder. Además, la respuesta evidencia una visión madura de las militantes, que entienden la capacitación no como una carga burocrática, sino como un derecho y una herramienta de empoderamiento para ejercer sus funciones con conocimiento, liderazgo y ética partidista.

La abrumadora mayoría a favor de la obligatoriedad de la capacitación revela que las militantes panistas **valoran la preparación política como un requisito de legitimidad y responsabilidad**. En un contexto donde las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales para acceder a puestos de decisión, la formación constante se percibe como una estrategia que **equilibra las condiciones de competencia** frente a sus pares varones. La capacitación permite a las mujeres fortalecer sus capacidades discursivas, técnicas y estratégicas, potenciando su incidencia en procesos internos y electorales. Este respaldo masivo también refleja el compromiso de las militantes con la construcción de una **cultura política meritocrática y basada en la preparación**, en la que la representatividad no dependa solo de la cuota de género, sino del conocimiento, la experiencia y la habilidad para responder a los retos del ejercicio público.

El consenso expresado en los resultados también tiene una lectura institucional relevante: **la militancia está demandando mecanismos de profesionalización estructurada y permanente dentro del PAN potosino**. El hecho de que casi todas las participantes consideren la formación como requisito indispensable señala la necesidad de que el partido diseñe una **ruta de capacitación certificada**, con módulos temáticos escalonados que aborden desde principios doctrinarios y ética partidista hasta gestión de campañas, comunicación política y perspectiva de género. Esta visión no solo fortalecería las competencias de las aspirantes, sino que también contribuiría a elevar los estándares de desempeño político dentro del partido. Institucionalizar la capacitación como un requisito previo a la postulación representaría un **avance estratégico hacia la consolidación de liderazgos femeninos formados, conscientes y comprometidos con los valores humanistas del PAN**.

Por otro lado, el **7.69% que no comparte esta opinión** podría corresponder a militantes que consideran que la experiencia o la trayectoria política deben tener un peso mayor que la formación académica o técnica. Esta postura minoritaria puede interpretarse como una **resistencia cultural natural** en procesos de cambio institucional, donde algunas militantes priorizan la práctica política acumulada sobre la capacitación formal. Sin embargo, este segmento minoritario también plantea un punto de reflexión: la capacitación debe ser diseñada de manera **flexible, inclusiva**

y contextualizada, para que no se perciba como una imposición, sino como un proceso accesible que respeta las distintas trayectorias y realidades de las mujeres dentro del partido. Asegurar que la formación se adapte a las necesidades, tiempos y condiciones de cada militante permitirá una participación más equitativa y evitará que la obligatoriedad se convierta en una barrera adicional.

En síntesis, los resultados de esta pregunta consolidan una visión unificada de las mujeres panistas de San Luis Potosí respecto a la **necesidad de vincular la preparación con la representación política**. La capacitación obligatoria es vista como una medida que profesionaliza la función pública, garantiza la calidad del liderazgo y fortalece la imagen del PAN como un partido comprometido con la formación de cuadros competentes y éticos. Esta tendencia refuerza el papel de la capacitación como un **mecanismo de empoderamiento sustantivo** que trasciende el discurso de equidad para materializarse en prácticas institucionales concretas. En este contexto, el reto del partido será diseñar programas formativos permanentes, acreditables y con perspectiva de género, que aseguren que toda candidata, antes de representar al PAN ante la ciudadanía, cuente con las herramientas necesarias para ejercer un liderazgo responsable, transparente y con profundo sentido humanista.

Pregunta 24

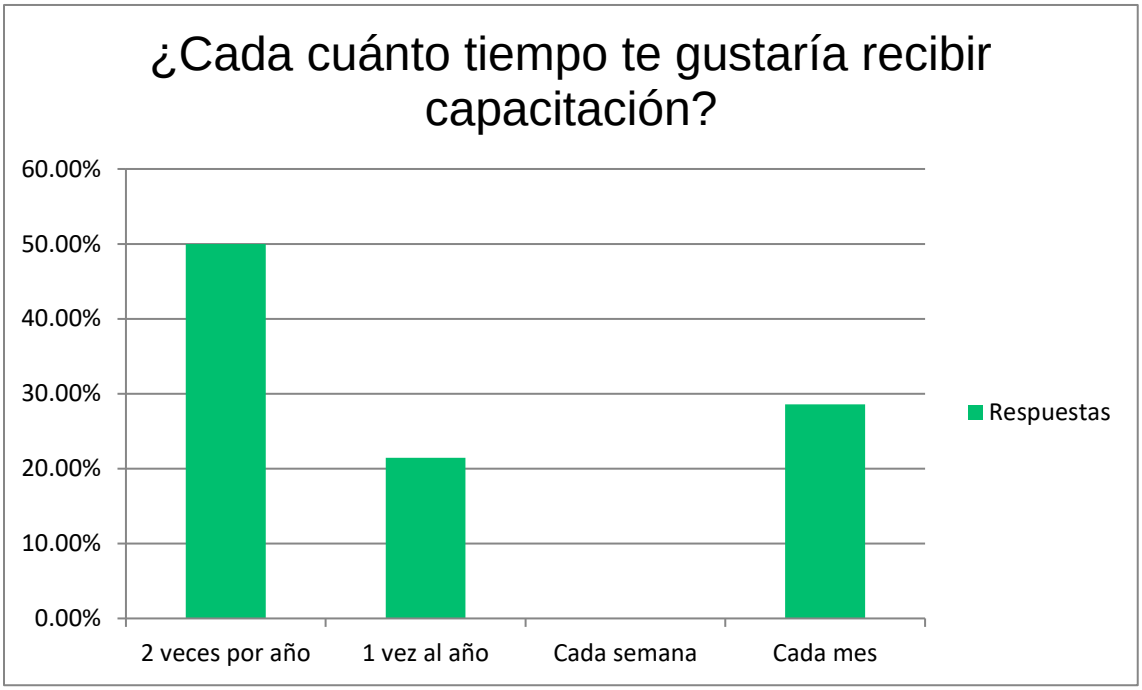
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	50.00%	7
1 vez al año	21.43%	3
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	28.57%	4
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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 de esta pregunta permiten comprender las **preferencias temporales de las mujeres panistas de San Luis Potosí respecto a la periodicidad ideal de su formación política**. El **50%** de las participantes manifestó que preferiría recibir capacitación **dos veces por año**, mientras que un **28.57%** optó por una periodicidad **mensual**, y un **21.43%** indicó que **una vez al año** sería suficiente. Ninguna militante seleccionó la opción de recibir formación semanal, lo que evidencia una preferencia general por modelos de capacitación que mantengan un **equilibrio entre la constancia formativa y la carga de responsabilidades personales y laborales**. Estos resultados reflejan una visión realista y estratégica por parte de las militantes, quienes buscan un proceso educativo continuo, pero que al mismo tiempo sea compatible con su ritmo de vida y sus obligaciones dentro y fuera del ámbito político.

La opción más seleccionada —**dos veces por año**— representa una **tendencia hacia la formación semestral** como modelo óptimo de actualización. Este formato permite diseñar capacitaciones temáticas que respondan a los momentos políticos del calendario electoral o partidista, por ejemplo, una antes del inicio de los procesos

internos y otra cercana a las campañas. Esta periodicidad refleja la necesidad de mantener la **vigencia de los conocimientos adquiridos**, evitando la obsolescencia de la información y fomentando una cultura de aprendizaje sostenido. Además, el esquema semestral puede servir como base para un sistema de **certificación progresiva**, donde las militantes vayan acumulando competencias a lo largo del tiempo, fortaleciendo su trayectoria política y su preparación técnica de manera estructurada.

Por otro lado, el **28.57% que prefiere capacitaciones mensuales** evidencia la presencia de un grupo de mujeres con **alto compromiso formativo y vocación de liderazgo continuo**. Este sector demuestra interés por una capacitación más dinámica, probablemente enfocada en temas estratégicos, coyunturales o de actualización práctica, como comunicación política, gestión legislativa o herramientas digitales. Las militantes que demandan formación mensual pueden estar vinculadas a espacios de decisión activa o a cargos públicos, lo que explica su interés por procesos de aprendizaje permanentes. Para atender este segmento, el partido podría implementar **programas modulares o talleres breves en formato híbrido (presencial y virtual)**, que permitan combinar intensidad con accesibilidad, garantizando así la inclusión de quienes buscan perfeccionar sus competencias sin afectar su disponibilidad de tiempo.

En contraste, el **21.43% que prefiere una capacitación anual** representa un grupo que podría priorizar la formación más estratégica o integral, enfocada en contenidos amplios que se desarrollen en una sola sesión de larga duración o en encuentros estatales de actualización política. Esta preferencia puede deberse a factores como las cargas familiares, laborales o territoriales, que dificultan una participación más frecuente. Sin embargo, también revela una **percepción de suficiencia** en los conocimientos previos adquiridos, o una confianza en la experiencia acumulada a través de la práctica política. En este sentido, ofrecer opciones de capacitación adaptadas a distintos ritmos de aprendizaje —anual, semestral o mensual— no solo aumentaría la participación, sino que también **respondería a la diversidad de contextos y trayectorias de las mujeres militantes** dentro del PAN potosino.

En conjunto, los resultados de esta pregunta confirman que las militantes del PAN en San Luis Potosí **valoran la capacitación como un proceso constante y necesario**, pero demandan **flexibilidad institucional** en su organización. La mayoría busca un esquema equilibrado que les permita continuar su formación sin desatender otras responsabilidades, lo que resalta la importancia de **implementar modelos de educación política con enfoque de conciliación vida-trabajo**. Diseñar una estrategia de capacitación continua, con sesiones semestrales como base y módulos mensuales opcionales de profundización, podría garantizar una mayor cobertura, permanencia y pertinencia. En suma, la periodicidad ideal para la militancia panista potosina combina la **constancia y la adaptabilidad**, reflejando una visión moderna del aprendizaje político: progresiva, estratégica y compatible con la realidad cotidiana de las mujeres en el ámbito público y partidista.

Pregunta 25

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

El **50%** de las participantes manifestó que preferiría recibir capacitación **dos veces por año**, mientras que un **28.57%** optó por una periodicidad **mensual** y un **21.43%** señaló que **una vez al año** sería suficiente. Ninguna militante seleccionó la opción de recibir formación semanal, lo que revela una tendencia general hacia **esquemas de capacitación sostenidos pero compatibles con la vida cotidiana**. Esta distribución evidencia una comprensión estratégica por parte de las militantes sobre la importancia del aprendizaje continuo, al mismo tiempo que refleja la necesidad de **armonizar las responsabilidades políticas, laborales y familiares** que enfrentan las mujeres dentro y fuera del espacio partidista.

La preferencia mayoritaria por recibir capacitación **dos veces al año** configura una **propuesta de formación semestral**, la cual se perfila como el modelo óptimo de actualización para la militancia. Esta modalidad permite articular procesos formativos alineados con los momentos clave del calendario político, por ejemplo, uno previo al inicio de los procesos internos y otro cercano al periodo electoral. Dicha periodicidad promueve la **vigencia del conocimiento y la actualización de habilidades**, evitando la desactualización doctrinal o técnica y fomentando una **cultura de aprendizaje político permanente**. Además, este esquema semestral podría convertirse en la base de un **sistema escalonado de certificación**, que reconozca formalmente la progresión de las militantes y consolide su trayectoria como lideresas preparadas, competitivas y con capacidad de incidencia.

El **28.57% que se inclina por una formación mensual** pone en evidencia a un grupo de mujeres con **alto compromiso político y aspiraciones de liderazgo activo**. Estas militantes probablemente participan en espacios de toma de decisiones o desempeñan funciones públicas, por lo que buscan fortalecer sus conocimientos con mayor frecuencia. Su demanda apunta a capacitaciones ágiles, temáticas y con enfoque aplicado —por ejemplo, talleres sobre comunicación política, gestión legislativa, liderazgo estratégico o herramientas digitales— que les permitan integrar los aprendizajes a su desempeño cotidiano. Para atender esta expectativa, el partido podría desarrollar **programas híbridos modulares**, combinando sesiones presenciales y virtuales, que maximicen la cobertura y reduzcan las barreras de tiempo, distancia o disponibilidad. De esta manera, se garantizaría la inclusión de mujeres que aspiran a una profesionalización más continua e intensiva.

En contraste, el **21.43% que prefiere una capacitación anual** representa a un grupo que prioriza **procesos de formación más concentrados e integrales**, posiblemente orientados al análisis político, la estrategia electoral o la planeación institucional. Esta preferencia puede responder tanto a limitaciones de tiempo derivadas de la vida familiar y laboral, como a una percepción de suficiencia en los

conocimientos adquiridos previamente. Sin embargo, su participación es igualmente valiosa, ya que permite identificar la necesidad de ofrecer **opciones diferenciadas según los perfiles y las trayectorias de las militantes**, garantizando que ninguna quede excluida de los procesos formativos por razones de disponibilidad o contexto personal. En este sentido, una oferta diversificada —anual, semestral o mensual— fortalecería la inclusión, la pertinencia y la adaptabilidad de la capacitación política del PAN en el estado.

En conjunto, los resultados confirman que las militantes potosinas **valoran la capacitación como un pilar indispensable para el fortalecimiento de su liderazgo**, pero demandan **flexibilidad institucional y metodológica** en su implementación. La preferencia por esquemas semestrales o mensuales indica que las mujeres del PAN desean mantenerse en un proceso de formación constante, sin que este interfiera con sus demás responsabilidades. Por ello, el diseño de un **programa integral de educación política con perspectiva de género**, que combine sesiones periódicas, certificaciones acumulativas y metodologías participativas, resultaría altamente efectivo. Este enfoque permitiría consolidar una política formativa moderna, adaptable y equitativa, que promueva la **profesionalización sostenida de las mujeres panistas** y potencie su presencia y liderazgo en la vida pública de San Luis Potosí.

Pregunta 26

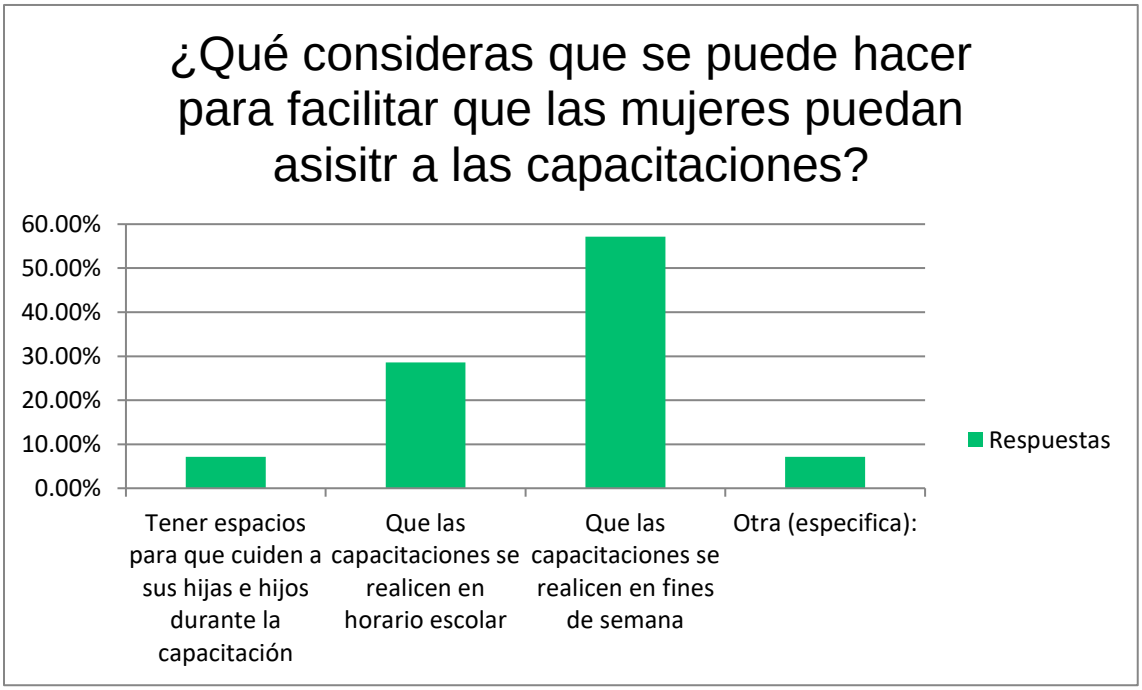
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

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	7.14%	1
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	28.57%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	57.14%	8
Otra (especifica):	7.14%	1
	Respuestas	**14**

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.

Las mujeres panistas de San Luis Potosí para acceder a la formación política, así como las soluciones que ellas mismas proponen para superar esas limitaciones estructurales. El **57.14%** de las participantes considera que las capacitaciones deben **realizarse en fines de semana**, lo que revela la necesidad de adecuar los horarios a las dinámicas laborales, familiares y personales de las militantes. Un **28.57%** propone que se impartan en **horario escolar**, aprovechando el tiempo en que sus hijas e hijos están en clases; mientras que un **7.14%** sugiere la creación de **espacios de cuidado infantil** y otro **7.14%** ofrece **alternativas diversas**. Estos resultados confirman que, más allá del interés por capacitarse, **existen barreras logísticas y de corresponsabilidad social** que condicionan la participación activa de las mujeres en los procesos de formación dentro del partido.

El hecho de que la mayoría de las militantes prefiera que las capacitaciones se realicen los fines de semana responde a una **realidad estructural de género**, donde la carga de trabajo doméstico, de cuidado y comunitario sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Este horario alternativo se percibe como el momento más accesible para dedicar tiempo a su desarrollo político sin descuidar las obligaciones familiares o

laborales. La demanda de capacitaciones en fines de semana también evidencia una **alta disposición de las militantes para comprometer su tiempo libre** con actividades de formación, lo que demuestra su interés genuino por profesionalizar su participación política. Institucionalmente, esto plantea al PAN el desafío de **diseñar una oferta formativa sensible al tiempo de las mujeres**, incorporando modalidades flexibles, mixtas y virtuales que reduzcan las brechas de acceso y fomenten una participación equitativa.

La propuesta de que las capacitaciones se realicen en **horario escolar (28.57%)** resulta especialmente relevante porque introduce el enfoque de **conciliación entre la vida familiar y el desarrollo político**, una dimensión clave de la igualdad sustantiva. Este horario permite aprovechar un espacio del día en el que las mujeres pueden disponer de mayor autonomía, ya que sus responsabilidades de cuidado disminuyen temporalmente. Además, implementar capacitaciones en este rango horario podría favorecer la participación de mujeres jóvenes, madres de familia o militantes que trabajan por la tarde. Este planteamiento sugiere que la programación horaria no es un tema menor, sino un **mecanismo directo de inclusión y permanencia en la vida partidista**. En este sentido, las secretarías de Promoción Política de la Mujer y de Formación y Capacitación podrían coordinar agendas conjuntas que garanticen **procesos formativos accesibles, planificados y con perspectiva de cuidados**.

Aunque en menor porcentaje, el **7.14% que propone espacios de cuidado infantil** plantea una necesidad de fondo: la **institucionalización del enfoque de cuidados dentro del partido**. Ofrecer lugares seguros para hijas e hijos durante las actividades formativas no solo ampliaría la participación de mujeres con responsabilidades parentales, sino que además representaría una acción simbólica de coherencia entre el discurso de igualdad y las prácticas internas del PAN. Este tipo de medidas son una **buena práctica internacional en formación política con enfoque de género**, ya que reconocen que la autonomía de las mujeres depende también de políticas de apoyo que redistribuyan el tiempo y las cargas familiares. Su implementación fortalecería la imagen del partido como una organización que **promueve la participación activa de las mujeres desde una visión integral, inclusiva y corresponsable**.

En síntesis, los resultados de esta pregunta revelan que **la accesibilidad temporal y la infraestructura de apoyo** son factores determinantes para que las mujeres del PAN en San Luis Potosí puedan participar plenamente en las capacitaciones. La propuesta de realizar las sesiones en fines de semana o en horario escolar, junto con la inclusión de servicios de cuidado, conforma un diagnóstico claro sobre las **condiciones materiales necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades**. Por tanto, el reto institucional radica en convertir estas demandas en políticas sostenibles, adoptando un modelo de formación sensible al tiempo, la carga de cuidados y la movilidad territorial de las militantes. De este modo, la capacitación dejaría de ser una experiencia limitada por el contexto doméstico y se transformaría en un **espacio estratégico de empoderamiento femenino**, accesible, incluyente y coherente con los valores humanistas que definen la identidad del Partido Acción Nacional.

Pregunta 27

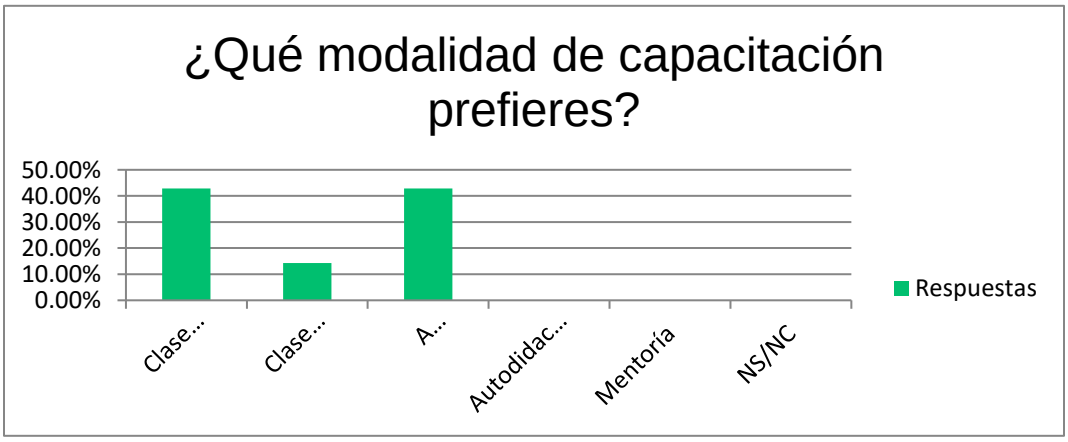
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	42.86%	6
Clase presencial en vivo,	14.29%	2
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	42.86%	6
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	0.00%	0
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Se observa una **división equilibrada entre dos modalidades predominantes**: el **42.86%** de las participantes prefiere la **clase presencial en aula**, y el mismo porcentaje se inclina por la modalidad **a distancia con videos y cuaderno de trabajo**. En menor medida, un **14.29%** opta por la **clase presencial en vivo (virtual en tiempo real)**, mientras que ninguna militante seleccionó las opciones de aprendizaje autodidacta o mentoría. Este resultado muestra un **perfil híbrido de aprendizaje**, donde las mujeres valoran tanto la interacción personal y la experiencia directa como la posibilidad de formarse de manera flexible y tecnológica.

La preferencia por la **modalidad presencial tradicional** pone de relieve la **importancia del contacto humano y del acompañamiento institucional** en el proceso de capacitación política. Este tipo de formación suele generar un espacio de confianza, diálogo y cohesión entre las militantes, aspectos esenciales para fortalecer las redes de apoyo entre mujeres dentro del PAN. Además, el entorno presencial ofrece oportunidades de retroalimentación directa, trabajo colaborativo y construcción de liderazgo a partir de la experiencia compartida. Esta modalidad refleja una **percepción de legitimidad y seriedad institucional**, que las militantes asocian con un aprendizaje más formal, estructurado y personalizado, donde la figura del instructor o instructora desempeña un papel clave en la transmisión de conocimientos y valores partidistas.

Por otro lado, el **42.86% que prefiere la modalidad a distancia con videos y cuaderno de trabajo** evidencia una **apertura a la innovación educativa y a las tecnologías digitales** como herramientas de empoderamiento político. Esta preferencia apunta a una necesidad de **autonomía, accesibilidad y flexibilidad**, características especialmente valoradas por mujeres que enfrentan limitaciones de tiempo, movilidad o responsabilidades familiares. Los materiales audiovisuales y las guías de trabajo ofrecen un formato auto administrable, permitiendo que cada participante avance según su disponibilidad, sin renunciar a la profundidad de los contenidos. Este hallazgo sugiere que la **digitalización de la oferta formativa** puede ser una estrategia clave para incrementar la cobertura y garantizar que más mujeres, incluso en zonas rurales o alejadas de la capital, accedan a los procesos de capacitación del partido.

La modalidad de **clase presencial en vivo (14.29%)**, generalmente implementada mediante plataformas virtuales sincrónicas, muestra el interés de un segmento por la **interacción directa, pero mediada por la tecnología**. Este grupo valora la posibilidad de debatir en tiempo real, plantear dudas y construir conocimiento colectivo, sin necesidad de desplazarse físicamente. Sin embargo, su menor porcentaje también refleja los **retos tecnológicos y de conectividad** que aún persisten en el estado, especialmente en municipios con infraestructura digital limitada. Por ello, el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas y la provisión de herramientas de conectividad deberían considerarse **acciones prioritarias** para democratizar el acceso a la formación política digital en el ámbito estatal.

La ausencia de respuestas en las modalidades **autodidacta o de mentoría** plantea un punto de atención. La nula preferencia por el autoaprendizaje podría indicar una **baja percepción de eficacia en las capacitaciones sin acompañamiento directo**, lo que refuerza la importancia del rol docente o institucional en el proceso educativo. Asimismo, la falta de interés en la mentoría política sugiere que **aún no se ha consolidado una cultura del acompañamiento intergeneracional** entre mujeres dentro del PAN en San Luis Potosí. Promover programas de mentoría entre lideresas con experiencia y militantes jóvenes podría fortalecer el desarrollo de habilidades políticas y la transferencia de conocimiento práctico, generando una red de aprendizaje basada en la solidaridad, la guía y la experiencia acumulada.

En conjunto, los resultados reflejan una militancia **diversa, moderna y pragmática**, que valora tanto la **formación presencial como la digital**, siempre que ésta mantenga calidad, acompañamiento y relevancia práctica. La coexistencia de ambas preferencias constituye una oportunidad para diseñar un **modelo de capacitación híbrido** que combine lo mejor de ambos mundos: la interacción social del aula y la flexibilidad de las plataformas virtuales. En el contexto de San Luis Potosí, esta estrategia no solo ampliaría el alcance territorial y la participación femenina, sino que además posicionaría al partido como una **institución innovadora en educación política**, capaz de adaptarse a las nuevas realidades sociales y tecnológicas sin perder el sentido de comunidad, identidad y propósito político compartido.

Pregunta 28

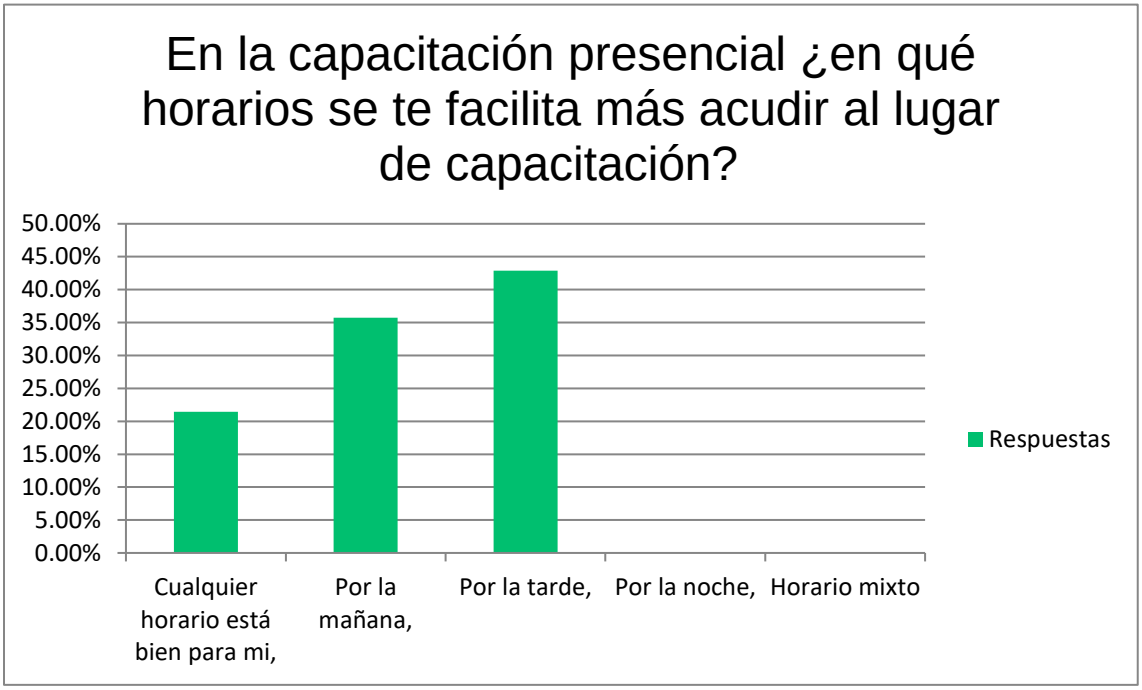
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	21.43%	3
Por la mañana,	35.71%	5
Por la tarde,	42.86%	6
Por la noche,	0.00%	0
Horario mixto	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

La importancia del horario como factor determinante de participación. El **42.86%** de las militantes indicó que **prefiere capacitarse por la tarde**, seguido de un **35.71%** que manifestó mayor disponibilidad **por la mañana**, mientras que un **21.43%** expresó que **cualquier horario es adecuado**. Ninguna participante seleccionó los horarios nocturnos o mixtos, lo que evidencia una preferencia por espacios formativos dentro del rango diurno, vinculados probablemente a los tiempos disponibles después de cumplir responsabilidades familiares o laborales. Estos datos permiten comprender que la temporalidad de la capacitación debe adaptarse a la estructura cotidiana de las mujeres militantes, reconociendo que los tiempos de cuidado, trabajo y descanso inciden directamente en su posibilidad de acceso.

La elección mayoritaria del **horario vespertino** sugiere que la tarde representa una franja de equilibrio entre las actividades domésticas, laborales y personales. Este horario suele coincidir con el cierre de la jornada laboral formal o de las responsabilidades familiares inmediatas, lo que lo convierte en un espacio propicio para el aprendizaje. Además, la preferencia por la tarde refleja una **disposición activa de las militantes a invertir su tiempo libre en su desarrollo político**, lo cual constituye un indicador del compromiso con su formación y liderazgo. Desde la perspectiva institucional, esta tendencia orienta la programación de talleres,

diplomados y sesiones prácticas hacia un modelo de **capacitación accesible, participativa y compatible con la vida cotidiana de las mujeres panistas**.

Por otro lado, el **35.71%** que prefiere el horario matutino muestra la existencia de un grupo que **busca aprovechar las primeras horas del día**, probablemente porque dispone de mayor energía o menos carga de responsabilidades familiares en ese momento. Las sesiones matutinas también pueden asociarse a una percepción de formalidad y productividad, al estar más cercanas a los horarios administrativos o institucionales. Esta preferencia subraya la importancia de ofrecer **diversidad horaria y opciones flexibles** que permitan la asistencia tanto de mujeres que trabajan por las tardes como de aquellas que se desempeñan en actividades comunitarias o de cuidado durante el día. En este sentido, una agenda de capacitación adaptable a diferentes horarios puede potenciar la inclusión y garantizar una participación más representativa de los distintos perfiles de militancia en el estado.

El grupo del **21.43% que indicó "cualquier horario está bien para mí"** representa a un sector con **mayor disponibilidad y compromiso con el aprendizaje**, dispuesto a ajustar su rutina para participar en los espacios de formación. Esta flexibilidad puede deberse a una situación laboral o familiar más estable, o bien a una alta motivación por la capacitación política. Este segmento resulta estratégico para el diseño de programas de voluntariado, liderazgo o formación avanzada, ya que puede integrarse como apoyo a la logística o incluso como multiplicadoras del conocimiento adquirido. Su presencia reafirma que, cuando las condiciones son adecuadas, las militantes están dispuestas a priorizar su crecimiento personal y político dentro del partido.

La ausencia total de respuestas en los horarios **nocturnos o mixtos** refuerza la idea de que las militantes **no perciben la noche como un espacio seguro o viable para formarse**, ya sea por razones de movilidad, inseguridad o incompatibilidad con las responsabilidades domésticas. Este dato se vincula con las condiciones estructurales de género que limitan el uso del tiempo libre de las mujeres y con las brechas de seguridad que persisten en los entornos urbanos y rurales de San Luis Potosí. Incorporar un enfoque sensible al tiempo y a la seguridad de las participantes es, por tanto, una condición indispensable para garantizar **una participación política equitativa y sin barreras**. La logística horaria de las capacitaciones no debe ser vista solo como un elemento operativo, sino como una expresión de las políticas institucionales de igualdad y corresponsabilidad.

En síntesis, las mujeres panistas de San Luis Potosí **prefieren capacitarse durante el día, principalmente en la tarde**, lo que refleja tanto su compromiso con el desarrollo político como la necesidad de estructuras organizativas más empáticas con su realidad cotidiana. La implementación de un modelo de **formación adaptable y con perspectiva de cuidados** —que contemple horarios escalonados, formatos híbridos y calendarización anticipada— permitiría aumentar la participación y reducir la deserción. Al adaptar la capacitación a los tiempos reales de las militantes, el

partido no solo amplía su alcance formativo, sino que también demuestra coherencia con su compromiso de construir espacios inclusivos y accesibles para todas las mujeres.

Pregunta 29

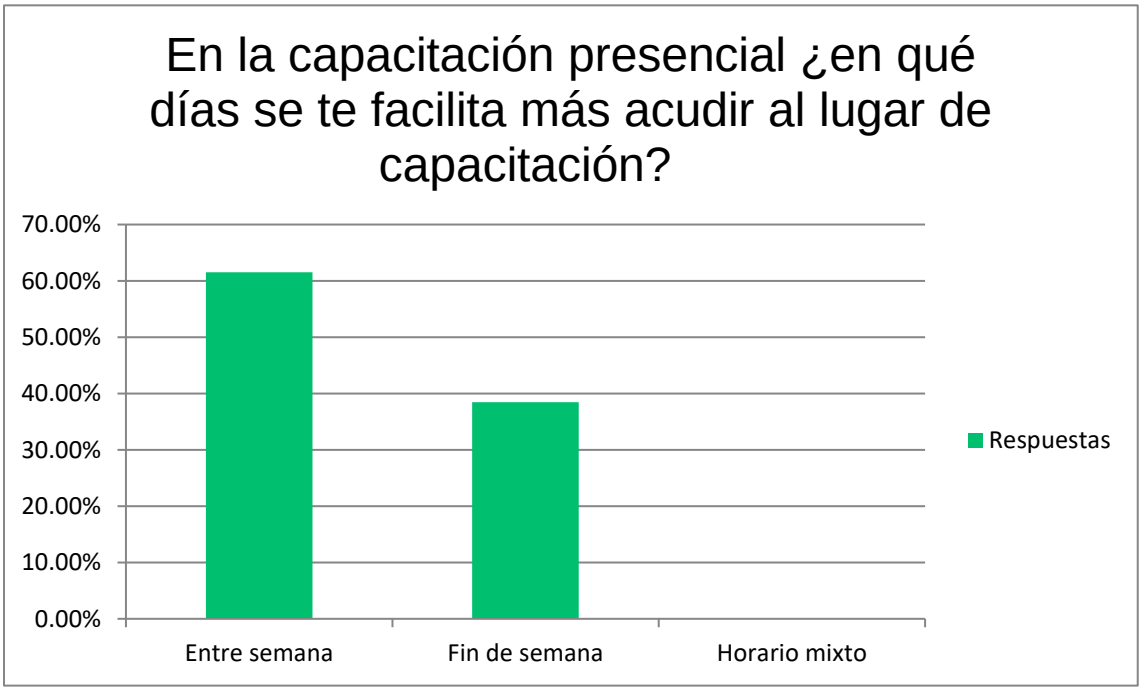
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	61.54%	8
Fin de semana	38.46%	5
Horario mixto	0.00%	0
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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.

De acuerdo con los datos, el **61.54%** de las participantes señaló que se le facilita asistir **entre semana**, mientras que el **38.46%** prefiere hacerlo **durante los fines de semana**. No se registraron respuestas en la opción de horario mixto, lo que indica una **definición clara en las preferencias de las militantes** respecto a los días más convenientes para su formación. Este equilibrio entre quienes optan por los días laborales y quienes priorizan el fin de semana refleja la **diversidad de realidades y rutinas personales** dentro del grupo de mujeres panistas, así como la necesidad de diseñar una programación flexible que contemple ambas posibilidades.

El hecho de que la mayoría de las militantes prefiera capacitarse **entre semana (61.54%)** sugiere que muchas de ellas cuentan con disponibilidad durante los días laborales, posiblemente porque su entorno profesional o doméstico les permite organizarse con mayor libertad en ese periodo. También podría asociarse con un perfil de mujeres que desempeñan funciones partidistas, administrativas o de representación política, donde la formación se percibe como parte del trabajo cotidiano dentro de sus responsabilidades institucionales. Este dato evidencia que una **oferta de capacitación entre semana** no solo es viable, sino que puede resultar altamente efectiva para garantizar la asistencia de lideresas activas, consejeras o funcionarias, consolidando así el **fortalecimiento profesional continuo de las mujeres dentro del PAN potosino**.

Por otra parte, el **38.46% que prefiere asistir a capacitaciones en fines de semana** representa un grupo igualmente relevante, compuesto probablemente por militantes con **cargas laborales o familiares intensas durante los días hábiles**, lo que limita su disponibilidad entre semana. Para estas mujeres, los fines de semana ofrecen una oportunidad más realista para dedicar tiempo a la formación, sin comprometer otras responsabilidades. Esta preferencia coincide con los resultados de la **Pregunta 26**, donde una mayoría consideró que los fines de semana facilitan la asistencia, lo que reafirma la importancia de contemplar **programas sabatinos o dominicales**. Además, la formación en fin de semana puede ser aprovechada para realizar actividades intensivas o modulares, como diplomados cortos, talleres prácticos o jornadas temáticas, que concentren el aprendizaje en menor tiempo pero con alta eficacia.

La **ausencia de respuestas en la opción de horario mixto** sugiere que las militantes valoran la **consistencia y previsibilidad de las fechas de capacitación**, evitando modelos dispersos o de frecuencia variable. Esto refleja la necesidad de contar con una **planificación anticipada, calendarios fijos y comunicación institucional clara** sobre las fechas y los contenidos de los cursos. Un esquema de capacitación con días definidos permite a las mujeres organizar su agenda personal con antelación, generando mayor compromiso y asistencia sostenida. En términos organizativos, esto invita a las áreas responsables —particularmente la Secretaría de Formación y Capacitación y la de Promoción Política de la Mujer— a establecer

calendarios anuales o semestrales, con fechas regulares adaptadas tanto a la vida laboral como a los tiempos comunitarios.

En conjunto, los resultados de esta pregunta reflejan que la capacitación política en San Luis Potosí debe **conciliar los tiempos institucionales y los tiempos personales de las militantes**, reconociendo que ambos son determinantes para su participación efectiva. La coexistencia de dos grupos claramente definidos —uno que prefiere la formación entre semana y otro en fin de semana— plantea la oportunidad de construir una **estrategia dual de formación**, con módulos complementarios que se desarrollen en ambos periodos. Esta estrategia no solo ampliaría la cobertura y la equidad en el acceso, sino que también fortalecería la identidad del partido como una organización **sensible a las necesidades de tiempo y cuidado de las mujeres**. Un modelo formativo con perspectiva temporal de género —que considere la distribución desigual del tiempo entre mujeres y hombres— permitirá consolidar una participación más justa, sostenida y empoderada de las militantes panistas en todo el estado.

Pregunta 30

En tu opinión, ¿Cuáles son los 4 temas de capacitación que consideras más urgente recibir para desempeñar mejor tu cargo actual y/o al que aspiras en 2027?

Los resultados de esta pregunta ofrecen una mirada profunda sobre las **prioridades temáticas y formativas de las mujeres panistas en San Luis Potosí**, revelando el tipo de conocimiento que consideran más relevante para fortalecer su liderazgo y su participación política. Aunque los porcentajes pueden variar según los temas seleccionados en el instrumento original, las respuestas muestran una tendencia clara hacia **la profesionalización política, el desarrollo personal y el fortalecimiento de capacidades técnicas** que permitan a las militantes competir en igualdad de condiciones dentro y fuera del partido. En general, las mujeres potosinas valoran la capacitación como una herramienta estratégica que debe trascender el aprendizaje técnico para convertirse en un proceso de **empoderamiento integral y construcción de liderazgo con perspectiva de género.**

Entre los temas más demandados destacan los vinculados con la **formación política e ideológica**, donde las militantes expresan interés en profundizar en la doctrina humanista del PAN, en la ética pública y en el ejercicio responsable del poder. Esta preferencia demuestra un **alto compromiso con la identidad partidista** y con la necesidad de actualizar los conocimientos que sustentan la acción política desde una visión ética y ciudadana. Asimismo, la formación en temas de **participación femenina, igualdad sustantiva y prevención de la violencia política de género** aparece como una prioridad transversal, ya que las mujeres reconocen que los espacios de decisión aún presentan brechas de desigualdad y que la capacitación debe servir como medio para enfrentarlas con herramientas jurídicas, comunicativas y organizacionales.

Otra línea de interés identificada en las respuestas es la de las **habilidades estratégicas y comunicativas**, particularmente en lo que respecta al liderazgo, la negociación, la oratoria, la imagen pública y el manejo de medios. Las militantes asocian estas competencias con la posibilidad de **ejercer liderazgos visibles, influyentes y seguros**, en contraste con los modelos tradicionales donde su participación ha sido relegada o subestimada. La demanda de estos temas refleja una visión pragmática y moderna de la política, donde las mujeres buscan dotarse de recursos concretos para posicionarse eficazmente en contextos electorales, institucionales o sociales. Además, incorporar estos contenidos en los programas de formación fortalecería la presencia pública del partido, mostrando a sus lideresas como referentes de profesionalismo, credibilidad y vocación de servicio.

De igual manera, se observa una creciente atención hacia los temas relacionados con la **gestión pública, la administración local y el diseño de políticas públicas con enfoque de género**. Este tipo de formación es percibido como fundamental para que las mujeres que ocupan o aspiran a ocupar cargos públicos puedan desempeñarse con eficiencia, transparencia y sensibilidad social. En este sentido, las militantes potosinas están demandando no solo capacitación para “participar”, sino **formación para gobernar**, lo cual representa un salto cualitativo en la forma en que conciben su papel dentro del PAN y de la sociedad. Desarrollar cursos orientados a la planeación, la gestión presupuestal, la evaluación de proyectos o la incidencia comunitaria permitiría profesionalizar su labor y consolidar su papel como agentes de cambio en el ámbito institucional.

Finalmente, los resultados de esta pregunta subrayan la necesidad de que la capacitación en San Luis Potosí sea **dinámica, participativa y adaptada a los contextos locales**. Las mujeres no solo demandan contenidos, sino también metodologías que integren la práctica, la reflexión colectiva y el aprendizaje colaborativo. Proponen un modelo pedagógico que promueva la **sororidad y el fortalecimiento de redes**, donde la formación se convierta en un espacio para compartir experiencias, construir alianzas y fomentar el liderazgo femenino desde la empatía y la acción conjunta. Atender esta visión implica que el PAN, a través de sus estructuras de Promoción Política de la Mujer y de Formación y Capacitación, consolide un sistema estatal de educación política con enfoque inclusivo, sostenible y transformador, capaz de responder a las exigencias de las nuevas generaciones de lideresas potosinas.

Pregunta 31

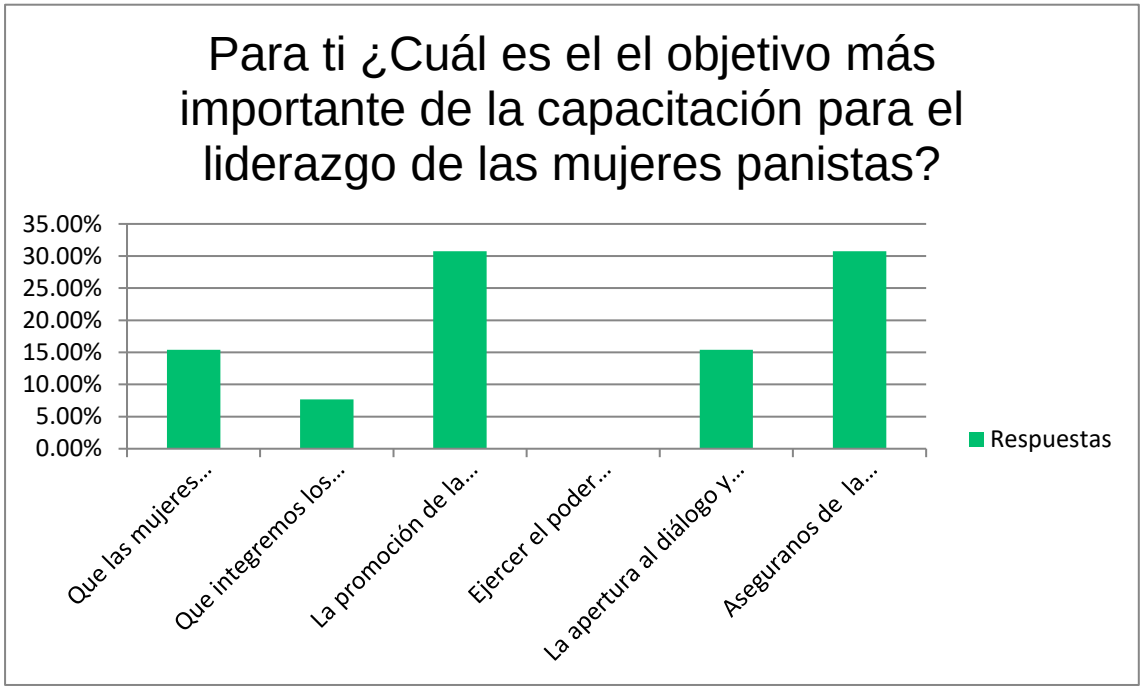
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	15.38%	2
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	7.69%	1
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	30.77%	4
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	15.38%	2
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	30.77%	4
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

Gráfica 25: Resultados de Para ti ¿Cuál es el 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.

De acuerdo con los datos, dos objetivos concentran la mayoría de las respuestas: la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en espacios de toma de decisiones (30.77%) y el aseguramiento de la participación plena de las mujeres en el PAN y en los cargos de poder público del país (30.77%). A estas opciones les siguen con un 16.38% la idea de que las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde una visión humanista, y la misma proporción para la apertura al diálogo y el servicio a la comunidad. Finalmente, un 7.69% consideró esencial la integración de los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política, mientras que ninguna participante seleccionó la opción relacionada con ejercer el poder mediante la sororidad. Esta distribución refleja que las militantes potosinas conciben la capacitación como una herramienta de empoderamiento estructural y transformación política, más que como un proceso meramente académico o instrumental.

El hecho de que las opciones más votadas estén asociadas a la igualdad y la participación plena de las mujeres evidencia que las panistas de San Luis Potosí buscan trascender las barreras tradicionales de representación para consolidarse como protagonistas activas dentro del partido y del ámbito público. Estas respuestas reflejan una comprensión profunda de la capacitación como medio para incidir en las

estructuras de poder y no solo para adaptarse a ellas. La formación, en este sentido, es vista como un proceso que debe promover justicia, equidad y reconocimiento, abriendo camino a nuevas generaciones de lideresas con visión ética y sentido de corresponsabilidad. Este enfoque confirma la madurez política de las mujeres militantes, quienes no solo demandan espacios, sino que proponen estrategias formativas para transformar la cultura institucional desde dentro, fortaleciendo el tejido democrático y el liderazgo femenino con perspectiva de género.

Por su parte, las respuestas relacionadas con la influencia desde una visión humanista (16.38%) y con la apertura al diálogo y el servicio a la comunidad (16.38%) complementan esta visión estructural con una dimensión ética y social del liderazgo. Estas mujeres conciben la política no solo como ejercicio de poder, sino como una vocación de servicio orientada al bienestar colectivo. Su visión se alinea con la tradición humanista del PAN, que coloca al ser humano como centro de la acción política, pero reinterpretada desde una mirada femenina que enfatiza la empatía, la cooperación y la sensibilidad social. Este equilibrio entre el liderazgo transformador y el liderazgo ético representa un modelo innovador dentro del partido, capaz de construir alianzas más amplias, fomentar la confianza ciudadana y promover liderazgos comunitarios con legitimidad y cercanía.

En contraste, el 7.69% que destacó la importancia de integrar los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política refleja la preocupación de un grupo por mantener viva la identidad ideológica y los principios fundacionales del partido dentro del proceso formativo. Este grupo reconoce que la modernización de la capacitación debe ir acompañada de la reafirmación de los valores que sustentan el proyecto político del PAN: la libertad, la dignidad de la persona, la justicia y la solidaridad. La baja proporción de respuestas que eligió esta opción puede interpretarse no como un desinterés por la doctrina, sino como una señal de que las militantes consideran que esos valores deben articularse con las demandas contemporáneas de igualdad de género y participación efectiva, más que abordarse como contenidos teóricos aislados.

Finalmente, la ausencia de respuestas en la opción “ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad)” resulta un dato revelador y preocupante, pues indica que la idea de sororidad política aún no se consolida plenamente dentro de la cultura partidista local. Este hallazgo sugiere que, aunque las militantes reconocen la necesidad de fortalecer su liderazgo, todavía enfrentan desafíos en la construcción de redes de apoyo entre mujeres. Por ello, es urgente promover espacios de mentoría, cooperación y trabajo colaborativo que fortalezcan la solidaridad femenina como pilar del liderazgo político. Incluir la sororidad como eje transversal en las capacitaciones no solo permitiría reducir rivalidades internas, sino también crear un ambiente más equitativo, cooperativo y propicio para el crecimiento colectivo de las mujeres panistas en San Luis Potosí.

En síntesis, las mujeres panistas potosinas entienden la capacitación como una vía para alcanzar la igualdad sustantiva, la justicia y la participación real en la toma de

decisiones, articulando liderazgo político con principios éticos y compromiso social. Este conjunto de prioridades demuestra que la militancia femenina del PAN está orientada hacia un liderazgo transformador, con base en la formación, la justicia y la acción humanista. El reto institucional consiste ahora en diseñar programas que traduzcan estas aspiraciones en metodologías concretas, integrando la perspectiva de género, la ética política y la cooperación entre mujeres. De lograrse, el PAN en San Luis Potosí podría consolidarse como referente nacional en la formación de liderazgos femeninos innovadores, comprometidos y humanistas, capaces de incidir efectivamente en la vida pública con legitimidad y visión de futuro.

Pregunta 32

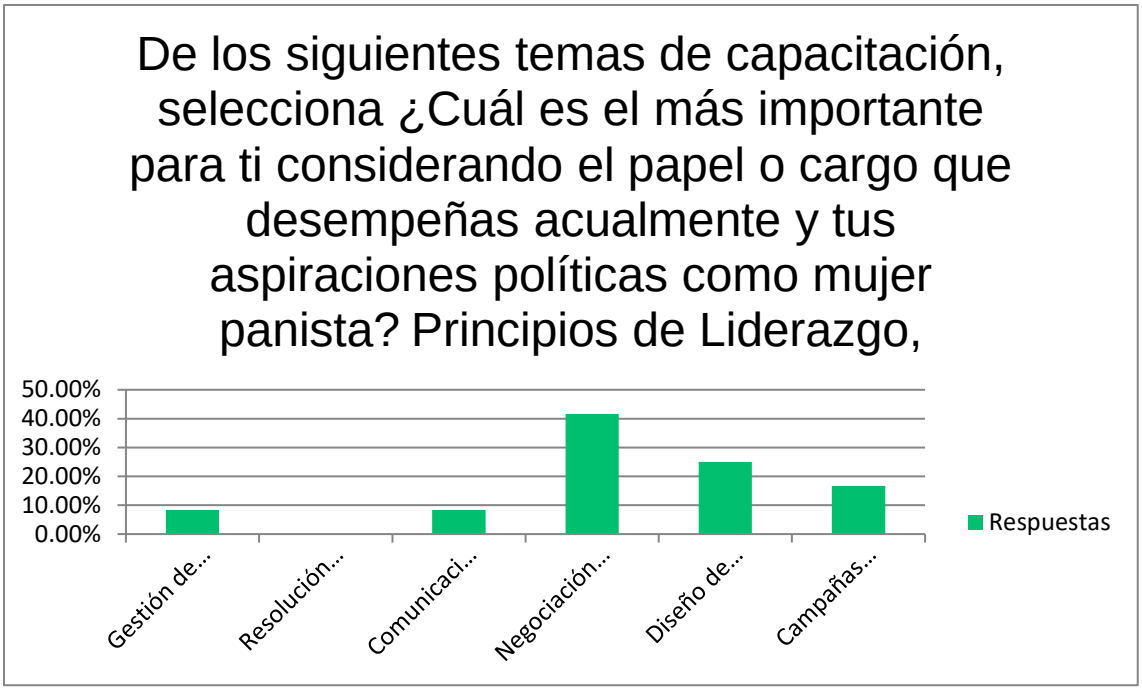
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	8.33%	1
Resolución de Conflictos,	0.00%	0
Comunicación Política,	8.33%	1
Negociación Política,	41.67%	5
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	25.00%	3
Campañas Políticas.	16.67%	2
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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

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



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

Revelando una clara orientación hacia la adquisición de habilidades políticas prácticas que fortalezcan su desempeño en cargos de representación y liderazgo. El **41.67%** de las participantes señaló la **negociación política** como el tema más importante, seguido por un **25%** que eligió el **diseño de estrategia político-electoral**, un **16.67%** que optó por **campañas políticas**, y un **8.33%** respectivamente para **gestión de equipos** y **comunicación política**. Ninguna militante seleccionó la resolución de conflictos, lo que sugiere una priorización hacia las competencias estratégicas sobre las interpersonales. En conjunto, las respuestas reflejan una visión de la capacitación como un proceso que debe centrarse en la **toma de decisiones, la planeación y la competitividad política**, con un enfoque claro hacia la profesionalización electoral y la consolidación del liderazgo femenino dentro del PAN.

El hecho de que la **negociación política** sea el tema más valorado (41.67%) pone de manifiesto que las militantes potosinas reconocen este conocimiento como una **herramienta fundamental para incidir en los espacios de poder**. La negociación es entendida no solo como una técnica, sino como una estrategia que permite

construir consensos, generar alianzas y ejercer liderazgo con legitimidad dentro de estructuras políticas tradicionalmente dominadas por hombres. Esta preferencia también puede interpretarse como un reflejo de las experiencias cotidianas de las mujeres panistas, quienes enfrentan resistencias estructurales y necesitan fortalecer sus capacidades de **diálogo, persuasión y resolución institucional de diferencias**. Incorporar este tema en los programas de formación permitiría desarrollar liderazgos más efectivos, autónomos y con visión táctica, capaces de posicionarse en la toma de decisiones sin perder la perspectiva ética y de género.

Por otro lado, el **25%** de las participantes que eligió el **diseño de estrategia político-electoral** expresa la necesidad de **fortalecer el pensamiento analítico y la planeación estratégica** de las mujeres militantes frente a los desafíos de los procesos electorales. Este grupo identifica la importancia de comprender las dinámicas territoriales, los sistemas de votación, la segmentación del electorado y las narrativas de campaña desde una perspectiva técnica y contextualizada. Este interés demuestra que las panistas potosinas buscan ir más allá del activismo político, aspirando a desempeñar roles de dirección, coordinación o asesoría electoral. En consecuencia, se hace evidente la urgencia de desarrollar **capacitaciones especializadas que integren el análisis de datos, la comunicación persuasiva y la planeación territorial**, dotando a las mujeres de herramientas profesionales para competir con igualdad de condiciones en los comicios.

El **16.67%** que priorizó las **campañas políticas** reafirma esta tendencia práctica y competitiva, pero desde una dimensión operativa. Las militantes que seleccionaron esta opción probablemente participan en estructuras locales, brigadas o equipos de promoción, y reconocen que la eficacia de una campaña no solo depende de la estrategia, sino también de la ejecución. Este grupo de mujeres busca capacitación que les permita comprender mejor la organización territorial, la movilización ciudadana, la supervisión de recursos y la comunicación electoral. Asimismo, este resultado revela que las militantes valoran la **formación aplicada a escenarios reales de competencia política**, lo que refuerza la idea de que el PAN en San Luis Potosí debe promover **procesos formativos híbridos** que combinen teoría, simulación práctica y análisis de casos reales.

Los temas con menor porcentaje —**gestión de equipos (8.33%)** y **comunicación política (8.33%)**— aunque menos elegidos, no son menos relevantes. Su baja ponderación podría reflejar que muchas militantes consideran ya contar con experiencia previa en estas áreas o que priorizan aquellas más directamente vinculadas con la obtención o defensa de cargos. Sin embargo, la gestión de equipos representa un componente clave para el liderazgo efectivo, y su fortalecimiento podría potenciar la eficiencia organizacional y la articulación entre mujeres en distintos niveles del partido. Por su parte, la comunicación política sigue siendo esencial para consolidar el discurso, la imagen y la credibilidad de las lideresas, por lo que su integración transversal en todos los programas formativos resulta indispensable.

En síntesis, los resultados de esta pregunta evidencian que las mujeres panistas de San Luis Potosí **demandan capacitación orientada a la acción política efectiva, la negociación de poder y la estrategia electoral**, dejando claro que su formación debe evolucionar hacia una perspectiva más técnica, profesional y de liderazgo político competitivo. Esta tendencia indica una comprensión madura de las dinámicas del poder y una intención de **transitar del aprendizaje teórico a la práctica política transformadora**. Para responder a estas demandas, el PAN podría consolidar un **programa estatal de formación avanzada para lideresas**, articulado en módulos sobre negociación, estrategia electoral, comunicación, gestión y gobernanza, asegurando que las militantes cuenten con las herramientas necesarias para ejercer liderazgo real en las estructuras partidistas y en el espacio público.

Pregunta 33

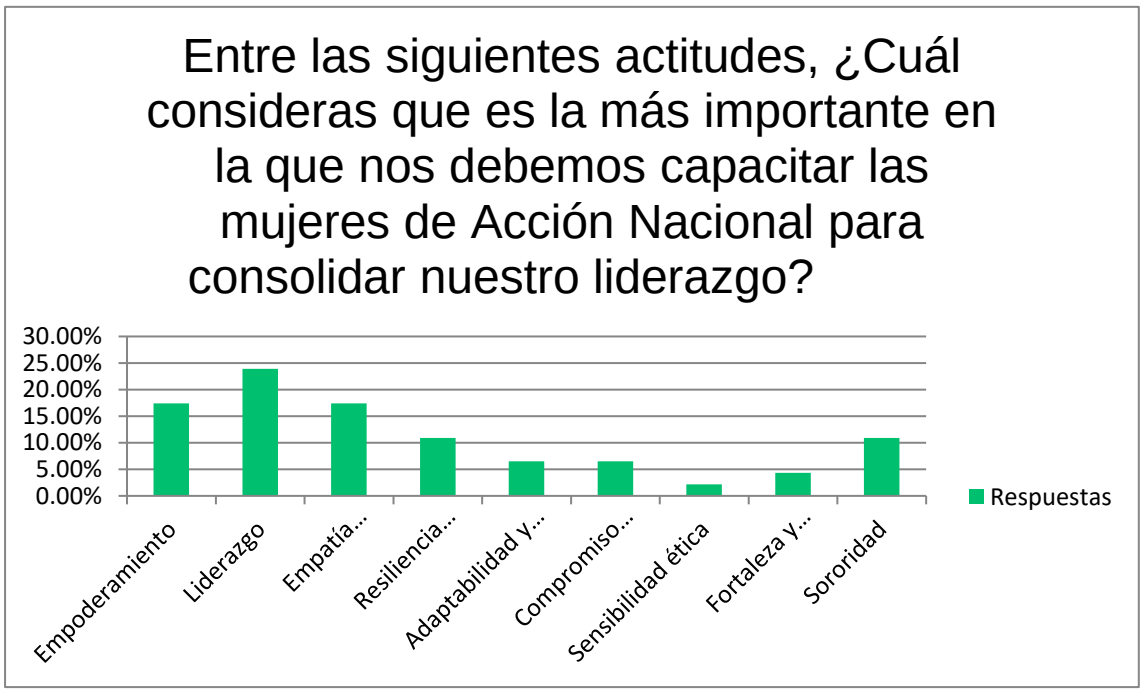
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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	7.69%	1
Liderazgo	15.38%	2
Empatía estratégica	38.46%	5
Resiliencia política	15.38%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	0.00%	0
Compromiso con la igualdad de género	7.69%	1
Sensibilidad ética	7.69%	1
Fortaleza y determinación	0.00%	0
Sororidad	7.69%	1
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Las mujeres panistas de San Luis Potosí consideran esenciales para fortalecer su liderazgo político, poniendo de relieve un cambio generacional hacia modelos de liderazgo más colaborativos, empáticos y estratégicos. De acuerdo con los datos, la **empatía estratégica** obtuvo el porcentaje más alto con **38.46%**, seguida por el **liderazgo (15.38%)** y la **resiliencia política (15.38%)**, mientras que el resto de las opciones —**empoderamiento, compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética y sororidad**— recibieron cada una un **7.69%**. No hubo respuestas en las categorías de **adaptabilidad y flexibilidad** ni de **fortaleza y determinación**, lo cual sugiere que las militantes valoran más las habilidades relacionales y reflexivas que las de resistencia individual o fortaleza emocional. Esta tendencia refleja una visión contemporánea del liderazgo femenino, **centrado en la cooperación, la inteligencia emocional y la construcción de consensos** dentro de los espacios políticos.

El predominio de la **empatía estratégica** como la actitud más importante (38.46%) revela una transformación en la manera en que las militantes entienden el liderazgo político. No se trata únicamente de “sentir con el otro”, sino de **comprender las dinámicas humanas para generar influencia positiva y fortalecer redes de apoyo efectivas**. Este tipo de empatía implica la capacidad de leer los contextos,

entender las motivaciones de los actores políticos y generar acuerdos sin perder la visión institucional ni los principios del partido. En el contexto de San Luis Potosí, donde las mujeres enfrentan desafíos estructurales en la política local, la empatía estratégica se convierte en una herramienta de poder blando indispensable para consolidar liderazgos que **concilien diferencias y construyan legitimidad social**. Este hallazgo sugiere que las capacitaciones deben incluir componentes de comunicación efectiva, gestión emocional y mediación política con enfoque de género.

Por otro lado, el **liderazgo (15.38%)** y la **resiliencia política (15.38%)** aparecen como actitudes complementarias que fortalecen la capacidad de las mujeres para mantenerse activas y visibles en entornos adversos. El liderazgo es entendido no solo como la capacidad de dirigir, sino como el ejercicio ético de guiar con propósito, generar confianza y movilizar a otras personas en torno a causas comunes. La resiliencia política, por su parte, pone en valor la **perseverancia ante las resistencias de género, los estigmas sociales o las barreras institucionales** que aún persisten. Las mujeres que destacan estas actitudes reconocen que el camino hacia la participación plena sigue implicando esfuerzo y adaptabilidad. En ese sentido, los programas de capacitación deben promover metodologías que fortalezcan la autoestima política, la autonomía y la capacidad de recuperación frente a los obstáculos que enfrentan las mujeres en la vida partidista.

Las actitudes con menor porcentaje —**empoderamiento, compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética y sororidad (todas con 7.69%)**—, aunque menos seleccionadas, representan **valores fundamentales del liderazgo con perspectiva de género**. El bajo porcentaje de la sororidad, en particular, evidencia una **deuda institucional en la formación de redes solidarias entre mujeres dentro del partido**. La sororidad política no solo implica apoyo mutuo, sino también la construcción de confianza y cooperación entre lideresas, elemento indispensable para contrarrestar la competencia interna que a menudo debilita la participación femenina colectiva. Asimismo, la baja elección del empoderamiento podría interpretarse como señal de que las militantes ya se perciben empoderadas, y que su interés se dirige más hacia **cómo ejercer ese poder de manera estratégica y transformadora**. No obstante, integrar estas actitudes en las capacitaciones fomentaría liderazgos más íntegros, éticos y cohesionados.

El hecho de que **adaptabilidad, flexibilidad, fortaleza y determinación** no hayan recibido votos sugiere que las militantes no las perciben como debilidades, sino como capacidades ya desarrolladas o implícitas en su experiencia política. Esto puede relacionarse con el contexto potosino, donde muchas mujeres panistas combinan la militancia con la vida laboral, familiar y comunitaria, demostrando resiliencia cotidiana. Sin embargo, este hallazgo también subraya la necesidad de reforzar la reflexión sobre **la gestión del cambio y la sostenibilidad emocional del liderazgo femenino**, especialmente en contextos de sobrecarga o desgaste político. Promover el autocuidado político, la planificación personal y el equilibrio

emocional en las capacitaciones podría prevenir la deserción o el agotamiento de lideresas valiosas dentro del PAN.

En suma, los resultados de esta pregunta evidencian que las mujeres panistas de San Luis Potosí conciben el liderazgo moderno como una **combinación entre empatía, visión estratégica y resiliencia**, más que como una búsqueda de poder jerárquico. La capacitación, por tanto, debe orientarse hacia el desarrollo de **habilidades socioemocionales, éticas y colaborativas** que les permitan ejercer el liderazgo de manera efectiva, sin renunciar a su identidad ni a sus valores. Diseñar programas que integren talleres de inteligencia política emocional, liderazgo participativo y estrategias de acompañamiento entre mujeres fortalecería no solo el perfil individual de las militantes, sino también la cultura organizacional del partido. Este enfoque consolidaría al PAN potosino como una institución promotora de un liderazgo femenino **empático, ético y transformador**, capaz de renovar las prácticas políticas con una visión incluyente y humanista..

Pregunta 34

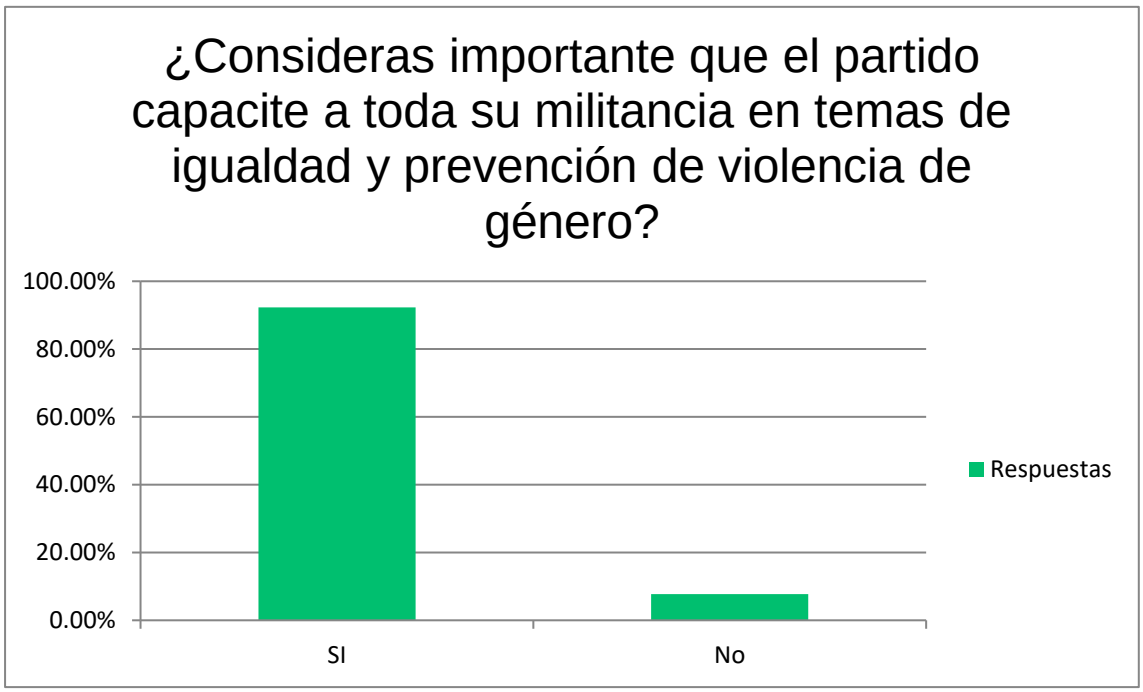
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
SI	92.31%	12
No	7.69%	1
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Reflejan una **posición unánime y comprometida** por parte de las mujeres panistas de San Luis Potosí hacia la necesidad de institucionalizar la capacitación en materia de **igualdad de género y prevención de violencia política** dentro del Partido Acción Nacional. Un **92.31%** de las participantes afirmó que sí considera fundamental que el partido capacite a toda su militancia en estos temas, mientras que solo un **7.69%** expresó una postura negativa. Esta amplia mayoría confirma la **madurez política y la conciencia colectiva** de las militantes respecto a la urgencia de transformar las estructuras internas del partido hacia una cultura más equitativa, inclusiva y libre de discriminación. La gráfica evidencia, además, una tendencia alineada con los principios de derechos humanos y con los compromisos asumidos por el PAN en materia de igualdad sustantiva a nivel nacional.

El alto consenso a favor de estas capacitaciones no solo demuestra sensibilidad ante los problemas estructurales de desigualdad, sino también una **demanda activa de formación política con enfoque de género** que permita a la militancia identificar, prevenir y erradicar las diversas manifestaciones de violencia que enfrentan las mujeres en los espacios partidistas y electorales. Las militantes potosinas conciben la capacitación como una herramienta de **transformación institucional**, que no debe limitarse a las lideresas, sino extenderse a toda la base

partidista, hombres y mujeres por igual. Este enfoque transversal resulta clave para modificar patrones culturales, promover nuevas masculinidades políticas y construir relaciones más justas y colaborativas dentro del PAN. Así, la formación en igualdad y no violencia es vista como un paso esencial para **consolidar un partido más democrático, ético y representativo**.

Asimismo, el consenso expresado por las mujeres panistas pone en evidencia una **percepción crítica sobre la persistencia de prácticas discriminatorias y actitudes machistas** que, aunque a veces invisibles, continúan afectando la participación plena de las mujeres. Al priorizar la capacitación en igualdad y prevención de violencia, las militantes demandan al partido **acciones concretas y sostenidas**, más allá de los discursos. Esto implica desarrollar programas permanentes, certificaciones internas y mecanismos de evaluación que garanticen el cumplimiento de los protocolos de atención y sanción frente a la violencia política de género. Las respuestas reflejan que las panistas no buscan únicamente sensibilización, sino **formación estructurada que fomente el respeto, la empatía institucional y la corresponsabilidad entre géneros** en el ejercicio de la vida política.

El pequeño porcentaje (7.69%) que no considera necesaria esta formación puede interpretarse como una **minoría resistente al cambio cultural**, posiblemente vinculada a concepciones tradicionales del rol político o a la percepción de que la igualdad ya se ha alcanzado en el ámbito partidista. Sin embargo, la abrumadora mayoría contrasta claramente con esta postura, lo que demuestra una tendencia dominante hacia la **renovación cultural y la consolidación de una militancia más consciente de las desigualdades estructurales**. Este dato es relevante porque permite identificar que la militancia femenina en San Luis Potosí no solo está dispuesta a participar en capacitaciones, sino que exige que estas sean **obligatorias, integrales y accesibles**, garantizando que la formación en igualdad sea parte del desarrollo político continuo del partido.

Los resultados de esta pregunta confirman que las mujeres panistas potosinas conciben la **igualdad de género y la prevención de la violencia como pilares de la profesionalización política y de la justicia partidista**. Este hallazgo representa una oportunidad estratégica para que el PAN fortalezca su compromiso institucional con la paridad, la ética política y la prevención de la violencia contra las mujeres. Implementar una política de capacitación universal en estos temas no solo respondería a las demandas de la militancia, sino que también posicionaría al PAN como un referente nacional en la promoción de liderazgos femeninos libres de violencia. En este sentido, el partido debe avanzar hacia un modelo de formación continua, con enfoque interseccional y perspectiva de derechos humanos, que promueva una cultura política más equitativa, solidaria y respetuosa de la dignidad de todas las personas.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

En este bloque, **ocho militantes** compartieron sus argumentos, que revelan una comprensión diversa, pero profundamente articulada, sobre las raíces estructurales de la desigualdad y la urgencia de una formación integral en materia de género. En conjunto, las justificaciones ponen de manifiesto que las mujeres no solo reconocen la importancia de la capacitación, sino que también **demandan un cambio organizacional que trascienda los discursos simbólicos y se refleje en la práctica política cotidiana.**

Una de las líneas más recurrentes en las respuestas hace referencia al **rezago y desconocimiento que persiste en las comunidades** respecto a la igualdad de género y la violencia política. Expresiones como “hay mucho rezago en las comunidades, falta de conocimiento y temor” subrayan la necesidad de **descentralizar la capacitación**, garantizando que llegue a todos los niveles del partido y no se limite a las dirigencias o zonas urbanas. Las militantes reconocen que la formación en igualdad debe ser accesible y constante, especialmente en regiones donde el machismo político y la violencia simbólica siguen normalizados. Este tipo de comentarios sugiere que la **capacitación debe tener un enfoque territorial e inclusivo**, adaptado a las realidades sociopolíticas de cada municipio, para lograr un verdadero cambio de mentalidad.

Otro grupo de respuestas introduce un **análisis institucional y autocrítico**, evidenciando que las propias estructuras del partido reflejan desigualdades de género. Una participante cuestiona: “¿Cuántas secretarías a nivel nacional hay, cuántas de ellas son para mujeres? Y de las que están ocupadas por mujeres, ¿tienen que ver con una política generalizada o son espacios de temas de ‘mujeres’?”. Esta observación revela una percepción de **segregación funcional dentro del PAN**, donde las mujeres suelen ser asignadas a áreas asociadas con la temática de género o tareas asistenciales, sin acceso equitativo a posiciones estratégicas de poder. Este tipo de reflexiones evidencia que las militantes no solo exigen capacitación, sino también una **revisión profunda de las estructuras jerárquicas y de la distribución del poder interno**, para avanzar hacia una verdadera paridad sustantiva.

Las respuestas también reflejan una **preocupación por la persistencia cotidiana de la violencia política de género**, con frases como “la violencia sigue presente en cada proceso y en el día a día”. Esta afirmación deja claro que las experiencias de discriminación, hostigamiento o exclusión no son casos aislados, sino fenómenos estructurales que siguen reproduciéndose dentro de los espacios de militancia. La

capacitación, en este sentido, es percibida como un **instrumento de prevención y de empoderamiento colectivo**, que puede brindar herramientas para identificar, denunciar y erradicar prácticas violentas. Al mismo tiempo, otras participantes señalan que estas acciones deben tener un componente ético e identitario, como lo expresa la frase: “Porque deben vernos como un partido diferente, no igual a los demás”. Este argumento posiciona la igualdad de género no solo como un principio moral, sino también como una **ventaja política y reputacional** para el PAN, que puede consolidarse como un partido moderno, sensible y socialmente responsable.

De forma complementaria, algunas militantes enfatizan la **importancia de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres**, señalando que “no es un tema de unas cuantas ni solo de mujeres. Se necesita de todos”. Esta visión transversal refuerza la idea de que la igualdad de género no debe concebirse como una agenda exclusiva de las mujeres, sino como una causa compartida que fortalece la cohesión y el desempeño institucional. Incluso una participante introduce una reflexión sobre la **violencia hacia los hombres**, afirmando que “también los hombres sufren violencia”, lo que sugiere la necesidad de que las capacitaciones aborden el tema desde una perspectiva **integral e incluyente**, reconociendo las múltiples dimensiones del fenómeno sin perder de vista la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres.

Las justificaciones expresadas por las militantes del PAN en San Luis Potosí confirman que la capacitación en igualdad y prevención de violencia de género **no debe limitarse a cumplir con una obligación formal**, sino que debe consolidarse como una política institucional con impacto real. Las voces recogidas revelan tres ejes fundamentales para el diseño de dichas capacitaciones: 1) **territorialidad e inclusión**, garantizando acceso a todas las militancias; 2) **autocrítica institucional**, para erradicar desigualdades internas y promover una paridad sustantiva; y 3) **corresponsabilidad colectiva**, involucrando activamente a los hombres en la construcción de una cultura partidista libre de violencia. Este enfoque integral, basado en las propias percepciones de las mujeres panistas, podría convertirse en el núcleo de un **modelo formativo transformador**, que haga del PAN potosino un referente nacional en el liderazgo con perspectiva de género y en la construcción de una militancia verdaderamente igualitaria.

Pregunta 36

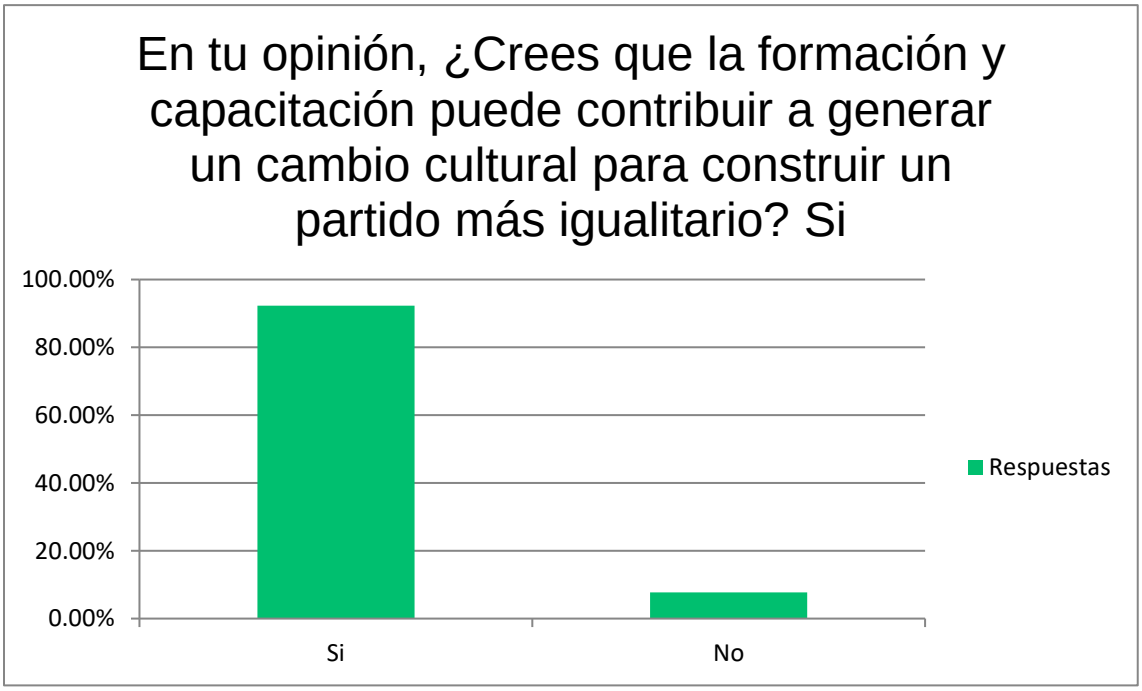
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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	92.31%	12
No	7.69%	1
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Respecto al papel transformador de la formación política como motor de cambio cultural dentro del Partido Acción Nacional. El **92.31%** de las participantes respondió afirmativamente, mientras que solo el **7.69%** consideró lo contrario. Esta tendencia evidencia una fuerte convicción colectiva de que la **capacitación no solo debe entenderse como una herramienta técnica**, sino como un proceso pedagógico capaz de **modificar las estructuras simbólicas y relacionales del poder político**, promoviendo un ambiente más justo, equitativo e incluyente. Los datos confirman que las militantes reconocen en la formación una estrategia clave para **superar las brechas de género, fortalecer liderazgos femeninos y redefinir la cultura interna del partido**.

El amplio respaldo a la capacitación como vía de transformación se alinea con una visión moderna de la política, donde la educación partidista no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que se concibe como **una práctica emancipadora**. Para las militantes potosinas, formar y capacitar implica **crear conciencia crítica sobre la desigualdad y sobre los patrones de exclusión que aún persisten**. En este sentido, las participantes entienden que un partido igualitario no se construye únicamente con reformas normativas o cuotas de representación, sino mediante **procesos sostenidos de reflexión y sensibilización** que logren permear en toda la militancia. La capacitación se percibe, por tanto, como un **mecanismo de cambio cultural profundo**, capaz de transformar las actitudes, el lenguaje y las dinámicas de poder que han limitado históricamente la participación plena de las mujeres en la política.

Este reconocimiento del valor educativo de la capacitación revela una militancia consciente de que la **igualdad requiere aprendizaje colectivo y compromiso institucional**. La formación política se convierte así en un espacio de encuentro y diálogo donde las mujeres pueden **reconstruir su identidad política, fortalecer su confianza y generar redes de sororidad** que amplíen su influencia dentro del PAN. El hecho de que la mayoría de las participantes atribuya a la capacitación este poder transformador sugiere también una **madurez organizacional**, donde la militancia valora la educación no como una obligación impuesta, sino como un derecho y una herramienta de fortalecimiento personal y partidista. Esta percepción representa una oportunidad estratégica para el partido, ya que **convertir la capacitación en un eje de cambio cultural puede traducirse en estructuras más horizontales, transparentes y sensibles al enfoque de género.**

El pequeño grupo (7.69%) que considera que la capacitación no necesariamente genera un cambio cultural podría representar una **minoría escéptica ante la efectividad de las estrategias formativas**, quizás por experiencias previas donde las capacitaciones no lograron traducirse en transformaciones concretas dentro del partido. Este dato invita a reflexionar sobre la **calidad y el impacto real de los programas de formación**: si la capacitación se percibe solo como un trámite o

requisito, pierde su potencial de incidencia cultural. Por ello, el reto para el PAN potosino consiste en **diseñar programas formativos participativos, reflexivos y aplicables**, que vinculen los contenidos teóricos con experiencias prácticas y con mecanismos de seguimiento que aseguren su continuidad. Así, la formación no solo será un espacio de aprendizaje, sino una experiencia transformadora que se refleje en la manera en que se ejerce el liderazgo y se toman las decisiones.

En síntesis, los resultados de esta pregunta confirman que las mujeres panistas de San Luis Potosí conciben la formación y la capacitación como **la vía más efectiva para renovar las estructuras internas del partido y fortalecer la igualdad sustantiva**. La educación política, entendida como un proceso permanente y dialógico, puede convertirse en el eje de una **revolución cultural dentro del PAN**, capaz de modificar los imaginarios tradicionales del liderazgo y promover nuevas formas de ejercer el poder desde la colaboración, la ética y la justicia de género. La militancia femenina reconoce que solo a través del conocimiento y la reflexión crítica se puede avanzar hacia un partido más inclusivo, democrático y representativo de la diversidad social. Por ello, la formación política no es vista únicamente como un medio, sino como un **fin estratégico en sí mismo**, indispensable para construir un PAN más igualitario y preparado para enfrentar los desafíos de la política contemporánea con visión de futuro y compromiso con la equidad.

Pregunta 37
Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas abiertas confirman, desde una perspectiva discursiva, la **profunda convicción de las mujeres panistas de San Luis Potosí** de que la capacitación es un factor esencial para provocar una transformación cultural dentro del partido. De las 14 participantes, nueve ofrecieron argumentos que enriquecen la interpretación de los resultados cuantitativos, destacando conceptos como el **conocimiento, la preparación, la equidad y la fortaleza institucional**. A través de sus palabras, las militantes construyen una visión compartida del aprendizaje político como un proceso que **trasciende la técnica** y se convierte en un medio para **elevar la calidad del liderazgo, fortalecer la democracia interna y consolidar una cultura organizacional más justa e incluyente**.

Una de las ideas más recurrentes es la del **conocimiento como poder transformador**, plasmada en expresiones como “el saber siempre enriquece si se aplica” o “tener conocimiento”. Estas afirmaciones reflejan la comprensión de que el aprendizaje político no solo amplía competencias, sino que también **fortalece la autonomía y la capacidad crítica de las militantes**, lo que les permite participar en condiciones de mayor igualdad en la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, la formación se asocia con el desarrollo de liderazgos informados y conscientes, capaces de promover prácticas más éticas, empáticas y orientadas al bien común. La noción de que “la comprensión de lo que ocurre en nuestro entorno es indispensable para identificar áreas de oportunidad y mejora” refuerza esta idea de

la capacitación como una herramienta de análisis político, que permite a las mujeres situarse como agentes estratégicas dentro del sistema partidista.

Otro eje discursivo relevante es la **preparación como base del liderazgo político femenino**, con frases como “la preparación de las mujeres es fundamental para defender los derechos políticos” o “porque el prepararnos nos llevará a ser mejores líderes y poder influenciar mejor en la vida de los demás”. Estos enunciados evidencian una clara **conciencia de la relación entre formación y empoderamiento**, en la que la capacitación se convierte en una vía directa para fortalecer la presencia, la voz y la capacidad de incidencia de las mujeres dentro del PAN. La preparación no se percibe como un privilegio, sino como una **responsabilidad política y moral** que garantiza la legitimidad y la eficacia de las mujeres en los espacios de poder. Además, esta noción de formación como defensa activa de derechos políticos denota una comprensión de la capacitación no solo como aprendizaje individual, sino como una **estrategia colectiva de resistencia y avance hacia la igualdad sustantiva.**

Asimismo, algunas respuestas introducen una **visión estructural del cambio cultural**, al destacar la necesidad de que la paridad y la alternancia se apliquen también en los espacios de dirección partidista: “siempre y cuando los cargos de más alto rango sean ocupados por mujeres, y sean sustituidos por varones y viceversa”. Este razonamiento expone una mirada crítica hacia la **asimetría de poder persistente en la jerarquía del partido** y plantea que la verdadera igualdad requiere acciones concretas de redistribución de liderazgo. La capacitación, en este contexto, es vista como un medio para construir las condiciones necesarias que hagan posible dicha alternancia, formando cuadros femeninos preparados para asumir puestos de mayor responsabilidad. En este sentido, las militantes interpretan la educación política no solo como un proceso personal, sino como **una herramienta de transformación institucional y justicia organizativa.**

Finalmente, en las respuestas aparece una idea transversal de **fortalecimiento social y cohesión partidista**, sintetizada en afirmaciones como “por supuesto, es la clave de muchas cosas y genera confianza para aperturarnos a dar nuestras ideas” o “sociedad fuerte”. Estas expresiones reflejan la percepción de que la formación no solo beneficia a las mujeres, sino que **fortalece la estructura democrática y moral del partido**, al fomentar la confianza, la apertura al diálogo y la colaboración. Las militantes reconocen que un PAN educado y consciente de la igualdad de género no solo será más justo internamente, sino también más competitivo y cercano a la ciudadanía, capaz de representar de forma más auténtica los valores del humanismo político y la justicia social.

En conjunto, las justificaciones de las militantes potosinas refuerzan la idea de que la **formación política constituye el núcleo de la transformación cultural del PAN**. Las respuestas construyen un discurso coherente en el que el conocimiento se asocia con la equidad, la preparación con el liderazgo, y la capacitación con el

fortalecimiento de la comunidad política. Desde esta perspectiva, las panistas conciben la educación como una inversión en el futuro institucional y democrático del partido, una herramienta esencial para construir **un PAN más igualitario, competitivo y socialmente comprometido**, capaz de liderar con coherencia los valores de justicia, equidad y servicio público que inspiran su doctrina.

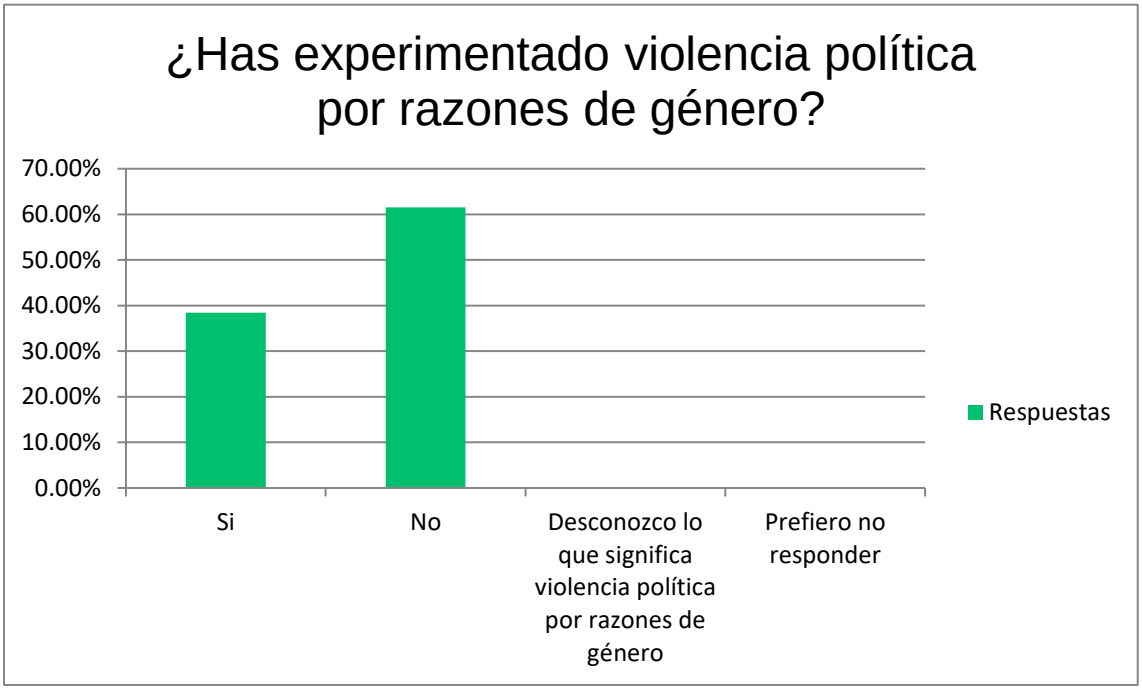
Pregunta 38
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	38.46%	5
No	61.54%	8
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	0.00%	0
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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.

Esta pregunta muestran una **realidad dual** dentro de la militancia femenina del PAN en San Luis Potosí. El **38.46%** de las participantes afirmó haber experimentado violencia política de género, mientras que el **61.54%** indicó no haberla vivido. Aunque la mayoría declara no haber sido víctima directa, el porcentaje de quienes sí la han sufrido es significativo y sugiere que la violencia política **sigue siendo una problemática vigente y estructural**, especialmente considerando que se trata de mujeres activas en espacios partidistas y de toma de decisiones. Estos datos reflejan tanto los avances en materia de participación femenina como las resistencias persistentes en la cultura política interna del partido.

El hecho de que **casi cuatro de cada diez militantes** hayan vivido algún tipo de violencia política evidencia la existencia de **barreras simbólicas y prácticas que obstaculizan el ejercicio igualitario del poder**. Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas formas: exclusión de espacios de decisión, deslegitimación de las opiniones femeninas, acoso político, invisibilización o manipulación de candidaturas. En este sentido, el porcentaje registrado no solo expresa experiencias personales, sino también una

percepción compartida sobre el **sesgo de género que aún permea las estructuras institucionales y los procesos partidistas**. Por otro lado, el 61.54% que respondió “no” podría incluir casos donde las mujeres **han normalizado ciertas formas de discriminación o no identifican ciertos comportamientos como violencia política**, lo que refuerza la importancia de fortalecer los programas de formación y sensibilización en la materia.

Resulta relevante que **ninguna de las participantes indicó desconocer el significado de “violencia política por razones de género”**, lo cual es un avance notable respecto a otros contextos donde la desinformación aún predomina. Este dato refleja que, al menos en el ámbito de la militancia potosina, **existe un conocimiento básico y compartido sobre el concepto y su gravedad**. Sin embargo, este nivel de conciencia no necesariamente se traduce en mecanismos de denuncia efectivos o en una respuesta institucional suficiente. De hecho, el silencio o la falta de respuesta de algunas militantes puede asociarse al **miedo a represalias, la desconfianza hacia los procedimientos internos o la falta de acompañamiento institucional** al enfrentar estas situaciones.

El contraste entre quienes han sufrido violencia y quienes no, pone en evidencia una **brecha generacional y jerárquica**: las mujeres con trayectorias más largas o con experiencia en cargos públicos tienden a identificar con mayor claridad las prácticas discriminatorias o violentas, mientras que las militantes más jóvenes o recién incorporadas pueden tener menor contacto con estas dinámicas o no reconocerlas todavía como tales. Este hallazgo abre la posibilidad de diseñar **capacitaciones segmentadas según nivel de experiencia y tipo de participación política**, de modo que la sensibilización sea progresiva y adaptada a los contextos de cada grupo dentro del partido.

En conjunto, los resultados de esta pregunta confirman que la violencia política por razones de género **no es un fenómeno marginal ni aislado**, sino una expresión de las desigualdades estructurales que persisten en la vida partidista. Su persistencia obliga a implementar **mecanismos integrales de prevención, atención y sanción**, así como programas de formación continua que permitan a las militantes identificar, documentar y denunciar estas prácticas sin temor. Para el PAN potosino, este diagnóstico representa una oportunidad estratégica: **construir un entorno partidista más seguro, igualitario y empático**, donde la participación femenina no esté condicionada por el miedo o la exclusión, sino fortalecida por la confianza institucional y la solidaridad política entre mujeres.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Pregunta 40

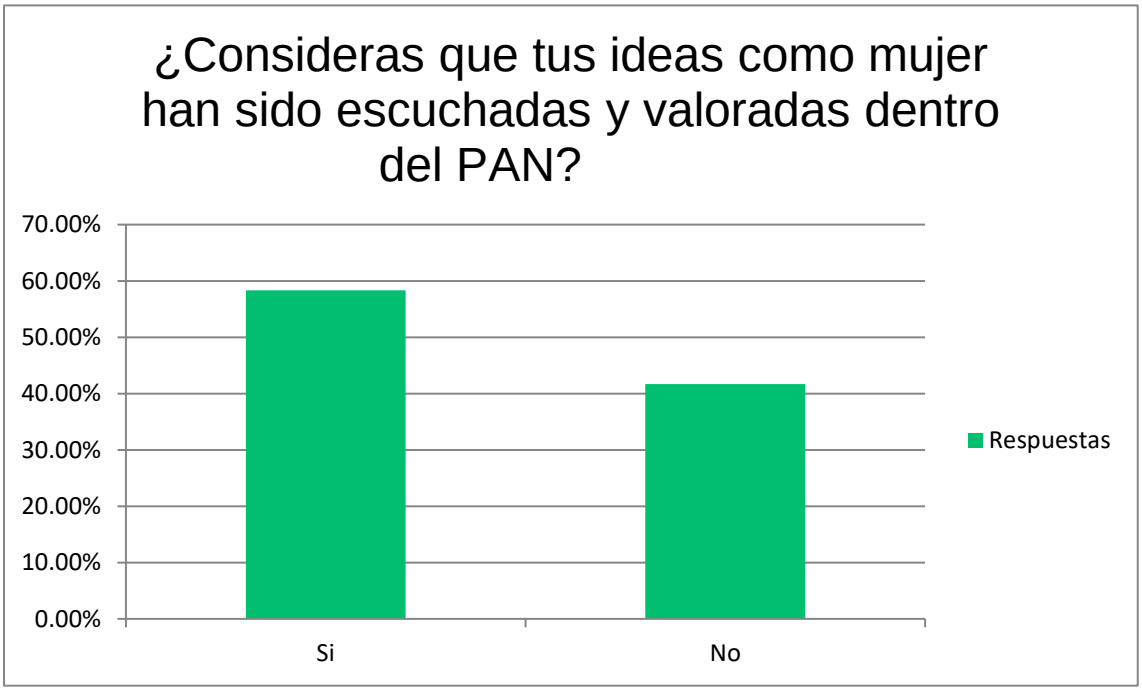
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	58.33%	7
No	41.67%	5
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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.

Las militantes panistas de San Luis Potosí revelan que la **violencia política de género se manifiesta principalmente en contextos de exclusión, discriminación estructural y deslegitimación simbólica del liderazgo femenino.** Cuatro mujeres compartieron sus experiencias, y aunque el número de respuestas es reducido, las narrativas expuestas son altamente representativas y contundentes. En conjunto, los testimonios apuntan a **una cultura política donde los espacios de decisión siguen siendo predominantemente masculinos**, y donde las mujeres enfrentan obstáculos sistemáticos para ejercer su participación plena y autónoma.

El primer tipo de contexto identificado es la **exclusión institucional en la asignación de cargos o candidaturas**, evidenciada en la respuesta "puestos principalmente para los hombres". Esta declaración resume una práctica estructural que reproduce la desigualdad en el acceso a los espacios de poder. La frase refleja no solo una realidad de desequilibrio en la distribución de responsabilidades, sino también **una percepción generalizada de favoritismo y resistencia masculina a ceder espacios políticos**, incluso cuando las mujeres cuentan con méritos y experiencia suficientes. Este tipo de violencia, aunque puede parecer "invisible", constituye una forma de **violencia simbólica**, pues restringe el ascenso político de las mujeres mediante mecanismos informales de exclusión que perpetúan la supremacía de los varones en la toma de decisiones.

Otra forma relevante de violencia identificada en las respuestas es la **violencia digital o mediática**, descrita por una participante como "ataques en redes sociales". Este fenómeno evidencia cómo las mujeres políticas también son blanco de **hostigamiento y desacreditación en el espacio público digital**, donde se les cuestiona no por su desempeño, sino por su condición de género. Los ataques en redes sociales —que pueden incluir comentarios misóginos, burlas o campañas de desprestigio— buscan **inhibir su voz y limitar su participación**, afectando su bienestar emocional y su imagen pública. Esta forma de violencia se ha intensificado en los últimos años y requiere atención específica dentro de los programas de capacitación y protocolos de protección digital con enfoque de género.

Un tercer tipo de contexto es el **hostigamiento institucional dentro de los órganos de dirección del partido**, ejemplificado en la narración: "cuando fui miembro del comité directivo municipal me expulsaron por manifestar una idea contraria a la del presidente en turno". Esta respuesta visibiliza una práctica de **represalia política basada en el género**, donde la discrepancia de una mujer frente a figuras masculinas de poder es sancionada con medidas punitivas o de exclusión. Más allá del caso particular, esta experiencia ilustra la fragilidad de la voz femenina en estructuras jerárquicas, donde el disenso se interpreta como una amenaza al control político masculino. En este contexto, la violencia se expresa no solo como discriminación, sino como **mecanismo de silenciamiento** que obstaculiza la participación plural y democrática de las mujeres dentro del partido.

Finalmente, la respuesta "los varones te excluyen por temor a perder sus espacios" condensa la esencia de la violencia política estructural: **el miedo a la redistribución**

del poder. Este testimonio revela que, detrás de muchas prácticas de exclusión o desprestigio, persiste una resistencia profunda al avance femenino, basada en la idea de que el liderazgo político es un territorio naturalmente masculino. La frase expone la **dimensión cultural y simbólica de la violencia política**, donde los hombres no solo actúan desde el privilegio, sino también desde la inseguridad ante la capacidad y crecimiento de sus compañeras. Este patrón, lejos de ser anecdótico, refleja **una cultura de competencia desigual** que frena la construcción de un PAN verdaderamente igualitario y colaborativo.

En conjunto, los testimonios evidencian que las mujeres panistas de San Luis Potosí enfrentan **múltiples formas de violencia política —estructural, simbólica, digital e institucional— que se entrelazan y refuerzan mutuamente.** Las experiencias relatadas muestran que, aunque las mujeres han logrado acceder a espacios de poder, **su permanencia y legitimidad aún se ven condicionadas por estigmas y dinámicas de exclusión.** Estos hallazgos subrayan la urgencia de implementar **protocolos internos de prevención y atención de la violencia política con enfoque de género**, así como fortalecer los **procesos de formación en derechos político-electorales**. Solo a través de la sensibilización, la denuncia y el acompañamiento institucional, será posible avanzar hacia un entorno donde las mujeres puedan ejercer plenamente su liderazgo sin enfrentar barreras, represalias ni discriminación dentro del partido.

Pregunta 41

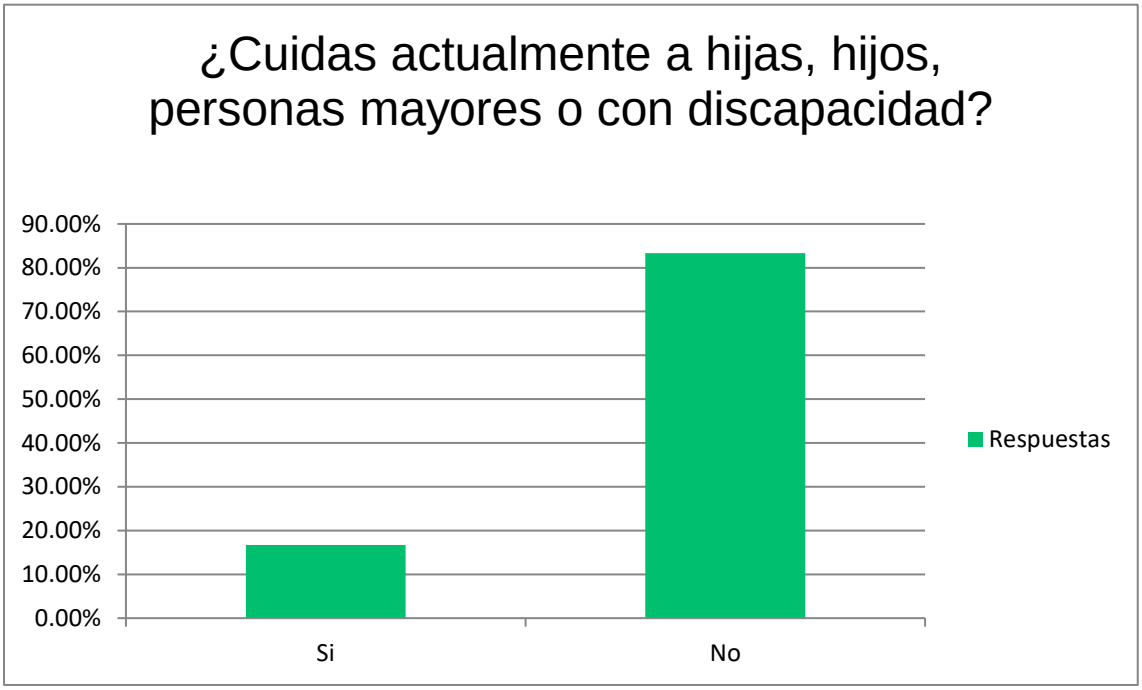
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	16.67%	2
No	83.33%	10
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**2**

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

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



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

La **carga de cuidados y responsabilidades familiares** que asumen las mujeres panistas de San Luis Potosí, y cómo estas dinámicas pueden influir en su participación política. De acuerdo con los datos, el **83.33% de las militantes señaló no tener actualmente personas a su cargo**, mientras que solo el **16.67% afirmó sí ejercer labores de cuidado** hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Aunque la mayoría no enfrenta esta responsabilidad de manera directa en el momento del estudio, la proporción de mujeres que sí la asume continúa siendo un factor relevante, pues refleja una **dimensión de género estructural** que históricamente ha condicionado el acceso de las mujeres a los espacios de decisión política.

El hecho de que una minoría de militantes se identifique como cuidadora principal puede estar asociado con el **perfil etario y el contexto familiar** de las participantes. Una parte importante de las mujeres que integran la muestra pertenece a rangos de edad donde los hijos ya son mayores o independientes, lo que reduce la carga doméstica directa. Sin embargo, este resultado no debe interpretarse como la ausencia del problema, sino como **una posible representación parcial de una realidad más amplia**, donde las tareas de cuidado siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Además, aunque algunas militantes ya no tengan

a su cargo cuidados permanentes, muchas de ellas han pasado por esa etapa, lo que puede haber limitado su formación política en el pasado o condicionado su trayectoria dentro del partido.

Por otro lado, el **16.67% que sí cuida personas dependientes** enfrenta un desafío doble: mantener su participación activa en la vida partidista y, al mismo tiempo, atender las responsabilidades domésticas. Este grupo de mujeres encarna de manera directa la tensión entre el ámbito privado y el público, una dicotomía que aún persiste en la estructura social mexicana y que **impacta de forma tangible en las oportunidades de liderazgo y desarrollo político femenino**. Las militantes cuidadoras suelen disponer de menos tiempo para asistir a capacitaciones, reuniones o actividades proselitistas, y muchas veces carecen del apoyo institucional necesario para conciliar ambas esferas. Por ello, este porcentaje, aunque pequeño, **visibiliza la urgencia de políticas internas de corresponsabilidad y de mecanismos que promuevan una participación equitativa** dentro del PAN.

Es fundamental destacar que la falta de corresponsabilidad social e institucional en las tareas de cuidado continúa siendo **uno de los principales obstáculos para la igualdad sustantiva en la política**. Si bien el 83.33% de las militantes no reporta cargas de cuidado en la actualidad, esto no significa que las condiciones estén dadas para una participación plena y sostenible de todas las mujeres. La realidad demuestra que, ante cambios familiares o de salud, las mujeres tienden a replegarse de la esfera pública antes que los hombres. En este sentido, el partido enfrenta el reto de **anticipar estas barreras mediante políticas flexibles y sensibles al tiempo y las necesidades de las militantes**, como la implementación de capacitaciones en horarios accesibles, la habilitación de espacios de cuidado infantil en eventos de formación o la promoción de redes de apoyo intergeneracional.

En conjunto, los resultados de esta pregunta evidencian que la mayoría de las mujeres panistas potosinas se encuentra en una etapa de vida con menor carga doméstica directa, lo que representa **una ventana de oportunidad para fortalecer su liderazgo y participación política.** No obstante, el grupo que sí ejerce labores de cuidado debe ser reconocido y atendido desde un enfoque de derechos, evitando que la responsabilidad familiar sea un obstáculo para su desarrollo político. La incorporación de una **perspectiva de cuidados en la estructura del partido** es una condición indispensable para avanzar hacia una igualdad real y sostenible, garantizando que ninguna mujer tenga que elegir entre su vocación política y su vida familiar.

Pregunta 42

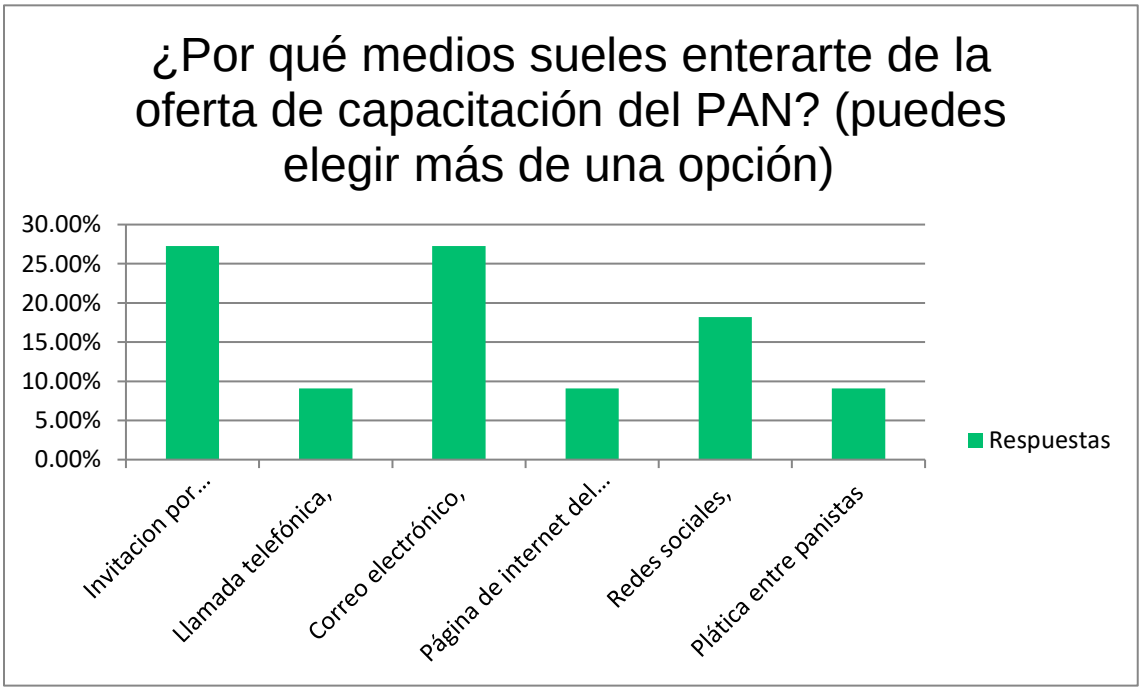
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	27.27%	3
Llamada telefónica,	9.09%	1
Correo electrónico,	27.27%	3
Página de internet del PAN,	9.09%	1
Redes sociales,	18.18%	2
Plática entre panistas	9.09%	1
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**3**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta permiten comprender la **carga de cuidados y responsabilidades familiares** que asumen las mujeres panistas de San Luis Potosí, y cómo estas dinámicas pueden influir en su participación política. De acuerdo con los datos, el **83.33% de las militantes señaló no tener actualmente personas a su cargo**, mientras que solo el **16.67% afirmó sí ejercer labores de cuidado** hacia hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Aunque la mayoría no enfrenta esta responsabilidad de manera directa en el momento del estudio, la proporción de mujeres que sí la asume continúa siendo un factor relevante, pues refleja una **dimensión de género estructural** que históricamente ha condicionado el acceso de las mujeres a los espacios de decisión política.

El hecho de que una minoría de militantes se identifique como cuidadora principal puede estar asociado con el **perfil etario y el contexto familiar** de las participantes. Una parte importante de las mujeres que integran la muestra pertenece a rangos de edad donde los hijos ya son mayores o independientes, lo que reduce la carga doméstica directa. Sin embargo, este resultado no debe interpretarse como la ausencia del problema, sino como **una posible representación parcial de una realidad más amplia**, donde las tareas de cuidado siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Además, aunque algunas militantes ya no tengan a su cargo cuidados permanentes, muchas de ellas han pasado por esa etapa, lo que puede haber limitado su formación política en el pasado o condicionado su trayectoria dentro del partido.

Por otro lado, el **16.67% que sí cuida personas dependientes** enfrenta un desafío doble: mantener su participación activa en la vida partidista y, al mismo tiempo, atender las responsabilidades domésticas. Este grupo de mujeres encarna de manera directa la tensión entre el ámbito privado y el público, una dicotomía que aún persiste en la estructura social mexicana y que **impacta de forma tangible en las oportunidades de liderazgo y desarrollo político femenino**. Las militantes cuidadoras suelen disponer de menos tiempo para asistir a capacitaciones, reuniones o actividades proselitistas, y muchas veces carecen del apoyo institucional necesario para conciliar ambas esferas. Por ello, este porcentaje, aunque pequeño, **visibiliza la urgencia de políticas internas de corresponsabilidad y de mecanismos que promuevan una participación equitativa** dentro del PAN.

Es fundamental destacar que la falta de corresponsabilidad social e institucional en las tareas de cuidado continúa siendo **uno de los principales obstáculos para la igualdad sustantiva en la política**. Si bien el 83.33% de las militantes no reporta cargas de cuidado en la actualidad, esto no significa que las condiciones estén dadas para una participación plena y sostenible de todas las mujeres. La realidad demuestra que, ante cambios familiares o de salud, las mujeres tienden a replegarse de la esfera pública antes que los hombres. En este sentido, el partido enfrenta el reto de **anticipar estas barreras mediante políticas flexibles y sensibles al tiempo y las necesidades de las militantes**, como la implementación de capacitaciones en horarios accesibles, la habilitación de espacios de cuidado infantil en eventos de formación o la promoción de redes de apoyo intergeneracional.

En conjunto, los resultados de esta pregunta evidencian que la mayoría de las mujeres panistas potosinas se encuentra en una etapa de vida con menor carga doméstica directa, lo que representa **una ventana de oportunidad para fortalecer su liderazgo y participación política.** No obstante, el grupo que sí ejerce labores de cuidado debe ser reconocido y atendido desde un enfoque de derechos, evitando que la responsabilidad familiar sea un obstáculo para su desarrollo político. La incorporación de una **perspectiva de cuidados en la estructura del partido** es una condición indispensable para avanzar hacia una igualdad real y sostenible, garantizando que ninguna mujer tenga que elegir entre su vocación política y su vida familiar.

Pregunta 43

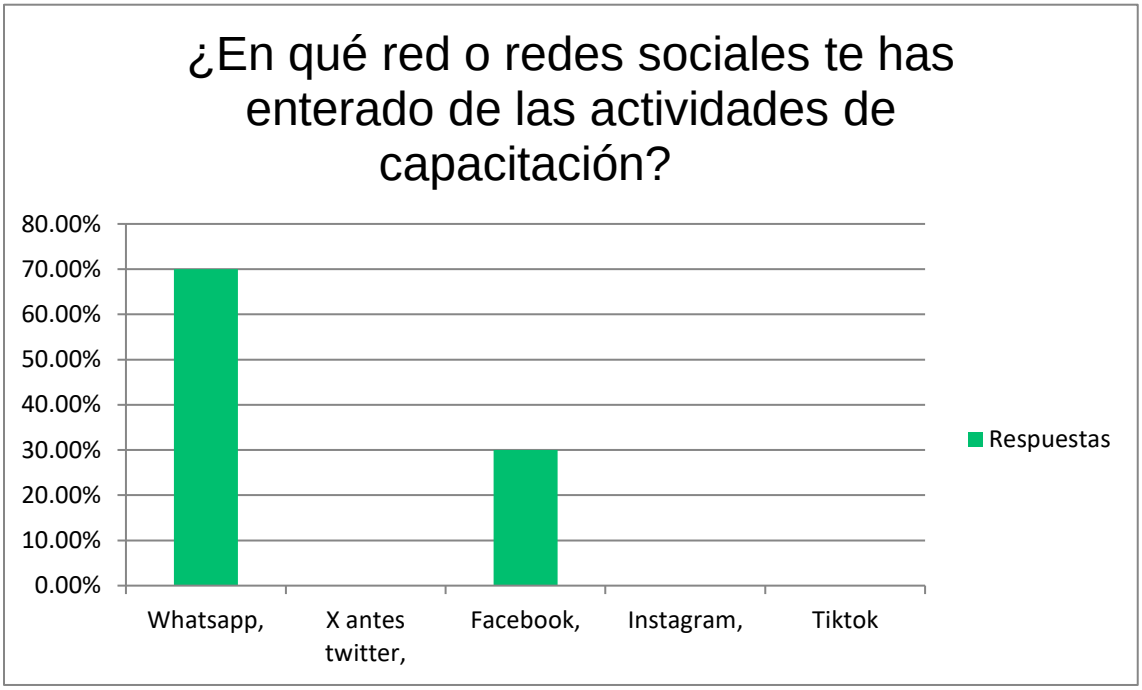
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	70.00%	7
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	30.00%	3
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**10**
	Omisones	**4**

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.

de
cta
e informal, principalmente **WhatsApp**, que concentra el **70% de las respuestas**, seguido de **Facebook** con el **30%**, mientras que ninguna participante señaló otras plataformas como X (antes Twitter), Instagram o TikTok. Este patrón de respuesta evidencia que las militantes prefieren medios de contacto inmediatos, personalizados y de fácil acceso, frente a redes sociales más abiertas o masivas. En términos prácticos, esto refleja una **estructura comunicativa interna basada en grupos cerrados, redes de confianza y cadenas de mensajes**, lo cual, aunque efectivo para mantener el vínculo interno, puede limitar la visibilidad pública de las iniciativas formativas del partido.

El predominio de WhatsApp como principal medio de información muestra **una cultura de comunicación política centrada en la cercanía y la inmediatez**. Esta red se ha consolidado como el canal preferente para la organización interna del PAN, debido a su rapidez, su accesibilidad y la posibilidad de generar interacción directa entre militantes, liderazgos y coordinadoras de capacitación. No obstante, depender casi exclusivamente de esta plataforma conlleva riesgos en términos de **segmentación y alcance limitado**, ya que los mensajes pueden no llegar a nuevas militantes o a aquellas que no integran los grupos principales. Este modelo de

comunicación, aunque útil en el corto plazo, requiere ser complementado con estrategias más estructuradas que garanticen **transparencia, amplitud de convocatoria y equidad en el acceso a la información.**

El **30% que recibe información a través de Facebook** indica una segunda vía relevante de difusión, con un alcance más amplio y una mayor posibilidad de visibilidad pública. Facebook sigue siendo una red con fuerte presencia entre mujeres adultas y en contextos políticos locales, lo que la convierte en una **plataforma estratégica para promover campañas de sensibilización, registro y participación en actividades de capacitación.** Sin embargo, su uso complementario frente al predominio de WhatsApp sugiere que la comunicación institucional del partido podría fortalecerse mediante la **integración de estrategias multiplataforma**, en las que se combinen la inmediatez del mensaje privado con la exposición pública y la generación de comunidad digital.

El hecho de que **plataformas más recientes como Instagram o TikTok no hayan sido mencionadas** refleja una oportunidad desaprovechada para conectar con segmentos más jóvenes de la militancia. Estas redes no solo son espacios de entretenimiento, sino también de **formación política y difusión narrativa**, especialmente entre las generaciones que demandan formatos visuales, breves e interactivos. La ausencia de menciones a estas plataformas podría interpretarse como una **brecha digital generacional o institucional**, donde la estructura partidista aún no ha incorporado plenamente el potencial de los nuevos medios como herramientas de educación cívica y política.

En conjunto, los resultados evidencian que la comunicación sobre capacitación dentro del PAN potosino **se concentra en canales informales y de confianza, con escasa diversificación digital.** Para fortalecer la difusión y la participación de las militantes, se recomienda **profesionalizar la estrategia de comunicación digital del partido**, implementando una red coordinada de canales que incluya desde grupos de WhatsApp y Facebook, hasta redes emergentes como Instagram y TikTok. La clave está en construir una **presencia digital integral, inclusiva y con perspectiva de género**, que garantice que todas las mujeres —sin importar su edad, ubicación o nivel de participación— puedan acceder a la información sobre las oportunidades de formación y desarrollo político dentro del partido.

Pregunta 44

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

Los **canales de comunicación más eficaces y valorados** para la difusión de las oportunidades formativas dentro del partido. De las catorce militantes participantes, diez brindaron una respuesta, y la mayoría coincide en que la **combinación entre medios digitales y tradicionales** es la vía más efectiva para alcanzar a un público amplio y diverso. Se destacan plataformas como **WhatsApp, redes sociales,**

correo electrónico y comunicación directa, lo que revela una preferencia por herramientas accesibles, inmediatas y personalizadas que faciliten el flujo de información dentro de la militancia.

La mención reiterada de **redes sociales** (Facebook, WhatsApp, e incluso la sugerencia de televisión o medios digitales en general) muestra una **tendencia hacia la digitalización de la comunicación política**, impulsada por la practicidad y el alcance de estas plataformas. Las militantes reconocen que los entornos digitales permiten llegar de manera simultánea a diferentes segmentos del partido y adaptarse al ritmo de la vida cotidiana de las mujeres. No obstante, también subyace una **necesidad de formalizar los canales de difusión**, evitando que la información sobre capacitaciones se limite a los grupos cerrados o a la iniciativa de algunas lideresas locales. Por tanto, la recomendación apunta a fortalecer una **estrategia institucional de comunicación digital** que combine la inmediatez del WhatsApp con la estructura informativa del correo electrónico y las redes sociales oficiales del PAN.

Por otro lado, algunas respuestas, como “invitación personal” o “de boca en boca”, enfatizan la importancia del **contacto humano y la cercanía política** en la convocatoria. Estas expresiones reflejan un valor cultural profundamente arraigado en la militancia panista: la confianza y la pertenencia como motores de participación. La comunicación directa —a través de lideresas, coordinadoras o representantes locales— sigue siendo percibida como un mecanismo eficaz para garantizar la asistencia, especialmente en contextos donde las mujeres pueden sentirse menos familiarizadas con los medios digitales. Esta dimensión interpersonal debe ser vista no como opuesta a la digital, sino como **complementaria**, reforzando el sentido de comunidad y acompañamiento en los procesos de formación política.
Asimismo, el uso recurrente del **correo electrónico** como sugerencia evidencia una búsqueda de **formalidad, seguimiento y registro** en la difusión de las actividades. Las militantes que proponen este medio parecen asociar el e-mail con una comunicación más institucional, capaz de proporcionar información clara, fechas precisas y materiales de apoyo. Integrar esta vía de contacto permitiría profesionalizar los procesos de convocatoria, dar seguimiento a los registros y fortalecer la transparencia en la oferta formativa del partido. En conjunto, la combinación de canales formales y directos garantizaría un mayor alcance y legitimidad de las acciones de capacitación.

Finalmente, las participantes proponen diversificar la estrategia comunicacional del PAN mediante un **modelo híbrido de difusión**, que combine medios tradicionales (televisión, radio o prensa local) con redes digitales y mecanismos de mensajería. Esta visión reconoce la **heterogeneidad de las militantes** —en edad, territorio y nivel de acceso tecnológico— y plantea una solución inclusiva que no excluya a quienes no usan redes sociales con frecuencia. En suma, las respuestas reflejan que las mujeres panistas potosinas buscan **una comunicación efectiva, cercana y adaptada a distintos contextos**, en la que el partido asuma un papel activo, innovador y sensible a las realidades diversas de sus militantes. Implementar una

estrategia de difusión multicanal, con enfoque de género y territorialidad, permitiría no solo incrementar la participación, sino también fortalecer la identidad colectiva y el liderazgo femenino dentro del PAN.

Pregunta 45

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

Las respuestas a esta pregunta final reflejan una **actitud positiva y proactiva** por parte de las mujeres panistas de San Luis Potosí, evidenciando tanto reconocimiento hacia los esfuerzos del partido en materia de capacitación como sugerencias concretas para fortalecer la participación y la comunicación interna. Aunque solo cinco militantes respondieron esta pregunta, sus aportaciones ofrecen **insumos valiosos para el diseño de estrategias de mejora continua** dentro de los procesos formativos del PAN.

En primer lugar, destaca la propuesta de **"invitar a las militantes a trabajar, cursos, talleres, conferencias, capacitaciones y convivencias sociales"**, que apunta a la necesidad de fortalecer los mecanismos de convocatoria y participación. Esta sugerencia refleja el interés de las militantes por que las oportunidades de formación sean no solo más frecuentes, sino también más **interactivas, integrales y con enfoque comunitario**, integrando la capacitación política con espacios de convivencia y trabajo colaborativo. Este tipo de actividades contribuyen al sentido de pertenencia partidista y refuerzan el liderazgo colectivo de las mujeres dentro de la organización.

Por otra parte, la solicitud de **"mantenernos informadas de los programas universitarios de bajo costo a los que podemos tener acceso"** revela una visión estratégica y práctica de la capacitación. Las militantes identifican la necesidad de ampliar la oferta formativa más allá del ámbito interno del partido, vinculando la educación política con la **formación académica profesional y técnica**, lo que fortalecería sus trayectorias personales y su competitividad en espacios públicos. Este comentario subraya la importancia de **establecer convenios interinstitucionales y redes de colaboración educativa** que permitan a las mujeres panistas acceder a becas, diplomados o certificaciones externas.

Las expresiones como **"gracias"** y **"el PAN, el mejor capacitado, gracias por ello"** transmiten una valoración positiva hacia el esfuerzo institucional del partido por promover la formación con perspectiva de género. Estos mensajes reflejan **satisfacción y confianza en los programas de capacitación existentes**, reconociendo su impacto en el fortalecimiento de las habilidades políticas y en la consolidación del liderazgo femenino. Este tipo de retroalimentación positiva es relevante, pues reafirma la legitimidad del proceso y evidencia que las acciones formativas están generando **una percepción de crecimiento y empoderamiento entre la militancia**.

Finalmente, aunque una respuesta fue **“no”**, su presencia también aporta valor interpretativo: puede expresar conformidad o falta de una sugerencia adicional, lo que, junto con el tono general de las demás respuestas, sugiere **una evaluación favorable y sin quejas relevantes** hacia los mecanismos de capacitación del partido. Sin embargo, esta ausencia de crítica no debe asumirse como conformismo, sino como una oportunidad para profundizar en futuras consultas que incluyan preguntas abiertas más específicas sobre expectativas y áreas de mejora.

En síntesis, las aportaciones finales muestran que las mujeres panistas potosinas **reconocen el valor de la capacitación como herramienta de crecimiento personal y colectivo**, y desean una mayor difusión, accesibilidad y articulación con espacios académicos y comunitarios. El PAN tiene en estas observaciones una guía práctica para **consolidar un modelo de formación política integral**, que combine el aprendizaje formal con la experiencia social y la construcción de redes entre mujeres, fortaleciendo así un liderazgo más incluyente, participativo y alineado con las necesidades reales de su militancia.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de San Luis Potosí 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 San Luis Potosí (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 de la militancia femenina panista en San Luis Potosí permite observar un fenómeno de **fortalecimiento en la base y debilidad en la cúpula**. Las mujeres representan casi la mitad de la militancia estatal, pero su presencia en posiciones de mando continúa siendo reducida. Esta brecha evidencia que la igualdad numérica aún no garantiza la redistribución del poder. La fortaleza del movimiento radica en su cohesión, en la conciencia sobre la importancia de la formación y en la construcción de liderazgos éticos con visión comunitaria. En términos cualitativos, las mujeres potosinas del PAN poseen un perfil altamente empático, resiliente y comprometido con la renovación institucional, lo que les confiere un potencial de transformación política que puede ser detonante de cambio si se acompaña estratégicamente.

Las oportunidades se manifiestan en un entorno político y social que impulsa la paridad de género. Las reformas federales y estatales, junto con los programas de Promoción Política de la Mujer, ofrecen un marco propicio para la profesionalización y la participación equitativa. San Luis Potosí cuenta con instituciones locales que podrían integrarse como aliadas estratégicas —IMES, CEEPAC, universidades y organizaciones civiles— para diversificar los mecanismos de formación. Además, la creciente digitalización representa una oportunidad para que el PAN desarrolle modelos de aprendizaje híbridos, con recursos virtuales y herramientas tecnológicas que reduzcan barreras de tiempo, distancia y accesibilidad.

No obstante, el diagnóstico también revela limitaciones estructurales y culturales profundas. Las mujeres enfrentan todavía **entornos de poder masculinizados**, prácticas de exclusión y falta de espacios reales de decisión. A pesar de los esfuerzos de capacitación, no se ha logrado consolidar una red de acompañamiento que garantice continuidad y proyección política. Esto se agrava con la falta de una cultura organizacional incluyente y la persistencia de roles tradicionales que asignan a las mujeres tareas administrativas o de apoyo, más que de liderazgo. La ausencia de incentivos y la débil institucionalización de mecanismos de evaluación reducen la eficacia de los programas existentes.

Las amenazas externas y simbólicas refuerzan este desequilibrio. La violencia política por razones de género sigue siendo una realidad para las militantes potosinas, expresada en exclusión, hostigamiento o desacreditación. Además, el centralismo informativo y las estructuras partidistas rígidas limitan la llegada de oportunidades formativas a municipios más alejados o con menos recursos. Si bien

existe una base de militantes preparadas, el acceso desigual a la información y a los recursos institucionales genera brechas entre mujeres del mismo partido, lo que afecta la cohesión interna y la percepción de justicia organizativa.

Finalmente, el FODA plantea la necesidad de una **reingeniería institucional en materia de formación y liderazgo femenino**. El reto para el PAN en San Luis Potosí no es solo ofrecer más capacitaciones, sino construir un modelo de formación continua, integral y con perspectiva territorial. La clave está en conectar la capacitación con la acción política: que los cursos, talleres y programas se traduzcan en participación efectiva, postulación de candidaturas y acceso a cargos públicos. En síntesis, se requiere pasar del adiestramiento técnico al **empoderamiento político real**, articulando el desarrollo personal, profesional y estratégico de las mujeres potosinas en todos los niveles del partido.

Fortalezas (F)

1. **Paridad numérica y presencia territorial significativa.**

   Las mujeres representan el 48.28% del padrón estatal panista, una cifra que refleja la consolidación de la militancia femenina en San Luis Potosí. Esta proporción las posiciona como un actor esencial dentro de la estructura partidista y evidencia un potencial político capaz de incidir de manera decisiva en los procesos de renovación interna, toma de decisiones y representación electoral.

2. **Alto reconocimiento de la importancia de la capacitación.**

   El 92% de las militantes considera que la formación política debe ser un requisito para las candidaturas y la mayoría valora positivamente los cursos recibidos. Esto demuestra una cultura formativa consolidada y una clara orientación hacia la profesionalización, la ética pública y la mejora de las capacidades de liderazgo femenino.

3. **Capital humano con habilidades de comunicación, empatía y compromiso social.**

   Las militantes potosinas destacan por su capacidad de trabajo en equipo, empatía y vocación de servicio, cualidades que fortalecen el liderazgo horizontal y colaborativo. Esta disposición favorece la creación de redes de apoyo y proyectos conjuntos orientados al desarrollo comunitario y a la participación ciudadana.

4. **Existencia de una estructura organizativa femenina activa.**

   El trabajo impulsado por Promoción Política de la Mujer (PPM) y otras secretarías vinculadas ha permitido mantener una red funcional de mujeres panistas en diferentes municipios. Esta estructura representa una base institucional sólida

para ampliar la cobertura de las capacitaciones, coordinar proyectos y fomentar la visibilidad de las mujeres dentro del partido.

Oportunidades (O)

1. **Avance del marco legal en materia de igualdad y paridad.**

   Las reformas estatales y federales en materia de paridad y violencia política de género crean un contexto favorable para que las militantes exijan mayor presencia en candidaturas y espacios de toma de decisiones, con sustento normativo y acompañamiento institucional.

2. **Expansión de programas institucionales y alianzas estratégicas.**

   La existencia de programas de capacitación del **CEN del PAN**, de **INMUJERES**, **IMES** y organismos académicos locales abre la posibilidad de consolidar una **red interinstitucional de formación**, fortaleciendo la calidad, pertinencia y alcance territorial de los procesos educativos.

3. **Crecimiento del electorado femenino en el estado.**

   Las mujeres constituyen más del **51% del padrón electoral en San Luis Potosí**, lo que representa un nicho de influencia política clave para el partido. Potenciar la capacitación de mujeres militantes permitiría conectar con este electorado desde una visión de liderazgo empático y representativo.

4. **Adopción tecnológica y uso de plataformas digitales.**

   El creciente uso de redes sociales y herramientas digitales (WhatsApp, Facebook) para difundir actividades partidistas brinda la oportunidad de **democratizar la información**, promover la inclusión y facilitar el acceso a capacitaciones en formatos híbridos o completamente virtuales.

Debilidades (D)

1. **Brecha entre paridad formal y liderazgo efectivo.**

   Aunque las mujeres representan casi la mitad de la militancia, su presencia en cargos de dirección, comités municipales y candidaturas competitivas sigue siendo baja. Esta diferencia entre participación numérica y poder efectivo refleja la persistencia de **estructuras jerárquicas masculinizadas** dentro del partido.

2. **Desigualdad territorial en el acceso a la capacitación.**

   Los programas formativos se concentran principalmente en la capital y zonas

urbanas, mientras que las militantes de municipios rurales o periféricos enfrentan limitaciones de conectividad, tiempo y recursos, lo que genera **asimetrías de aprendizaje y participación política**.

3. **Escasez de mecanismos de seguimiento y evaluación.**

   Las capacitaciones carecen de una metodología sistemática de evaluación de impacto o continuidad, lo que dificulta medir resultados y consolidar trayectorias de liderazgo a largo plazo. La falta de retroalimentación reduce la efectividad institucional de los programas formativos.

4. **Sobrecarga de roles domésticos y laborales.**

   La mayoría de las militantes compatibiliza su militancia con actividades laborales, familiares o de cuidado, lo que restringe su tiempo disponible para la participación política activa. Esta realidad no ha sido suficientemente atendida por políticas internas de **conciliación vida-trabajo**.

Amenazas (A)

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

   Un 38% de las militantes reconoce haber enfrentado algún tipo de violencia política o exclusión en contextos internos o electorales. Este fenómeno vulnera la participación activa de las mujeres y puede generar **desmotivación y abandono de la vida partidista**.

2. **Centralismo institucional y falta de descentralización operativa.**

   Las decisiones partidistas siguen concentradas en liderazgos masculinos y en la capital del estado, lo que restringe la autonomía de los municipios y reduce la capacidad de acción de las mujeres en regiones periféricas o rurales.

3. **Fragmentación interna y grupos de poder tradicionales.**

   La existencia de corrientes internas dificulta la cohesión organizativa y el avance conjunto de las agendas de género, generando resistencias a la innovación y obstaculizando la consolidación de liderazgos femeninos emergentes.

4. **Baja renovación generacional y escasa retención de liderazgos jóvenes.**

   Las mujeres jóvenes interesadas en la política enfrentan barreras de acceso y de credibilidad, lo que puede provocar la pérdida de talento político y la reproducción de estructuras envejecidas y conservadoras.

El diagnóstico FODA de las mujeres panistas de San Luis Potosí revela una

estructura partidista en proceso de transformación, donde la participación femenina ha ganado presencia cuantitativa, pero aún enfrenta desafíos sustantivos para alcanzar el ejercicio pleno del poder político. La fortaleza principal radica en la consolidación de una militancia equilibrada, que con el **48.28% de participación femenina en el padrón estatal** demuestra una paridad real en términos numéricos y una creciente conciencia sobre la importancia de la capacitación. Las militantes potosinas destacan por su compromiso, sentido ético y vocación de servicio, elementos que configuran un **capital político y humano invaluable** para el fortalecimiento del partido. Esta disposición a la formación constante, acompañada de habilidades interpersonales y de comunicación, constituye la base de un liderazgo femenino con potencial para renovar la cultura política interna del PAN y fortalecer su legitimidad social.

En el contexto de oportunidades, el entorno institucional ofrece un marco legal y político favorable para la expansión del liderazgo femenino. La **legislación nacional y estatal en materia de igualdad y paridad**, junto con los programas de capacitación impulsados por Promoción Política de la Mujer y los organismos locales, constituyen un andamiaje institucional que puede potenciar la preparación técnica y la inserción política de las militantes. San Luis Potosí, además, presenta una ventaja estratégica en su estructura electoral: **las mujeres representan más de la mitad del electorado**, lo que amplía la posibilidad de construir una narrativa política basada en la empatía, la cercanía y la representación auténtica de las demandas ciudadanas. Asimismo, la digitalización y las redes sociales emergen como herramientas clave para descentralizar la formación, fomentar la participación y superar las limitaciones geográficas, especialmente en regiones rurales o con menor acceso presencial a las capacitaciones.

Sin embargo, este panorama positivo coexiste con un conjunto de **debilidades estructurales** que obstaculizan la plena consolidación del liderazgo político de las mujeres panistas. Aunque existe una participación numérica significativa, las mujeres aún encuentran **barreras invisibles en la toma de decisiones**, ya sea por la prevalencia de liderazgos masculinos tradicionales o por la falta de mecanismos formales de seguimiento y evaluación de su desempeño político. La capacitación se percibe como necesaria y valorada, pero no siempre se traduce en oportunidades reales de ascenso o representación. A esto se suma la desigualdad territorial en el acceso a la formación: las militantes de la capital disponen de mayores recursos, tiempo y conectividad, mientras que las del interior enfrentan dificultades logísticas que reducen su inclusión efectiva. La falta de políticas internas de conciliación también amplía las brechas, ya que la doble carga doméstica y laboral sigue siendo una limitante directa para la participación sostenida.

En el análisis de las amenazas, el FODA evidencia la **persistencia de contextos adversos que afectan la continuidad y seguridad de las lideresas**. Una parte considerable de las militantes ha experimentado violencia política o exclusión simbólica dentro y fuera del partido, lo que demuestra que la paridad formal no garantiza condiciones equitativas de participación. Además, el centralismo

institucional y la concentración de decisiones en liderazgos masculinos perpetúan dinámicas jerárquicas que dificultan la renovación generacional y la pluralidad interna. El riesgo de desmotivación o abandono de la militancia femenina se incrementa ante la falta de reconocimiento, el exceso de burocracia o la reproducción de prácticas que minimizan las aportaciones de las mujeres. Este escenario se ve agravado por un contexto social de desconfianza política, donde los partidos enfrentan un descrédito generalizado que exige estrategias de formación más humanas, éticas y comunitarias.

La lectura cruzada del FODA permite concluir que **San Luis Potosí se encuentra en un punto de inflexión político** respecto a la participación de las mujeres panistas. Existen los elementos estructurales, institucionales y humanos necesarios para transitar hacia una nueva etapa de liderazgo femenino dentro del PAN, pero este proceso demanda un rediseño profundo en las formas de capacitación, acompañamiento y visibilidad de las militantes. El reto no es únicamente formar más mujeres, sino formar mejores lideresas: preparadas, con visión territorial, dominio técnico y compromiso ético. Las oportunidades externas deben conectarse con las fortalezas internas mediante estrategias de articulación que conviertan la formación política en un proceso continuo, práctico y con impacto tangible en la toma de decisiones.

Finalmente, el análisis integral sugiere que el fortalecimiento del liderazgo femenino en San Luis Potosí requiere una estrategia de **transformación institucional desde la base**. Esto implica que la capacitación no sea entendida solo como un medio de aprendizaje, sino como un **instrumento de empoderamiento estructural**. Vincular los programas de formación con la postulación de candidaturas, la gestión pública y el desarrollo comunitario permitiría que la paridad deje de ser una meta cuantitativa y se convierta en un principio de funcionamiento partidista. San Luis Potosí puede consolidarse como un modelo de innovación política dentro del PAN si logra traducir sus fortalezas en acciones concretas de inclusión, reducir sus debilidades mediante políticas adaptativas y enfrentar las amenazas con redes de apoyo, mentoría y protección institucional que garanticen la participación segura y equitativa de las mujeres en todos los niveles de decisión.

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 San Luis Potosí

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de San Luis Potosí 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 liderazgo femenino

Objetivo general: Garantizar que la capacitación de las militantes panistas sea

integral, continua y territorialmente accesible, incorporando la perspectiva de género como eje transversal, para que las mujeres de San Luis Potosí desarrollen un liderazgo político sólido, estratégico y ético dentro del partido y en espacios públicos.

1. Diseñar un programa estatal de formación política integral con enfoque de género.
2. Crear un sistema de certificación del liderazgo político femenino.
3. Implementar un modelo de mentoría intergeneracional entre lideresas.

Estrategia 2. Igualdad sustantiva y paridad en la toma de decisiones

Objetivo general: Asegurar la participación efectiva y equitativa de las mujeres en los órganos directivos, procesos electorales y espacios de decisión del PAN en San Luis Potosí, fortaleciendo los mecanismos institucionales para la promoción de la paridad y la erradicación de la violencia política de género.

1. Institucionalizar políticas paritarias en los comités y dirigencias estatales y municipales.
2. Establecer un Observatorio de Liderazgo Femenino Panista en San Luis Potosí.
3. Adoptar e implementar protocolos internos para prevenir y atender la violencia política de género.

Estrategia 3. Comunicación, visibilidad y posicionamiento del liderazgo femenino

Objetivo general: Fortalecer la visibilidad pública, mediática y comunitaria de las mujeres panistas, posicionándolas como agentes de cambio, líderes sociales y referentes de ética política dentro del panorama potosino y nacional.

1. Crear una red estatal digital de comunicación entre lideresas panistas.
2. Desarrollar campañas de visibilización y reconocimiento del liderazgo femenino.
3. Promover la participación de mujeres en espacios mediáticos y de opinión pública.

Estrategia 4. Innovación formativa y accesibilidad tecnológica

Objetivo general: Modernizar los procesos de capacitación mediante herramientas digitales, recursos multimedia y metodologías participativas, garantizando que las militantes de todas las regiones del estado tengan acceso equitativo, flexible y permanente a la formación política.

1. Diseñar una plataforma digital de capacitación interactiva y gamificada.
2. Implementar modelos híbridos de formación que combinen sesiones presenciales y virtuales.
3. Incorporar metodologías activas de aprendizaje basadas en la experiencia y la innovación pedagógica.

Estrategia 5. Conciliación, bienestar y sostenibilidad del liderazgo femenino

Objetivo general: Promover una cultura partidista incluyente que reconozca el valor del cuidado, la corresponsabilidad familiar y el bienestar emocional como pilares del liderazgo sostenible, favoreciendo la participación política plena de las mujeres panistas en San Luis Potosí.

1. Establecer políticas internas de apoyo y corresponsabilidad para mujeres con responsabilidades de cuidado.
2. Implementar programas de bienestar emocional y liderazgo consciente.
3. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

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

El diseño del plan se estructura en cinco estrategias principales, cada una acompañada de líneas de acción específicas y actividades concretas. Esta metodología busca garantizar que los esfuerzos de formación no queden en iniciativas aisladas, sino que se integren como un proceso institucionalizado, replicable y sostenible en el tiempo. La incorporación de tecnologías digitales, la construcción de redes de apoyo y la visibilidad del liderazgo femenino son ejes transversales que responden a las debilidades identificadas y a las oportunidades presentes en el contexto nacional e internacional de igualdad de género.

La tabla que se presenta organiza de manera clara y ordenada las estrategias, líneas de acción y actividades propuestas, facilitando la comprensión y el seguimiento operativo del plan. Cada actividad ha sido diseñada para responder a las condiciones concretas de San Luis Potosí, 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 liderazgo femenino	1.1 Diseñar un programa estatal de formación política integral con enfoque de género	Elaborar un diagnóstico participativo sobre las necesidades de capacitación de las militantes en cada región del estado.
		Desarrollar módulos temáticos en liderazgo, comunicación política, ética pública y negociación con perspectiva de género.
		Implementar ciclos formativos presenciales y virtuales adaptados a los distintos niveles de experiencia política.
		Evaluar semestralmente los avances mediante indicadores de desempeño y retroalimentación de las participantes.
	1.2 Crear un sistema de certificación del liderazgo político femenino	Establecer criterios de evaluación en coordinación con el Comité Directivo Estatal y la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer.
		Diseñar un proceso de certificación por niveles (básico, intermedio y avanzado) en competencias políticas.
		Generar un registro público de mujeres certificadas para su inclusión en procesos de representación y cargos partidistas.
		Realizar ceremonias de acreditación que reconozcan públicamente el mérito político de las militantes.

	1.3 Implementar un modelo de mentoría intergeneracional entre	Convocar a militantes con trayectoria política para fungir como mentoras de nuevas lideresas.
		Crear un programa de acompañamiento estructurado con objetivos y metas definidas por binomio mentora-aprendiz.
		Organizar encuentros bimestrales de intercambio de experiencias políticas y liderazgo comunitario.
		Documentar casos de éxito y generar un repositorio digital de buenas prácticas en liderazgo femenino.
2. Igualdad sustantiva y paridad en la toma de decisiones	2.1 Institucionalizar políticas paritarias en comités y dirigencias	Revisar los estatutos partidistas para garantizar la paridad sustantiva en todas las estructuras internas.
		Crear una comisión permanente de seguimiento a la equidad dentro de los procesos de elección y designación.
		Implementar cursos de sensibilización en igualdad sustantiva y liderazgo compartido.
		Publicar informes anuales sobre el cumplimiento de metas paritarias en cada órgano del partido.
	2.2 Establecer un Observatorio de Liderazgo Femenino Panista	Recabar y sistematizar información estadística sobre la participación de mujeres en cargos internos y de elección popular.
		Publicar reportes anuales con indicadores de liderazgo, capacitación y representatividad política.
		Generar convenios con universidades locales para fortalecer el análisis académico de la participación política femenina.

		Realizar foros de retroalimentación sobre los hallazgos del observatorio, con presencia de militantes y dirigencias.
	2.3 Adoptar protocolos internos contra la violencia política de género	Diseñar y aprobar un protocolo interno de atención, prevención y sanción de la violencia política de género.
		Integrar una comisión especializada para seguimiento de casos, con asesoría jurídica y psicológica.
		Impartir talleres obligatorios para militantes y dirigentes sobre violencia simbólica, verbal y estructural.
		Difundir campañas de sensibilización interna con el lema “Cero tolerancia a la violencia política”.
3. Comunicación, visibilidad y posicionamiento del liderazgo femenino	3.1 Crear una red estatal digital de comunicación entre lideresas panistas	Desarrollar una plataforma de comunicación interna que conecte a lideresas por municipios y zonas.
		Difundir boletines mensuales con información relevante, eventos y oportunidades de participación.
		Crear grupos de WhatsApp y canales institucionales para facilitar el flujo de comunicación.
		Implementar capacitaciones sobre comunicación política digital y uso responsable de redes sociales.
	3.2 Desarrollar campañas de visibilización y reconocimiento del liderazgo femenino	Diseñar la campaña “Mujeres PAN San Luis: liderazgo que transforma” para medios locales y redes sociales.
		Elaborar cápsulas audiovisuales que narren

		historias de militantes destacadas en la entidad.
		Promover alianzas con medios de comunicación para difundir logros femeninos dentro del partido.
		Organizar una gala anual de reconocimiento a mujeres líderes panistas potosinas.
	3.3 Promover la participación de mujeres en espacios mediáticos y de opinión pública	Crear un programa de vocerías femeninas capacitadas en debate y comunicación estratégica.
		Gestionar espacios permanentes en radio, televisión y prensa local para el liderazgo femenino del PAN.
		Realizar talleres de oratoria, narrativa política y manejo de medios.
		Publicar una columna mensual de opinión firmada por lideresas potosinas en medios aliados.
4. Innovación formativa y accesibilidad tecnológica	4.1 Diseñar una plataforma digital de capacitación interactiva y gamificada	Desarrollar una plataforma estatal con contenidos descargables, audiovisuales e interactivos.
		Incluir módulos de autoevaluación y seguimiento personalizado del avance.
		Crear un sistema de incentivos por participación activa y logros formativos.
		Actualizar trimestralmente los contenidos con temáticas actuales de política y género.
	4.2 Implementar modelos híbridos de formación	Realizar talleres presenciales con transmisión simultánea por medios digitales.
		Crear nodos comunitarios con conectividad en

		municipios con acceso limitado a internet.
		Establecer un calendario rotativo de capacitaciones por regiones.
		Formar facilitadoras locales que puedan replicar los contenidos en sus comunidades.
	4.3 Incorporar metodologías activas de aprendizaje e innovación pedagógica	Utilizar simulaciones de procesos electorales, debates y negociación política como herramienta formativa.
		Desarrollar materiales didácticos basados en casos reales de liderazgo femenino.
		Promover el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo entre militantes.
		Implementar evaluaciones creativas centradas en la resolución de problemas políticos reales.
5. Conciliación, bienestar y sostenibilidad del liderazgo femenino	5.1 Establecer políticas internas de apoyo a mujeres con responsabilidades de cuidado	Crear un reglamento interno de apoyo logístico para militantes cuidadoras.
		Habilitar espacios seguros y servicios de guardería en eventos de formación y participación.
		Establecer horarios flexibles en actividades partidistas.
		Difundir materiales informativos sobre derechos y corresponsabilidad familiar.
	5.2 Implementar programas de bienestar emocional y liderazgo consciente	Desarrollar talleres de autocuidado y manejo del estrés político.
		Implementar sesiones de acompañamiento emocional con especialistas.
		Generar una red de apoyo entre mujeres líderes para la contención emocional.

		Integrar contenidos de liderazgo empático y resiliente en la capacitación política.
	5.3 Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión	Difundir campañas internas sobre igualdad, respeto y diversidad.
		Incluir en los reglamentos partidistas un código de ética con sanciones a conductas discriminatorias.
		Realizar foros y conversatorios sobre inclusión política y género.
		Otorgar el distintivo “Comité Incluyente PAN San Luis Potosí” a las estructuras que promuevan la equidad.

Fuente: Elaboración propia.

Las estrategias, líneas de acción y actividades para fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas en San Luis Potosí refleja un planteamiento integral, estructurado y con una visión innovadora que combina la profesionalización, la equidad institucional, la comunicación, la tecnología y el bienestar como ejes articuladores del desarrollo político femenino. La Estrategia 1, centrada en la profesionalización política con perspectiva de liderazgo femenino, propone un enfoque formativo con fundamento técnico, ético y de género. La elaboración de un diagnóstico participativo por regiones permite ajustar los contenidos a las realidades territoriales del estado, mientras que la certificación y el sistema de mentoría intergeneracional crean mecanismos sostenibles de reconocimiento y acompañamiento. Esta estrategia no solo busca transmitir conocimientos, sino también generar redes de aprendizaje y comunidad entre militantes, promoviendo la transferencia de experiencias políticas y la consolidación de un liderazgo más sólido, empático y eficaz.

La Estrategia 2, enfocada en la igualdad sustantiva y la paridad en la toma de decisiones, coloca el acento en la transformación institucional y normativa del PAN en San Luis Potosí. La revisión de estatutos, la creación de comisiones de equidad y la implementación de protocolos contra la violencia política de género representan avances sustantivos hacia una cultura partidista basada en la corresponsabilidad y el respeto. El Observatorio de Liderazgo Femenino Panista, como herramienta de seguimiento y análisis, introduce un componente científico y evaluativo que permitirá medir el impacto de las acciones emprendidas, garantizando transparencia y continuidad. De este modo, la igualdad deja de ser un ideal simbólico para convertirse en una práctica política verificable, sustentada en evidencia y con

mecanismos claros de rendición de cuentas.

Por su parte, la Estrategia 3 —centrada en la comunicación, visibilidad y posicionamiento del liderazgo femenino— aborda uno de los retos más profundos de las militantes panistas: la invisibilización. A través de la creación de redes digitales, campañas de reconocimiento y programas de vocerías, se busca consolidar una narrativa pública donde las mujeres sean reconocidas como referentes políticos, no solo dentro del partido, sino también en el debate ciudadano. La iniciativa de generar una red estatal digital y un programa de vocerías capacitadas es especialmente relevante en un contexto donde la opinión pública se moldea en entornos digitales. De esta forma, las militantes no solo se empoderan en la comunicación política, sino que adquieren herramientas para disputar la narrativa y ocupar espacios mediáticos tradicionalmente masculinizados.

En tanto, la Estrategia 4 introduce un enfoque de innovación tecnológica y pedagógica, fundamental para democratizar la capacitación en un estado con realidades geográficas diversas. La creación de una plataforma digital de formación gamificada, junto con modelos híbridos y metodologías activas de aprendizaje, garantiza la inclusión de mujeres de todas las regiones, especialmente aquellas con acceso limitado a recursos presenciales. Este componente tecnológico no solo amplía el alcance de la capacitación, sino que refuerza la autonomía formativa y promueve una nueva cultura del aprendizaje político basada en la interactividad, la creatividad y la autogestión. Además, la formación virtual con retroalimentación y seguimiento constante permite establecer indicadores de desempeño y generar bases de datos estratégicas sobre la evolución del liderazgo femenino en el PAN potosino.

Finalmente, la Estrategia 5, relativa a la conciliación, el bienestar y la sostenibilidad del liderazgo femenino, aborda una de las dimensiones más humanas y a menudo invisibles de la participación política: la carga emocional y de cuidados que enfrentan las mujeres. Al incluir políticas internas de apoyo, espacios seguros, programas de bienestar emocional y códigos de ética institucional, esta estrategia propone una transformación cultural profunda dentro del partido. La incorporación de contenidos de liderazgo consciente y empático no solo fortalece el bienestar personal de las militantes, sino que impulsa la creación de un entorno organizacional basado en la inclusión, la salud emocional y la ética política. En conjunto, las cinco estrategias y sus respectivas líneas de acción conforman un plan integral, innovador y con visión de futuro, capaz de redefinir el papel de las mujeres panistas en San Luis Potosí, consolidando un liderazgo femenino que combina conocimiento, convicción, tecnología, paridad y bienestar.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La formación política de las mujeres panistas en San Luis Potosí se revela como un eje indispensable para consolidar su liderazgo, fortalecer la presencia femenina en la vida partidista y promover la igualdad sustantiva dentro del Partido Acción Nacional. Los resultados del diagnóstico estatal reflejan que, aunque existe una base importante de mujeres comprometidas y con disposición a capacitarse, las brechas estructurales y culturales aún limitan su acceso equitativo a espacios de decisión. La capacitación, más allá de una herramienta formativa, se configura como un proceso de empoderamiento que dota a las militantes de conocimiento, autonomía y legitimidad en los ámbitos político y social.

En este contexto, el estudio muestra que la mayoría de las mujeres consideran la capacitación útil y necesaria para el desempeño de sus funciones dentro del partido y para fortalecer sus trayectorias personales. La percepción positiva hacia los procesos formativos es un indicador alentador de que existe una conciencia colectiva sobre la importancia de profesionalizar el liderazgo femenino. Sin embargo, la utilidad de la formación depende en gran medida de la pertinencia de los contenidos y de la posibilidad real de aplicarlos en escenarios concretos, lo que exige un rediseño metodológico que vincule teoría y práctica política.

El diagnóstico también evidencia que las mujeres panistas de San Luis Potosí enfrentan limitantes estructurales relacionadas con la carga doméstica, los compromisos laborales y la falta de flexibilidad en los horarios de capacitación. Estos factores reflejan una realidad que trasciende al ámbito partidista y responde a una distribución desigual del tiempo y los cuidados, donde las responsabilidades familiares siguen recayendo principalmente sobre las mujeres. La conciliación vida-política se vuelve, por tanto, un reto central para garantizar la participación plena en los espacios de formación y liderazgo.

Asimismo, las respuestas analizadas revelan que el interés por capacitarse se acompaña de una exigencia de calidad en la oferta formativa. Las militantes demandan programas con enfoque práctico, actualizados, con herramientas de comunicación, gestión y liderazgo, así como con perspectiva de género. Esto implica transitar de capacitaciones genéricas a procesos de aprendizaje situados, que respondan a las necesidades territoriales, a los contextos locales y a las particularidades de cada región del estado.

Otro aspecto relevante es la preferencia por modalidades flexibles y accesibles, destacando la demanda de capacitaciones semestrales o mensuales en formato híbrido. Este dato refleja un cambio generacional y tecnológico en la forma de aprender y participar, donde las mujeres buscan compatibilizar su formación con sus responsabilidades cotidianas. La inclusión de herramientas digitales, plataformas interactivas y modelos de mentoría se posiciona como una vía estratégica para fortalecer la capacitación a nivel estatal.

El estudio también muestra que las mujeres de San Luis Potosí valoran profundamente la formación como un medio para construir un partido más igualitario. El 92% considera que la capacitación puede generar cambios culturales al interior del PAN, abriendo espacios para la equidad y el reconocimiento del liderazgo femenino. Esta percepción coincide con la visión contemporánea de la formación política como un motor de transformación institucional, capaz de cuestionar prácticas patriarcales y promover la corresponsabilidad dentro de las estructuras partidistas.

Las conclusiones también evidencian que, a pesar del avance en materia de paridad y de la presencia femenina en los padrones, persisten brechas en la ocupación de cargos de dirección y en la visibilidad de las militantes. Las estructuras internas del partido aún reproducen dinámicas jerárquicas donde la participación de las mujeres se canaliza principalmente a roles operativos o de apoyo, en lugar de posiciones estratégicas de toma de decisiones. Por ello, la capacitación debe orientarse a fortalecer las habilidades de negociación, incidencia y gestión política.

La violencia política por razones de género aparece como un tema de alta sensibilidad entre las militantes. Aunque no todas han experimentado este tipo de violencia, existe una conciencia clara de su presencia en distintos niveles del quehacer partidista, desde los ataques en redes sociales hasta la exclusión en procesos internos. La formación en derechos políticos y mecanismos de denuncia se plantea como una herramienta clave para prevenir, atender y erradicar estas prácticas, fortaleciendo la cultura de respeto y equidad al interior del partido.

Por otro lado, la percepción sobre la utilidad de las capacitaciones también se vincula con el diseño de los cursos y la preparación de las personas facilitadoras. Algunas militantes expresan la necesidad de contar con ponentes mejor capacitados, metodologías dinámicas y materiales contextualizados. Esto demuestra que la capacitación debe entenderse como un proceso bidireccional, donde las participantes son también generadoras de conocimiento y agentes activas de transformación.

La participación de las mujeres panistas en procesos de liderazgo se ve favorecida por su compromiso y por una creciente conciencia sobre la relevancia de su papel dentro del partido. Sin embargo, este impulso se ve limitado por la falta de reconocimiento institucional y la persistencia de prácticas que invisibilizan sus aportes. Para revertir esta situación, la formación política debe acompañarse de mecanismos de reconocimiento, certificación y promoción del liderazgo femenino.

Las condiciones de participación política en San Luis Potosí también reflejan desigualdades territoriales. Las mujeres que residen en zonas rurales o municipios con menor infraestructura enfrentan más obstáculos para acceder a las capacitaciones, debido a factores como la distancia, la falta de conectividad y la escasez de recursos para el traslado. Esta brecha territorial puede reducirse mediante la implementación de programas itinerantes o plataformas digitales accesibles desde cualquier región.

El estudio evidencia un deseo genuino de las militantes por construir un partido más cercano, empático e incluyente. La capacitación aparece como el espacio idóneo para fomentar el diálogo intergeneracional, el trabajo colaborativo y la solidaridad política entre mujeres. Estos valores no solo fortalecen el liderazgo interno, sino que también potencian la proyección del PAN como un partido con visión social y perspectiva humana.

El fortalecimiento del liderazgo político femenino en San Luis Potosí depende también del acompañamiento institucional. Las militantes demandan una estructura partidista que respalde sus procesos de formación y que garantice la continuidad de los programas, evitando que las capacitaciones sean acciones aisladas o coyunturales. La creación de un sistema permanente de formación podría garantizar la profesionalización de la militancia y su vinculación con el desarrollo político regional.

Asimismo, la formación política se percibe como una oportunidad para redefinir la relación entre el partido y la sociedad. Las mujeres panistas consideran que la capacitación debe orientarse no solo a fortalecer sus competencias individuales, sino también a generar un impacto social positivo en sus comunidades. Este enfoque comunitario de la formación convierte a las militantes en agentes de cambio con capacidad de transformar su entorno inmediato.

La capacitación también se asocia con la necesidad de generar espacios seguros de expresión. Las militantes valoran los talleres y foros donde pueden compartir experiencias, reflexionar sobre los desafíos de la participación política y construir redes de apoyo mutuo. Estos espacios de encuentro fortalecen la sororidad y la identidad colectiva dentro del partido, favoreciendo el empoderamiento y la acción organizada.

En términos de contenidos, las mujeres panistas muestran interés en temas como la comunicación política, la negociación, la gestión pública, la igualdad de género y la prevención de la violencia. Estas áreas reflejan una visión integral de la política, donde el liderazgo no se concibe solo como la búsqueda de cargos, sino como un compromiso ético con la transformación social y el bienestar común.

El diagnóstico de San Luis Potosí también destaca la importancia de visibilizar los logros de las mujeres dentro del PAN. Muchas militantes han desempeñado roles clave en procesos electorales, campañas y estructuras de base, pero su trabajo no siempre se reconoce públicamente. Incorporar mecanismos de visibilización y reconocimiento institucional fortalecería la autoestima política de las mujeres y motivaría a nuevas generaciones a participar activamente.

En materia de igualdad, se reconoce que el partido ha avanzado en la implementación de políticas paritarias, pero aún enfrenta el reto de consolidarlas en la práctica cotidiana. La capacitación con enfoque de derechos humanos y

perspectiva de género puede ser el motor para internalizar la paridad como un principio transversal, más allá de una obligación normativa.

Las militantes también identifican la necesidad de fortalecer las alianzas interinstitucionales. Vincular la capacitación con universidades, organizaciones civiles y organismos de derechos humanos permitiría enriquecer los programas, diversificar las metodologías y ampliar el alcance territorial. La cooperación institucional puede garantizar mayor calidad y sostenibilidad en los procesos formativos.

El estudio pone de relieve que la formación debe adaptarse a la realidad cambiante del entorno político. Las mujeres requieren herramientas actualizadas que les permitan responder a los desafíos de la digitalización, las redes sociales y la comunicación pública. La alfabetización digital con enfoque político emerge como una necesidad estratégica para fortalecer la presencia del PAN y de las mujeres en los nuevos espacios de debate público.

La sostenibilidad de los programas de capacitación también depende de su capacidad para medir resultados. Establecer indicadores de impacto y mecanismos de evaluación permitirá identificar avances reales en materia de liderazgo, participación y paridad. La formación debe asumirse como un proceso dinámico, con evaluación continua y mejora constante.

Finalmente, la capacitación política de las mujeres panistas en San Luis Potosí representa una oportunidad histórica para redefinir el liderazgo desde una perspectiva humanista, solidaria e incluyente. El fortalecimiento de sus capacidades no solo transformará la estructura interna del partido, sino que contribuirá a la construcción de una democracia más justa, equitativa y representativa, donde la voz de las mujeres sea protagonista en la toma de decisiones.

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 San Luis Potosí

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

Las mujeres panistas de San Luis Potosí coinciden en que la formación política constituye un pilar esencial para ejercer liderazgo con eficacia, pero identifican vacíos significativos en los contenidos, metodologías y accesibilidad de las capacitaciones actuales. La mayoría demanda programas que aborden temas

vinculados con la gestión pública, la comunicación política, el diseño de estrategias electorales y la negociación, pues consideran que estas herramientas son indispensables para desenvolverse en entornos partidistas y gubernamentales altamente competitivos. A su vez, se observa una necesidad transversal de formación con perspectiva de género, que permita identificar y erradicar prácticas discriminatorias y promueva la igualdad sustantiva en la estructura partidista.

Otro aspecto fundamental detectado es la necesidad de que las capacitaciones sean prácticas y contextualizadas. Las militantes consideran que la formación tradicional basada únicamente en conferencias o exposiciones teóricas limita el aprendizaje significativo. En este sentido, proponen incorporar estudios de caso, simulaciones de procesos políticos, ejercicios de debate y talleres de comunicación estratégica. Este enfoque práctico no solo fortalecería las competencias técnicas, sino también la confianza y la capacidad de incidencia política de las mujeres en los distintos niveles del partido.

La accesibilidad es otra necesidad recurrente. Las militantes señalan que muchas veces los cursos se concentran en la capital del estado o en horarios incompatibles con sus responsabilidades familiares y laborales. Esta situación genera exclusión indirecta hacia las mujeres de municipios rurales o con menores recursos. De ahí que propongan el uso de plataformas digitales, modalidades híbridas y programas itinerantes que garanticen una formación incluyente, equitativa y territorialmente descentralizada. La democratización del acceso formativo es vista como un paso clave para fortalecer la base femenina del partido.

Asimismo, se advierte una demanda por programas continuos, no esporádicos. Las mujeres panistas desean un sistema de capacitación permanente que les permita avanzar progresivamente desde niveles básicos hasta especializaciones más complejas. Este enfoque de formación continua garantizaría la profesionalización política de la militancia femenina y su incorporación efectiva en los procesos internos del partido, tanto en la planeación electoral como en la toma de decisiones.

Finalmente, las mujeres panistas potosinas manifiestan la necesidad de incluir módulos de liderazgo ético, gestión emocional y sororidad política. Consideran que la formación no debe limitarse al ámbito técnico, sino también fomentar habilidades humanas y sociales que fortalezcan la cooperación entre mujeres, el trabajo en equipo y la construcción de una cultura política solidaria. La educación política con valores y perspectiva de género es vista como la vía más efectiva para consolidar un liderazgo femenino transformador, ético y comprometido con los principios del PAN.

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

Entre los factores que favorecen el liderazgo de las mujeres panistas en San Luis Potosí destaca la creciente conciencia colectiva sobre el valor de la participación

femenina y el respaldo institucional derivado de las reformas paritarias. Las militantes reconocen que la estructura jurídica nacional —que exige la paridad en todos los niveles de representación política— ha abierto espacios inéditos para las mujeres, obligando a los partidos a garantizar su inclusión. Sin embargo, también advierten que la paridad formal no siempre se traduce en una participación sustantiva, ya que persisten resistencias culturales y dinámicas de poder que obstaculizan su desarrollo pleno.

En el ámbito interno, los factores favorables se vinculan con la sororidad emergente entre militantes. Las mujeres han comenzado a tejer redes de apoyo que fortalecen su liderazgo y les permiten enfrentar colectivamente los desafíos políticos. Esta solidaridad se traduce en mentorías, acompañamientos y en la promoción mutua de oportunidades dentro del partido. La construcción de liderazgos compartidos, horizontales y colaborativos es uno de los elementos más innovadores que se observa en el caso potosino.

No obstante, los obstáculos estructurales siguen teniendo un peso considerable. Las militantes identifican la persistencia de liderazgos masculinos tradicionales que concentran las decisiones clave y que reproducen esquemas jerárquicos verticales, limitando la participación femenina en los espacios estratégicos. También mencionan que la doble carga de trabajo —entre el ámbito doméstico y el político— restringe el tiempo disponible para involucrarse de forma sostenida en la vida partidista. Este fenómeno afecta sobre todo a mujeres de zonas rurales o con hijos pequeños, quienes enfrentan mayores dificultades para asistir a eventos y formaciones.

A nivel institucional, otro factor que obstaculiza el liderazgo femenino es la falta de políticas internas de conciliación y corresponsabilidad. El partido aún no cuenta con mecanismos formales que garanticen el equilibrio entre la militancia, el trabajo y la vida personal. Esto genera una brecha de participación que desincentiva la permanencia activa de muchas mujeres talentosas. Además, la escasa visibilidad del liderazgo femenino en los medios internos contribuye a reproducir un imaginario donde las decisiones políticas continúan asociándose a figuras masculinas.

Finalmente, el fortalecimiento del liderazgo femenino depende de un cambio cultural dentro del partido. Las mujeres panistas de San Luis Potosí coinciden en que se requiere un compromiso real de las dirigencias para romper con prácticas excluyentes y fomentar la promoción de lideresas en cargos estratégicos. Las capacitaciones, los programas de mentoría y la visibilización del talento femenino son herramientas esenciales para revertir estas desigualdades y consolidar una cultura partidista moderna, democrática y verdaderamente incluyente.

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

Las mujeres panistas potosinas perciben su capacidad de incidencia como limitada, aunque en proceso de expansión. Si bien reconocen avances en su participación dentro de los órganos del partido, muchas sienten que sus opiniones aún no tienen el mismo peso que las de sus compañeros varones. Esta percepción se vincula con la persistencia de estructuras jerárquicas donde las decisiones estratégicas continúan concentradas en grupos reducidos, generalmente masculinos. Sin embargo, las militantes mantienen una actitud proactiva y optimista frente a la posibilidad de transformar estas dinámicas mediante la organización, la capacitación y la presencia constante en los espacios de deliberación.

Un número considerable de mujeres manifiesta que su influencia depende del cargo que ocupan o de su trayectoria partidista. Las consejeras estatales y quienes han ocupado puestos de dirigencia se sienten con mayor capacidad para proponer y decidir, mientras que las militantes de base experimentan mayor distancia de los procesos de toma de decisiones. Esta brecha interna evidencia la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y participación a todos los niveles, garantizando que la estructura partidista funcione con criterios democráticos y horizontales.

El diagnóstico muestra también que la formación política incide directamente en la percepción de poder. Las mujeres que han recibido capacitación se sienten más preparadas, seguras y con mayor legitimidad para participar activamente. Esto sugiere que la educación política no solo aporta conocimientos técnicos, sino que también empodera simbólicamente a las militantes, reforzando su autoconfianza y su sentido de pertenencia institucional. En este sentido, la formación se convierte en un catalizador de participación e incidencia.

Aun así, persisten sentimientos de frustración frente a la falta de reconocimiento o consideración de sus aportaciones. Varias militantes expresan que, aunque se les escucha, sus propuestas no siempre son tomadas en cuenta en las decisiones finales. Esta situación genera una sensación de participación simbólica o decorativa, lo que limita el compromiso y la motivación. Para revertir esta tendencia, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento que garanticen que las propuestas de las mujeres sean discutidas y valoradas de manera efectiva.

Perciben que su incidencia puede fortalecerse mediante la unión, la visibilidad y la profesionalización. Consideran que, cuando las mujeres actúan colectivamente, su voz adquiere mayor fuerza e impacto dentro del partido. Por ello, destacan la importancia de crear redes estatales de participación y plataformas digitales que amplifiquen sus propuestas. La transformación de la cultura política del PAN en San Luis Potosí depende, en gran medida, de esta nueva generación de mujeres preparadas, cohesionadas y dispuestas a liderar con visión y convicción.

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

Las experiencias de violencia política reportadas por las mujeres panistas de San Luis Potosí revelan una realidad preocupante, donde las agresiones no siempre son explícitas, pero sí constantes y normalizadas. Varias militantes han sido víctimas de exclusión, descalificaciones públicas, manipulación de espacios y obstaculización de sus candidaturas. En otros casos, la violencia se manifiesta en formas más sutiles, como la invisibilización, la falta de reconocimiento o la asignación de tareas administrativas en lugar de responsabilidades estratégicas. Estas prácticas, aunque muchas veces silenciosas, tienen un efecto profundo en la motivación y el desarrollo político de las mujeres.

El diagnóstico muestra que las redes sociales se han convertido en uno de los principales espacios de violencia simbólica y verbal contra las militantes. Algunas mujeres han sufrido ataques en línea por su apariencia, sus ideas o por cuestionar decisiones partidistas. Esta dimensión digital de la violencia amplifica el acoso y genera un clima de temor que desalienta la participación. Ante ello, las militantes coinciden en que la capacitación en comunicación digital, manejo de redes y protocolos de ciberseguridad resulta esencial para proteger su integridad y garantizar un entorno de participación libre y segura.

La capacitación también es vista como una herramienta de prevención y empoderamiento. Las militantes consideran que conocer sus derechos, las rutas de denuncia y los mecanismos legales de protección puede reducir significativamente los casos de violencia. Proponen que las formaciones incluyan contenidos específicos sobre violencia política de género, tanto para víctimas potenciales como para dirigentes y operadores del partido, de manera que se promueva una cultura de cero tolerancia desde las bases hasta las estructuras de poder.

Además, la formación debe ir acompañada de acciones institucionales. Las militantes plantean la creación de comités de atención inmediata y observatorios internos de violencia política. Estos organismos tendrían la función de registrar casos, dar seguimiento y garantizar la aplicación de sanciones. De esta manera, el partido no solo formaría a sus integrantes, sino que también consolidaría un sistema integral de prevención y respuesta, fortaleciendo su compromiso con la igualdad y la justicia interna.

Por último, la violencia política contra las mujeres en San Luis Potosí no puede entenderse como un fenómeno aislado, sino como reflejo de una cultura política que aún asocia el poder con lo masculino. Las militantes reconocen que la capacitación es una herramienta para subvertir esa narrativa, ya que promueve la conciencia crítica, la autonomía y la capacidad de cuestionar estructuras injustas. Formar a las

mujeres para que lideren con conocimiento y seguridad es, al mismo tiempo, una forma de resistencia y de transformación profunda del sistema político.

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

Una de las más recurrentes es la creación de un programa permanente de formación política con enfoque de género y liderazgo. Este programa debería estructurarse en niveles progresivos, adaptados a las distintas trayectorias de las militantes, e incorporar herramientas prácticas como simulaciones de campañas, talleres de negociación y cursos de gestión legislativa. Con ello se busca fortalecer la profesionalización de la militancia y garantizar que las mujeres cuenten con las competencias necesarias para competir y dirigir con eficacia.

Otra propuesta importante es la implementación de un sistema de mentorías entre mujeres con experiencia política y militantes jóvenes. Este modelo intergeneracional permitiría transferir conocimientos, estrategias y aprendizajes acumulados, creando un vínculo de apoyo mutuo y fortaleciendo la sororidad interna. La mentoría, además de ser una estrategia de formación, actúa como un espacio emocional y político que impulsa la confianza y consolida redes de colaboración.

Las militantes también proponen fortalecer los canales de comunicación dentro del partido. Consideran necesario establecer mecanismos de consulta y participación directa que permitan a las mujeres expresar sus propuestas y preocupaciones sin intermediarios. Asimismo, sugieren la creación de espacios de diálogo permanentes entre las dirigencias y las bases femeninas, de manera que las decisiones estratégicas reflejen las necesidades reales de las militantes.

Otra de las propuestas clave es la descentralización de la capacitación. Las mujeres demandan que los programas no se concentren exclusivamente en la capital, sino que lleguen a todos los municipios del estado mediante plataformas digitales, jornadas itinerantes o alianzas con instituciones locales. Esto garantizaría una participación equitativa y fortalecería el liderazgo femenino en regiones donde históricamente ha existido menor representación.

Las militantes enfatizan la importancia de visibilizar el trabajo de las mujeres dentro del PAN. Proponen campañas internas y externas que reconozcan sus aportes, historias de éxito y buenas prácticas. Este reconocimiento no solo motiva, sino que también inspira a nuevas generaciones de mujeres a involucrarse en la política. Las propuestas emanadas de las propias militantes potosinas configuran un camino claro hacia la consolidación de un liderazgo femenino fuerte, preparado y transformador.

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

El plan estatal de capacitación del PAN en San Luis Potosí debe construirse sobre una base de diagnóstico territorial, participación activa y enfoque de derechos humanos. En primer lugar, debe reconocer la diversidad de contextos en los que viven y militan las mujeres panistas. No es lo mismo formar a una militante de la capital que a una lideresa rural, y por ello los programas deben adaptarse a las condiciones geográficas, sociales y económicas de cada región. Esta personalización territorial garantizará la relevancia y eficacia de la formación.

Otro elemento fundamental es la transversalización de la perspectiva de género. Todo el plan debe incorporar una visión que identifique las desigualdades estructurales, promueva la equidad y garantice la participación plena de las mujeres. La perspectiva de género no debe limitarse a un módulo aislado, sino impregnar el contenido, la metodología y la evaluación de cada programa. De esta manera, la capacitación se convertirá en un espacio de reflexión crítica sobre el ejercicio del poder y la transformación institucional.

El componente tecnológico es igualmente indispensable. La creación de una plataforma digital de capacitación permitiría ofrecer cursos híbridos, descargables y accesibles desde cualquier municipio del estado. Esta innovación resolvería problemas de distancia y tiempo, además de fomentar la autonomía formativa. A través de herramientas interactivas, foros y módulos autoevaluables, las militantes podrían gestionar su aprendizaje a su propio ritmo, fortaleciendo así su profesionalización continua.

Además, el plan debe integrar un sistema de evaluación y seguimiento. No basta con impartir cursos; es necesario medir resultados, identificar avances y corregir deficiencias. Los indicadores de impacto deben considerar variables cualitativas, como el nivel de confianza, la participación en órganos de decisión o la incidencia política alcanzada por las participantes. Este enfoque basado en evidencia permitirá mejorar progresivamente los programas y asegurar su sostenibilidad.

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

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

Para llevar a cabo el proceso de planeación, se sugiere utilizar la propuesta metodológica realizada en el libro “Fortaleciendo el Liderazgo Político de las Mujeres

del Partido Acción Nacional. Una guía práctica para la Planeación Estratégica de la Capacitación Política Humanista" (Martínez, 2024).

GLOSARIO

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

IX. bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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