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 Quintana Roo 2025-2027.”

C. José Alberto Islas Labastida.

Septiembre 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Justificación de la realización de la investigación 9
III. Objetivos de la investigación. 11
IV. Planteamiento y delimitación del Problema..... 15
V. Marco Teórico. 22
VI. Formulación de hipótesis..... 35
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 36
VI.1 Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado..... 57
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 Quintana Roo. ... 170
VI.3 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar. 172
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación..... 180
IX. Bibliografía..... 193

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:

Quintana Roo es un estado joven y de crecimiento demográfico acelerado: según el Censo 2020, la población ascendió a 1,857,985 personas; 50.4% son hombres (936,779) y 49.6% mujeres (921,206). Esta estructura demográfica —donde el componente femenino se sitúa apenas por debajo del masculino— convive con una intensa dinámica migratoria ligada al turismo y a la expansión urbana de su corredor norte (Benito Juárez, Solidaridad, Tulum), factores que condicionan la provisión de servicios y la oferta de oportunidades para las quintanarroenses.

Desde el punto de vista electoral, la lista nominal y el padrón muestran variaciones de género relevantes para el diseño de estrategias de participación. Documentos técnicos del IEQROO reportan el “Estadístico de Padrón y Lista Nominal por distrito y sexo” (cortes 2024), que permiten observar el peso territorial de las mujeres y los hombres en el registro ciudadano por municipio y distrito; a nivel nacional, el INE documentó que únicamente en Baja California Sur y Quintana Roo los hombres tienen una presencia ligeramente mayor que las mujeres en la lista nominal relativa, lo que rompe el patrón general de mayoría femenina en otras entidades. Este matiz debe considerarse al planear movilización y capacitación con perspectiva territorial.

Para “cuántos electores hombres y mujeres” en cortes recientes, el IEQROO publica bases con desglose por sexo y distrito que suman los totales estatales; dichas matrices (abr/30-jun/2024) constituyen la fuente operativa más fina para estimar la distribución de la lista nominal de Quintana Roo por sexo y por demarcación. Complementariamente, el INE ha informado en comunicados oficiales la recepción y resguardo de listas nominales definitivas en la entidad durante 2024, útiles para auditar cobertura de credencialización y depuración de registros. La recomendación técnica es utilizar el archivo estatal del 2 de abril o del 30 de junio de 2024 para reportes de corte y, cuando se requiera, actualizar con el último insumo de IEQROO previo a cada jornada.

El panorama de género exige mirar más allá del registro electoral. El Sistema Estatal/Municipal de Indicadores de Género de INMUJERES ofrece series que, para Quintana Roo, incluyen escolaridad promedio, fecundidad adolescente y condiciones de participación económica diferenciadas por sexo. Por ejemplo, los

tableros estatales muestran promedios educativos de mujeres y hombres de 15 años y más, así como proporciones de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo; estos indicadores sirven para focalizar programas de formación política y liderazgo en municipios con mayor incidencia de maternidad temprana

Al integrar estadísticas de violencia de género, la ENDIREH 2021 de INEGI estima que 70.4% de las mujeres de 15 años y más en Quintana Roo han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de la vida; 9.9% reportó violencia en el ámbito familiar en los 12 meses previos al levantamiento. Esta realidad, sumada a los patrones de violencia comunitaria y de pareja descritos en la entidad, obliga a que cualquier política de formación partidista incorpore protocolos de prevención, atención y canalización, así como módulos específicos de VPRG y derechos políticos.

La política de igualdad en el estado cuenta con plataformas públicas adicionales —como el Sistema Estatal de Indicadores de Género impulsado por el IQM/Secretaría de las Mujeres— que incluyen módulos de trabajo de cuidados, participación económica y violencia por municipio. Estos insumos locales permiten alinear intervenciones formativas con brechas concretas: por ejemplo, ajustar horarios/formatos de capacitación según la carga de cuidados en municipios con mayor porcentaje de mujeres dedicadas a labores no remuneradas.

En participación electoral, estudios del INE sobre 2024 señalan que el componente masculino en lista nominal y participación fue ligeramente mayor al femenino en Quintana Roo, situación poco frecuente a nivel nacional. La lectura operativa es doble: por un lado, hay capacidad de movilización comprobada de los varones; por otro, existe una ventana de mejora para elevar la participación de las quintanarroenses mediante incentivos, formación y redes de cuidado que mitiguen barreras de tiempo y transporte.

Dentro del ecosistema partidista, el PAN estatal ha incorporado en su documentación programática la necesidad de atender a los 1.85 millones de habitantes registrados por INEGI, incluyendo estrategias de representación y formación con enfoque municipal. Esta mención, integrada en plataformas y documentos del Comité Directivo Estatal, puede y debe traducirse en planes de capacitación anualizados, con métricas de alcance para mujeres militantes en zonas urbanas y rurales.

La historia reciente del pluralismo en Quintana Roo muestra puntos de inflexión con efectos en el desarrollo del liderazgo femenino. Investigaciones académicas describen que la alternancia estatal se consolidó en 2016 con una coalición PAN-PRD que derrotó al PRI en la gubernatura y en Othón P. Blanco; el proceso había iniciado en 2002 con la alternancia en Benito Juárez (Cancún), marcando un cambio en la competencia subnacional. Esta transición amplió espacios de disputa interna y externa, y abrió margen para agendas de paridad, profesionalización y control de violencia política.

A la par, el entorno municipal se reconfiguró con la creación de Solidaridad (1993), Tulum (2008), Bacalar (2011) y Puerto Morelos (2015), municipios con dinamismo turístico y migratorio que modifican los mapas de representación y los retos de seguridad y movilidad para las mujeres. Cualquier estrategia de formación del PAN en Quintana Roo debe reconocer estas cronologías institucionales para adaptar logística, sedes y narrativas de liderazgo a contextos urbanos costeros y a cabeceras con menor conectividad.

Desde la trinchera de promoción política de las mujeres, la agenda sustantiva en Quintana Roo pide combinar alfabetización cívico-electoral con habilidades blandas de negociación, comunicación política, prevención de VPRG y gestión territorial. INMUJERES y las dependencias estatales aportan líneas base para priorizar municipios con mayores brechas educativas o mayor prevalencia de violencia, mientras que los registros electorales por sexo de IEQROO indican dónde intensificar esfuerzos de movilización femenina. La sinergia de ambas fuentes hace más costo-efectiva la inversión formativa.

Un componente crítico es la gobernanza de datos. IEQROO publica de manera periódica estadísticos de padrón/lista nominal por sexo y por distrito; el INE transparenta acuerdos y reportes operativos sobre listas nominales definitivas y evolución de la campaña de credencialización. Para el PAN, institucionalizar tableros que crucen esos datos con metas de reclutamiento y capacitación —por municipio y por sexo— permitiría medir impacto y corregir sesgos de acceso, especialmente en zonas con mayor carga de cuidados y menor oferta de transporte.

En términos doctrinarios, la historia nacional del PAN —con aportes tempranos de mujeres panistas y énfasis en Estado de Derecho y subsidiariedad— ofrece un marco útil para anclar la formación ética y la cultura de respeto, un tema sensible en Quintana Roo por la prevalencia de violencias. La traducción local de ese ideario debería poner el acento en integridad pública, servicio comunitario y liderazgo con perspectiva de género, conectando con la evidencia de INEGI/INMUJERES.

La construcción de liderazgos femeninos panistas en la entidad demanda también lectura estratégica de la movilidad social: escolaridad promedio, maternidad adolescente y participación económica femenina son variables que impactan la disponibilidad horaria y la permanencia en rutas de liderazgo. El uso de indicadores estatales sugiere segmentar públicos (jóvenes, madres trabajadoras, líderes comunitarias) y ofrecer modalidades mixtas de formación con apoyos logísticos (cuidado infantil, becas de traslado), priorizando municipios con brechas más pronunciadas.

En el mediano plazo, el reto es pasar de la cobertura a la incidencia. Las cifras de violencia contra las mujeres reportadas por la ENDIREH implican que toda formación partidista incorpore módulos obligatorios de prevención y atención de VPRG, rutas de denuncia y mecanismos de protección de derechos políticos, en coordinación con

IEQROO y TEPJF. Al mismo tiempo, los registros electorales por sexo facilitan metas claras para elevar la participación de las militantes en tareas de promoción y defensa del voto.

Finalmente, una breve mirada histórica al PAN en Quintana Roo permite entender su oportunidad actual. Tras décadas de hegemonía priista, la alternancia de 2016 —con apoyo decisivo del PAN en coalición— mostró que la ciudadanía quintanarroense responde a propuestas de cambio institucional; capitalizar esa apertura con liderazgos femeninos sólidos, respaldados por datos y por protocolos de igualdad, es la vía para consolidar una presencia competitiva y ética del panismo en cada municipio del estado.

El objetivo general de esta investigación es:

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

- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Quintana Roo para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Quintana Roo 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 Quintana Roo, 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 Quintana Roo**,** 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 Quintana Roo 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 Quintana Roo 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 Quintana Roo.
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 Quintana Roo 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 Quintana Roo 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 Quintana Roo, 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 50.13% del padrón regional y el 0.72 % 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 panistas en Quintana Roo revela una estructura organizativa en transición, donde la paridad cuantitativa ha logrado consolidarse, pero la equidad sustantiva continúa siendo un desafío estructural. A nivel nacional, las mujeres representan el 53.60% de la militancia del PAN, con 159,312 integrantes registradas hasta noviembre de 2024. En el caso de Quintana Roo, el 50.13% del padrón regional está compuesto por 2,303 mujeres militantes, cifra que simboliza un equilibrio numérico, pero también un límite simbólico: la igualdad formal no ha garantizado condiciones reales de participación y liderazgo efectivo. Esta tendencia indica que, pese a la apertura institucional y a la existencia de normativas paritarias, las estructuras de poder siguen reproduciendo

esquemas masculinizados de toma de decisiones, donde la presencia de mujeres no siempre implica influencia política o capacidad de incidencia.

Desde un enfoque innovador de análisis político-organizativo, los datos sugieren que el PAN en Quintana Roo se encuentra en una etapa de maduración en su agenda de igualdad interna. La presencia del 50.13% de mujeres militantes constituye un capital político estratégico que, sin embargo, aún no ha sido plenamente capitalizado. Las barreras estructurales que limitan su participación activa pueden agruparse en tres dimensiones: institucional, cultural y operativa. La primera se relaciona con la distribución desigual de los cargos de representación y con la limitada participación femenina en comités directivos y áreas de toma de decisiones. La segunda obedece a la persistencia de patrones socioculturales que siguen asociando el liderazgo político con la autoridad masculina. La tercera responde a los obstáculos logísticos que enfrentan las militantes —como el trabajo de cuidados y la falta de recursos para movilidad—, los cuales restringen su disponibilidad para procesos formativos o campañas.

La interpretación de estos porcentajes adquiere mayor relevancia al compararlos con las tendencias nacionales. Mientras que en promedio el PAN mantiene una militancia femenina ligeramente superior a la masculina, Quintana Roo se ubica apenas en el umbral de la paridad, lo que sugiere un escenario donde las condiciones socioeconómicas y territoriales influyen directamente en la afiliación y permanencia. La estructura turística y de servicios del estado, sumada a una alta movilidad laboral y a la diversidad cultural, genera un contexto de fragmentación organizativa que dificulta la consolidación de liderazgos femeninos duraderos. Este fenómeno se traduce en una brecha entre la participación numérica y el poder real, evidenciando que la equidad debe medirse no solo por la cantidad de mujeres afiliadas, sino por su acceso efectivo a la toma de decisiones y a espacios estratégicos dentro del partido.

Desde una perspectiva argumentativa, estos datos deben entenderse dentro del marco más amplio de la representación política y la justicia de género en las estructuras partidistas. En un entorno donde las mujeres panistas ya constituyen la mitad del padrón, la ausencia de una participación equitativa en los órganos de dirección local y regional denota un desfase entre la base militante y la élite política. Este desequilibrio genera un doble desafío: por un lado, la necesidad de impulsar políticas de formación y promoción que fortalezcan las capacidades de las militantes para competir por cargos internos y externos; y por otro, la urgencia de transformar la cultura institucional del PAN en Quintana Roo hacia un modelo de liderazgo inclusivo, donde la voz de las mujeres no sea una excepción sino una constante en la deliberación partidista.

Finalmente, el análisis cualitativo de estos porcentajes permite concluir que la paridad cuantitativa es condición necesaria pero no suficiente para la igualdad sustantiva dentro del PAN en Quintana Roo. El verdadero reto radica en convertir la afiliación numérica en un poder político real y transformador, capaz de modificar

estructuras, narrativas y prácticas de exclusión. Para lograrlo, se requiere fortalecer la capacitación con enfoque de liderazgo femenino, igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en los cuidados, incorporando también mecanismos de seguimiento y evaluación de la participación efectiva de las mujeres en cargos de dirección. Solo mediante una estrategia integral —que articule datos, política organizativa y acción formativa— el PAN podrá avanzar hacia una democracia interna verdaderamente paritaria, donde las cifras no sean solo reflejo de presencia, sino de poder, influencia y transformación institucional.

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 Quintana Roo?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Quintana Roo 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 Quintana

Roo para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

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

Naturaleza del instrumento y consideraciones metodológicas

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

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

Procedimientos del análisis cuantitativo

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

Limitaciones del enfoque cuantitativo aplicado

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

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

3. **Homogeneidad relativa**: Dado que el instrumento se aplicó de manera abierta, no se garantiza una diversidad representativa en términos territoriales, etarios, o de

trayectoria política, lo que puede limitar el alcance del análisis para captar la totalidad de realidades existentes.

4. **Imposibilidad de análisis inferencial**: Al no tratarse de una muestra aleatoria representativa, no se realizan pruebas estadísticas inferenciales, ni se pueden establecer asociaciones concluyentes entre variables. En cambio, se busca identificar patrones, tendencias y regularidades.
   A pesar de estas limitaciones, el enfoque cuantitativo es valioso como **primer nivel de aproximación diagnóstica**. Permite sistematizar información básica sobre perfiles, percepciones generales, intereses temáticos y barreras estructurales, que sirven como insumos para fortalecer el diseño de las estrategias formativas con base empírica.

Enfoque cualitativo

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

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

Metodología cualitativa aplicada

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

Análisis de contenido

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

Proceso:

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

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

Análisis del discurso

- **Propósito**: Explorar cómo las mujeres conceptualizan su liderazgo, la formación

recibida y su posición al interior del partido.

Proceso:

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

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

Análisis de sentimientos

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

Proceso:

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

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

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

Triangulación metodológica

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

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

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 Quintana Roo 2025-2027. 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 Quintana Roo 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 Mujer del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración Propia.

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

Fue respondida por 70 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

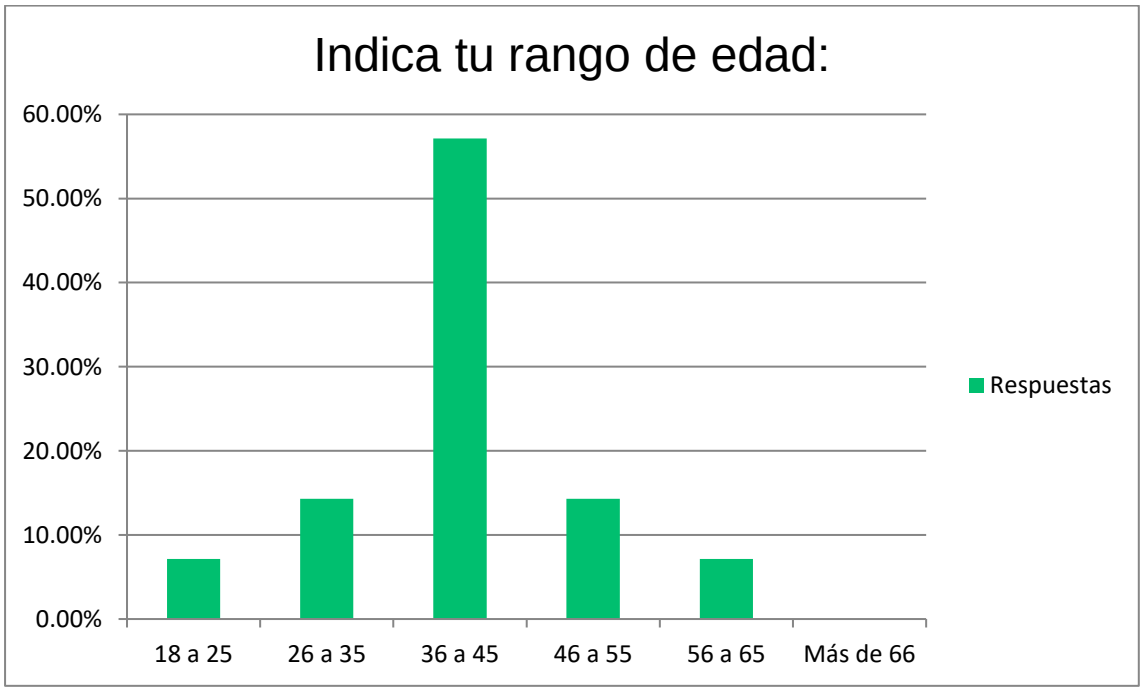
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuestas	Respuestas	
18 a 25	7.14%	1
26 a 35	14.29%	2
36 a 45	57.14%	8
46 a 55	14.29%	2
56 a 65	7.14%	1
Más de 66	0.00%	0
	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.

Los datos muestran una composición dominada por mujeres de entre 36 y 45 años, quienes representan el 57.14% del total, seguidas por los grupos de 26 a 35 años y 46 a 55 años, ambos con 14.29%, mientras que las franjas de 18 a 25 años y 56 a 65 años registran apenas 7.14% cada una. No se reporta participación de mujeres mayores de 66 años. Este comportamiento etario revela una concentración significativa en mujeres adultas jóvenes y en etapa de madurez profesional, lo que constituye un activo clave para la gestión política, la representación territorial y el desarrollo de liderazgos con visión estratégica.

La prevalencia del grupo de 36 a 45 años sugiere que la militancia femenina en Quintana Roo se encuentra en un punto de equilibrio entre la experiencia acumulada y la energía de participación activa. Este segmento suele combinar estabilidad familiar y laboral con interés en la incidencia pública, lo que potencia su capacidad de involucrarse en procesos formativos, directivos o electorales. Desde la perspectiva institucional, esta concentración representa una oportunidad para fortalecer las capacidades de gestión, planeación y liderazgo de mediano plazo, diseñando itinerarios de formación que respondan a los desafíos específicos de mujeres en plena consolidación profesional y política.

El reducido número de militantes jóvenes entre 18 y 25 años pone en evidencia la necesidad de implementar estrategias de reclutamiento y formación temprana orientadas a nuevas generaciones. La baja presencia de este grupo etario puede estar asociada a la falta de espacios de socialización política juvenil dentro del PAN en Quintana Roo o a la percepción de que el partido aún mantiene estructuras tradicionales poco permeables para la juventud. En este sentido, resulta fundamental incorporar metodologías innovadoras —como mentorías intergeneracionales, experiencias prácticas o programas de liderazgo emergente— que integren a las mujeres jóvenes y fortalezcan el relevo político con perspectiva de género y digitalización.

De manera paralela, el porcentaje equivalente en los rangos de 26 a 35 y 46 a 55 años evidencia que el proceso de participación se mantiene activo tanto en etapas tempranas de desarrollo profesional como en trayectorias consolidadas. Este equilibrio parcial refleja un entramado generacional que puede aprovecharse para conformar redes de aprendizaje entre pares, donde las mujeres con más experiencia acompañen a quienes inician sus trayectorias políticas. Una política de formación basada en la mentoría, el intercambio de experiencias y la construcción colectiva de conocimiento contribuiría a fortalecer el tejido organizativo del partido y a promover liderazgos más inclusivos y colaborativos.

Finalmente, la ausencia de militantes mayores de 66 años en los resultados observados invita a reflexionar sobre la pérdida de capital simbólico y de experiencia política de las generaciones fundadoras. Las mujeres que han formado parte de la historia institucional del PAN representan una fuente invaluable de memoria y aprendizaje colectivo. Su escasa presencia en los procesos actuales podría deberse a factores estructurales como el desgaste organizativo o la falta de mecanismos de integración activa en las dinámicas contemporáneas del partido. Recuperar esa voz mediante actividades de reconocimiento, participación honorífica o asesoría estratégica fortalecería la continuidad ideológica y el

legado del liderazgo femenino panista en Quintana Roo.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las militantes participantes en el estudio permite identificar la concentración geográfica del liderazgo femenino dentro del Partido Acción Nacional en el estado de Quintana Roo. De acuerdo con las respuestas registradas, se observa una clara preponderancia del municipio de Benito Juárez, que agrupa a la mayoría de las participantes. En menor medida aparecen municipios como Cozumel, Solidaridad, Isla Mujeres, Othón P. Blanco, José María Morelos, Tulum y Cancún (considerado dentro del propio Benito Juárez). Este patrón revela un fuerte centralismo en la zona norte del estado, particularmente en el eje Cancún–Benito Juárez, donde se localizan los mayores núcleos de afiliación, actividad política y oferta de capacitación partidista.

La alta concentración de mujeres panistas en Benito Juárez puede explicarse por el dinamismo político, la densidad poblacional y las condiciones de desarrollo urbano que caracterizan a esta zona metropolitana. Al tratarse del municipio más poblado y con mayor infraestructura política y educativa, representa un polo de atracción para liderazgos femeninos con proyección pública. Este fenómeno sugiere la necesidad de reforzar estrategias descentralizadas de capacitación que amplíen la cobertura hacia el centro y sur de la entidad, garantizando una distribución más equitativa de oportunidades formativas. Además, permite anticipar que el trabajo de fortalecimiento institucional deberá incorporar enfoques territoriales diferenciados, adaptados a las realidades y capacidades locales de cada municipio.

La participación de municipios como Cozumel, Solidaridad e Isla Mujeres, aunque menor en número, aporta una valiosa diversidad territorial que amplía la visión del liderazgo femenino en contextos turísticos e insulares. Estas zonas poseen dinámicas sociales distintas y enfrentan retos específicos en materia de participación política y representatividad. Por ejemplo, en Cozumel y Solidaridad convergen economías altamente dependientes del turismo, lo que condiciona los tiempos de dedicación política y exige estrategias flexibles de formación, con modalidades híbridas o asincrónicas. En este sentido, su presencia dentro del estudio amplía el panorama sobre cómo el PAN puede adaptar sus esquemas de capacitación a contextos locales de alta movilidad y variabilidad socioeconómica.

Asimismo, la inclusión de municipios del sur del estado, como Othón P. Blanco y José María Morelos, resulta especialmente significativa, pues denota un interés creciente por fortalecer el liderazgo femenino en territorios históricamente más alejados de los centros de decisión política estatal. Estas participaciones, aunque minoritarias, demuestran que las redes de mujeres panistas en Quintana Roo comienzan a expandirse hacia zonas con fuerte identidad comunitaria y potencial organizativo. Este proceso puede verse como el inicio de una reconfiguración territorial del liderazgo político femenino, orientada a diversificar la voz panista en regiones rurales e indígenas, donde el trabajo de base y la

incidencia comunitaria adquieren un valor estratégico.

Finalmente, el mapa de participación municipal muestra un reto estructural para el Comité Directivo Estatal: equilibrar la representación territorial y garantizar que los procesos de formación lleguen con igual calidad y pertinencia a todas las regiones. Para lograrlo, será necesario diseñar rutas de capacitación itinerante, fomentar espacios de liderazgo local y promover alianzas intermunicipales que articulen a las militantes de distintos contextos. Estas acciones no solo fortalecerían la presencia del PAN en todo Quintana Roo, sino que también permitirían consolidar una red de mujeres líderes con capacidad de gestión, incidencia y vinculación política, garantizando que el ejercicio del liderazgo femenino trascienda las fronteras urbanas y se consolide en todo el territorio estatal.

Pregunta 3

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

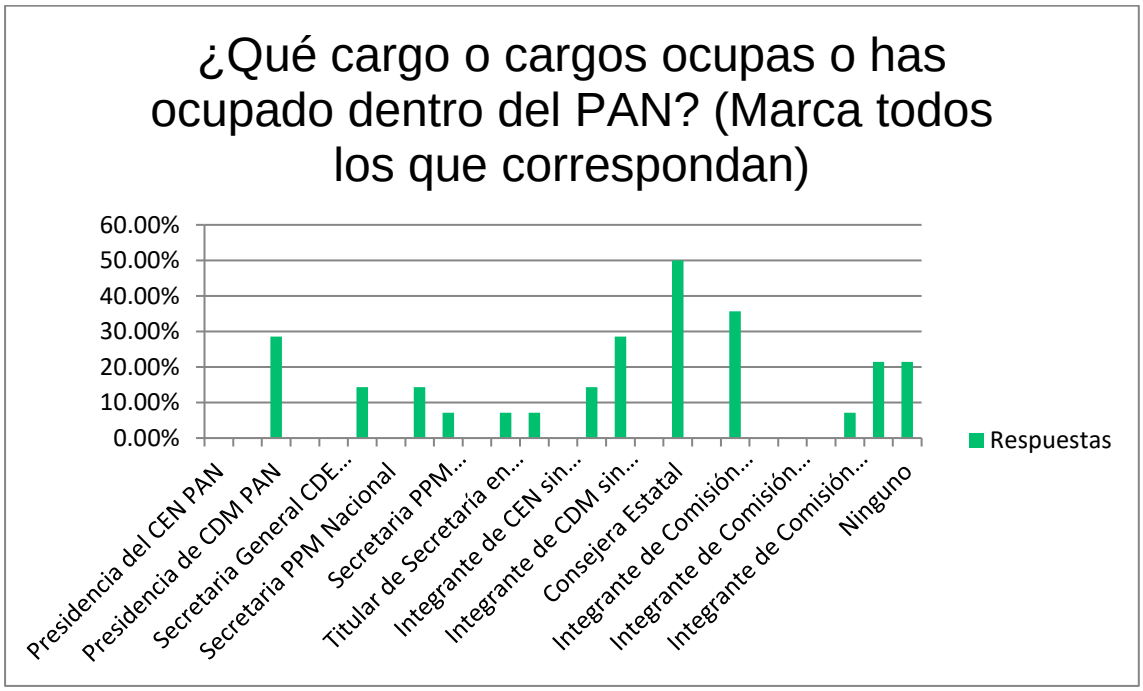
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	28.57%	4
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	0.00%	0
Secretaria General CDM PAN	14.29%	2
Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	14.29%	2
Secretaria PPM Municipal	7.14%	1
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	7.14%	1
Titular de Secretaría en CDM	7.14%	1
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	14.29%	2
Integrante de CDM sin cartera	28.57%	4
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	50.00%	7
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	35.71%	5
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0

Integrante de Comisión de Consejo Estatal	7.14%	1
Otro	21.43%	3
Ninguno	21.43%	3
	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.

Las militantes participantes del estado de Quintana Roo refleja una estructura organizativa activa, en la que las mujeres desempeñan roles estratégicos en distintos niveles del Partido Acción Nacional. Destaca que un 50% de las participantes ha fungido como Consejera Estatal, lo que evidencia una participación relevante en los espacios de toma de decisiones y deliberación partidista. Este dato posiciona a Quintana Roo como un territorio donde las mujeres panistas cuentan con representación institucional sólida dentro de los órganos colegiados, elemento que resulta clave para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la agenda política estatal. Asimismo,

un
28.57% de las mujeres reportó haber ocupado la Presidencia del Comité Directivo Municipal (CDM), cifra que refuerza la presencia femenina en posiciones ejecutivas de liderazgo territorial, lo que sugiere una evolución progresiva hacia el equilibrio de género en las estructuras de dirección municipal.

La distribución de cargos muestra, además, que un 35.71% de las participantes ha sido integrante de la Comisión Permanente Estatal, lo que evidencia una participación significativa en los procesos de deliberación política interna. Este dato revela una tendencia positiva en la incorporación de mujeres a espacios que históricamente habían sido reservados a cuadros masculinos. También sobresalen los porcentajes de 14.29% para los cargos de Secretaria General del CDM PAN, Secretaria de Promoción Política de la Mujer (PPM) Estatal e Integrante del Comité Directivo Estatal (CDE) sin cartera, lo cual indica que las mujeres están asumiendo funciones administrativas, organizativas y de enlace político dentro de las estructuras estatales. Esta diversidad de responsabilidades es un indicador del proceso de consolidación del liderazgo femenino en el partido, tanto en tareas de gestión interna como en la toma de decisiones estratégicas.

Por otra parte, un 21.43% de las militantes indicó haber ocupado otros cargos no especificados, lo que sugiere la existencia de experiencias de liderazgo que trascienden los organigramas tradicionales del partido, como coordinaciones de zona, delegaciones temáticas o comités de enlace con sectores sociales y empresariales. Este tipo de participación flexible refleja la capacidad adaptativa de las mujeres panistas en Quintana Roo para insertarse en espacios de acción política diversa, en función de las necesidades de su entorno. En paralelo, otro 21.43% manifestó no haber ocupado cargo alguno hasta el momento, dato que abre la posibilidad de identificar un nicho de militantes con potencial de formación y promoción futura. Este grupo puede representar el semillero estratégico para nuevos liderazgos femeninos si se canalizan adecuadamente sus motivaciones y se les proporciona acompañamiento institucional.

El hecho de que cargos como Presidencia o Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional o Estatal registren valores nulos (0%) es una señal de que aún persisten techos de cristal dentro de la estructura partidista, limitando el acceso de las mujeres a las posiciones de mayor jerarquía. Este vacío evidencia la necesidad de profundizar en la implementación de mecanismos de paridad efectiva, acompañamiento institucional y mentoría para que las trayectorias de las militantes puedan proyectarse hacia los niveles nacionales del PAN. La formación en liderazgo avanzado, negociación política y gestión estratégica resultan indispensables para cerrar estas brechas y garantizar una progresión equitativa dentro del partido, promoviendo un ecosistema organizacional que reconozca y potencie el talento femenino en todos los niveles.
En síntesis operativa, los resultados de esta pregunta permiten visualizar un escenario mixto en Quintana Roo: por un lado, una fuerte participación de mujeres en los órganos estatales y municipales; y por otro, un reto estructural de representación en las cúpulas nacionales. Esto sugiere que las estrategias de capacitación deben orientarse tanto a fortalecer las competencias técnicas de las mujeres que ya ocupan cargos como a preparar a nuevas generaciones para escalar posiciones dentro de la jerarquía partidista.

Consolidar programas de profesionalización continua, promover redes intermunicipales de apoyo y fortalecer la visibilidad de las lideresas locales serán pasos esenciales para garantizar que el liderazgo político femenino panista avance con solidez, equidad y sostenibilidad dentro de todo el territorio de Quintana Roo.

Pregunta 4

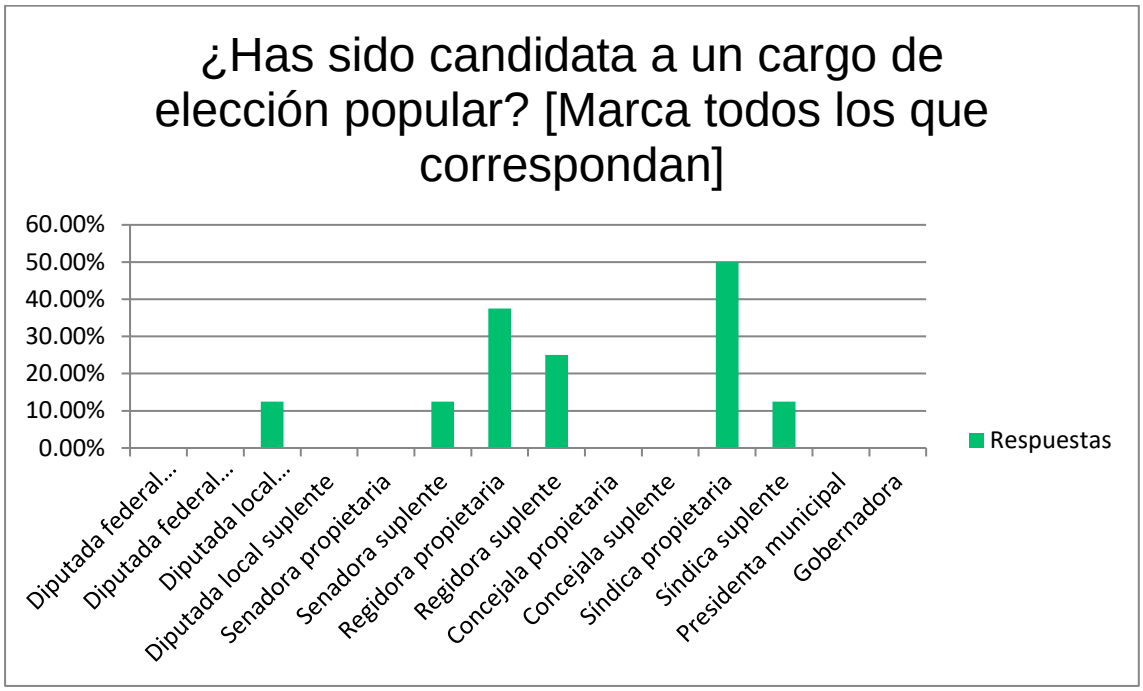
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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	0.00%	0
Diputada local propietaria	12.50%	1
Diputada local suplente	0.00%	0
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	12.50%	1
Regidora propietaria	37.50%	3
Regidora suplente	25.00%	2
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	50.00%	4
Síndica suplente	12.50%	1
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**8**

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

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



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

La experiencia electoral de las militantes del Partido Acción Nacional en Quintana Roo. Los resultados indican que un **50%** de las participantes ha sido **síndica propietaria**, lo cual representa la proporción más alta entre los cargos señalados. Este dato refleja un importante nivel de inserción femenina en espacios de alta responsabilidad administrativa dentro de los ayuntamientos, donde las decisiones sobre finanzas, control interno y legalidad tienen un peso determinante. A ello se suma un **37.50%** de mujeres que se desempeñaron como **regidoras propietarias**, consolidando su presencia en el ámbito del cabildo, mientras que un **25%** participó como **regidora suplente**. Estas cifras muestran que las panistas quintanarroenses han tenido un papel protagónico principalmente en cargos municipales, evidenciando que la política local continúa siendo la principal plataforma de acceso al ejercicio público para las mujeres del partido.

El hecho de que las candidaturas femeninas se concentren en el nivel municipal, y particularmente en funciones de síndicas y regidoras, revela una tendencia estructural de distribución de poder en la que las mujeres acceden con mayor facilidad a cargos colegiados, pero con menor representación en puestos ejecutivos o de alta jerarquía política. Esto se refleja en la ausencia de registros en las categorías de **presidenta municipal, gobernadora, senadora o diputada federal**, donde no se reportó participación alguna. En cambio, la participación como **diputada**

local propietaria y senadora suplente, ambas con **12.50%**, demuestra una incipiente apertura hacia los niveles legislativos, aunque aún con una brecha considerable respecto a las posiciones más competitivas. Este panorama invita a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer las estrategias de capacitación enfocadas en liderazgo electoral, negociación política y gestión de campañas con enfoque de género.

El predominio de mujeres que han sido candidatas a cargos municipales, como síndicas o regidoras, es indicativo de que el PAN en Quintana Roo ha logrado avances importantes en la base territorial, pero enfrenta todavía desafíos significativos para la consolidación del liderazgo femenino en niveles estatales y federales. Esta situación puede atribuirse tanto a la dinámica interna de las estructuras partidistas como a las condiciones culturales y sociales que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a espacios de poder. Sin embargo, también refleja el potencial de las estructuras municipales como escuelas de liderazgo político, donde las mujeres adquieren experiencia, visibilidad y redes de apoyo necesarias para avanzar hacia posiciones de mayor jerarquía. Por tanto, la capacitación debe orientarse a fortalecer el perfil estratégico de estas mujeres, dotándolas de herramientas para transitar de la gestión local a la competencia electoral estatal o federal.

Un aspecto relevante es la distribución equitativa en cargos de suplencia —como las **síndicas suplentes** (12.50%) y **senadoras suplentes** (12.50%)—, lo cual pone en evidencia la existencia de una base de cuadros femeninos en formación que están comenzando a integrarse a las estructuras electorales. Estas experiencias, aunque todavía en segundo plano, constituyen el semillero de futuras candidaturas competitivas. Para que ese proceso se consolide, se requiere una estrategia institucional de acompañamiento que combine formación política, asesoría jurídica electoral y fortalecimiento emocional, ya que muchas veces la suplencia se asocia a roles secundarios dentro de la representación política. Empoderar estos espacios puede significar transformar simbólicamente la suplencia en un trampolín de aprendizaje hacia la titularidad, permitiendo que más mujeres asuman roles decisivos en los procesos electorales.

Desde una perspectiva estratégica, los resultados de Quintana Roo evidencian que las militantes cuentan con un capital político consolidado a nivel municipal, pero requieren mecanismos de impulso que les permitan romper las barreras hacia los niveles de dirección estatal y nacional. Las acciones de fortalecimiento deberían incluir mentorías con mujeres electas, simulacros de campaña, formación en comunicación política y liderazgo ético, así como la creación de un observatorio de candidaturas femeninas panistas. Este tipo de iniciativas fomentaría la continuidad de las trayectorias y consolidaría una red de liderazgo femenino capaz de incidir en la transformación democrática del estado. Así, el estudio no solo visibiliza la experiencia electoral de las mujeres panistas en Quintana Roo, sino que también plantea una hoja de ruta concreta para que el partido avance hacia una representación política más equitativa, competitiva y sostenible en todos sus niveles.

Pregunta 5

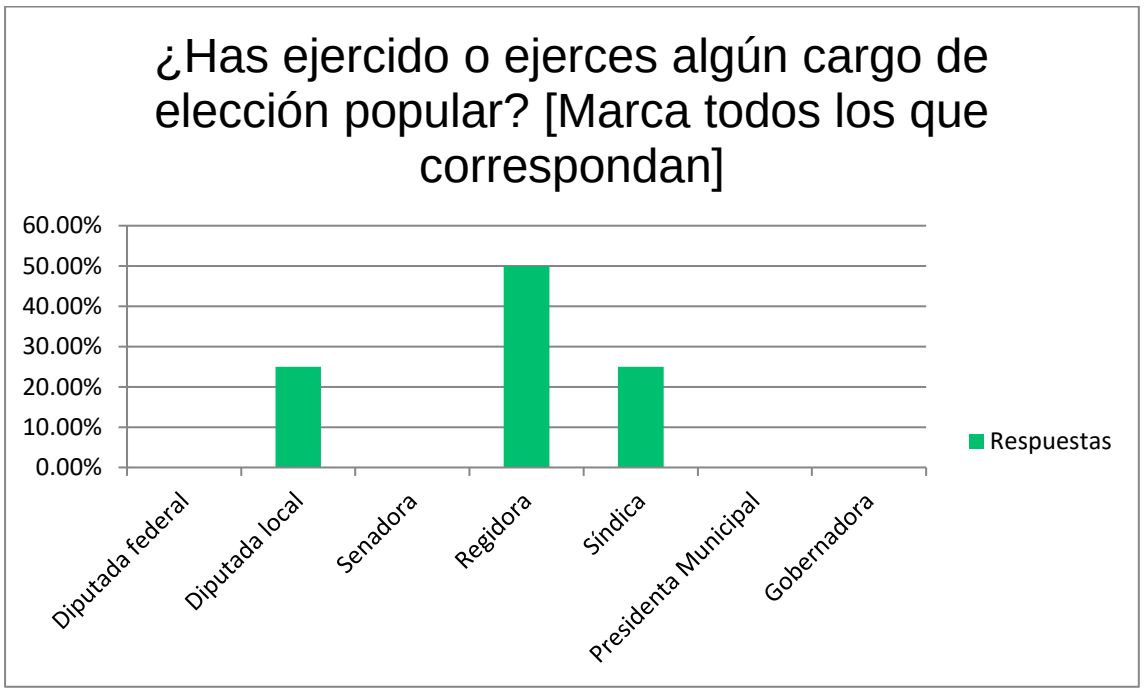
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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	25.00%	1
Senadora	0.00%	0
Regidora	50.00%	2
Síndica	25.00%	1
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**4**
	Omisiones	**10**

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.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

El nivel de participación efectiva que las militantes panistas de Quintana Roo han alcanzado en cargos de elección popular, es decir, en posiciones de responsabilidad pública derivadas de procesos electorales. Los datos muestran que un **50%** de las participantes ha ocupado el cargo de **regidora**, mientras que un **25%** ha desempeñado funciones como **diputada local** y otro **25%** como **síndica**. Este patrón confirma que los espacios de representación municipal continúan siendo la principal vía de acceso de las mujeres panistas a la esfera del poder público, concentrando sus experiencias políticas en el ámbito más cercano a la ciudadanía. La ausencia de participación en cargos de **presidenta municipal**, **senadora**, **gobernadora** o **diputada federal** muestra que las mujeres en la entidad aún enfrentan importantes desafíos estructurales para trascender hacia posiciones de mayor jerarquía y visibilidad dentro de los procesos electorales.

El predominio de las regidurías como espacio de participación femenina refleja la capacidad de las mujeres para incidir en los cabildos municipales, donde se construyen muchas de las decisiones vinculadas a la política local, los servicios públicos y las políticas de género. Este dato sugiere que el liderazgo femenino panista en Quintana Roo ha desarrollado una fuerte vocación de servicio público desde el ámbito local, donde la cercanía con la comunidad les ha permitido fortalecer vínculos y adquirir experiencia administrativa. Sin embargo, también pone de manifiesto una limitación: las regidurías, si bien son espacios relevantes para la gobernanza local, no siempre garantizan la posibilidad de influir en los grandes procesos de dirección o formulación de políticas a nivel estatal. Por ello, se vuelve indispensable consolidar procesos de formación política avanzada que permitan a las militantes transitar desde estos espacios intermedios hacia posiciones ejecutivas o legislativas de mayor alcance.

La presencia de mujeres en cargos de **diputadas locales** y **síndicas** demuestra que existe un grupo significativo de militantes con experiencia en representación y fiscalización. Estas funciones requieren capacidades técnicas elevadas en temas jurídicos, financieros y de control interno, por lo que su ejercicio refuerza la idea de que las mujeres panistas de Quintana Roo poseen un perfil de liderazgo con base en la profesionalización y la gestión responsable de los recursos públicos. Este capital institucional debe aprovecharse como plataforma de mentoría para otras militantes, generando redes de apoyo y transferencia de conocimientos. Además, la visibilidad que otorgan estos cargos puede contribuir a desmantelar estereotipos sobre el papel de las mujeres en la política, fortaleciendo la legitimidad del liderazgo femenino y abriendo la puerta a nuevas generaciones que aspiren a competir por puestos de mayor nivel.

La falta de representación en cargos como **presidenta municipal**, **senadora o gobernadora** revela la persistencia de techos de cristal dentro de las estructuras partidistas y los procesos electorales. Esta brecha puede estar asociada a la ausencia de estrategias de acompañamiento electoral con perspectiva de género, a la concentración de candidaturas competitivas en figuras masculinas, o a la limitada

visibilidad mediática de las lideresas locales. Superar este estancamiento implica transitar de una participación simbólica hacia una participación sustantiva, donde las mujeres no solo ocupen cargos, sino que también influyan directamente en la agenda de gobierno. Para ello, se recomienda diseñar programas de formación específicos sobre estrategia electoral, comunicación política y liderazgo público, así como reforzar la articulación con instancias nacionales del PAN para garantizar la paridad en la selección de candidaturas.

El panorama general de esta pregunta muestra que Quintana Roo cuenta con una base sólida de mujeres con experiencia en cargos municipales, lo que constituye una ventaja competitiva para construir liderazgos femeninos con arraigo territorial. No obstante, el reto radica en convertir esa base local en una **cadena de promoción política ascendente**, que les permita a las mujeres panistas competir por espacios de mayor decisión y representación. Consolidar una ruta de crecimiento político con mentorías, acompañamiento y capacitación sostenida no solo garantizará una participación más equitativa, sino que también fortalecerá la capacidad institucional del PAN para incorporar la visión, la experiencia y el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de gobierno. Este proceso representa un paso decisivo hacia la transformación democrática y la consolidación del liderazgo femenino en el estado de Quintana Roo.

Pregunta 6

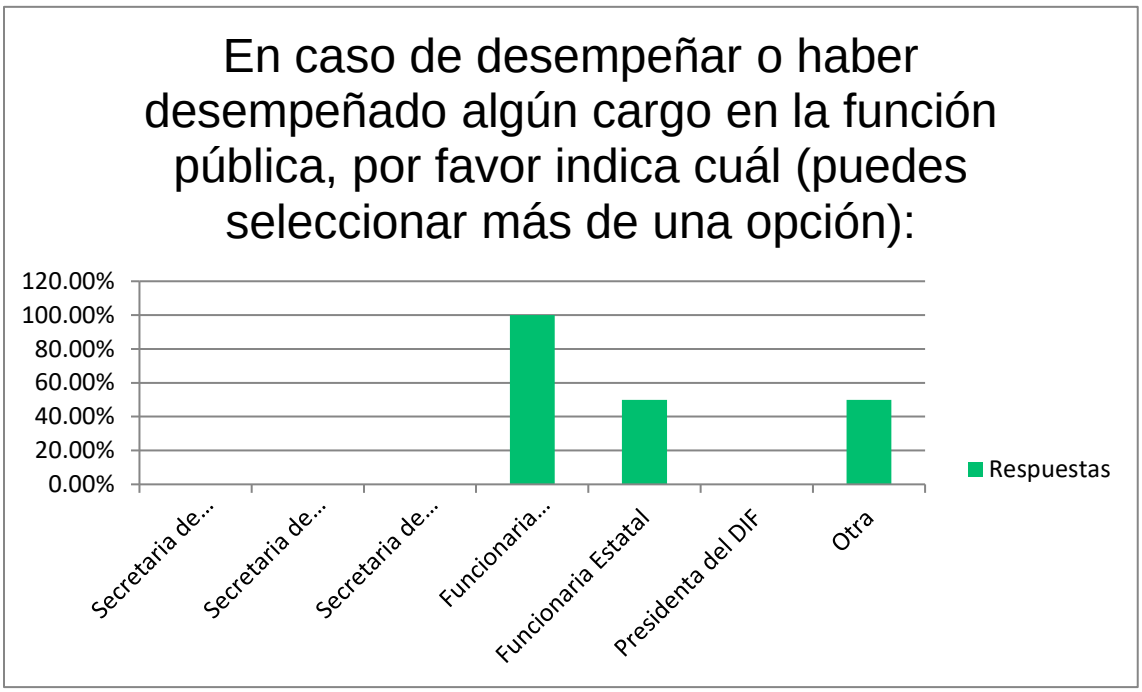
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	100.00%	2
Funcionaria Estatal	50.00%	1
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	50.00%	1
	Respuestas	**2**
	Omisiones	**12**

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

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



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

Los resultados obtenidos en Quintana Roo muestran que la experiencia de las militantes panistas dentro de la función pública se concentra principalmente en el nivel municipal. De acuerdo con los datos, el **100%** de las mujeres que declararon haber ocupado algún cargo público indicó desempeñarse como **funcionaria municipal**, mientras que el **50%** adicional señaló haber tenido experiencia como **funcionaria estatal** y otro **50%** refirió desempeñar **otros cargos** no especificados. Esta información revela un patrón de inserción predominantemente local, en el que las mujeres panistas encuentran mayores oportunidades de participación dentro de las estructuras de gobierno más cercanas a la comunidad. El ámbito municipal se consolida así como el principal espacio de aprendizaje, gestión e incidencia política femenina, donde las lideresas desarrollan capacidades clave de administración pública y atención ciudadana.

El predominio de las funciones municipales puede interpretarse como reflejo de la estructura de acceso que tradicionalmente ha caracterizado la carrera política de las mujeres en Quintana Roo. En los municipios, las condiciones de proximidad con la ciudadanía, la gestión directa de programas sociales y la atención inmediata a las

problemáticas locales permiten visibilizar el trabajo femenino en la esfera pública. Sin embargo, esta tendencia también evidencia la **limitada proyección hacia niveles estatales o federales**, donde aún persisten barreras institucionales y culturales que restringen el ascenso de las mujeres en la jerarquía gubernamental. La inexistencia de registros en cargos como **Secretaria de Estado Federal** o **Secretaria de Gobierno Estatal o Municipal** subraya la necesidad de fortalecer el acompañamiento político e institucional para que las militantes panistas puedan avanzar hacia responsabilidades de mayor escala y complejidad administrativa.

Por otro lado, la presencia de mujeres que se identifican como **funcionarias estatales** indica que existe un grupo con experiencia directa en estructuras de coordinación interinstitucional y ejecución de políticas públicas a nivel estatal. Aunque esta proporción representa solo la mitad de las participantes con experiencia en función pública, su relevancia radica en el tipo de capacidades que implica este rol: planeación estratégica, presupuestación y coordinación sectorial. Estos perfiles pueden desempeñar un papel crucial en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, en la supervisión de programas de desarrollo social y en la implementación de estrategias de fortalecimiento institucional dentro del PAN. En consecuencia, resulta estratégico integrar a estas mujeres en programas de mentoría o capacitación avanzada, que capitalicen su experiencia para impulsar el liderazgo técnico y político de nuevas generaciones de militantes.

El registro de **otras funciones públicas** no especificadas, correspondiente también al **50%**, abre la posibilidad de que algunas militantes estén participando en áreas de apoyo técnico, asesorías, coordinación administrativa o vinculación social dentro de dependencias gubernamentales. Estos espacios, aunque menos visibles en términos políticos, son esenciales para la operación cotidiana del sector público y pueden convertirse en plataformas de posicionamiento y crecimiento profesional. Identificar la naturaleza de estos cargos permitiría trazar rutas de formación especializadas en gestión pública, transparencia y evaluación de políticas, con el objetivo de profesionalizar aún más el perfil de las mujeres panistas en el estado. En este sentido, es prioritario sistematizar la información sobre sus experiencias laborales dentro del sector público, para aprovechar ese conocimiento en el diseño de estrategias de capacitación alineadas con las necesidades institucionales del partido y del gobierno local.

Finalmente, el análisis de esta pregunta confirma que el **municipio sigue siendo el eje vertebrador del liderazgo femenino panista en Quintana Roo**, tanto en la esfera partidista como en la función pública. Este hallazgo refuerza la importancia de fortalecer las capacidades administrativas, jurídicas y de gestión social de las mujeres que se desempeñan en gobiernos locales. A partir de esta base, el PAN tiene la oportunidad de proyectar cuadros femeninos con experiencia real hacia posiciones de mayor responsabilidad estatal y nacional, promoviendo una escalera de desarrollo institucional que reconozca el mérito, la formación y la experiencia acumulada. De esta forma, el liderazgo femenino en la función pública no solo se consolidaría como un símbolo de paridad, sino como un modelo de eficiencia,

compromiso y transformación dentro del servicio público en Quintana Roo.

Pregunta 7

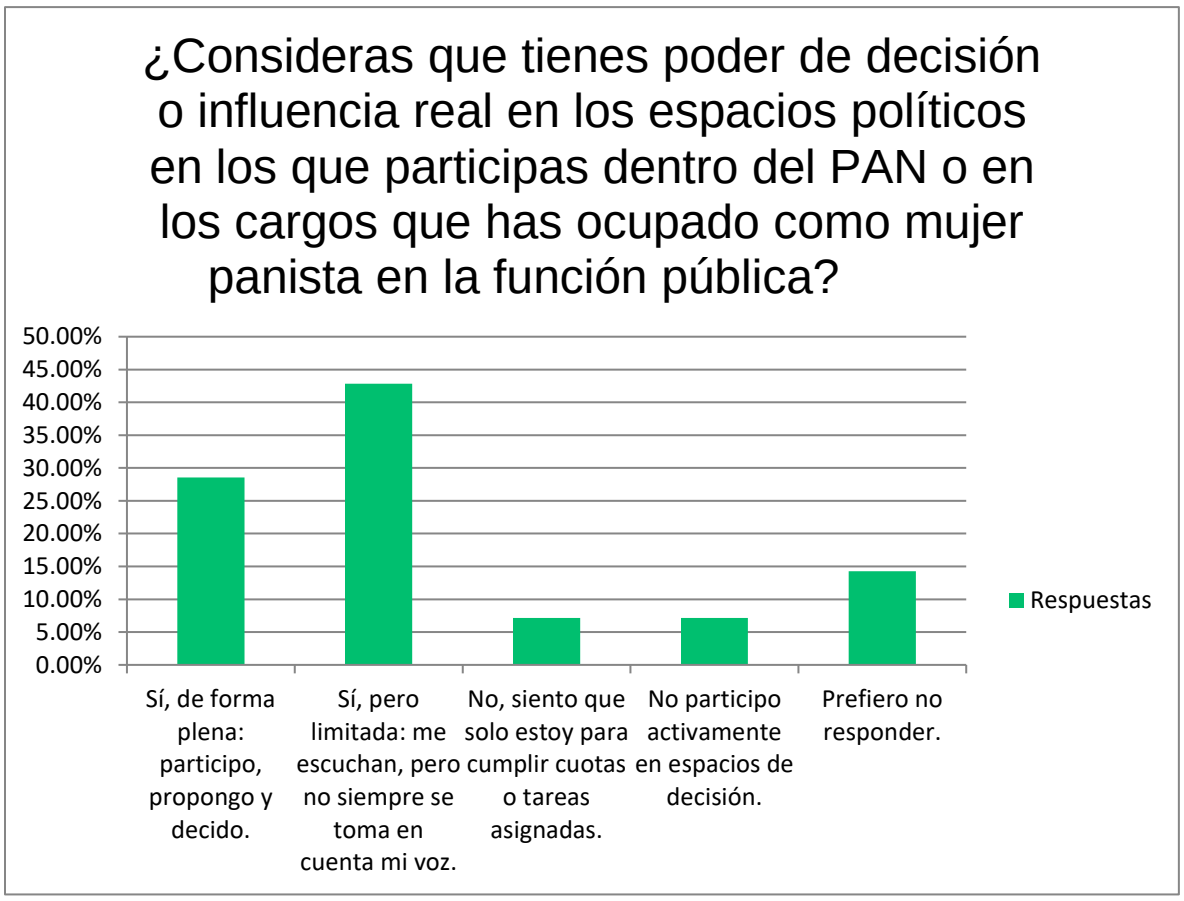
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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.	28.57%	4
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	42.86%	6
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	7.14%	1
No participo activamente en espacios de decisión.	7.14%	1
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 ejercicio real del poder político por parte de las militantes panistas en Quintana Roo. Los datos muestran que el **42.86%** de las participantes considera que su participación es **limitada**, pues aunque son escuchadas, **no siempre se toma en cuenta su voz** en los procesos de decisión. En cambio, un **28.57%** afirma ejercer un poder de decisión **pleno**, en el que **participan, proponen y deciden** activamente dentro de los espacios políticos o institucionales. En los extremos se encuentran las percepciones menos favorables: un **7.14%** siente que **solo cumple con cuotas o tareas asignadas**, y otro **7.14%** declaró **no participar activamente en espacios de decisión**, mientras que el **14.29%** prefirió no responder. Esta distribución revela que, si bien existen avances en el reconocimiento del liderazgo femenino dentro del

PAN quintanarroense, aún persisten barreras simbólicas y estructurales que obstaculizan la participación equitativa y la influencia efectiva de las mujeres en la toma de decisiones.

El hecho de que la mayoría se identifique con una participación “escuchada pero no decisiva” sugiere la existencia de un **techo de cristal político**, caracterizado por una inclusión formal pero no necesariamente sustantiva. En otras palabras, las mujeres tienen presencia en los órganos y procesos internos del partido, pero su incidencia en la orientación de decisiones estratégicas sigue siendo limitada. Este fenómeno no solo refleja dinámicas internas de poder, sino también un patrón cultural que asocia el liderazgo con lo masculino y relega la voz femenina a un rol consultivo. Para revertir esta tendencia, es indispensable fortalecer las capacidades de negociación, liderazgo estratégico y comunicación política de las mujeres panistas, al tiempo que se promuevan entornos organizacionales que reconozcan y legitimen su autoridad. La formación política debe incluir módulos sobre poder institucional, incidencia en políticas públicas y construcción de autoridad desde la ética del liderazgo femenino.

El **28.57%** de mujeres que afirman ejercer influencia plena representa un sector valioso del liderazgo panista en Quintana Roo. Este grupo encarna los avances más significativos en materia de empoderamiento y constituye una referencia para el diseño de programas de mentoría, acompañamiento y liderazgo sororo. Su presencia confirma que existen espacios dentro del partido donde las mujeres no solo participan, sino que también **deciden, orientan y transforman**. Sin embargo, la sostenibilidad de estos avances dependerá de la capacidad institucional para replicar estas experiencias en otras regiones y estructuras del PAN estatal. Integrar a estas lideresas como formadoras y mentoras fortalecería la cadena de liderazgo femenino y consolidaría una cultura organizacional más equitativa, con estructuras de poder horizontal y procesos inclusivos de toma de decisiones.

Por su parte, el **7.14%** que manifiesta sentirse relegada a “cumplir cuotas” pone en evidencia una problemática profunda: la instrumentalización de la presencia femenina como cumplimiento de paridad formal, sin garantizar una participación sustantiva. Esta percepción puede ser producto de prácticas partidistas que asignan cargos o responsabilidades simbólicas sin acompañarlas de autoridad real o espacios de incidencia. Abordar este fenómeno requiere no solo reformas estructurales, sino también un cambio de paradigma en la cultura política interna. La capacitación en liderazgo transformacional, la creación de mecanismos de rendición de cuentas con enfoque de género y la institucionalización de procesos de evaluación participativa son medidas que podrían mejorar la calidad de la participación política de las mujeres y su impacto real en la toma de decisiones.

El panorama general sugiere que **Quintana Roo se encuentra en una etapa de transición hacia la consolidación del liderazgo femenino con poder efectivo** dentro del PAN. La coexistencia de mujeres empoderadas, otras limitadas por estructuras jerárquicas, y un pequeño grupo que aún no participa activamente,

refleja un mosaico organizativo diverso que debe ser atendido con estrategias diferenciadas. La clave está en promover espacios de reflexión y diálogo político entre mujeres, en los que se compartan experiencias, se fortalezcan redes y se construyan estrategias colectivas para ampliar su influencia. De esta manera, el liderazgo femenino panista podrá evolucionar desde la representación simbólica hacia una participación con poder real, sostenida por la formación, la sororidad y la transformación institucional, pilares indispensables para una democracia partidista más equitativa en Quintana Roo.

Pregunta 8

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

El análisis de las respuestas abiertas de las militantes panistas en Quintana Roo revela una serie de **factores estructurales y relacionales** que inciden de manera directa en su capacidad de incidir y tomar decisiones dentro del partido. De las once participantes que aportaron su testimonio, emergen dos grandes tendencias: por un lado, la percepción de **limitaciones asociadas a la falta de apertura de los liderazgos y la concentración de poder en grupos específicos**, y por otro, la identificación de **elementos facilitadores vinculados con la capacitación, la confianza y el respaldo institucional**. Estas perspectivas, al ser expresadas desde la experiencia personal, ofrecen una radiografía precisa sobre cómo las dinámicas internas del PAN en Quintana Roo pueden tanto potenciar como restringir el desarrollo político de sus militantes mujeres, configurando un panorama donde la participación femenina aún enfrenta barreras de reconocimiento, autoridad y legitimidad decisoria.

Entre los **factores que limitan**, destaca reiteradamente la percepción de **centralización del poder** y la falta de escucha por parte de los mandos partidistas. Algunas militantes señalan que “los mandos no siempre están disponibles a escuchar” o que “todo se cierra a un solo grupo”, reflejando una estructura de participación rígida, donde la toma de decisiones sigue siendo vertical y controlada por élites políticas consolidadas. Este tipo de dinámicas tiende a reproducir relaciones de poder asimétricas que limitan el liderazgo emergente de las mujeres, especialmente en los municipios con estructuras más tradicionales. Asimismo, se menciona la existencia de prácticas excluyentes y autoritarias, como en el caso de Cozumel, donde la “falta de liderazgo de la secretaria general al querer imponer su autoritarismo” es vista como un obstáculo. Estas experiencias confirman que la presencia de mujeres en posiciones de autoridad no garantiza automáticamente la igualdad sustantiva si no está acompañada por una visión de liderazgo colaborativo y sororo.

En el otro extremo, las militantes identifican **factores que fortalecen su capacidad decisoria**, como la existencia de **procesos de capacitación interna, la confianza y el respaldo de las dirigencias estatales**. Una de las respuestas destaca que “los

cursos y capacitaciones impartidos por el partido ayudan mucho", lo que evidencia la importancia de la formación política como mecanismo para desarrollar habilidades de liderazgo, argumentación y negociación. Otro elemento recurrente es la confianza personal y colectiva: "la confianza" se menciona como un recurso esencial para participar con autonomía y seguridad en la toma de decisiones. Asimismo, varias militantes reconocen el apoyo institucional de sus dirigencias, expresando que han contado con "el respaldo de su dirigente estatal", lo cual muestra que los liderazgos inclusivos pueden ser un facilitador fundamental para la participación femenina plena. Estos hallazgos confirman la necesidad de continuar fortaleciendo programas de formación y acompañamiento político, asegurando que las mujeres cuenten con las herramientas necesarias para ejercer su liderazgo desde una posición informada y empoderada.

De manera transversal, las respuestas también reflejan la **tensión entre pertenecer a grupos políticos y mantener independencia en la toma de decisiones**. Una militante señala que pertenecer a un grupo facilita su participación, mientras que no tener afiliados o aliados la limita. Este hallazgo revela que las redes internas y las alianzas son factores determinantes para acceder al poder y ejercerlo de forma efectiva. Sin embargo, esta lógica de pertenencia también puede reproducir prácticas clientelares o de exclusión si no se equilibra con mecanismos transparentes y meritocráticos. Por ello, se recomienda institucionalizar **espacios de decisión colectivos** donde la voz de las militantes no dependa de su afiliación a un grupo, sino de su trayectoria, conocimiento y compromiso partidista. La construcción de una cultura política interna basada en la colaboración, la transparencia y el respeto a la pluralidad fortalecería la legitimidad del liderazgo femenino dentro del PAN en Quintana Roo.

Finalmente, las respuestas de esta pregunta ponen de relieve un tema central: **la capacidad de decisión no solo se gana con formación, sino también con reconocimiento y apertura institucional**. En Quintana Roo, las mujeres panistas muestran claridad sobre las condiciones que las fortalecen y las que las restringen, lo cual constituye una base valiosa para la acción estratégica del partido. El desafío radica en transformar las prácticas jerárquicas en dinámicas participativas que distribuyan equitativamente el poder y promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Implementar políticas internas de paridad sustantiva, crear observatorios de participación política y fomentar liderazgos femeninos con valores éticos y visión de comunidad serán pasos clave para consolidar un PAN más democrático, inclusivo y con liderazgo femenino efectivo en Quintana Roo.

Pregunta 9

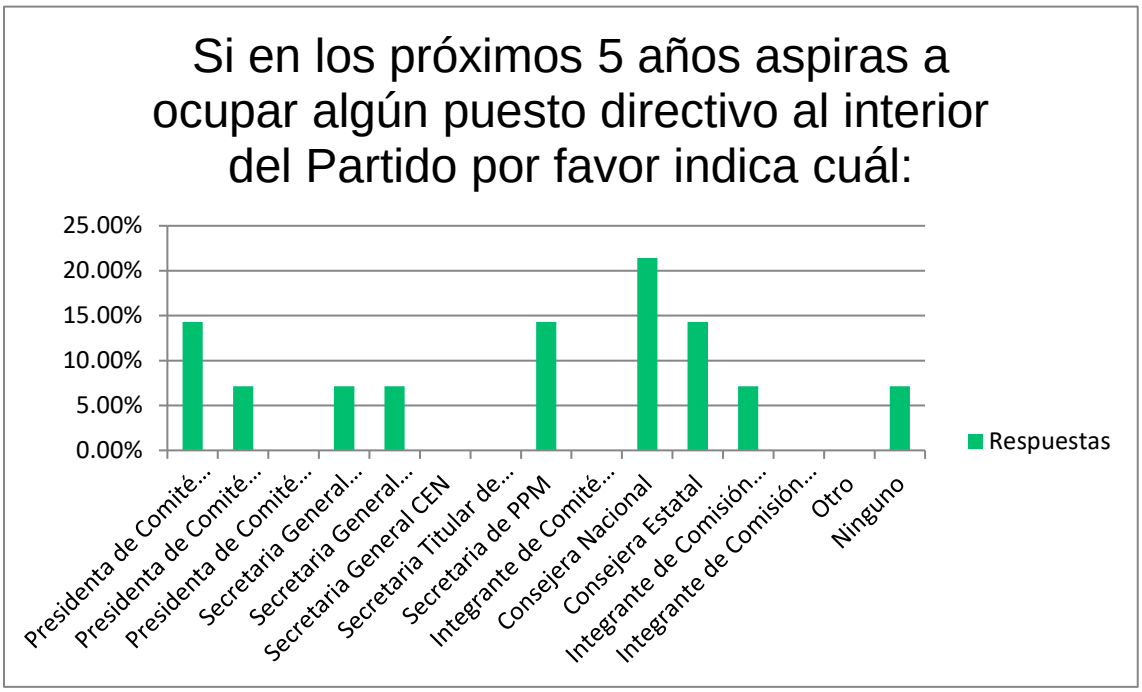
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	14.29%	2
Presidenta de Comité Estatal/Regional	7.14%	1
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	7.14%	1
Secretaria General CDE/CDR	7.14%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	14.29%	2
Integrante de Comité sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	21.43%	3
Consejera Estatal	14.29%	2
Integrante de Comisión Permanente Nacional	7.14%	1
Integrante de Comisión Permanente Estatal	0.00%	0
Otro	0.00%	0
Ninguno	7.14%	1
	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.

Las **aspiraciones de liderazgo** y los objetivos de desarrollo político de las militantes panistas en Quintana Roo. Las respuestas reflejan un panorama alentador: el **21.43%** manifestó su interés en llegar a ser **Consejera Nacional**, mientras que un **14.29%** aspira a ocupar la **Presidencia de un Comité Municipal**, la **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)** o una **Consejería Estatal**. En menor medida, un **7.14%** señaló interés en ocupar cargos como **Presidenta de Comité Estatal o Regional**, **Secretaria General de CDM/CDDT**, **Secretaria General de CDE/CDR** o **Integrante de la Comisión Permanente Nacional**. Solo un **7.14%** indicó no tener aspiraciones directivas por el momento. Este patrón revela una proyección clara hacia espacios de dirección y representación institucional, con un fuerte interés por participar en órganos colegiados y de planeación estratégica dentro del PAN.

El hecho de que la **Consejería Nacional** sea el cargo más deseado indica un deseo de trascender el ámbito local y de incidir en la agenda política nacional del partido. Este dato es especialmente significativo, pues demuestra que las mujeres panistas de Quintana Roo no se conforman con ocupar posiciones operativas o periféricas, sino que buscan espacios donde puedan **influir en la orientación ideológica, la estrategia partidista y la toma de decisiones de alto nivel**. Esta ambición política, sustentada en la experiencia acumulada en el ámbito municipal y estatal, confirma

la madurez organizativa del liderazgo femenino dentro del partido en la entidad. Asimismo, la aspiración a cargos como la Secretaría de PPM refleja un compromiso con la promoción de políticas de igualdad y con la consolidación de redes femeninas al interior de la estructura panista.

Las aspiraciones hacia la **Presidencia de Comités Municipales y Estatales**, junto con las Secretarías Generales, evidencian que existe un interés genuino por fortalecer la estructura directiva del PAN desde una lógica territorial y de proximidad. En Quintana Roo, donde la vida política se articula fuertemente en torno a los municipios, estas posiciones adquieren una relevancia estratégica, ya que son el primer eslabón para la formación de cuadros, la movilización electoral y la implementación de programas de capacitación. Las militantes que aspiran a estos cargos demuestran visión organizativa y vocación de servicio público, al considerar que el fortalecimiento de la base municipal es el camino más sólido para avanzar hacia la representación estatal o nacional. Esta perspectiva también coincide con el contexto político del estado, donde la consolidación de estructuras locales es clave para la competitividad del partido frente a otros actores políticos.

Un aspecto importante a resaltar es que, aunque no se registraron aspiraciones hacia la **Presidencia del Comité Nacional ni hacia la Secretaría General del CEN**, el conjunto de las respuestas revela una actitud de crecimiento progresivo y realista. Las militantes parecen priorizar metas alcanzables en el corto y mediano plazo, apostando por una **trayectoria ascendente y escalonada** dentro del partido. Este enfoque pragmático no debe interpretarse como falta de ambición, sino como una estrategia de consolidación institucional, donde las mujeres buscan fortalecer primero sus capacidades, redes de apoyo y posicionamiento político dentro de Quintana Roo antes de proyectarse hacia el nivel nacional. Esta visión gradualista representa una oportunidad invaluable para el PAN: invertir en procesos de formación directiva que acompañen estas aspiraciones permitirá construir una cantera sólida de liderazgos femeninos con capacidad de incidencia nacional.

Por último, el **7.14%** que indicó no tener aspiraciones directivas no debe ser visto como desinterés, sino como una expresión de contexto o de prioridades personales y profesionales distintas. Este grupo podría incluir a mujeres que prefieren enfocarse en el trabajo operativo, comunitario o técnico dentro del partido, o bien que se encuentran en procesos de transición política. Lo relevante es que la gran mayoría manifiesta una **disposición clara hacia la participación activa y la proyección en cargos de liderazgo**, lo que constituye un activo estratégico para el fortalecimiento institucional del PAN en Quintana Roo. Estos resultados refuerzan la necesidad de diseñar programas de mentoría, formación en gestión política y liderazgo colaborativo, que no solo acompañen las aspiraciones de las militantes, sino que también aseguren su acceso efectivo a las posiciones que buscan ocupar. De esta manera, el partido consolidaría una estructura más equilibrada, plural y representativa, cimentada en el liderazgo transformador de las mujeres quintanarroenses.

Pregunta 10

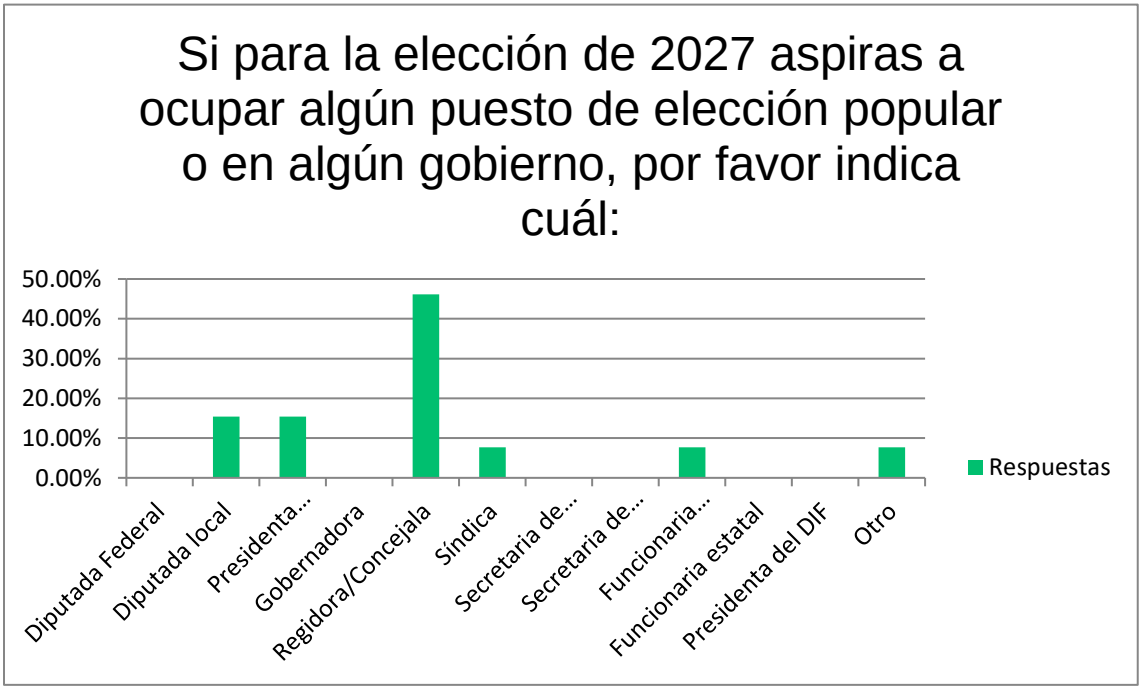
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Diputada Federal	0.00%	0
Diputada local	15.38%	2
Presidenta Municipal/Alcaldesa	15.38%	2
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	46.15%	6
Síndica	7.69%	1
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	7.69%	1
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	7.69%	1
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Las **proyecciones electorales y aspiraciones de liderazgo público** de las militantes panistas en Quintana Roo hacia el proceso de 2027. Los datos revelan que el **46.15%** de las participantes manifestó aspirar a un cargo como **regidora o concejala**, mientras que un **15.38%** desea competir por la posición de **diputada local** y otro **15.38%** por la **Presidencia Municipal o Alcaldía**. En menor medida, un **7.69%** aspira a ser **síndica**, otro **7.69%** busca desempeñarse como **funcionaria municipal** y el mismo porcentaje indicó **otro tipo de cargo** no especificado. Ninguna de las militantes expresó aspiraciones hacia posiciones de más alta jerarquía, como **diputada federal**, **gobernadora**, **presidenta del DIF** o **secretaria de gobierno estatal o municipal**, lo que pone de manifiesto una concentración de las expectativas políticas en el ámbito local. Este patrón revela la persistencia del municipio como el principal espacio de acción, liderazgo e incidencia de las mujeres panistas en Quintana Roo.

El predominio de las aspiraciones hacia las **regidurías** demuestra que las militantes reconocen estos cargos como puntos de entrada estratégicos para la participación pública, donde pueden ejercer liderazgo, adquirir visibilidad y contribuir directamente al diseño e implementación de políticas municipales. La regiduría, como espacio de deliberación y gestión, ofrece una plataforma de aprendizaje político que muchas mujeres identifican como clave para fortalecer sus trayectorias. Sin embargo, el hecho de que casi la mitad de las participantes se concentre en esta aspiración

también revela la necesidad de **ampliar los horizontes de participación** y fomentar que más mujeres visualicen su liderazgo en niveles legislativos o ejecutivos de mayor jerarquía. Esto podría lograrse a través de programas de acompañamiento político, estrategias de empoderamiento electoral y redes de mentoría que impulsen la confianza y la proyección política de las militantes quintanarroenses.
Las aspiraciones hacia cargos como **diputada local** y **presidenta municipal o alcaldesa** reflejan la consolidación de un liderazgo femenino con capacidad de representación, gestión y toma de decisiones. Estas posiciones son clave para el fortalecimiento de la presencia panista en el ámbito público, ya que permiten traducir la formación política en resultados tangibles y políticas públicas de impacto. En Quintana Roo, la competencia por estos cargos representa un desafío relevante, dado que requieren estrategias de posicionamiento más complejas, alianzas partidistas sólidas y estructuras de apoyo electoral robustas. Las mujeres que aspiran a estas funciones deberán recibir acompañamiento técnico en materia de planeación de campaña, comunicación política y liderazgo estratégico, a fin de maximizar su competitividad en escenarios electorales caracterizados por la alta competencia y la visibilidad mediática.

El **7.69%** de las militantes que aspiran a cargos administrativos como **síndica** o **funcionaria municipal** representa un perfil político que valora la gestión pública y el trabajo institucional. Estas aspiraciones confirman que el liderazgo femenino en Quintana Roo no se limita al ámbito representativo, sino que también se proyecta hacia la **administración pública y la gestión técnica**. Estos roles son fundamentales para consolidar la presencia de mujeres en áreas de control interno, finanzas, planeación y desarrollo social, donde históricamente la representación femenina ha sido menor. Este grupo, aunque numéricamente reducido, puede desempeñar un papel fundamental en la construcción de gobiernos más eficientes, éticos e incluyentes, por lo que el PAN debería fortalecer su formación en temas de administración pública, ética gubernamental y evaluación de políticas, asegurando que las mujeres cuenten con herramientas sólidas para ejercer estos puestos con liderazgo y excelencia profesional.

Finalmente, el análisis global de esta pregunta sugiere que **las militantes panistas de Quintana Roo se encuentran en una fase de consolidación y expansión de su liderazgo político**, con metas principalmente centradas en el nivel municipal, pero con potencial para proyectarse hacia cargos de mayor responsabilidad en el corto y mediano plazo. Para aprovechar este impulso, el Comité Estatal del PAN debería establecer **rutas de liderazgo femenino**, donde las militantes puedan transitar progresivamente de los espacios locales a los estatales, y eventualmente al ámbito nacional. Integrar un programa de acompañamiento electoral con perspectiva de género, formación en gobernanza y gestión pública, y fortalecimiento de redes intermunicipales de apoyo contribuiría significativamente a que más mujeres panistas logren materializar sus aspiraciones políticas en 2027. Este escenario proyecta un panorama alentador: las mujeres de Quintana Roo no solo están dispuestas a participar, sino que también están decididas a liderar, transformar y ocupar espacios clave dentro de la vida política y partidista del estado.

Pregunta 11

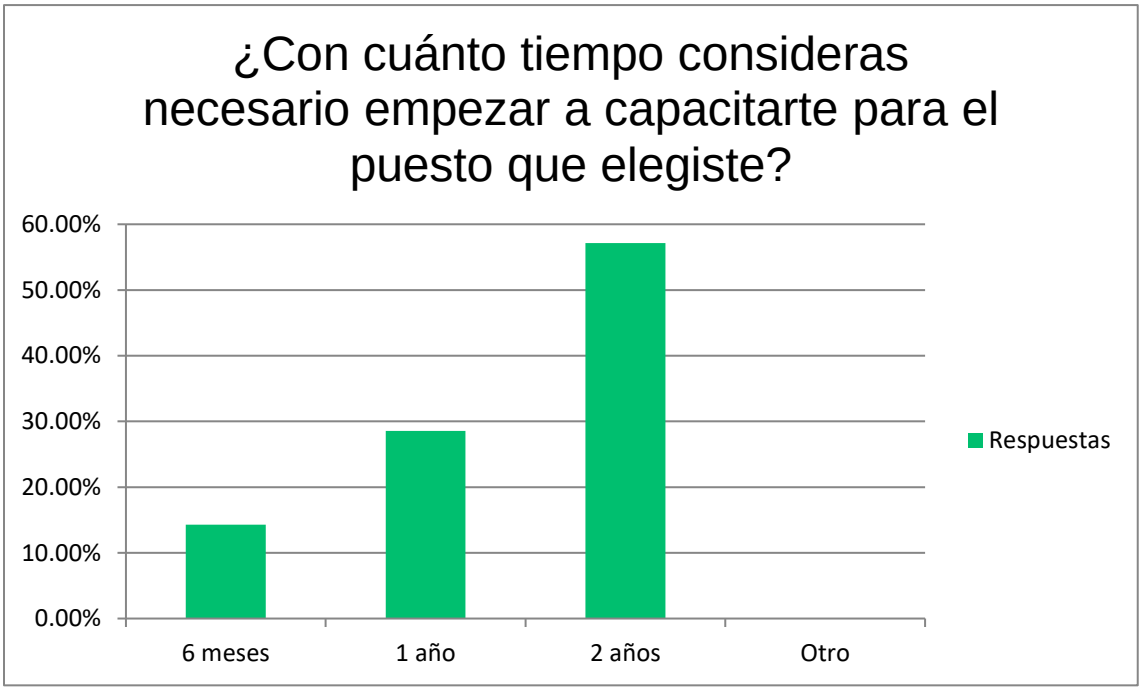
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
6 meses	14.29%	2
1 año	28.57%	4
2 años	57.14%	8
Otro	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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 **57.14%** de las participantes considera que es necesario **iniciar su capacitación con al menos dos años de anticipación**, mientras que un **28.57%** estima que **un año** es un tiempo adecuado, y un **14.29%** considera suficiente **seis meses**. No se registraron respuestas en la categoría “otro”, lo que muestra que las militantes comparten una noción bastante homogénea respecto al valor de la planeación formativa y el tiempo requerido para desarrollar las competencias necesarias. Este resultado posiciona a Quintana Roo como un estado donde las mujeres panistas muestran **una visión estratégica de largo plazo**, reconociendo que la preparación política no puede improvisarse, sino que debe construirse gradualmente y con acompañamiento institucional.

El hecho de que más de la mitad de las militantes quintanarroenses identifique **dos años como el tiempo ideal de preparación** evidencia una comprensión profunda del proceso político y del desarrollo de liderazgo. Este grupo reconoce que la formación política no se limita a adquirir conocimientos teóricos, sino que implica **madurar habilidades prácticas**, fortalecer el criterio ético y consolidar redes de apoyo internas y externas. Además, esta percepción está asociada con la experiencia acumulada de las militantes que han participado en cargos previos o procesos internos del PAN, donde el aprendizaje continuo y la anticipación son factores clave para incidir con éxito. Desde un enfoque institucional, este hallazgo sugiere la necesidad de diseñar **rutas formativas de mediano plazo**, estructuradas en módulos progresivos que aborden desde las bases ideológicas del partido hasta la gestión política, la comunicación efectiva y el liderazgo con perspectiva de género.

Por otro lado, el **28.57%** que propone **un año de preparación** representa un segmento que valora la capacitación intensiva y concentrada. Estas militantes pueden encontrarse en etapas avanzadas de su trayectoria política o contar con experiencia previa que les permite acortar los tiempos de formación. Este grupo es un activo estratégico para el partido, pues puede convertirse en multiplicador del conocimiento y en acompañante de procesos de mentoría con mujeres de menor trayectoria. Para ellas, sería recomendable implementar programas especializados de **formación avanzada**, enfocados en la consolidación de liderazgos, la planeación electoral, la negociación política y la comunicación institucional. Estos programas deben tener un componente práctico que les permita aplicar sus conocimientos en contextos reales, fomentando su empoderamiento político desde la acción.

El **14.29%** que considera suficiente una preparación de **seis meses** refleja una perspectiva más operativa, posiblemente vinculada a cargos de gestión o participación directa en estructuras locales. Este grupo puede incluir mujeres que buscan una formación puntual para asumir responsabilidades específicas o fortalecer áreas concretas de su desempeño. Si bien esta percepción demuestra agilidad y disposición para involucrarse, también subraya la necesidad de **fomentar una cultura de capacitación continua** que trascienda los cursos breves y promueva una formación integral. La capacitación política debe concebirse como un proceso permanente y no como un requisito previo a un cargo, ya que solo así se

construyen liderazgos sólidos, informados y resilientes ante los desafíos del entorno político contemporáneo.

En conjunto, las respuestas evidencian que las mujeres panistas de Quintana Roo valoran la **planificación formativa como un elemento esencial del liderazgo político**. Este enfoque anticipatorio denota madurez institucional y compromiso con la profesionalización del quehacer partidista. Los datos sugieren la pertinencia de que el PAN estatal impulse un **programa escalonado de desarrollo de liderazgo femenino**, con etapas anuales que integren formación política, habilidades directivas, ética pública y comunicación estratégica. Además, la incorporación de metodologías innovadoras —como simulaciones electorales, laboratorios de liderazgo o comunidades de aprendizaje entre militantes— permitiría fortalecer la preparación de las mujeres y garantizar la continuidad de su formación. De este modo, Quintana Roo se perfila como un territorio con alto potencial para consolidar liderazgos femeninos de proyección regional y nacional, capaces de transformar la cultura política del partido desde la estrategia, la constancia y la formación integral.

Pregunta 12

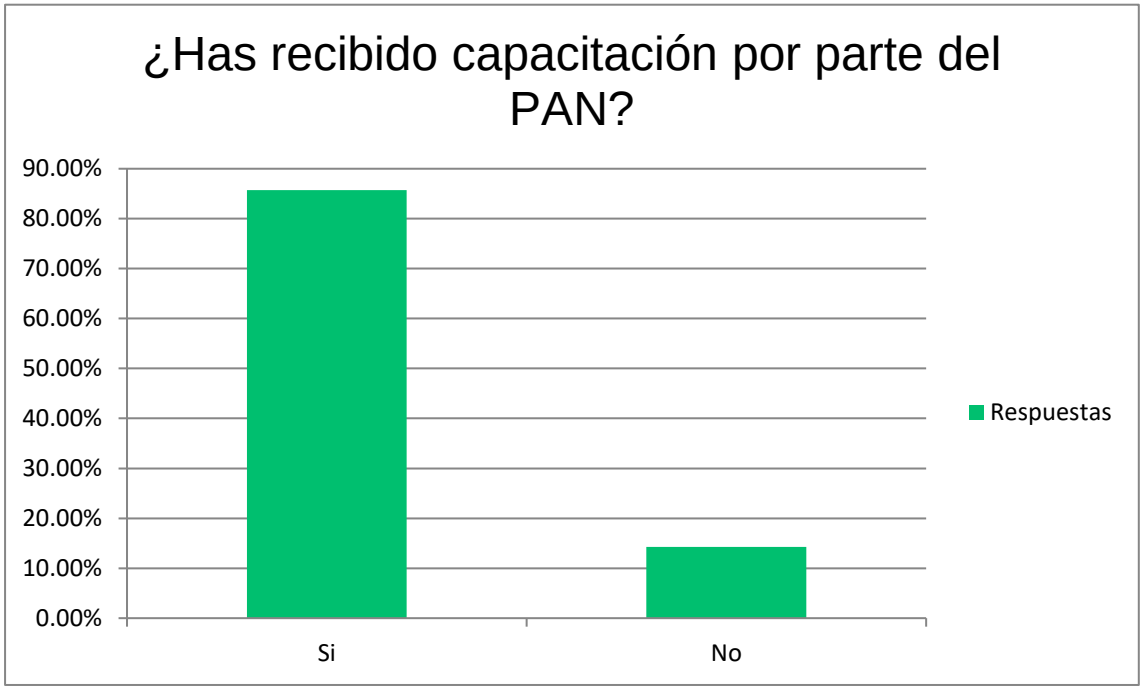
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	85.71%	12
No	14.29%	2
	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.

Un un panorama positivo en cuanto al acceso a procesos formativos por parte de las mujeres panistas en Quintana Roo. El **85.71%** de las militantes participantes afirmó **haber recibido capacitación por parte del partido**, mientras que solo el **14.29%** indicó no haber tenido dicha oportunidad. Esta proporción revela un **alto grado de cobertura formativa**, lo cual es indicativo del esfuerzo institucional del PAN por fortalecer las competencias y capacidades políticas de las mujeres en el estado. Sin embargo, aunque los datos cuantitativos son alentadores, el análisis cualitativo invita a reflexionar sobre la **profundidad, continuidad y pertinencia** de dichas capacitaciones, ya que la existencia de espacios formativos no siempre se traduce automáticamente en procesos de empoderamiento efectivos o transformadores.

La alta proporción de mujeres capacitadas sugiere que **el PAN en Quintana Roo ha logrado institucionalizar programas de formación con enfoque en la participación femenina**, consolidando una estructura que impulsa el desarrollo político y el liderazgo de sus militantes. Este avance representa un paso fundamental hacia la equidad dentro del partido, ya que promueve la profesionalización del ejercicio político y contribuye a nivelar las condiciones históricamente desiguales en la participación de las mujeres. No obstante, la sostenibilidad de estos resultados dependerá de que las capacitaciones trasciendan el formato expositivo y se orienten

hacia metodologías participativas que fomenten el pensamiento crítico, el liderazgo colaborativo y la incidencia en la toma de decisiones. La capacitación con perspectiva de género debe entenderse no como una actividad eventual, sino como una **estrategia estructural** para fortalecer la presencia y la autoridad de las mujeres dentro de la vida política partidista.

Por otra parte, el **14.29%** que no ha recibido capacitación representa un segmento relevante para el análisis institucional. Este grupo evidencia que aún persisten brechas de acceso que podrían estar vinculadas a factores territoriales, falta de difusión de las convocatorias o limitaciones de tiempo y recursos. En un estado con características geográficas tan diversas como Quintana Roo, donde la militancia se distribuye entre zonas urbanas, rurales y turísticas, es fundamental diseñar **estrategias formativas descentralizadas y flexibles**, que acerquen la capacitación a las militantes sin importar su ubicación o disponibilidad. El uso de herramientas digitales, plataformas híbridas y programas itinerantes permitiría ampliar el alcance de las capacitaciones y garantizar que ninguna mujer quede fuera del proceso de fortalecimiento político.

Asimismo, el hecho de que la mayoría de las mujeres haya tenido acceso a espacios formativos abre la posibilidad de **evaluar la calidad e impacto de las capacitaciones** ya impartidas. Resulta pertinente identificar si los contenidos ofrecidos responden realmente a las necesidades y contextos locales de las militantes quintanarroenses, o si se trata de programas estandarizados con baja adaptación regional. Evaluar la pertinencia temática permitirá detectar áreas de oportunidad, como la necesidad de incluir módulos sobre liderazgo ético, negociación política, comunicación efectiva, gestión pública o prevención de la violencia política de género. Las capacitaciones deben orientarse a la construcción de un liderazgo integral, con capacidad de análisis, visión estratégica y sensibilidad comunitaria, garantizando que el aprendizaje se traduzca en acción política transformadora.

En síntesis, los resultados de esta pregunta confirman que **la capacitación se ha convertido en una herramienta clave para la consolidación del liderazgo femenino dentro del PAN de Quintana Roo**, aunque aún existen áreas por fortalecer. El desafío principal no radica en ampliar el número de participantes, sino en elevar la calidad, continuidad e impacto de los programas formativos, garantizando que respondan a los retos actuales de la militancia femenina. Para ello, el partido podría establecer un **sistema de formación permanente**, con seguimiento personalizado, certificación de competencias y vinculación entre niveles municipal, estatal y nacional. De esta forma, las militantes no solo adquirirán conocimientos técnicos, sino también habilidades de liderazgo, autogestión y acción política con enfoque de igualdad, consolidando así una nueva generación de lideresas panistas comprometidas con la transformación democrática y con la construcción de un futuro más equitativo para Quintana Roo.

Pregunta 13

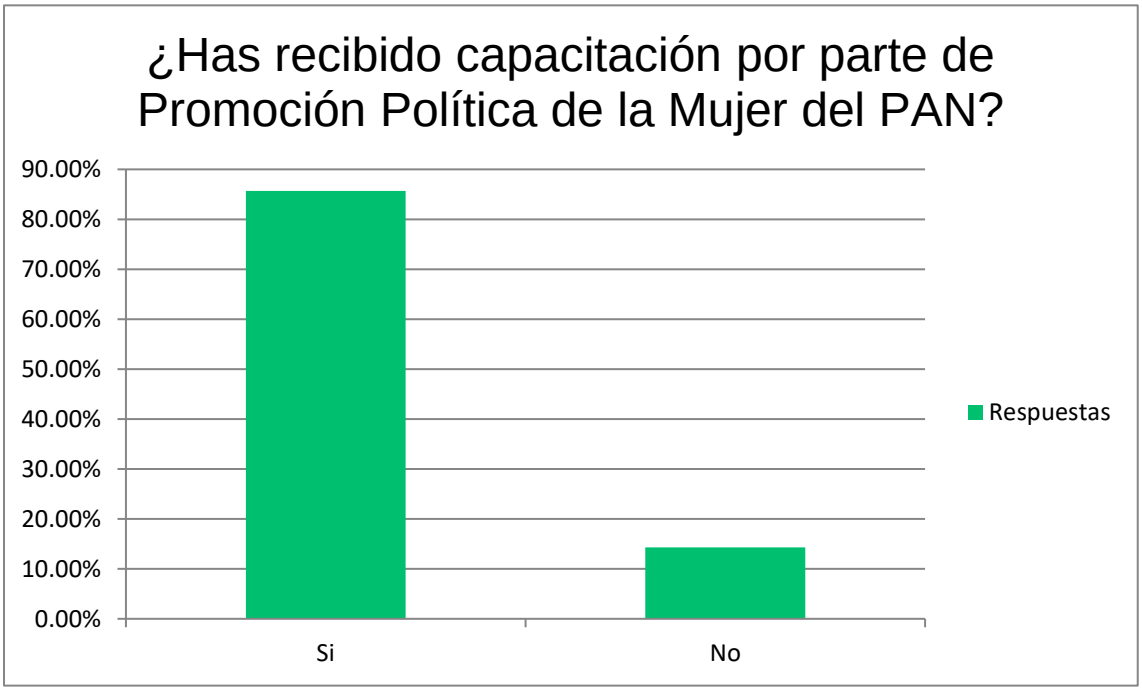
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	85.71%	12
No	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta muestran un escenario de alta participación en los programas de formación promovidos por **Promoción Política de la Mujer (PPM)** dentro del Partido Acción Nacional en Quintana Roo. El **85.71%** de las militantes participantes afirmó haber recibido capacitación a través de esta instancia, mientras que un **14.29%** señaló no haber tenido esa oportunidad. Esta tendencia refleja el

impacto positivo y la amplia cobertura de las acciones formativas impulsadas por la PPM, posicionándola como una estructura estratégica dentro del partido para fortalecer la participación política femenina. El alto porcentaje de mujeres capacitadas evidencia no solo la presencia institucional de la PPM, sino también su relevancia como motor de empoderamiento y profesionalización de las militantes panistas en la entidad.

Este resultado cobra especial importancia al analizar el contexto político y social de Quintana Roo, donde las mujeres han ido ganando visibilidad y espacio en los ámbitos de decisión partidista y gubernamental. La PPM ha funcionado como un **canal de acceso al conocimiento político, al desarrollo de habilidades de liderazgo y a la comprensión de los procesos de representación democrática**. Las capacitaciones promovidas desde esta instancia han permitido que las militantes fortalezcan su capacidad analítica, conozcan los mecanismos internos del PAN y comprendan el marco normativo de participación con perspectiva de género. De esta manera, el trabajo de la PPM se traduce en un acompañamiento pedagógico que no solo forma lideresas, sino que también contribuye a **transformar la cultura política interna**, impulsando una visión más inclusiva, equitativa y representativa.

El **14.29%** de mujeres que no ha recibido capacitación por parte de la PPM representa una minoría que, sin embargo, señala un área de oportunidad relevante para el partido. Las causas detrás de esta brecha pueden estar asociadas a la falta de comunicación institucional, la dispersión territorial del estado o la limitada oferta de actividades presenciales en municipios alejados de los centros urbanos. En este sentido, el reto para la PPM Quintana Roo consiste en **ampliar el alcance territorial y temático de sus programas**, fortaleciendo la descentralización de las capacitaciones mediante estrategias híbridas (presenciales y virtuales) y la implementación de talleres itinerantes que lleguen a cada municipio. De igual forma, sería fundamental establecer una base de datos estatal de mujeres capacitadas, con el fin de dar seguimiento a su trayectoria y promover la vinculación entre militantes de distintas regiones.

El alto nivel de participación en las capacitaciones de PPM sugiere también que **las militantes reconocen en esta instancia un espacio seguro, pedagógico y de sororidad política**. Esto implica que la formación no solo cumple una función técnica, sino también simbólica: la PPM se convierte en un espacio de encuentro entre mujeres, donde se comparten experiencias, se fortalecen vínculos y se refuerza la identidad partidista desde una perspectiva de igualdad. Este tipo de espacios son esenciales para la consolidación del liderazgo femenino dentro del PAN, ya que proporcionan acompañamiento emocional y político en un entorno históricamente masculinizado. La formación impartida por la PPM permite así equilibrar las condiciones de participación y dotar a las militantes de herramientas para enfrentar resistencias internas, ejercer liderazgo con perspectiva ética y promover el cambio institucional desde la base.

En términos estratégicos, los resultados de esta pregunta reafirman que la **Promoción Política de la Mujer del PAN constituye un pilar fundamental en el fortalecimiento del liderazgo femenino en Quintana Roo**. La efectividad de su labor se refleja no solo en la cobertura, sino también en la percepción de utilidad y pertenencia que genera entre las militantes. Para consolidar este impacto, el PAN debería avanzar hacia la **institucionalización de un programa permanente de formación PPM**, que incorpore metodologías activas, materiales actualizados y certificaciones de competencias políticas y de liderazgo. Asimismo, vincular las capacitaciones con la proyección electoral y la participación en cargos públicos permitiría transformar la capacitación en resultados concretos. En síntesis, las mujeres panistas de Quintana Roo encuentran en la PPM un espacio de formación, empoderamiento y acompañamiento que fortalece la democracia interna del partido y amplía las posibilidades reales de igualdad en la vida política del estado.

Pregunta 14

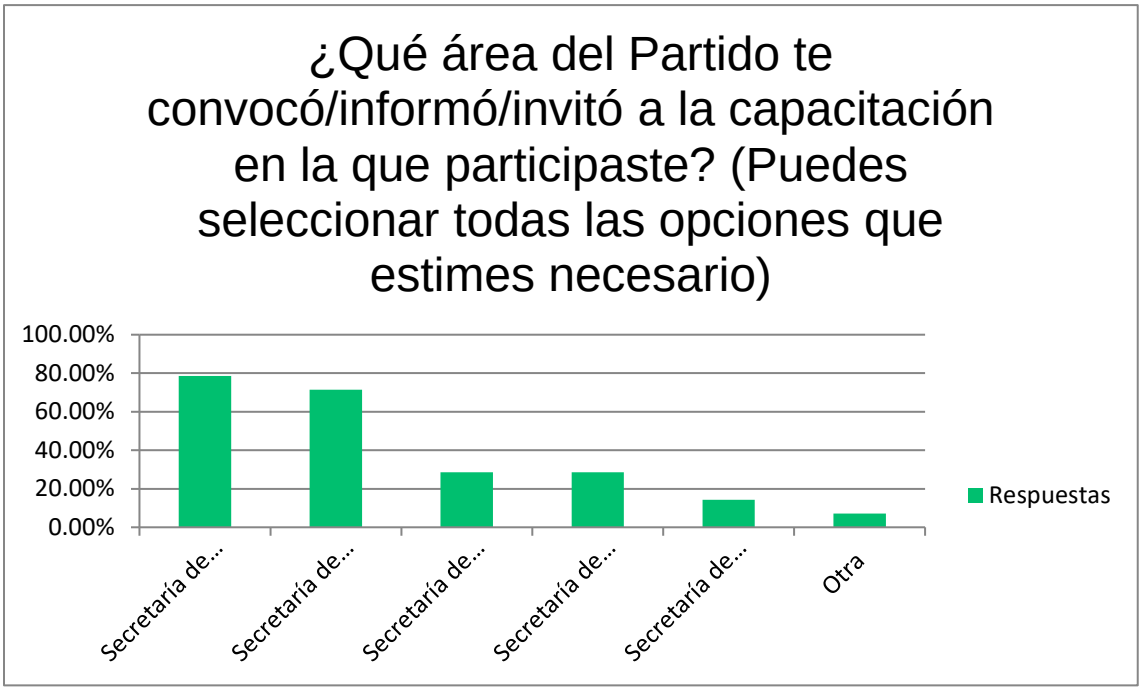
¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	78.57%	11
Secretaría de Formación y Capacitación,	71.43%	10
Secretaría de Acción Juvenil,	28.57%	4
Secretaría de Elecciones,	28.57%	4
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	14.29%	2
Otra	7.14%	1
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Las **principales áreas internas del Partido Acción Nacional en Quintana Roo** que fungen como impulsoras y canales de difusión de las actividades de formación política para mujeres. De acuerdo con la información registrada, la **Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM)** encabeza los resultados con un **78.57%**, seguida por la **Secretaría de Formación y Capacitación** con un **71.43%**. En menor medida, la **Secretaría de Acción Juvenil** y la **Secretaría de Elecciones** alcanzan un **28.57%**, mientras que la **Secretaría de Fortalecimiento Interno** aparece con un **14.29%**, y la opción "otra" con apenas **7.14%**. Este panorama refleja una clara concentración de la labor formativa en las áreas más vinculadas con el liderazgo femenino y el desarrollo de capacidades políticas, confirmando la centralidad que ocupa la PPM como eje articulador de la formación de mujeres panistas en Quintana Roo.

El hecho de que la **PPM** encabece la lista con más del 78% de menciones refuerza su papel como **referente institucional de la capacitación con perspectiva de género**. Esta Secretaría no solo impulsa procesos de formación técnica, sino que

además construye espacios de aprendizaje colectivo orientados al empoderamiento y la reflexión política de las mujeres. En este sentido, la PPM se consolida como el vínculo principal entre las militantes y el partido, favoreciendo su integración activa en la estructura interna y ampliando su participación en espacios de toma de decisiones. Su liderazgo en esta área confirma que la capacitación no se limita a la enseñanza de herramientas electorales, sino que también promueve la transformación cultural y la construcción de una conciencia política igualitaria. El trabajo de la PPM en Quintana Roo evidencia una estrategia sostenida de inclusión, respaldo institucional y acompañamiento pedagógico que ha logrado fortalecer el protagonismo de las mujeres dentro del PAN.

Por su parte, el **71.43%** de menciones a la **Secretaría de Formación y Capacitación** revela la importancia que las militantes otorgan a los procesos formales de enseñanza promovidos por el partido. Este resultado sugiere que las mujeres panistas en Quintana Roo reconocen el valor de la formación política estructurada, que contribuye a su profesionalización y al desarrollo de competencias estratégicas. La cercanía entre el porcentaje de esta Secretaría y el de la PPM demuestra la existencia de **una sinergia institucional positiva**, donde ambas dependencias colaboran en la creación de espacios formativos complementarios: mientras la PPM enfoca sus esfuerzos en la capacitación con perspectiva de género, la Secretaría de Formación y Capacitación proporciona los contenidos técnicos, programáticos y doctrinarios que fortalecen la identidad panista y la capacidad de gestión política de las militantes.

Los porcentajes registrados para las **Secretarías de Acción Juvenil** y **Elecciones**, con un **28.57%** cada una, representan áreas de oportunidad para ampliar la transversalidad de la formación política dentro del partido. Su participación indica que, aunque han contribuido a la organización de capacitaciones, su alcance aún es limitado en comparación con las dependencias más consolidadas. En el caso de Acción Juvenil, su intervención podría enfocarse en la incorporación de liderazgos jóvenes femeninos mediante estrategias de capacitación innovadoras y formatos accesibles, fortaleciendo el relevo generacional con visión de equidad. En cuanto a la Secretaría de Elecciones, su involucramiento resulta clave para fomentar una **formación electoral con enfoque de género**, que prepare a las militantes no solo para competir en procesos electorales, sino también para diseñar estrategias de incidencia y representación efectiva dentro de las campañas.

Finalmente, la presencia de la **Secretaría de Fortalecimiento Interno (14.29%)** y la opción “otra” (7.14%) sugiere que todavía existen áreas del partido con participación marginal en la formación política de las mujeres. Este dato señala la necesidad de **construir una política de capacitación transversal e institucionalizada**, donde todas las secretarías del PAN asuman la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en sus programas. La capacitación no debe ser tarea exclusiva de la PPM, sino un compromiso compartido por toda la estructura partidista, asegurando que la igualdad de oportunidades y la formación política lleguen a todas las militantes sin distinción territorial o jerárquica. En este sentido, el

reto para el PAN Quintana Roo consiste en consolidar un modelo de gobernanza formativa, donde las distintas áreas trabajen de manera coordinada y sostenida para fortalecer los liderazgos femeninos. Este enfoque integral garantizará la continuidad, diversidad y eficacia de los procesos de capacitación, consolidando así un partido más equitativo, inclusivo y con liderazgo femenino fortalecido en toda la entidad.

Pregunta 15

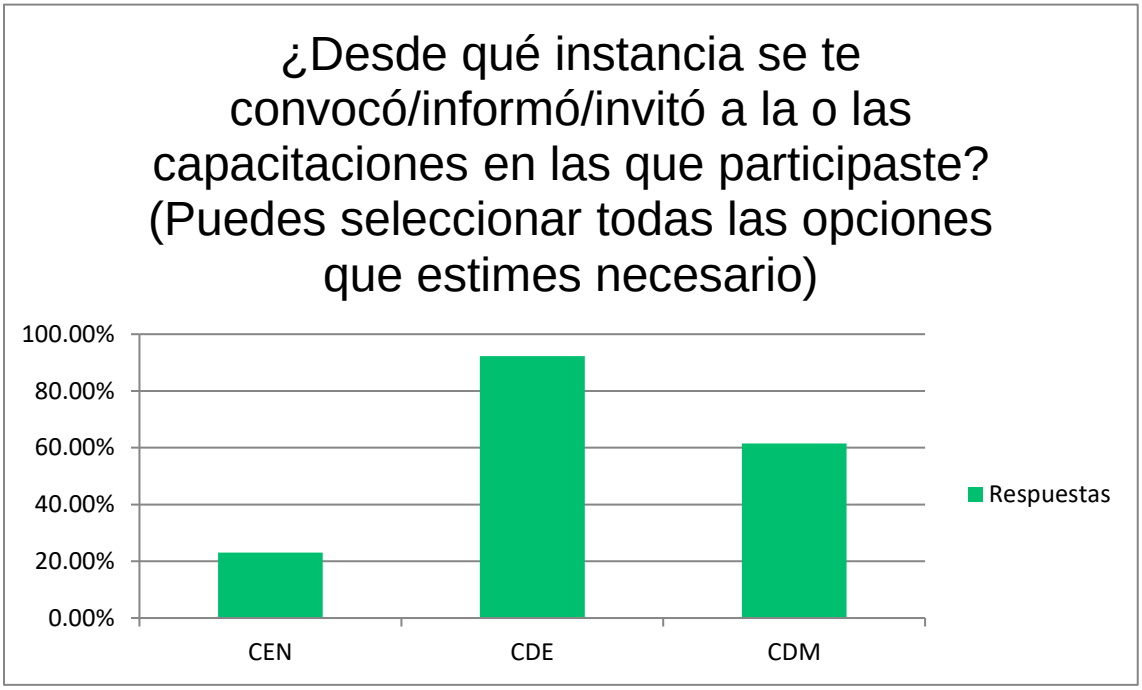
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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	23.08%	3
CDE	92.31%	12
CDM	61.54%	8
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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.

Las **estructuras partidistas más activas en la difusión y convocatoria de los procesos formativos** del Partido Acción Nacional en Quintana Roo. De acuerdo con los datos obtenidos, la **instancia estatal (CDE)** ocupa un papel preponderante, concentrando el **92.31%** de las respuestas, mientras que el **61.54%** corresponde a los **Comités Directivos Municipales (CDM)** y un **23.08%** al **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)**. Esta distribución muestra que la mayor parte de las acciones de convocatoria y comunicación para capacitaciones se origina en el nivel estatal, lo que confirma la relevancia del **CDE como eje operativo y articulador** de las políticas de formación del partido en la entidad. La participación simultánea de los CDM y, en menor medida, del CEN, evidencia una estructura jerárquica de comunicación donde el nivel estatal funge como puente entre la dirección nacional y las bases municipales.

El predominio del **CDE** en la convocatoria de las capacitaciones pone de manifiesto la **fortaleza organizativa y de gestión del Comité Estatal del PAN en Quintana Roo**, especialmente en materia de desarrollo político femenino. Este liderazgo territorial permite garantizar la continuidad de las actividades de formación, coordinar esfuerzos entre las distintas secretarías y asegurar una mayor cobertura entre las militantes de los diversos municipios. Asimismo, este resultado sugiere que las capacitaciones no solo se conciben como ejercicios aislados, sino como parte de

una estrategia institucional más amplia impulsada desde el ámbito estatal. No obstante, la alta concentración de las convocatorias en este nivel también podría señalar la necesidad de **descentralizar parcialmente los procesos formativos**, para que los CDM adquieran mayor autonomía y capacidad de gestión en la organización de actividades locales.

El **61.54%** de menciones a los **Comités Directivos Municipales (CDM)** evidencia que las estructuras locales están desempeñando un papel activo, aunque complementario, en la formación política de las mujeres. Este dato adquiere especial relevancia en un estado con una geografía amplia y con diversidad socio-política como Quintana Roo, donde los municipios constituyen los principales espacios de interacción con las militantes. La participación de los CDM en las convocatorias es fundamental para garantizar que las oportunidades de capacitación lleguen a todas las regiones, incluidas aquellas más alejadas de los centros administrativos. Fortalecer su capacidad logística y de comunicación puede traducirse en **una mayor inclusión territorial**, al permitir que las militantes rurales o de municipios pequeños accedan a los mismos espacios de formación que las de las zonas urbanas. Esto contribuiría a equilibrar la participación y a construir una red de liderazgos más diversa y representativa.

Por otro lado, el **23.08%** que atribuye la convocatoria al **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)** demuestra la presencia, aunque aún limitada, de iniciativas de capacitación impulsadas desde el nivel central. Este porcentaje sugiere que, si bien la estructura nacional mantiene una relación institucional con las militantes de Quintana Roo, las estrategias de comunicación y convocatoria todavía se canalizan principalmente a través de los órganos estatales. Esta dinámica descentralizada puede considerarse positiva en términos de adaptabilidad regional, pero al mismo tiempo plantea el desafío de **fortalecer la vinculación entre las estrategias nacionales y las necesidades locales**, para evitar la fragmentación y asegurar la coherencia de los programas de formación en todo el país. La participación del CEN debe orientarse hacia el acompañamiento técnico, el financiamiento y la evaluación de resultados, permitiendo que los estados operen con autonomía, pero enmarcados en una visión común de fortalecimiento de liderazgos femeninos.

En conjunto, los resultados de esta pregunta reflejan una **estructura partidista cohesionada pero con márgenes de mejora en la articulación entre niveles**. Quintana Roo muestra una dinámica institucional donde el CDE actúa como núcleo organizador de las capacitaciones, con apoyo de los CDM y una conexión aún incipiente con el CEN. Para avanzar hacia un modelo más integral, se recomienda establecer **una estrategia de comunicación y coordinación interinstitucional** que facilite la planeación conjunta, la calendarización compartida y el seguimiento transversal de las capacitaciones. Además, el fortalecimiento de los CDM mediante recursos, herramientas digitales y capacitación organizativa permitiría incrementar su autonomía y capacidad de gestión, consolidando una estructura descentralizada y eficiente. De este modo, el PAN en Quintana Roo podría consolidar un sistema de formación más equilibrado, incluyente y sostenible, garantizando que todas las

militantes —sin importar su nivel de participación o ubicación geográfica— tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo político y liderazgo.

Pregunta 16

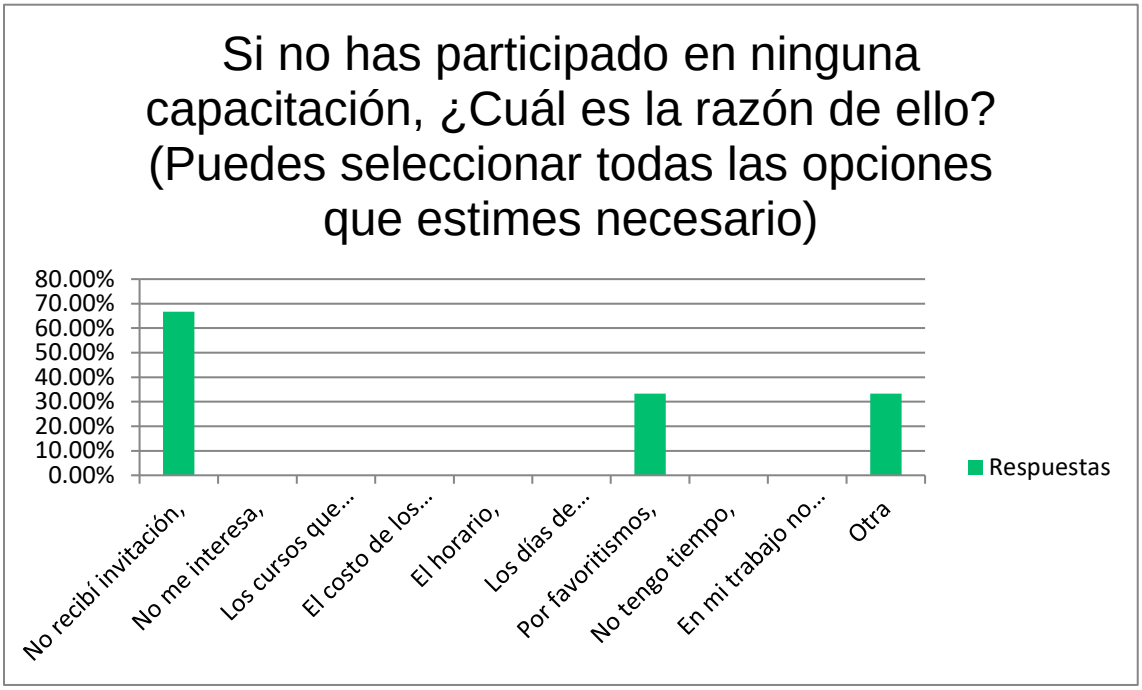
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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,	66.67%	2
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	0.00%	0
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	0.00%	0
Los días de impartición,	0.00%	0
Por favoritismos,	33.33%	1
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	33.33%	1
	Respuestas	**3**
	Omisiones	**11**

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.

Las **razones estructurales y contextuales que limitan la participación de las militantes panistas en los procesos de capacitación** dentro del Partido Acción Nacional en Quintana Roo. De acuerdo con los resultados, el **66.67%** de las respuestas indican que **no recibieron invitación**, mientras que el **33.33%** señala que **no participó por favoritismos** y otro **33.33%** menciona **otras causas**. Aunque la muestra es pequeña —solo tres militantes—, los datos ofrecen señales importantes sobre los desafíos en la difusión, accesibilidad y percepción de equidad en los programas formativos del partido. La falta de invitación se perfila como el obstáculo más recurrente, evidenciando un **problema de comunicación y alcance organizacional** que limita el acceso equitativo de las mujeres a la formación política.

El hecho de que dos de las tres militantes que no participaron atribuyan su ausencia a **no haber sido invitadas** pone en evidencia un **déficit en la estructura de convocatoria y difusión de la información**. Esta situación podría estar relacionada con la segmentación territorial de los comités, la falta de actualización de bases de datos de contacto o la centralización de las convocatorias en determinados municipios. En términos institucionales, esta limitante sugiere que el acceso a la capacitación no siempre se garantiza bajo criterios de equidad o inclusión, lo que reproduce una desigualdad interna que afecta especialmente a mujeres que no

forman parte de círculos cercanos de liderazgo. Para revertir esta situación, el PAN en Quintana Roo debería establecer **mecanismos estandarizados y transparentes de comunicación**, como boletines digitales, redes de difusión intermunicipales y convocatorias públicas verificables, asegurando que todas las militantes tengan conocimiento oportuno de las oportunidades de formación.

El **33.33%** que alude a los **favoritismos** como causa de exclusión evidencia una problemática más profunda relacionada con las **dinámicas de poder y los sesgos internos en la gestión partidista**. Este dato sugiere que algunas militantes perciben la existencia de criterios no meritocráticos en la selección o invitación a los procesos de capacitación, lo que genera desconfianza y desmotivación hacia las instancias organizadoras. Este tipo de prácticas, además de socavar la legitimidad institucional, obstaculizan la construcción de una cultura política equitativa y meritocrática. En este sentido, es fundamental que el PAN implemente **protocolos de acceso y participación con enfoque de igualdad**, garantizando que todas las mujeres, independientemente de su posición o afinidad dentro del partido, tengan las mismas oportunidades de integrarse a procesos formativos. La transparencia, la rendición de cuentas y la creación de observatorios de participación interna serían herramientas efectivas para mitigar estas percepciones y fortalecer la credibilidad del liderazgo partidista.

La categoría **"otra"**, también con **33.33%**, representa un conjunto de factores que, aunque no especificados, podrían incluir aspectos personales, laborales o logísticos. Es probable que algunas militantes enfrenten **barreras de tiempo, movilidad o responsabilidades familiares**, elementos que suelen afectar de manera desproporcionada a las mujeres en contextos políticos y laborales. Este hallazgo refuerza la necesidad de diseñar **estrategias de capacitación flexibles y adaptadas a las realidades cotidianas de las militantes**, incluyendo opciones híbridas (presencial y virtual), horarios escalonados y materiales autogestivos. La formación política debe ser concebida como un proceso accesible e inclusivo que se adapte a las distintas etapas y condiciones de vida de las mujeres, reconociendo que la diversidad de circunstancias no debe ser un impedimento para su participación activa.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan que **las principales limitantes no son de desinterés, sino de acceso, equidad y comunicación**, lo cual demanda acciones correctivas desde una perspectiva institucional y con enfoque de género. La prioridad para el PAN en Quintana Roo debería centrarse en construir **una red sólida de difusión y convocatoria**, que asegure la participación igualitaria de todas las militantes, especialmente aquellas que se encuentran fuera de los núcleos de poder o en municipios periféricos. Asimismo, se recomienda la implementación de **un sistema de seguimiento estadístico** que permita monitorear cuántas mujeres reciben invitaciones, cuántas participan y cuáles son los factores de exclusión detectados. Solo a través de una política de inclusión real, transparente y con comunicación efectiva se podrá garantizar que las oportunidades de formación

alcancen a todas las mujeres panistas del estado, fortaleciendo así la democracia interna y consolidando un liderazgo femenino más amplio, preparado y participativo.

Pregunta 17

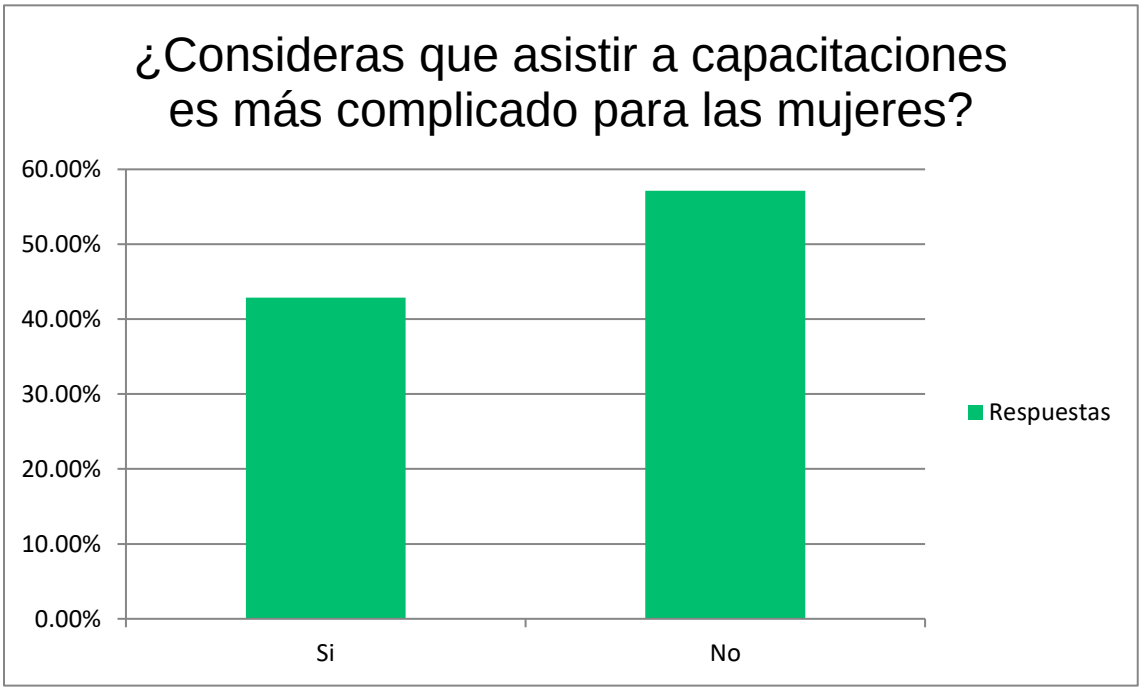
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	42.86%	6
No	57.14%	8
	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.

Las **condiciones de acceso y participación de las mujeres en los espacios de capacitación política** dentro del Partido Acción Nacional en Quintana Roo. El **57.14%** de las militantes respondió que **no considera que asistir a capacitaciones sea más complicado para las mujeres**, mientras que un **42.86%** sí percibe mayores dificultades. Esta distribución casi equilibrada sugiere que, aunque se han logrado avances significativos en materia de inclusión y accesibilidad, **persisten barreras estructurales, sociales y personales que obstaculizan la participación plena de las mujeres** en los procesos formativos. En otras palabras, la igualdad formal en el acceso a la capacitación aún no se traduce de manera plena en igualdad sustantiva.

El grupo que respondió afirmativamente (42.86%) identifica que **las mujeres enfrentan condiciones diferenciadas que dificultan su asistencia a capacitaciones**, relacionadas con los roles de género tradicionales, la sobrecarga de responsabilidades domésticas y las limitaciones de tiempo derivadas del trabajo o el cuidado familiar. Estas circunstancias no solo restringen su disponibilidad, sino también su continuidad en los programas de formación. Este resultado pone de manifiesto que el acceso a la capacitación política está profundamente condicionado por **las desigualdades estructurales que aún atraviesan la vida cotidiana de las mujeres**, tanto dentro como fuera del ámbito partidista. Desde una perspectiva institucional, esto plantea la urgencia de diseñar **estrategias de formación flexibles e inclusivas**, que consideren las particularidades del tiempo y las responsabilidades de las militantes, garantizando su participación efectiva y sostenida en los procesos de aprendizaje.

Por otro lado, el **57.14%** de las militantes que considera que asistir a capacitaciones no es más complicado para las mujeres puede interpretarse como un signo de **normalización del acceso y la participación** en algunos sectores del partido. Este grupo podría corresponder a mujeres con mayor experiencia política, apoyo familiar o flexibilidad laboral, lo que les permite integrarse más fácilmente en las actividades de formación. También refleja los esfuerzos del PAN en Quintana Roo por **institucionalizar espacios formativos más equitativos y accesibles**, impulsados principalmente por la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) y la Secretaría de Formación y Capacitación. Sin embargo, esta percepción no elimina la necesidad de seguir observando las desigualdades existentes, sino que subraya la existencia de realidades diversas dentro del propio cuerpo militante: mientras algunas mujeres han logrado consolidar su presencia activa, otras continúan enfrentando obstáculos que limitan su desarrollo político.

La coexistencia de ambas percepciones revela una **brecha de experiencias generacionales y contextuales** entre las militantes. Las mujeres jóvenes o con trayectorias emergentes pueden experimentar mayores limitaciones debido a la falta de redes de apoyo o al desconocimiento de los mecanismos de invitación, mientras que las militantes con posiciones más consolidadas dentro del partido tienden a tener un acceso más fluido. Este hallazgo enfatiza la importancia de que los programas de capacitación incluyan un enfoque interseccional, reconociendo que no

todas las mujeres parten de las mismas condiciones. De este modo, el PAN Quintana Roo podría garantizar una **formación verdaderamente inclusiva**, que no solo promueva la participación, sino que también elimine las brechas entre generaciones, niveles socioeconómicos y territorios.

En conclusión, los datos de esta pregunta ponen de relieve que la **participación de las mujeres en los espacios de capacitación política no depende únicamente de la oferta institucional, sino también de factores culturales, sociales y personales** que deben abordarse de manera integral. Aunque la mayoría no percibe mayores complicaciones, el porcentaje restante es suficiente para señalar que persisten desafíos que requieren atención estratégica. Fortalecer la accesibilidad de las capacitaciones mediante horarios flexibles, modalidades híbridas y apoyos logísticos —como guarderías o subsidios de transporte— sería clave para garantizar la igualdad sustantiva en el aprendizaje político. En este sentido, Quintana Roo se encuentra en una etapa de avance, pero aún requiere consolidar un **modelo de capacitación sensible al género y a las condiciones reales de las mujeres**, que permita transformar las oportunidades de formación en verdaderas herramientas de empoderamiento político y liderazgo sostenible dentro del PAN.

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?

Permite identificar una serie de **factores estructurales y personales que condicionan la asistencia de las mujeres a los espacios de capacitación política**. Las razones más recurrentes señaladas fueron: **el trabajo**, **la falta de tiempo derivada de la carga doméstica y familiar**, **los horarios de las capacitaciones**, **la transportación**, y en algunos casos, la **escasa anticipación en las convocatorias**. Estos elementos reflejan un patrón común en la realidad de muchas mujeres que buscan desarrollarse políticamente dentro de contextos aún marcados por **roles de género tradicionales** y **estructuras logísticas poco sensibles a las dinámicas cotidianas femeninas**. A través de estas respuestas se evidencia que, aunque existe interés y disposición, persisten condiciones que limitan su participación plena y sostenida.

La mención reiterada de **la falta de tiempo y las responsabilidades familiares** destaca como uno de los principales obstáculos. Varias militantes señalaron que la organización de las capacitaciones no siempre toma en cuenta los horarios en los que ellas deben cumplir con sus labores domésticas o de cuidado —como llevar a los hijos a la escuela, atender el hogar o equilibrar el trabajo y la vida familiar—. Esta sobrecarga de tareas invisibles, históricamente asignadas a las mujeres, actúa como una **barrera estructural que restringe su desarrollo político y su participación formativa**. El desafío, por tanto, no radica en la falta de voluntad, sino en la **ausencia de estrategias de conciliación y corresponsabilidad institucional** que permitan a las militantes disponer del tiempo necesario para su crecimiento dentro

del partido. Este resultado sugiere la necesidad de incorporar un enfoque de género en la planeación de los programas formativos, con horarios accesibles y mecanismos de apoyo que favorezcan la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.

Otro grupo de respuestas menciona los **problemas logísticos**, como la transportación o la ubicación de los espacios donde se imparten las capacitaciones. Una de las militantes señaló explícitamente que “lo pequeño del lugar y la poca anticipación en la invitación” dificultan su participación. Este tipo de observaciones revela la importancia de **mejorar la infraestructura organizativa** y la **planificación anticipada** de las convocatorias. Cuando la información llega con poco tiempo de antelación o los espacios son reducidos, se excluye involuntariamente a muchas mujeres que requieren organizar su agenda con antelación. Para revertir esta situación, el PAN en Quintana Roo podría implementar **protocolos de convocatoria más eficientes**, incluyendo la difusión temprana de fechas y la selección de sedes accesibles y seguras. Además, la adopción de modalidades virtuales o híbridas fortalecería la inclusión y permitiría que más mujeres participen sin importar su ubicación geográfica o disponibilidad de transporte.

El factor laboral también se destaca como una de las razones de peso. Las militantes que mencionan “el trabajo” como limitante reflejan las tensiones entre las responsabilidades profesionales y las oportunidades de formación política. Esta tensión se acentúa en contextos donde las mujeres deben asumir dobles o triples jornadas, sin contar con apoyo institucional o familiar. Desde una perspectiva política, este hallazgo pone de relieve que **la participación efectiva de las mujeres en la vida partidista depende directamente de su capacidad de compatibilizar su desarrollo profesional con su compromiso político**. Por ello, se vuelve imprescindible que los programas de capacitación integren mecanismos de flexibilidad temporal, certificación laboral o convenios con instituciones que faciliten la asistencia, fortaleciendo así la autonomía y el empoderamiento de las militantes.

En síntesis, los resultados de esta pregunta permiten concluir que las **limitaciones para asistir a capacitaciones no responden a la falta de interés, sino a factores estructurales, organizativos y sociales**. Las mujeres panistas de Quintana Roo expresan con claridad la necesidad de **replantear la logística, la planeación y el diseño de los procesos formativos**, incorporando la realidad cotidiana de quienes equilibran múltiples responsabilidades. Para garantizar la participación plena de las militantes, el partido debería institucionalizar políticas que promuevan la corresponsabilidad y la accesibilidad, tales como capacitaciones con horarios flexibles, apoyo para el cuidado infantil y difusión temprana de convocatorias. Estas acciones no solo fortalecerían la participación femenina, sino que también consolidarían una cultura partidista más igualitaria, inclusiva y sensible al tiempo y las circunstancias de las mujeres.

Pregunta 19

Las respuestas de las militantes panistas de Quintana Roo permiten identificar con claridad que los **obstáculos para acceder a la capacitación política femenina son multifactoriales**, abarcando desde condiciones laborales y económicas hasta barreras estructurales vinculadas con la desigualdad de género y la concentración del poder dentro del partido. Entre los principales factores mencionados destacan el **trabajo y la falta de permisos laborales**, la **distancia y los costos de traslado**, las **limitaciones económicas personales**, los **horarios incompatibles con la vida laboral y familiar**, así como experiencias de **discriminación o exclusión por motivos políticos o de género**. En conjunto, estas respuestas evidencian que la formación política de las mujeres panistas no se ve obstaculizada por falta de interés o capacidad, sino por un entorno institucional y social que todavía no garantiza las condiciones equitativas necesarias para su participación plena.

Uno de los obstáculos más recurrentes señalados por las participantes se relaciona con **la imposibilidad de ausentarse del trabajo para asistir a las capacitaciones**. Comentarios como “mi trabajo no me dieron permiso de faltar” o “horario laboral” reflejan una tensión constante entre la vida profesional y la formación política. Esta situación ilustra cómo las **estructuras laborales inflexibles y las políticas institucionales poco sensibles a la participación política femenina** limitan la disponibilidad de tiempo de las militantes, impidiendo que puedan aprovechar oportunidades de desarrollo. Este obstáculo tiene implicaciones directas en su desempeño político, pues la falta de capacitación restringe sus posibilidades de acceder a cargos, debatir con herramientas actualizadas o incidir de manera estratégica en la toma de decisiones. La superación de esta barrera requiere que el partido promueva **alianzas interinstitucionales y políticas de conciliación laboral-partidista**, fomentando un entorno donde la militancia femenina no deba elegir entre su trabajo y su crecimiento político.

Otro conjunto de respuestas pone de manifiesto **las dificultades logísticas y económicas**, como la distancia hacia los lugares de capacitación o los gastos que implica asistir. La frase “la distancia de dónde se imparten las capacitaciones y los costos que conllevan el trasladarse” es representativa de la desigualdad territorial que enfrentan muchas mujeres, especialmente aquellas que residen fuera de las cabeceras municipales o de las zonas donde se concentran los eventos partidistas. La falta de descentralización y de apoyos económicos para transporte o hospedaje genera una exclusión silenciosa, en la que solo quienes tienen recursos o cercanía geográfica pueden participar de manera constante. Este tipo de desigualdades impone la necesidad de implementar **estrategias de territorialización de la capacitación**, mediante formatos itinerantes, virtuales o de becas de movilidad, que garanticen que todas las militantes, sin importar su ubicación, tengan acceso equitativo a las herramientas de formación.

Las respuestas también reflejan **situaciones de discriminación y desigualdad de género dentro del propio partido**, un aspecto especialmente relevante para comprender las limitaciones simbólicas y políticas que enfrentan las mujeres. Una participante menciona: “la persona con poder nos bloqueó nuestra candidatura…

solo por llevarle la contraria", mientras otra refiere haber enfrentado **"desigualdad de género y discriminación"**. Estas experiencias evidencian la persistencia de **prácticas de exclusión y control político** que afectan la trayectoria de las mujeres dentro de los espacios de liderazgo. Cuando las oportunidades de capacitación se restringen o se concentran en ciertos grupos de poder, se perpetúa una estructura jerárquica que dificulta el ascenso de nuevas liderazgos femeninos. Este tipo de prácticas no solo vulnera el principio de igualdad sustantiva, sino que además debilita la renovación democrática del partido. Por ello, se requiere establecer **mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y protocolos de equidad interna**, que aseguren la participación de todas las militantes bajo condiciones justas y sin sesgos políticos.

Finalmente, algunas mujeres señalaron **la falta de tiempo derivada del cuidado familiar y las responsabilidades domésticas**, como otro obstáculo significativo. Este elemento, aunque reiterado en diversas preguntas del diagnóstico, adquiere aquí un matiz más personal: las militantes reconocen que la multiplicidad de roles que desempeñan —trabajadora, madre, cuidadora y militante— limita sus oportunidades de formación y, en consecuencia, su proyección política. Estas condiciones refuerzan la necesidad de que los programas del PAN en Quintana Roo adopten un **enfoque de corresponsabilidad institucional**, que contemple apoyos concretos como guarderías en eventos de capacitación, horarios flexibles y materiales autogestivos. Solo así se podrá garantizar que las mujeres cuenten con los recursos, el tiempo y el respaldo necesario para participar activamente en su formación y avanzar en sus trayectorias políticas.

En síntesis, las respuestas de esta pregunta muestran que los **obstáculos enfrentados por las mujeres panistas en Quintana Roo no son individuales, sino estructurales**, y su impacto en el desempeño político es profundo. La falta de acceso a la capacitación limita la posibilidad de consolidar liderazgos femeninos informados, críticos y autónomos dentro del partido. Por ello, resulta imperativo que el PAN diseñe **políticas de formación con enfoque territorial, inclusivo y sensible al género**, donde se garanticen condiciones equitativas de acceso, difusión y participación. La eliminación de barreras económicas, laborales, familiares y de poder no solo ampliará la base de mujeres capacitadas, sino que también fortalecerá la representatividad, la democracia interna y la calidad del liderazgo femenino dentro del partido.

Pregunta 20

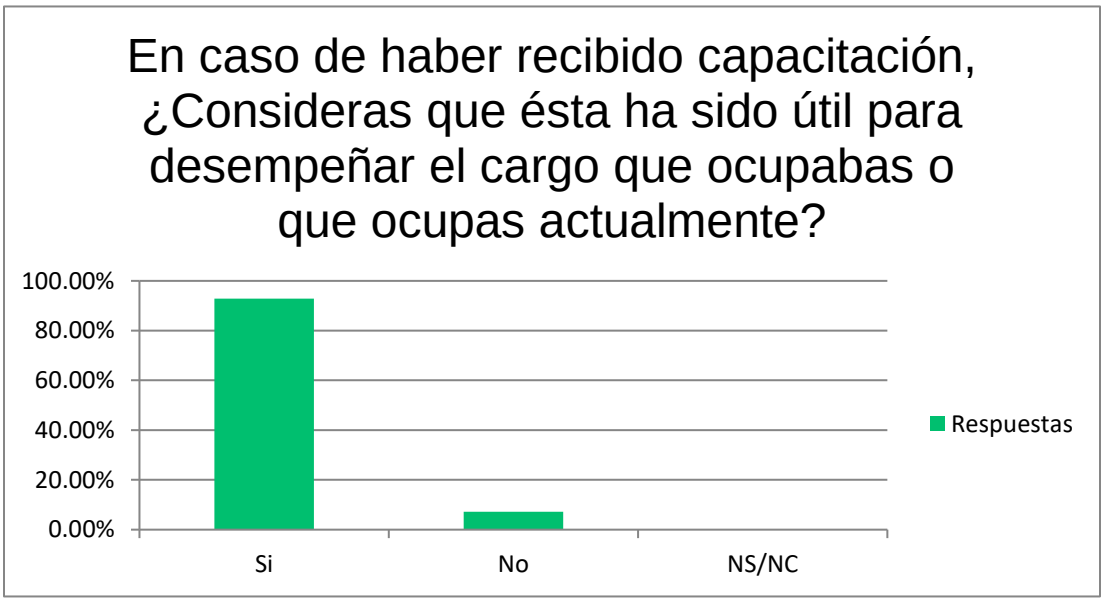
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	92.86%	13
No	7.14%	1
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 16: Resultados de En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?



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

La **utilidad práctica de las capacitaciones** recibidas. Un **92.86%** de las participantes afirmó que dichas formaciones han sido útiles para desempeñar mejor los cargos que ocupan o han ocupado dentro del partido o en el servicio público, mientras que solo un **7.14%** expresó lo contrario. Este consenso mayoritario refleja una **percepción de eficacia en los procesos formativos**, lo que sugiere que las estrategias de capacitación implementadas por las áreas responsables, como la Secretaría de Promoción Política de la Mujer y la Secretaría de Formación y Capacitación, están generando un impacto real en el fortalecimiento de las competencias políticas y de liderazgo de las mujeres. La capacitación, en este sentido, se consolida como una herramienta clave para el desarrollo de habilidades técnicas, discursivas y de gestión que permiten a las militantes desenvolverse con mayor seguridad en los espacios de toma de decisiones.

El alto porcentaje de mujeres que consideran las capacitaciones como útiles también pone de manifiesto la **pertinencia de los contenidos temáticos y la relevancia contextual de los programas**. Las militantes perciben que los cursos y talleres responden a necesidades reales del ejercicio político femenino, abordando temas como oratoria, liderazgo, comunicación política, normativa electoral, derechos político-electorales y estrategias de empoderamiento. Este nivel de satisfacción evidencia que las capacitaciones no solo transmiten información, sino que **fortalecen la autonomía y la confianza personal**, factores fundamentales para romper con patrones de dependencia o subordinación política. La utilidad, por tanto, no se limita al aspecto técnico del desempeño, sino que trasciende hacia el **fortalecimiento simbólico del papel de las mujeres dentro del partido**, contribuyendo a un liderazgo más informado, propositivo y con perspectiva de género.

El reducido porcentaje (7.14%) de quienes no consideran que las capacitaciones hayan sido útiles constituye un indicador relevante para la mejora continua. Si bien minoritario, este grupo sugiere la existencia de **brechas en la adecuación de los contenidos, la metodología o el seguimiento posterior a la formación**. Es posible que algunas militantes perciban una desconexión entre lo aprendido y las condiciones reales en las que ejercen su función política, ya sea por falta de oportunidades para aplicar los conocimientos, por limitaciones de poder dentro del partido o por la persistencia de estructuras que restringen su influencia. Esto apunta a la necesidad de **fortalecer los mecanismos de evaluación y retroalimentación de los programas de capacitación**, asegurando que las temáticas sean actualizadas, contextualizadas y adaptadas a los distintos niveles de experiencia y participación de las militantes.

Asimismo, el reconocimiento generalizado de la utilidad de las capacitaciones confirma que estos procesos tienen un **efecto multiplicador en el liderazgo femenino**, al dotar a las militantes de herramientas para desenvolverse en contextos políticos complejos y desiguales. Las participantes que se sienten respaldadas por la formación tienden a involucrarse de manera más activa en las estructuras

partidistas y a replicar los conocimientos adquiridos entre otras mujeres, generando una **cadena de empoderamiento horizontal**. Este fenómeno resulta esencial para promover la sororidad política, la transferencia de saberes y la creación de redes de apoyo entre liderazgos locales y estatales. En este sentido, la capacitación no solo empodera individualmente, sino que **contribuye a construir una cultura partidista más inclusiva y participativa**, donde las mujeres asumen roles estratégicos en la planeación, ejecución y evaluación de políticas internas.

Finalmente, el alto nivel de satisfacción con las capacitaciones confirma que la **formación política con enfoque de género se ha convertido en un eje indispensable para el fortalecimiento institucional del PAN en Quintana Roo**. Sin embargo, el desafío siguiente radica en garantizar la **continuidad, sistematización y evaluación permanente** de estos procesos, evitando que dependan de coyunturas o gestiones particulares. Para avanzar hacia una política de formación sostenible e inclusiva, es fundamental consolidar un modelo de capacitación que articule la teoría con la práctica, incorpore el contexto local y promueva la igualdad sustantiva en todos los niveles del liderazgo femenino. En suma, las militantes panistas de Quintana Roo reconocen que la capacitación ha sido un pilar esencial para mejorar su desempeño político, consolidar sus capacidades y reafirmar su presencia en los espacios de decisión, confirmando que la educación política con perspectiva de género es una herramienta transformadora para el liderazgo y la democracia interna del partido.

Pregunta 21

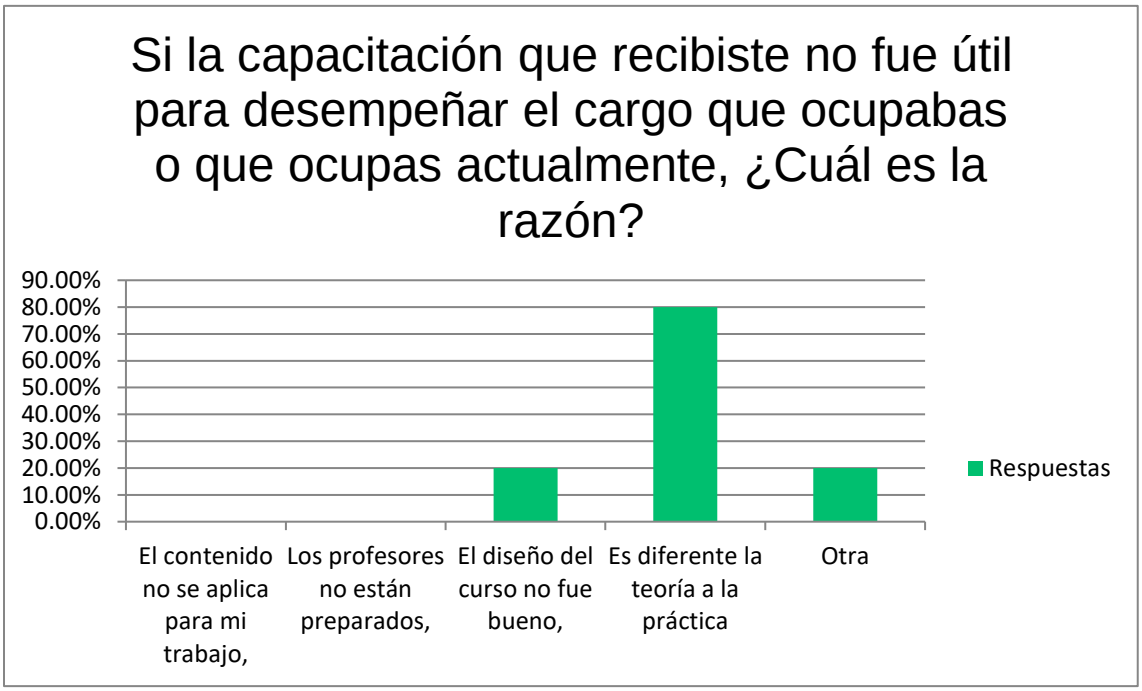
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas O que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?

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,	20.00%	1
Es diferente la teoría a la práctica	80.00%	4
Otra	20.00%	1
	Respuestas	**5**
	Omisiones	**9**

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

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



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

Los resultados de esta pregunta revelan que, aunque la mayoría de las mujeres panistas de Quintana Roo considera que las capacitaciones han sido útiles, existe un **pequeño sector (5 participantes)** que manifestó haber enfrentado **limitaciones en la aplicabilidad práctica o en la estructura de los cursos recibidos**. El 80% de ellas señaló que la principal causa de insatisfacción es que "**es diferente la teoría a la práctica**", mientras que el 20% identificó deficiencias en el diseño de los cursos y otro 20% mencionó razones distintas clasificadas como "otras". Este patrón de respuestas pone en evidencia una brecha entre los contenidos teóricos impartidos en las capacitaciones y las realidades políticas, organizacionales y de liderazgo que las militantes enfrentan en sus contextos cotidianos. En otras palabras, los conocimientos adquiridos no siempre se traducen en herramientas efectivas para resolver los desafíos concretos del ejercicio político dentro del partido o en la función pública.

El hecho de que **la mayoría de las observaciones se refiera a la distancia entre la teoría y la práctica** indica la necesidad de replantear la metodología de las capacitaciones, orientándolas hacia un modelo más **vivencial, dinámico y contextualizado**. Las mujeres militantes requieren formaciones que no solo

transmitan información, sino que promuevan la reflexión crítica y el desarrollo de habilidades aplicables en la toma de decisiones, la negociación política, la comunicación estratégica y el liderazgo efectivo. Cuando los contenidos se presentan desde una perspectiva excesivamente académica o desvinculada del entorno partidista real, las participantes pueden percibir que lo aprendido carece de valor operativo. Este hallazgo sugiere que los programas de capacitación del PAN deben fortalecer la dimensión práctica y situacional, promoviendo ejercicios de simulación, resolución de casos y análisis de experiencias reales que reflejen los retos políticos, sociales y culturales que enfrentan las mujeres panistas en Quintana Roo.

Asimismo, el 20% de las respuestas que señalan problemas en **el diseño de los cursos** invita a reflexionar sobre la calidad pedagógica y la coherencia estructural de las capacitaciones. Un curso mal diseñado puede no responder a las necesidades reales de las militantes, carecer de objetivos claros o presentar un exceso de contenidos teóricos poco útiles para el contexto político local. En este sentido, es fundamental implementar **procesos de evaluación participativa** que permitan retroalimentar la planeación de las capacitaciones con base en las experiencias y percepciones de las propias mujeres participantes. Además, la profesionalización de las y los instructores, el diseño curricular con enfoque de género y la integración de metodologías participativas son factores que podrían elevar significativamente la calidad y pertinencia de los procesos formativos. Una capacitación efectiva no solo transmite información, sino que también **construye capacidades críticas, fomenta la confianza y habilita el ejercicio del poder político en condiciones equitativas**.

El grupo que marcó la opción “otra” (20%) probablemente alude a factores externos, como la falta de seguimiento posterior, las condiciones organizativas o la escasa oportunidad para aplicar lo aprendido en cargos concretos. Este tipo de respuestas refuerza la necesidad de crear **mecanismos de continuidad y acompañamiento formativo**, donde la capacitación no termine con la finalización del curso, sino que se mantenga mediante redes de mentoría, asesorías y espacios de intercambio de experiencias entre militantes. Tales estrategias permitirían capitalizar el conocimiento adquirido y convertirlo en una práctica sostenida, favoreciendo la consolidación de liderazgos femeninos con visión estratégica y formación constante. Además, este enfoque garantizaría que el aprendizaje no se pierda en la transición entre la formación y la práctica política, sino que se traduzca en acciones efectivas dentro de los espacios de representación y toma de decisiones.

En suma, aunque los casos de insatisfacción son minoritarios, sus observaciones resultan **sumamente valiosas para fortalecer la política de capacitación del PAN en Quintana Roo**. Las respuestas reflejan la importancia de **vincular los contenidos teóricos con la realidad política, mejorar el diseño metodológico y garantizar un seguimiento institucional** que permita medir el impacto real de la formación en el desempeño de las militantes. Desde una perspectiva de género, estos ajustes contribuirían a generar programas más sensibles, inclusivos y estratégicos, orientados no solo a transmitir conocimientos, sino a transformar

prácticas, actitudes y estructuras partidistas. Consolidar procesos formativos más integrales y aplicables permitirá que las mujeres panistas no solo participen, sino que **incidan activamente en la construcción de una cultura política más equitativa, profesional y sustentada en la experiencia práctica**.

Pregunta 22

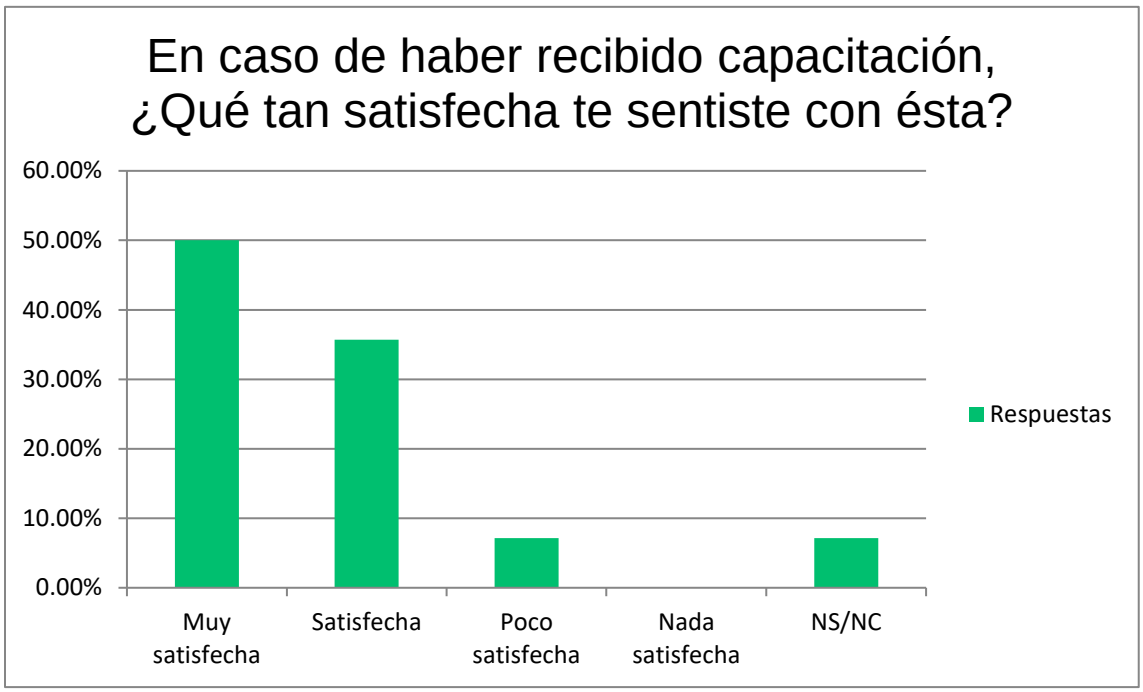
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	50.00%	7
Satisfecha	35.71%	5
Poco satisfecha	7.14%	1
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	7.14%	1
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Se de Qui Jn **50% indicó estar *satisfecha*, y solo un **7.14%** se consideró *poco satisfecha*. No se registraron casos de *insatisfacción total*, y un **7.14%** optó por la categoría *NS/NC* (no sabe/no contesta). Este panorama general permite inferir que las estrategias de formación política implementadas por el PAN en la entidad han sido bien recibidas por la militancia femenina, reflejando no solo el interés por participar en estos espacios, sino también una valoración positiva hacia la calidad de los contenidos, la metodología aplicada y los resultados obtenidos en su desempeño político.

El predominio de respuestas en los niveles de *muy satisfecha* y *satisfecha* (alcanzando un 85.71% en conjunto) sugiere que las capacitaciones han logrado **responder a las expectativas, necesidades y realidades de las militantes**, tanto en el ámbito partidista como en el ejercicio de la función pública. Este nivel de satisfacción refuerza la idea de que los procesos formativos están cumpliendo con su objetivo central: dotar a las mujeres de herramientas políticas, comunicativas y organizativas para fortalecer su participación dentro del PAN y en los espacios de decisión. Además, estos resultados apuntan a que existe una **relación directa entre la pertinencia del contenido y la percepción de utilidad práctica**, lo que coincide con el alto porcentaje de respuestas positivas observado en la pregunta anterior sobre la utilidad de las capacitaciones. En consecuencia, puede afirmarse que la experiencia formativa de las

militantes panistas en Quintana Roo se caracteriza por ser significativa, aplicable y valorada como un elemento clave para su desarrollo político y personal.

Sin embargo, el grupo minoritario que se declaró *poco satisfecho* (7.14%) representa una oportunidad para fortalecer la política de capacitación del partido. Este pequeño porcentaje podría reflejar **insuficiencias en la metodología, la profundidad temática o la falta de seguimiento posterior a los cursos**, factores que, si bien no afectan a la mayoría, son relevantes para elevar el estándar de calidad y garantizar la inclusión de todas las voces. Las mujeres que se sienten menos satisfechas pueden estar demandando programas más adaptados a sus contextos, con mayor vinculación práctica o con contenidos que aborden problemáticas específicas como la violencia política de género, la participación en procesos electorales o el liderazgo en estructuras locales. Este hallazgo subraya la importancia de implementar **mecanismos de evaluación continua y retroalimentación participativa**, que permitan ajustar los contenidos y formatos de las capacitaciones de acuerdo con las experiencias, intereses y expectativas de las militantes.

El hecho de que **no existan respuestas de insatisfacción total** es un indicador de éxito institucional y de compromiso del PAN con la formación de sus cuadros femeninos. Las militantes valoran las capacitaciones no solo por los conocimientos que brindan, sino también por el espacio de encuentro y construcción colectiva que representan. En contextos donde las mujeres históricamente han enfrentado obstáculos para acceder a la política, estos espacios adquieren un valor simbólico y estratégico: permiten reforzar la identidad partidista, fortalecer redes de apoyo entre mujeres y generar sinergias orientadas a la acción política con perspectiva de género. Por ello, las capacitaciones no deben entenderse únicamente como actividades de formación técnica, sino como **procesos de empoderamiento colectivo** que promueven la visibilidad, la participación activa y la consolidación de liderazgos femeninos sólidos y autónomos dentro del partido.

En términos generales, la alta satisfacción expresada por las militantes de Quintana Roo demuestra que las **acciones formativas implementadas por el PAN están contribuyendo de manera efectiva al fortalecimiento del liderazgo político femenino**, aunque aún queda espacio para innovar en los enfoques metodológicos y ampliar la cobertura hacia municipios o zonas con menor acceso. La consolidación de una política de capacitación sostenible, evaluable y sensible al contexto permitirá garantizar que todas las militantes —independientemente de su experiencia o posición— puedan beneficiarse de procesos formativos de calidad. En este sentido, mantener la satisfacción requiere una estrategia integral que combine **actualización temática, inclusión territorial, enfoque interseccional y acompañamiento continuo**. Solo así la formación política de las mujeres panistas podrá consolidarse como una herramienta transformadora, capaz de impulsar liderazgos más equitativos, participativos y comprometidos con los valores democráticos del partido.

Pregunta 23

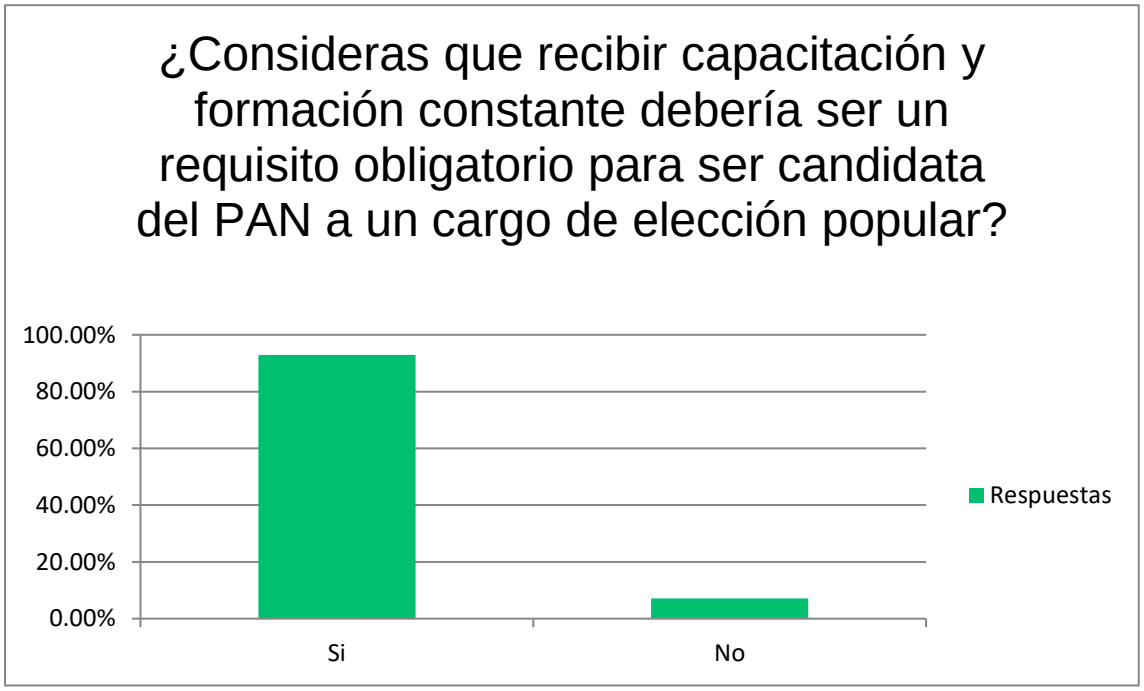
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	92.86%	13
No	7.14%	1
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Se reflejan un **amplio consenso entre las militantes panistas de Quintana Roo** en torno a la importancia de la formación política como condición indispensable para asumir candidaturas dentro del partido. Un **92.86%** de las participantes considera que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para quienes aspiren a un cargo de elección popular, mientras que solo un **7.14%** manifestó su desacuerdo. Este resultado evidencia un **alto grado de conciencia colectiva sobre el valor estratégico de la preparación política**, no solo como herramienta de desarrollo personal, sino como un elemento esencial para garantizar la calidad, ética y efectividad del liderazgo público que representan las candidatas del PAN. En un contexto político en el que las mujeres han tenido que luchar por espacios de participación equitativa, la capacitación se percibe como un medio para consolidar liderazgos competentes, informados y con visión de futuro.

El nivel de acuerdo mayoritario indica que las militantes panistas de Quintana Roo reconocen que la **formación continua fortalece la legitimidad y la representatividad política de las mujeres dentro del partido**. En sus trayectorias, muchas han experimentado la necesidad de contar con conocimientos sólidos sobre normatividad electoral, comunicación política, negociación y derechos humanos con perspectiva de género, para poder desenvolverse de manera efectiva en espacios tradicionalmente masculinizados. Por ello, plantear la capacitación como un requisito obligatorio no se percibe como una imposición burocrática, sino como una **estrategia de profesionalización partidista** que eleva los estándares del ejercicio político y promueve la igualdad sustantiva. Este hallazgo sugiere una clara disposición de las militantes a que el PAN impulse una cultura interna donde la preparación, el mérito y la capacidad sean las bases del acceso a candidaturas y puestos de representación.

El **7.14%** de respuestas que no está de acuerdo con esta propuesta podría reflejar percepciones individuales relacionadas con la autonomía personal o con experiencias previas de procesos formativos que no cumplieron sus expectativas. En algunos casos, este grupo minoritario podría considerar que la obligatoriedad de la capacitación podría convertirse en una **barrera de acceso para militantes con limitaciones de tiempo, recursos o disponibilidad**, especialmente en zonas alejadas o con menor infraestructura partidista. Sin embargo, este desacuerdo no invalida el consenso mayoritario, sino que pone sobre la mesa la necesidad de diseñar políticas de formación que sean **flexibles, accesibles y equitativas**, garantizando que todas las mujeres —sin importar su contexto territorial o socioeconómico— puedan acceder a los espacios de aprendizaje sin obstáculos estructurales.

Este resultado también refuerza la idea de que la **capacitación no debe entenderse como un trámite administrativo, sino como una oportunidad de crecimiento político y humano**. Las militantes de Quintana Roo ven la formación como un proceso integral que impulsa la autonomía, la sororidad y la ética en el ejercicio del poder. Además, asumen que la profesionalización política es una forma de fortalecer la imagen pública del PAN como un partido comprometido con la excelencia, la transparencia y la igualdad de oportunidades. La obligatoriedad de la capacitación

sería, entonces, una garantía de que las candidaturas femeninas del partido estén respaldadas por mujeres capaces de ejercer liderazgos informados, con sensibilidad social y con dominio técnico sobre los asuntos públicos. Desde esta perspectiva, la formación constante se convierte en un eje transversal del empoderamiento político femenino.

Finalmente, este amplio consenso posiciona a Quintana Roo como una **entidad con una militancia femenina altamente consciente del valor de la preparación política**, lo que representa una fortaleza estratégica para el PAN. Implementar un sistema de formación obligatoria y progresiva no solo elevaría la calidad de las candidaturas, sino que permitiría generar una **red de liderazgos femeninos competitivos, éticos y solidarios**, capaces de incidir en las estructuras del partido y en la agenda pública con una perspectiva democrática e incluyente. Además, esta tendencia reafirma la disposición de las militantes a contribuir a la profesionalización del PAN y a promover un modelo político donde la capacitación constante sea un sello distintivo del liderazgo femenino panista. En suma, las mujeres de Quintana Roo no solo reclaman espacios, sino que **exigen que esos espacios estén sustentados en la preparación, la capacidad y el compromiso institucional**, consolidando así una cultura política más fuerte, moderna y equitativa.

Pregunta 24

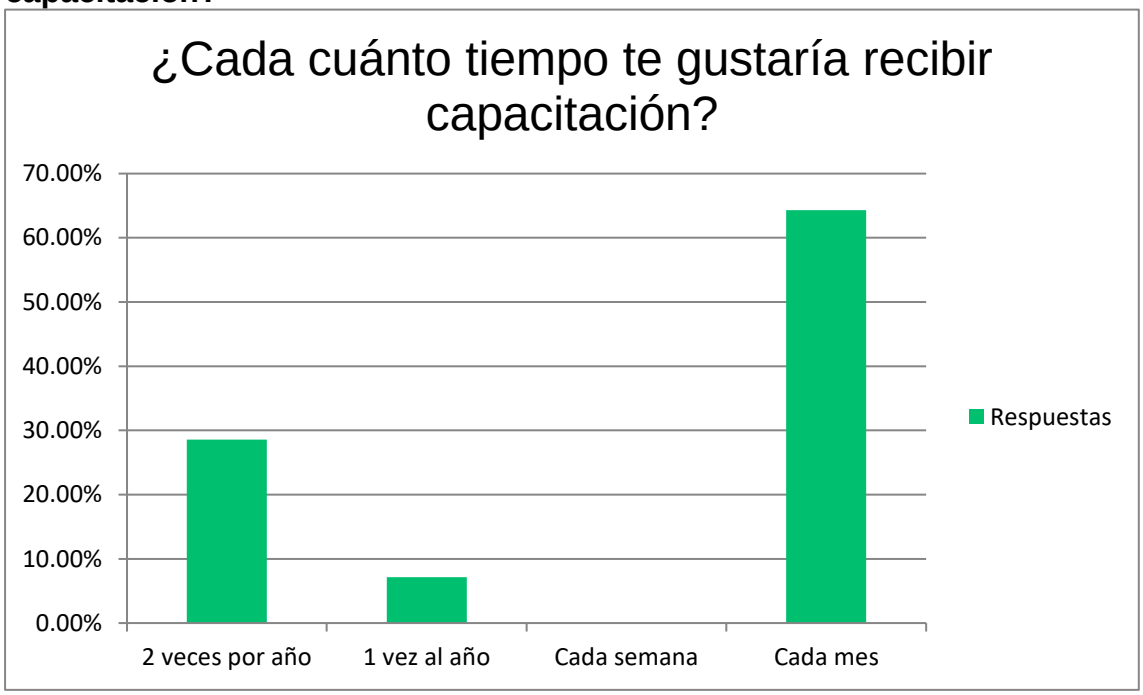
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
2 veces por año	28.57%	4
1 vez al año	7.14%	1
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	64.29%	9
	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.

El **interés constante y sostenido por parte de las mujeres panistas de Quintana Roo en fortalecer su formación política**. El **64.29%** de las participantes manifestó su preferencia por recibir capacitación **cada mes**, mientras que el **28.57%** consideró que una periodicidad de **dos veces por año** sería suficiente, y un **7.14%** optó por recibirla **una vez al año**. Ninguna militante seleccionó la opción de capacitación semanal, lo que evidencia que, si bien las mujeres valoran la frecuencia de la formación, también buscan un equilibrio con sus responsabilidades personales, laborales y partidistas. Este patrón revela una clara disposición hacia la profesionalización continua, acompañada de una comprensión realista de los tiempos y demandas que implica la vida política, familiar y social de las mujeres en Quintana Roo.

La preferencia mayoritaria por la capacitación mensual demuestra que las militantes **reconocen la necesidad de mantener una actualización constante**, entendiendo que el entorno político se transforma con rapidez y exige preparación permanente. Este hallazgo coincide con la tendencia observada en otras entidades, donde la militancia femenina demanda procesos formativos más dinámicos y sostenidos. Las mujeres panistas de Quintana Roo identifican que el aprendizaje político no puede limitarse a cursos esporádicos o coyunturales, sino que debe asumirse como un proceso continuo que potencie sus capacidades de liderazgo, negociación y representación. Además, una formación mensual permitiría desarrollar programas

temáticos progresivos, donde los conocimientos se integren de manera acumulativa, fortaleciendo así la comprensión estratégica de la realidad política local, estatal y nacional.

Por otra parte, el grupo que prefirió recibir capacitación **dos veces al año (28.57%)** refleja una visión práctica que busca combinar la formación con los ritmos institucionales y electorales del partido. Estas militantes probablemente priorizan procesos intensivos o especializados que puedan implementarse en momentos clave, como previo a elecciones internas o campañas. Esta opción sugiere que el diseño de los programas de capacitación debe considerar **diferentes niveles de intensidad y temporalidad**, adaptándose a los distintos perfiles y disponibilidades de las militantes. La flexibilidad en la periodicidad, acompañada de una oferta diversificada (presencial, virtual y semipresencial), permitiría maximizar la participación y fortalecer el alcance de los programas de formación en todo el estado.

El hecho de que ninguna participante haya optado por la capacitación semanal es igualmente significativo. Este resultado puede interpretarse como una muestra de **realismo organizativo**, ya que las mujeres reconocen las limitaciones de tiempo y carga de trabajo que enfrentan, especialmente aquellas que combinan su militancia con actividades laborales, familiares o de cuidado. En ese sentido, la periodicidad mensual se percibe como un punto de equilibrio ideal entre la continuidad formativa y la viabilidad de participación. Este hallazgo subraya la necesidad de que las capacitaciones del PAN en Quintana Roo adopten **enfoques sensibles al tiempo de las mujeres**, garantizando que los programas sean accesibles, bien planificados y compatibles con su vida cotidiana, evitando generar una carga adicional que pueda desincentivar su participación.

La tendencia general muestra que las militantes panistas de Quintana Roo valoran profundamente la formación política y aspiran a mantener un proceso educativo sostenido, con una periodicidad mensual que permita **consolidar aprendizajes, fortalecer redes y profesionalizar su participación**. Este resultado representa una oportunidad estratégica para el partido, que puede aprovechar este interés para diseñar un **calendario estatal de formación política con enfoque de género**, articulado entre las áreas de Promoción Política de la Mujer y Formación y Capacitación. La institucionalización de una oferta mensual de cursos, talleres o diplomados no solo atendería las expectativas de las militantes, sino que también fortalecería el liderazgo femenino, la cohesión interna y la competitividad política del PAN en Quintana Roo.

Pregunta 25

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

Las la necesidad de **fortalecer los estímulos institucionales, logísticos y motivacionales** que faciliten y promuevan su participación activa en los espacios

de formación política. Entre las respuestas más recurrentes destacan el **apoyo económico para traslados**, la **flexibilidad de horarios y modalidades**, la **relevancia de los temas abordados**, y la **entrega de constancias o reconocimientos** que acrediten el esfuerzo formativo. Estos elementos evidencian que la militancia femenina no solo busca participar, sino hacerlo bajo condiciones que reconozcan su tiempo, sus compromisos personales y la importancia de su desarrollo profesional. La capacitación, desde esta mirada, deja de ser un deber partidista para convertirse en un **acto de empoderamiento con valor tangible y simbólico**, que debe ser correspondido con incentivos adecuados.

Uno de los factores más señalados por las militantes es el **apoyo económico para cubrir gastos de traslado**, una necesidad especialmente relevante en un estado geográficamente extenso y con municipios distantes entre sí, como Quintana Roo. Este punto refleja una realidad estructural: la falta de recursos puede convertirse en una barrera para el acceso equitativo a la formación política. En consecuencia, implementar **mecanismos de apoyo financiero o logístico** —como viáticos, becas o transporte institucional— permitiría garantizar la participación de mujeres provenientes de zonas rurales o con limitaciones económicas. Esta demanda expresa una conciencia clara sobre la desigualdad territorial y socioeconómica que aún persiste, y posiciona al incentivo económico no como un privilegio, sino como una **medida compensatoria que favorece la igualdad de oportunidades en la capacitación partidista**.

Otra tendencia notable en las respuestas es la valoración de **contenidos actualizados, innovadores y relevantes para la realidad política y social contemporánea**. Varias militantes expresaron su interés por capacitaciones que aborden temas de actualidad, liderazgo, comunicación política, derechos humanos, perspectiva de género, y estrategias electorales, entre otros. Esta preferencia demuestra una visión moderna del aprendizaje político, orientada hacia la pertinencia práctica y la aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos. Asimismo, se sugirió la necesidad de incorporar **formatos atractivos y participativos**, tales como foros, talleres interactivos o debates, que rompan con la rigidez de los esquemas tradicionales. La formación ideal, según las militantes de Quintana Roo, debe ser un proceso dinámico, inspirador y útil, que **motive por contenido, no solo por obligación**.

También emergió una fuerte preocupación por la **accesibilidad y la comunicación interna del partido**. Algunas militantes señalaron la importancia de recibir con antelación las invitaciones a las capacitaciones y de diversificar los horarios y días de impartición para permitir una mayor asistencia. Esta observación es especialmente relevante, ya que muchas mujeres enfrentan responsabilidades laborales y familiares que limitan su disponibilidad. Por ello, la creación de **programas con horarios alternativos, versiones virtuales y sedes itinerantes** aparece como una estrategia indispensable para democratizar el acceso. Además, se mencionó el deseo de que las capacitaciones sean consideradas dentro de los criterios de selección para futuras candidaturas, lo cual reforzaría su sentido

institucional y serviría como incentivo profesional para la militancia. La capacitación, así, se convierte en un **mecanismo meritocrático y de reconocimiento político** dentro del PAN.

Finalmente, varias militantes destacaron la importancia de **incentivos simbólicos y motivacionales**, como la entrega de constancias, la visibilización del trabajo realizado o la creación de espacios de convivencia que fortalezcan la sororidad entre mujeres panistas. Estos elementos contribuyen a construir un sentido de pertenencia y orgullo dentro del partido, al mismo tiempo que fomentan el compromiso con los valores de la formación política. En suma, las mujeres panistas de Quintana Roo proponen una visión integral del incentivo: económica, pedagógica y emocional. Este enfoque evidencia que el fortalecimiento de la capacitación femenina en el PAN no depende únicamente de los contenidos, sino también de **crear condiciones institucionales, humanas y simbólicas que reconozcan y faciliten la participación plena de las mujeres**. Atender estas propuestas significaría consolidar un modelo de formación política más inclusivo, equitativo y motivador, donde la participación femenina no solo sea posible, sino también valorada y recompensada.

Pregunta 26

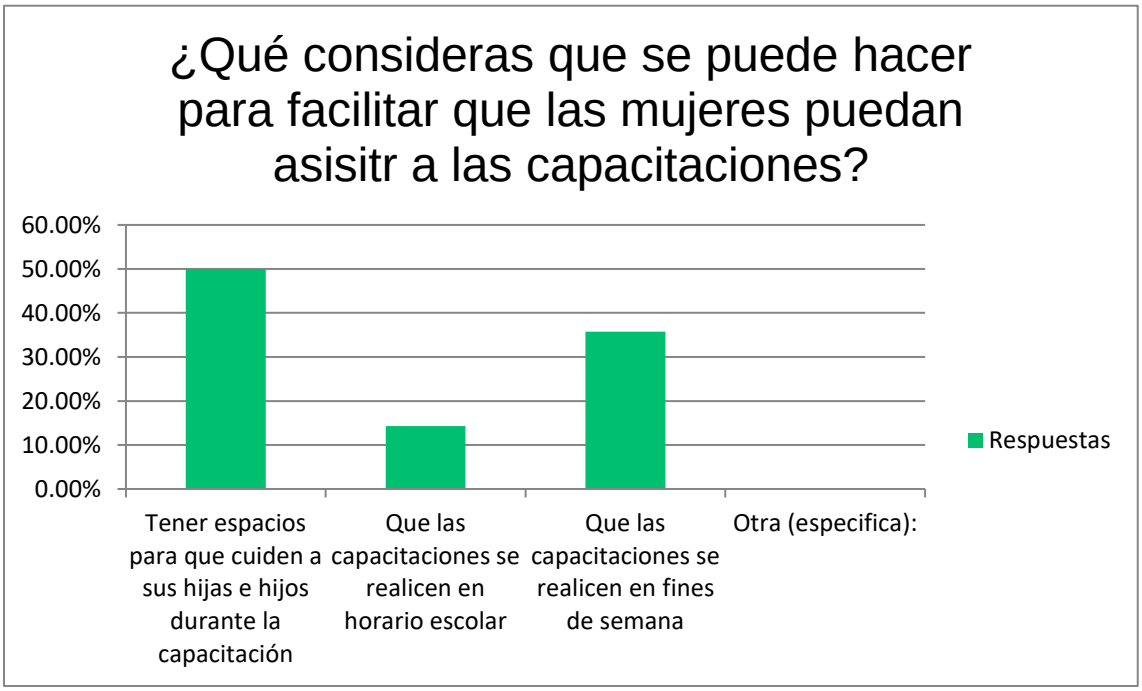
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

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	50.00%	7
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	14.29%	2
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	35.71%	5
Otra (especifica):	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El **50** **destin** **35.71** sugiere que se desarrollen **en horario escolar**. Estos datos evidencian que la disponibilidad de tiempo y las responsabilidades de cuidado continúan siendo los factores más determinantes que condicionan la participación femenina en la vida partidista. La falta de estructuras de apoyo al cuidado infantil se revela como una de las principales limitaciones que deben ser atendidas con políticas institucionales que reconozcan y redistribuyan de manera justa las cargas de trabajo doméstico y de cuidado.

El hecho de que la mitad de las militantes haya priorizado la creación de espacios de cuidado infantil muestra una **conciencia colectiva sobre la necesidad de integrar una perspectiva de corresponsabilidad en los programas de formación política**. Esta medida no solo facilitaría la asistencia, sino que también representa un paso hacia la inclusión efectiva de mujeres que son madres o cuidadoras principales. Proporcionar espacios seguros y adecuados para niñas y niños durante las capacitaciones permitiría que las militantes puedan concentrarse plenamente en su aprendizaje, fortaleciendo su desarrollo sin que deban elegir entre su compromiso político y sus responsabilidades familiares. En términos institucionales, esta acción podría materializarse mediante la habilitación de áreas infantiles dentro de las sedes partidistas o la colaboración con organismos locales especializados en cuidado y desarrollo infantil. Tal iniciativa no solo promovería la participación, sino que también

proyectaría una **imagen de partido sensible, moderno y comprometido con la igualdad sustantiva**.

El **35.71%** de las participantes que propuso realizar las capacitaciones en fines de semana refleja una realidad práctica: para muchas mujeres, los días laborales están completamente ocupados por responsabilidades domésticas o laborales. Por ello, el fin de semana se presenta como una oportunidad para generar espacios de aprendizaje sin interferir con otras cargas cotidianas. Este dato también pone de relieve la necesidad de **flexibilizar los horarios y formatos** de capacitación, adaptándolos a los distintos perfiles y contextos de las militantes. La implementación de una oferta formativa que combine sesiones presenciales con modalidades virtuales o híbridas sería una estrategia efectiva para garantizar el acceso equitativo, especialmente en estados con características geográficas amplias como Quintana Roo. La flexibilidad horaria, combinada con estrategias de cuidado, consolidaría una política formativa verdaderamente incluyente y sostenible.

Por otro lado, el **14.29%** que sugiere realizar las capacitaciones en horario escolar subraya la importancia de **alinear la agenda partidista con los tiempos cotidianos de las mujeres**, particularmente aquellas con hijas o hijos en edad escolar. Este planteamiento apunta a una solución sencilla pero estratégica: aprovechar los horarios en los que las madres tienen mayor disponibilidad, reduciendo así la necesidad de apoyo adicional o de delegar el cuidado. La planeación con enfoque temporal de género permitiría no solo aumentar la asistencia, sino también mejorar la calidad de la participación, al garantizar que las militantes puedan asistir en condiciones de tranquilidad y concentración. Este enfoque demuestra que la igualdad de oportunidades no depende únicamente de la oferta de programas, sino también de la **capacidad institucional de adaptarse a las realidades cotidianas de las mujeres**.

En suma, las respuestas de las militantes de Quintana Roo ofrecen un diagnóstico claro sobre la relación entre los cuidados, el tiempo y la participación política. Las propuestas apuntan hacia un modelo de capacitación con enfoque de género integral, en el que el partido reconozca las desigualdades estructurales que afectan la participación femenina y actúe en consecuencia. Incorporar servicios de cuidado infantil, flexibilizar los horarios, y programar capacitaciones en momentos compatibles con la vida cotidiana de las mujeres no solo facilitaría su asistencia, sino que fortalecería su sentido de pertenencia y compromiso con el PAN. Este resultado reafirma que el acceso equitativo a la capacitación no depende únicamente de la voluntad individual, sino de la **existencia de políticas institucionales sensibles, empáticas y transformadoras** que eliminen las barreras prácticas que históricamente han limitado el desarrollo político de las mujeres.

Pregunta 27

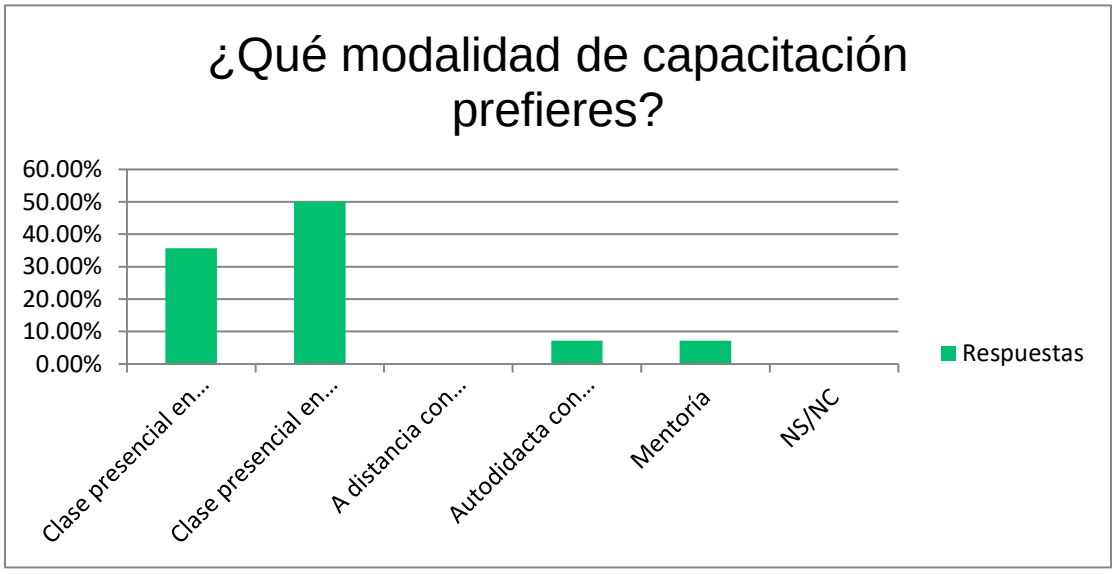
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula,	35.71%	5
Clase presencial en vivo,	50.00%	7
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	0.00%	0
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	7.14%	1
Mentoría	7.14%	1
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.

las **preferencias metodológicas y las condiciones de aprendizaje más adecuadas** para las mujeres panistas de Quintana Roo en el ámbito de la formación política. Un **50%** de las militantes manifestó preferir la **clase presencial en vivo**, mientras que un **35.71%** optó por la **clase presencial en aula**, y un **7.14%** señaló la **modalidad autodidacta con guías virtuales**; la misma proporción (7.14%) indicó su interés en recibir capacitación bajo la modalidad de **mentoría**. Ninguna participante eligió la opción de cursos a distancia con videos o cuadernos de trabajo. Este patrón evidencia una **preferencia generalizada por el aprendizaje interactivo, vivencial y acompañado**, en el que el contacto humano y la retroalimentación directa son percibidos como elementos centrales del proceso formativo.

La amplia mayoría que favorece las clases presenciales —tanto en vivo como en aula— refleja una tendencia hacia la **construcción colectiva del conocimiento**, donde el intercambio de ideas, la participación activa y el diálogo directo con las ponentes y compañeras se consideran esenciales para el aprendizaje político. Esta preferencia puede interpretarse como una necesidad de **vinculación comunitaria y empoderamiento compartido**, ya que las capacitaciones presenciales crean espacios de encuentro que fortalecen la cohesión interna y fomentan la sororidad entre las militantes. Además, en contextos donde las mujeres suelen experimentar aislamiento político o limitaciones de participación, estos espacios presenciales se convierten en una oportunidad para **reconocer, validar y fortalecer su liderazgo colectivo** dentro del partido. En este sentido, la presencialidad no solo cumple una función pedagógica, sino también simbólica, al reafirmar la pertenencia e identidad partidista.

Por otra parte, la preferencia minoritaria por las modalidades **autodidacta (7.14%) y de mentoría (7.14%)** revela que existen perfiles de militantes con intereses más específicos o necesidades particulares de formación. Las participantes que eligieron el aprendizaje autodidacta posiblemente valoran la **flexibilidad temporal** que ofrece la educación virtual, lo cual resulta compatible con sus responsabilidades familiares o laborales. Sin embargo, el bajo porcentaje indica que esta opción, aunque útil para algunas, **no sustituye la experiencia participativa y relacional del aprendizaje colectivo**. En cuanto a la mentoría, su presencia como alternativa muestra que algunas militantes reconocen el valor del **acompañamiento personalizado y del liderazgo intergeneracional**, es decir, la posibilidad de aprender directamente de mujeres con experiencia en gestión política, campañas electorales o liderazgo partidista. Este modelo, aunque menos frecuente, representa un potencial estratégico para fortalecer las redes internas y fomentar la formación de cuadros políticos femeninos.

El hecho de que **ninguna participante haya seleccionado la modalidad a distancia con videos y cuadernos de trabajo** es un dato relevante. Esto sugiere que las militantes no perciben este formato como un mecanismo eficaz de aprendizaje político, posiblemente por considerarlo pasivo o poco adaptable a sus necesidades reales. La formación política, al requerir diálogo, reflexión crítica y

aplicación práctica, difícilmente puede desarrollarse de forma unidireccional o mediante materiales estáticos. En consecuencia, los resultados indican que los programas de capacitación del PAN en Quintana Roo deben **priorizar modelos participativos, experienciales y con retroalimentación constante**, que permitan a las mujeres aplicar los conocimientos adquiridos a su entorno político inmediato. Este enfoque contribuiría a incrementar la motivación, la permanencia y el impacto de los procesos formativos.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan que las mujeres panistas de Quintana Roo conciben la capacitación no solo como un proceso académico, sino como **una experiencia relacional y de empoderamiento colectivo**. Las preferencias por la modalidad presencial y en vivo reflejan la necesidad de crear espacios seguros y de encuentro donde las militantes puedan compartir experiencias, fortalecer su liderazgo y consolidar redes de apoyo. En este contexto, la apuesta institucional del partido debe dirigirse hacia la implementación de **modelos formativos híbridos con base presencial, que integren dinámicas participativas, mentorías estratégicas y recursos digitales complementarios**. De esta manera, la formación política se consolidaría como un proceso inclusivo, moderno y adaptado a las realidades de las mujeres militantes, promoviendo su autonomía, visibilidad y protagonismo dentro del PAN y en la vida pública de Quintana Roo.

Pregunta 28

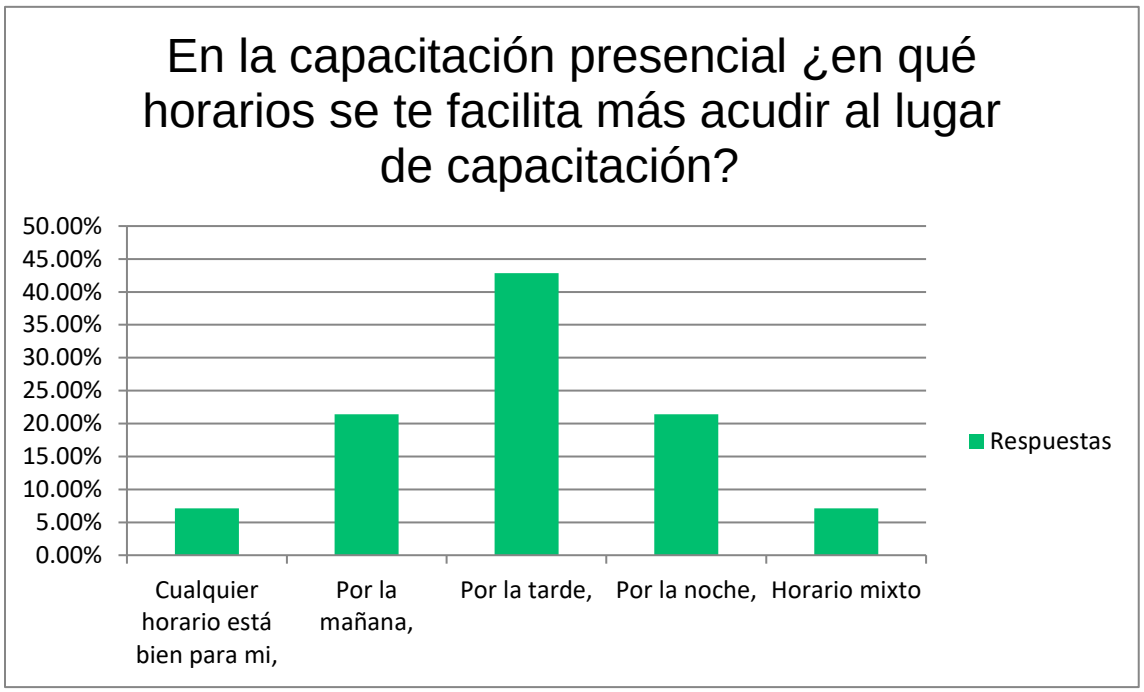
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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,	7.14%	1
Por la mañana,	21.43%	3
Por la tarde,	42.86%	6
Por la noche,	21.43%	3
Horario mixto	7.14%	1
	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.

L ra
p es
vinculados tanto a las dinámicas de la vida cotidiana como a las condiciones estructurales que determinan la disponibilidad de tiempo de las mujeres. El **42.86%** de las participantes indicó que el horario vespertino es el más adecuado para acudir a las capacitaciones; un **21.43%** prefirió los horarios matutinos y otro **21.43%** los nocturnos, mientras que un **7.14%** señaló que cualquier horario le resulta conveniente y otro **7.14%** optó por un horario mixto. Este panorama evidencia que las tardes representan el espacio temporal con mayor viabilidad para las mujeres militantes, lo cual se relaciona con la distribución del tiempo de trabajo, las responsabilidades familiares y las rutinas personales que marcan su día a día.

El hecho de que **casi la mitad de las militantes (42.86%)** haya manifestado su preferencia por las capacitaciones en horario vespertino refleja una **intersección entre la flexibilidad laboral y la carga de cuidados**. En muchos casos, las tardes representan un momento en el que las obligaciones laborales han concluido, y las tareas de cuidado —particularmente las relacionadas con hijas, hijos o familiares dependientes— se encuentran más organizadas o concluidas. Este horario permite a las mujeres disponer de un espacio propio para la formación política sin comprometer otras responsabilidades. En este sentido, el horario vespertino se presenta como una **estrategia inclusiva y realista** que permite conciliar la vida

política y personal, favoreciendo la participación sostenida en procesos de desarrollo y liderazgo femenino.

Por otro lado, el **21.43%** que optó por el horario matutino evidencia un grupo de militantes que probablemente cuentan con mayor autonomía sobre la gestión de su tiempo o que tienen la posibilidad de dedicar sus mañanas a actividades de crecimiento personal y profesional. Este grupo puede incluir a mujeres que laboran medio tiempo, que trabajan por cuenta propia o que cuentan con redes de apoyo en el hogar. La preferencia por la mañana también puede asociarse con el deseo de aprovechar las primeras horas del día para el aprendizaje activo, antes de que las múltiples demandas cotidianas reduzcan la disponibilidad mental y emocional. En el mismo porcentaje, el **21.43% que prefiere el horario nocturno** refleja una dinámica distinta: mujeres que durante el día están ocupadas en actividades laborales o domésticas y que ven en la noche el único espacio posible para su formación. Esta preferencia muestra la **disposición y compromiso de las militantes para capacitarse incluso en condiciones de agotamiento o limitación temporal**, lo que subraya su interés genuino por fortalecer sus competencias políticas pese a las cargas que enfrentan.

Las respuestas minoritarias también son significativas. El **7.14%** que indicó que cualquier horario le resulta adecuado puede representar a militantes con mayor flexibilidad o disponibilidad de tiempo, lo cual, aunque minoritario, sugiere la existencia de un segmento de mujeres que podrían adaptarse a diversos formatos de capacitación, incluso fungiendo como **multiplicadoras o facilitadoras** para otras compañeras. De igual forma, el **7.14% que optó por un horario mixto** sugiere una demanda por **mayor variedad y equilibrio temporal** en la oferta formativa, lo que permitiría a las participantes elegir según sus circunstancias particulares. Esta flexibilidad en la programación sería clave para aumentar la cobertura y la asistencia, garantizando que ningún grupo de mujeres quede excluido por cuestiones de tiempo o disponibilidad.

En conjunto, los resultados de esta pregunta muestran que la **planificación horaria con enfoque de género** es un componente esencial para la efectividad de los programas de capacitación del PAN en Quintana Roo. Considerar los ritmos y las responsabilidades de las mujeres militantes implica no solo adaptar los horarios, sino también reconocer que la accesibilidad temporal es una forma concreta de inclusión. Incorporar opciones vespertinas como eje central, pero complementadas con alternativas matutinas, nocturnas o mixtas, permitirá una **mayor equidad en el acceso a la formación política**, reduciendo las brechas derivadas del tiempo disponible. Así, el partido no solo respondería a las preferencias expresadas por sus militantes, sino que también fortalecería su compromiso con la igualdad sustantiva, generando condiciones reales para el empoderamiento y la participación plena de las mujeres en todos los niveles de acción política.

Pregunta 29

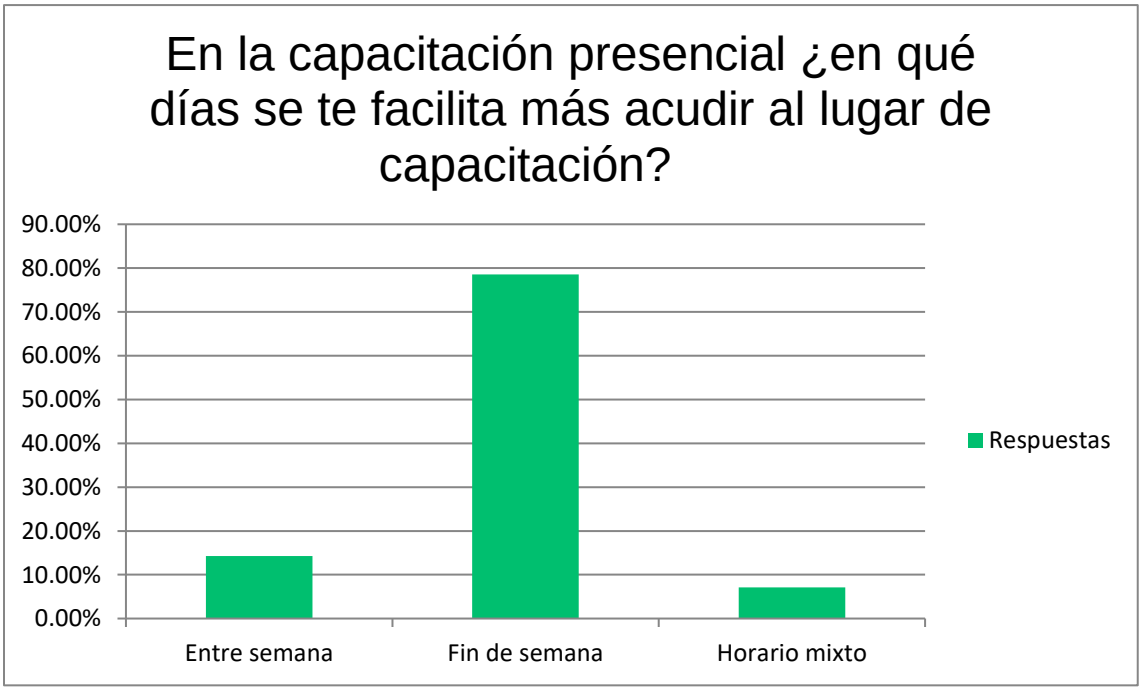
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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	14.29%	2
Fin de semana	78.57%	11
Horario mixto	7.14%	1
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El **78.57%** de las militantes panistas en Quintana Roo indicó que **los fines de semana** son los días más convenientes para asistir a las capacitaciones presenciales. En contraste, un **14.29%** señaló que **prefiere entre semana**, mientras que un **7.14%** manifestó que le resulta más viable un **horario mixto**. Este patrón de respuesta refleja con claridad cómo la estructura temporal de la vida cotidiana de las mujeres continúa determinada por **las responsabilidades domésticas, laborales y de cuidado**, lo cual condiciona sus posibilidades de participación política y formativa. La preferencia mayoritaria por el fin de semana se traduce en una demanda estructural: las mujeres necesitan espacios formativos que no colisionen con sus jornadas productivas ni con las dinámicas familiares que asumen durante el resto de la semana.

El hecho de que casi ocho de cada diez participantes opten por los fines de semana pone en evidencia una **necesidad de conciliación entre la vida personal y la vida partidista**, mostrando que las actuales agendas formativas podrían no estar adaptadas del todo a las realidades sociales de las militantes. Este resultado también revela la capacidad de organización y compromiso de las mujeres panistas, quienes, a pesar de las limitaciones de tiempo, están dispuestas a destinar parte de su tiempo libre a fortalecer sus capacidades políticas y de liderazgo. En este sentido, el fin de semana se configura como una **ventana temporal de empoderamiento**, en la cual las militantes pueden involucrarse en espacios de aprendizaje sin afectar sus obligaciones laborales o de cuidado, lo que demuestra un equilibrio entre vocación política y responsabilidad personal.

Por otro lado, el **14.29%** que manifestó preferir los días entre semana representa a un grupo de militantes que posiblemente cuenta con **mayor flexibilidad laboral o apoyo familiar**, lo cual les permite asistir a capacitaciones dentro de los horarios hábiles. Este grupo podría incluir a mujeres que trabajan en instituciones públicas o que tienen mayor autonomía sobre su tiempo, lo que les facilita reorganizar su jornada. La existencia de este segmento sugiere que el partido debe **mantener una oferta variada**, con opciones que también consideren sesiones entre semana, para no excluir a quienes tienen disponibilidad en esos días y buscan mantener una continuidad en su formación política. La diversidad de horarios es clave para garantizar la participación de mujeres con distintos perfiles, edades y condiciones socioeconómicas.

Asimismo, el **7.14%** que optó por un horario mixto evidencia el interés por **modelos de capacitación más flexibles e híbridos**, capaces de combinar distintos días y modalidades (presencial, virtual o semipresencial). Esta alternativa resulta especialmente relevante en un estado con una geografía extensa como Quintana Roo, donde las distancias entre municipios pueden representar un desafío logístico para la asistencia. Una programación mixta permitiría distribuir los contenidos de manera equilibrada, favoreciendo tanto la continuidad del aprendizaje como la inclusión territorial de militantes de distintas zonas. Además, esta modalidad podría contribuir a la construcción de redes de apoyo intermunicipales, fortaleciendo la cohesión entre mujeres de diversas regiones del estado.

En suma, los resultados de esta pregunta destacan la importancia de diseñar **estrategias formativas adaptadas a las condiciones reales de tiempo de las mujeres**, considerando que la división sexual del trabajo y las responsabilidades de cuidado siguen siendo factores que limitan su acceso pleno a los espacios de capacitación. Establecer como norma la realización de talleres y cursos en fines de semana, sin descuidar la posibilidad de opciones entre semana o mixtas, permitiría una mayor equidad en la participación. Desde un enfoque institucional, el PAN podría fortalecer su política de formación al promover **programas de capacitación con enfoque de corresponsabilidad y flexibilidad temporal**, reconociendo que la igualdad de género no solo implica abrir espacios, sino también **ajustar los tiempos y las condiciones de acceso** para que las mujeres puedan ocuparlos en igualdad de oportunidades.

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?

En términos generales, las participantes coinciden en que los temas prioritarios para fortalecer su desempeño político se agrupan en cuatro grandes ejes: **liderazgo y comunicación política; marco normativo y estatutario; igualdad de género y derechos de las mujeres; y gestión pública con enfoque estratégico**. Esta clasificación permite identificar que las militantes no conciben la capacitación únicamente como un proceso técnico, sino como una herramienta integral para **transformar sus condiciones de participación, mejorar su incidencia política y fortalecer la estructura del partido desde una perspectiva de equidad**.

El primer bloque temático, vinculado al **liderazgo político y la comunicación efectiva**, aparece con alta frecuencia en las respuestas. Las mujeres mencionan la importancia de aprender sobre *oratoria, manejo del conflicto, toma de decisiones, estrategias de campaña y relaciones políticas*. Estos elementos aluden a la necesidad de **fortalecer las competencias de visibilidad, argumentación y negociación**, que son esenciales para ejercer liderazgo en contextos de competencia política. Además, se destaca la demanda por capacitación en *manejo de la opinión pública* y *estrategias para hablar en público*, lo cual indica un interés en perfeccionar las habilidades discursivas y mediáticas necesarias para posicionarse como referentes dentro y fuera del partido. Estas áreas reflejan una conciencia de que la formación política no puede limitarse al conocimiento doctrinario, sino que debe incluir **herramientas prácticas de comunicación y liderazgo transformador**.

El segundo eje se relaciona con el **conocimiento normativo y la formación institucional**. Varias militantes señalaron la necesidad de estudiar los *estatutos y reglamentos del PAN*, así como los *aspectos legales, fiscales y administrativos* asociados al ejercicio de un cargo público. Esta demanda expresa una clara preocupación por **desempeñarse con profesionalismo, ética y legitimidad**,

comprendiendo los límites y alcances que impone la normatividad interna y la legislación vigente. Asimismo, la mención de temas como *movilidad para discapacidad, impuestos y emprendimiento* sugiere un interés en la formación técnica con enfoque social, orientada a construir políticas públicas más inclusivas y sensibles a las diversas realidades ciudadanas. En este sentido, las respuestas reflejan que las militantes buscan trascender la formación simbólica y avanzar hacia una **profesionalización política sólida y consciente de las responsabilidades institucionales**.

Un tercer bloque central agrupa los temas de **igualdad sustantiva, paridad y derechos de las mujeres**. Las participantes mencionaron con frecuencia la *violencia política de género*, el *feminismo*, la *paridad* y la *participación de las mujeres en la política* como áreas de formación urgentes. Este énfasis evidencia una **conciencia crítica creciente sobre las barreras estructurales que enfrentan las mujeres dentro de la política**, así como un interés en adquirir herramientas para enfrentarlas de manera informada y estratégica. Destaca además el reconocimiento de que la violencia política no es solo un problema externo, sino también un fenómeno que puede reproducirse al interior de los partidos, lo que subraya la importancia de fortalecer la formación con perspectiva de género dentro del PAN. De igual forma, los temas relacionados con *el empoderamiento femenino, los logros de mujeres referentes y la igualdad de oportunidades* revelan una búsqueda de inspiración colectiva y de fortalecimiento identitario entre las militantes.

Finalmente, las respuestas evidencian un interés por **temas de gestión pública y desempeño en cargos de elección**, lo que indica que las mujeres panistas buscan proyectar su participación hacia espacios de decisión real. Se mencionan necesidades formativas como *presupuesto, administración, cabildeo, negociación, políticas públicas y conocimiento de funciones por cargo*. Estas temáticas responden a la exigencia de **prepararse con rigor técnico para asumir responsabilidades públicas con eficiencia y visión de servicio**, fortaleciendo la presencia de las mujeres en la administración pública y en la toma de decisiones locales y estatales. Asimismo, la referencia a *"dar soluciones a los obstáculos que enfrentamos las mujeres profesionales, sobre todo madres y esposas"* revela una comprensión profunda de la intersección entre lo personal y lo político, donde la capacitación es entendida como un instrumento de autonomía frente a las desigualdades estructurales.

En conjunto, los resultados de esta pregunta muestran que las mujeres panistas de Quintana Roo conciben la capacitación como una **palanca de transformación personal, institucional y cultural**. No se trata únicamente de adquirir conocimientos técnicos, sino de construir una ciudadanía política con conciencia de género, ética de liderazgo y habilidades estratégicas para la incidencia. El partido, al reconocer estas demandas, tiene la oportunidad de **diseñar programas integrales de formación que combinen liderazgo político, conocimiento normativo, herramientas de gestión y perspectiva de igualdad**, promoviendo así

una nueva generación de liderazgos femeninos capaces de fortalecer la democracia interna y representar con solvencia al PAN en los procesos electorales de 2027.

Pregunta 31

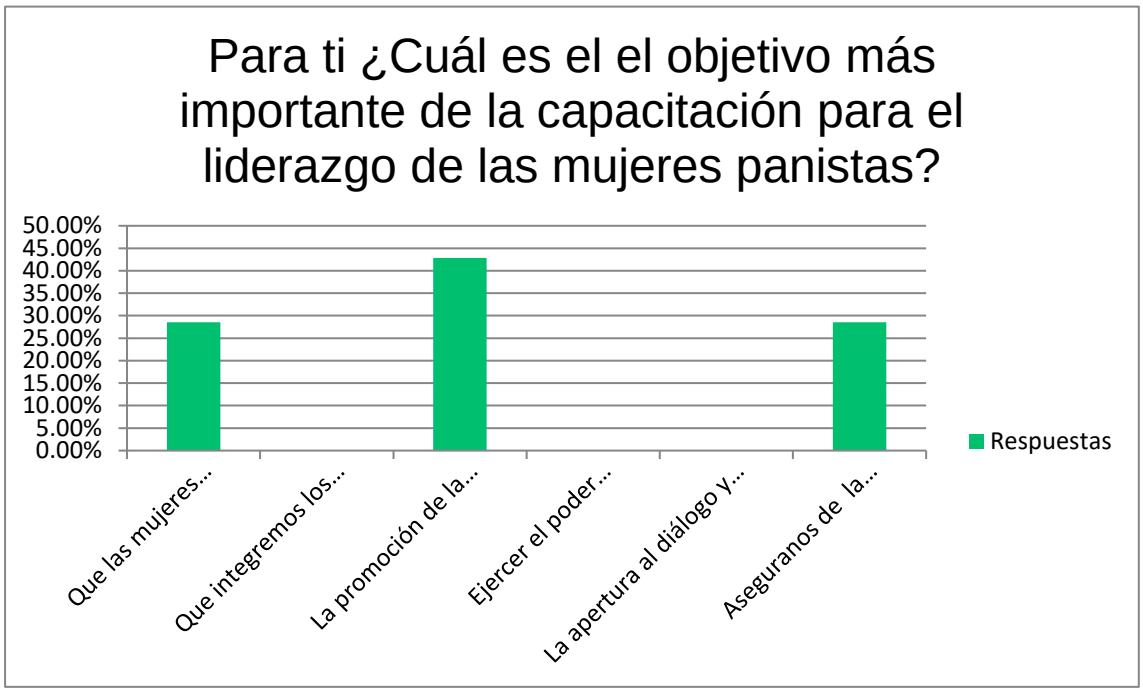
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	28.57%	4
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	0.00%	0
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	42.86%	6
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	0.00%	0
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	28.57%	4
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Una comprensión profunda del sentido transformador que las militantes panistas de Quintana Roo atribuyen a la capacitación política. El **42.86%** de las participantes considera que el objetivo más importante de la formación es **la promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones**, mientras que un **28.57%** valora como propósito principal que **las mujeres sean capaces de influir y transformar las realidades desde una visión humanista**. Otro **28.57%** coincide en que la capacitación debe orientarse a **asegurar la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país**. Ninguna participante seleccionó las opciones relacionadas con la sororidad, la integración doctrinal o la apertura al diálogo comunitario, lo que sugiere una **orientación eminentemente práctica, estructural y de incidencia** en los procesos de liderazgo político.

El hecho de que la mayoría (42.86%) haya identificado la promoción de la igualdad y la justicia como el eje central de la capacitación política indica que las militantes perciben la formación no solo como un mecanismo de aprendizaje, sino como un **instrumento de transformación institucional y cultural**. La búsqueda de igualdad se entiende como una meta que trasciende el ámbito individual y se proyecta hacia la creación de estructuras más equitativas dentro del partido y en la esfera pública. Este enfoque refleja una visión política madura y estratégica: las mujeres panistas

no solo aspiran a participar, sino a **reconfigurar los espacios de poder**, promoviendo una participación sustantiva basada en la meritocracia, la paridad y la justicia social. En este sentido, la capacitación se convierte en una herramienta clave para el empoderamiento colectivo y la consolidación de liderazgos femeninos con capacidad de decisión real.

Por su parte, el **28.57%** que subraya la importancia de "ser capaces de influir y transformar las realidades desde una visión humanista" evidencia un **enfoque ético y social de la política**, en el cual la capacitación adquiere un sentido humanizador. Este grupo valora el liderazgo como un servicio orientado al bien común, la empatía y el compromiso con las causas sociales. Desde una perspectiva de género, este tipo de liderazgo incorpora valores como la sensibilidad, la inclusión y la corresponsabilidad, que históricamente han sido desestimados en los modelos tradicionales de poder político. Este resultado muestra que las militantes buscan **redefinir el ejercicio del liderazgo panista desde una mirada más integral, cercana a la ciudadanía y sustentada en los valores del humanismo político**, pilares fundamentales del PAN.

El tercer grupo de respuestas (28.57%) plantea que la capacitación debe garantizar la **participación plena de las mujeres dentro del PAN y en los espacios de poder público**, lo cual revela una demanda de **igualdad de oportunidades reales** en la estructura partidista y en la representación institucional. Las participantes asocian la capacitación con la posibilidad de acceder, competir y mantenerse en posiciones de liderazgo, reconociendo que la formación es una condición indispensable para cerrar las brechas de género. Este planteamiento pone de relieve una visión de la capacitación como **mecanismo de movilidad política** y de profesionalización de las mujeres panistas, reafirmando que la preparación constante es clave para legitimar y fortalecer su presencia en los espacios de decisión, tanto en el partido como en el ámbito gubernamental.

En conjunto, los resultados de esta pregunta revelan que las militantes de Quintana Roo conciben la capacitación como una **estrategia de transformación estructural**, que articula tres dimensiones complementarias: la justicia de género, la ética humanista y la equidad en la participación política. Las respuestas no se orientan hacia el adoctrinamiento interno ni hacia la simple adquisición de habilidades, sino hacia la construcción de un **liderazgo con impacto real y socialmente responsable**. Esta visión coincide con los principios doctrinales del PAN cuando se reinterpretan desde una perspectiva moderna e incluyente, que reconoce el papel esencial de las mujeres en la renovación política del partido. En ese sentido, impulsar programas de formación que integren estos tres objetivos —igualdad, humanismo y participación efectiva— fortalecería la legitimidad del liderazgo femenino y contribuiría a una **cultura partidista más equitativa, colaborativa y democrática**.

Pregunta 32

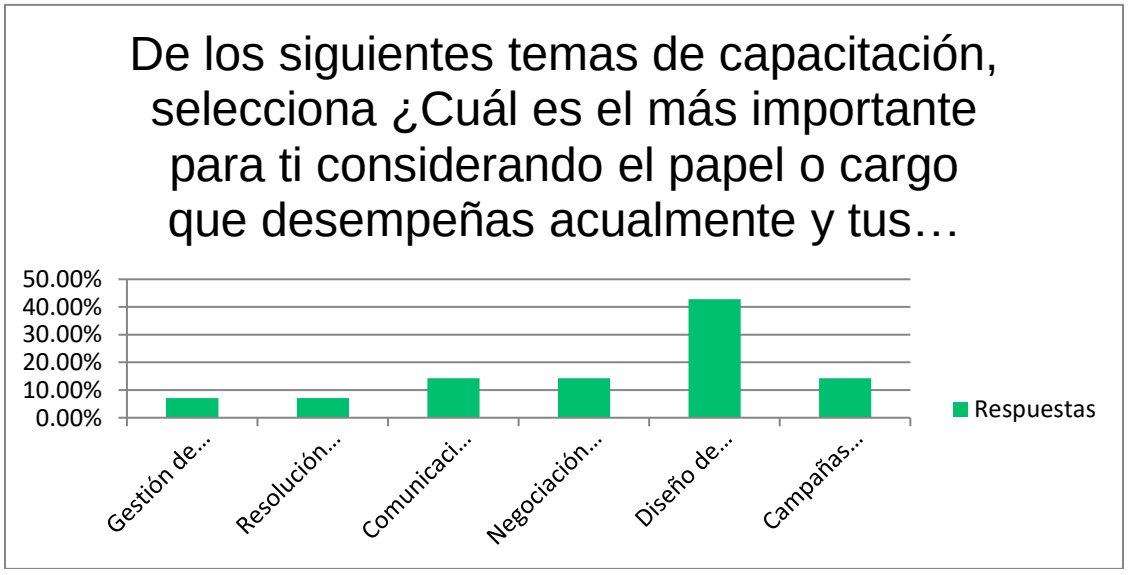
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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,	7.14%	1
Resolución de Conflictos,	7.14%	1
Comunicación Política,	14.29%	2
Negociación Política,	14.29%	2
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	42.86%	6
Campañas Políticas.	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Los resultados muestran que el 42.86% de las militantes panistas de Quintana Roo considera que el diseño de estrategia político-electoral es el tema de capacitación más importante para fortalecer su desempeño actual y sus aspiraciones futuras. En segundo lugar, un 14.29% eligió comunicación política, otro 14.29% señaló negociación política y el mismo porcentaje campañas políticas, mientras que un 7.14% optó por gestión de equipos y otro 7.14% por resolución de conflictos. Este patrón de respuestas refleja que las mujeres panistas del estado tienen una visión pragmática y estratégica de su desarrollo político, orientada hacia el fortalecimiento de sus capacidades para competir y posicionarse en contextos electorales, donde la preparación técnica y la planeación son fundamentales para incidir con eficacia.

El predominio del diseño de estrategia político-electoral como prioridad formativa denota una clara conciencia de la importancia de comprender los procesos electorales desde una perspectiva integral, abarcando desde la planeación territorial hasta la comunicación del mensaje político. Las militantes identifican que dominar esta área no solo les permitiría participar con mayor solvencia en campañas, sino también ocupar espacios de toma de decisiones dentro de las estructuras partidistas, donde se definen rutas y tácticas de acción política. Este resultado refleja una visión de liderazgo avanzado, enfocado en la gestión de poder desde el conocimiento técnico y la planificación estratégica, lo que marca una evolución respecto a una formación meramente teórica o de acompañamiento.

El segundo conjunto de temas —comunicación política, negociación política y campañas políticas— agrupa a mujeres que buscan fortalecer su perfil en las áreas de interacción, discurso y construcción de alianzas. Estas temáticas se relacionan directamente con la capacidad de posicionar mensajes, persuadir audiencias y establecer acuerdos políticos efectivos, competencias indispensables en la práctica política contemporánea. Las militantes que priorizan estos temas parecen reconocer que la visibilidad, la credibilidad y la capacidad de diálogo son pilares para ejercer liderazgo, especialmente en un contexto donde las mujeres aún enfrentan resistencias en espacios dominados por estructuras tradicionales. La apuesta por la comunicación y la negociación política refleja un interés por profesionalizar la práctica política desde la estrategia del consenso y la argumentación informada, elementos claves para consolidar liderazgos femeninos sólidos.

Por otro lado, las opciones de gestión de equipos y resolución de conflictos, seleccionadas por un 7.14% cada una, también aportan información relevante sobre los estilos de liderazgo emergentes entre las mujeres panistas. Quienes eligieron estos temas valoran la importancia del trabajo colaborativo y la construcción de ambientes organizacionales saludables dentro del partido. Este grupo de mujeres comprende que el liderazgo no solo implica dirigir, sino también escuchar, mediar y coordinar equipos con empatía y eficacia, integrando habilidades de gestión humana con capacidades políticas. Desde una mirada con perspectiva de género, estas competencias resultan esenciales para fortalecer redes de apoyo, promover la sororidad y generar climas institucionales más incluyentes, en los cuales las mujeres

puedan desarrollarse plenamente sin enfrentar dinámicas de exclusión o competencia desigual.

En conjunto, los resultados de esta pregunta muestran que las militantes del PAN en Quintana Roo poseen una visión multifacética del liderazgo político, en la que confluyen tanto la ambición estratégica como la sensibilidad social. La prioridad por el diseño de estrategia político-electoral y la comunicación política evidencia que las mujeres están dispuestas a ocupar espacios de planeación y dirección, no solo de acompañamiento o ejecución. Sin embargo, la presencia de temas como negociación, gestión y resolución de conflictos sugiere que buscan hacerlo desde modelos de liderazgo colaborativos, empáticos y transformadores, alineados con los valores del humanismo político panista. Esta combinación entre técnica y sensibilidad abre la posibilidad de construir un nuevo perfil de liderazgo femenino en el PAN: más preparado, estratégico y consciente de su papel en la transformación democrática del país.

Pregunta 33

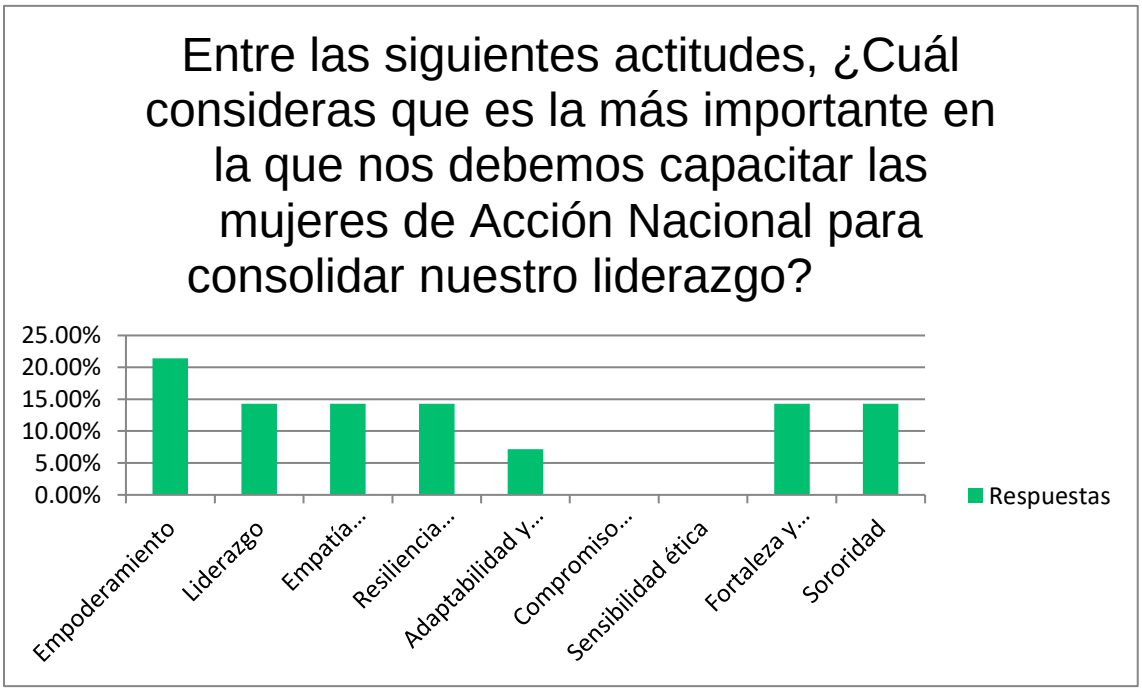
Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	21.43%	3
Liderazgo	14.29%	2
Empatía estratégica	14.29%	2
Resiliencia política	14.29%	2
Adaptabilidad y flexibilidad	7.14%	1
Compromiso con la igualdad de género	0.00%	0
Sensibilidad ética	0.00%	0
Fortaleza y determinación	14.29%	2
Sororidad	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Los resultados de esta pregunta muestran una visión profundamente reflexiva sobre los valores y actitudes que las militantes del PAN en Quintana Roo consideran esenciales para consolidar su liderazgo político. El **21.43%** de las participantes señaló el **empoderamiento** como la actitud más importante a fortalecer, mientras que el **14.29%** mencionó **liderazgo**, otro **14.29% empatía estratégica**, **resiliencia política**, **fortaleza y determinación**, y **sororidad**, respectivamente. Por su parte, el **7.14%** eligió **adaptabilidad y flexibilidad**, mientras que ninguna participante marcó **compromiso con la igualdad de género** ni **sensibilidad ética**. Esta distribución de respuestas evidencia que las mujeres panistas asocian el desarrollo de su liderazgo con la **autoafirmación personal y la fortaleza emocional**, más que con las dimensiones normativas o ético-doctrinales, priorizando las competencias internas que permiten mantenerse firmes en contextos de competencia y desafíos políticos.

El **empoderamiento**, identificado como el valor más relevante, refleja la necesidad de **reconocer y potenciar las capacidades propias de las mujeres** dentro del ámbito político y partidista. Para las militantes, el empoderamiento no solo implica adquirir poder o visibilidad, sino también **fortalecer la autoconfianza, la autonomía y la capacidad de decisión**, elementos que históricamente se les han negado en espacios de liderazgo dominados por estructuras masculinas. Este resultado evidencia un cambio de paradigma en la forma en que las mujeres panistas conciben el poder: no como imposición, sino como una herramienta para ejercer influencia positiva, transformar contextos y promover la participación equitativa. En este sentido, el empoderamiento se interpreta como una actitud de transformación interior que **habilita a las mujeres a romper con la dependencia política y a asumir la conducción de proyectos, equipos y campañas con legitimidad y firmeza**.

Las actitudes de **liderazgo, empatía estratégica y resiliencia política**, que comparten el segundo lugar con 14.29%, representan dimensiones complementarias del ejercicio del poder en femenino. La referencia al liderazgo evidencia una búsqueda de **modelos de conducción inspiradores, colaborativos y visionarios**, capaces de integrar la técnica con la sensibilidad social. La empatía estratégica, por su parte, introduce un matiz innovador: no se trata de una empatía pasiva, sino de una **capacidad de comprender y conectar con las personas desde la inteligencia emocional aplicada a la acción política**. En cuanto a la resiliencia política, su elección refleja la conciencia de que las mujeres panistas deben desarrollar la fortaleza emocional necesaria para enfrentar los obstáculos, resistencias o actos de violencia simbólica y estructural que suelen acompañar su trayectoria pública. Estas tres actitudes, en conjunto, evidencian una apuesta por un liderazgo emocionalmente inteligente, capaz de construir consensos y sostenerse en escenarios adversos.

Por otro lado, la **fortaleza y determinación** y la **sororidad**, también con 14.29% de preferencia, se posicionan como actitudes que subrayan la **coherencia entre el compromiso personal y la solidaridad colectiva**. La fortaleza se interpreta como la capacidad de mantenerse firme ante las adversidades, defender convicciones y sostener la acción política con convicción ética, mientras que la sororidad resalta la importancia de **tejidos de colaboración entre mujeres**, que contrarresten la fragmentación interna y la competencia desigual que a menudo debilita la participación femenina. Estas respuestas reflejan una comprensión madura del liderazgo: las militantes saben que la transformación institucional no será posible sin redes de apoyo entre mujeres que generen confianza y articulen esfuerzos en los diferentes niveles del partido. La sororidad se perfila así como una herramienta de resistencia política y como una estrategia de acompañamiento que fortalece el empoderamiento colectivo.

Finalmente, el hecho de que **ninguna participante haya seleccionado el compromiso con la igualdad de género o la sensibilidad ética** revela una tensión interesante en el proceso formativo. Las militantes ya no asocian la igualdad con una actitud aspiracional, sino que la consideran un principio ya internalizado dentro de

su identidad política. Por otra parte, la baja selección de la sensibilidad ética podría explicarse por el contexto del PAN, donde los valores doctrinales y morales se consideran parte inherente del ethos partidista. En conjunto, las respuestas muestran que las mujeres panistas de Quintana Roo entienden que **el liderazgo político no se construye únicamente desde los principios, sino desde la capacidad de adaptarse, resistir y transformarse**. El reto para el partido será canalizar estas actitudes en programas de capacitación que impulsen liderazgos femeninos integrales, combinando el empoderamiento personal con la sororidad, la resiliencia y la visión estratégica, para consolidar una cultura política más igualitaria, sólida y humana.

Pregunta 34

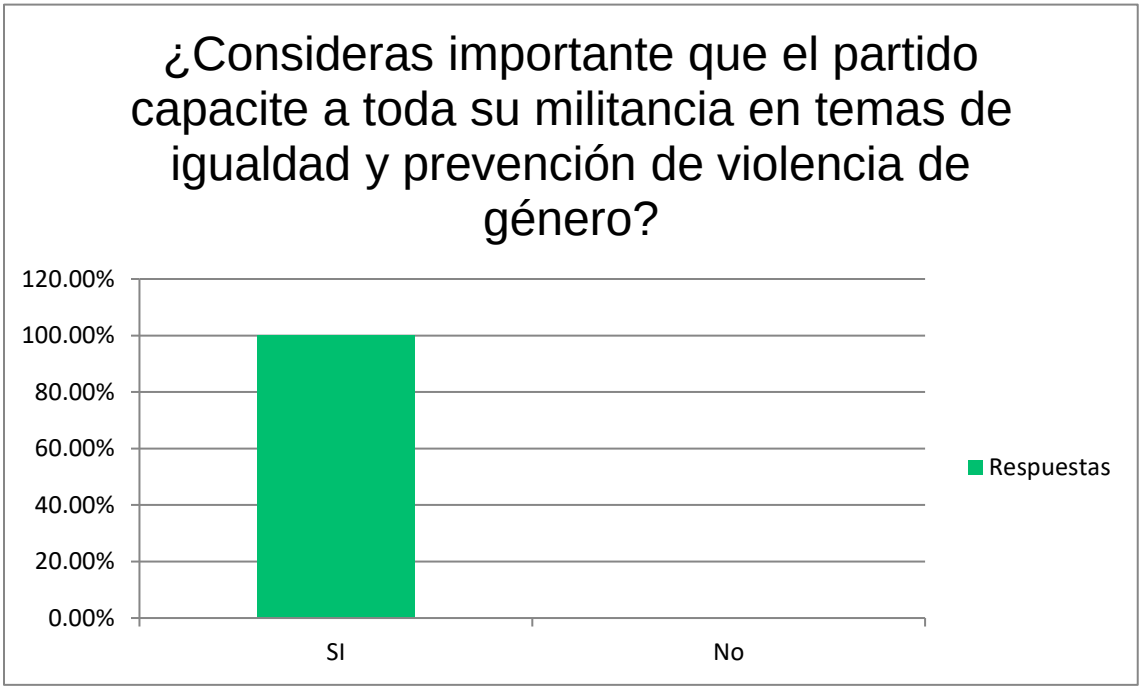
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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	100.00%	14
No	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisioness	**0**

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.

Una **coincidencia absoluta y contundente** entre las mujeres panistas de Quintana Roo: el **100% de las participantes** considera que es **importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género**. Este nivel de unanimidad es sumamente significativo, ya que pone en evidencia una **conciencia colectiva sólida respecto a la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género** dentro del PAN, no solo como una política de formación dirigida a mujeres, sino como una estrategia transversal que involucre a toda la estructura partidista. La respuesta expresa una visión moderna, sensible y alineada con los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y erradicación de la violencia política por razón de género.

El hecho de que **todas las participantes** coincidan en esta postura sugiere que las militantes identifican la capacitación como un **instrumento clave para transformar la cultura organizacional del partido**. La igualdad de género, en este sentido, no es percibida como una temática marginal o exclusiva de las mujeres, sino como una **condición estructural para el fortalecimiento democrático del PAN**. Las militantes entienden que un partido verdaderamente moderno y competitivo debe garantizar la paridad no solo en las candidaturas, sino también en la toma de decisiones, en la gestión interna y en el reconocimiento del liderazgo femenino. La

unanimidad en las respuestas muestra que las mujeres panistas de Quintana Roo **demandan coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana**, apostando por un modelo de militancia donde la igualdad sea un principio rector y no una excepción.

Asimismo, este consenso total revela una **lectura crítica sobre la persistencia de desigualdades estructurales y prácticas normalizadas de exclusión o violencia simbólica** dentro de los espacios políticos. Las militantes perciben que, aunque ha habido avances normativos en materia de paridad, todavía es necesario consolidar mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia política de género al interior del partido. La capacitación, en este sentido, se concibe no solo como una herramienta de sensibilización, sino como un **proceso formativo integral que permita modificar comportamientos, actitudes y relaciones de poder**, fomentando una convivencia basada en el respeto, la empatía y la corresponsabilidad. Desde esta mirada, las mujeres entienden que **sin educación en igualdad, no puede haber transformación cultural duradera ni estructuras políticas realmente incluyentes**.

Además, el énfasis en la capacitación de **toda la militancia** implica una comprensión profunda de que la igualdad y la prevención de la violencia de género **no deben limitarse a los espacios femeninos ni a los liderazgos visibles**, sino extenderse a todos los niveles del partido: desde los comités municipales hasta las dirigencias estatales y nacionales. Esta exigencia de transversalidad muestra un alto nivel de madurez política y una comprensión integral del enfoque de género. Las militantes no buscan capacitaciones simbólicas o superficiales, sino **procesos sostenidos que generen transformación institucional**, modifiquen patrones culturales y fortalezcan los mecanismos de protección y acompañamiento para las mujeres que enfrentan situaciones de desigualdad o violencia dentro del ámbito político.

Finalmente, este resultado unánime puede interpretarse como un **llamado urgente a la acción para las dirigencias del PAN**, a fin de diseñar e implementar **programas de formación obligatorios, continuos y con sustento técnico** en materia de igualdad de género y prevención de la violencia. La unanimidad no solo expresa una necesidad, sino también una **expectativa colectiva de cambio y compromiso institucional**. Las mujeres panistas de Quintana Roo dejan claro que la capacitación no debe ser una respuesta reactiva ante los casos de violencia, sino una política preventiva y estructural que promueva la equidad, la sororidad y el respeto como pilares del quehacer partidista. En este contexto, la formación en igualdad se convierte en un componente esencial para el fortalecimiento del liderazgo femenino y para la consolidación de un **PAN más inclusivo, democrático y representativo de la sociedad a la que aspira servir**.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las militantes panistas de Quintana Roo revelan una comprensión profunda y consciente de la **relevancia estructural que tiene la capacitación en igualdad y prevención de la violencia de género** dentro del quehacer partidista. Las participantes subrayan que esta formación es esencial para **prevenir, detectar y atender las distintas manifestaciones de violencia que persisten en la política**, desde las formas más evidentes hasta las sutiles, como los micromachismos o la exclusión simbólica. Expresiones como “para no ser víctimas y poder prevenir o ayudar a quienes puedan serlo” y “porque día a día se sigue violentando este punto” reflejan la necesidad urgente de fortalecer las herramientas institucionales y personales que permitan construir entornos seguros, equitativos y respetuosos. En este sentido, la capacitación no se percibe como un complemento, sino como un **pilar indispensable para garantizar la participación plena y libre de las mujeres en todos los niveles del partido**.

Asimismo, muchas militantes destacan que, **a pesar de los avances normativos y sociales, aún persisten desigualdades estructurales** que obstaculizan el desarrollo político de las mujeres. Frases como “aún en pleno 2025 existe mucha desigualdad de oportunidades” o “necesitamos más igualdad tanto en hombres como en mujeres” evidencian que las militantes identifican una **brecha de género persistente** que no se resuelve únicamente con leyes o cuotas, sino mediante procesos de sensibilización y educación política continua. Las participantes conciben la capacitación en igualdad no solo como una política formativa, sino como una **estrategia de transformación cultural** que debe permear toda la estructura del PAN, especialmente entre los hombres que aún reproducen prácticas normalizadas de discriminación o de violencia simbólica.

Otra línea de argumentación recurrente se centra en la **presencia constante del machismo en los espacios de decisión política**. Respuestas como “el machismo siempre está presente” o “es importante para que el machismo no esté liderando en la política” muestran que las militantes reconocen el problema como un fenómeno estructural y no aislado, que debe abordarse desde la formación política y la cultura organizacional. Para ellas, la capacitación en igualdad representa una herramienta para **visibilizar y desmantelar las estructuras patriarcales** que limitan la participación de las mujeres en los espacios de poder. Desde esta óptica, la prevención de la violencia de género adquiere una función doble: proteger a las mujeres de prácticas discriminatorias y, al mismo tiempo, **redefinir las relaciones de poder dentro del partido** hacia un modelo más democrático y colaborativo.

Además, varias respuestas incorporan una visión ética e incluyente, al señalar que la igualdad debe aplicarse **tanto para hombres como para mujeres**, promoviendo un sentido de justicia y equilibrio institucional. Frases como “todos debemos tener

las mismas oportunidades" o "tanto para hombres como mujeres debe haber igualdad y oportunidades" subrayan una **postura de equidad integral**, que no busca confrontar a los géneros, sino construir condiciones equitativas de participación. Las militantes coinciden en que la formación en igualdad debe contribuir a generar conciencia en toda la militancia sobre la importancia del respeto mutuo, el trato digno y la corresponsabilidad en la vida partidista. Esto implica no solo sensibilizar a los cuadros directivos, sino también fortalecer el tejido humano y ético del partido, para evitar que la discriminación o la violencia se perpetúen desde el lenguaje, las actitudes o las decisiones políticas.

Finalmente, algunas militantes aportan una visión más amplia, vinculando la igualdad de género con **la autonomía económica, la educación y la erradicación de la violencia estructural**. Una participante señala que es necesario "crear más leyes que nos protejan a las mujeres y también desde pequeñas estudiar y trabajar para no depender de los hombres", evidenciando una conciencia integral del fenómeno. Esta perspectiva va más allá del ámbito partidista, al reconocer que la violencia de género no se limita a los espacios políticos, sino que atraviesa la vida social, económica y familiar de las mujeres. En consecuencia, las panistas de Quintana Roo conciben la capacitación como un **proceso emancipador**, orientado a construir liderazgos femeninos libres, informados y capaces de incidir en la toma de decisiones. En conjunto, las justificaciones confirman que existe una **demanda clara y contundente por institucionalizar la formación en igualdad de género**, entendida como una condición indispensable para la democracia interna, la justicia partidista y el fortalecimiento de la participación política de las mujeres dentro del PAN.

Pregunta 36

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

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	100.00%	14
No	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

La totalidad de las militantes participantes en Quintana Roo —es decir, el **100% de las mujeres consultadas**— coincidió en afirmar que la **formación y la capacitación son herramientas fundamentales para promover un cambio cultural hacia un partido más igualitario**. Este consenso absoluto refleja no solo la madurez política del grupo, sino también una **visión clara de la capacitación como un vehículo de transformación estructural**. Las panistas de Quintana Roo no perciben la formación política como un mero requisito procedimental, sino como un **instrumento estratégico capaz de incidir directamente en las prácticas, valores y relaciones de poder** al interior del PAN. Este resultado confirma que las mujeres han identificado en la educación política una vía real para modificar la cultura institucional, erradicar sesgos de género y fomentar un ejercicio de la política más ético, plural y sensible a las necesidades colectivas.

El hecho de que **todas las participantes** consideren que la formación puede generar cambios culturales demuestra que existe una **conciencia compartida sobre el poder transformador del conocimiento político**. En el contexto de Quintana Roo, donde las mujeres enfrentan desafíos particulares para acceder a posiciones de liderazgo, la capacitación se asocia directamente con la posibilidad de

adquirir herramientas críticas y reflexivas que permitan romper con las estructuras tradicionales de exclusión. Esta unanimidad también refleja una comprensión de la formación como un proceso de empoderamiento colectivo: aprender, debatir y reflexionar en torno a la igualdad no solo fortalece las habilidades individuales, sino que **crea redes de colaboración entre mujeres y hombres comprometidos con una cultura política más justa y democrática**. En este sentido, la capacitación deja de ser un acto técnico para convertirse en una **experiencia política transformadora** que impulsa la participación equitativa y el reconocimiento mutuo.

Este consenso es particularmente relevante porque **trasciende el ámbito femenino y proyecta una demanda institucional**: las militantes de Quintana Roo no piden formación exclusiva para mujeres, sino una capacitación que atraviese a toda la militancia, dirigida también a los liderazgos masculinos y a quienes ejercen cargos de decisión dentro del partido. Con ello, expresan que la igualdad no debe entenderse como un tema de mujeres, sino como una **responsabilidad colectiva y transversal** que requiere cambios profundos en la mentalidad, las estructuras y las prácticas políticas. La formación, desde esta perspectiva, se convierte en un **mecanismo pedagógico para la transformación cultural del PAN**, capaz de generar conciencia, deconstruir estereotipos y fomentar la corresponsabilidad entre los géneros. Este tipo de pensamiento evidencia una militancia más consciente, crítica y propositiva, que entiende que **la equidad debe sostenerse no solo en los reglamentos, sino en las actitudes cotidianas y los valores institucionales**.

El respaldo unánime a la idea de que la formación genera cambio cultural también refleja la **interiorización del valor pedagógico de la igualdad**, entendida como una práctica constante y no como un objetivo abstracto. Las militantes saben que para construir un partido más igualitario es necesario **desaprender patrones arraigados de poder, replantear los liderazgos y fortalecer la educación política con perspectiva de género**. En este contexto, la capacitación se visualiza como un proceso de transformación que combina conocimiento técnico con reflexión ética. No se trata solo de capacitar en procedimientos electorales o normativos, sino de **incorporar la igualdad como principio formativo** en todas las dimensiones del quehacer partidista. La formación, así concebida, permite no solo adquirir habilidades políticas, sino **redefinir las formas de ejercer el poder desde la empatía, la colaboración y la justicia social**.

Finalmente, el consenso absoluto obtenido en esta pregunta puede leerse como un **mandato simbólico y político** para las estructuras del PAN en Quintana Roo: las militantes demandan que la formación deje de ser un evento aislado y se consolide como una **política institucional permanente**, con recursos, programas y metodologías que impulsen el cambio cultural de fondo. Esta unanimidad evidencia que las mujeres no buscan ser beneficiarias de capacitaciones, sino **protagonistas activas del cambio organizacional**. Su visión apunta hacia un partido que se reconozca diverso, inclusivo y comprometido con la igualdad sustantiva, en el que las prácticas de liderazgo femenino sean reconocidas y valoradas en igualdad de

condiciones. En conjunto, los resultados de esta pregunta confirman que en Quintana Roo las mujeres panistas **conciben la formación política con perspectiva de género como una herramienta transformadora**, capaz de reconfigurar no solo la estructura interna del partido, sino también su impacto en la vida democrática del estado y del país.

Pregunta 37
Justifica tu respuesta anterior:

La **formación política con perspectiva de igualdad es la vía más efectiva para transformar la cultura organizacional del partido**. En sus testimonios, las mujeres destacan que la capacitación genera conciencia, fomenta el compromiso y amplía la comprensión del significado de pertenecer al PAN. Expresiones como "habría más militantes comprometidos y con conocimiento de lo que significa pertenecer al PAN" o "siempre es importante estar capacitadas y externar esto a la población" evidencian que las participantes conciben la formación no como un proceso aislado, sino como un **componente esencial para profesionalizar la militancia, fortalecer la identidad institucional y promover prácticas políticas más éticas e igualitarias**. Este enfoque muestra una comprensión madura de la educación política como herramienta de transformación, no solo del pensamiento individual, sino también de las dinámicas colectivas que definen la vida partidista.

De manera reiterada, las mujeres resaltan que la capacitación permite **reducir desigualdades, prevenir la violencia y generar entornos de respeto y colaboración**. Frases como "mientras más capacitadas o capacitados estemos ayudará a disminuir la violencia" o "la capacitación debe enfocarse en incentivar el respeto a las personas sin importar nada" evidencian una lectura crítica de las causas que limitan la igualdad dentro de los espacios políticos. Las militantes asumen que la formación con enfoque de género no debe restringirse a las mujeres, sino extenderse a toda la militancia —particularmente a los varones— para construir un cambio cultural duradero. Esta visión integral posiciona la capacitación como un proceso **pedagógico y ético**, orientado a erradicar actitudes discriminatorias y a consolidar una cultura institucional basada en la corresponsabilidad, el reconocimiento y la equidad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del PAN.

Asimismo, las participantes subrayan que la formación en igualdad **favorece la construcción de relaciones más conscientes y colaborativas** en el entorno político. Expresiones como "puede ayudar a abrir ámbitos de confianza entre todos" o "aprendemos como mujeres a relacionarnos en el medio político" demuestran que las militantes asocian el aprendizaje con la generación de empatía, la comunicación efectiva y la creación de redes de apoyo mutuo. Este tipo de apreciaciones reflejan una visión moderna del liderazgo femenino, donde la capacitación no se limita al desarrollo de habilidades técnicas, sino que incorpora **dimensiones humanas, relacionales y emocionales**, esenciales para construir liderazgos cooperativos y no jerárquicos. La formación, por tanto, se percibe como un espacio de encuentro

que no solo enseña contenidos, sino que **moldea comportamientos y valores colectivos orientados al respeto, la inclusión y la sororidad política**.

En otro grupo de respuestas, las militantes destacan la **importancia de capacitarse para ejercer con legitimidad los cargos públicos y partidistas**. Frases como "se debe estar preparado para ejercer cualquier cargo y que no cataloguen a las mujeres como que no sabemos ejercer" dan cuenta de un diagnóstico claro: las mujeres panistas reconocen que aún existe un sesgo de percepción que asocia su participación con falta de preparación o debilidad técnica. Ante esto, la capacitación se asume como una **herramienta de empoderamiento y validación profesional**, que permite romper estigmas, fortalecer la credibilidad política y consolidar la confianza tanto interna como externa. Esta reflexión es especialmente relevante en contextos donde la representación femenina sigue enfrentando resistencias, pues confirma que **el conocimiento se convierte en un instrumento de poder simbólico y práctico**, capaz de transformar las relaciones de autoridad dentro del partido.

Finalmente, un grupo de militantes introduce una lectura más filosófica y transformadora del fenómeno, vinculando la capacitación con la **conciencia social y el respeto como valores rectores del cambio cultural**. Respuestas como "para lograr un cambio de consciencia" o "tal vez no tan igualitario, pero sí con más conciencia" revelan que las mujeres panistas no buscan una igualdad impuesta, sino una **igualdad reflexiva**, nacida del convencimiento y del aprendizaje colectivo. Esta visión reconoce que los procesos de cambio requieren tiempo, consistencia y voluntad institucional. Para las militantes de Quintana Roo, la formación con perspectiva de género no solo transforma las estructuras políticas, sino que **reeduca a la militancia en valores humanos, éticos y democráticos**, imprescindibles para un partido que aspira a la modernidad y la justicia social. En conjunto, las respuestas consolidan una postura contundente: la capacitación no es un complemento, sino una **estrategia transformadora que redefine el liderazgo, la cultura y el futuro del PAN** en clave de igualdad y equidad sustantiva.

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	53.85%	7
No	38.46%	5
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	7.69%	1

Respuestas	13
Omisiones	1

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



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

Un un aspecto crítico dentro de la vida política de las mujeres panistas en Quintana Roo. Más de la mitad de las participantes, el **53.85%**, declaró haber experimentado **violencia política por razones de género**, mientras que el **38.46%** afirmó no haberla vivido, y un **7.69%** prefirió no responder. Este panorama pone de manifiesto que la violencia política sigue siendo una realidad estructural y persistente en los espacios de participación partidista. Que más de la mitad de las militantes haya enfrentado esta forma de violencia es un dato alarmante, pues refleja tanto la **normalización de prácticas discriminatorias** como la **insuficiente protección institucional** hacia las mujeres que ejercen liderazgo, toman decisiones o aspiran a cargos de representación. La inexistencia de respuestas en la opción “desconozco lo que significa” indica que las militantes **reconocen claramente el concepto y son conscientes de su impacto**, lo que a su vez revela una mayor alfabetización política y de género entre las participantes.

La prevalencia de experiencias de violencia política en Quintana Roo no debe interpretarse únicamente como un fenómeno individual, sino como la expresión de

un **patrón estructural de exclusión y control** que limita la participación sustantiva de las mujeres dentro del PAN y de la vida política en general. Este tipo de violencia se manifiesta en múltiples formas: desde la descalificación, la invisibilización y el hostigamiento verbal, hasta el bloqueo de trayectorias o la negación de espacios de decisión. Las cifras sugieren que, pese a los avances normativos en materia de igualdad y paridad, **las estructuras partidistas aún reproducen esquemas jerárquicos masculinizados**, donde la autoridad de las mujeres se cuestiona y su liderazgo se minimiza. En este contexto, la violencia política opera como un mecanismo de control simbólico, que busca restringir el poder transformador de las mujeres dentro del partido y perpetuar las relaciones tradicionales de poder.

La proporción de mujeres que no ha experimentado violencia, equivalente al **38.46%**, también resulta significativa, pues refleja **entornos institucionales parcialmente favorables o redes de apoyo internas que mitigan la exposición a estas dinámicas**. Sin embargo, su existencia no debe ser interpretada como una señal de erradicación del problema, sino como una evidencia de que la experiencia de violencia política no es homogénea y puede variar según el municipio, el tipo de cargo ocupado o la fortaleza de las redes de acompañamiento dentro del partido. La diferencia entre quienes la han vivido y quienes no sugiere la **necesidad de fortalecer la capacitación en materia de prevención, atención y denuncia**, de modo que ninguna mujer sienta que debe tolerar o minimizar estas agresiones como parte de la práctica política cotidiana.

Por otra parte, el **7.69% que prefirió no responder** puede interpretarse como una **señal de temor, desconfianza o autocensura**, factores que suelen estar presentes en contextos donde las mujeres no se sienten plenamente respaldadas por las estructuras institucionales. El silencio o la omisión ante esta pregunta puede deberse al miedo a represalias, a la falta de mecanismos de protección efectivos o al estigma que aún persiste alrededor de la denuncia de violencia dentro de los partidos políticos. Esta cifra, aunque pequeña, es profundamente reveladora, ya que apunta a la urgencia de **generar entornos seguros de escucha y acompañamiento**, donde las militantes puedan expresar sus experiencias sin temor a ser desacreditadas o revictimizadas. El reconocimiento de esta dimensión emocional y política es esencial para construir una cultura partidista que garantice la integridad y la dignidad de las mujeres.

En síntesis, los resultados de Quintana Roo evidencian que la **violencia política de género sigue siendo un obstáculo real y tangible para el ejercicio del liderazgo femenino**, y que su atención requiere estrategias integrales. No basta con normativas o protocolos; es necesario **institucionalizar programas de capacitación, sensibilización y acompañamiento jurídico-psicológico** que empoderen a las militantes y transformen las prácticas internas del partido. Las mujeres panistas de Quintana Roo han dejado claro que reconocen la violencia, que la identifican y que están dispuestas a transformarla desde la formación política y la acción colectiva. El desafío para el PAN es convertir este diagnóstico en acción: **pasar del reconocimiento del problema a la implementación de soluciones**

estructurales, garantizando que ningún acto de violencia —por leve o simbólico que parezca— quede sin respuesta. Solo así podrá construirse un partido más igualitario, seguro y comprometido con los valores democráticos que dice representar.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Los **contextos específicos en los que se manifiesta la violencia política de género**, destacando que esta ocurre tanto en los espacios de decisión partidista como en las dinámicas cotidianas de participación. Entre los testimonios más recurrentes se encuentran referencias directas a la **discriminación estructural, la exclusión en la toma de decisiones, la descalificación de capacidades y la invisibilización de aportes políticos**. Frases como “no se nos invita a todos los eventos o nos catalogan como personas que no sabemos” o “cuando eres mujer capacitada que opina con argumentos determinantes, la conclusión es que eres conflictiva” ilustran la forma en que la violencia simbólica se inserta en las relaciones políticas, adoptando expresiones sutiles pero persistentes que buscan limitar la legitimidad del liderazgo femenino. Estas experiencias evidencian un patrón de **violencia institucional normalizada**, que se manifiesta mediante la negación de espacios, la desvalorización de opiniones y la exclusión sistemática de las mujeres de los procesos decisorios.

La **discriminación basada en estereotipos de género** emerge como uno de los factores más mencionados. Las militantes narran haber sido descalificadas bajo ideas tradicionales que asocian a las mujeres con la emocionalidad, la incapacidad técnica o la falta de autoridad. Comentarios como “por el simple hecho de ser mujer no eres apta para ciertos puestos porque las mujeres somos emocionales” o “mucho tiempo me dijeron que las mujeres no podemos avanzar” ponen de relieve la persistencia de narrativas patriarcales dentro del partido, las cuales **socavan la autoestima política y obstaculizan el desarrollo de liderazgos femeninos sólidos**. Estos estereotipos no solo reproducen desigualdades simbólicas, sino que también influyen en las decisiones de los órganos internos, generando barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a cargos estratégicos o influir en la agenda política del PAN en Quintana Roo.

Varios testimonios también exponen **casos de violencia política directa**, vinculados a la exclusión deliberada y al desplazamiento de las mujeres de procesos electorales o administrativos. Un ejemplo contundente es el de una militante que relató: “cuando los hombres del CDE sacaron mis propuestas de la planilla al Ayuntamiento cuando era Presidenta de un CDM”. Este tipo de experiencias confirma que **las mujeres que alcanzan posiciones de liderazgo son más propensas a enfrentar resistencia y boicot institucional**, especialmente cuando sus decisiones cuestionan las estructuras tradicionales de poder. En este sentido, la

violencia política de género se convierte en una herramienta de control y castigo hacia las mujeres que ejercen autoridad, dificultando la consolidación de liderazgos femeninos autónomos y críticos dentro del partido.

Por otro lado, algunas respuestas reflejan el impacto emocional y simbólico de esta violencia en la vida política de las militantes. Frases como “mucho tiempo me dijeron que las mujeres no podemos avanzar, que solo servimos para ayudar” dan cuenta de la **desvalorización simbólica** que aún sufren las mujeres dentro de las estructuras partidistas, donde se espera que cumplan roles secundarios o de apoyo, en lugar de protagonizar procesos de liderazgo. Este tipo de discursos no solo afecta el desarrollo personal, sino que **reproduce una cultura de subordinación** que naturaliza la exclusión femenina en los espacios de poder. La persistencia de estas actitudes muestra la necesidad de **formar liderazgos que promuevan la igualdad y reconozcan el aporte político de las mujeres como motor de innovación, estrategia y fortaleza institucional** dentro del PAN.

En conjunto, los testimonios de Quintana Roo permiten concluir que las mujeres identifican la violencia política de género como un fenómeno **multidimensional, estructural y sostenido por prácticas machistas arraigadas**, tanto en los espacios formales del partido como en sus dinámicas cotidianas. Las militantes no solo denuncian las agresiones, sino que **nombran las causas y los contextos** que las reproducen: exclusión, prejuicio, estereotipo y silenciamiento. Este reconocimiento representa un paso fundamental hacia la erradicación del problema, pues visibiliza la necesidad de implementar **mecanismos de prevención, acompañamiento y sanción** dentro del partido, así como procesos de capacitación obligatorios en igualdad sustantiva y violencia política. Las voces de las mujeres panistas de Quintana Roo se alzan como un llamado urgente a **romper los pactos de silencio y transformar la cultura institucional**, avanzando hacia un PAN más igualitario, consciente y comprometido con la dignidad y la participación plena de las mujeres en todos los niveles de acción política.

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	61.54%	8
No	38.46%	5
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los resultados obtenidos en esta pregunta reflejan una percepción dual entre las militantes panistas de Quintana Roo respecto al reconocimiento de sus ideas dentro del partido. Un **61.54%** de las participantes manifestó sentirse **escuchada y**

valorada, mientras que un **38.46%** señaló que sus ideas **no son tomadas en cuenta**. Esta diferencia revela que, aunque existe un sector significativo de mujeres que percibe apertura y receptividad hacia su participación, **una proporción considerable aún identifica resistencias estructurales** dentro de los espacios de toma de decisiones. Este contraste evidencia una coexistencia entre los avances en inclusión y los rezagos culturales que persisten en la dinámica interna del PAN, donde las mujeres deben seguir demostrando su capacidad y legitimidad política para que su voz sea considerada en igualdad de condiciones.

El hecho de que más de la mitad de las militantes se sientan escuchadas es un indicador alentador que sugiere **una apertura progresiva hacia la participación femenina y el reconocimiento de su liderazgo**. Este grupo representa una generación de mujeres que ha logrado posicionarse con firmeza dentro del partido, ganando espacio a través de la preparación, la constancia y la participación activa. Sin embargo, este avance no puede considerarse consolidado: el reconocimiento que reciben sigue dependiendo, en muchos casos, de la voluntad individual de ciertos liderazgos masculinos o de entornos locales favorables, más que de una estructura institucional sólida de igualdad. La percepción positiva de este 61.54% muestra que en algunos municipios de Quintana Roo se ha comenzado a construir un clima de colaboración más equitativo, pero todavía falta **institucionalizar mecanismos que garanticen la escucha activa y el respeto a las propuestas de las mujeres en todos los niveles partidistas**.

Por otro lado, el **38.46% de las militantes que afirmó que sus ideas no son valoradas** revela la persistencia de una **cultura política jerarquizada, masculina y excluyente**, donde las aportaciones de las mujeres son minimizadas, ignoradas o desestimadas. Este grupo visibiliza que aún existen **prácticas de invisibilización simbólica**, en las que las ideas expresadas por mujeres son apropiadas por otros actores o simplemente descartadas por prejuicios de género. En este contexto, el ejercicio de la participación femenina se enfrenta a múltiples obstáculos: la falta de espacios reales de deliberación, la resistencia al cambio cultural y la reproducción de liderazgos verticales que limitan la participación horizontal. La existencia de esta brecha perceptiva subraya que **no basta con abrir espacios de participación formal; es indispensable transformar las actitudes y los estilos de liderazgo** dentro del partido para garantizar que la voz de las mujeres sea escuchada y respetada como un aporte estratégico al desarrollo institucional.

La disparidad entre ambas percepciones también permite observar que las mujeres que sí se sienten escuchadas **han logrado construir entornos de participación más empáticos y de confianza**, en los que la comunicación y el reconocimiento son prácticas efectivas. No obstante, la coexistencia de estos dos escenarios dentro del mismo partido refleja que la **igualdad de participación no ha sido homogénea** y que aún depende de factores locales, generacionales o relacionales. En los contextos donde prevalece el reconocimiento, las militantes suelen estar vinculadas a proyectos colectivos, redes de apoyo o estructuras de Promoción Política de la Mujer (PPM) que fortalecen su visibilidad. En cambio, las que se sienten excluidas

suelen experimentar **formas de marginación discursiva y política** que limitan su incidencia en las decisiones estratégicas. Este hallazgo refuerza la necesidad de consolidar políticas de acompañamiento institucional que promuevan la inclusión activa de todas las voces femeninas, especialmente en los espacios donde la participación aún es restringida o simbólica.

En términos generales, los resultados de Quintana Roo muestran que las militantes reconocen avances, pero también **identifican una deuda pendiente en la valoración sustantiva de sus ideas dentro del PAN**. La transición hacia un partido más igualitario no se alcanza únicamente con la presencia de mujeres en cargos o con políticas de paridad formal, sino con la **incorporación genuina de la perspectiva femenina en la toma de decisiones**. Escuchar implica reconocer la experiencia, la sensibilidad y la visión política que las mujeres aportan, elementos esenciales para la renovación del partido. Por ello, el reto institucional radica en **fortalecer las capacidades de diálogo, deliberación y reconocimiento recíproco**, institucionalizando espacios donde la voz de las mujeres tenga peso político real. Solo mediante una cultura de participación igualitaria y un liderazgo compartido será posible consolidar en Quintana Roo un PAN más plural, innovador y coherente con los valores de justicia, equidad y respeto que históricamente ha proclamado.

Pregunta 41

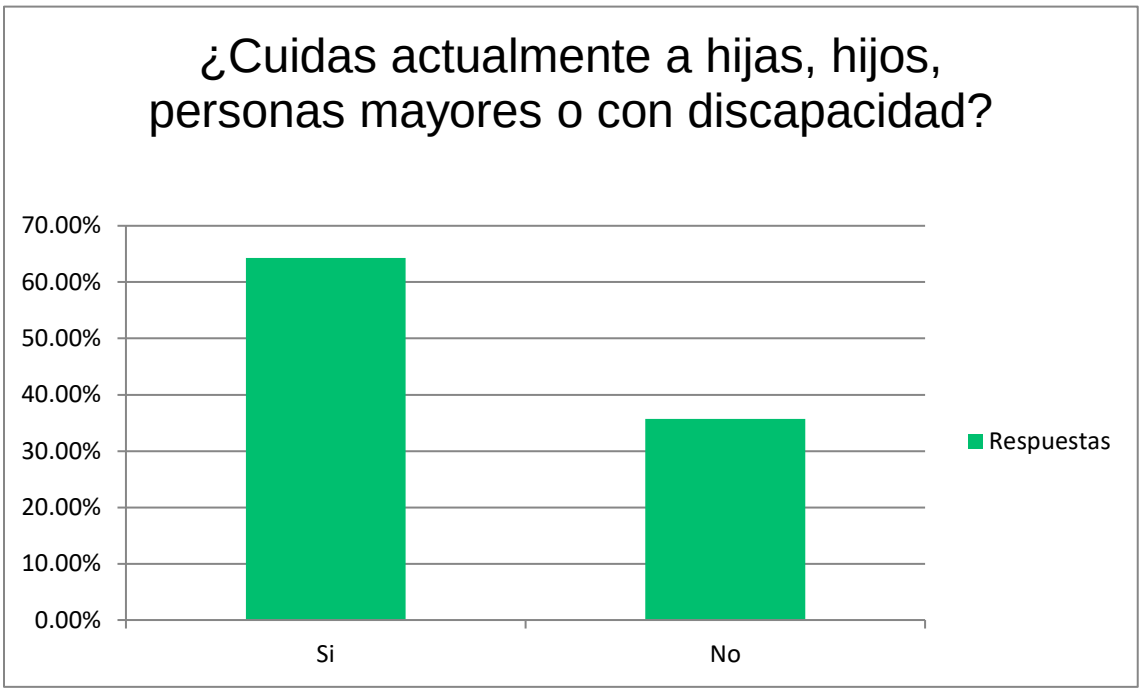
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Si	64.29%	9
No	35.71%	5
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Los resultados de esta pregunta muestran que **el 64.29% de las militantes panistas en Quintana Roo** declaró tener a su cargo el cuidado de **hijas, hijos, personas mayores o personas con discapacidad**, mientras que un **35.71%** indicó no asumir actualmente tareas de cuidado. Esta proporción mayoritaria evidencia una **realidad estructural que atraviesa la vida política de las mujeres**, donde la doble o triple jornada de trabajo —política, laboral y doméstica— sigue siendo un elemento determinante en su participación pública. La cifra confirma que **las responsabilidades de cuidado continúan recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres**, lo cual limita sus oportunidades de capacitación, movilidad, liderazgo y desarrollo político dentro del partido. En este sentido, los resultados de Quintana Roo reflejan una situación que no solo tiene implicaciones personales, sino también **organizacionales y estructurales**, al condicionar el tiempo y la disponibilidad de las mujeres para involucrarse plenamente en la vida partidista.

El dato de que más de seis de cada diez militantes asumen labores de cuidado debe interpretarse como un **indicador de desigualdad de género persistente**, en tanto que estas tareas, aunque esenciales para la sostenibilidad social, suelen ser invisibilizadas y no reconocidas dentro del ámbito político. Las mujeres que desempeñan funciones de liderazgo dentro del PAN enfrentan una carga emocional y logística adicional que los hombres rara vez experimentan, lo cual **dificulta su**

acceso a procesos formativos, reuniones o actividades partidistas que no consideran los tiempos de cuidado. Esta condición, cuando no es atendida institucionalmente, genera un impacto directo en la trayectoria de las militantes: reduce su disponibilidad para asumir cargos, limita su participación en procesos de toma de decisiones y restringe su proyección dentro de las estructuras del partido. Por ello, este resultado no solo refleja una condición individual, sino también la necesidad de **repensar la organización del trabajo político desde una perspectiva de corresponsabilidad social y de género**.

Por su parte, el **35.71% de las militantes que no tiene personas dependientes a su cargo** representa un segmento que puede participar con mayor flexibilidad en actividades políticas, de capacitación o de liderazgo. Sin embargo, su presencia no elimina la importancia de incorporar medidas institucionales que promuevan la equidad de condiciones entre quienes tienen responsabilidades de cuidado y quienes no. La participación femenina en Quintana Roo muestra que la **diversidad de contextos personales influye directamente en la manera en que las mujeres se involucran en el partido**, por lo que cualquier política de fortalecimiento del liderazgo femenino debe contemplar esta variable. La diferencia entre ambos grupos evidencia que **la igualdad de oportunidades no puede lograrse sin políticas concretas de conciliación entre la vida política, laboral y familiar**, como horarios flexibles, modalidades híbridas de capacitación o la provisión de espacios de apoyo durante las actividades partidistas.

Este panorama también resalta la necesidad de **reconocer el cuidado como una labor política y socialmente significativa**, que sostiene las estructuras familiares y comunitarias. Las militantes que cuidan, además de participar en la vida pública, encarnan una forma de liderazgo silencioso pero fundamental, que vincula la empatía, la gestión del tiempo y el compromiso con el bienestar colectivo. Sin embargo, esta contribución suele pasar desapercibida en los espacios partidistas, donde aún predomina una lógica que valora la presencia continua y la disponibilidad absoluta, sin considerar los límites y exigencias de las responsabilidades familiares. En este sentido, los resultados de Quintana Roo invitan al PAN a **integrar la perspectiva de los cuidados en su cultura organizacional**, garantizando que las mujeres no tengan que elegir entre su desarrollo político y sus obligaciones familiares.

En conclusión, los datos revelan que las mujeres panistas de Quintana Roo **siguen enfrentando una brecha de género asociada a la división sexual del trabajo y la falta de corresponsabilidad institucional en los cuidados**. Si bien una parte de las militantes logra equilibrar ambas esferas, la mayoría continúa asumiendo estas tareas sin apoyo estructural, lo que profundiza la desigualdad en la participación política. Este hallazgo plantea la urgencia de que el PAN desarrolle **estrategias integrales de inclusión que reconozcan, valoren y compensen el trabajo de cuidados**, mediante políticas que incluyan servicios de apoyo, horarios adaptados, capacitaciones en modalidad virtual o espacios seguros con atención infantil. Solo a través de una estructura sensible a estas realidades será posible

consolidar **una militancia más equitativa, participativa y humana**, en la que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos políticos sin que sus responsabilidades de cuidado representen una carga o un obstáculo para su desarrollo dentro del partido.

Pregunta 42

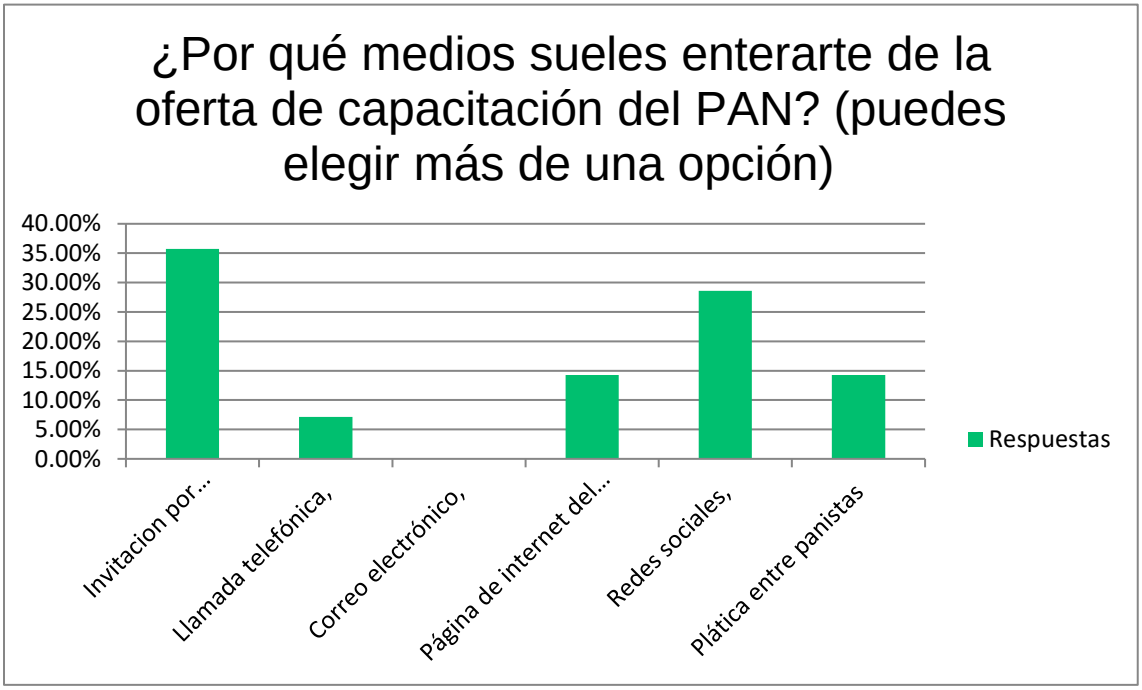
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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,	35.71%	5
Llamada telefónica,	7.14%	1
Correo electrónico,	0.00%	0
Página de internet del PAN,	14.29%	2
Redes sociales,	28.57%	4
Plática entre panistas	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

Las oportunidades de formación que ofrece el partido, evidenciando **una estructura comunicativa todavía centrada en mecanismos tradicionales y con limitada digitalización**. El **35.71%** de las militantes señaló que se entera de las capacitaciones **a través de invitaciones por convocatoria**, mientras que el **28.57%** lo hace mediante **redes sociales**, el **14.29%** a través de **la página de internet del PAN**, el mismo porcentaje **por pláticas entre panistas**, y solo un **7.14%** por **llamada telefónica**. Ninguna participante indicó recibir información por **correo electrónico**, lo cual es un dato relevante, pues revela **una brecha digital o falta de estrategias institucionales de comunicación electrónica formalizada**. Este patrón sugiere que la difusión de las actividades formativas aún depende, en gran medida, de los canales informales o de la iniciativa individual de las militantes para mantenerse informadas.

El predominio de las **convocatorias directas** como medio principal para conocer las capacitaciones sugiere que la comunicación dentro del PAN en Quintana Roo se mantiene **bajo esquemas jerárquicos y centralizados**, donde la información se distribuye desde los niveles directivos hacia las bases, pero no necesariamente de manera equitativa o constante. Este modelo puede generar exclusión involuntaria, ya que quienes no están integradas en redes cercanas a las dirigencias podrían quedar fuera de la dinámica de capacitación. La dependencia de este mecanismo

evidencia la necesidad de **modernizar las estrategias de difusión**, incorporando canales más inclusivos y tecnológicos que aseguren que toda la militancia, sin importar su ubicación geográfica o su nivel de participación, tenga acceso a la información. De lo contrario, la formación continuará concentrándose en los mismos grupos, reproduciendo desigualdades internas en el acceso al conocimiento político.

Por otro lado, el **28.57% que señaló las redes sociales** como medio de información refleja la creciente relevancia de los espacios digitales como herramientas de conexión política, especialmente entre las generaciones más jóvenes o entre aquellas con mayor familiaridad tecnológica. Las redes sociales permiten una comunicación más ágil, directa y horizontal, lo que podría favorecer **la democratización del acceso a la capacitación**. No obstante, su uso como canal principal aún es limitado, lo que sugiere que el partido no ha explotado todo su potencial en la esfera digital. La ausencia de un sistema integrado de difusión o una estrategia digital institucional sólida reduce el impacto de las campañas de formación, impidiendo que la oferta llegue de forma sistemática a todas las militantes. En este contexto, resulta necesario fortalecer la presencia del PAN en plataformas digitales mediante **campañas de difusión accesibles, actualizadas y adaptadas a los distintos perfiles etarios y territoriales de las mujeres panistas**.

El bajo porcentaje que corresponde a la **página web del PAN (14.29%)** y a las **pláticas entre panistas (14.29%)** indica que las fuentes oficiales de información no son percibidas como los medios más eficaces o confiables para mantenerse actualizadas. Esto puede deberse tanto a **la falta de actualización del sitio web institucional**, como a la ausencia de estrategias de comunicación sostenida que motiven la consulta de canales formales. En el caso de las pláticas informales, estas siguen desempeñando un papel importante como red de comunicación horizontal, pero su alcance es limitado y depende de la iniciativa de las propias militantes. Esta combinación muestra que la difusión de la oferta de capacitación en Quintana Roo **carece de una estrategia integral**, donde los medios institucionales y los comunitarios funcionen de manera articulada para garantizar un flujo continuo y equitativo de información entre todas las integrantes del partido.

Finalmente, la ausencia total de respuestas que mencionen el **correo electrónico** como vía de comunicación es un hallazgo especialmente significativo. Este resultado puede interpretarse como una señal de **deficiencia en los mecanismos de comunicación institucional moderna**, o bien, de una brecha digital que limita el uso de canales formales de correspondencia política y administrativa. En un contexto donde la digitalización y la conectividad son esenciales para la inclusión, la falta de comunicación electrónica representa una **barrera estructural que restringe el acceso a la información y la participación equitativa**. Ante ello, el PAN en Quintana Roo debe priorizar la creación de una estrategia de comunicación híbrida —digital y presencial— que permita fortalecer la participación de las mujeres, optimizando el uso de redes sociales, plataformas en línea y convocatorias electrónicas. Solo mediante una política de comunicación inclusiva y moderna será posible consolidar **una militancia más informada, participativa y empoderada**,

capaz de aprovechar plenamente las oportunidades formativas que el partido ofrece para el desarrollo de sus liderazgos femeninos.

Pregunta 43

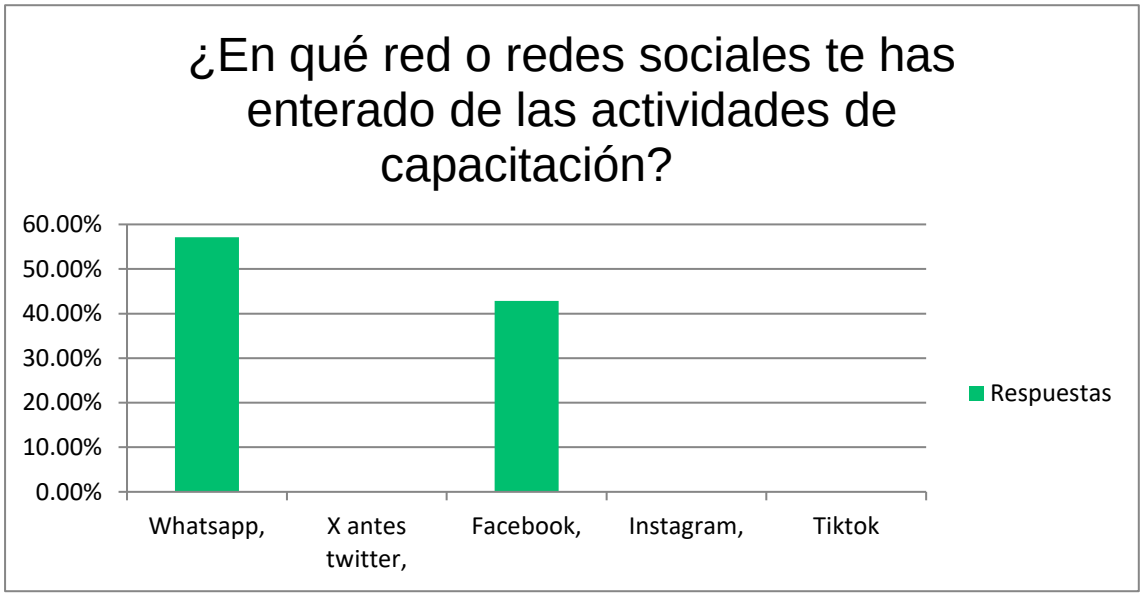
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	57.14%	8
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	42.86%	6
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**0**

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.

El **57.14%** de las participantes señaló **WhatsApp** como el principal medio para enterarse de las actividades formativas, seguido de **Facebook**, con un **42.86%**. En contraste, **X (antes Twitter), Instagram y TikTok** no fueron mencionadas como plataformas de uso informativo para estos fines. Este panorama muestra que la **comunicación digital dentro del PAN en Quintana Roo se concentra en redes de mensajería directa y en plataformas tradicionales**, mientras que las redes sociales más recientes o de mayor alcance juvenil aún no se aprovechan como herramientas estratégicas de difusión. El uso preferente de WhatsApp y Facebook refleja un **patrón de comunicación cercano, interpersonal y de confianza**, que sin embargo limita la visibilidad pública y el alcance de las campañas de capacitación.

El predominio de **WhatsApp** como herramienta de comunicación política se explica por su **carácter inmediato, accesible y personal**, lo que permite establecer canales directos de contacto entre dirigencias, militantes y estructuras locales. Este tipo de comunicación resulta especialmente útil en contextos donde los medios formales de difusión institucional son insuficientes o no llegan de manera oportuna. No obstante, también implica **riesgos de fragmentación informativa**, ya que la información depende del flujo de mensajes en grupos o cadenas no siempre reguladas por instancias oficiales del partido. Así, aunque WhatsApp se ha consolidado como el espacio más eficaz para la comunicación inmediata, su uso requiere **protocolos de administración, verificación de fuentes y coordinación institucional** para evitar desinformación o la exclusión de militantes que no participan en ciertos grupos.

Por su parte, el **42.86% que se informa a través de Facebook** evidencia la permanencia de esta red como el principal canal digital para la comunicación institucional del PAN. Facebook permite una **difusión pública más amplia y una interacción directa con la comunidad militante**, generando espacios de diálogo y retroalimentación sobre las actividades formativas. Sin embargo, su uso aún parece limitado y poco sistemático, pues no todas las militantes perciben esta red como un medio confiable o constante para acceder a la información del partido. Esta situación refleja la necesidad de **fortalecer la estrategia digital del PAN**, creando perfiles oficiales actualizados y activos en los comités estatales y municipales, capaces de ofrecer información clara, verificable y atractiva sobre las oportunidades de capacitación. La ausencia de otras redes también sugiere que las publicaciones en Facebook no siempre se diversifican ni se adaptan a los distintos segmentos de militancia femenina.

El hecho de que **plataformas como Instagram, TikTok o X (Twitter)** no sean utilizadas para la difusión de las capacitaciones revela **una brecha generacional y comunicativa** en la estrategia digital del partido. Estas redes, ampliamente utilizadas por mujeres jóvenes y por nuevos liderazgos emergentes, representan espacios de visibilidad y conexión con audiencias potenciales que el PAN aún no ha incorporado a su ecosistema de comunicación política. La falta de presencia activa en estas plataformas implica que **las estrategias de difusión no están alineadas**

con las tendencias de comunicación contemporánea, lo cual podría limitar el alcance de las capacitaciones, especialmente entre las generaciones más jóvenes o entre mujeres que se incorporan recientemente al partido. Para avanzar hacia una estructura comunicativa más moderna, el PAN en Quintana Roo debería **integrar estrategias multicanal** que incluyan contenidos audiovisuales breves, transmisiones en vivo y mensajes con enfoque participativo.

Finalmente, los resultados confirman que el acceso a la información sobre capacitación sigue dependiendo **más de la comunicación interpersonal que de la institucional o digital estratégica**. El reto para el PAN radica en diseñar un **modelo de comunicación integral**, que combine el valor de la cercanía y la inmediatez de WhatsApp con la capacidad de difusión masiva de redes sociales abiertas como Facebook, Instagram o TikTok. Una estrategia digital con perspectiva de género permitiría **llegar a más mujeres, diversificar los públicos y fortalecer el sentido de pertenencia partidista**, visibilizando los logros y las oportunidades de formación para las militantes. En este sentido, fortalecer la presencia del partido en redes sociales no solo implica modernizar su imagen, sino también **democratizar el acceso al conocimiento político**, garantizando que la información llegue de forma oportuna, accesible y equitativa a todas las mujeres panistas del estado.

Pregunta 44

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

Las respuestas de las militantes panistas en Quintana Roo reflejan una **demanda clara de fortalecimiento en la estrategia de comunicación interna** del partido, con énfasis en la ampliación de canales y la anticipación en los procesos de convocatoria. La mayoría de las participantes coincidió en que la difusión debe realizarse **a través de redes sociales y aplicaciones de mensajería directa, como WhatsApp**, complementadas con **llamadas telefónicas e invitaciones personalizadas**. Este patrón muestra que las militantes valoran la comunicación cercana y directa, donde el contacto humano y la inmediatez digital se combinan como mecanismos eficaces para garantizar que la información llegue oportunamente. Asimismo, se evidencia un consenso sobre la **necesidad de notificar con tiempo suficiente** las actividades formativas, de manera que las mujeres puedan organizar sus agendas personales, laborales y familiares, considerando las múltiples responsabilidades que suelen asumir.

El uso reiterado de **redes sociales y mensajería instantánea** como medios preferentes demuestra una tendencia hacia la digitalización comunicativa, aunque con un enfoque comunitario. Plataformas como Facebook y WhatsApp son percibidas como herramientas confiables y accesibles para el conjunto de la militancia, al permitir una **difusión ágil, segmentada y con alcance territorial amplio**, especialmente en contextos donde la comunicación institucional es limitada o centralizada. Sin embargo, la insistencia en diversificar los canales —con

menciones específicas a **Instagram, correos electrónicos y llamadas personalizadas**— sugiere que las militantes desean **un modelo de comunicación inclusivo**, capaz de adaptarse a distintas generaciones, niveles de alfabetización digital y condiciones de conectividad. De esta forma, la difusión de la oferta de capacitación no solo debe pensarse desde la eficiencia tecnológica, sino también desde la **equidad en el acceso a la información**, garantizando que ninguna mujer quede fuera por razones técnicas o geográficas.

Un aspecto relevante identificado en las respuestas es la **petición de convocatorias con anticipación suficiente y mediante medios formales**, ya sea en formato digital o impreso. Varias militantes subrayaron que las invitaciones deben enviarse **con tiempo de planeación**, de modo que puedan ajustar sus actividades laborales y familiares, lo cual revela la necesidad de integrar la **perspectiva de los cuidados** en la organización de las capacitaciones. Asimismo, se sugiere que los eventos se realicen en **espacios adecuados y cómodos**, lo que amplía la visión de la difusión más allá del anuncio del evento, incorporando la experiencia integral de participación. Estas observaciones ponen de manifiesto que la difusión efectiva no se limita a comunicar la existencia de la capacitación, sino a **crear las condiciones reales para la asistencia y permanencia de las mujeres**, reconociendo las barreras logísticas y de tiempo que enfrentan.

La referencia a medios tradicionales como **el volanteo y las invitaciones impresas** también resulta significativa, ya que evidencia que una parte de las militantes —probablemente con menor acceso o familiaridad con las plataformas digitales— aún se informa mediante **canales presenciales y tangibles**. Esto confirma la coexistencia de distintos niveles de conectividad dentro de la militancia y la importancia de adoptar un **modelo de comunicación mixto**, que combine la inmediatez de lo digital con la accesibilidad de lo presencial. Así, las estrategias de difusión deberían diseñarse bajo un enfoque **interseccional**, que considere las condiciones tecnológicas, socioeconómicas y territoriales de las mujeres panistas en el estado. En contextos rurales o semiurbanos, por ejemplo, el uso de carteles informativos, visitas directas y difusión comunitaria sigue siendo una herramienta clave para promover la participación.

Finalmente, las respuestas apuntan hacia una **visión integradora de la comunicación partidista**, donde la difusión de la oferta de capacitación no solo se conciba como un acto informativo, sino como una estrategia de vinculación política y fortalecimiento del liderazgo femenino. Las militantes de Quintana Roo reconocen que una comunicación más abierta, constante y bidireccional puede **estimular la participación, incrementar la confianza y visibilizar el compromiso del partido con la formación de sus mujeres**. En este sentido, la recomendación colectiva es clara: el PAN debe adoptar una estrategia comunicacional moderna, multicanal y con perspectiva de género, que garantice la equidad en el acceso a la información y promueva la inclusión activa de todas las militantes. La difusión oportuna, diversa y accesible no solo facilitará la participación en las capacitaciones, sino que además consolidará **una cultura organizacional más democrática, empática y**

corresponsable al interior del partido.

Pregunta 45

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

Las respuestas finales proporcionadas por las militantes del PAN en Quintana Roo ofrecen un cierre reflexivo y propositivo al diagnóstico, evidenciando una **visión crítica y comprometida** con el fortalecimiento institucional, la participación equitativa y la mejora continua de los procesos de capacitación. A través de los comentarios, se identifican tres ejes recurrentes: la **presencia activa de liderazgos en territorio**, el **fortalecimiento de la cultura interna del respeto y la unidad**, y la **necesidad de profesionalizar la gestión del talento femenino dentro del partido**. Estas observaciones reflejan una militancia consciente de los desafíos organizativos que enfrenta el PAN a nivel estatal y que demanda un enfoque más humano, participativo y descentralizado en la toma de decisiones.

Uno de los planteamientos más reiterados es la solicitud de **mayor presencia de los liderazgos partidistas en los municipios y regiones del estado**, con el fin de generar un diálogo directo con la militancia y fortalecer el vínculo entre la dirigencia y la base territorial. Este reclamo expresa una necesidad de **cercanía política y validación de la realidad local**, donde las mujeres panistas buscan ser escuchadas desde sus contextos cotidianos, marcados por problemáticas sociales, económicas y comunitarias particulares. La solicitud apunta hacia un modelo de liderazgo más participativo y horizontal, que permita **una retroalimentación efectiva entre quienes dirigen y quienes viven la política desde el territorio**. En este sentido, la capacitación también es entendida como un vehículo para acercar a las dirigencias al sentir de las bases y promover una gestión política más empática y representativa.

Otro grupo de respuestas subraya la importancia de **mantener espacios de capacitación y convivencia partidista libres de divisiones internas o disputas de poder**, haciendo un llamado explícito a que no se fomenten “cúpulas” o grupos de interés que fragmenten el proyecto común. Este tipo de observaciones refleja una conciencia crítica respecto a las dinámicas internas del partido, donde algunas militantes perciben que las rivalidades entre grupos reducen las oportunidades de participación y aprendizaje colectivo. Frente a ello, las mujeres panistas de Quintana Roo apuestan por una **cultura política basada en la colaboración, el respeto mutuo y la construcción de consensos**, valores que coinciden plenamente con los principios humanistas del PAN. Su planteamiento sugiere que la formación política no solo debe transmitir conocimientos técnicos, sino también **fortalecer la ética partidista, la sororidad y la cultura democrática interna**.

Asimismo, destacan comentarios que proponen **mecanismos de gestión y sistematización del talento militante**, como la creación de una **base de datos de perfiles profesionales y laborales**. Esta recomendación tiene un valor estratégico,

ya que permitiría identificar las capacidades existentes dentro del partido y asignar roles o capacitaciones con mayor pertinencia. Desde una perspectiva de género, esta propuesta representa un paso hacia la institucionalización del reconocimiento del trabajo y la experiencia de las mujeres panistas, promoviendo su inclusión activa en cargos de dirección, planeación y representación. Implementar un registro sistematizado de perfiles femeninos contribuiría además a **romper las dinámicas de favoritismo o discrecionalidad** que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a espacios de decisión.

Finalmente, las participantes cerraron con mensajes de **agradecimiento y valoración hacia el ejercicio de diagnóstico**, reconociendo que este tipo de instrumentos fortalecen la reflexión colectiva y ayudan a construir un partido más informado, equitativo y comprometido con la formación de sus cuadros femeninos. Se observa una disposición positiva hacia la mejora continua y una clara conciencia de que el desarrollo político de las mujeres requiere tanto de oportunidades reales como de entornos seguros, participativos y de respeto. Este conjunto de comentarios confirma que las militantes de Quintana Roo no solo valoran las oportunidades de capacitación, sino que también **desean incidir activamente en la transformación institucional del PAN**, consolidando una cultura organizacional que priorice la inclusión, la formación con sentido social y la práctica coherente de los valores democráticos.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Quintana Roo 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 Quintana Roo (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.

La participación política de las mujeres panistas en Quintana Roo refleja una dinámica compleja entre avances normativos, presencia territorial y desafíos estructurales. Aunque el estado presenta un padrón equilibrado —donde el 50.13 % de la militancia del PAN corresponde a mujeres—, la paridad formal aún no se traduce en una participación equitativa en los espacios de decisión. Las cifras del *Registro Nacional de Militancia (PAN, 2024)* evidencian que el potencial numérico femenino no ha alcanzado el mismo peso en términos de liderazgo político, representación ni acceso a candidaturas competitivas.

Este contexto se desarrolla en un entorno estatal marcado por la diversidad demográfica, la movilidad social y la fragmentación territorial. Quintana Roo combina regiones urbanas altamente desarrolladas con comunidades rurales en rezago, lo cual incide directamente en la posibilidad de acceso a formación, redes de apoyo y continuidad política de las militantes. En ese sentido, la capacitación se configura como una herramienta de equidad que no solo busca fortalecer el liderazgo político, sino también democratizar la estructura interna del partido.

Desde la perspectiva institucional, las reformas paritarias y los marcos legales de igualdad han sentado las bases para una transformación estructural en el PAN. Sin embargo, los resultados de la *Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025* muestran que aún existen brechas de comunicación, logística y representación. La mayoría de las militantes expresan alta disposición a capacitarse, pero enfrentan barreras relacionadas con el tiempo, el cuidado familiar y los recursos para asistir a los talleres presenciales.

Así, el análisis FODA se convierte en una herramienta estratégica para identificar los ejes de acción que permitan fortalecer la formación política de las mujeres en Quintana Roo. A partir de este diagnóstico, se busca potenciar sus capacidades, transformar las estructuras institucionales y consolidar una red de liderazgo femenino sostenible que contribuya al desarrollo democrático del partido y del estado.

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

Fortalezas (F)

1. **Paridad numérica en la militancia estatal.**

   Las mujeres representan el 50.13 % del padrón del PAN en Quintana Roo, lo que constituye una base sólida de participación con potencial de liderazgo. Esta distribución equitativa permite que la voz femenina tenga presencia en la vida interna del partido y se convierta en motor de transformación organizacional.

2. **Alta disposición a la formación política.**

   Los resultados de la encuesta estatal muestran un fuerte interés de las militantes por participar en procesos de capacitación, destacando su deseo de recibir formación mensual. Esta disposición demuestra un compromiso real con la profesionalización, la mejora continua y la preparación para asumir responsabilidades públicas y partidistas.

3. **Avances normativos y entorno institucional favorable.**

   La legislación estatal y federal garantiza la paridad sustantiva en la participación política, lo que brinda a las militantes herramientas legales para acceder a espacios de representación. Este marco jurídico fortalece el papel del PAN como actor que puede impulsar la igualdad en sus estructuras internas.

4. **Reconocimiento social y comunitario de las militantes.**

   Muchas mujeres panistas gozan de legitimidad y prestigio en sus comunidades a partir de su trabajo social, educativo o vecinal. Este vínculo con la ciudadanía fortalece su credibilidad y las posiciona como lideresas naturales, capaces de traducir la política en acciones tangibles de beneficio comunitario.

Oportunidades (O)

1. **Ecosistema político y económico en expansión.**

   El desarrollo turístico, urbano y empresarial de Quintana Roo genera entornos de visibilidad, redes de contacto y gestión política que pueden aprovecharse para posicionar liderazgos femeninos con enfoque territorial.

2. **Disponibilidad tecnológica y redes de comunicación.**

   El uso extendido de redes sociales como WhatsApp y Facebook entre las militantes permite establecer canales ágiles de difusión de la oferta de

capacitación, impulsando modelos híbridos de formación con mayor cobertura.

3. **Creciente conciencia sobre la violencia política de género.**

   El 100 % de las militantes encuestadas considera indispensable la capacitación en igualdad y prevención de violencia, lo que abre una ventana de oportunidad para transformar la cultura partidista desde la educación cívica y los valores democráticos.

4. **Sinergias institucionales y alianzas estratégicas.**

   La existencia de organismos como el *Instituto Quintanarroense de las Mujeres*, el *IEQROO* y el *INMUJERES* brinda posibilidades reales de colaboración técnica y financiera para fortalecer la formación política con perspectiva de género.

Debilidades (D)

1. **Escasa representación en posiciones de poder interno.**

   A pesar de la paridad numérica, las mujeres no ocupan de manera equitativa cargos estratégicos dentro del PAN, lo que limita su influencia en la toma de decisiones y la formulación de estrategias políticas estatales.

2. **Sobrecarga de responsabilidades de cuidado.**

   El 64.29 % de las militantes cuida hijas, hijos o personas mayores, lo que restringe su disponibilidad para asistir a las capacitaciones y genera desigualdad en la participación efectiva.

3. **Difusión limitada de la oferta formativa.**

   Aunque el interés por capacitarse es alto, la información se concentra en medios informales o redes personales. No existen mecanismos institucionales estandarizados de comunicación que garanticen cobertura completa en los 11 municipios del estado.

4. **Carencia de incentivos estructurados.**

   Las militantes reconocen la necesidad de estímulos económicos, reconocimientos o beneficios partidistas que impulsen la asistencia constante. La falta de estos incentivos reduce la motivación y la continuidad en los procesos formativos.

Amenazas (A)

1. **Persistencia de prácticas machistas y exclusión política.**

   Las mujeres aún enfrentan discriminación, favoritismos y bloqueos dentro del ámbito político, lo que limita su participación en espacios de alta competitividad o visibilidad electoral.

2. **Brecha territorial y desigualdad digital.**

   Las diferencias de acceso a internet, transporte o infraestructura entre zonas urbanas y rurales representan un riesgo para la equidad en la capacitación y participación política.

3. **Competencia interna y fragmentación organizativa.**

   La percepción de “cúpulas” o grupos dominantes dentro del partido desalienta la participación de nuevas militantes y debilita la confianza en los procesos internos.

4. **Falta de continuidad presupuestal.**

   La dependencia de recursos temporales o de coyuntura electoral pone en riesgo la sostenibilidad de los programas de capacitación, afectando la planeación de largo plazo y la institucionalización del aprendizaje.

La participación política y la capacitación de las mujeres panistas en Quintana Roo revela un escenario de potencial transformador, donde la **paridad numérica** entre hombres y mujeres en el padrón militante representa un punto de inflexión hacia una reconfiguración del liderazgo partidista. El 50.13 % de participación femenina no es un simple dato demográfico: constituye una masa crítica capaz de redefinir la estructura del partido desde dentro. Esta presencia equilibrada, acompañada de un fuerte sentido de pertenencia, abre la posibilidad de consolidar liderazgos femeninos que no solo participen, sino que influyan en la toma de decisiones estratégicas. No obstante, la transformación de esa mayoría cuantitativa en un liderazgo efectivo requiere un cambio estructural profundo, en el que la capacitación funcione como un instrumento de empoderamiento político, autogestión y legitimidad pública.

En el contexto estatal, las **fortalezas** del PAN en Quintana Roo se asocian con una militancia femenina activa, receptiva y dispuesta a formarse para mejorar su desempeño político. La encuesta de necesidades de capacitación evidencia que las militantes no solo tienen interés en formarse, sino que perciben la capacitación como una herramienta estratégica para consolidar su carrera política y aumentar sus oportunidades de participación. Este interés formativo es particularmente relevante en un entorno donde el reconocimiento comunitario de las mujeres —derivado de su participación en actividades sociales y de gestión vecinal— les otorga legitimidad ante la ciudadanía. La combinación entre disposición a la capacitación y credibilidad social puede convertirse en el motor de un nuevo liderazgo femenino territorial,

capaz de acercar el partido a la sociedad y de generar una cultura política más inclusiva y moderna.

Las **oportunidades** que ofrece el entorno político e institucional del estado refuerzan esta tendencia de crecimiento. Quintana Roo cuenta con un ecosistema normativo favorable a la igualdad de género, apoyado por reformas paritarias y por instituciones locales como el IEQROO y el Instituto Quintanarroense de las Mujeres, que han impulsado políticas públicas y programas de participación equitativa. A ello se suma un contexto tecnológico y comunicacional que puede ser aprovechado estratégicamente: el uso intensivo de redes sociales como Facebook y WhatsApp por parte de las militantes facilita la difusión de convocatorias, cursos y materiales formativos sin depender completamente de estructuras formales. Este entorno digital, si se gestiona con visión institucional, puede contribuir a eliminar barreras geográficas y de tiempo, generando un modelo híbrido de capacitación más flexible e inclusivo. En ese sentido, la articulación entre políticas públicas, conectividad digital y apertura institucional constituye una ventana de oportunidad clave para que el PAN posicione su agenda de formación femenina como un eje central de innovación política en Quintana Roo.

Sin embargo, el diagnóstico también evidencia **debilidades estructurales persistentes** que frenan la consolidación de los liderazgos femeninos dentro del partido. La representación desigual en los cargos directivos continúa siendo una constante, mostrando que la paridad formal aún no se traduce en poder efectivo. Muchas militantes siguen enfrentando limitaciones derivadas de la sobrecarga de cuidados y del escaso reconocimiento institucional hacia su trabajo político. Además, la falta de incentivos concretos y de esquemas estables de apoyo económico reduce la sostenibilidad de la capacitación, afectando la continuidad del aprendizaje. A esto se suma la dispersión territorial del estado, que obstaculiza la asistencia presencial a los talleres y la comunicación intermunicipal. En conjunto, estos factores reflejan la necesidad de un rediseño integral de la estrategia de formación, con base en políticas de corresponsabilidad, inclusión digital y fortalecimiento territorial.

En cuanto a las **amenazas externas**, el entorno político de Quintana Roo mantiene desafíos profundos relacionados con la desigualdad estructural y las resistencias culturales. Las prácticas machistas, los favoritismos internos y la competencia por espacios partidistas siguen afectando la participación de las mujeres, reproduciendo esquemas de exclusión que desincentivan la continuidad política. También la brecha digital y las limitaciones de infraestructura en comunidades rurales agravan la desigualdad en el acceso a la capacitación. Estas condiciones se ven amplificadas por la falta de continuidad presupuestal y por la fragmentación interna de algunas estructuras partidistas. Si no se atienden de forma estratégica, estos factores pueden limitar el aprovechamiento del capital humano femenino y frenar el avance hacia un liderazgo paritario con impacto real en las estructuras del PAN y en la representación pública.

En síntesis, el análisis FODA permite concluir que **Quintana Roo posee un**

escenario altamente fértil para la transformación del liderazgo político femenino, pero requiere una planeación estratégica que combine innovación, institucionalización y equidad. Las fortalezas y oportunidades delinean un panorama de avance, sustentado en la voluntad de las militantes y en el marco legal favorable. No obstante, las debilidades internas y las amenazas contextuales demandan un rediseño integral de los mecanismos de formación, seguimiento y apoyo. En este sentido, la capacitación no debe concebirse únicamente como un proceso pedagógico, sino como una **estrategia política de empoderamiento estructural**, capaz de convertir a las mujeres panistas en agentes activas del cambio organizacional y del fortalecimiento democrático en Quintana Roo.

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 Quintana Roo.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Quintana Roo.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: Consolidación del liderazgo político estratégico de las mujeres panistas

Objetivo general: Fortalecer las capacidades políticas, estratégicas y de gestión pública de las militantes panistas en Quintana Roo, mediante procesos formativos innovadores, prácticos y sostenibles que impulsen su liderazgo dentro y fuera del partido, fomentando la toma de decisiones con visión de Estado, ética pública y enfoque de igualdad sustantiva.

1. Implementar un Programa Estatal de Liderazgo Estratégico Femenino, centrado en el desarrollo de habilidades en planeación política, pensamiento crítico, negociación, gestión pública y liderazgo colaborativo, articulando teoría y práctica con casos reales del contexto quintanarroense.
2. Incorporar metodologías activas de aprendizaje político, como simulaciones, análisis de escenarios, laboratorios de innovación democrática y formación en gestión electoral, que fortalezcan la toma de decisiones basadas en evidencia y fomenten el pensamiento estratégico.
3. Establecer alianzas con instituciones académicas, organismos públicos y organizaciones civiles, para profesionalizar los procesos de capacitación, garantizar la certificación de competencias políticas y fortalecer la credibilidad y posicionamiento del liderazgo femenino panista a nivel estatal y nacional.

Estrategia 2: Fortalecimiento del liderazgo territorial y comunitario

Objetivo general: Desarrollar liderazgos femeninos con arraigo territorial y capacidad de gestión comunitaria, que contribuyan a consolidar la presencia del

PAN en las regiones de Quintana Roo mediante acciones políticas, sociales y de incidencia local.

1. Crear Escuelas Municipales de Liderazgo Femenino, con sedes rotativas en los once municipios del estado, orientadas a la formación práctica en organización política, trabajo comunitario y comunicación social.
2. Impulsar programas de acompañamiento intermunicipal, donde militantes con trayectoria compartan experiencias con mujeres en formación, fortaleciendo la mentoría y el intercambio de conocimientos.
3. Consolidar redes de colaboración local, integrando lideresas, funcionarias, militantes y ciudadanas que trabajen juntas en proyectos de impacto comunitario con enfoque de desarrollo sostenible y equidad.

Estrategia 3: Corresponsabilidad y eliminación de barreras estructurales

Objetivo general: Reducir los obstáculos sociales, económicos y familiares que limitan la participación de las mujeres en la vida partidista, garantizando condiciones de equidad, conciliación y apoyo para su desarrollo político.

1. Establecer programas de apoyo para militantes cuidadoras, con servicios de guardería temporal o convenios institucionales que faciliten su participación en capacitaciones y reuniones políticas.
2. Implementar incentivos de participación como becas, apoyos de movilidad o reconocimientos institucionales que valoren el esfuerzo y compromiso de las militantes con su formación continua.
3. Adaptar los esquemas de formación a horarios accesibles y formatos inclusivos (virtuales, híbridos o intensivos), asegurando la participación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad familiar o laboral.

Estrategia 4: Visibilización, incidencia y posicionamiento público del liderazgo femenino

Objetivo general: Fomentar la visibilidad, proyección e influencia pública de las mujeres panistas en los espacios políticos, institucionales y mediáticos, reconociendo su papel como agentes transformadoras y referentes del liderazgo ético.

1. Desarrollar la campaña estatal “Mujeres PAN que Transforman”, orientada a difundir las historias, logros y aportes de las militantes en medios digitales, radio y prensa local.
2. Crear un Banco Estatal de Talento Femenino Panista, que registre perfiles, trayectorias y especializaciones, facilitando su incorporación a candidaturas, órganos internos y espacios de representación.
3. Instituir el Reconocimiento “Lideresas de Quintana Roo”, como estímulo anual para mujeres destacadas por su contribución a la vida política y social desde la militancia panista.

Estrategia 5: Evaluación, sostenibilidad e innovación formativa

Objetivo general: Asegurar la continuidad, calidad y evaluación de los procesos de capacitación política, garantizando su sostenibilidad institucional y su actualización constante conforme a los retos del entorno político y social.

1. Diseñar un Sistema Estatal de Evaluación y Seguimiento de la Capacitación Femenina, que mida resultados, participación y evolución del liderazgo de las militantes a corto y mediano plazo.
2. Establecer un Fondo Permanente de Formación Política con Perspectiva de Género, con recursos propios y alianzas institucionales que aseguren la sostenibilidad de las acciones de capacitación.
3. Crear un Laboratorio de Innovación Política Femenina, encargado de desarrollar nuevas metodologías, talleres temáticos y contenidos digitales que promuevan una formación moderna, dinámica y con impacto real.

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 Quintana Roo 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 Quintana Roo, 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. Consolidación del liderazgo político estratégico de las mujeres panistas	1.1 Implementar un Programa Estatal de Liderazgo Estratégico Femenino	Diseñar el plan académico y operativo del programa, definiendo módulos, duración, criterios de evaluación y perfiles de ingreso.
		Realizar un diagnóstico inicial de competencias y necesidades de formación en los once municipios del estado.
		Implementar un ciclo de talleres híbridos sobre liderazgo político, negociación y vocería institucional.
		Evaluar el impacto del programa con indicadores de desempeño y encuestas de satisfacción.
	1.2 Incorporar metodologías activas de aprendizaje político	Desarrollar laboratorios de innovación democrática con enfoque territorial y comunitario.
		Implementar simulaciones de debate político, mesas de diálogo y ejercicios de negociación.
		Aplicar metodologías de análisis de casos reales sobre liderazgos femeninos.
		Crear un repositorio digital de materiales, cápsulas y guías de estudio.
	1.3 Establecer alianzas institucionales y académicas	Firmar convenios de colaboración con instituciones académicas y de gobierno.
		Organizar diplomados y foros conjuntos sobre liderazgo y participación política de las mujeres.
		Promover certificaciones con validez curricular en

		gestión pública y liderazgo político.
		Crear un consejo consultivo interinstitucional para seguimiento y evaluación de los programas.
2. Fortalecimiento del liderazgo territorial y comunitario	2.1 Crear Escuelas Municipales de Liderazgo Femenino	Establecer una escuela en cada municipio con módulos temáticos en participación política y gestión comunitaria.
		Diseñar contenidos enfocados en liderazgo territorial, diagnóstico social y comunicación ciudadana.
		Capacitar a formadoras municipales mediante un curso estatal de facilitadoras políticas.
		Implementar jornadas municipales de prácticas de liderazgo en campo.
	2.2 Impulsar programas de mentoría intermunicipal	Crear un registro estatal de mentoras políticas con perfiles especializados.
		Implementar un programa anual de mentoría con acompañamiento virtual y presencial.
		Diseñar materiales de orientación para el proceso de mentoría y evaluación de impacto.
		Organizar encuentros regionales de intercambio de experiencias entre municipios.
	2.3 Consolidar redes locales de colaboración femenina	Crear Comités de Mujeres Líderes Municipales del PAN con enfoque en cooperación política.
		Desarrollar proyectos de impacto social con participación femenina multisectorial.
		Establecer canales digitales de comunicación interna para fortalecer la red de apoyo.

		Promover la participación de las redes locales en campañas de comunicación y posicionamiento.
3. Corresponsabilidad y eliminación de barreras estructurales	3.1 Apoyos para militantes cuidadoras	Implementar servicios temporales de cuidado infantil durante las capacitaciones.
		Gestionar convenios con guarderías y espacios comunitarios.
		Incorporar criterios de corresponsabilidad en la planeación de eventos partidistas.
		Promover la cultura de la equidad y los cuidados dentro del PAN.
	3.2 Incentivos a la participación y formación continua	Crear el Reconocimiento “Mujer Panista en Acción” para premiar la formación constante.
		Otorgar becas o apoyos de movilidad para quienes residan en zonas rurales.
		Difundir públicamente los logros de las militantes capacitadas.
		Incorporar criterios de capacitación como requisito para liderazgos internos.
	3.3 Adaptación de los esquemas de formación	Implementar programas de formación asincrónica a través de plataformas digitales.
		Diseñar módulos flexibles con opción de certificación por competencias.
		Crear un sistema de registro en línea para medir participación y avances.
		Desarrollar cursos intensivos durante fines de semana o periodos vacacionales.
		Producir cápsulas audiovisuales sobre

4. Visibilización, incidencia y posicionamiento público del liderazgo femenino	4.1 Campaña estatal “Mujeres PAN que Transforman”	historias de éxito de mujeres panistas.
		Difundir contenidos en redes, radio y prensa con enfoque de empoderamiento.
		Realizar giras mediáticas y conferencias con lideresas del partido.
		Integrar voceras estatales y municipales capacitadas en comunicación política.
	4.2 Banco Estatal de Talento Femenino Panista	Crear una base de datos actualizada con perfiles, formación y experiencia.
		Desarrollar una plataforma digital de consulta para los comités y organismos del partido.
		Promover su uso en procesos de selección de candidaturas y nombramientos.
		Realizar sesiones de networking entre lideresas y dirigentes estatales.
	4.3 Reconocimiento “Lideresas de Quintana Roo” 4	Instituir un galardón anual en el marco del Día Internacional de la Mujer.
		Publicar un compendio de biografías y testimonios de mujeres destacadas.
		Realizar ceremonias estatales y regionales de reconocimiento.
		Difundir los logros de las premiadas en medios oficiales y redes institucionales.
5. Evaluación, sostenibilidad e innovación formativa	5.1 Sistema Estatal de Evaluación y Seguimiento	Diseñar indicadores de evaluación para cada programa formativo.
		Implementar encuestas de seguimiento y retroalimentación.
		Generar informes semestrales de resultados y mejoras.
		Publicar un reporte anual de avance en liderazgo femenino panista.

	5.2 Fondo Permanente de Formación Política con Perspectiva de Género	Crear un fondo estatal mixto con aportaciones del partido y aliados institucionales.
		Gestionar financiamiento mediante convenios con organismos públicos y privados.
		Destinar recursos específicos a innovación digital y materiales didácticos.
		Establecer mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.
	5.3 Laboratorio de Innovación Política Femenina	Crear un espacio experimental para el diseño de nuevas herramientas de capacitación.
		Desarrollar proyectos piloto en los municipios con modelos formativos innovadores.
		Impulsar investigaciones sobre liderazgo femenino y participación política.
		Diseñar manuales y guías metodológicas con base en experiencias exitosas.

Fuente: Elaboración propia.

La **tabla de estrategias de Quintana Roo** refleja una planificación integral, moderna y territorialmente pertinente para fortalecer el liderazgo político femenino dentro del PAN. La primera estrategia, centrada en la **consolidación del liderazgo político estratégico**, articula una visión de profesionalización sostenida con enfoque de igualdad sustantiva. Esta estrategia busca generar capacidades críticas y técnicas entre las militantes, no solo mediante formación tradicional, sino también a través de metodologías activas, alianzas institucionales y procesos de aprendizaje continuo. Su estructura evidencia una comprensión clara de la necesidad de elevar la competitividad política femenina, rompiendo con los modelos pasivos de capacitación para pasar a esquemas prácticos, medibles e innovadores. Este enfoque convierte a la formación en una herramienta de poder transformador que trasciende la retórica de la paridad para construir liderazgo real con incidencia pública.

La segunda estrategia, orientada al **fortalecimiento del liderazgo territorial y comunitario**, introduce una dimensión descentralizadora y profundamente democrática. La creación de Escuelas Municipales de Liderazgo Femenino y los programas de mentoría intermunicipal responden a la necesidad de territorializar la capacitación, acercándola a contextos locales donde la participación política de las mujeres enfrenta mayores obstáculos estructurales. Además, la conformación de redes de colaboración femenina amplía el alcance de la acción política, fomentando una cultura de solidaridad intermunicipal que robustece tanto la estructura organizativa del partido como el empoderamiento colectivo. Este diseño reconoce que el liderazgo femenino no se impone desde la cúpula, sino que se construye desde la base comunitaria, integrando prácticas de cooperación, diálogo y acción ciudadana.

La tercera estrategia, dedicada a la **corresponsabilidad y eliminación de barreras estructurales**, introduce un componente innovador y sensible a las realidades sociales de las militantes. En ella se visibilizan los obstáculos domésticos, familiares y económicos que históricamente han limitado la participación femenina, proponiendo soluciones concretas de conciliación entre la vida política y las responsabilidades de cuidado. El diseño de apoyos logísticos, becas y reconocimientos institucionales refleja una visión moderna del liderazgo: una que reconoce la dimensión humana de las mujeres políticas. Este enfoque aporta una perspectiva de justicia organizacional que transforma la cultura partidista hacia una más equitativa y empática, estableciendo precedentes para políticas internas sostenibles de igualdad sustantiva.

La cuarta estrategia, centrada en la **visibilización, incidencia y posicionamiento público del liderazgo femenino**, marca un avance hacia la construcción simbólica y mediática del liderazgo político de las mujeres. A través de campañas de comunicación, bancos de talento y reconocimientos públicos, se promueve la narrativa de que las mujeres panistas no son solo participantes, sino referentes de transformación social. Esta estrategia opera en la esfera de la representación y la legitimidad, dos componentes esenciales para consolidar una cultura política igualitaria. Al proyectar públicamente los logros de las militantes, el PAN en Quintana Roo no solo fortalece su identidad institucional, sino que también envía un mensaje político contundente: el liderazgo femenino es un activo estratégico y no una concesión.

Finalmente, la quinta estrategia, sobre **evaluación, sostenibilidad e innovación formativa**, cierra el ciclo estratégico con una lógica de gestión basada en la evidencia y la mejora continua. Al plantear sistemas de evaluación, fondos permanentes y laboratorios de innovación, esta estrategia introduce mecanismos técnicos y financieros que aseguran la continuidad y actualización de los procesos formativos. En términos metodológicos, representa la madurez del plan, pues transforma la capacitación en una política institucional con indicadores de impacto, recursos asignados y proyección a largo plazo. Este modelo de sostenibilidad convierte la formación política femenina en una inversión estratégica y medible,

asegurando que las transformaciones logradas no sean temporales, sino estructurales. En conjunto, la tabla representa un proyecto político integral, territorial, equitativo y visionario que busca posicionar a Quintana Roo como referente nacional en la formación de liderazgos femeninos dentro del PAN.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El presente apartado integra los hallazgos más relevantes del diagnóstico estatal sobre las necesidades de formación y liderazgo político de las mujeres panistas en Quintana Roo. La evidencia recabada refleja un contexto donde la militancia femenina, a pesar de representar una proporción significativa del padrón, aún enfrenta barreras estructurales, culturales y organizativas que limitan su desarrollo pleno en los espacios de decisión política. La alta participación en el estudio muestra una voluntad clara de las militantes por transformar las condiciones de su participación y consolidar una cultura de igualdad efectiva al interior del partido.

El análisis de los datos permitió identificar un tejido político en el que la mujer panista se encuentra cada vez más preparada, consciente de su papel estratégico y dispuesta a asumir nuevos retos en la conducción política y electoral. Sin embargo, persisten prácticas institucionales que obstaculizan el ejercicio equitativo del poder, así como la distribución desigual de oportunidades entre hombres y mujeres en los espacios de representación partidista. Este escenario plantea la necesidad de impulsar procesos de capacitación sostenidos, sistemáticos y con visión transformadora.

Las militantes de Quintana Roo han demostrado una fuerte disposición a la formación política, entendiendo la capacitación no como una obligación, sino como una herramienta de empoderamiento y profesionalización. Este interés, sin embargo, se enfrenta a limitantes como los horarios, la falta de difusión de las convocatorias y las responsabilidades familiares. Estas condiciones ponen en evidencia la urgencia de diseñar estrategias flexibles e inclusivas que integren la perspectiva de cuidados y la conciliación entre vida pública y privada.

La lectura cualitativa de los resultados muestra que las mujeres valoran el aprendizaje colectivo y la posibilidad de adquirir competencias que fortalezcan su incidencia en los espacios de toma de decisiones. Las participantes destacan la importancia de abordar temáticas como liderazgo, comunicación política, resolución de conflictos, violencia de género y estrategias electorales. Estas prioridades formativas responden a un contexto político donde la participación femenina requiere no solo presencia, sino también preparación técnica y ética.

El análisis de los cargos ocupados por mujeres dentro del PAN en Quintana Roo revela una tendencia a la concentración en espacios operativos y de apoyo, más que en posiciones de alta dirección o representación pública. Esto demuestra que, si bien existe apertura formal a la participación, la paridad numérica aún no se traduce en una verdadera paridad sustantiva. La formación política aparece entonces como una herramienta indispensable para transitar de la militancia activa a la dirección efectiva.

Los hallazgos confirman que las mujeres panistas de Quintana Roo reconocen en la capacitación un mecanismo clave para adquirir autonomía, legitimidad y reconocimiento político. Sin embargo, el acceso desigual a los recursos formativos genera brechas internas que deben atenderse con políticas de formación territorializadas. La inclusión de mujeres de zonas rurales o alejadas de los centros urbanos es un desafío prioritario para lograr un liderazgo equilibrado en todo el estado.

Asimismo, se identificó una demanda creciente de espacios de mentoría y acompañamiento político que permitan a las militantes compartir experiencias, resolver conflictos comunes y consolidar una red de apoyo sororal. Esta dinámica fortalecería no solo las capacidades individuales, sino también la cohesión del partido desde una mirada colaborativa e intergeneracional.

En relación con el ejercicio del poder, muchas militantes manifestaron sentir una participación limitada o condicionada, donde su voz es escuchada, pero no siempre considerada en la toma de decisiones. Esta percepción refleja la necesidad de repensar los mecanismos internos de deliberación y liderazgo, para garantizar procesos más horizontales y participativos. El desafío radica en lograr que las mujeres no solo formen parte del diálogo, sino que también definan la agenda política del partido.

La encuesta y las respuestas abiertas evidenciaron la persistencia de expresiones de violencia política de género, tanto directas como simbólicas. Las militantes señalaron experiencias de exclusión, descalificación y minimización de sus capacidades, especialmente en espacios donde prevalecen prácticas machistas o grupos de poder tradicionales. Este hallazgo reafirma la urgencia de incorporar módulos especializados en prevención y atención de la violencia política en todos los programas de formación partidista.

La capacitación, además de ser un instrumento técnico, debe asumirse como un proceso de transformación cultural dentro del PAN. Para ello, resulta indispensable que los programas formativos incluyan contenidos que fortalezcan la autoconfianza, el liderazgo sororal y la toma de decisiones con perspectiva de derechos humanos y equidad de género. Solo así será posible erradicar prácticas discriminatorias y promover entornos institucionales más justos.

La información también muestra que las militantes reconocen el valor de la capacitación para generar identidad partidista, fortalecer la ética política y recuperar la credibilidad del PAN en la sociedad. Las mujeres son conscientes de que su liderazgo tiene un efecto multiplicador: mientras más preparadas estén, mayor será su capacidad para atraer nuevos cuadros y reconstruir el tejido social desde la acción política responsable.

La alta proporción de mujeres que manifestaron aspirar a cargos de elección popular en los próximos años confirma que Quintana Roo cuenta con una base sólida de

liderazgos emergentes. No obstante, este potencial debe traducirse en oportunidades reales, mediante la implementación de procesos formativos que preparen a las militantes en aspectos como gestión pública, negociación legislativa, vocería mediática y manejo estratégico de campañas.

Otro elemento relevante es la confianza que las mujeres depositan en las instancias de Promoción Política de la Mujer (PPM), reconocidas como el principal vehículo de convocatoria y acompañamiento. Este capital institucional debe fortalecerse mediante una mayor coordinación con otras secretarías y comités, de modo que la capacitación no sea una acción aislada, sino una política permanente del partido.

Las militantes han manifestado también la necesidad de construir liderazgos más inclusivos, capaces de representar la diversidad social y cultural de Quintana Roo. La pluralidad territorial del estado exige modelos de capacitación adaptables, sensibles a los contextos locales y comprometidos con la participación de mujeres indígenas, jóvenes y de comunidades rurales.

La inclusión de herramientas tecnológicas representa una oportunidad invaluable para cerrar brechas geográficas y facilitar el acceso a la formación. Las plataformas digitales e híbridas no solo amplían la cobertura, sino que promueven nuevas dinámicas de aprendizaje colaborativo que fortalecen la autonomía y la participación activa de las mujeres.

A nivel estructural, los resultados reflejan que las militantes reconocen la importancia de institucionalizar la capacitación como requisito para ocupar cargos partidistas o de elección popular. Esta medida no solo elevaría los estándares de calidad en la representación política, sino que garantizaría la coherencia ética y doctrinal de quienes asumen responsabilidades públicas bajo los valores del PAN.

El análisis cualitativo permitió observar que las mujeres asocian la capacitación con la posibilidad de transformar las estructuras de poder dentro del partido. Para ellas, aprender no es únicamente adquirir conocimientos, sino también construir nuevas formas de relación política basadas en la equidad, la sororidad y el respeto.

En términos de comunicación política, las militantes subrayan la necesidad de fortalecer sus habilidades para transmitir mensajes claros, estratégicos y con contenido ideológico sólido. Este aspecto es fundamental para contrarrestar la desinformación y posicionar discursos con perspectiva humanista y ética.

También se identificó la necesidad de vincular la formación política con proyectos comunitarios y sociales que generen resultados tangibles. Las mujeres panistas visualizan su liderazgo no solo en las urnas, sino también en la transformación cotidiana de sus entornos locales. De esta forma, la capacitación se convierte en un puente entre la teoría política y la práctica ciudadana.

La construcción de redes entre militantes y dirigencias aparece como otro elemento clave para fortalecer la estructura del PAN en Quintana Roo. La cooperación entre mujeres con experiencia y las nuevas generaciones permitirá consolidar un liderazgo más sólido, horizontal y comprometido con la equidad.

Las conclusiones apuntan a que la transformación política del partido depende en gran medida de la capacidad de reconocer el talento y el trabajo de las mujeres. Potenciar sus liderazgos requiere voluntad institucional, inversión en formación y una cultura organizacional que valore la participación femenina como un eje estratégico del desarrollo partidista.

El estudio confirma que la igualdad de género no es un objetivo cumplido, sino una tarea en proceso. La capacitación emerge como una de las herramientas más eficaces para acelerar este cambio cultural, garantizando que las mujeres no solo participen, sino que también decidan, representen y lideren con legitimidad.

Finalmente, la experiencia de Quintana Roo ofrece un modelo replicable para otras entidades del país: un proceso donde la capacitación política con perspectiva de género se convierte en el motor de la transformación institucional, la renovación del liderazgo y la recuperación de la confianza ciudadana en la política como servicio público.

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 Quintana Roo.

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

El análisis de las respuestas de las militantes del PAN en Quintana Roo revela que las principales necesidades de formación giran en torno a tres ejes: el fortalecimiento del liderazgo político, la profesionalización técnica y la incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio partidista. La mayoría de las mujeres participantes expresó un interés particular en desarrollar habilidades que les permitan posicionarse en espacios de toma de decisiones, consolidar su capacidad argumentativa y comprender los procesos internos del partido desde una visión integral. Este enfoque demuestra una conciencia clara sobre la necesidad de adquirir herramientas concretas para incidir de manera efectiva en la vida política y fortalecer su autonomía frente a las estructuras tradicionales.

Los temas más demandados —liderazgo político, comunicación, oratoria, estrategias de campaña, negociación y gestión pública— evidencian una preocupación por transitar de una participación meramente operativa hacia una participación estratégica. Las militantes buscan una capacitación que les permita no solo conocer el funcionamiento institucional del partido, sino también influir activamente en la definición de políticas y en la toma de decisiones electorales. Esto sugiere una evolución en la comprensión del liderazgo, entendiendo que el poder político requiere preparación técnica, ética y emocional.

Otro aspecto relevante es la necesidad de generar procesos formativos continuos, accesibles y con pertinencia territorial. Muchas militantes señalaron dificultades para acceder a las capacitaciones por cuestiones de tiempo, distancia o responsabilidades familiares, lo cual demuestra la urgencia de implementar modelos flexibles que consideren las dinámicas de cuidado y las limitaciones geográficas. En este sentido, el uso de plataformas digitales o híbridas emerge como una alternativa innovadora para garantizar la participación equitativa.

Además, las mujeres expresaron la importancia de recibir formación que aborde problemáticas estructurales, como la violencia política de género, la discriminación y los estereotipos culturales. La capacitación debe contribuir no solo a fortalecer sus competencias técnicas, sino también a transformar los imaginarios y prácticas que perpetúan desigualdades dentro del partido. Este componente ético y cultural es indispensable para construir una militancia informada, empoderada y solidaria.

Finalmente, las necesidades de formación identificadas reflejan una doble aspiración: por un lado, la de fortalecer su papel individual como lideresas, y por otro, la de contribuir colectivamente al crecimiento del partido con una visión más humana, incluyente y moderna. Quintana Roo presenta un panorama alentador, donde las militantes están listas para asumir el protagonismo político que por años les ha sido limitado, siempre que cuenten con los medios, las oportunidades y la capacitación adecuada.

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

Entre los factores que favorecen el liderazgo político de las mujeres panistas en Quintana Roo destacan su alta motivación, el sentido de compromiso con los valores del partido y la experiencia acumulada en actividades comunitarias y sociales. Muchas de ellas poseen legitimidad local, reconocimiento vecinal y una vocación genuina de servicio, atributos que las convierten en agentes naturales de cambio dentro del PAN. Esta base social constituye una fortaleza esencial que, acompañada de capacitación y respaldo institucional, puede traducirse en una representación política sólida y efectiva.

Sin embargo, los obstáculos estructurales continúan siendo significativos. Las mujeres enfrentan resistencias culturales dentro de las estructuras partidistas, donde

persisten prácticas de exclusión, favoritismos masculinos y dinámicas de poder concentradas. Este entorno genera desconfianza y desmotivación en algunas militantes, especialmente cuando observan que su esfuerzo no siempre se traduce en reconocimiento o oportunidades de crecimiento político. A ello se suma la persistencia de estereotipos que asocian el liderazgo femenino con debilidad emocional o falta de experiencia, lo que limita su participación en puestos estratégicos.

Otro factor obstaculizador es la carga desigual de los cuidados y las responsabilidades domésticas. La mayoría de las militantes que participaron en el diagnóstico reconocieron cuidar a hijas, hijos o personas mayores, lo cual restringe su disponibilidad para asistir a capacitaciones o participar activamente en reuniones y campañas. Sin políticas internas que promuevan la corresponsabilidad o la conciliación, las mujeres continuarán enfrentando una doble jornada que erosiona su energía y limita su desarrollo político.

En contraste, un factor que impulsa el liderazgo es la creación de redes de apoyo entre mujeres. La sororidad, entendida como la alianza solidaria entre militantes, ha permitido visibilizar problemáticas compartidas y generar estrategias colectivas para enfrentar las desigualdades. Estas redes funcionan como espacios de confianza donde las mujeres se capacitan, se acompañan y fortalecen mutuamente, transformando la competencia individual en cooperación política.

El liderazgo femenino en el PAN de Quintana Roo se encuentra, por tanto, en una etapa de transición: las mujeres tienen la capacidad, la convicción y la experiencia, pero necesitan instituciones más receptivas, procesos más equitativos y una cultura partidista que reconozca la diversidad de sus trayectorias. Solo así podrán ejercer un liderazgo sostenible y transformar su presencia en poder real dentro de la estructura partidista.

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

Las mujeres panistas de Quintana Roo manifiestan una percepción ambivalente respecto a su capacidad de incidencia. Por un lado, reconocen avances en materia de representación y participación formal; por otro, identifican que su voz no siempre tiene el peso suficiente en las decisiones estratégicas del partido. Esta disonancia entre presencia y poder revela que la inclusión femenina, aunque creciente, aún no se traduce en influencia efectiva en los órganos de dirección o en la definición de candidaturas.

En términos generales, las militantes se perciben escuchadas, pero no necesariamente tomadas en cuenta. La falta de mecanismos institucionales para canalizar sus propuestas y la persistencia de estructuras jerárquicas hacen que muchas ideas queden relegadas o dependan de la validación de dirigentes varones. Este fenómeno perpetúa una forma de participación simbólica, donde la mujer

aparece como parte de la estructura, pero carece de herramientas reales para incidir en la toma de decisiones.

Sin embargo, existe una conciencia creciente entre las militantes sobre la importancia de ocupar espacios de decisión con legitimidad técnica y política. La capacitación, en este sentido, se percibe como la vía más eficaz para aumentar la capacidad de influencia. Las mujeres entienden que dominar temas de gobernanza, legislación, políticas públicas y comunicación política les otorga autoridad discursiva y credibilidad frente a sus pares, permitiéndoles ganar terreno en las deliberaciones internas.

Un elemento alentador es la disposición de las mujeres a participar en procesos de deliberación y rendición de cuentas. Muchas expresaron el deseo de contribuir a la construcción de agendas estratégicas, tanto a nivel municipal como estatal, lo cual indica una militancia con sentido propositivo. Esta actitud demuestra que la incidencia no depende solo del acceso a los cargos, sino también de la calidad del liderazgo y la preparación con la que se ejerce.

La percepción de las militantes de Quintana Roo puede resumirse en una aspiración clara: lograr que su participación deje de ser consultiva para convertirse en decisoria. Para ello, el partido debe fortalecer mecanismos de participación paritaria, garantizar transparencia en los procesos internos y fomentar la representación equilibrada en comités y órganos ejecutivos. Solo en un entorno de equidad real podrán las mujeres transformar su potencial en liderazgo efectivo.

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 de género reportadas por las militantes de Quintana Roo confirman que este fenómeno continúa siendo una barrera significativa para la participación femenina. Las formas más comunes de violencia mencionadas incluyen la exclusión de espacios de decisión, la descalificación por motivos de género, la subestimación de sus capacidades y la difusión de comentarios o actitudes machistas durante procesos internos. Estas expresiones, aunque en muchos casos sutiles o simbólicas, generan un entorno de desigualdad que afecta la confianza y la permanencia de las mujeres en la vida política.

Las militantes que han experimentado este tipo de violencia coinciden en que el desconocimiento del concepto de “violencia política de género” agrava el problema, pues muchas no identifican ciertas prácticas discriminatorias como parte de un patrón estructural. Aquí es donde la capacitación adquiere un papel fundamental: sensibilizar, informar y dotar de herramientas para reconocer, prevenir y denunciar estas situaciones desde una perspectiva de derechos humanos.

Una formación efectiva en esta materia debe incluir no solo a las mujeres, sino también a los hombres militantes y dirigentes del partido. La prevención de la violencia política requiere de un cambio cultural que transforme las relaciones de poder al interior de la organización. La capacitación puede generar conciencia sobre la responsabilidad compartida de erradicar prácticas discriminatorias y promover un liderazgo basado en el respeto, la igualdad y la ética política.

Asimismo, la formación puede empoderar a las mujeres para hacer valer los mecanismos legales existentes. Conocer la normativa electoral, los protocolos de atención y las instancias de defensa de los derechos políticos de las mujeres es esencial para garantizar que los actos de violencia no queden impunes. La capacitación, en este sentido, no solo informa, sino que también protege.

En síntesis, las militantes de Quintana Roo reconocen que la capacitación con enfoque de género es una herramienta estratégica para erradicar la violencia política, reconstruir la confianza institucional y consolidar una cultura partidista más igualitaria. Su implementación sostenida y transversal es condición indispensable para garantizar la participación plena de las mujeres en la política.

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

Las mujeres militantes del PAN en Quintana Roo proponen una serie de acciones concretas orientadas a transformar las condiciones estructurales que limitan su desarrollo político. Entre ellas, destaca la creación de programas permanentes de formación con módulos especializados en liderazgo, comunicación política, estrategias de campaña y gestión pública. Estas propuestas reflejan la voluntad de las militantes de asumir un papel activo en su propio proceso de capacitación, demandando espacios que sean más prácticos, accesibles e innovadores.

Otra propuesta relevante es el fortalecimiento de las redes de mujeres al interior del partido. Las militantes sugieren crear círculos de mentoría intergeneracional donde las lideresas con experiencia puedan acompañar y asesorar a las nuevas generaciones. Esta dinámica contribuiría a la transferencia de conocimientos, al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la consolidación de liderazgos colaborativos basados en la sororidad.

También se plantea la necesidad de institucionalizar políticas internas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y la participación política. Propuestas como establecer guarderías en eventos partidistas, programar capacitaciones en horarios escolares o fines de semana, y promover la corresponsabilidad doméstica dentro del discurso partidista son ejemplos de cómo las militantes buscan integrar la perspectiva de cuidados en la acción política.

Las militantes subrayan además la importancia de diversificar los canales de difusión de las convocatorias de capacitación. El uso de redes sociales, mensajería

instantánea y comunicación directa a través de los comités municipales permitiría ampliar el alcance de la información, garantizando que las oportunidades formativas lleguen a todas las regiones del estado, incluidas las zonas rurales.

Finalmente, las propuestas de las militantes apuntan hacia un modelo de partido más horizontal, empático y abierto al diálogo. Las mujeres de Quintana Roo no solo buscan espacios de participación, sino también un entorno político donde sus aportaciones sean valoradas como parte esencial del crecimiento institucional. Estas iniciativas reflejan una visión transformadora que combina compromiso político con innovación social.

Pregunta de investigación: (6) ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Quintana Roo 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 Quintana Roo debe estructurarse sobre tres pilares fundamentales: la pertinencia, la accesibilidad y la transversalidad de género. En primer lugar, la pertinencia implica que los contenidos formativos respondan directamente a las necesidades detectadas en el diagnóstico, priorizando temáticas como liderazgo político, comunicación estratégica, gestión pública, negociación y prevención de la violencia política. La capacitación debe concebirse como un proceso integral que combine teoría, práctica y acompañamiento personal. En segundo lugar, la accesibilidad requiere que los programas formativos se adapten a la realidad social, económica y territorial de las militantes. Esto implica ofrecer modalidades híbridas, flexibles y con apoyo tecnológico, además de garantizar condiciones que permitan la participación de mujeres con responsabilidades familiares o que viven en zonas rurales. La inclusión digital es clave para democratizar el acceso al conocimiento y cerrar brechas entre regiones.

El tercer pilar, la transversalidad de género, implica que todas las capacitaciones integren de manera explícita la perspectiva de igualdad. No se trata solo de ofrecer cursos sobre género, sino de garantizar que cada tema —desde la administración pública hasta la estrategia electoral— se aborde desde un enfoque que promueva la equidad, la ética y el respeto a los derechos humanos.

Asimismo, el plan estatal debe incorporar un sistema de seguimiento y evaluación continua. Este permitirá medir los resultados de la capacitación, identificar áreas de mejora y garantizar que las acciones formativas se traduzcan en oportunidades reales de liderazgo. La retroalimentación constante con las militantes será fundamental para mantener la relevancia y la eficacia del programa.

En conclusión, un plan estatal de capacitación exitoso en Quintana Roo debe concebir la formación como una política de transformación institucional. Debe ir más allá del aprendizaje técnico para convertirse en una herramienta de empoderamiento, cohesión partidista y cambio cultural, capaz de consolidar un liderazgo femenino sólido, ético y con visión de futuro.

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 Quintana Roo 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 Quintana**

Roo, 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 Quintana Roo 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