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 Sinaloa 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes.

Noviembre 2025

Contenido

I. Introducción..... 3
II. Justificación de la realización de la investigación..... 7
III. Objetivos de la investigación. 9
IV. Planteamiento y delimitación del Problema. 13
V. Marco Teórico. 20
VI. Formulación de hipótesis. 35
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis. 36
VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación. 128
IX. BIBLIOGRAFÍA..... 146

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:

En Sinaloa, la configuración demográfica y política refleja una tensión constante entre los avances institucionales en materia de igualdad y las estructuras patriarcales que aún limitan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, el estado cuenta con una población cercana a los 3.0 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente el 50.5 % son mujeres. No obstante, esta proporción aún no se traduce en un acceso equitativo a los espacios de toma de decisiones, particularmente dentro de las estructuras partidistas.

Aunque el padrón electoral sinaloense refleja una composición prácticamente paritaria entre votantes hombres y mujeres, la participación efectiva de las mujeres panistas sigue enfrentando barreras sistémicas. Estas limitaciones están profundamente enraizadas en factores culturales, institucionales y territoriales, que restringen el acceso a posiciones estratégicas de liderazgo. El centralismo político en zonas urbanas como Culiacán, Mazatlán o Los Mochis contrasta con la exclusión sistemática de liderazgos femeninos en zonas rurales y municipios con menor infraestructura partidaria.

Una de las problemáticas persistentes en Sinaloa es la subrepresentación de mujeres en cargos directivos dentro del PAN y en puestos ejecutivos de gobierno. A pesar de que se han impulsado formalmente políticas públicas y reformas legales para garantizar la igualdad sustantiva, muchas de estas iniciativas no se traducen en transformaciones operativas ni en condiciones reales de participación. Las mujeres panistas siguen enfrentando esquemas jerárquicos de organización política dominados por redes masculinas, prácticas informales de exclusión, y escasos accesos a procesos de formación especializada con enfoque de género.

En el plano institucional, si bien existen avances derivados de marcos normativos federales y del trabajo de organismos como el Instituto Sinaloense de las Mujeres, persiste una amplia brecha entre la legislación y la práctica cotidiana. Las estructuras de oportunidad política para las mujeres se concentran en espacios de representación simbólica más que en funciones de poder operativo. Esta situación es aún más crítica en comunidades rurales e indígenas, donde la precariedad institucional y la falta de autonomía política local afectan directamente la viabilidad de los liderazgos femeninos.

La participación política de las mujeres panistas en Sinaloa atraviesa un punto de inflexión. El reto actual no es únicamente asegurar la presencia femenina en las boletas electorales, sino garantizar que dicha presencia se traduzca en agencia política real, liderazgo con impacto y trayectorias sostenibles. Es indispensable que el PAN en Sinaloa promueva una revisión profunda de sus dinámicas internas, impulse programas de formación técnica y política con enfoque de género, y fortalezca redes de acompañamiento para mujeres de todas las edades y perfiles. La construcción de una democracia partidaria más inclusiva dependerá de la capacidad del partido para convertirse en un espacio seguro, representativo y transformador para las sinaloenses.

El objetivo general de esta investigación es:

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

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

II. Justificación de la realización de la investigación

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

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

Como ya lo hemos planteado, este estudio forma parte de una serie nacional compuesta por treinta y dos investigaciones locales, que se alimentan del sondeo cualitativo aplicado en 2025 a mujeres militantes del PAN. El instrumento utilizado —la Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN— fue diseñado específicamente para este fin, priorizando preguntas abiertas que permitieran identificar necesidades, percepciones, aspiraciones y obstáculos desde una lógica participativa. Además de los temas clásicos de formación política, se incorporaron nuevas dimensiones de análisis relacionadas con la percepción de influencia política de las mujeres en los espacios del Partido, los factores que facilitan o inhiben su liderazgo, y las manifestaciones de violencia política de género que han experimentado, así como sus propuestas para enfrentarlas.

La planeación de las actividades de formación política dirigidas a mujeres requiere de un sustento empírico que considere tanto las características contextuales de cada entidad como la complejidad del entorno político-partidista en el que se desenvuelven. Así, esta investigación no solo contribuye a mejorar la calidad de la oferta formativa del PAN, sino que optimiza el uso de los recursos públicos destinados a capacitación, al generar insumos concretos, verificables y con enfoque de género para la toma de decisiones en el diseño de políticas internas.

Este trabajo adquiere particular relevancia en el marco de los objetivos institucionales del Partido Acción Nacional, establecidos en su Programa de Acción Política aprobado en la Asamblea Nacional Extraordinaria de 2022, en el que se reconoce la necesidad de impulsar una democracia igualitaria y de fortalecer el papel de las mujeres al interior de la vida pública y partidista. En este sentido, la investigación no solo cumple una función técnica de diagnóstico, sino que también

responde a un compromiso ético, político y doctrinario del PAN con la formación de liderazgos femeninos capaces de transformar sus comunidades desde los valores del humanismo político.

Asimismo, este estudio se alinea con los mandatos y lineamientos establecidos por las autoridades electorales del país en materia de capacitación, liderazgo y promoción de la participación política de las mujeres, coadyuvando a su cumplimiento mediante una herramienta diagnóstica útil para el diseño, monitoreo y evaluación de programas de formación con impacto real.

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

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

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

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

III. Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Sinaloa**,** 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 **Sinaloa** 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 Sinaloa 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 Sinaloa.
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 Sinaloa 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 Sinaloa 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: **3,835 militantes hasta noviembre de 2024**, lo que equivale al **55.04% 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 Sinaloa, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) constituye un eje estratégico para revitalizar la vida interna del partido, fortalecer su legitimidad democrática y consolidar su presencia territorial. Hasta noviembre de 2024, el padrón regional registró alrededor de 2,300 mujeres militantes, equivalentes al **48.9 % del total de afiliaciones** en el estado. Esta proporción evidencia un avance hacia la paridad formal, pero todavía insuficiente para transformar las dinámicas de poder y representación al interior de la organización. La equidad numérica no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una presencia sostenida de mujeres en los espacios de decisión, especialmente en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad y estructuras operativas distritales.

El análisis cualitativo de la militancia panista sinaloense muestra que las mujeres enfrentan barreras estructurales que restringen su desarrollo político. Entre los principales desafíos se encuentran la desigual asignación de recursos para la formación y la escasa institucionalización de mecanismos que garanticen el acceso equitativo al liderazgo. A esto se suma una cultura partidista que, aunque ha avanzado en materia normativa, sigue reproduciendo prácticas jerárquicas y esquemas de exclusión. Dichas condiciones impactan con mayor fuerza en las militantes de municipios rurales y serranos, donde la conectividad política es limitada y las redes de apoyo femenino son aún incipientes. En estos contextos, la discrecionalidad en la selección de candidaturas, la violencia simbólica y los sesgos de género operan como filtros que restringen el ascenso de las mujeres en la vida partidaria.

Para consolidar una participación transformadora, el PAN en Sinaloa requiere una **reingeniería institucional** con enfoque de género y pertinencia territorial, que fortalezca los procesos de capacitación, promoción y selección de liderazgos femeninos. No basta con generar espacios de participación; es indispensable construir **rutas de formación política y permanencia estratégica**, acompañadas de sistemas de mentoría intergeneracional, instancias de acompañamiento institucional y herramientas de evaluación que midan el impacto real del liderazgo femenino. El diseño de indicadores de seguimiento permitirá monitorear la eficacia de las políticas internas, garantizando que la representación no se limite a un cumplimiento formal, sino que se traduzca en ejercicio efectivo de poder político.

El contexto actual ofrece una coyuntura clave para la renovación del PAN en Sinaloa. Fortalecer el liderazgo político de las mujeres no sólo representa un compromiso con la justicia partidaria, sino también una **estrategia de innovación democrática** que puede ampliar el vínculo del partido con la ciudadanía sinaloense. Reconocer la pluralidad de trayectorias femeninas —desde liderazgos comunitarios hasta perfiles técnicos, empresariales y jóvenes profesionistas— permitirá consolidar un partido más competitivo, inclusivo e institucionalmente fuerte. Las mujeres panistas de Sinaloa no sólo cuentan con la capacidad y la experiencia para liderar, sino con la convicción de transformar su entorno político. El verdadero desafío para el PAN es garantizar que sus liderazgos femeninos dejen de ser casos excepcionales y se conviertan en un **pilar permanente de su estructura y de su futuro político en el estado**.

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

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

partidistas locales, por lo que es imprescindible adoptar una aproximación situada.

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

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

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en Sinaloa?
2. ¿Qué factores favorecen u obstaculizan el ejercicio de su liderazgo político?
3. ¿Cómo perciben las militantes de Sinaloa 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 Sinaloa para que éste responda de forma efectiva a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?

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

Naturaleza del instrumento y consideraciones metodológicas

Es importante aclarar que, aunque la herramienta utilizada se denomina "encuesta", esta **no cumple con los criterios técnicos de representatividad**

estadística. Esto se debe a que **no existe un diseño muestral riguroso** que garantice la representatividad de las mujeres militantes del PAN.

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

Procedimientos del análisis cuantitativo

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

Limitaciones del enfoque cuantitativo aplicado

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

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

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

4. **Imposibilidad de análisis inferencial**: Al no tratarse de una muestra aleatoria representativa, no se realizan pruebas estadísticas inferenciales, ni

se pueden establecer asociaciones concluyentes entre variables. En cambio, se busca identificar patrones, tendencias y regularidades.

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

Enfoque cualitativo

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

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

Metodología cualitativa aplicada

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

1. **Análisis de contenido**

- **Propósito**: Identificar temas recurrentes, patrones semánticos y categorías significativas en las respuestas.
- **Proceso**:
    - Lectura general de las respuestas.
    - Codificación de ideas clave: obstáculos, propuestas, expectativas, percepciones.
    - Cuantificación básica de frecuencias.
- **Resultado esperado**: Mapa temático claro de las principales necesidades, barreras y recomendaciones expresadas.

2. **Análisis del discurso**

- **Propósito**: Explorar cómo las mujeres conceptualizan su liderazgo, la formación recibida y su posición al interior del partido.
- **Proceso**:
  - Identificación de frases clave, estructuras lingüísticas y metáforas.
  - Interpretación de creencias, tensiones discursivas, demandas de cambio o reconocimiento.
- **Resultado esperado**: Comprensión profunda de las narrativas que influyen en el ejercicio del liderazgo femenino.

3. **Análisis de sentimientos**

- **Propósito**: Evaluar el tono emocional de las respuestas para entender las actitudes hacia la capacitación y la experiencia partidista.
- **Proceso**:
  - Clasificación de respuestas por tono: positivo, negativo, neutro.
  - Identificación de expresiones emocionales destacadas.
- **Resultado esperado**: Detección de emociones asociadas a la formación, como frustración, entusiasmo, reconocimiento, decepción, esperanza.

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

Triangulación metodológica

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

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

Justificación del enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo adoptado permite:

- **Recoger la voz directa de las mujeres panistas**, no mediada por categorías cerradas;
- Comprender el **sentido subjetivo** que atribuyen a la capacitación, el liderazgo y la vida interna del partido;

- Producir conocimiento **territorializado**, con sensibilidad local y relevancia política;
- **Ampliar la mirada diagnóstica** hacia elementos estructurales (como violencia política, cuidados, desigualdad), que rara vez emergen en estudios cuantitativos clásicos.

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

Delimitar qué se analizará y qué no.

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

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

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

V. Marco Teórico.

Retos para el liderazgo político de las mujeres

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

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

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

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

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

El liderazgo político de las mujeres tiene un impacto positivo en las políticas, pero sus resultados trasladables siguen dependiendo de ecosistemas institucionales sólidos y de abordar desafíos actuales como el acoso y la discriminación en línea (Benchakhan & Kulachai, 2023).
Además, el liderazgo político femenino, en contextos de dominancia masculina y poder estructural, implica la necesidad de alcanzar un equilibrio en la

representación de las mujeres en las instituciones políticas (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El liderazgo político de las mujeres hoy se define por su capacidad de desafiar estructuras de poder tradicionales y promover un cambio cultural hacia una mayor inclusión y equidad. Aunque se han logrado avances significativos, persisten desafíos que requieren esfuerzos continuos para garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en la política sin enfrentar sacrificios desproporcionados (Benchakhan & Kulachai, 2023).

El tema de la agencia

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

Aún cuando se aplica el principio de paridad para ocupar los cargos internos y externos del PAN, así como para la integración de sus órganos directivos, existe la percepción de que únicamente las mujeres que cuentan con el respaldo de los líderes de grupos internos dominantes tienen acceso a las oportunidades de capacitación y, por consecuencia, a los cargos de poder, lo que puede generar desmotivación y desconfianza entre las militantes. Este aspecto podría tener además una influencia muy grave y relevante en cuanto a la agencia de las mujeres que ocupan cargos en el Partido.

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

La agencia implica autonomía y empoderamiento, permitiendo a las mujeres influir en el proceso político y en su desarrollo profesional al interior del PAN. Si existe una percepción de exclusión y falta de acceso a oportunidades debido a factores externos —como el respaldo de líderes, principalmente varones, de

grupos internos— esto limita la capacidad de las mujeres para ejercer esta agencia, reduciendo su impacto al interior del Partido.

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

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

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

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

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

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

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

La Violencia Política en razón de Género

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

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

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

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

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

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

Esta definición amplia y detallada permite identificar los múltiples espacios donde se puede ejercer este tipo de violencia —incluyendo a los partidos políticos— y

subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención, atención y sanción eficaces, así como de generar espacios de formación política con enfoque de género que visibilicen esta problemática y empoderen a las mujeres para enfrentarlas y denunciarlas.

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

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

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

El enfoque de género en la capacitación implica reconocer las desigualdades de poder, visibilizar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres —como la carga de cuidados, la violencia política o la subrepresentación— y diseñar estrategias formativas que promuevan su empoderamiento, participación plena e igualdad sustantiva. Supone adaptar contenidos, metodologías, horarios, estrategias de difusión y mecanismos de seguimiento para garantizar condiciones de acceso equitativo y para que la formación contribuya activamente a cerrar las brechas de género.(INMUJERES, 2017)

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

Para Rodríguez-Moreno (2014), es esencial desarrollar itinerarios de formación y actualización diseñados específicamente para mujeres, abordando sus necesidades particulares y reduciendo las barreras estructurales. Las acciones formativas deben combinar teoría, habilidades prácticas y competencias de comunicación para preparar a las mujeres a desempeñarse en roles políticos. Los

esfuerzos deben centrarse en empoderarlas mediante programas accesibles y efectivos que les permitan integrarse en el ámbito político y participar activamente en la toma de decisiones.

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

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

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

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

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

La relación entre la capacitación y el liderazgo político femenino es fundamental para aumentar su participación y eficacia en la política. La capacitación no solo enseña habilidades técnicas, sino que fomenta redes de apoyo social

fundamentales para el desarrollo del liderazgo femenino. (McGregor, C., Clover, D., Farrell, M., & Battacharya, S., 2009).

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

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

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

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

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

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

En su origen, la TNA se enfocaba en identificar las discrepancias entre el desempeño actual y el deseado de las personas, con el propósito de diseñar intervenciones formativas correctivas. Actualmente, la evaluación de necesidades abarca tanto una fase diagnóstica, que detecta las brechas existentes, como una

fase correctiva, que busca atender las causas estructurales mediante estrategias integrales, que pueden incluir capacitación formal, mentorías, rediseño organizacional, entre otras acciones. (Iqbal & Khan, 2011)

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

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

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

El diagnóstico de capacitación para el liderazgo político de las mujeres

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

En la Guía metodológica *Mujeres y participación política*, elaborada por el Instituto Nacional Demócrata (NDI), se describe al **diagnóstico de necesidades de capacitación** como un recurso integral diseñado para fortalecer la participación y el liderazgo político de las mujeres, especialmente de comunidades indígenas. Esta

guía forma parte de una serie de cuadernos de trabajo que abordan diversos aspectos de la participación política femenina.

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

En 2019, la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del PAN, junto con el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI), inició un proceso de construcción y revisión del **Programa Nacional de Formación y Capacitación del Partido** para el periodo 2019-2021. En 2020 se diseñó y aplicó la herramienta digital de **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**.

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

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

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

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

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

Por un lado, las militantes manifestaron una **percepción de insuficiencia** en los contenidos y enfoques de las actividades de capacitación, las cuales no siempre responden a las demandas específicas de liderazgo político que requieren. Por otro

lado, los **obstáculos relacionados con horarios, difusión de la oferta y recursos disponibles** agravan esta desconexión.

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

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

En suma, **abordar esta problemática requiere un replanteamiento integral de los programas de capacitación**, reconociendo las demandas específicas de las militantes y las barreras estructurales que enfrentan. Este enfoque permitirá no solo **aumentar el interés y la participación** en las actividades formativas, sino también **potenciar su impacto** en el fortalecimiento del liderazgo político femenino (Martínez, 2024).

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

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

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

La planeación estratégica se define como:

“Una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y

lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen" (Armijo, M., en NDI, 2022).

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

Tales pasos son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué es una competencia?

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

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

Componentes de una competencia:

1. Conocimiento (saber): Información teórica y conceptual necesaria para comprender el trabajo o labor a realizar.

2. Habilidad (saber hacer): Capacidad técnica y práctica para ejecutar tareas.
3. Actitud (saber ser): Disposición y comportamiento adecuado para aplicar conocimientos y habilidades de manera efectiva. (Martínez, 2024)

Características clave de una competencia:

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

¿Cómo se construye una competencia?

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

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

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

Definición:

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

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

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

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

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

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

Liderazgo Humanista de las Mujeres del PAN

Definición:

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

Conocimientos:

Principios de Doctrina del PAN, Códigos de Ética, bases legales para la participación política de las mujeres en México y en el PAN, principios de liderazgo, enfoque de género, diseño de políticas públicas con enfoque de género, diseño de presupuestos con enfoque de género, gestión de equipos, resolución de conflictos, comunicación política, negociación política, diseño de estrategia político-electoral, campañas políticas.

Fórmula (actitudes que integran esta competencia):

- Empoderamiento: Conciencia, autoconfianza, autonomía y capacidad de acción que adquieren las mujeres para influir en su entorno, tomar decisiones informadas y transformar su realidad en función de sus intereses y valores.
- Liderazgo transformador: Capacidad de influir positivamente, inspirar y generar cambios estructurales en la realidad desde una perspectiva humanista.
- Empatía estratégica: Sensibilidad para comprender y responder a las necesidades de los demás, especialmente de mujeres en contextos de desigualdad.
- Resiliencia política: Fortaleza para superar obstáculos, persistiendo con firmeza en la defensa de los valores humanistas.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Capacidad de leer el contexto, ajustar estrategias y mantenerse abierta a la innovación.
- Compromiso con la igualdad de género: Firmeza en la promoción de políticas y prácticas que garanticen igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito político.
- Sensibilidad ética: Conducta guiada por principios de honestidad, justicia y responsabilidad en el ejercicio del liderazgo.
- Fortaleza y determinación: Capacidad de enfrentar desafíos con firmeza y sin temor, defendiendo causas justas y dando voz a quienes la han perdido.
- Sororidad: Solidaridad, alianza y apoyo mutuo entre mujeres basado en el reconocimiento de experiencias compartidas y la lucha común por la equidad de género.

VI. Formulación de hipótesis.

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

El diagnóstico específico de las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN con perspectiva de género en Sinaloa 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]

[1] **Unidad de análisis: Mujeres militantes del PAN en Sinaloa, 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.

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

VI.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).

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;	1. Caracterizar

			46 a 55; 56 a 65 y Más de 66	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 Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	1. Caracterizar el perfil político

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;	1. Caracterizar el perfil político

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

15	¿Has recibido capacitación por parte de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer del PAN?	Opción múltiple	Si/No	4. Experiencia previa en capacitación
16	¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación...?	Opción múltiple	Secretaría de PPM, Secretaría de Formación y Capacitación, Secretaría de Acción Juvenil, Secretaría de Elecciones, Secretaría de Fortalecimiento Interno, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
17	¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó...?	Opción múltiple	CEN, CDE, CDM	4. Experiencia previa en capacitación
18	Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón...?	Opción múltiple	No recibí invitación, no me interesa, los cursos que ofrecen no son útiles, el costo de los cursos, el horario, los días de impartición, por favoritismos, no tengo tiempo, en mi trabajo no me lo permiten, otra	5. Barreras de acceso a la capacitación
19	¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?	Opción múltiple	Si/No	5. Barreras de acceso a la capacitación

20	¿Cuáles crees que sean las razones que limitan o dificultan...?	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
21	Describe un obstáculo específico que hayas enfrentado...	Respuesta abierta	NA	5. Barreras de acceso a la capacitación
22	¿Consideras que esta capacitación ha sido útil...?	Opción múltiple	Si/No/NS,NC	4. Experiencia previa en capacitación
23	Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?	Opción múltiple	El contenido no se aplica para mi trabajo, los profesores no están preparados, el diseño del curso no fue bueno, es diferente la teoría a la práctica, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
24	¿Qué tan satisfecha te sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada satisfecha, NS/NC	4. Experiencia previa en capacitación
25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas
27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos

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

[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.

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
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); La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	6. Preferencias metodológicas

			Asegurarnos de la participacón 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	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y	6. Preferencias metodológicas

	Nacional para consolidar nuestro liderazgo?		Flexibilidad, Compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética, Fortaleza y determinación; Sororidad	
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 Sinaloa se cerró el 10 de noviembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 212 días.

Fue respondida por 18 personas, de las cuales 15 (83.33%) indicaron ser militantes del PAN.

El instrumento se difundió por los siguientes medios:

- Socialización a las Secretarías Estatales de Promoción Política de la Mujer en la Capacitación realizada el día 10 de abril de 2025.

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

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

Pregunta 1

Indica tu rando de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de Respuestas	Respuestas	
18 a 25	0.00%	0
26 a 35	6.67%	1
36 a 45	0.00%	0
46 a 55	46.67%	7
56 a 65	33.33%	5
Más de 66	13.33%	2
	Respuestas	**15**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de distribución etaria muestra una clara concentración de participación en el grupo de mujeres entre **46 a 55 años**, que representa el **46.67 % del total de respuestas**. Le sigue el grupo de **56 a 65 años**, con **33.33 %**, lo que refleja una alta participación de mujeres en etapa de madurez política, con experiencia acumulada en procesos partidarios, institucionales o de organización social. Este patrón sugiere que la base activa y opinante del PAN en Sinaloa está compuesta mayoritariamente por militantes con trayectorias consolidadas, lo que puede representar una fortaleza para los procesos de formación y mentoría intergeneracional si se articulan adecuadamente.

Por otro lado, la **presencia marginal de mujeres jóvenes** es notoria. Los grupos etarios de **18 a 25** y **36 a 45 años** no reportaron participación alguna, mientras que el rango de **26 a 35 años** apenas alcanza un **6.67 %**. Esta ausencia de juventudes en el ejercicio político partidista pone en evidencia una **debilidad estructural en la renovación generacional** del PAN en Sinaloa. Tal brecha etaria podría estar vinculada a dinámicas de exclusión informal, escasez de estrategias de captación juvenil o a la percepción de que el espacio político no es accesible ni atractivo para mujeres jóvenes.

También destaca la representación de militantes de **más de 66 años** (13.33 %), lo que indica que, a pesar de las posibles limitaciones por edad, algunas mujeres adultas mayores mantienen su vinculación activa con los procesos internos del partido. Este dato resalta el valor de la experiencia política acumulada y la relevancia de diseñar metodologías de capacitación que incluyan a este grupo etario como actoras clave en procesos de mentoría, pero también como sujetas con derecho a seguir desarrollando capacidades y ocupando espacios de decisión.

Se onserva que la distribución etaria de las militantes que participaron en el estudio permite visibilizar un perfil predominante de mujeres adultas con experiencia política, pero también alerta sobre la urgencia de implementar **estrategias de**

inclusión generacional. Es indispensable que el PAN en Sinaloa fortalezca sus mecanismos de atracción, retención y formación de mujeres jóvenes, asegurando condiciones de acceso igualitarias y combatiendo las barreras culturales que limitan su incorporación activa. Solo así se podrá consolidar una **estructura paritaria, representativa e intergeneracional** en el corto y mediano plazo.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

El análisis territorial de las respuestas proporcionadas por las militantes que participaron en el estudio muestra una clara **concentración en el municipio de Ahome**, que acumula **6 de las 15 respuestas**, lo que representa el **40 % del total**. Esta alta representación sugiere que en dicho municipio existen condiciones favorables de organización y activación política femenina, así como una posible estructura partidista más articulada que promueve la participación activa de las mujeres en procesos de diagnóstico y formación.

En segundo lugar, el municipio de **Culiacán** —considerando sus distintas grafías ("Culiacan", "CULIACAN" y "Culiacán")— concentra **5 respuestas**, equivalentes al **33.3 % del total**. Esta cifra posiciona a Culiacán como otro polo relevante de participación y residencia de militantes panistas, lo cual resulta congruente con su peso político-administrativo en el estado. La presencia reiterada de esta entidad apunta a que es necesario continuar fortaleciendo la infraestructura de capacitación y liderazgo con enfoque de género en esta zona, maximizando su potencial como centro de formación.

Por su parte, los municipios de **Guasave** (2 respuestas), **Angostura** (1 respuesta) y la sindicatura de **Villa Benito Juárez en Salvador Alvarado** (1 respuesta) reflejan una representación menor, aunque significativa. La participación desde estas localidades confirma que existen mujeres interesadas en capacitarse políticamente fuera de los centros urbanos principales, lo que abre la posibilidad de implementar **estrategias de descentralización formativa y de trabajo territorial diferenciado**, especialmente diseñadas para estos contextos locales.

Este panorama permite identificar zonas prioritarias para el diseño de políticas de formación que fomenten una participación más equitativa desde el territorio. Si bien Ahome y Culiacán concentran el mayor número de respuestas, es necesario reconocer y reforzar el interés de las militantes que residen en municipios con menor densidad política o más alejados de la capital, asegurando una **distribución más equitativa de las oportunidades de liderazgo y acceso a la capacitación** al interior del estado.

Pregunta 3

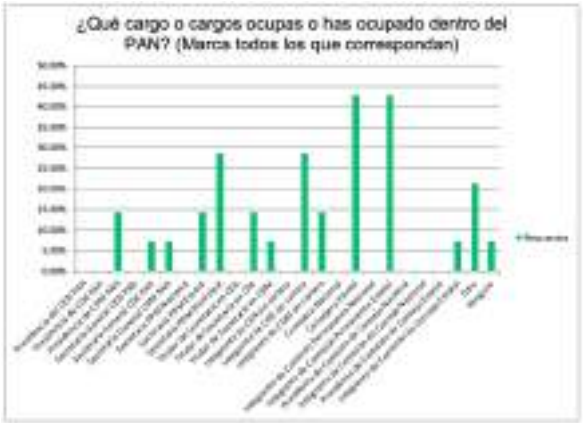
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	14.29%	2
Secretaría General CEN PAN	0.00%	0
Secretaría General CDE PAN	7.14%	1
Secretaría General CDM PAN	7.14%	1
Secretaría PPM Nacional	0.00%	0
Secretaría PPM Estatal	14.29%	2
Secretaría PPM Municipal	28.57%	4
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	14.29%	2
Titular de Secretaría en CDM	7.14%	1
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	28.57%	4
Integrante de CDM sin cartera	14.29%	2
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	42.86%	6
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	42.86%	6
Presidente de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidente de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	7.14%	1
Otro	21.43%	3
Ninguno	7.14%	1
	Respuestas	14
	Omisiones	1

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

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



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

Según los datos presentados, se refleja una trayectoria activa en distintos espacios de representación y liderazgo político dentro del partido. Destaca que los cargos con mayor frecuencia de participación han sido el de **Consejera Estatal** e **Integrante de Comisión Permanente Estatal**, ambos con un **42.86 %** de las

respuestas. Este dato permite identificar que existe una presencia relevante de mujeres en espacios colegiados de toma de decisiones a nivel estatal, lo cual representa una oportunidad estratégica para consolidar liderazgos femeninos en estructuras donde se definen rutas políticas y operativas clave para el partido.

Asimismo, se observa una participación destacada como **Integrantes de Comités Directivos Estatales (CDE) sin cartera** y **Secretarías de Promoción Política de la Mujer (PPM) a nivel municipal**, ambos con un **28.57 %**. Esto indica que las mujeres militantes han encontrado en estos espacios una vía de entrada o de participación sostenida, aunque sin responsabilidades ejecutivas formales (como cartera), lo que puede sugerir una **limitación en el acceso a funciones estratégicas o de mayor peso decisional**. Es crucial revisar si esta forma de participación responde a un modelo de inclusión simbólica o si efectivamente se traducen en oportunidades de desarrollo político a largo plazo.

En menor medida, se han registrado experiencias en cargos como Presidencia o Secretaría General de Comités Directivos Municipales, así como titulares de diversas secretarías. La baja representación en cargos nacionales (como CEN PAN o Comisiones del Consejo Nacional) evidencia una **asimetría importante entre niveles de participación territorial**. Mientras que el ámbito estatal y municipal sí muestra cierta apertura para la militancia femenina, el acceso a órganos de decisión de alto nivel continúa siendo restringido o inexistente, lo que puede limitar su incidencia política en agendas más amplias del partido.

Aunado a esto, la categoría “Otro” representa el **21.43 %** de las respuestas, lo que indica que algunas militantes han ocupado cargos no previstos en las opciones del formulario o bien han desarrollado funciones en estructuras paralelas, proyectos especiales o instancias menos formalizadas. Este dato debe analizarse como una señal de que el diseño institucional del partido podría no estar reconociendo todas las formas de participación femenina, lo cual limita la visibilidad de sus aportes.

Además, **solo una mujer reportó no haber ocupado ningún cargo**, lo que refuerza la idea de una base con experiencia política activa, pero que requiere mejores condiciones de continuidad, visibilización y profesionalización para transformar su participación en liderazgo efectivo.

Pregunta 4

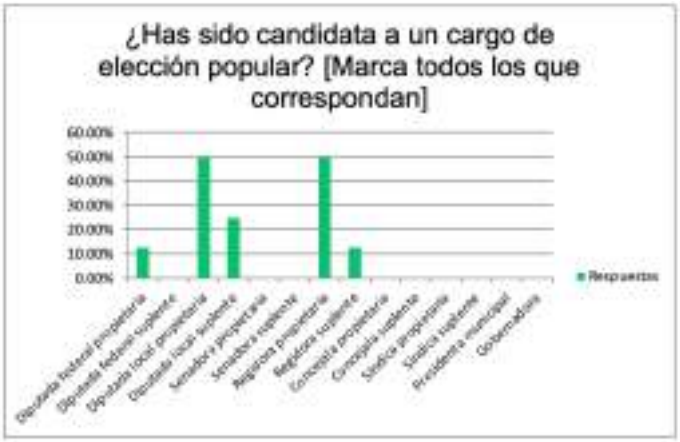
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal propietaria	12.50%	1
Diputada federal suplente	0.00%	0
Diputada local propietaria	50.00%	4
Diputada local suplente	25.00%	2
Senadora propietaria	0.00%	0
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	50.00%	4
Regidora suplente	12.50%	1
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	0.00%	0
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**8**
	Omisiones	**7**

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

Gráfica 3: Resultados de ¿Has sido candidata a un cargo de elección popular?
Fuente: Elaboración propia. Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN



De las 8 respuestas obtenidas, el 50 % indicó haber sido candidata a **diputada local propietaria** y otro 50 % a **regidora propietaria**, lo cual evidencia que las oportunidades de postulación para las mujeres se han focalizado en espacios legislativos y de representación municipal. Esta tendencia podría deberse tanto a una estrategia partidista de apertura parcial como a la persistencia de techos de cristal que restringen su acceso a posiciones de mayor jerarquía dentro del sistema político-electoral.

Por otro lado, se registran experiencias en candidaturas como **diputada local suplente** (25 %) y **diputada federal propietaria** (12.5 %), mientras que cargos de mayor exposición o poder ejecutivo —como presidencias municipales, sindicaturas o gubernaturas— no reportaron ninguna postulación femenina en este levantamiento. Esta ausencia confirma una **subrepresentación crítica en el acceso a posiciones con mayor capacidad de gestión política y presupuestal**, lo cual limita la posibilidad de que las lideresas panistas incidan de manera directa en la transformación institucional desde espacios ejecutivos.

El hecho de que no se hayan registrado postulaciones en figuras como senadora, presidenta municipal, síndica o concejala propietaria, también da cuenta de una **infraestructura de candidaturas aún restringida**, posiblemente condicionada por prácticas internas de selección que reproducen patrones masculinizados del poder. Además, se registró una omisión considerable (7 de 15 posibles respuestas), lo que sugiere que existe una proporción relevante de militantes sin experiencia previa en contiendas electorales o que no se sintieron representadas en las categorías ofrecidas, lo cual merece ser explorado en futuras aproximaciones cualitativas.

Este análisis evidencia que, si bien existen ejemplos de participación electoral femenina en el PAN de Sinaloa, **la ruta de acceso a las candidaturas continúa siendo fragmentada y jerárquicamente segmentada**. Para fortalecer la incidencia política de las mujeres, es imprescindible ampliar los mecanismos de impulso a candidaturas en todos los niveles, eliminar barreras implícitas en la selección interna y desarrollar procesos de formación electoral con perspectiva de género que fortalezcan las capacidades y posicionamiento de liderazgos femeninos en cargos ejecutivos y legislativos de mayor alcance.

Pregunta 5

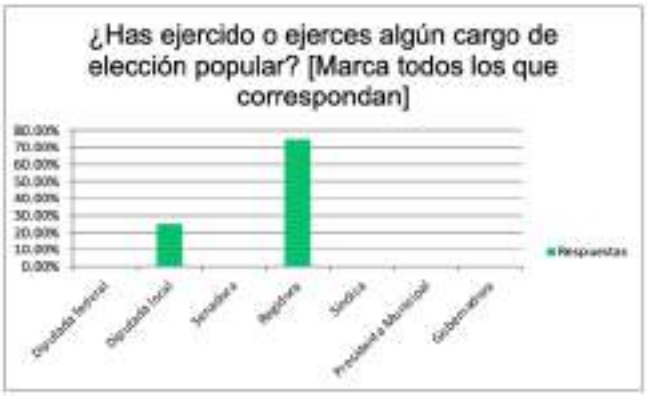
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	25.00%	1
Senadora	0.00%	0
Regidora	75.00%	3
Síndica	0.00%	0
Presidenta Municipal	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**4**
	Omisiones	**11**

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

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



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

Se observa una participación muy localizada en términos de ejercicio efectivo del poder público por parte de las mujeres militantes del PAN. De las cuatro respuestas obtenidas, el 75 % corresponde al cargo de **regidora**, mientras que el 25 % restante ha ejercido como **diputada local**. No se registraron experiencias en cargos de mayor jerarquía o visibilidad política como diputaciones federales, sindicaturas, presidencias municipales o gubernaturas, lo cual permite evidenciar un patrón de acceso segmentado que se concentra en espacios de representación más limitados en términos de toma de decisiones estructurales.

Este dato sugiere que, si bien existen liderazgos femeninos que han logrado posicionarse en cargos de elección popular, **la mayoría de estas experiencias están focalizadas en niveles municipales o legislativos locales**, lo que podría

estar vinculado tanto a los techos de cristal institucionalizados dentro del partido como a una limitada apertura de las dirigencias para impulsar liderazgos femeninos en puestos estratégicos. Las respuestas refuerzan la idea de que las trayectorias políticas femeninas se enfrentan a una curva de acceso desigual en la que escalar hacia posiciones más altas se vuelve una excepción, más que una regla estructural.

La baja participación en términos de ejercicio efectivo también está acompañada por una **alta tasa de omisión** (11 de 15 posibles respuestas), lo cual podría interpretarse como un indicador de que una gran proporción de mujeres militantes aún no ha tenido la oportunidad de acceder a cargos públicos o no se ha postulado a los mismos. Esto evidencia una brecha significativa entre la participación política potencial y su concreción institucional. También plantea preguntas sobre los mecanismos de inclusión real y el tipo de apoyo que reciben las militantes para sostener una carrera electoral viable.

Dado este panorama, se vuelve urgente que el PAN fortalezca estrategias específicas para **cerrar la brecha entre la representación simbólica y la participación sustantiva**. La creación de trayectorias de formación política con enfoque de género, el impulso de candidaturas femeninas en distritos de alta competitividad y el diseño de rutas de acompañamiento institucional para mujeres electas, representan acciones prioritarias si se desea consolidar una participación femenina más robusta, continua y transformadora dentro del sistema democrático sinaloense.

Pregunta 6

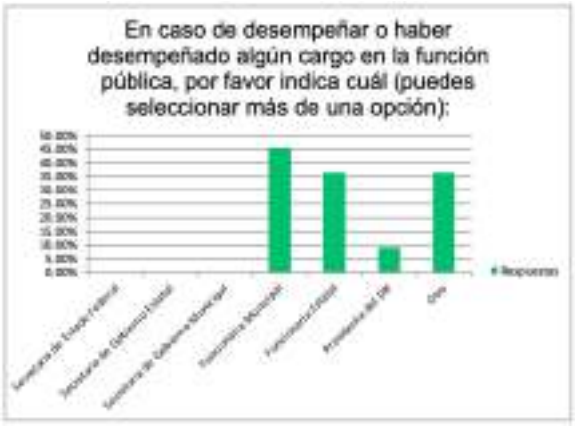
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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	45.45%	5
Funcionaria Estatal	36.36%	4
Presidenta del DIF	9.09%	1
Otra	36.36%	4
	Respuestas	**11**
	Omisiones	**4**

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

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



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

Las respuestas obtenidas por parte de las militantes panistas que participaron en el estudio. De un total de 11 respuestas válidas, el 45.45 % señaló haber ocupado un cargo como funcionaria municipal, seguido por un 36.36 % que reportó experiencia como funcionaria estatal, y otro 36.36 % que seleccionó la categoría otra, lo cual sugiere la existencia de experiencias diversas no necesariamente encuadradas en estructuras convencionales del gobierno.

La opción de Presidenta del DIF fue señalada por el 9.09 % de las participantes, mientras que las categorías de mayor jerarquía administrativa —como Secretaría de Estado Federal, Secretaría de Gobierno Estatal y Secretaría de Gobierno Municipal— no registraron ninguna respuesta. Este patrón refuerza la idea de que las mujeres panistas tienden a incorporarse en niveles medios o técnicos de la administración pública, pero aún enfrentan barreras para acceder a los espacios de toma de decisiones estratégicas dentro del aparato gubernamental.

El hecho de que una porción significativa haya seleccionado la opción "otra" invita a profundizar en el tipo de funciones desempeñadas, ya que podrían referirse a encargos en organismos autónomos, entes descentralizados, consultorías gubernamentales o colaboraciones con estructuras institucionales fuera del organigrama tradicional. Esta dispersión revela la diversificación de la experiencia profesional de las militantes, pero también puede indicar la falta de claridad en los registros o categorías reconocidas institucionalmente dentro del partido.

Este panorama evidencia la necesidad de que el PAN, a nivel estatal y municipal, reconozca y valore de forma explícita las experiencias institucionales de sus militantes mujeres como capital político acumulado. Consolidar liderazgos femeninos con experiencia en la función pública requiere no sólo facilitar el acceso a cargos de elección popular, sino también articular rutas claras de profesionalización, visibilidad interna y mecanismos de promoción dentro del partido, especialmente para quienes

ya han demostrado competencias técnicas y capacidad de gestión desde el ámbito gubernamental.

Pregunta 7

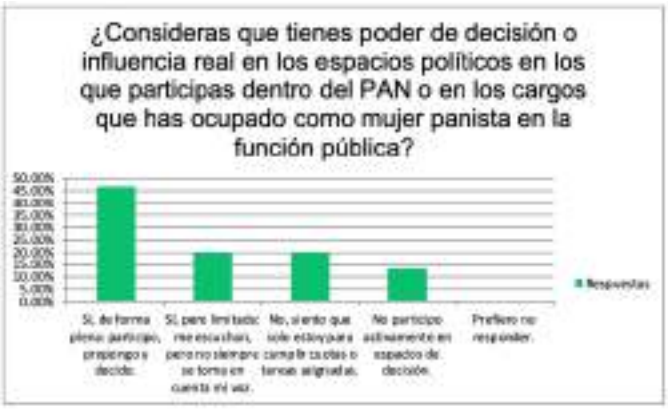
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	46.67%	7
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	20.00%	3
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	20.00%	3
No participo activamente en espacios de decisión.	13.33%	2
Prefiero no responder.	0.00%	0
	Respuestas	**15**
	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

De las 15 respuestas recibidas, un 46.67 % de las participantes expresó que sí cuenta con poder de forma plena, lo que implica que participa, propone y decide en los espacios que ocupa. Este dato es alentador, ya que indica que casi la mitad de las mujeres panistas que participaron se reconocen como sujetas activas de

transformación y liderazgo dentro de su organización política y en los espacios institucionales donde han tenido presencia.

Sin embargo, el análisis también revela zonas críticas que deben ser atendidas con urgencia. El 20 % de las militantes manifestó contar con una participación limitada, donde su voz es escuchada pero no necesariamente tomada en cuenta, y otro 20 % señaló sentirse relegada a funciones que únicamente cumplen con cuotas o tareas asignadas, sin incidencia real en la toma de decisiones. Estas dos respuestas agrupan al 40 % del total, lo que evidencia que una proporción significativa de mujeres sigue enfrentando dinámicas simbólicas y operativas que restringen su capacidad de influencia, lo cual debilita la institucionalización de una participación con perspectiva de género sustantiva.

Adicionalmente, el 13.33 % indicó que no participa activamente en espacios de decisión, lo que podría estar vinculado a factores como la exclusión estructural, la falta de canales formales de liderazgo, la sobrecarga de responsabilidades no remuneradas, o incluso a un entorno interno que no favorece la integración política paritaria. Este grupo, aunque menor, señala la existencia de un umbral de desmovilización interna que debe analizarse con mayor profundidad para generar estrategias específicas de inclusión, formación y acompañamiento.

Este conjunto de hallazgos invita a reflexionar sobre la necesidad de rediseñar las estructuras partidarias internas del PAN para asegurar condiciones que garanticen un liderazgo femenino efectivo y sostenido. No se trata solamente de abrir espacios, sino de asegurar que estos permitan ejercer poder con legitimidad, autonomía y capacidad de decisión. El reconocimiento del liderazgo de las militantes no puede estar condicionado por criterios simbólicos o utilitarios, sino cimentado en su trayectoria, preparación y compromiso político. La voz de las mujeres panistas no debe ser una concesión: debe ser una directriz central en la transformación organizativa y democrática del partido.

Pregunta 8

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

De un total de 15 militantes participantes, **10 emitieron una respuesta concreta** mientras que **5 omitieron contestar**, lo cual podría sugerir cierto nivel de reserva o falta de claridad sobre su rol dentro de las estructuras partidistas.

Al revisar los contenidos, emergen **indicadores de exclusión política** que limitan la participación activa de las militantes. Algunas señalaron la **falta de interés del comité local o de su dirigencia**, así como la concentración del poder de decisión en "unos cuantos". Estas respuestas revelan la existencia de dinámicas jerárquicas que restringen el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones,

además de una percepción de **apatía organizacional** hacia la participación activa y representativa.

Por otro lado, algunas voces identifican factores habilitadores que han fortalecido su capacidad de incidir políticamente. Se destacan elementos como el **trabajo constante en campo**, la **experiencia previa en cargos internos**, y valores como la **persuasión, el liderazgo y el ejemplo**, lo que evidencia que, pese a las barreras institucionales, existen trayectorias individuales que logran posicionarse mediante el compromiso, la formación y la legitimidad frente a la militancia. También se menciona el **respeto a la dirigencia**, lo que puede interpretarse como una forma de reconocimiento mutuo dentro de las jerarquías partidistas.

Este contraste de narrativas permite identificar una **dualidad estructural**: por un lado, se visibiliza una falta de voluntad política en ciertos comités locales, y por el otro, se reconocen experiencias exitosas de liderazgo desde lo personal y colectivo. Estas evidencias invitan a rediseñar estrategias institucionales que garanticen **mecanismos reales de inclusión, formación continua y redistribución del poder interno**, asegurando así condiciones más equitativas para que todas las mujeres militantes puedan ejercer plenamente sus capacidades de decisión dentro del partido.

Pregunta 9

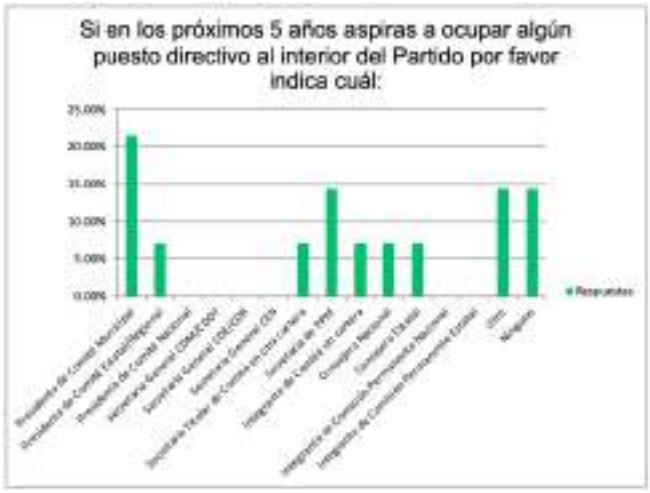
Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

Tabla 10: Resultados de Si en los próximos 5 años aspiras a ocupar algún puesto directivo al interior del Partido por favor indica cuál:

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

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

De las 14 militantes que participaron en esta sección del estudio, el 21.43 % expresó su interés en llegar a ser Presidenta de Comité Municipal, lo que refleja una intención clara de incidir desde el ámbito local, donde muchas veces se gesta la base organizativa del partido. Esta aspiración evidencia tanto la cercanía que tienen con sus comunidades como el conocimiento de los procesos organizativos de base, fundamentales para el fortalecimiento territorial del PAN.

Además, un grupo relevante manifestó su interés en posiciones como Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) (14.29 %) y otras opciones como “otro” (14.29 %), lo cual podría interpretarse como una intención de incidir desde espacios no necesariamente convencionales o aún no formalizados dentro del esquema partidista actual. Esta última categoría podría abarcar propuestas innovadoras o nuevos liderazgos en construcción, así como trayectorias emergentes que requieren mayor reconocimiento institucional. A esto se suma un porcentaje igual (14.29 %) que declaró no aspirar a ningún puesto directivo, dato que sugiere la necesidad de indagar en las razones que limitan o desincentivan el desarrollo de trayectorias de liderazgo político femenino.

El resto de las respuestas se distribuye de forma dispersa, con menciones puntuales a cargos como Presidenta de Comité Estatal o Regional, Secretaría Titular de Comité en otra cartera, Consejera Nacional y Estatal, todas con un 7.14 % de representación. Aunque estas cifras son menores, reflejan la diversidad de intereses y trayectorias que las mujeres construyen dentro del partido. Esta dispersión también puede indicar una falta de claridad o acompañamiento institucional para el desarrollo de planes de carrera políticos diferenciados para mujeres, aspecto crucial para incrementar su participación efectiva en puestos de toma de decisión.

Estas respuestas permiten identificar que existe un grupo importante de mujeres panistas que se proyecta con visión de liderazgo hacia el corto y mediano plazo, especialmente en lo local y en áreas vinculadas al fortalecimiento de la representación femenina. Para convertir esas aspiraciones en logros tangibles, será indispensable fortalecer los mecanismos de formación política, crear rutas de desarrollo profesional con perspectiva de género, y garantizar procesos transparentes y accesibles de promoción interna. El partido debe comprometerse con una política activa de impulso a liderazgos femeninos que reconozca y valore las distintas formas en que las mujeres transforman la vida política desde todos los niveles.

Pregunta 10

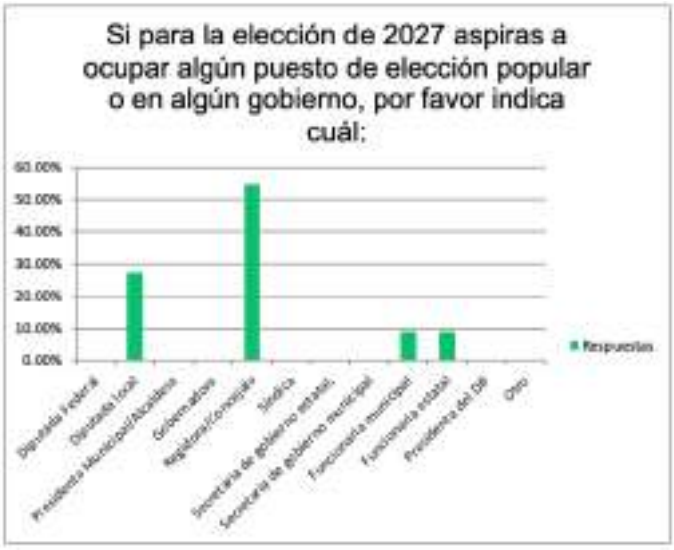
Si para la elección de 2027 aspiras a ocupar algún puesto de elección popular o en algún gobierno, por favor indica cuál:

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	27.27%	3
Presidenta Municipal/Alcaldesa	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	54.55%	6
Síndica	0.00%	0
Secretaría de gobierno estatal	0.00%	0
Secretaría de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	9.09%	1
Funcionaria estatal	9.09%	1
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otro	0.00%	0
	Respuestas	11
	Omisiones	4

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

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



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

En análisis revela que la aspiración mayoritaria se concentró en el cargo de Regidora o Concejala, con un 54.55 % del total, lo cual reafirma la tendencia de posicionamiento femenino en espacios municipales. Este dato no solo evidencia una ruta de acceso político viable, sino también un reconocimiento de que desde este tipo de funciones se pueden generar transformaciones concretas a nivel territorial.

Asimismo, un 27.27 % manifestó su intención de competir por una diputación local, lo que representa un avance significativo en la búsqueda de participación en cuerpos legislativos. Esta preferencia indica un interés por la creación, modificación o impulso de marcos legales desde una visión con perspectiva de género y desde el conocimiento práctico de las problemáticas comunitarias. El salto del ámbito municipal al legislativo local se presenta como un camino estratégico en la carrera política de las mujeres panistas, con posibilidad de escalar a instancias de mayor alcance en ciclos posteriores.

De forma complementaria, una minoría de las participantes expresó su intención de incorporarse como funcionarias en gobiernos municipales o estatales (9.09 % respectivamente). Si bien estos porcentajes son menores, no deben subestimarse, ya que reflejan un interés por incidir en la administración pública desde posiciones técnicas o de gestión política, lo que puede fortalecer la profesionalización del servicio público con una visión femenina e incluyente. Esta vía puede ser igualmente relevante para garantizar que los compromisos adquiridos en campaña se traduzcan en políticas públicas sensibles al género y a la diversidad.

El hecho de que ninguna participante haya manifestado aspiraciones hacia cargos como gobernadora, senadora, presidenta municipal o del DIF, así como a otras secretarías de gobierno, pone de relieve los techos de cristal aún presentes en la estructura político-partidista. Este vacío aspiracional podría derivarse de barreras estructurales, falta de redes de apoyo o experiencias previas que desalientan la búsqueda de espacios de mayor jerarquía. Ante este panorama, resulta prioritario fortalecer el acompañamiento institucional, la mentoría entre pares y el diseño de trayectorias políticas accesibles, con condiciones reales para que las mujeres panistas avancen hacia cargos de mayor incidencia en la toma de decisiones públicas.

Pregunta 11

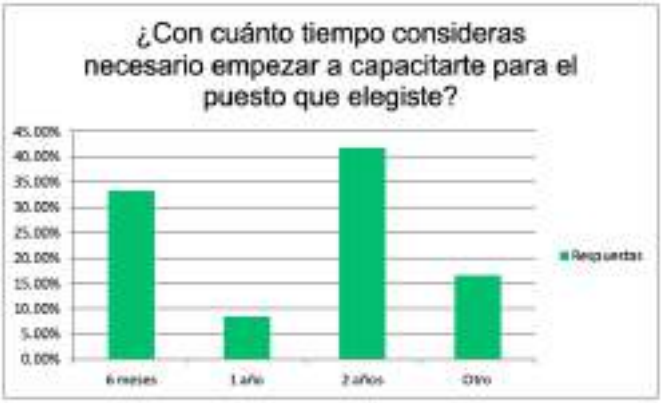
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
6 meses	33.33%	4
1 año	8.33%	1
2 años	41.67%	5
Otro	16.67%	2
	Respuestas	**12**
	Omisiones	**3**

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

Se identifica que la mayoría de las militantes participantes considera necesario comenzar su preparación con al menos dos años de anticipación (41.67 %). Este dato refleja una visión estratégica de largo plazo, en la cual las mujeres panistas reconocen la complejidad de los cargos públicos y la necesidad de consolidar habilidades, conocimientos y redes antes de asumir funciones de alto impacto. Además, esta percepción alude a la importancia de procesos formativos progresivos, especializados y con acompañamiento constante.

Por otro lado, un 33.33 % de las participantes identifica que un periodo de seis meses es suficiente para comenzar su capacitación, lo cual puede estar vinculado a candidaturas o funciones que consideran más próximas en el tiempo o que perciben como continuidad de trayectorias previas. Esta elección sugiere también una posible necesidad de formaciones más intensivas, prácticas y enfocadas en el fortalecimiento de competencias específicas, como oratoria, estrategia electoral, negociación política o comunicación institucional.

Llama la atención que solo una participante (8.33 %) mencionó que un año sería un periodo adecuado, lo que sugiere que las militantes tienden a posicionarse en extremos temporales: o bien con mucha anticipación, o con relativa inmediatez. Esta polarización puede reflejar diferentes etapas dentro de sus trayectorias políticas, o bien la percepción de la disponibilidad real de espacios de capacitación que se adapten a sus contextos. Lo anterior evidencia la necesidad de diversificar los formatos, ritmos y contenidos de las capacitaciones dentro del PAN para responder a estas distintas temporalidades.

Aunado a lo anterior, un 16.67 % señaló "otro" como opción, lo que podría incluir respuestas más flexibles o condicionadas a factores externos como las convocatorias del partido, el calendario electoral o sus responsabilidades personales. Este dato apunta a la importancia de construir rutas de formación personalizadas que contemplen la realidad de las mujeres militantes, permitiendo que su desarrollo político no se vea interrumpido por la falta de adecuación institucional. En suma, los resultados reflejan una clara disposición a capacitarse, pero también una necesidad urgente de diseño curricular estratégico y flexible desde las estructuras del partido.

Pregunta 12

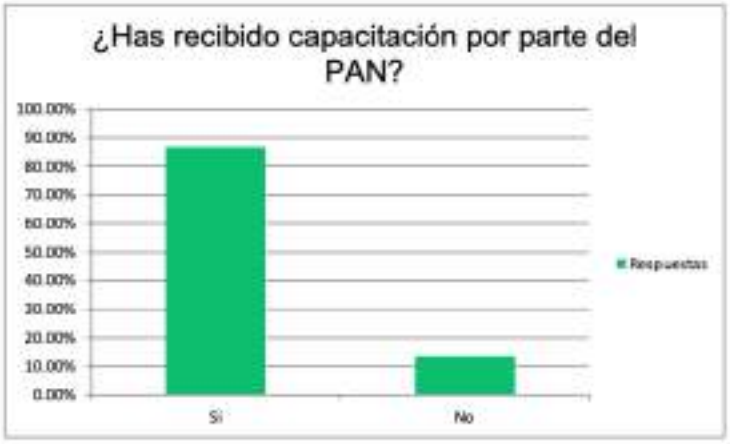
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	86.67%	13
No	13.33%	2
	Respuestas	**15**
	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

Los datos obtenidos muestran que la mayoría de las militantes participantes ha recibido algún tipo de capacitación por parte del PAN, representando el 86.67 % del total. Este dato permite inferir que existe una cobertura significativa de procesos formativos al interior del partido, lo cual puede relacionarse con una infraestructura de capacitación institucionalizada que ha sido accesible para una gran proporción de mujeres militantes. Esta cobertura amplia sugiere un avance en materia de inclusión y fortalecimiento de capacidades políticas femeninas, alineado con los objetivos de paridad y liderazgo incluyente.

La minoría que respondió no haber recibido capacitación representa el 13.33 % de las participantes. Aunque se trata de un porcentaje reducido, resulta relevante visibilizarlo para identificar posibles barreras de acceso, ya sean logísticas, informativas, tecnológicas o territoriales. Este grupo representa una oportunidad para el partido de diversificar sus canales de alcance, incluir metodologías adaptadas y ampliar las estrategias de convocatoria, especialmente hacia perfiles emergentes o con menor nivel de inserción previa en estructuras formales.

Es importante señalar que la alta participación en procesos de capacitación no necesariamente garantiza una experiencia formativa transformadora o suficiente. Este dato cuantitativo debe ser complementado con un análisis cualitativo que explore la calidad de los contenidos, la utilidad práctica de los aprendizajes y el nivel de aplicación de lo adquirido en contextos reales de toma de decisiones, campañas o gestión pública. Lo que se identifica aquí es la existencia de una base previa de formación que puede ser profundizada.

La proporción mayoritaria también permite inferir que existe una cultura organizacional que promueve el aprendizaje y el desarrollo político como parte del fortalecimiento institucional. Esta tendencia representa una ventaja estratégica para el diseño de nuevos programas, ya que parte de una comunidad previamente expuesta a metodologías de formación. Este contexto resulta propicio para implementar procesos avanzados de capacitación que eleven el nivel de preparación de las mujeres panistas, fomentando perfiles más competitivos y propositivos en los próximos ciclos electorales.

Pregunta 13

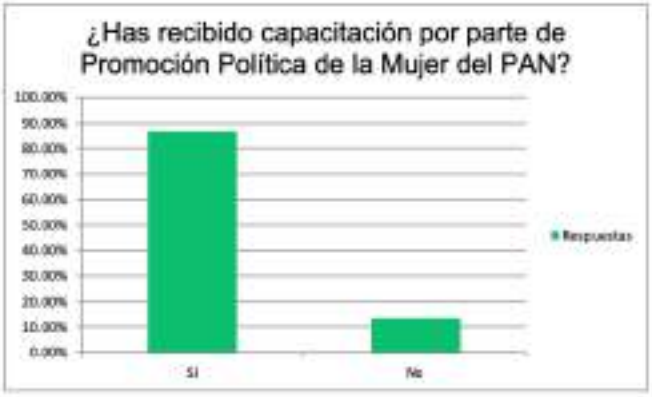
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	86.67%	13
No	13.33%	2
	Respuestas	**15**
	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

El análisis de las respuestas obtenidas de las mujeres que participaron en el estudio ha sido beneficiaria de procesos formativos impulsados específicamente por Promoción Política de la Mujer del PAN, alcanzando el 86.67 % del total. Este dato refleja no sólo la capacidad operativa de esta instancia interna del partido, sino también un reconocimiento de su papel activo en el desarrollo de liderazgos femeninos. La institucionalización de estas acciones formativas podría estar contribuyendo a generar trayectorias políticas más sólidas, articuladas y conscientes de los derechos y obligaciones de las militantes panistas.

Un segundo dato relevante es que apenas el 13.33 % de las participantes no ha recibido este tipo de formación específica por parte de Promoción Política de la Mujer. Si bien este grupo representa una minoría, su existencia plantea interrogantes respecto a la cobertura territorial, las estrategias de comunicación, la frecuencia de las actividades o la existencia de filtros de acceso no intencionados. Este pequeño margen puede volverse una prioridad para el diseño de futuras acciones afirmativas orientadas a ampliar el impacto de la formación especializada en género y participación política.

La participación amplia en capacitaciones de PPM también puede ser entendida como un indicador de confianza institucional por parte de las militantes. La permanencia de estos procesos en el tiempo permite consolidar una base ideológica compartida y dotar de herramientas técnicas y discursivas a las mujeres que se están preparando para roles de representación o dirección política. Además, refuerza una cultura política sensible a las desigualdades estructurales y comprometida con los principios de igualdad sustantiva.

Este hallazgo también abre oportunidades para sofisticar la oferta de formación, incorporando metodologías más avanzadas, estrategias pedagógicas innovadoras y alianzas con instituciones académicas. Asimismo, se puede profundizar en la

evaluación del impacto de estas capacitaciones en términos de trayectoria política, incidencia en espacios de toma de decisiones y construcción de redes de apoyo entre mujeres panistas, a fin de escalar el alcance y mejorar la calidad de los contenidos ofrecidos desde Promoción Política de la Mujer.

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.	85.71%	12
Secretaría de Formación y Capacitación.	42.86%	6
Secretaría de Acción Juvenil.	0.00%	0
Secretaría de Elecciones.	14.29%	2
Secretaría de Fortalecimiento Interno.	0.00%	0
Otra	21.43%	3
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

Se observa que la Secretaría de Promoción Política de la Mujer ha sido el actor preponderante en las labores de convocatoria e invitación a las capacitaciones, con una participación del 85.71 %. Este porcentaje corrobora el papel articulador y activo de dicha Secretaría como principal promotora de procesos formativos dirigidos a las militantes panistas, posicionándola como un eje estructural en el diseño de rutas de fortalecimiento político con perspectiva de género. Su amplio margen de incidencia puede estar asociado a estrategias sostenidas de difusión, articulación territorial y reconocimiento simbólico de su liderazgo en la materia.

La Secretaría de Formación y Capacitación también tuvo presencia relevante, siendo señalada por el 42.86 % de las participantes. Aunque en un rango menor, esta cifra sugiere una sinergia complementaria entre las áreas técnicas del partido que gestionan contenidos políticos y aquellas que enfocan su atención en la formación con perspectiva de género. Esta colaboración es clave para asegurar una oferta de capacitación integral, que contemple tanto habilidades técnicas como la comprensión de los contextos estructurales que enfrentan las mujeres en su participación política.

Llama la atención que tanto la Secretaría de Acción Juvenil como la Secretaría de Fortalecimiento Interno no fueron identificadas por ninguna de las participantes como entes convocantes. Esta omisión puede responder a una baja interacción institucional o a una falta de articulación entre dichas instancias y las agendas de formación política de las mujeres. Esta ausencia también sugiere áreas de oportunidad para diseñar estrategias inclusivas que incorporen a estos órganos como agentes activos en la transversalización del enfoque de género y el fortalecimiento del liderazgo femenino.

Por otro lado, la opción “Otra” fue seleccionada por el 21.43 % de las militantes, lo cual podría estar reflejando convocatorias realizadas a través de canales alternativos como comités municipales, liderazgos locales o figuras externas al partido. Este dato invita a revisar los mecanismos de comunicación institucional, así como a identificar oportunidades de coordinación que permitan maximizar el alcance de las capacitaciones mediante alianzas intra e interinstitucionales. Una mayor integración de esfuerzos facilitaría no sólo una mayor cobertura, sino también un alineamiento estratégico en los contenidos, metodologías y propósitos formativos.

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	15.38%	2
CDE	69.23%	9
CDM	69.23%	9
	Respuestas	13
	Omisiones	2

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

Gráfica 13: Resultados de ¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste?



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

De manera destacada, tanto el Comité Directivo Estatal (CDE) como el Comité Directivo Municipal (CDM) fueron señalados por el 69.23 % de las participantes como instancias convocantes. Este dato refleja una fuerte presencia territorial y una estrategia de proximidad que facilita la difusión de contenidos formativos desde lo local, permitiendo adaptaciones contextuales a las realidades de cada comunidad.

La participación del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), en cambio, fue considerablemente menor, con solo un 15.38 % de menciones. Este hallazgo sugiere que, en el actual diseño operativo del partido, las dinámicas de capacitación se concentran predominantemente en las estructuras estatales y municipales, mientras que el nivel nacional parece estar menos involucrado en acciones directas de convocatoria. Esta distribución puede ser funcional para mantener el enfoque local, aunque también abre oportunidades para que el CEN asuma un papel más estratégico y articulador en la construcción de agendas formativas homogéneas y con enfoque transversal.

Desde la perspectiva de fortalecimiento institucional, esta distribución de responsabilidades puede considerarse eficiente siempre que exista una adecuada coordinación vertical entre los niveles nacional, estatal y municipal. Sin embargo, para evitar fragmentaciones o duplicidad de esfuerzos, sería clave que el CEN diseñe lineamientos rectores que permitan estandarizar criterios pedagógicos, incorporar enfoques diferenciados (por ejemplo, por edad o trayectoria política), y asegurar que las prioridades formativas respondan a una visión estratégica de largo plazo.

En términos de política de género, el hecho de que los CDM y CDE sean los principales emisores de la convocatoria también refuerza la necesidad de que dichos órganos cuenten con herramientas conceptuales y operativas adecuadas para promover capacitaciones con enfoque de igualdad sustantiva. De no ser así, se corre el riesgo de reproducir esquemas tradicionales o enfoques limitados. Por ello, se vuelve indispensable que el CEN impulse una profesionalización continua del funcionariado estatal y municipal, con énfasis en metodologías pedagógicas innovadoras, lenguaje incluyente y contenidos que habiliten a las militantes para asumir posiciones de liderazgo real dentro y fuera del partido.

Pregunta 16

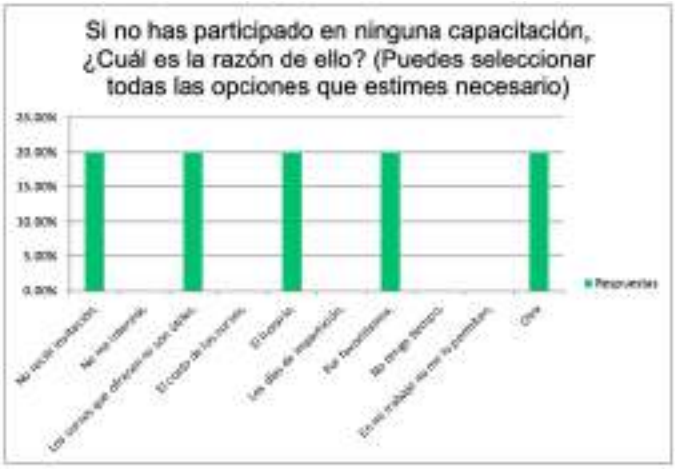
Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
No recibí invitación.	20.00%	1
No me interesa.	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles.	20.00%	1
El costo de los cursos.	0.00%	0
El horario.	20.00%	1
Los días de impartición.	0.00%	0
Por favoritismos.	20.00%	1
No tengo tiempo.	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten.	0.00%	0
Otra	20.00%	1
	Respuestas	**5**
	Omisiones	**10**

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

En este caso, se recibieron únicamente cinco respuestas válidas, lo cual representa una muestra reducida pero ilustrativa de los factores de exclusión o desinterés. De las opciones seleccionadas, todas las que fueron marcadas obtuvieron un 20 % de frecuencia, lo que indica que cada una fue mencionada por una sola participante, y que existe una dispersión significativa en las razones señaladas.

Entre los motivos mencionados figuran tanto elementos logísticos como percepcionales: no haber recibido invitación, considerar que los cursos no son útiles, el horario de impartición, la percepción de favoritismos y otras causas no especificadas. Este abanico de respuestas revela que las barreras no responden únicamente a condiciones externas o de tiempo, sino también a factores internos de legitimidad y percepción sobre la calidad, pertinencia o transparencia de las convocatorias. Que ninguna haya mencionado el costo o la incompatibilidad laboral, por ejemplo, sugiere que los obstáculos económicos o laborales no son los más determinantes en esta muestra.

Resulta relevante que ninguna de las participantes haya indicado desinterés como razón, lo cual desmiente cualquier narrativa que atribuya la baja participación a la apatía. Por el contrario, las razones expuestas pueden atenderse desde el rediseño de estrategias comunicativas, la calendarización flexible y la mejora de la calidad y utilidad percibida de las capacitaciones. Además, es prioritario atender los posibles sesgos en la selección o exclusión de participantes, pues la mención de "favoritismos" como una barrera refleja una posible percepción de inequidad institucional que puede desincentivar el involucramiento político de las mujeres.

Para revertir estas limitaciones, el partido tendría que fortalecer los mecanismos de difusión accesible y abierta, implementar criterios claros y transparentes de selección, y rediseñar las metodologías para asegurar que las capacitaciones respondan a los intereses y trayectorias reales de las militantes. Además, sería

pertinente incluir un canal de retroalimentación o denuncia anónima que permita a las mujeres expresar barreras no evidentes sin temor a represalias, y avanzar hacia un modelo de formación verdaderamente inclusivo, equitativo y útil para su desarrollo político.

Pregunta 17

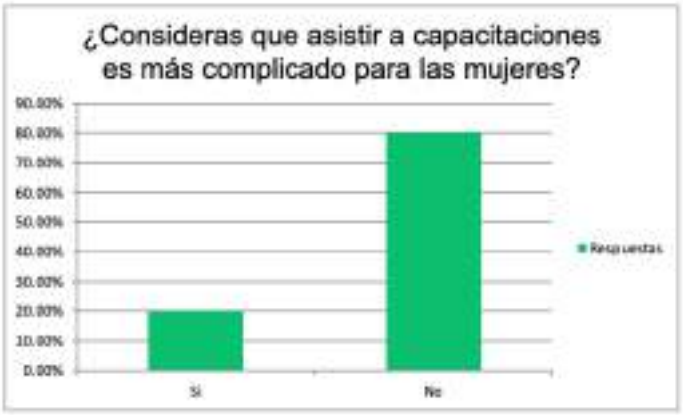
¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	20.00%	3
No	80.00%	12
	Respuestas	**15**
	Omisiones	**0**

Gráfica 15: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más complicado para las mujeres?



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

El 80 % de las militantes participantes considera que asistir a capacitaciones no representa una dificultad adicional para las mujeres, mientras que apenas el 20 % identifica que sí hay mayores complicaciones para ellas. Esta tendencia sugiere que, en este grupo, existe una sensación de condiciones igualitarias en términos de disponibilidad y acceso a la oferta formativa del partido.

No obstante, el hecho de que tres militantes sí reconozcan barreras específicas de género para participar en actividades de capacitación indica que subsisten desafíos que podrían estar relacionados con responsabilidades de cuidado, cargas domésticas, sesgos institucionales o dinámicas culturales que aún restringen el tiempo o la libertad de desplazamiento de algunas mujeres. Esta percepción minoritaria debe ser atendida con sensibilidad, ya que puede estar

invisibilizada dentro de una estructura que, aunque formalmente abierta, no necesariamente garantiza igualdad sustantiva en la práctica.

El dato mayoritario podría también reflejar una autoevaluación optimista por parte de mujeres que ya lograron sortear obstáculos o que han estado más involucradas políticamente, lo cual no siempre representa la experiencia del total de las militantes. Es decir, esta percepción positiva no excluye que otras mujeres, menos visibles o con menor trayectoria, enfrenten retos estructurales para participar en espacios formativos, sobre todo si no cuentan con redes de apoyo o condiciones laborales flexibles.

Desde una perspectiva de planeación estratégica, este hallazgo debe ser interpretado como una oportunidad para profundizar en las condiciones reales que viven las militantes en sus contextos locales. La formulación de políticas de capacitación con perspectiva de género implica no sólo garantizar el acceso, sino diseñar formatos sensibles a las necesidades diferenciadas por edad, ocupación, responsabilidades familiares o ubicación territorial. De este modo, se podría evitar una sobreestimación del acceso igualitario y avanzar hacia una inclusión más efectiva y transformadora.

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?
De las 15 participantes, solo 5 respondieron esta pregunta, lo cual sugiere que **no todas se sintieron interpeladas** o identificadas con las barreras mencionadas previamente, o bien, que persiste una **normalización de estas limitaciones**.

Entre los factores más recurrentes se encuentran el **cuidado de hijas e hijos**, la **falta de tiempo disponible** y las **labores domésticas** no remuneradas, lo que reafirma la existencia de una distribución desigual del trabajo de cuidados, particularmente atribuida a las mujeres dentro del entorno familiar. Estas barreras no solo reducen su tiempo disponible, sino que impactan en su **capacidad de desarrollo político y liderazgo** dentro del partido.

Algunas participantes también señalaron la necesidad de **mayor apoyo económico**, así como una aparente **falta de interés de otras militantes**, lo que puede interpretarse como una expresión del desencanto frente a las dinámicas institucionales o la falta de incentivos efectivos para motivar la participación femenina. Asimismo, se hizo alusión a la **ausencia de liderazgo**, lo que podría indicar una falta de referentes visibles o una débil construcción de redes de apoyo entre mujeres dentro del partido.

Este conjunto de respuestas visibiliza que la asistencia a capacitaciones no depende exclusivamente de la voluntad individual, sino que está profundamente condicionada por **factores estructurales, sociales y organizativos**. Superar estas barreras requiere del diseño de estrategias sensibles al contexto de género, tales como la implementación de **modalidades flexibles, apoyos para el cuidado de personas dependientes, becas o viáticos**, así como la promoción de referentes

femeninos visibles y comprometidos que inspiren la participación activa y sostenida de otras mujeres en los procesos de formación y liderazgo político.

Pregunta 19

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

La participación de ocho mujeres militantes en esta pregunta permite identificar una diversidad de obstáculos que inciden directamente en sus posibilidades de capacitarse para el ejercicio político y organizativo dentro del PAN. Las respuestas evidencian tanto factores estructurales internos del partido como condiciones personales y contextuales que obstaculizan el acceso equitativo a los espacios de formación.

Uno de los temas más recurrentes es la falta de apertura en la convocatoria a capacitaciones, pues algunas participantes señalaron que “la mayoría de las veces invitan a las mismas”, lo cual genera percepciones de exclusión e inequidad. Este patrón puede estar asociado a dinámicas de control interno o favoritismos, que lejos de fomentar la pluralidad, restringen el acceso a la formación política a un grupo reducido de mujeres ya posicionadas. También se denunció que los espacios de decisión están monopolizados por ciertos grupos, lo cual desincentiva la participación y obstaculiza el desarrollo de nuevas liderazgos.

Adicionalmente, se identificaron barreras asociadas a las cargas laborales y profesionales, como la falta de disponibilidad horaria y las dificultades para asistir cuando las actividades formativas coinciden con el horario laboral. La distancia geográfica también fue mencionada como un factor relevante, especialmente cuando la sede de las capacitaciones se ubica fuera del área urbana inmediata de residencia, dificultando así el desplazamiento y el acceso regular. Esta situación refuerza la necesidad de ampliar las estrategias de formación hacia esquemas más flexibles, híbridos o descentralizados.

Cabe señalar que dos respuestas mencionan no haber enfrentado obstáculos, lo que sugiere experiencias diferenciadas entre las militantes, posiblemente relacionadas con el grado de involucramiento o la posición que ocupan dentro del partido. En general, este bloque de respuestas refuerza la importancia de implementar mecanismos de inclusión activa, diversidad territorial, flexibilidad horaria y transparencia en las convocatorias, con el objetivo de garantizar un acceso más justo y representativo a los espacios de formación política para todas las mujeres militantes del PAN.

Pregunta 20

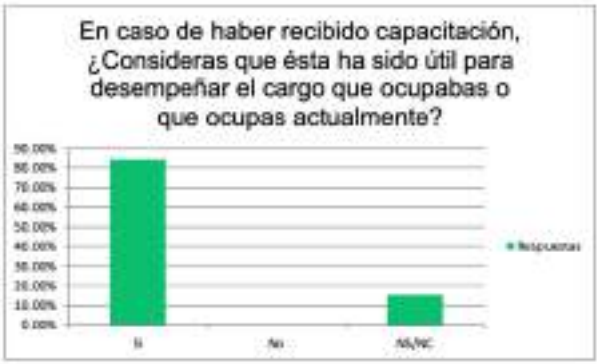
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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	84.62%	11
No	0.00%	0
NS/NC	15.38%	2
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**2**

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

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



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

El 84.62 % de las participantes considera que la capacitación que recibió ha sido útil para el ejercicio de su cargo, lo cual denota una percepción de pertinencia y aplicabilidad práctica de los contenidos en relación con las funciones políticas o de liderazgo que desempeñan. Este nivel de satisfacción representa una fortaleza institucional que puede consolidarse como eje estratégico para el fortalecimiento de liderazgos femeninos.

La ausencia total de respuestas negativas (0 %) refuerza la idea de que las acciones formativas implementadas han sido bien recibidas y que, al menos para este grupo, han generado valor en términos de competencias, seguridad personal, herramientas de gestión o comprensión de estructuras internas. Este indicador también puede ser interpretado como una validación de la metodología, el enfoque temático o la forma en que se han impartido dichas capacitaciones, lo cual representa un insumo clave para su réplica o ampliación.

Por otra parte, el 15.38 % que respondió “No sabe/No contesta” indica un margen de ambigüedad que vale la pena explorar. Esta respuesta puede deberse a experiencias formativas poco memorables, a que las militantes no hayan ocupado todavía un cargo en el que aplicar los conocimientos adquiridos, o bien a que los contenidos ofrecidos hayan carecido de vinculación directa con el contexto específico de sus funciones. Esta área de incertidumbre representa una oportunidad para ajustar los procesos de seguimiento postcapacitación y asegurar que los aprendizajes se traduzcan en mejoras tangibles para el ejercicio político.

Desde una perspectiva técnico-estratégica, este resultado puede ser usado como argumento sólido para la consolidación de un sistema de formación política integral y progresiva, con énfasis en la utilidad práctica y el empoderamiento de las mujeres en sus contextos reales. Diseñar rutas de aprendizaje vinculadas con trayectorias políticas y reforzadas por acompañamiento continuo permitirá no solo mejorar la eficacia del liderazgo femenino, sino también incrementar la motivación y la permanencia activa de más mujeres en los espacios de toma de decisión.

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.	33.33%	1
Es diferente la teoría a la práctica	33.33%	1
Otra	33.33%	1
	Respuestas	**3**
	Omisiones	**12**

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

El análisis de los datos revela que únicamente tres militantes reportaron haber tenido una experiencia poco útil con la capacitación recibida para el desempeño de su cargo, lo cual representa una proporción reducida dentro del universo total de participantes. Esta baja incidencia limita las generalizaciones, pero permite identificar áreas específicas de mejora. Las causas mencionadas se distribuyen de manera equitativa: el 33.33 % señala deficiencias en el diseño del curso, otro 33.33 % destaca una brecha entre la teoría y la práctica, y un último 33.33 % eligió la opción "Otra", sin precisar el motivo.

La ausencia de respuestas asociadas a factores como la preparación del profesorado o la falta de pertinencia del contenido con respecto al cargo sugiere que, en general, las capacitaciones ofrecidas cuentan con instructores competentes y con temarios al menos parcialmente alineados con las necesidades de las participantes. Esto permite inferir que los aspectos metodológicos o estructurales del diseño curricular son los que pueden estar generando los puntos de fricción más significativos para este pequeño grupo.
La respuesta relacionada con la diferencia entre teoría y práctica debe interpretarse como un llamado de atención sobre la necesidad de diseñar procesos formativos que integren simulaciones, ejercicios prácticos, casos reales y escenarios aplicados al entorno político. Esta desconexión puede impactar negativamente en la percepción de utilidad de la formación, sobre todo para mujeres que ya se encuentran en funciones de liderazgo o gestión institucional, donde el tiempo y los recursos disponibles para capacitarse son limitados.

Desde un enfoque técnico-estratégico, estas observaciones refuerzan la importancia de aplicar procesos de retroalimentación continua y evaluación pedagógica en los programas de formación política para mujeres panistas. Implementar diagnósticos previos, sesiones prácticas, asesoría entre pares y mecanismos de acompañamiento contribuiría a cerrar la brecha entre la formación recibida y las demandas reales del ejercicio político. Aunque los casos de disconformidad sean minoritarios, su análisis cualitativo es clave para elevar la calidad de los procesos formativos de forma integral.

Pregunta 22

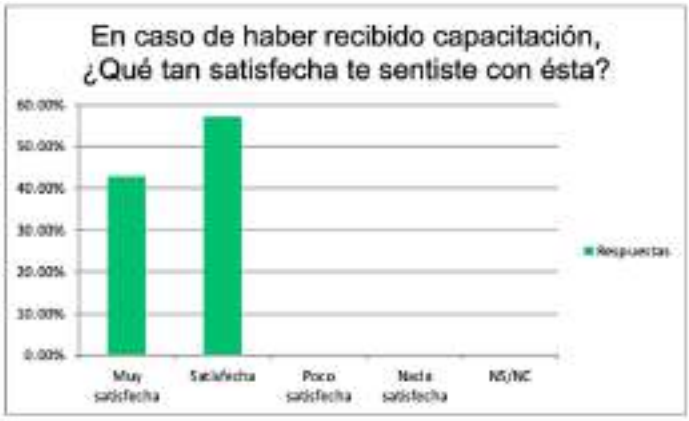
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Muy satisfecha	42.86%	6
Satisfecha	57.14%	8
Poco satisfecha	0.00%	0
Nada satisfecha	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

La percepción general sobre la calidad de las capacitaciones recibidas por parte de las militantes participantes es positiva, con el 100 % de las respuestas concentradas en las categorías de satisfacción (“satisfecha” y “muy satisfecha”). Esta distribución evidencia una valoración favorable del contenido, la metodología y la experiencia formativa en general. Ninguna mujer reportó niveles bajos de satisfacción, lo que sugiere un alto grado de pertinencia entre los programas ofrecidos y las expectativas individuales o colectivas.

En términos porcentuales, el 57.14 % de las participantes se manifestó “satisfecha” con la capacitación, mientras que un 42.86 % expresó sentirse “muy satisfecha”. La cercanía entre ambos porcentajes indica que, si bien la mayoría percibe una experiencia valiosa, aún hay espacio para fortalecer los componentes que incrementen el grado de excelencia y generen experiencias formativas sobresalientes. Este equilibrio también podría estar relacionado con variables como la modalidad, duración o seguimiento posterior a las sesiones.

Es relevante destacar la ausencia de respuestas en los niveles más bajos de satisfacción, lo cual sugiere que no se identificaron fallas estructurales ni deficiencias severas en los procesos formativos. Este dato refuerza la consistencia metodológica de las capacitaciones impartidas, así como la capacidad del equipo organizador para atender las necesidades prioritarias de formación política. El hecho de que ninguna participante haya elegido las opciones “poco satisfecha” o “nada satisfecha” constituye un indicio de confianza institucional en este tipo de oferta.

Desde una perspectiva técnica, estos resultados deben interpretarse como una oportunidad para capitalizar las fortalezas percibidas por las mujeres que participaron, y al mismo tiempo diseñar instrumentos de mejora continua que eleven los niveles de satisfacción a niveles óptimos. Esto puede lograrse mediante el uso de mecanismos de retroalimentación estructurada, acompañamiento formativo, tutorías individualizadas o integración de experiencias territoriales que fortalezcan el sentido de pertenencia y empoderamiento político.

Pregunta 23

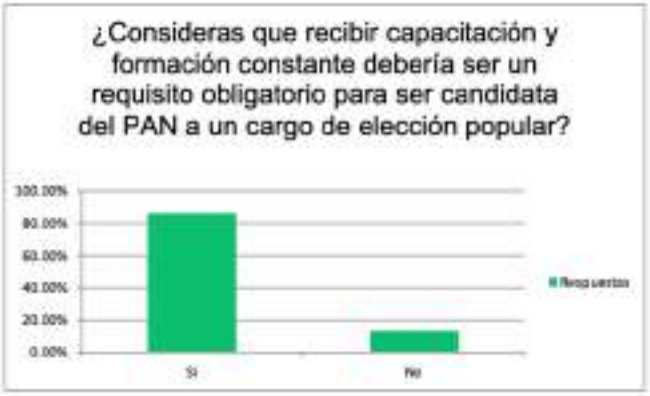
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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	86.67%	13
No	13.33%	2
	Respuestas	**15**
	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 observa que un 86.67 % de las respuestas coinciden en que la capacitación y el aprendizaje constante deben formar parte del perfil mínimo para quienes aspiren a cargos de elección popular. Esta tendencia evidencia una valoración alta del conocimiento técnico, la preparación ideológica y las herramientas de liderazgo como condiciones indispensables para representar dignamente al partido y a la ciudadanía.

Este amplio respaldo sugiere que las mujeres que participaron en el estudio reconocen que la profesionalización política fortalece no solo las capacidades individuales, sino también la legitimidad institucional del PAN. Asimismo, se interpreta como una demanda de elevar los estándares en los procesos de selección interna, a partir de criterios más rigurosos y meritocráticos, que garanticen el acceso de perfiles comprometidos, éticamente formados y estratégicamente preparados para la función pública.

Aunque minoritaria, la postura que se manifiesta en desacuerdo (13.33 %) también debe considerarse como una llamada de atención sobre posibles resistencias o matices respecto al diseño e implementación de estos procesos formativos. Es posible que algunas militantes consideren que otras cualidades —como la trayectoria, el arraigo comunitario o la experiencia política— puedan tener un peso equivalente o mayor al de la capacitación formal. Este dato permite reflexionar sobre cómo equilibrar el reconocimiento de saberes empíricos con la exigencia de una formación sistematizada.

Desde un enfoque técnico y estratégico, esta información puede orientar la actualización de los reglamentos internos del partido, incorporando la formación constante como una política obligatoria, progresiva y con perspectiva de género. Para que esta medida sea efectiva y aceptada, deberá acompañarse de mecanismos accesibles, territorializados y adaptados a las realidades específicas de las mujeres militantes, asegurando que el acceso a la capacitación no se convierta en una barrera, sino en una palanca de equidad, liderazgo y competitividad electoral.

Pregunta 24

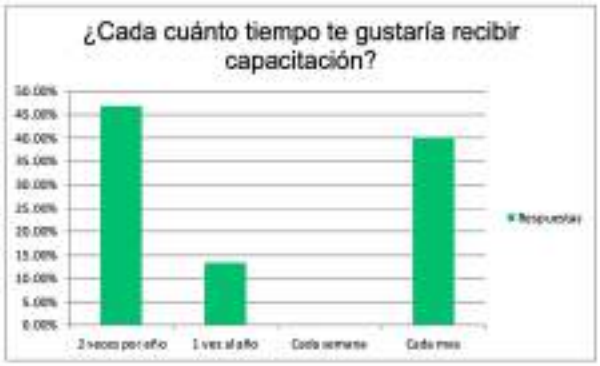
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
2 veces por año	46.67%	7
1 vez al año	13.33%	2
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	40.00%	6
	Respuestas	**15**
	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

La periodicidad deseada para recibir capacitación entre las militantes que participaron en el estudio se concentra principalmente en dos frecuencias: “dos veces por año” y “cada mes”. La primera opción fue seleccionada por el 46.67 % de las participantes, mientras que la segunda obtuvo un 40 %. Esto indica una clara preferencia por esquemas de formación semestrales o mensuales, lo que refleja tanto una disposición favorable hacia el fortalecimiento de habilidades políticas como una necesidad de mantener actualizados los conocimientos en ciclos relativamente cortos, pero manejables.

La opción de recibir formación “una vez al año” obtuvo apenas un 13.33 % de preferencia, lo cual sugiere que las participantes consideran que una única instancia formativa anual podría resultar insuficiente para responder a los retos políticos y organizativos actuales. Es relevante destacar que ninguna militante optó por la opción “cada semana”, lo que evidencia que una frecuencia excesiva podría percibirse como poco viable dadas las cargas laborales, domésticas o comunitarias que muchas mujeres enfrentan, además de las exigencias propias de la militancia.

Este patrón de respuesta da cuenta de una expectativa de continuidad sin llegar a la sobrecarga, en la que las capacitaciones sean periódicas pero no excesivamente demandantes. El dato permite inferir que las mujeres militantes visualizan la formación política como un proceso constante que debe

acompañar su desarrollo dentro del partido, y no como un evento aislado o esporádico. Esta visión contribuye a consolidar una cultura política basada en la actualización permanente y en el aprendizaje colectivo.

A nivel estratégico, los hallazgos pueden orientar la planeación de los programas de formación política del PAN con una lógica de calendario estable, adaptable a distintas regiones y perfiles de militancia. Las áreas de formación podrían distribuirse por módulos bimestrales o mensuales, con contenidos escalables y formatos híbridos (presenciales y digitales), permitiendo así satisfacer las expectativas de frecuencia y al mismo tiempo responder a las distintas realidades territoriales y personales de las mujeres que integran el partido.

Pregunta 25

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

Las trece respuestas analizadas permiten identificar múltiples dimensiones que las militantes participantes consideran clave para fortalecer su involucramiento en procesos de formación política. **La motivación, la pertinencia temática y las condiciones logísticas** se posicionan como ejes fundamentales para incentivar la participación femenina en las capacitaciones del PAN. Esto refleja un interés activo por formarse, siempre que los espacios estén diseñados de manera congruente con sus realidades, intereses y tiempos disponibles.

Entre los principales incentivos mencionados destacan **la accesibilidad en horarios**, la posibilidad de **que los temas respondan a sus intereses y vivencias**, y el hecho de sentirse representadas y escuchadas. Se enfatiza que las capacitaciones deben ser dirigidas específicamente a mujeres, con enfoque motivador, práctico y vivencial, y que les permitan proyectarse hacia cargos de responsabilidad. También se propone integrar servicios de cuidado infantil en el mismo espacio formativo, lo cual revela una perspectiva integral sobre las cargas de cuidado que recaen sobre muchas militantes y que limitan su asistencia.
Un número importante de respuestas también hace énfasis en **la necesidad de descentralizar la oferta de formación**, llevándola a las comunidades o localidades en donde viven las militantes, evitando con ello desplazamientos que muchas veces resultan imposibles por razones económicas o de tiempo. Asimismo, se menciona como incentivo que las mujeres puedan postularse a candidaturas y ocupar cargos estratégicos dentro del partido como resultado de su proceso de formación, lo que **vincula la capacitación directamente con oportunidades reales de crecimiento político**.

Destaca la valoración de la calidad de las personas ponentes y la relevancia de los temas abordados. Las participantes expresan que desean recibir contenido útil para su vida política y cotidiana, por lo que proponen una **mayor atención en la selección del personal facilitador** y en los métodos pedagógicos utilizados. Este bloque de respuestas deja claro que para aumentar la participación femenina en los procesos formativos, **es fundamental diseñar capacitaciones con perspectiva de género, accesibilidad territorial y pertinencia política**, así como garantizar

que las mujeres militantes sean reconocidas como agentes activas dentro de la estructura partidista.

Pregunta 26

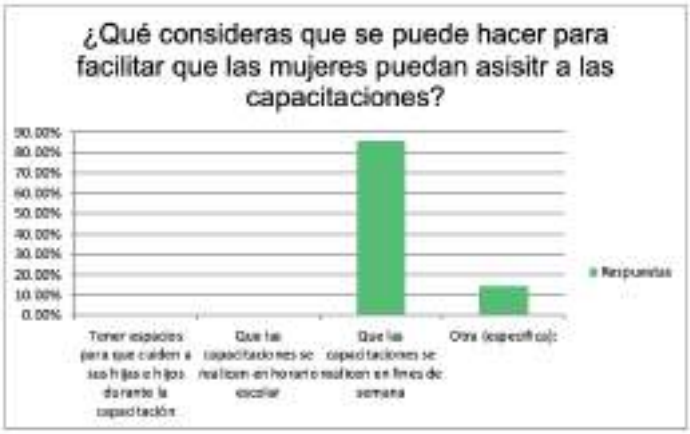
¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	0.00%	0
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	0.00%	0
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	85.71%	12
Otra (especifica):	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El 85.71 % de las participantes seleccionó esta opción, lo cual refleja una clara conciencia sobre las limitaciones estructurales de tiempo que muchas mujeres enfrentan entre semana debido a sus múltiples roles y responsabilidades, tanto laborales como familiares. Esta preferencia por los fines de semana sugiere que los esquemas tradicionales de formación en horarios hábiles no son funcionales para una mayoría significativa.

Por otro lado, resulta revelador que ninguna participante consideró que ofrecer espacios para el cuidado de hijas e hijos o que las capacitaciones se realicen en horario escolar sean estrategias prioritarias para facilitar su participación. Esta ausencia podría explicarse por contextos específicos donde la militancia femenina ya cuenta con redes de apoyo, hijas/os en edad escolar avanzada o bien por una percepción de que dichas soluciones no son viables o suficientes frente al problema estructural del tiempo disponible.

La opción “Otra (específica)” fue seleccionada por el 14.29 % de las militantes, lo cual sugiere la existencia de necesidades o propuestas adicionales no contempladas en las categorías predefinidas. Este dato abre la puerta a explorar más a fondo —por medio de respuestas cualitativas o sesiones participativas— qué otras condiciones logísticas, tecnológicas o organizativas podrían generar entornos más accesibles para la formación política de las mujeres en el partido.

A partir de estos resultados, se recomienda diseñar una estrategia de capacitación sensible al uso del tiempo de las mujeres militantes, priorizando jornadas de fin de semana con formatos flexibles e incluso escalonados (por módulos, híbridos o asincrónicos). Esto no solo incrementaría la participación activa, sino que también sería una respuesta concreta a una necesidad expresada de forma contundente por la mayoría de las participantes, fortaleciendo así la inclusión y la equidad en los procesos formativos del PAN.

Pregunta 27

¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Clase presencial en aula.	93.33%	14
A distancia con videos y cuaderno de trabajo.	6.67%	1
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea.	0.00%	0
Mentoría	0.00%	0
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**15**
	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

La preferencia por la capacitación presencial en aula se posiciona como la opción más contundente entre las mujeres que participaron en este ejercicio diagnóstico. Con un 83.33 % de las respuestas, esta modalidad se percibe como la más efectiva y deseable, lo cual sugiere que las militantes valoran profundamente la interacción directa, la posibilidad de construir redes en tiempo real, y el acompañamiento didáctico estructurado que ofrece la presencialidad. Este resultado también puede vincularse a la necesidad de espacios de socialización política entre pares, especialmente en contextos donde las mujeres aún enfrentan barreras para ejercer plenamente sus liderazgos.

La opción de capacitación a distancia con videos y cuadernos de trabajo fue seleccionada únicamente por el 6.67 % de las participantes, mientras que las alternativas de tipo autodidacta o de mentoría no recibieron ninguna respuesta. Esta baja preferencia por esquemas virtuales o autogestivos podría deberse a múltiples factores: limitaciones tecnológicas, menor percepción de eficacia, o simplemente la falta de confianza en plataformas que no ofrecen contacto humano directo. Además, evidencia una posible brecha digital o una inclinación hacia formatos tradicionales que permiten mayor contención y claridad pedagógica.

El nulo interés por modelos como la mentoría o el autoestudio llama la atención, dado que en otros sectores se consideran formatos innovadores y flexibles. Sin embargo, este resultado sugiere que, al menos en este grupo de militantes, estas estrategias no han sido suficientemente promovidas, comprendidas o experimentadas como herramientas viables. Esto indica una oportunidad para el diseño de estrategias mixtas que puedan introducir gradualmente modalidades más flexibles sin renunciar al componente presencial tan valorado por las participantes.

Con base en esta información, se sugiere fortalecer y diversificar las experiencias de capacitación presencial, asegurando entornos accesibles, seguros y colaborativos. A su vez, podría explorarse un modelo híbrido que incorpore

gradualmente herramientas digitales complementarias, permitiendo así transitar hacia formatos más versátiles sin perder la conexión personal que tantas militantes priorizan. Este hallazgo no sólo orienta el diseño logístico de las futuras capacitaciones, sino que también interpela la necesidad de adecuar las metodologías a los estilos de aprendizaje predominantes dentro del activismo femenino panista.

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 mí,	26.67%	4
Por la mañana,	26.67%	4
Por la tarde,	26.67%	4
Por la noche,	13.33%	2
Horario mixto	6.67%	1
	Respuestas	**15**
	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

El análisis de esta variable permite observar una distribución equitativa de preferencias horarias entre las mujeres que participaron en el estudio. Tres opciones —"por la mañana", "por la tarde" y "cualquier horario"— obtuvieron cada una el 26.67 % de las respuestas, lo cual indica una amplia disponibilidad y flexibilidad por parte de las militantes, pero también podría reflejar una necesidad de programar las capacitaciones considerando diversos estilos de vida, agendas laborales y responsabilidades de cuidados. Esta tendencia sugiere que no existe un horario único que se adecúe a todas, sino más bien una coexistencia de preferencias que requieren diseño modular de la oferta formativa.

La preferencia por asistir en horario nocturno se posiciona con un 13.33 %, una proporción menor pero significativa, especialmente si se considera que muchas mujeres equilibran sus actividades políticas con jornadas laborales y compromisos familiares. Este grupo probablemente encuentra en la noche un espacio viable para acceder a contenidos de formación sin interrupciones, por lo que sería recomendable explorar opciones nocturnas como parte de una programación accesible. Esta información puede resultar útil para planificar capacitaciones presenciales que también contemplen espacios de contención y seguridad en horarios menos convencionales.

Por su parte, la opción de “horario mixto” fue elegida por una de las participantes (6.67 %), lo que indica apertura hacia esquemas más dinámicos y flexibles. Esta preferencia sugiere que algunas militantes estarían dispuestas a involucrarse en procesos de formación que combinen franjas horarias diversas o actividades escalonadas a lo largo del día, según la naturaleza de los contenidos y su disponibilidad personal. Un enfoque pedagógico mixto podría facilitar procesos formativos más inclusivos, adaptados a contextos territoriales diversos y agendas fragmentadas.

Este patrón de respuestas destaca la importancia de abandonar formatos rígidos de programación y avanzar hacia modelos que permitan ajustes según las necesidades detectadas. La coexistencia de preferencias matutinas, vespertinas y generales obliga a repensar no sólo los horarios, sino también los espacios, duraciones y metodologías empleadas en las capacitaciones. Apostar por una estrategia horaria polivalente podría fortalecer los niveles de participación, permanencia y apropiación del conocimiento entre las militantes del PAN.

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	21.43%	3
Fin de semana	64.29%	9
Horario mixto	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

De manera específica, el fin de semana se posiciona como el día con mayor viabilidad, concentrando el 60 % de las respuestas. Este dato refleja que, para una mayoría significativa, las obligaciones laborales, escolares o de cuidado durante los días hábiles limitan su participación activa en procesos formativos. La preferencia por este día sugiere que las estructuras institucionales del PAN deben alinearse con las condiciones reales de tiempo disponible de las mujeres militantes.

Además, el domingo aparece como una alternativa viable para el 20 % de las participantes, lo cual complementa el patrón de preferencia hacia los días no laborables. Esta opción, aunque menor en proporción, sigue siendo relevante y sugiere que el diseño de estrategias de capacitación con actividades en domingo podría ampliar el alcance y la cobertura del programa formativo. Es importante considerar, no obstante, las implicaciones logísticas y personales asociadas a ese día, como el descanso familiar o los compromisos comunitarios.

En contraste, los días laborales como lunes, martes y miércoles no presentan ninguna respuesta favorable, lo cual permite inferir una baja disponibilidad de tiempo en esas jornadas para involucrarse en actividades presenciales. Esta ausencia

refuerza la necesidad de evitar programaciones entre semana si se busca maximizar la participación femenina. Incluso el viernes, tradicionalmente considerado un día semilaboral, recibió únicamente una respuesta favorable, lo que confirma la tendencia hacia opciones sabatinas o dominicales.

Por otro lado, el jueves obtuvo un modesto 13.3 % de las preferencias, lo que podría indicar cierta flexibilidad en casos particulares, aunque no representa una solución de amplia cobertura. Este hallazgo invita a explorar, de forma piloto, algunas actividades los jueves por la tarde o noche, siempre que se vinculen con estrategias de capacitación híbrida o modulada. En términos generales, los resultados sugieren una demanda clara por modelos de formación política que se ajusten al ritmo vital de las militantes, priorizando el fin de semana como espacio accesible para fortalecer sus trayectorias de liderazgo.

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?

La variedad temática evidencia que **no existe una sola ruta formativa**, sino que las participantes demandan contenidos que aborden tanto herramientas prácticas como fundamentos ideológicos y políticos, en congruencia con el ejercicio de sus responsabilidades actuales o las aspiraciones que proyectan hacia 2027.

Una de las principales constantes es la mención de **temas relacionados con el liderazgo, la oratoria y la estrategia política y electoral**, lo cual indica una intención clara de fortalecer sus capacidades de representación y toma de decisiones en espacios de liderazgo público o partidista. Asimismo, temas como la ética en la función pública, la gobernanza municipal y los reglamentos locales apuntan a **una necesidad concreta de profesionalización en el ámbito institucional**, particularmente en mujeres que ya ejercen o buscan ejercer funciones dentro de gobiernos municipales o estructuras partidistas.

Otro hallazgo destacable es la preocupación por **la dimensión social y cultural del quehacer político**, evidenciada en menciones como problemas económicos de México, acciones de gobierno, historia del PAN, temas educativos y servicios a la comunidad. Esta dimensión sugiere que las participantes no conciben la política sólo desde el enfoque electoral, sino como un instrumento de transformación social que debe vincularse directamente con las necesidades y realidades de sus comunidades. Por lo tanto, **las capacitaciones más efectivas serán aquellas que combinen habilidades técnicas con enfoques territoriales, éticos y humanistas**.

La demanda por abordar la violencia política de género como parte del contenido formativo revela un alto nivel de conciencia sobre las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en la participación política. **Las militantes están solicitando**

no sólo contenidos operativos, sino también formación que las empodere frente a sistemas de exclusión, lo que refuerza la urgencia de implementar programas de capacitación que integren transversalmente la perspectiva de género. Estos datos sugieren una oportunidad estratégica para diseñar rutas de formación más flexibles, interactivas y adaptadas a los contextos específicos en los que se desenvuelven las mujeres panistas.

Pregunta 31

Para ti ¿Cuál es el 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;	7.14%	1
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	21.43%	3
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	50.00%	7
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	7.14%	1
Aseguremos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	14.29%	2
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

El análisis de esta pregunta revela que el 50 % de las militantes participantes considera que el objetivo más relevante de la capacitación es promover la igualdad, la justicia y fortalecer nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones. Esta preferencia indica una clara orientación hacia una formación política que no sólo empodere a nivel individual, sino que también impacte estructuralmente en la representación paritaria dentro de las esferas de poder. La capacitación es percibida, por tanto, como un vehículo para transformar realidades institucionales, romper techos de cristal y abrir rutas de participación política sustantiva.

En segundo lugar, con un 21.43 % de los registros, se destaca la importancia de integrar los valores éticos y doctrinales del PAN en la acción política. Esta respuesta apunta a una visión en la que el fortalecimiento ideológico se considera esencial para el ejercicio del liderazgo femenino, dando cuenta de una necesidad de alinear la capacitación no solo con habilidades operativas o estratégicas, sino también con la identidad partidaria y los principios que rigen su actuación pública.

Un segmento menor, representado por el 14.29 %, señala como prioritario asegurar la participación plena de las mujeres dentro del PAN y en los cargos de poder público del país. Este objetivo se alinea con una visión de justicia representativa e institucionalidad inclusiva, reconociendo que el acceso a la toma de decisiones debe ir acompañado de procesos formativos sostenidos que permitan ejercer el poder con legitimidad y capacidad transformadora.

Otras opciones, como influir desde una visión humanista (7.14 %) o fomentar la apertura al diálogo y al servicio comunitario (7.14 %), aparecen con menor frecuencia, mientras que ninguna de las participantes eligió el objetivo de ejercer el poder a partir de la colaboración entre mujeres (sororidad). Este último hallazgo podría señalar un área de oportunidad para fortalecer la dimensión colectiva y solidaria del liderazgo femenino, incorporando contenidos y dinámicas que promuevan redes entre mujeres panistas como estrategia formativa y política.

Pregunta 32

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? Principios de Liderazgo,

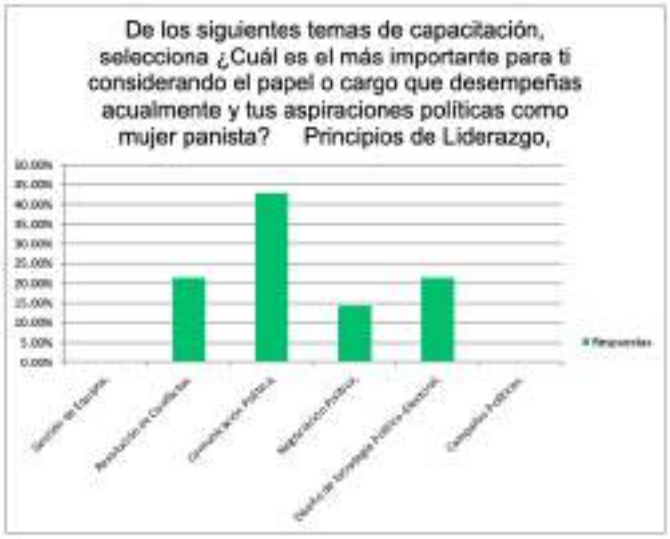
Tabla 29: Resultados de De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Gestión de Equipos,	0.00%	0
Resolución de Conflictos,	21.43%	3
Comunicación Política,	42.86%	6
Negociación Política,	14.29%	2
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	21.43%	3
Campañas Políticas.	0.00%	0
	Respuestas	14
	Omisiones	1

desempeñas acualmente 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

Gráfica 26: Resultados de 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? Principios de Liderazgo,



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

El análisis de los datos revela que la comunicación política se posiciona como el eje temático prioritario para las militantes participantes, con un 42.86 % de las respuestas. Esta tendencia evidencia la necesidad de fortalecer habilidades discursivas, mediáticas y estratégicas que permitan a las mujeres panistas consolidar una presencia efectiva en los espacios públicos y mediáticos. El dominio de la narrativa, la argumentación y el uso táctico de los canales de comunicación se vuelve crucial tanto para la construcción de liderazgos sólidos como para la generación de confianza en el electorado.

En una segunda línea de interés, con un 21.43 % de los registros, se ubican dos temas de alto valor táctico: la resolución de conflictos y el diseño de estrategias político-electorales. Ambas temáticas sugieren una preocupación por dotarse de herramientas prácticas que permitan afrontar escenarios complejos, ya sea desde la gestión interna de estructuras partidarias o desde el planteamiento de campañas eficientes. Estos resultados dan cuenta de un enfoque pragmático en la construcción de liderazgos femeninos, donde las capacidades operativas son valoradas como componentes clave del desempeño político.

La negociación política, con un 14.29 % de las preferencias, también se presenta como un tema relevante, aunque con menor peso que los anteriores. Esta temática puede interpretarse como un área en la que aún hay espacio para incentivar una mayor conciencia sobre su importancia estratégica, especialmente para mujeres que buscan insertarse o consolidarse en ambientes históricamente masculinizados donde el cabildeo, la construcción de acuerdos y la defensa de agendas requieren habilidades específicas de interlocución y gestión de poder.

Llama la atención que temas como la gestión de equipos y las campañas políticas no hayan sido seleccionados por ninguna de las militantes que participaron en el estudio. Esta ausencia podría estar vinculada a percepciones tradicionales que relegan estos aspectos a tareas técnicas o logísticas, o bien, puede reflejar una desconexión entre las estructuras formativas actuales y los roles efectivos que muchas mujeres ya desempeñan. Este hallazgo abre una línea de oportunidad para revalorar estos temas dentro de los programas de capacitación, visibilizando su relevancia en la construcción integral del liderazgo político femenino.

Pregunta 33

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Empoderamiento	20.00%	3
Liderazgo	26.67%	4
Empatía estratégica	13.33%	2
Resiliencia política	20.00%	3
Adaptabilidad y flexibilidad	6.67%	1
Compromiso con la igualdad de género	6.67%	1
Sensibilidad ética	0.00%	0
Fortaleza y determinación	0.00%	0
Sororidad	6.67%	1
	Respuestas	**15**
	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 reflejan que el **liderazgo** fue identificado como la actitud más relevante a fortalecer entre las mujeres panistas, con un 26.67 % de las respuestas. Esta elección subraya la necesidad de consolidar capacidades de dirección política y toma de decisiones que permitan a las militantes influir estratégicamente dentro de sus estructuras organizativas. El liderazgo como actitud formativa implica desarrollar seguridad, visión transformadora, y habilidades para articular causas colectivas desde una perspectiva de poder con propósito.

Por otro lado, tanto el **empoderamiento** como la **resiliencia política** comparten un segundo nivel de prioridad con un 20 % de las respuestas cada uno. Estos resultados evidencian una preocupación por reforzar la autonomía, la autoconfianza y la capacidad de mantenerse activas y propositivas ante contextos adversos o excluyentes. Ambas actitudes son fundamentales para consolidar trayectorias sostenidas dentro de escenarios políticos complejos y demandantes, particularmente para mujeres que enfrentan resistencias estructurales y culturales.

La **empatía estratégica** aparece con un 13.33 % como otra actitud clave que algunas militantes consideran indispensable. Esta dimensión plantea una sensibilidad inteligente hacia los contextos y personas con quienes se interactúa políticamente, lo cual es crucial para construir redes de apoyo, alianzas y liderazgos empáticos sin perder efectividad. La presencia de esta actitud refuerza la idea de que el liderazgo político femenino no sólo debe ser firme, sino también sensible, relacional y éticamente orientado.

En el rango menor de menciones se encuentran actitudes como la **adaptabilidad y flexibilidad**, el **compromiso con la igualdad de género**, y la **sororidad**, cada una con el 6.67 %. Ninguna militante eligió la **sensibilidad ética** ni la **fortaleza y determinación**, lo cual podría interpretarse como un área ciega o normalizada dentro del perfil de liderazgo actual. Esta tendencia abre oportunidades para enriquecer los programas formativos con módulos que resalten la importancia de estas actitudes, y que fomenten una visión más holística del liderazgo femenino en Acción Nacional.

Pregunta 34

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

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Sí	100.00%	14
No	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Los datos obtenidos muestran una **resonancia unánime** entre las militantes participantes respecto a la relevancia de capacitar a toda la militancia del partido en temas de igualdad y prevención de violencia de género. El **100 %** de las respuestas se concentró en la opción “Sí”, lo cual refleja una clara conciencia colectiva sobre la urgencia y necesidad de incorporar esta formación como un eje estructural dentro de la vida partidaria.

Este consenso total pone de manifiesto que las militantes no solo perciben estos temas como pertinentes, sino también como **indispensables para el fortalecimiento ético y estratégico del PAN**. La formación en igualdad y prevención de la violencia de género no se plantea como un complemento opcional, sino como una condición necesaria para garantizar espacios políticos más incluyentes, seguros y respetuosos, en los que las mujeres puedan ejercer su liderazgo con plenitud.

El dato adquiere aún mayor relevancia si se considera que no hubo ninguna respuesta negativa ni omisión significativa, lo que denota **una alineación transversal de criterios entre las militantes participantes**, independientemente

de sus contextos específicos. Esta homogeneidad de opiniones refuerza la necesidad de diseñar programas formativos obligatorios y permanentes, que alcancen a toda la estructura partidista —desde bases hasta dirigencias— con enfoque transversal de género y mecanismos de prevención efectiva.

Además, este resultado constituye una señal contundente para los órganos de decisión dentro del partido: **no basta con posicionarse discursivamente en favor de la igualdad**, sino que se requiere **operativizarla mediante procesos educativos integrales**, con metodologías participativas, expertas en la materia, y con evaluación de impacto. La capacitación debe entenderse no solo como herramienta técnica, sino como una vía de transformación política y cultural dentro de Acción Nacional.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Los datos permiten visibilizar **una comprensión amplia, crítica y comprometida sobre la importancia de formar políticamente en igualdad de género y prevención de violencia**, no sólo como una estrategia de protección individual, sino como una necesidad estructural para construir espacios partidistas y sociales más justos. Las participantes articulan argumentos que vinculan la capacitación con la defensa de derechos, la ciudadanía activa y la transformación del entorno político.

Un punto que destaca es el llamado a que **la formación no se limite a las mujeres**, sino que también integre a los hombres como actores corresponsables en la prevención de la violencia. Esta visión relacional y no exclusivamente victimista representa un enfoque innovador, que reconoce la necesidad de transformar las estructuras y prácticas de poder, y no sólo de "proteger" a las mujeres. Asimismo, se identifica una exigencia de eliminar preferencias o sesgos, apelando a una cultura de equidad transversal.

En varios de los argumentos se expresa que **el conocimiento de los derechos y el fortalecimiento de capacidades personales y colectivas** son herramientas indispensables no sólo para la defensa, sino para la construcción del bien común. La formación en igualdad y no violencia no se concibe únicamente como una acción correctiva, sino como una base para el desarrollo profesional, político y humano de las mujeres dentro del partido. Esto amplía el sentido de la capacitación desde una perspectiva integral y transformadora.

Asimismo, las participantes enfatizan que las militantes deben estar no sólo informadas, sino **preparadas para replicar los aprendizajes**, brindando acompañamiento a otras mujeres, detectando situaciones de riesgo y generando comunidad. También se señala que muchas veces la violencia es sutil o normalizada, por lo que **la formación debe incluir herramientas de identificación, prevención y acción concreta**. Esta dimensión pedagógica y

multiplicadora convierte a las militantes en agentes de cambio territorial, lo que representa una gran oportunidad para institucionalizar procesos de capacitación con enfoque feminista dentro del partido.

Pregunta 36

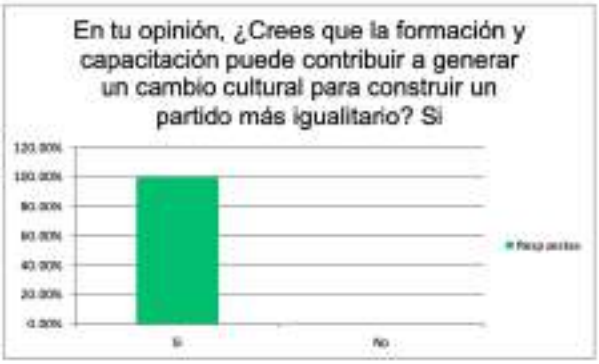
En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	100.00%	15
No	0.00%	0
	Respuestas	**15**
	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 que participaron en el estudio expresó una postura afirmativa ante la pregunta sobre el papel transformador de la formación y la capacitación para construir un partido más igualitario. Este **100 % de coincidencia** evidencia no solo un consenso ideológico, sino también una conciencia crítica profundamente arraigada sobre la función estructurante que tiene el aprendizaje político con perspectiva de género en los procesos de cambio cultural dentro del PAN.

Desde una lectura estratégica, este resultado sugiere que **las mujeres militantes visualizan a la capacitación como una herramienta clave para reconfigurar dinámicas históricas de exclusión**, sesgos institucionales y resistencias culturales que aún prevalecen en el entorno político. Para ellas, la formación no es una actividad meramente técnica o de actualización, sino un mecanismo de transformación profunda con impacto directo en las relaciones de poder internas del partido.

Además, esta coincidencia absoluta se convierte en un **mandato legítimo** que interpela directamente a las dirigencias partidistas, obligándolas a diseñar e implementar programas formativos transversales, sistemáticos y con contenidos estructurados que promuevan prácticas igualitarias, cuestionen estereotipos de género y generen nuevas formas de liderazgo basadas en la equidad y la inclusión.

Este respaldo unánime también ofrece una **oportunidad táctica para alinear la agenda de capacitación con la agenda de transformación institucional del PAN**. La demanda de un partido más igualitario no solo es compatible con los valores fundacionales del humanismo político, sino que representa una vía para revitalizar su base militante, fortalecer su legitimidad democrática y construir alianzas internas más horizontales y corresponsables.

Pregunta 37

Justifica tu respuesta anterior:

Diversas respuestas destacan que la capacitación genera un sentimiento de empoderamiento entre las mujeres, al dotarlas de herramientas que les permiten reconocerse como sujetas políticas activas. Este empoderamiento no es sólo simbólico, sino también práctico, ya que impacta en su disposición a asumir responsabilidades, defender sus ideas y ocupar espacios de toma de decisión.

Otro punto central que emerge de los testimonios es la relación directa entre conocimiento y apertura. Las participantes afirman que una mayor información propicia flexibilidad ideológica, apertura a nuevas posturas y comprensión de contextos diferenciados. Desde esta visión, la capacitación no sólo entrega contenidos, sino que también habilita procesos reflexivos que permiten cuestionar estructuras jerárquicas o prácticas excluyentes al interior del partido. Este tipo de reflexión es crucial para impulsar cambios culturales genuinos en favor de la igualdad sustantiva.
Asimismo, varias voces coinciden en señalar que la formación debe estar dirigida no solo a las mujeres, sino también a los varones militantes, ya que la construcción de un partido igualitario requiere una transformación colectiva. La igualdad no se logra únicamente desde el avance femenino, sino desde una corresponsabilidad de género que implica deconstruir privilegios, revisar narrativas y fomentar liderazgos incluyentes. Desde esta perspectiva, la capacitación es concebida como una

herramienta estratégica para incidir en las estructuras culturales que perpetúan las brechas.

Se resalta que los procesos de formación tienen la capacidad de hacer visibles temas que muchas personas desconocen o minimizan, como la violencia política de género, la exclusión simbólica o la distribución desigual del poder. Al sensibilizar y generar conciencia, la capacitación se convierte en un catalizador de cambio y un mecanismo de justicia intraorganizacional. Las respuestas dan cuenta de una comprensión clara de que la transformación institucional del PAN hacia un modelo más igualitario requiere acciones sistemáticas, estratégicas y sostenidas desde la formación política con enfoque de derechos.

Pregunta 38

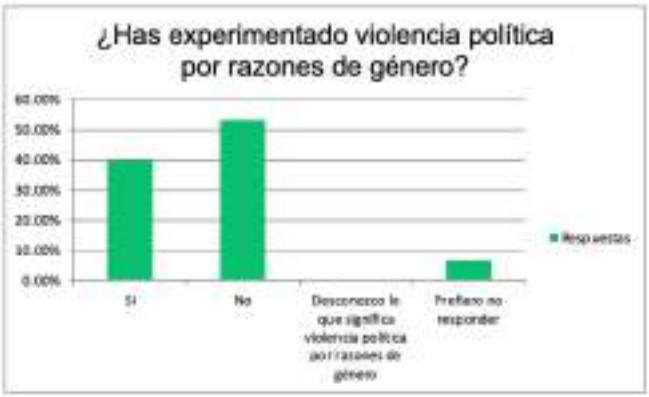
¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	40.00%	6
No	53.33%	8
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	6.67%	1
	Respuestas	**15**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Una lectura detallada de los datos evidencia que **el 40 % de las militantes participantes percibe que ha experimentado violencia política por razones de género**, lo que representa un indicador crítico de las condiciones que enfrentan las mujeres panistas en su ejercicio político. Esta proporción refleja una realidad preocupante que debe ser visibilizada y atendida con urgencia a través de mecanismos institucionales de prevención, atención y reparación. No se trata de casos aislados, sino de un fenómeno estructural que permea espacios de poder tradicionalmente masculinizados.

Por otro lado, **el 53.33 % manifestó no haber vivido este tipo de violencia**, lo que podría interpretarse de múltiples maneras: desde la posibilidad de entornos más igualitarios en ciertos contextos locales hasta la existencia de dinámicas de violencia no identificadas como tales. Es relevante considerar que el umbral de reconocimiento de la violencia de género en el ámbito político varía según el grado de formación, experiencia previa y acompañamiento institucional que haya recibido cada militante.

Un dato que no debe pasar desapercibido es que **ninguna mujer indicó desconocer el concepto de violencia política de género**, lo cual representa un avance importante en términos de alfabetización política y conceptual. Este conocimiento compartido puede ser resultado de esfuerzos previos de sensibilización o capacitación, y sienta las bases para diseñar estrategias de intervención más efectivas y dirigidas.

Asimismo, **una militante (6.67 %) optó por no responder**, lo cual podría reflejar temor, desconfianza institucional o incluso revictimización previa. Este silencio también es un dato significativo que invita a fortalecer las garantías de confidencialidad, protección y acompañamiento en espacios de diagnóstico y denuncia. De manera general, el ejercicio revela tanto la persistencia del fenómeno como la necesidad de continuar profundizando en el reconocimiento, la tipificación y la erradicación de la violencia política por razones de género dentro del PAN.

Pregunta 39

En caso afrimativo ¿En qué contexto?

A partir de las respuestas proporcionadas por cinco militantes, se identifican distintos contextos en los que se perciben expresiones de violencia política por razones de género. Las experiencias compartidas permiten evidenciar cómo las dinámicas partidistas pueden reproducir estructuras de desigualdad que invisibilizan, obstaculizan o desacreditan el ejercicio político de las mujeres, particularmente cuando buscan posicionarse en espacios de toma de decisión. Este tipo de violencia, aunque no siempre es explícita, incide directamente en su trayectoria, confianza y participación activa.

Uno de los testimonios menciona el **desconocimiento mediático del cargo que ejercía**, lo cual refleja una estrategia simbólica de deslegitimación del liderazgo femenino. Este tipo de violencia política tiene efectos profundos en la percepción pública y en el respaldo interno hacia las mujeres, afectando tanto su imagen como su autoridad. Otro caso describe el **trato desigual por parte de dirigencias locales durante procesos de aspiración a candidaturas**, situación que alude a mecanismos informales de exclusión basados en estereotipos o alianzas masculinas que minimizan la capacidad de liderazgo de las mujeres.

También se reconoce la existencia de una **discriminación estructural**, expresada en la falta de reconocimiento o en la subvaloración de las aportaciones femeninas, así como en la asignación desigual de oportunidades políticas. Estas manifestaciones no siempre se denuncian, pero configuran un entorno adverso que limita el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres militantes. Las respuestas muestran que **las afectaciones no son solo personales, sino también institucionales**, al reproducirse en contextos como comités municipales, medios de comunicación y dinámicas partidistas cotidianas.

Desde un enfoque estratégico, este conjunto de experiencias debe servir como insumo cualitativo para **diseñar rutas de prevención, atención y reparación dentro del partido**, reconociendo que la violencia política de género se expresa de múltiples formas: simbólica, institucional, mediática y discursiva. Capacitar a las militantes en mecanismos de defensa, acompañamiento y denuncia es fundamental, pero también lo es transformar las reglas internas, garantizar procesos transparentes y construir liderazgos incluyentes y paritarios desde lo local.

Pregunta 40

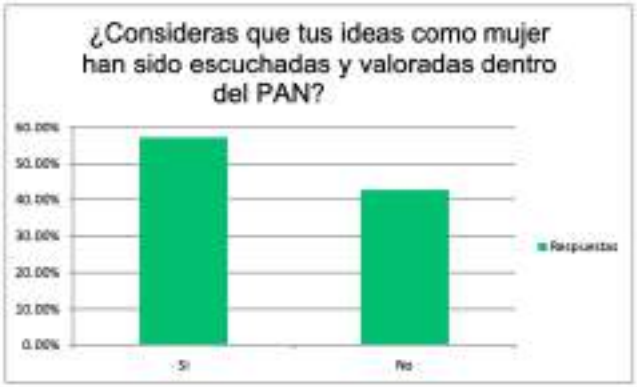
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	57.14%	8
No	42.86%	6
	Respuestas	**14**
	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 datos reflejan que **el 57.14 % de las militantes participantes percibe que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN**, lo que puede interpretarse como un indicio positivo respecto a la apertura del partido hacia la voz femenina en espacios de toma de decisiones. Este reconocimiento, aunque mayoritario, aún se sitúa en un margen frágil que sugiere avances parciales en materia de inclusión efectiva. La visibilidad de propuestas lideradas por mujeres continúa siendo un componente clave en la consolidación de una cultura organizacional más equitativa.

Por otro lado, **el 42.86 % manifestó no sentirse valorada ni escuchada**, lo cual pone en evidencia que persisten brechas importantes en términos de representación simbólica y sustantiva. Este segmento relevante de la muestra expresa una demanda clara: las mujeres panistas requieren no solo presencia, sino también voz y agencia política real dentro de las estructuras partidistas. El dato refleja una tensión entre los discursos de igualdad y las prácticas cotidianas dentro de los espacios institucionales.

El hecho de que haya una **omisión registrada** sugiere también que existen resistencias, inseguridades o incluso escepticismo para emitir una postura clara sobre esta temática. Este tipo de silencios deben leerse como señales de que, para algunas mujeres, aún no existen condiciones óptimas de confianza para evaluar su lugar dentro del partido, lo cual requiere atención estratégica para fortalecer los canales de expresión y escucha activa.

En términos generales, este hallazgo revela que el reconocimiento de la voz femenina dentro del PAN aún está en proceso de consolidación. Se requieren políticas internas más explícitas para garantizar la inclusión efectiva de las propuestas de las militantes, así como mecanismos de retroalimentación y seguimiento que validen no solo la participación formal, sino la influencia real que

tienen sus ideas en la toma de decisiones. Construir una cultura organizacional verdaderamente incluyente exige no solo abrir espacios, sino asegurarse de que esos espacios sean transformadores.

Pregunta 41

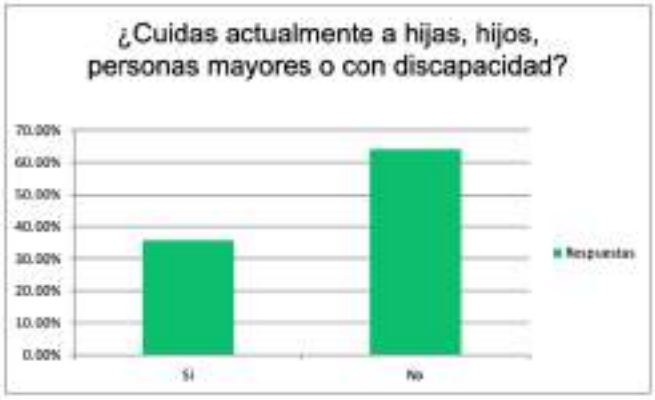
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Si	35.71%	5
No	64.29%	9
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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

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



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

La información presentada evidencia que el 35.71 % de las militantes participantes en el estudio indicaron que actualmente desempeñan labores de cuidado hacia hijas, hijos, personas mayores o personas con discapacidad. Este dato es fundamental para el análisis de las condiciones estructurales que atraviesan las mujeres dentro de su trayectoria política, ya que visibiliza la carga de trabajo no remunerado que muchas de ellas asumen paralelamente a su activismo o funciones en el partido. Esta dimensión del cuidado impacta directamente en la disponibilidad de tiempo, energía y recursos para participar activamente en procesos de capacitación, organización y liderazgo.

Por otro lado, un 64.29 % reportó no estar a cargo actualmente de tareas de cuidado. Este porcentaje mayoritario permite inferir que, en esta muestra, una parte significativa de las mujeres panistas no enfrenta esta carga específica en su día a día, lo cual podría ofrecerles mayor flexibilidad para acceder

a espacios de formación o participar en procesos partidistas. No obstante, esta condición no debe leerse de forma aislada, ya que muchas militantes sin responsabilidades actuales de cuidado pueden haberlas tenido en el pasado o preverlas en el futuro, y por tanto siguen afectadas por una cultura que históricamente adjudica el rol de cuidadora a las mujeres.

La existencia de una omisión sugiere posibles resistencias o incomodidades para responder a este tema, lo cual también es relevante. Las tareas de cuidado suelen ser invisibilizadas y subvaloradas, y su mención en el ámbito político puede percibirse como un factor que vulnera la percepción de competencia o disponibilidad. Esta omisión debe interpretarse como un indicio de la necesidad de generar espacios más abiertos y empáticos donde las mujeres puedan hablar sin penalización de sus contextos personales y familiares.

Estos resultados aportan elementos críticos para el diseño de estrategias de formación y liderazgo con perspectiva de género. Es imprescindible que la capacitación política en el PAN reconozca explícitamente las condiciones de cuidado que atraviesan muchas militantes, incorporando medidas como horarios flexibles, modalidades virtuales, espacios con servicios de cuidado infantil o apoyos logísticos. Solo al integrar estos factores en el diseño institucional se logrará una participación más equitativa y sostenida de las mujeres en todos los niveles 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	
Invitación por convocatoria,	40.00%	6
Llamada telefónica,	26.67%	4
Correo electrónico,	6.67%	1
Página de internet del PAN.	6.67%	1
Redes sociales,	20.00%	3
Plática entre paraatas	0.00%	0
	Respuestas	**15**
	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

La visualización de datos revela que la **invitación directa mediante convocatoria formal** es el canal más efectivo por el cual las militantes participantes se informan sobre la oferta de capacitación del PAN, con un 40 % del total de respuestas. Este hallazgo subraya la importancia de mantener estrategias de difusión institucionalizadas y protocolizadas que brinden claridad, certeza y legitimidad a los procesos formativos. Las convocatorias formales generan un vínculo directo con la estructura partidista y reflejan un interés organizacional explícito por la participación activa de las mujeres.

En segundo lugar, la **llamada telefónica** figura con un 26.67 % como un medio relevante de comunicación personalizada. Este tipo de contacto sugiere que existen dinámicas de acompañamiento individualizadas que pueden contribuir a fortalecer la participación, especialmente entre militantes con menor acceso digital o que valoran la interacción directa. Incorporar esta modalidad como parte de una estrategia mixta resulta pertinente para asegurar una mayor inclusión de perfiles diversos.

El **uso de redes sociales** (20 %) ocupa el tercer lugar, mientras que el **correo electrónico** y la **página web del partido** comparten un nivel bajo de eficacia comunicativa, con apenas un 6.67 % cada una. Este resultado apunta a una limitada penetración de los medios digitales oficiales en la base militante, lo que sugiere áreas de oportunidad en cuanto al rediseño de los canales formales, tanto en términos de contenido, diseño visual, frecuencia de actualización y accesibilidad. A pesar del creciente uso de tecnologías digitales en la vida cotidiana, aún no se posicionan como fuentes principales de información partidista entre las mujeres militantes.

Por otro lado, **la ausencia total de menciones a la plática entre panistas** como vía de difusión representa una alerta respecto al debilitamiento de los canales informales o comunitarios de circulación de la información. Reforzar los espacios de encuentro, diálogo y retroalimentación entre militantes puede favorecer la

apropiación colectiva de las convocatorias formativas y detonar procesos de participación más horizontales y sororales. Esta dimensión sugiere que, además de mejorar los canales institucionales, el partido debe propiciar condiciones que fomenten la construcción de redes entre mujeres panistas con capacidad de replicar e impulsar la oferta de capacitación en sus contextos locales.

Pregunta 43

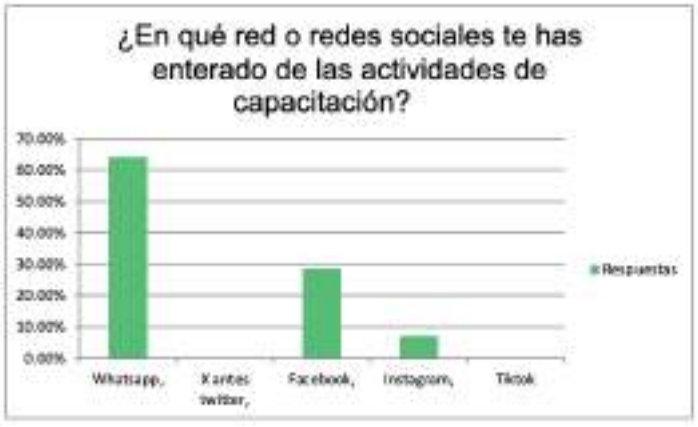
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de Respuestas	Respuestas	
Whatsapp,	64.29%	9
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	28.57%	4
Instagram,	7.14%	1
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**14**
	Omisiones	**1**

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 análisis de los datos obtenidos revela que WhatsApp se posiciona como la red social con mayor alcance informativo entre las militantes participantes, con un

64.29 % del total de respuestas. Esta cifra indica una preferencia marcada por plataformas de mensajería instantánea que permiten una comunicación directa, ágil y de confianza, muchas veces enmarcada en redes informales de compañeras, grupos partidistas o liderazgos territoriales. Este canal destaca por su efectividad para convocar de manera inmediata y personalizada a las mujeres militantes, reforzando su papel como herramienta estratégica de difusión.

En un segundo plano, Facebook aparece con un 28.57 %, manteniéndose como una plataforma útil, aunque no predominante, para la transmisión de contenidos institucionales relacionados con las actividades de capacitación. Su uso entre las participantes sugiere que sigue siendo un medio complementario para visibilizar las convocatorias, especialmente entre mujeres que ya forman parte de redes partidistas o comunitarias en dicha plataforma. Este dato puede ser aprovechado para diseñar campañas visuales e informativas dirigidas a públicos segmentados por intereses o regiones.

Por su parte, Instagram se encuentra significativamente rezagada, con apenas un 7.14 %, mientras que plataformas como TikTok y X (antes Twitter) no registran participación alguna como fuentes de información para actividades formativas. Este comportamiento evidencia una escasa penetración de redes más visuales o de contenido efímero en el ecosistema de comunicación política de las militantes. El dato invita a repensar la pertinencia de invertir esfuerzos comunicacionales en dichas plataformas, o bien a evaluar las estrategias de contenido que se han implementado en ellas hasta ahora.

Cabe destacar que el predominio de WhatsApp como canal principal apunta a una lógica de microsegmentación, cercanía y confianza, que puede fortalecerse mediante el desarrollo de listas de difusión, boletines digitales o grupos temáticos de formación. Sin embargo, también representa un reto en términos de trazabilidad, sistematización de datos y cobertura ampliada. Por tanto, es recomendable articular esta vía informal con plataformas institucionales más estables que permitan un monitoreo riguroso del alcance y efectividad de la comunicación sobre la oferta de capacitación para mujeres dentro del partido.

Pregunta 44

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

Las respuestas brindadas por las militantes participantes reflejan una clara preferencia por el uso de canales directos, accesibles y personalizados para la difusión de la oferta de capacitación política del PAN. Una gran parte de las sugerencias se enfoca en el uso intensivo de redes sociales como WhatsApp, Facebook e incluso llamadas telefónicas como medios prioritarios. Esta elección sugiere que la cercanía y la comunicación informal continúan siendo recursos

efectivos para incentivar la participación, especialmente cuando se busca una interacción más humana y menos institucionalizada.

Por otro lado, se evidencian propuestas que apelan a la diversificación de los medios de difusión. Algunas mujeres plantean la importancia de combinar estrategias digitales con herramientas tradicionales, como la publicidad impresa o la invitación directa por correo, para alcanzar a un público más amplio y diverso. Estas respuestas permiten inferir que la multicanalidad no solo amplía el alcance, sino que responde a la realidad territorial de muchas militantes, quienes pueden tener diferentes niveles de conectividad o preferencias comunicativas.

Destaca también la recomendación de realizar “pláticas entre panistas”, lo cual apunta hacia la relevancia de los espacios de socialización política interna como mecanismo natural de difusión. Esta idea subraya que no todo el flujo de información debe recaer en canales unidireccionales, sino que puede aprovecharse el capital organizativo y la red de relaciones internas del partido para fomentar la circulación de la oferta formativa. La confianza entre pares y la experiencia compartida se convierten, así, en catalizadores de la participación.

De manera transversal, las propuestas insisten en que el objetivo debe ser que la información llegue a más mujeres, con claridad, oportunidad y motivación. Algunas militantes incluso plantean la necesidad de una “llamada personalizada”, lo que denota que el acompañamiento y la atención directa pueden marcar la diferencia en la decisión de participar. Este conjunto de respuestas representa una guía valiosa para el diseño de campañas de difusión con enfoque incluyente, sensible al contexto local y con una visión estratégica que potencie el alcance y el impacto de la capacitación política.

Pregunta 45

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

Las respuestas abiertas que ofrecieron las militantes participantes en esta sección reflejan una variedad de inquietudes estratégicas y operativas que van más allá de las temáticas formativas tradicionales. Una constante en las intervenciones es el llamado a fortalecer el respaldo institucional a nivel municipal, lo que implica no sólo más recursos, sino una presencia activa de Acción Nacional en el territorio, mediante jornadas, eventos y dinámicas que fortalezcan la identidad partidista y la cohesión de base. Este tipo de demandas evidencia una necesidad de revitalización organizacional desde lo local.

También se visibiliza una preocupación respecto a los procesos internos del partido, señalando que estos podrían simplificarse para facilitar la participación real y efectiva de más militantes. Algunas mujeres mencionan explícitamente la existencia de círculos cerrados en ciertas estructuras, lo cual inhibe la renovación política y genera percepciones de exclusión. Este tipo de comentarios sugiere que, además

de diseñar capacitaciones, es urgente abrir canales institucionales que legitimen la diversidad interna y valoren nuevos liderazgos.

En el plano formativo, varias intervenciones subrayan la importancia de incluir temáticas que permitan el desarrollo de habilidades concretas como la oratoria, el manejo escénico y el desenvolvimiento en público. Lo anterior es especialmente relevante si se considera que estas competencias son clave para una participación política efectiva y segura. Asimismo, se enfatiza la necesidad de abordar temas que suelen quedar fuera de la cotidianidad, pero que resultan fundamentales para comprender y ejercer la función pública con ética y convicción doctrinaria.

Algunas participantes llaman a que las capacitaciones no se limiten únicamente a las mujeres, sino que también incluyan a los varones, especialmente en lo referente a la prevención de la violencia política de género. Esta perspectiva permite comprender que la transformación cultural dentro del partido debe ser compartida y transversal. Las voces que cierran con frases como “siempre mi corazón azul” dan cuenta del compromiso con la institución, al tiempo que evidencian el deseo genuino de contribuir a su mejora desde una visión proactiva y participativa.

VI.2 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Sinaloa para 2025, con base en sus opiniones y experiencias.

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

A continuación, se presenta un análisis FODA estratégico del estudio exploratorio de necesidades de capacitación de las mujeres panistas en Sinaloa (2025). Este ejercicio va más allá de una simple clasificación de factores internos y externos; busca ofrecer una visión estratégica integral, capaz de orientar acciones concretas y sostenibles que impulsen el liderazgo de la mujer al interior del Partido Acción Nacional. La finalidad central de este análisis es identificar las fortalezas que se pueden potenciar, las debilidades que requieren atención, las oportunidades del entorno que se pueden aprovechar y las amenazas que deben gestionarse para promover un cambio real y duradero. Es, en definitiva, una herramienta que combina

diagnóstico, estrategia y propuestas de acción, con un enfoque propositivo y orientado a resultados concretos en el contexto político y social actual.

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

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

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

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

utilizados para impulsar campañas de sensibilización y liderazgo. La gestión de amenazas, esto es, obstáculos culturales o políticos, requiere de estrategias de comunicación, sensibilización y generación de alianzas sólidas.

En suma, este análisis FODA se configura como una herramienta estratégica imprescindible para diseñar políticas, programas y acciones que fortalezcan la posición de las mujeres en el PAN de Sinaloa. 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.- **Diversidad de perfiles y experiencia política acumulada:** la militancia femenina en Sinaloa integra trayectorias comunitarias, institucionales, profesionales y territoriales que aportan un capital humano estratégico para la formación de liderazgos sólidos. Esta pluralidad permite construir redes de acompañamiento, generar procesos de mentoría intergeneracional y potenciar liderazgos con arraigo local.

2.- **Compromiso doctrinario y vocación participativa:** las mujeres panistas sinaloenses expresan una identificación profunda con los principios del PAN, especialmente con la visión humanista centrada en dignidad, libertad y solidaridad. Este vínculo ideológico constituye un factor de cohesión interna que impulsa la participación activa y la voluntad de transformación institucional.

3.- **Disposición colectiva hacia la capacitación especializada:** existe entre las militantes un interés explícito por acceder a herramientas técnicas, habilidades comunicativas y conocimientos estratégicos que fortalezcan su desempeño político. Este compromiso formativo es un punto de partida clave para profesionalizar el liderazgo femenino en el estado.

4.- **Marco normativo favorable y avances institucionales en igualdad:** la presencia de organismos como el Instituto Sinaloense de las Mujeres, junto con reformas federales sobre participación política en igualdad, genera condiciones institucionales que pueden respaldar la creación de un sistema permanente de capacitación con perspectiva de género.

DEBILIDADES (D)

1.- **Subrepresentación femenina en espacios de decisión:** aunque existe una base militante amplia, esta no se traduce en cargos operativos, dirigencias municipales o candidaturas competitivas. Persisten dinámicas jerárquicas y redes masculinas que obstaculizan la movilidad política de las mujeres.

2.- **Oferta de capacitación fragmentada y con baja pertinencia territorial:** las actividades formativas suelen carecer de continuidad curricular, están concentradas en zonas urbanas y no incorporan una lógica de formación modular. Esta falta de estructura reduce su impacto y limita su utilidad práctica.

3.- **Normalización de la violencia política de género:** muchas militantes han experimentado violencia simbólica, verbal, digital o institucional, pero carecen de marcos de identificación, canales de denuncia y mecanismos de atención. Esto repercute directamente en su confianza, su seguridad y su permanencia política.

4.- **Desigualdad territorial y brecha digital:** en municipios rurales y serranos, la baja presencia institucional, la precariedad organizativa y la limitada conectividad dificultan la participación activa de las mujeres y las excluyen de los procesos formativos.

OPORTUNIDADES (O)

1.- **Creciente demanda social por igualdad de género:** en el contexto nacional y estatal se han fortalecido discursos y expectativas ciudadanas que valoran la participación política femenina. Este entorno puede convertirse en un catalizador para reposicionar al PAN como un partido innovador y con vocación democrática.

2.- **Alianzas institucionales y académicas para fortalecer la formación:** existen posibilidades de colaboración con universidades, organismos públicos y organizaciones civiles que pueden ampliar la cobertura territorial y diversificar metodologías de capacitación. Estas alianzas permiten desarrollar programas más técnicos, accesibles y contextualizados.

3.- **Coyote electoral rumbo a 2027 como impulso para nuevos liderazgos:** el escenario político próximo incentiva la construcción de cuadros femeninos más preparados y visibles, abriendo una ventana estratégica para que la capacitación se vincule directamente con procesos de promoción, selección y posicionamiento político.

4.- **Expansión de modalidades formativas digitales e híbridas:** la incorporación de cursos asincrónicos, talleres virtuales y recursos descargables puede ayudar a

superar brechas geográficas y facilitar la participación de mujeres con múltiples jornadas de trabajo y responsabilidades de cuidado.

AMENAZAS (A)

1.- **Persistencia de prácticas patriarcales en estructuras partidistas:** en muchos municipios prevalecen dinámicas de exclusión, discrecionalidad en candidaturas y círculos de poder masculinos que limitan la proyección política de las mujeres y bloquean los esfuerzos de renovación interna.

2.- **Violencia política de género como fenómeno estructural:** la continuidad de agresiones simbólicas, ataques digitales, deslegitimación pública y falta de sanciones efectivas genera un entorno de riesgo que puede desalentar la participación y restringir el liderazgo femenino.

3.- **Brecha urbana-rural en participación política:** la concentración del poder y de los procesos formativos en Culiacán, Mazatlán y Los Mochis deja fuera a mujeres de municipios con menor infraestructura partidista, poniendo en riesgo la construcción de liderazgos territoriales sostenibles.

4.- **Competencia política y polarización como factores adversos:** el ambiente electoral expone a las mujeres a campañas de desinformación, ataques de género y estrategias de desgaste mediático que pueden tener un impacto mayor sobre liderazgos emergentes en comparación con sus pares masculinos.

El análisis FODA representa una herramienta metodológica indispensable para comprender la complejidad de un entorno político, organizativo y social como el que viven las mujeres panistas en Sinaloa. No se limita a clasificar información, sino que permite construir una visión estratégica que articula lo interno con lo externo, lo estructural con lo cotidiano y lo institucional con lo subjetivo. Su utilidad radica en que convierte percepciones, experiencias, datos y tendencias en un mapa comprensible que muestra cómo interactúan los factores que impulsan o frenan el liderazgo femenino. Aplicado a este estudio, el FODA funciona como una especie de radiografía profunda que revela tanto los recursos disponibles como las grietas que atraviesan la participación de las mujeres, incorporando elementos políticos, culturales, territoriales y organizativos que influyen de manera directa en su desarrollo. Esta metodología permite, además, identificar puntos de inflexión, momentos estratégicos y ventanas de oportunidad que pueden aprovecharse para transformar la cultura partidista y construir un modelo de capacitación realmente efectivo.

Las fortalezas dentro del FODA corresponden a todos aquellos elementos internos que ya existen y que pueden convertirse en motores de transformación si se articulan correctamente. En Sinaloa, estas fortalezas se reflejan en un capital humano femenino altamente valioso que combina experiencia comunitaria, formación profesional, conocimiento del territorio y un fuerte arraigo doctrinario en

el humanismo político del PAN. El compromiso demostrado por las militantes no solo se manifiesta en su interés por capacitarse, sino también en su disposición a asumir responsabilidades, compartir conocimiento y construir redes de apoyo entre pares, especialmente entre mujeres con trayectorias distintas. La diversidad de perfiles se convierte en un recurso estratégico, ya que permite diseñar programas formativos adaptados a distintos niveles de experiencia, aspiraciones y realidades territoriales. Asimismo, la existencia de marcos legales que respaldan la igualdad sustantiva y la presencia institucional de áreas como Promoción Política de la Mujer constituyen bases sólidas para profesionalizar el liderazgo femenino desde una perspectiva técnica, ética y organizacional.

Las debilidades identificadas en el FODA representan las barreras internas que limitan el desarrollo de estas fortalezas y que, a menudo, permanecen normalizadas dentro de la vida partidista. En el caso de Sinaloa, estas debilidades se expresan en prácticas arraigadas como la exclusión informal de las mujeres de espacios de decisión, la concentración del poder político en redes masculinas y la ausencia de canales formales para atender la violencia política de género. Estas dinámicas operan tanto en las estructuras municipales como en las interacciones cotidianas, afectando la confianza, la permanencia y el sentido de pertenencia de las militantes. La oferta de capacitación, a pesar de existir, se caracteriza por su falta de continuidad, su centralización en zonas urbanas y su baja adaptabilidad a las realidades de las mujeres que viven en municipios rurales, serranos o con escasa infraestructura partidista. La brecha digital y territorial acentúa estas limitaciones, generando un acceso desigual a los procesos formativos y reproduciendo patrones de exclusión que afectan, sobre todo, a mujeres jóvenes, mujeres adultas mayores y liderazgos comunitarios que no se encuentran cerca de los centros urbanos del estado.

Las oportunidades dentro del análisis FODA permiten visualizar cómo los factores externos pueden convertirse en aliados estratégicos para impulsar el liderazgo femenino. El contexto nacional y estatal muestra un cambio gradual en la cultura política, donde la ciudadanía exige mayor transparencia, igualdad de género y participación sustantiva de las mujeres. Este escenario abre una puerta para que el PAN en Sinaloa se reposicione como un partido innovador, capaz de modernizar su estructura interna a través de programas formativos más ambiciosos, territoriales y accesibles. Las alianzas con instituciones académicas, organismos públicos y organizaciones civiles también representan un recurso externo que puede fortalecer la capacitación, diversificar metodologías y ampliar la cobertura hacia zonas donde históricamente ha faltado presencia partidista. Asimismo, el avance de las tecnologías digitales y la posibilidad de utilizar modalidades híbridas o asincrónicas permiten generar modelos de capacitación flexibles que respondan a las múltiples jornadas laborales, familiares y comunitarias que sostienen las mujeres sinaloenses. La proximidad del ciclo electoral rumbo a 2027 constituye otra oportunidad decisiva, pues la demanda de perfiles más preparados puede impulsar la construcción de liderazgos femeninos más visibles y competitivos.

Las amenazas, finalmente, representan aquellos elementos del entorno que pueden obstaculizar los avances logrados o limitar el impacto de los procesos formativos. En Sinaloa, estas amenazas están asociadas a factores estructurales como la persistencia de prácticas patriarcales, la violencia política de género en sus distintas manifestaciones y la concentración del poder en actores que pueden resistirse al cambio. La desigualdad territorial sigue siendo una amenaza importante, ya que las mujeres de municipios rurales o zonas con baja infraestructura enfrentan mayores dificultades para incorporarse a los espacios de decisión o acceder a procesos de formación. La polarización política y el clima electoral adverso también incrementan el riesgo de campañas de desinformación, ataques de género y estrategias diseñadas para desacreditar el liderazgo de las mujeres, especialmente de aquellas que inician su trayectoria o que representan liderazgos emergentes. Reconocer estas amenazas permite diseñar estrategias de autoprotección, mecanismos de contención institucional y políticas preventivas que garanticen que las mujeres panistas puedan ejercer su liderazgo en condiciones de mayor seguridad, autonomía y capacidad de incidencia real.

VI.3 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 Sinaloa.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Sinaloa 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. Profesionalizar la capacitación mediante un modelo formativo con pertinencia territorial y enfoque práctico

Objetivo: Convertir la capacitación en un proceso continuo, accesible y adaptable que responda a las necesidades reales de las mujeres panistas en contextos urbanos, rurales y serranos de Sinaloa, garantizando que los aprendizajes se traduzcan en habilidades políticas aplicables.

1. **Línea de acción 1: Diseño curricular diferenciado por región.** Construir módulos de formación adaptados a las características territoriales de Sinaloa, integrando contenidos específicos para zonas rurales, localidades serranas y áreas urbanas; incluir herramientas de gestión comunitaria, mapeo político territorial y resolución de conflictos con enfoque intercultural.

2. **Línea de acción 2: Metodologías basadas en experiencias reales.** Reemplazar las capacitaciones expositivas por simulaciones de campañas, ejercicios de negociación política, análisis de casos sinaloenses, entrenamientos en comunicación pública y dinámicas de toma de decisiones en escenarios adversos.
3. **Línea de acción 3: Evaluación práctica del impacto formativo.** Aplicar diagnósticos previos y posteriores a cada módulo para medir cómo los conocimientos adquiridos fortalecen la participación, la seguridad política y la incidencia territorial de las militantes.

Estrategia 2. Construir redes de mentoría intergeneracional para fortalecer liderazgos femeninos en todo el estado

Objetivo: Generar procesos de acompañamiento político entre mujeres con trayectorias diversas, promoviendo el intercambio de experiencias, la sororidad y la construcción de liderazgos sostenibles con arraigo territorial.

1. **Línea de acción 1: Programa "Mentoras Sinaloenses".** Formalizar una red de mujeres con experiencia en campañas, gestión pública o liderazgo comunitario que acompañen a nuevas militantes mediante sesiones periódicas, apoyo técnico y seguimiento a proyectos políticos personales.
2. **Línea de acción 2: Encuentros regionales de liderazgo colaborativo.** Organizar reuniones semestrales en distintas zonas del estado para articular experiencias, diagnosticar retos compartidos y generar estrategias colectivas de fortalecimiento político.
3. **Línea de acción 3: Intercambio territorial entre militantes.** Facilitar visitas formativas entre municipios para que las mujeres conozcan distintas realidades, aprendan de prácticas exitosas y construyan una red estatal de apoyo político.

Estrategia 3. Democratizar el acceso a la formación mediante un ecosistema digital incluyente e innovador

Objetivo: Reducir las brechas territoriales y digitales que afectan a las militantes, garantizando que todas las mujeres —sin importar ubicación o disponibilidad de tiempo— puedan acceder a procesos formativos de calidad.

1. **Línea de acción 1: Plataforma digital de capacitación PAN Sinaloa.** Crear un portal con cursos grabados, sesiones en vivo, guías descargables y cápsulas breves diseñadas para aprendizaje desde dispositivos móviles, especialmente útil para mujeres en zonas rurales.
2. **Línea de acción 2: Instalación de "Puntos Digitales Azules".** Establecer espacios equipados con conexión a internet y dispositivos electrónicos en comunidades con baja conectividad, permitiendo que mujeres rurales participen en capacitaciones sin desplazamientos largos.

3. **Línea de acción 3: Tutoría digital personalizada.** Implementar un sistema de acompañamiento virtual donde facilitadoras brinden seguimiento, resuelvan dudas técnicas y motiven la permanencia en los cursos para evitar abandono formativo.

Estrategia 4. Fortalecer la seguridad política y emocional de las mujeres mediante formación especializada en prevención de violencia política

Objetivo: Dotar a las militantes de herramientas conceptuales, jurídicas y prácticas para identificar, enfrentar y documentar la violencia política de género, reduciendo riesgos y fortaleciendo su autonomía en los espacios públicos y partidistas.

1. **Línea de acción 1: Módulo estatal de autoprotección política.** Capacitar a las mujeres en documentación de incidentes, rutas de denuncia, análisis de riesgos, gestión de crisis y estrategias para enfrentar agresiones simbólicas, digitales o institucionales.
2. **Línea de acción 2: Talleres de defensa digital y comunicación segura.** Desarrollar sesiones sobre seguridad en redes sociales, manejo de ataques coordinados, blindaje de reputación pública y técnicas para reducir la exposición a violencia digital.
3. **Línea de acción 3: Acompañamiento psicológico y jurídico.** Establecer un sistema de apoyo con especialistas para que las militantes cuenten con asesoría emocional y legal al enfrentar violencia política, fortaleciendo su resiliencia y continuidad en la vida partidista.

Estrategia 5. Vincular la capacitación con oportunidades reales de liderazgo dentro del PAN Sinaloa

Objetivo: Garantizar que el proceso formativo se traduzca en movilidad política y en acceso a espacios de toma de decisiones, evitando que la capacitación quede como actividad aislada sin impacto en la trayectoria de las militantes.

1. **Línea de acción 1: Sistema de certificación estatal de competencias políticas.** Implementar un mecanismo formal donde las mujeres acrediten habilidades adquiridas y obtengan reconocimiento curricular para procesos internos, candidaturas y roles operativos.
2. **Línea de acción 2: Banco estatal de talentos femeninos.** Crear un registro dinámico que identifique perfiles capacitados y los vincule con oportunidades de campaña, comités, dirigencias municipales y equipos técnicos especializados.
3. **Línea de acción 3: Integración preferente de mujeres capacitadas en estructuras partidistas.** Establecer acuerdos internos para que las mujeres con certificación y formación avanzada sean consideradas prioritariamente en convocatorias, coordinaciones y responsabilidades político-territoriales.

VI.4 Acciones y actividades concretas —desde la perspectiva de género— para incrementar la eficacia de las estrategias de capacitación a implementar.

La construcción de la tabla de estrategias, líneas de acción y actividades responde a la necesidad de transformar la capacitación de las mujeres panistas en Sinaloa en un proceso más profesional, estructurado y orientado a resultados. El análisis del contexto estatal evidenció brechas significativas entre regiones, desigualdades en el acceso a la formación y la presencia de dinámicas partidistas que han limitado la movilidad política de las militantes. Frente a esto, se elaboró una propuesta que articula la información de manera técnica y operativa, permitiendo que cada estrategia derive en acciones concretas que pueden ejecutarse, medirse y evaluarse con claridad. Esta tabla funciona como una herramienta metodológica que traduce la visión general del proyecto en un conjunto de pasos ordenados para su implementación territorial.

Además, la tabla busca visibilizar la compleja interacción entre los factores identificados en el análisis FODA y los procesos de formación política. Las fortalezas y oportunidades del estado abren un abanico de posibilidades para consolidar liderazgos femeninos; sin embargo, también se enfrentan a debilidades internas y amenazas externas que requieren estrategias específicas para ser revertidas. Por ello, cada línea de acción fue diseñada para atender un reto puntual, desde la descentralización del acceso a la capacitación hasta la protección emocional y política de las militantes. Esta segmentación permite que el PAN en Sinaloa avance con pasos firmes hacia un modelo de formación más sensible al territorio, más cercano a las realidades locales y más alineado con la agenda de igualdad sustantiva.

La tabla también incorpora un enfoque práctico que permite asegurar que cada actividad propuesta tenga impacto real en el fortalecimiento de capacidades. El diseño de acciones específicas —simulaciones, metodologías aplicadas, mentoría territorial, alfabetización digital, acompañamiento jurídico, entre otras— responde directamente a la necesidad de pasar de capacitaciones teóricas a procesos vivenciales que generen habilidades prácticas. Este enfoque práctico no solo facilita la participación de las mujeres en los espacios partidistas, sino que contribuye a construir confianza, seguridad y autonomía política, elementos indispensables para que las militantes puedan sostener su presencia en escenarios públicos y, eventualmente, competir por espacios de decisión.

Por otro lado, la estructura de la tabla facilita la operatividad institucional, ya que establece una hoja de ruta clara que puede ser utilizada por Promoción Política de la Mujer, Formación y Capacitación, comités municipales y equipos territoriales del PAN Sinaloa. La claridad con la que se presentan las actividades permite que las dirigencias locales identifiquen dónde iniciar, qué recursos requieren, cómo priorizar territorios y de qué manera medir el impacto de las acciones implementadas. Esta definición operativa transforma la capacitación en un ejercicio articulado, evitando

improvisaciones y generando mecanismos de continuidad que permitan sostener el proyecto en el tiempo.

Esta tabla sirve como un puente entre la reflexión estratégica y la acción concreta. No solo traduce los retos detectados en el diagnóstico en actividades ejecutables, sino que también plantea un modelo de trabajo integral que reconoce la diversidad territorial, la pluralidad de trayectorias femeninas y la necesidad de contar con herramientas innovadoras para fortalecer el liderazgo de las mujeres panistas. En conjunto, este instrumento contribuye a ordenar el trabajo formativo, profesionalizar la intervención institucional y generar condiciones más equitativas para que las mujeres de Sinaloa ejerzan liderazgo con mayor visibilidad, preparación y capacidad de incidencia en los procesos de toma de decisiones del partido.

Estrategia	Línea de acción	Actividades propuestas
1. Profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial y enfoque práctico	1.1 Diseño curricular diferenciado por región	- Levantamiento de diagnósticos territoriales participativos - Elaboración de planes temáticos regionalizados - Diseño de manuales adaptados a cada región - Capacitación de facilitadoras locales - Validación del currículo mediante pilotos regionales
	1.2 Metodologías basadas en experiencias reales	- Simulaciones de campañas locales - Ejercicios de negociación política - Análisis de casos de liderazgos femeninos - Laboratorios de comunicación pública - Debates y mesas escénicas
	1.3 Evaluación práctica del impacto formativo	- Diagnósticos pre y post capacitación - Seguimiento semestral de avances - Diseño de indicadores de incidencia - Informes de impacto por región - Retroalimentación continua
2. Construir redes de mentoría intergeneracional	2.1 Programa Mentoras Sinaloenses	- Convocatoria estatal de mentoras - Pareo estratégico de perfiles - Sesiones mensuales de acompañamiento - Bitácoras de progreso - Eventos de reconocimiento
	2.2 Encuentros regionales de liderazgo colaborativo	- Foros regionales de liderazgo femenino - Talleres sobre techos de cristal - Mesas de diálogo regional - Registro audiovisual de experiencias - Acuerdos regionales para fortalecer liderazgo
	2.3 Intercambio territorial entre militantes	- Viajes formativos entre municipios - Documentación de experiencias exitosas - Rondas de diálogo intercultural - Talleres de integración territorial - Mapeo de redes de apoyo

3. Democratizar el acceso mediante un ecosistema digital incluyente	3.1 Plataforma digital de capacitación PAN Sinaloa	- Desarrollo de plataforma formativa - Producción de cápsulas educativas - Exámenes digitales de evaluación - Chats de apoyo técnico - Monitoreo de estadísticas de acceso
	3.2 Instalación de Puntos Digitales Azules	- Habilitación de espacios con internet - Instalación de tablets y proyectores - Alfabetización digital básica - Horarios comunitarios de uso - Coordinación con comités municipales
	3.3 Tutoría digital personalizada	- Facilitadoras digitales asignadas - Acompañamiento virtual permanente - Recordatorios automáticos - Sesiones virtuales breves - Registro de avance individual
4. Fortalecer la seguridad política y emocional	4.1 Módulo estatal de autoprotección política	- Talleres para identificar violencia política - Documentación de incidentes - Simulaciones de rutas de denuncia - Capacitación en análisis de riesgo - Guías de actuación ante agresiones
	4.2 Talleres de defensa digital y comunicación segura	- Protección de redes sociales - Blindaje de reputación - Simulaciones de ataques digitales - Verificación de información - Kits digitales de seguridad
	4.3 Acompañamiento psicológico y jurídico	- Equipo de abogadas y psicólogas - Atención confidencial - Canalización a defensorías - Sesiones grupales de contención - Registro estadístico de casos
5. Vincular la capacitación con oportunidades reales de liderazgo	5.1 Sistema estatal de certificación	- Criterios evaluativos - Expedición de certificados - Certificación como requisito para cargos - Publicación de mujeres certificadas - Integración al expediente político
	5.2 Banco estatal de talentos femeninos	- Registro digital de perfiles - Clasificación por región y experiencia - Vinculación con oportunidades - Actualización semestral - Promoción activa de perfiles
	5.3 Integración preferente en estructuras partidistas	- Acuerdos internos de priorización - Asignación de responsabilidades reales - Integración a equipos de campaña - Monitoreo de avance - Evaluación anual

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

Fuente: Elaboración propia.

El conjunto de estrategias propuestas parte del reconocimiento de que la capacitación política en Sinaloa necesita un rediseño integral que tome en cuenta las desigualdades territoriales, las brechas de acceso y la diversidad de perfiles de las mujeres panistas. La primera estrategia, centrada en profesionalizar la capacitación con pertinencia territorial, plantea la creación de módulos diferenciados según región. Esta diferenciación no es solo geográfica, sino cultural, social y organizativa, dado que las militantes rurales y serranas enfrentan retos distintos a quienes participan en zonas urbanas. El énfasis en construir contenidos adaptados al territorio garantiza que la formación no sea homogénea o genérica, sino relevante, cercana y útil para cada mujer según su contexto, lo que incrementa la efectividad del aprendizaje y la posibilidad de aplicarlo en sus entornos comunitarios.

Una de las innovaciones más importantes de esta estrategia es la incorporación de metodologías basadas en experiencias reales. En lugar de sesiones magistrales o capacitaciones expositivas, se proponen simulaciones de campañas, prácticas de negociación política, dinámicas de comunicación pública y análisis de casos exitosos o fallidos dentro del propio estado. Este enfoque práctico responde a la demanda de las militantes que buscan herramientas concretas, aplicables en campo y alineadas con la realidad política de Sinaloa. Al priorizar el “aprender haciendo”, se reduce la distancia entre la teoría y la operación política, fortaleciendo capacidades clave como la toma de decisiones, el liderazgo en situaciones adversas y la comunicación efectiva.

La tercera línea dentro de esta estrategia —la evaluación práctica del impacto formativo— agrega un componente crítico: la medición sistemática de resultados. Esto implica diagnósticos previos, mediciones posteriores, seguimiento semestral, elaboración de indicadores y retroalimentación a facilitadoras. Este sistema no solo permite medir avances individuales, sino evaluar si la capacitación realmente se traduce en participación política efectiva, liderazgo visible y mayor incidencia territorial. En otras palabras, convierte la capacitación en un proceso con trazabilidad, aprendizaje acumulado y mejora continua.

La segunda estrategia —centrada en construir redes de mentoría intergeneracional— reconoce que el liderazgo femenino no solo se fortalece con formación técnica, sino también con acompañamiento emocional, político y estratégico. Las mujeres con experiencia acumulada se convierten en mentoras que transfieren conocimiento a liderazgos emergentes, mientras que las mujeres jóvenes aportan nuevas miradas, energía organizativa y habilidades digitales. Este intercambio crea un tejido político más sólido y reduce la sensación de aislamiento que muchas mujeres experimentan dentro del partido. La mentoría fortalece la confianza, acelera la formación política y genera vínculos duraderos que sostienen la participación femenina en momentos de adversidad.

Los encuentros regionales incluidos dentro de esta estrategia tienen como propósito articular conversaciones más amplias entre mujeres de diferentes municipios. A

través de foros, talleres y mesas de diálogo, se analizan retos comunes: exclusión, violencia política, centralización institucional y falta de oportunidades. Estos espacios permiten la construcción de agendas regionales que alimentan la estrategia estatal de capacitación, generando un sentido de corresponsabilidad y cohesión territorial. Además, son espacios simbólicos que validan la presencia de las mujeres como sujetas políticas activas, no como acompañantes de estructuras existentes.

El intercambio territorial, tercera línea de la segunda estrategia, agrega una dimensión transformadora al permitir que las militantes visiten otros municipios para conocer prácticas distintas. Esto rompe burbujas territoriales y permite que liderazgos rurales se conecten con liderazgos urbanos, que mujeres de cabeceras conozcan contextos serranos y que se visibilicen experiencias exitosas que pueden replicarse. Esta circulación de conocimiento político fortalece la identidad estatal del proyecto y amplía la perspectiva estratégica de las mujeres participantes.

La tercera estrategia se centra en digitalizar la formación mediante una plataforma estatal y la creación de puntos digitales rurales. Este enfoque responde directamente a las brechas tecnológicas identificadas en el diagnóstico, particularmente en comunidades que carecen de conectividad estable o herramientas digitales. Al ofrecer una plataforma accesible, con cursos grabados, contenido descargable y acompañamiento técnico, se democratiza el acceso a la formación, permitiendo que las mujeres estudien a su ritmo, sin depender del tiempo, el transporte o la infraestructura municipal. Esto amplía radicalmente el alcance de la capacitación y favorece la inclusión de mujeres que históricamente han quedado fuera de los procesos formativos.

Los Puntos Digitales Azules representan una forma de llevar la tecnología a comunidades que no cuentan con ella. Más que instalar equipos, esta acción representa un compromiso con la equidad territorial, ya que las mujeres pueden acceder a internet, materiales formativos, sesiones por videollamada y tutoría digital. La instalación de estos puntos evita que la brecha tecnológica se convierta en una barrera estructural para el liderazgo y garantiza que todas las militantes tengan las mismas posibilidades de recibir capacitación de calidad, independientemente del municipio en el que vivan.

La cuarta estrategia corresponde al fortalecimiento de la seguridad política y emocional de las mujeres. Esta dimensión, muchas veces invisible, fue una de las preocupaciones más recurrentes en el análisis FODA. Las mujeres panistas no solo enfrentan retos operativos, sino también violencia política, ataques digitales, exclusión simbólica y riesgos en contextos hostiles. Los módulos de autoprotección política, defensa digital y acompañamiento jurídico y psicológico tienen como objetivo brindar herramientas prácticas para enfrentar estas situaciones. Este enfoque convierte la capacitación en un espacio de protección y empoderamiento, donde las mujeres adquieren habilidades para identificar y reaccionar ante agresiones, salvaguardar su integridad y sostener su participación política.

La quinta y última estrategia vincula la capacitación con oportunidades reales de liderazgo dentro del partido. Esta estrategia responde a un reclamo histórico: capacitarlas no es suficiente si, al final, no hay espacios donde puedan ejercer los aprendizajes adquiridos. Por eso se proponen sistemas de certificación, bancos estatales de talento femenino y mecanismos de integración preferente a estructuras partidistas. Estas acciones aseguran que la capacitación se convierta en un puente directo hacia la movilidad política, permitiendo que las mujeres capacitadas tengan prioridad en procesos internos, campañas, dirigencias y espacios operativos. Esta vinculación entre formación y oportunidad es esencial para fortalecer no solo la participación, sino la presencia efectiva de mujeres en la toma de decisiones en Sinaloa.

VIII. VII.Conclusiones y nueva agenda de investigación.

La investigación realizada sobre la participación, formación y liderazgo político de las mujeres panistas en Sinaloa permite identificar, con una nitidez inusual, la compleja serie de desafíos que enfrentan las militantes en su vida partidista y en su interacción con el entorno político estatal. Los hallazgos no solo confirman la existencia de desigualdades estructurales que ya habían sido señaladas en estudios previos, sino que profundizan en la manera en que estas se reproducen en espacios operativos, dinámicas internas y prácticas cotidianas del PAN. La combinación de barreras simbólicas, territoriales, organizativas y culturales muestra que la participación de las mujeres se desarrolla en un terreno profundamente desigual, donde su capacidad de incidir políticamente se ve condicionada por factores históricos y estructuras arraigadas. Este diagnóstico, lejos de limitarse a describir una problemática, constituye una llamada urgente a transformar no solo la oferta formativa, sino el funcionamiento general del partido y la manera en que éste concibe el liderazgo femenino.

En el plano demográfico, Sinaloa presenta una composición poblacional prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres, lo cual debería traducirse, idealmente, en una representación más equitativa en espacios de toma de decisiones. Sin embargo, la investigación evidencia que esta paridad demográfica no se expresa en la estructura interna del PAN, donde la presencia de mujeres en cargos estratégicos continúa siendo significativamente menor. La brecha entre la proporción de mujeres militantes y su acceso real al liderazgo refleja que la igualdad formal no se ha convertido en igualdad sustantiva. Esto responde a dinámicas sociales y partidistas que siguen colocando a las mujeres en una posición secundaria dentro de los procesos de decisión, limitando su influencia política y su capacidad de transformar la vida orgánica del partido.

La cultura política sinaloense continúa caracterizándose por la persistencia de esquemas patriarcales que moldean las prácticas de participación, distribución del poder y reconocimiento de liderazgos. Estos esquemas se manifiestan a través de redes informales de toma de decisiones que privilegian a actores masculinos y que reproducen, sin cuestionamiento, lógicas jerárquicas y excluyentes. En este entorno, el talento y la preparación de las mujeres se ven frecuentemente subestimados o invisibilizados, generando un techo de concreto difícil de romper. Las militantes señalaron, de forma reiterada, que sus oportunidades de participación dependen más de la cercanía a ciertos grupos de poder que de su mérito o formación, lo que evidencia la necesidad de instaurar procesos transparentes, institucionales y basados en criterios objetivos para garantizar un acceso más justo al liderazgo.

A pesar de los avances legales e institucionales en materia de igualdad, la distancia entre la norma y la realidad sigue siendo considerable. Aunque el marco jurídico estatal y federal establece obligaciones claras para promover la participación política de las mujeres, estas disposiciones no siempre se traducen en prácticas

internas efectivas. El diagnóstico señala que muchas iniciativas que buscan garantizar la igualdad sustantiva se quedan en el plano declarativo, sin generar transformaciones significativas en los espacios de poder. Esta brecha es particularmente evidente en zonas rurales e indígenas, donde la precariedad institucional, la falta de infraestructura partidista y la persistencia de normas culturales restrictivas profundizan la exclusión femenina, debilitando su presencia política y reduciendo sus posibilidades de incidencia real.

En cuanto a la capacitación, las mujeres militantes expresan una percepción generalizada de insuficiencia, desarticulación y falta de pertinencia en la oferta formativa actual. Muchas señalaron que los cursos impartidos carecen de un enfoque práctico, territorial y actualizado; y que, en ocasiones, la capacitación se usa más como un mecanismo de legitimación formal que como una herramienta real para desarrollar capacidades estratégicas. La centralización de las capacitaciones en zonas urbanas limita aún más el acceso para mujeres que viven en municipios alejados o con menor infraestructura. Esta falta de equidad territorial no solo genera desigualdad en el acceso al conocimiento, sino que se traduce en desigualdad en la competencia por espacios de poder.

Un hallazgo particularmente relevante es la enorme disposición que tienen las mujeres panistas de Sinaloa para formarse de manera constante y profesional. Las participantes manifestaron un deseo claro de adquirir habilidades técnicas, estratégicas, comunicativas y organizacionales que fortalezcan su capacidad de incidencia. Esta disposición representa un capital humano invaluable que el PAN no ha aprovechado plenamente. La demanda de una capacitación continua, estructurada y con enfoque práctico refleja la convicción de las mujeres de que la formación política no es un complemento, sino un mecanismo central para transformar su realidad dentro del partido y ampliar su presencia en la vida pública sinaloense.

La violencia política de género aparece como uno de los principales factores que limitan la participación femenina en Sinaloa. Los testimonios recabados revelan que muchas mujeres han enfrentado hostilidad, deslegitimación pública, burlas, exclusión deliberada y ataques digitales, especialmente cuando ocupan cargos visibles o aspiran a posiciones de mayor responsabilidad. Estas experiencias no solo afectan la trayectoria de las mujeres, sino que generan un clima adverso que desincentiva la participación y perpetúa el dominio masculino. La falta de mecanismos institucionales sólidos para atender estos casos profundiza la indefensión de las militantes, reafirmando la necesidad de un protocolo integral de prevención, protección y atención a la violencia política.

La capacitación con perspectiva de género se vuelve, por tanto, un elemento central en la construcción de un partido más justo, seguro y equitativo. No basta con que las mujeres aprendan habilidades técnicas: requieren herramientas para identificar diferentes tipos de violencia, mecanismos para documentar agresiones, rutas legales para presentar denuncias y estrategias personales de autoprotección

política. Esta formación debe articularse con un sistema de apoyo institucional que incluya acompañamiento psicológico, asesoría jurídica y mecanismos de vigilancia interna que garanticen que ninguna mujer quede aislada o desprotegida en situaciones de riesgo.

El análisis territorial confirma que las desigualdades no son homogéneas. Mientras que en zonas urbanas existen más oportunidades de formación, redes de apoyo y acceso a recursos, en comunidades rurales e indígenas persisten condiciones de aislamiento, invisibilidad y precariedad organizativa que afectan profundamente el desarrollo de liderazgos femeninos. La ausencia de comités municipales activos, la baja conectividad digital, la falta de transporte y la ausencia de referentes femeninas visibles generan entornos adversos donde las mujeres, a pesar de su talento, enfrentan dificultades para participar, formarse y posicionarse políticamente.

La falta de redes institucionalizadas de acompañamiento, mentoría y apoyo constituye otra barrera significativa para las mujeres panistas de Sinaloa. La política, como práctica social, se sostiene en relaciones, alianzas, confianzas y respaldo mutuo. Sin embargo, muchas mujeres expresan sentirse solas en su trayectoria interna, sin apoyo ni guía de otras mujeres con mayor experiencia. La ausencia de estas redes afecta particularmente a mujeres jóvenes y a quienes viven en zonas rurales, que requieren modelos aspiracionales, consejos prácticos y acompañamiento estratégico para navegar los complejos escenarios partidistas.

Una constante señalada en el diagnóstico fue la deficiente difusión de oportunidades formativas, convocatorias internas y eventos relevantes. La comunicación partidista se percibe como irregular, fragmentada y excluyente, lo que genera inequidades significativas en el acceso a información clave. El problema no se limita a la falta de canales formales, sino a la existencia de circuitos informales de comunicación que favorecen a grupos específicos, marginando a mujeres que se encuentran fuera de esos círculos de poder. Esta situación perpetúa desigualdades y reduce la capacidad de organización colectiva de las militantes.

A pesar de estas dificultades, el estudio evidencia que las mujeres panistas poseen una profunda identificación con los principios humanistas del PAN, especialmente aquellos relacionados con la dignidad humana, la libertad, la responsabilidad social y la búsqueda del bien común. Este compromiso doctrinario se traduce en una disposición a participar activamente en la vida pública, a construir liderazgos éticos y a generar cambios positivos en sus comunidades. La adhesión a estos valores ofrece una base sólida sobre la cual construir programas de formación política que fortalezcan la identidad partidista y promuevan un liderazgo femenino congruente, profesional y transformador.

Las alianzas institucionales y académicas representan una oportunidad estratégica para ampliar la oferta formativa del PAN en Sinaloa. La colaboración con universidades, organizaciones civiles, organismos públicos y centros especializados permitiría desarrollar programas más técnicos, profesionalizados y

contextualizados. Estas alianzas pueden contribuir a diversificar metodologías, mejorar la calidad del contenido formativo y expandir la cobertura hacia zonas donde el PAN cuenta con menor presencia territorial. Esta apertura a actores externos es fundamental para construir un ecosistema de capacitación robusto y alineado con estándares contemporáneos de formación política.

La adopción de modalidades digitales e híbridas de capacitación constituye otra oportunidad clave para democratizar el acceso al aprendizaje. El uso de plataformas virtuales, cursos asincrónicos, materiales descargables, transmisiones en vivo y mecanismos de tutoría digital puede transformar radicalmente la experiencia formativa, permitiendo que las mujeres se capaciten desde sus comunidades sin sacrificar responsabilidades laborales o familiares. Esta flexibilización fortalece la permanencia de las militantes en los procesos formativos y abre la puerta para incorporar innovaciones tecnológicas que potencien el aprendizaje.

No obstante, el contexto político también presenta amenazas importantes que podrían limitar la eficacia de las estrategias propuestas. La persistencia de prácticas patriarcales en la vida interna del PAN continúa reproduciendo esquemas que obstaculizan la participación equitativa de las mujeres. Los liderazgos tradicionales suelen proteger sus espacios de influencia, resistiéndose a la apertura y renovación que implica la llegada de nuevas liderazgos femeninas. Esta resistencia interna puede frenar procesos formativos, retrasar decisiones clave e incluso bloquear trayectorias femeninas con alto potencial político.

La violencia política de género, en todas sus manifestaciones, constituye una amenaza estructural que no puede subestimarse. Desde ataques digitales hasta hostilidad interna, discursos discriminatorios, exclusión deliberada y deslegitimación pública, las mujeres panistas se encuentran expuestas a un entorno donde ejercer liderazgo implica un nivel de riesgo mayor que el que enfrentan sus pares masculinos. La falta de mecanismos institucionales sólidos y confiables para denunciar, investigar y sancionar estos actos aumenta la vulnerabilidad de las militantes y limita su capacidad de ejercer liderazgo en condiciones seguras y dignas.

La polarización política y el ambiente electoral adverso representan un escenario aún más complejo, especialmente rumbo al 2027. Las mujeres suelen ser blanco de estrategias de desprestigio basadas en estereotipos de género, desinformación, ataques personales o cuestionamientos morales. Este tipo de agresiones no solo busca inhibir su participación electoral, sino desgastar emocionalmente a quienes ya se encuentran en posiciones de liderazgo. Las mujeres emergentes, que carecen de redes fuertes o respaldo institucional, son particularmente vulnerables ante este tipo de ataques.

Frente a este panorama, el diagnóstico reafirma la necesidad de un modelo de capacitación integral que articule habilidades técnicas, seguridad política, acompañamiento emocional, perspectiva de género, innovación metodológica y una

visión territorial del liderazgo. Las mujeres no requieren solo contenido teórico; necesitan herramientas para operar estratégicamente en escenarios complejos, gestionar crisis, construir redes, comunicar con eficacia y ejercer liderazgo con autonomía e inteligencia política. Este modelo debe estar alineado con las necesidades reales de las militantes, incorporando sus voces, experiencias y aspiraciones.

Otra conclusión fundamental es la necesidad de institucionalizar la capacitación como una política permanente del PAN en Sinaloa. Esto implica asignar recursos suficientes, establecer equipos técnicos especializados, crear normas internas claras y garantizar que la formación no dependa de ciclos de dirigencia o prioridades coyunturales. La institucionalización asegura continuidad, profesionalismo, seguimiento y capacidad de evaluación, elementos imprescindibles para consolidar un sistema formativo sólido que acompañe a las mujeres en todas las etapas de su trayectoria política.

Asimismo, el estudio subraya que la capacitación debe traducirse en oportunidades reales dentro del partido. No basta con formar a las mujeres: se requiere que las estructuras del PAN abran espacios efectivos para que las militantes capacitadas puedan influir, dirigir, coordinar y competir en procesos internos. Si la capacitación no está vinculada a mecanismos de ascenso político, reconocimiento formal y acceso a cargos, corre el riesgo de convertirse en un ejercicio meramente decorativo sin impacto estructural.

Esta relación entre formación y oportunidad implica desarrollar sistemas de certificación, bancos de talento femenino, convocatorias transparentes y procesos de selección basados en mérito y trayectoria. Estos mecanismos no solo fomentan la competitividad y profesionalización de los liderazgos femeninos, sino que también construyen una cultura interna más justa, moderna y acorde con los principios humanistas del partido. La certificación formal de competencias y el reconocimiento institucional de las mujeres capacitadas fortalecen su legitimidad en espacios de decisión.

La investigación destaca, además, la importancia de implementar mecanismos rigurosos de evaluación de la capacitación. Estos deben incluir diagnósticos previos y posteriores, indicadores de impacto, seguimiento individualizado y retroalimentación constante. La evaluación no solo permite medir el avance de las militantes, sino que contribuye a mejorar los contenidos formativos, innovar en metodologías, detectar áreas de oportunidad y fortalecer la calidad pedagógica de los programas ofrecidos.

A la luz de los hallazgos, se confirma plenamente la hipótesis central del estudio: un diagnóstico situado y con perspectiva de género permite diseñar estrategias y líneas de acción más efectivas, pertinentes y transformadoras. Este enfoque permite comprender las complejidades que enfrentan las mujeres en sus trayectorias políticas, identificar las barreras estructurales que limitan su liderazgo y reconocer

las oportunidades que pueden potenciar su participación. La combinación de análisis cualitativo, enfoque territorial e interpretación estratégica permite construir propuestas sólidas, viables y alineadas con las necesidades reales de la militancia.

Asimismo, el estudio demuestra que las mujeres panistas de Sinaloa poseen un potencial de liderazgo extraordinario, basado en su experiencia comunitaria, su compromiso con el bien común, su vocación de servicio y su identificación con los valores humanistas del partido. Este potencial, sin embargo, requiere condiciones institucionales adecuadas para florecer. La capacitación, acompañada de reformas internas, redes de apoyo, mecanismos de protección y procesos transparentes, puede convertirse en la llave que permita liberar el liderazgo femenino en Sinaloa y consolidar un partido más competitivo y representativo.

En síntesis, el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres en Sinaloa depende de la voluntad del PAN para adoptar un modelo formativo integral, innovador, territorial y con perspectiva de género, acompañado de una reingeniería institucional que garantice acceso real a espacios de decisión. La implementación efectiva de este modelo permitirá cerrar la brecha entre el discurso y la práctica, construir estructuras más equitativas, promover una participación femenina sólida y consolidar liderazgos capaces de incidir en la transformación democrática del estado. Con ello, el PAN no solo estará preparando a las mujeres para competir en 2027, sino sembrando las bases para un proyecto político más justo, fuerte y alineado con su identidad doctrinaria hacia los años por venir.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las principales necesidades de formación identificadas por las mujeres militantes del PAN en el estado de Sinaloa se articulan a partir de una constante: la urgencia de contar con procesos formativos que realmente respondan a las condiciones territoriales, políticas y culturales del estado. Las militantes señalaron que la oferta actual se percibe como limitada, poco pertinente y profundamente centralizada, lo que excluye a quienes viven en zonas rurales, indígenas y serranas. Esta falta de adecuación territorial provoca que muchas mujeres operen políticamente sin

herramientas contextualizadas, enfrentando inequidad en el acceso al conocimiento y debilidad en sus posibilidades de competir de manera estratégica dentro del partido. Por ello, demandan capacitaciones que incorporen metodologías situadas, que reconozcan y atiendan la diversidad geográfica y sociopolítica de Sinaloa, evitando modelos genéricos que no reflejan las realidades locales.

Otra necesidad clave es la formación en liderazgo político con enfoque práctico y estratégico. Las mujeres expresaron que desean aprender a operar políticamente con mayor profundidad: cómo negociar dentro de los espacios formales e informales del PAN, cómo construir redes de apoyo, cómo participar en campañas con roles de mayor incidencia y cómo ejercer liderazgo en contextos adversos marcados por dinámicas patriarcales. Esta necesidad surge porque las militantes reconocen que, aunque poseen convicción y compromiso, no siempre cuentan con las herramientas técnicas que les permitan traducir su presencia en influencia efectiva. Muchas afirmaron que la capacitación recibida hasta ahora se ha enfocado en contenidos teóricos, pero carece de simulaciones, estrategias comunicativas, análisis de casos y ejercicios que fortalezcan habilidades de toma de decisiones. En síntesis, buscan pasar del “conocer” al “saber hacer” político.

La capacitación con perspectiva de género se posiciona como una de las necesidades más urgentes, dado que una parte significativa de las mujeres reconoció haber vivido algún tipo de violencia política —simbólica, verbal, institucional o digital— sin contar con herramientas para identificarla, nombrarla o denunciarla. Esta falta de formación conceptual y jurídica ha normalizado agresiones que limitan su participación, minan su confianza y en ocasiones las llevan a abandonar espacios de toma de decisiones. Las militantes requieren capacitación sobre rutas de denuncia, documentación de incidentes, acompañamiento jurídico, autoprotección política y defensa digital. Consideran indispensable que la formación no solo explique el marco normativo, sino que enseñe cómo actuar en escenarios reales, especialmente en un contexto donde la violencia política de género se encuentra profundamente arraigada y muchas veces silenciada.

La necesidad de construir redes de apoyo, mentoría y acompañamiento intergeneracional apareció de manera reiterada en los insumos recopilados. Las mujeres expresaron sentirse solas en su trayectoria partidista, sin guía ni respaldo institucional, particularmente en los municipios rurales donde la estructura partidista es débil o inexistente. Identificaron que, más allá de los cursos aislados, requieren procesos de acompañamiento que les permitan sostenerse emocional y estratégicamente en la vida política, aprender de otras mujeres que ya han transitado caminos similares y construir alianzas que fortalezcan su permanencia y proyección. Esta necesidad emerge como respuesta directa a dinámicas de exclusión, centralismo y falta de acceso a redes informales de poder, que históricamente han privilegiado a determinados grupos masculinos.

Finalmente, las militantes destacaron la urgencia de profesionalizar la estructura formativa del PAN mediante mecanismos de evaluación, seguimiento, difusión efectiva y articulación institucional. Señalaron que la capacitación actual se percibe improvisada, descontinuada y sin una lógica curricular clara, lo que les impide ver avances sostenidos o acumulación real de capacidades. Consideran fundamental contar con diagnósticos locales periódicos, oferta modular (básica, intermedia y avanzada), sistemas de certificación de competencias, acceso a plataformas digitales y descentralización de la información. Además, insisten en que la formación debe traducirse en oportunidades reales de participación y liderazgo, pues muchas veces la capacitación queda desconectada de los procesos internos de selección y toma de decisiones, lo cual limita su impacto transformador.

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

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Sinaloa está condicionado por un conjunto de factores estructurales, culturales y organizativos que determinan la manera en que pueden —o no— incidir en los espacios de poder. Entre los factores que favorecen su liderazgo destaca la fuerte identificación doctrinaria con los principios humanistas del partido, particularmente aquellos vinculados con la dignidad, la solidaridad y la libertad. Esta base ideológica genera convicción interna, sentido de pertenencia y motivación para participar en la vida pública. Asimismo, la pluralidad de perfiles femeninos dentro del PAN —jóvenes profesionistas, liderazgos comunitarios, exfuncionarias públicas, empresarias y académicas— constituye un capital humano diverso y valioso, capaz de aportar conocimientos, habilidades y experiencias complementarias. Este mosaico de trayectorias favorece la construcción de liderazgos innovadores y fortalece la capacidad del partido para responder a las demandas ciudadanas desde perspectivas más amplias y sensibles al territorio.

Sin embargo, estas potencialidades conviven con barreras profundas que obstaculizan su pleno ejercicio del liderazgo. Una de las más relevantes es la persistencia de una cultura política patriarcal que permea la vida interna del partido y se reproduce a través de redes masculinas de toma de decisiones, prácticas informales de exclusión y mecanismos discrecionales para la selección de candidaturas. Este entramado de relaciones y usos políticos construidos históricamente margina a las mujeres de los espacios estratégicos y limita su ascenso a cargos de dirigencia o funciones operativas de alto impacto. Las militantes identificaron que, pese a las reformas legales en materia de igualdad sustantiva, estas no se traducen en condiciones reales de acceso al poder, especialmente en los municipios rurales e indígenas donde la precariedad institucional y la falta de autonomía política local exacerban la desigualdad.

Otro factor que obstaculiza seriamente el liderazgo femenino es la naturalización de la violencia política de género en prácticas internas y externas del PAN. Las mujeres sinaloenses reportaron haber enfrentado agresiones simbólicas, verbales, digitales

e incluso institucionales, muchas veces sin contar con herramientas conceptuales o canales efectivos para identificar, denunciar o detener dichas violencias. Este fenómeno genera miedo, desgaste emocional y desconfianza hacia las estructuras partidistas, lo que limita la continuidad y proyección del liderazgo femenino. La ausencia de mecanismos formales de acompañamiento jurídico, atención psicológica o protocolos de protección institucional profundiza la sensación de desamparo y refuerza un entorno adverso donde ejercer el liderazgo político implica riesgos superiores para las mujeres respecto a sus pares masculinos.

Las dinámicas territoriales del estado también impactan directamente en el ejercicio del liderazgo femenino. En Sinaloa, la distribución geográfica de la infraestructura partidista favorece a las zonas urbanas como Culiacán, Mazatlán y Los Mochis, mientras que las militantes de comunidades rurales o serranas enfrentan aislamiento organizativo, poca visibilidad y escaso acceso a información, formación y oportunidades de participación. Este desequilibrio territorial no solo limita el surgimiento de liderazgos locales, sino que genera una brecha estructural que concentra el poder en regiones específicas, dificultando la representación efectiva de las mujeres en todo el estado. Además, las mujeres de zonas rurales han señalado que, en sus contextos, la vida comunitaria y las normas culturales tradicionales imponen restricciones adicionales a su participación política, reforzando roles de género y limitando su disponibilidad para involucrarse en actividades partidistas.

Entre los factores que pueden favorecer la reconstrucción del liderazgo femenino destaca la creciente conciencia colectiva entre las propias militantes sobre la necesidad de redes de apoyo, mentoría intergeneracional y estrategias de colaboración entre mujeres. Esta toma de conciencia, reforzada por diagnósticos recientes y por la visibilización de experiencias compartidas, abre la puerta a procesos de organización interna que pueden contrarrestar parte de las barreras estructurales descritas. Las militantes reconocen que el fortalecimiento del liderazgo femenino requiere que la capacitación esté vinculada a oportunidades reales, que exista seguimiento institucional, y que se construya una cultura interna basada en la transparencia, la sororidad y la igualdad sustantiva. No es solo un cambio formativo, sino una reconfiguración política más profunda que permita que las mujeres no solo participen, sino que decidan, lideren y transformen de manera plena la vida partidista en Sinaloa.

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

Las militantes panistas de Sinaloa perciben su capacidad de incidencia en las decisiones partidistas como profundamente desigual y marcada por experiencias contrastantes. Por un lado, existe un grupo significativo de mujeres que se reconoce como actoras activas dentro del partido: el **46.67% afirmó tener poder de decisión**

real, lo que implica que pueden proponer, participar e influir en los espacios donde se desarrollan. Esta proporción revela que casi la mitad de las mujeres con experiencia organizativa se perciben como sujetas políticas capaces de ejercer liderazgo y transformar su entorno interno. Sin embargo, esta percepción positiva convive con un entorno estructural que aún tiene rezagos, por lo que su incidencia no siempre se traduce en capacidad plena para modificar dinámicas institucionales o disputar posiciones estratégicas.

Una proporción igualmente relevante de mujeres percibe límites claros a su participación: **20% señaló que su voz es escuchada, pero no tomada en cuenta**, mientras otro 20% indicó sentirse relegada a tareas secundarias o simbólicas dentro de las estructuras partidistas. Estas respuestas muestran que existe un fenómeno de participación condicionada donde las mujeres pueden estar presentes, pero sin capacidad real para influir en la toma de decisiones. Esta "incidencia limitada" evidencia la reproducción de estructuras jerárquicas que continúan restringiendo el ejercicio sustantivo de su liderazgo, al mismo tiempo que genera frustración y desgaste emocional, especialmente entre aquellas que buscan avanzar dentro del partido pero encuentran barreras simbólicas o institucionales que frenan su desarrollo político.

Otro elemento clave en la percepción de incidencia es la persistencia de estructuras patriarcales y la concentración del poder en grupos reducidos. Las militantes señalaron que **la falta de interés de dirigencias locales y la concentración del poder en "unos cuantos"** son factores que restringen directamente su capacidad de participar en la toma de decisiones internas. Esta percepción revela un problema estructural: el diseño y operación de los espacios partidistas continúan reproduciendo lógicas tradicionales donde el liderazgo masculino monopoliza los circuitos de decisión. Esto coloca a las mujeres en posiciones de desventaja, sobre todo en municipios rurales y serranos donde las redes de apoyo femenino son incipientes y la desigualdad territorial limita aún más su capacidad de incidencia.

No obstante, también emergen factores que fortalecen la percepción de agencia política entre algunas militantes. Varias identifican como facilitadores el **trabajo constante en campo, la experiencia previa en cargos internos y habilidades personales como la persuasión y el liderazgo**, elementos que les han permitido construir legitimidad y reconocimiento al interior del partido. Estas mujeres logran incidir gracias a sus trayectorias y su presencia activa, lo cual muestra que, aunque el contexto institucional sea adverso, existen liderazgos femeninos capaces de posicionarse por mérito propio. Esto también sugiere que cuando la dirigencia reconoce estas capacidades, se abren espacios de influencia más sólidos y menos condicionados por dinámicas de exclusión.

Finalmente, la percepción de incidencia partidista está atravesada por desigualdades territoriales, experiencias de violencia política y la ausencia de mecanismos institucionales de acompañamiento. Las mujeres de zonas rurales, por ejemplo, operan con menor acceso a información, menos canales de comunicación,

estructuras partidistas más débiles y un entorno sociocultural más restrictivo, lo que afecta directamente su capacidad de incidir. Además, la normalización de prácticas de violencia simbólica, exclusión o deslegitimación socava su confianza en la posibilidad de influir dentro del PAN. En conjunto, estos elementos revelan que la incidencia que perciben las militantes no depende únicamente de su talento o disposición, sino de las condiciones estructurales del partido, la apertura de las dirigencias y la existencia de rutas reales de participación con enfoque de género. Para muchas, incidir es posible, pero sigue siendo un terreno disputado.

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 vividas por las militantes panistas de Sinaloa se expresan principalmente en forma de **violencia simbólica, exclusión deliberada, deslegitimación y prácticas jerárquicas que invisibilizan su participación**. El documento señala que, dentro del partido, persisten esquemas de organización dominados por redes masculinas, así como usos y costumbres que reproducen la exclusión y los sesgos de género, especialmente en municipios rurales y serranos. Muchas mujeres manifestaron haber sido relegadas a roles secundarios, no consideradas para espacios estratégicos o tratadas como “figuras de acompañamiento”, lo que constituye una forma de violencia política que erosiona su autonomía y limita su capacidad de incidir en las decisiones del partido.

Otra experiencia recurrente es la **violencia institucional**, expresada en la falta de interés de las dirigencias locales para incluirlas en procesos relevantes de participación, así como en la concentración del poder en “unos cuantos”, lo cual imposibilita que sus propuestas sean escuchadas o tomadas en cuenta. En las respuestas analizadas, las militantes señalan explícitamente la existencia de dinámicas donde sus opiniones se desestiman, se minimiza su aportación o se condiciona su participación a tareas de menor jerarquía dentro del partido. Este tipo de violencia no es explícita o agresiva, pero sí profundamente estructural: afecta su trayectoria, desincentiva su permanencia y normaliza la idea de que las mujeres no deben influir en la conducción política del PAN en Sinaloa.

También se identifican formas de **violencia digital y simbólica**, especialmente hacia mujeres que intentan posicionarse en espacios visibles o competir por candidaturas. El documento señala que en un contexto de polarización política, las mujeres panistas son más vulnerables a campañas de desinformación, ataques en redes sociales, burlas, descalificaciones basadas en estereotipos de género y estrategias de desprestigio diseñadas para inhibir su liderazgo. Estas prácticas afectan de manera particular a liderazgos emergentes que no cuentan con redes fuertes de apoyo o acompañamiento institucional. La violencia digital, al darse en espacios públicos, amplifica el daño reputacional y emocional, generando temor, autocensura y retraimiento de la actividad política.

Las mujeres también señalaron que la falta de mecanismos institucionales de protección y acompañamiento constituye una forma adicional de violencia política. Cuando una militante enfrenta agresiones, exclusión o deslegitimación, **no encuentra protocolos claros, apoyo jurídico o acompañamiento psicológico**, lo que profundiza su vulnerabilidad. Esta ausencia institucional refuerza la percepción de que el partido no está preparado para responder a situaciones de violencia o que no toma con seriedad las afectaciones que sufren sus integrantes mujeres. La violencia política, por tanto, no solo proviene de agresores externos o pares internos, sino también de la omisión estructural y la falta de rutas efectivas para atender los casos.

Frente a estas experiencias, las militantes consideran que la capacitación puede convertirse en una herramienta transformadora para **prevenir, identificar, enfrentar y erradicar la violencia política**. A partir del diagnóstico, se destaca la necesidad de formación especializada en documentación de incidentes, rutas de denuncia, análisis de riesgos, gestión de crisis y estrategias de autoprotección política, así como talleres de defensa digital, manejo de ataques coordinados y blindaje reputacional en redes sociales. Además, proponen acompañamiento jurídico y psicológico permanente, lo que permitiría fortalecer la resiliencia emocional y garantizar que ninguna mujer enfrente sola situaciones de violencia política. Para ellas, la capacitación no solo es un proceso de aprendizaje, sino un mecanismo de protección colectiva y un camino para transformar las relaciones de poder dentro del PAN Sinaloa.

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

Las militantes panistas de Sinaloa proponen, en primer lugar, **reconfigurar la estructura de capacitación** para que deje de ser esporádica y centralizada, y se convierta en un proceso permanente, territorial y pensado para las realidades diversas del estado. Su propuesta va más allá de pedir más talleres: buscan un modelo de formación integral que incorpore módulos básicos, intermedios y avanzados; que utilice metodologías prácticas; y que esté directamente vinculado con la mejora de sus capacidades políticas, comunicativas y estratégicas. Insisten en que la capacitación debe descentralizarse hacia municipios rurales, serranos y costeros, superando una lógica que hasta ahora ha privilegiado exclusivamente a las grandes ciudades. En su visión, una formación verdaderamente territorial permitiría equilibrar el desarrollo de liderazgos, democratizar el acceso a la información y construir condiciones de participación más equitativas para todas las mujeres del estado, sin importar su región o contexto sociopolítico.

Otra propuesta recurrente es la creación de **redes formales de mentoría y acompañamiento político entre mujeres**, donde liderazgos consolidados apoyen a nuevas generaciones en la construcción de su trayectoria partidista. Las militantes

identifican que uno de los mayores obstáculos para ejercer liderazgo ha sido la falta de redes de apoyo, la ausencia de referentes femeninas cercanas y la dificultad para navegar estructuras históricamente cerradas. Por ello, plantean establecer programas estatales de mentoría que incluyan encuentros periódicos, acompañamiento estratégico, círculos de reflexión y espacios para intercambiar experiencias sobre cómo enfrentar exclusiones, resistencias o violencia política. Para las mujeres de Sinaloa, este tipo de acompañamiento no es un lujo, sino una herramienta indispensable para fortalecer la confianza, sostener su participación y construir comunidad política en un entorno que todavía presenta dinámicas patriarcales persistentes.

Las militantes también proponen fortalecer **los mecanismos institucionales para prevenir y atender la violencia política de género**. Consideran indispensable que el PAN cuente con rutas claras de denuncia, equipos de apoyo jurídico, asesoría para documentar agresiones, procesos internos ágiles para sancionar actos de violencia y acompañamiento emocional para quienes enfrentan ataques simbólicos o digitales. Muchas señalaron que, sin una estructura institucional sólida que las proteja, cualquier avance en capacitación o liderazgo queda vulnerado frente a agresores externos o internos. Por ello, insisten en que el partido debe crear protocolos formales, designar responsables capacitados y garantizar que las militantes no enfrenten solas situaciones de violencia. Proponen, además, incorporar la defensa digital como parte esencial de la formación, dado el creciente uso de redes para desacreditar, intimidar o ridiculizar a mujeres que buscan un espacio dentro de la política sinaloense.

Otra propuesta clave es la exigencia de **procesos internos más transparentes, democráticos y meritocráticos** que permitan que las mujeres capacitadas accedan efectivamente a cargos, candidaturas y espacios de decisión. Las militantes consideran que la capacitación será insuficiente si no existen mecanismos que reconozcan su preparación y que traduzcan el aprendizaje en oportunidades reales. Por ello, sugieren implementar sistemas de certificación de competencias, bancos estatales de talento femenino y criterios claros para la selección de perfiles que incluyan trayectoria, formación, desempeño territorial y compromiso partidista. Además, proponen que las convocatorias, votaciones y nombramientos internos se realicen con mayor claridad y difusión, evitando la discrecionalidad y la captura de decisiones por grupos masculinos que históricamente han monopolizado el poder dentro del PAN.

Finalmente, las militantes plantean la necesidad de **transformar la cultura interna del partido**, promoviendo relaciones más horizontales, espacios de diálogo y mecanismos que fomenten la participación real de las mujeres en todas las etapas de la vida organizativa. Esto implica fortalecer la comunicación interna, garantizar que la información llegue a todas por igual, fomentar la sororidad dentro de los comités y generar espacios donde las mujeres puedan expresar sus ideas sin temor a ser desacreditadas o ignoradas. También incluyen propuestas para abrir más espacios de deliberación, incorporar agendas de igualdad en la vida partidista

cotidiana y sensibilizar a los liderazgos masculinos sobre la importancia de compartir el poder. En conjunto, estas propuestas expresan una visión clara: las mujeres no buscan adaptarse a las estructuras existentes, sino transformarlas desde la formación, la organización y la acción colectiva.

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

El plan estatal de capacitación para las mujeres panistas de Sinaloa debe incorporar, como primer eje fundamental, un **enfoque territorial profundo y diferenciado** que reconozca la enorme heterogeneidad geopolítica y sociocultural del estado. La centralización histórica de la capacitación en municipios como Culiacán, Mazatlán o Los Mochis ha dejado fuera a mujeres que viven en zonas rurales, serranas e indígenas y que enfrentan condiciones muy distintas para participar. Por ello, el plan debe establecer mecanismos para llevar la formación a todos los rincones del estado: programas itinerantes, sedes rotativas, nodos regionales, brigadas de capacitación móvil e infraestructura digital comunitaria. Integrar este enfoque permitiría equilibrar oportunidades, cerrar brechas territoriales y construir un proyecto político más representativo, donde las mujeres de contextos aislados tengan acceso real a las mismas herramientas que quienes viven en zonas urbanas.

Otro elemento esencial es la incorporación de **métodos formativos prácticos, contextualizados y orientados a la acción política real**. Las mujeres sinaloenses expresaron que la oferta formativa actual ha sido excesivamente teórica, con poca utilidad para enfrentar los retos cotidianos que implica hacer política en sus municipios. Por ello, el plan estatal debe incluir: simulaciones de campañas, ejercicios de negociación política, estudios de caso basados en experiencias locales, laboratorios de comunicación pública, prácticas de trabajo territorial, diseño de agendas municipales y entrenamiento en liderazgo estratégico. La idea es reemplazar capacitaciones pasivas por procesos altamente dinámicos que permitan que las militantes aprendan haciendo, construyan habilidades de toma de decisiones y desarrollen la confianza necesaria para competir en espacios de poder dentro y fuera del partido.

El plan también debe integrar un **eje sólido de perspectiva de género y prevención de la violencia política**, no como contenido aislado, sino como columna vertebral de todo el modelo formativo. las mujeres han enfrentado violencia simbólica, exclusión deliberada, ataques digitales, deslegitimación institucional y hostilidad dentro de estructuras masculinizadas. Por ello, se requiere un componente especializado que enseñe a identificar los distintos tipos de violencia, documentar incidentes, activar rutas de denuncia, fortalecer la autoprotección política, enfrentar campañas de desprestigio y blindar la presencia digital. Asimismo, debe integrarse acompañamiento jurídico, emocional y estratégico para que ninguna militante enfrente sola situaciones de violencia. Este enfoque no solo

protege a las mujeres, sino que profesionaliza al partido y contribuye a construir ambientes políticos más seguros y democráticos.

Otro elemento indispensable es la creación de **mecanismos institucionales de acompañamiento, mentoría y redes de apoyo entre mujeres**, un aspecto recurrente en las voces de las militantes. El plan debe integrar programas de mentoría intergeneracional donde liderazgos consolidados acompañen a liderazgos emergentes; círculos de aprendizaje colectivo; comunidades de práctica entre municipios; espacios de reflexión política; y redes de apoyo emocional y estratégico. En un entorno donde persisten estructuras patriarcales y dinámicas de exclusión, estas redes permiten que las mujeres no solo reciban capacitación técnica, sino que cuenten con alianzas políticas que fortalezcan su capacidad de incidir y sostenerse en escenarios adversos. Este componente no puede ser opcional: debe integrarse como un eje permanente del modelo estatal.

Finalmente, el plan estatal debe incluir **sistemas de evaluación, certificación, seguimiento y vinculación con oportunidades de liderazgo**, garantizando que la capacitación tenga efectos reales en la vida política de las mujeres. Esto implica crear diagnósticos territoriales periódicos; establecer indicadores claros de impacto; certificar competencias en liderazgo, comunicación, estrategia y gestión territorial; construir un banco estatal de talento femenino; y conectar la formación con procesos internos del PAN—cargos, comités, dirigencias, campañas y funciones operativas. La capacitación no puede quedarse en lo simbólico: debe transformarse en movilidad política, reconocimiento institucional y acceso efectivo a espacios de decisión. Solo así el plan estatal responderá verdaderamente a las condiciones concretas de las mujeres panistas en Sinaloa y contribuirá a transformar la vida partidista desde una perspectiva de igualdad sustantiva.

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 Sinaloa 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 Sinaloa, 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 Sinaloa 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