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 Nayarit 2025-2027.”

C. Dafne Marell Molina Cortes

Agosto 2025

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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. Conclusiones y nueva agenda de investigación. 145
IX. Bibliografía 160

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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:

Nayarit cuenta, según el Censo de Población y Vivienda 2020, con 1,235,456 habitantes: 623,178 mujeres (50.4%) y 612,278 hombres (49.6%). Esta ligera mayoría femenina es consistente con la estructura demográfica nacional y se concentra sobre todo en Tepic y los corredores urbanos costeros; el levantamiento censal fue del 2 al 27 de marzo de 2020 y el estado ocupa el lugar 29 por tamaño poblacional. Estos porcentajes son relevantes porque condicionan, por ejemplo, el tamaño del electorado femenino potencial y la planeación de políticas públicas con perspectiva de género. c

En materia electoral, el Instituto Nacional Electoral (INE) confirma que publica datos abiertos semanales del Padrón Electoral y la Lista Nominal desagregados por entidad y por sexo; dichos tabulados muestran que las mujeres tienden a ser mayoría ligera de las y los electores registrados a nivel país y por entidad. En Nayarit, para el Proceso Electoral Local 2024, el Instituto Estatal Electoral (IEEN) reportó una Lista Nominal de 950,646 personas, cifra que funciona como base para estimar potencial de movilización y segmentaciones por sexo/edad en campañas y programas cívicos. Aunque el desglose H/M puntual de esa cifra se consulta en los tabulados de “Datos por sexo” del INE, el patrón de mayoría femenina se mantiene estable en los cortes 2025.

Desde la perspectiva de igualdad sustantiva, el Sistema de Indicadores de Género de INMUJERES (SIG) y su micrositio “México rumbo a la igualdad” concentran tarjetas estatales con indicadores clave (educación, salud, autonomía económica y

participación política). Para Nayarit, además del andamiaje normativo local —Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado (30 de marzo de 2021)—, destaca la operación de mecanismos como el Observatorio de Participación Política de las

El Partido Acción Nacional en Nayarit ha tenido un papel decisivo en la transición hacia un sistema político más competitivo, convirtiéndose en un actor clave dentro de los procesos de alternancia. Su presencia en el estado no solo se ha manifestado en la contienda electoral, sino también en la consolidación de estructuras internas que han permitido construir una base organizativa estable. Este proceso ha implicado la articulación de cuadros locales en municipios estratégicos, así como la capacidad de generar coaliciones con otras fuerzas, lo que ha favorecido la apertura de espacios en los que la ciudadanía ha encontrado nuevas vías de representación. Desde una perspectiva institucional, el PAN en Nayarit ha incidido en la redefinición del mapa político, contribuyendo a un equilibrio que rompe con dinámicas hegemónicas del pasado y que obliga a una competencia más sólida y regulada.

En términos de proyección hacia el futuro, el PAN en Nayarit enfrenta el desafío de fortalecer su capital político mediante la profesionalización de sus militantes y la construcción de liderazgos con arraigo territorial. La incorporación de una perspectiva de género en su estrategia resulta fundamental para mantener vigencia en un electorado donde las mujeres son mayoría ligera y cada vez más activas en la vida pública. De ahí que la capacitación, la paridad en las candidaturas y la promoción de nuevas generaciones de militantes constituyan factores centrales en la consolidación del panismo local. Así, el partido no solo se mantiene como un referente en la historia política del estado, sino que proyecta un futuro en el que su competitividad depende de su capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias sociales y electorales.

Mujeres en Nayarit, orientado a visibilizar barreras y seguimiento a paridad, y a documentar avances y violencias en el acceso a cargos. En conjunto, estas fuentes permiten sustentar diagnósticos y líneas de acción con enfoque de género en el territorio nayarita.

El objetivo general de esta investigación es:

Diagnosticar las necesidades de capacitación de las mujeres militantes del PAN en Nayarit, 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 Nayarit.
- ¿Qué propuestas surgen desde las propias militantes para superarlos?;
- ¿Qué elementos deben integrarse en el plan estatal de capacitación de Nayarit para que estos respondan a las condiciones concretas de las mujeres en el PAN?;
- ¿Cómo perciben las militantes de Nayarit 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 Nayarit, 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 Nayarit**,** 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 **Nayarit** 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 Nayarit 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 Nayarit.
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 Nayarit 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 Nayarit para el año 2025 con perspectiva de género alineadas con las necesidades de las militantes para incrementar la eficacia y eficiencia de las actividades formativas que se realicen, contribuyendo a fortalecer su liderazgo político.

La solución planteada integra una evaluación exhaustiva de las necesidades y percepciones de las militantes para 2025, identificando barreras, factores estructurales que impiden la participación desde la perspectiva de género, incentivos necesarios, y proponiendo acciones que permitan una mejor ejecución.

IV. Planteamiento y delimitación del Problema.

El fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres es un asunto clave al interior de la agenda de igualdad de género, especialmente en el contexto de los partidos políticos, donde la representación, la toma de decisiones y la participación efectiva de las mujeres siguen siendo retos importantes para lograr una democracia sustantiva.

En el caso del Partido Acción Nacional (PAN), las mujeres representan una mayoría al interior de la militancia: **159,312 militantes hasta noviembre de 2024**, lo que equivale al **53.60% del Padrón Nacional** (Registro Nacional de Militantes, PAN 2024). No obstante, esta presencia cuantitativa no se ha traducido en condiciones reales de acceso, permanencia y liderazgo efectivo al interior del Partido.

En Nayarit, la participación política de las mujeres dentro de la militancia del Partido Acción Nacional (PAN) representa un pilar estratégico para revitalizar la vida interna del partido, ampliar su legitimidad democrática y consolidar su arraigo territorial. Hasta noviembre de 2024, se registraron 1,291 mujeres militantes, equivalentes al 49.79 % del padrón regional y 0.81% a nivel nacional del PAN. Esta cifra refleja una paridad numérica significativa, pero aún insuficiente para transformar las dinámicas reales de poder al interior de la organización. La equidad formal no se ha traducido en una participación sustantiva ni en una ocupación sostenida de espacios de decisión, sobre todo en los comités municipales, candidaturas de alta competitividad o estructuras operativas regionales.

En el caso de Nayarit, las mujeres panistas alcanzan 1,291 militantes, cifra que representa el 49.79% del padrón regional y que equivale al 0.81% del total nacional del partido. Estos porcentajes colocan al estado en un escenario de paridad numérica significativa, aunque todavía limitada en cuanto a su impacto en la redistribución del poder interno. La lectura de este dato permite ver que la igualdad formal, expresada en porcentajes casi equivalentes, no siempre se convierte en igualdad sustantiva, ya que las dinámicas partidistas suelen mantener estructuras jerárquicas donde los liderazgos masculinos continúan predominando.

Desde un análisis cualitativo, la cifra de 49.79% de mujeres en el padrón del PAN Nayarit es un punto de inflexión: muestra que las militantes ya no son una minoría, pero al mismo tiempo visibiliza los retos para que esta presencia sea realmente transformadora. La innovación en este dato radica en que la paridad numérica por sí sola no garantiza redistribución del poder; lo que se requiere es un cambio en las

prácticas institucionales del partido que incorpore la perspectiva de género en la toma de decisiones, la capacitación estratégica y la asignación de candidaturas competitivas. La argumentación se centra en que, sin estas condiciones, el 49.79% se convierte en un dato estático, incapaz de generar dinámicas de liderazgo efectivo que permitan a las mujeres traducir su militancia en influencia real.

El PAN en Nayarit cuenta con una base femenina que ya es casi la mitad de su militancia, y que al mismo tiempo refleja una tendencia nacional de mayoría cuantitativa de las mujeres panistas. Este contexto debe entenderse como una oportunidad para fortalecer la legitimidad democrática del partido, ampliar su arraigo territorial y consolidar liderazgos femeninos que representen a la militancia en los espacios de mayor competitividad política. El reto consiste en transformar las cifras en estrategias de inclusión, permanencia y liderazgo efectivo, garantizando que las mujeres pasen de ser mayoría en el padrón a ser referentes en la vida interna, legislativa y gubernamental del panismo nayarita.

Este panorama también invita a reflexionar sobre la necesidad de construir mecanismos de acompañamiento que fortalezcan las trayectorias de las mujeres panistas en Nayarit, desde los comités municipales hasta las candidaturas de mayor alcance. La innovación en este sentido radica en diseñar programas de capacitación que no solo transmitan conocimientos técnicos, sino que fortalezcan habilidades de negociación, redes de apoyo y estrategias para enfrentar la violencia política de género. Solo así, el 49.79% de militancia femenina dejará de ser un dato descriptivo para convertirse en un indicador de transformación, capaz de impulsar la competitividad electoral del partido y consolidar un modelo organizativo más incluyente y democrático.

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

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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 Nayarit permitirá diseñar estrategias y líneas de acción fundamentadas en sus expectativas y retos actuales, facilitando la creación de un plan de trabajo efectivo para fortalecer su liderazgo político desde una perspectiva local.[1]

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis.

VII.1 Análisis cuantitativo del Sondeo denominado "Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación de las Mujeres del PAN 2025".

Aplicación de la Encuesta de Necesidades de Capacitación para el año 2025

En el año 2020 se diseñó por parte de la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación del Partido la herramienta digital de **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.**

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

La herramienta digital es un cuestionario en línea (compuesto de 46 preguntas). El enfoque de esta herramienta estuvo orientado a la identificación de todos aquellos factores que, de acuerdo con la visión de la militancia, impactan positiva o negativamente en la inscripción, aprovechamiento y culminación de un proceso de capacitación (NDI, 2021).

---

[1] **Unidad de análisis: Mujeres militantes del PAN en Durango, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.

Variable independiente (causal): Diagnóstico específico de las necesidades de capacitación con perspectiva de género.
Este es el factor que se introduce como causa del cambio esperado. A mayor precisión y profundidad en el diagnóstico, mejores serán las estrategias que se diseñen.

Variable dependiente (resultado): Diseño de estrategias y líneas de acción efectivas para fortalecer el liderazgo político femenino a nivel local. Es la consecuencia que se espera obtener si se actúa adecuadamente sobre la variable independiente. El diagnóstico orientará de forma concreta la construcción del plan de trabajo.

Vínculo lógico: El vínculo entre ambas variables se basa en el principio de **planificación estratégica basada en evidencia contextualizada**. Se parte del supuesto de que **un diagnóstico elaborado desde la voz directa de las mujeres militantes y con enfoque de género**, permite construir soluciones formativas más pertinentes y ajustadas al contexto. Así, **la calidad del diagnóstico** es la que **determina la calidad y pertinencia del plan de trabajo**, ya que permite identificar brechas, obstáculos, prioridades y oportunidades que de otro modo podrían permanecer invisibilizadas.

A partir del año 2020, con la finalidad de diseñar los Programas de Capacitación del Partido para cada año, se han aplicado en total 6 Encuestas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en línea.

El número de participantes en los ejercicios había ido disminuyendo cada año por muy diversos factores -novedad del instrumento, cambios de dirigencias nacional y estatales, periodos electorales, disponibilidad de medios para envíos de correos electrónicos masivos y publicación en redes institucionales, compromiso de las estructuras locales de capacitación, etc., sin embargo, para 2025 el número de participantes creció en comparación con 2024.

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

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

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

			Nacional o Estatal; Presidenta de Comisión de Consejo Nacional o Estatal; Otro; Ninguno	
6	¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)	Opción múltiple	Diputada federal propietaria, Suplente; Diputada local propietaria, suplente; Senadora propietaria, suplente; Regidora propietaria, suplente, Concejala propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	1. Caracterizar el perfil político

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

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

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

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

			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,	1. Caracterizar el perfil político

			suplente, Concejala	
			propietaria, suplente, Síndica propietaria, suplente; Presidenta Municipal; Gobernadora	
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 capacitaci

				ón
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, l os profesores no están preparados, el diseño del curso no fue bueno, es diferente la teoría a la práctica, Otra	4. Experiencia previa en capacitación
24	¿Qué tan satisfecha te sentiste con la capacitación?	Opción múltiple	Muy satisfecha, Satisfecha, Poco satisfecha, Nada satisfecha, NS/NC	4. Experiencia previa en capacitación

25	¿Consideras que recibir capacitación...debería ser obligatorio...?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
26	¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?	Opción múltiple	2 veces por año, 1 vez al año, cada semana, cada mes	6. Preferencias metodológicas
27	¿Cuál consideras que sería un incentivo ideal para que las mujeres militantes como tú participen más en las capacitaciones?	Respuesta abierta	NA	7. Propuestas e incentivos
28	¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar que las mujeres puedan asisitr a las capacitaciones?	Opción múltiple	Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación, Que las capacitaciones se realicen en horario escolar, Que las capacitaciones se realicen en fines de	7. Propuestas e incentivos

			semana, Otra (especifica)	
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	6. Preferencias metodológicas

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

[2] En las opciones de este reactivo hubo un error al configurar la encuesta en línea. La redacción correcta de la segunda opción es la siguiente: “Clase a distancia con videos y cuaderno de trabajo”. Sin embargo al configurar el cuestionario en línea quedó como si fueran dos opciones “Clase presencial en vivo” y “A distancia con videos y cuaderno de trabajo”. Las opciones “Clase presencial en aula” y “Clase presencial en vivo” son lo mismo por lo que para el análisis de datos se sumarán las respuestas de las dos opciones.

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

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

34	De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas acualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista?	Opción múltiple	Gestión de Equipos, Resolución de Conflictos, Comunicación Política, Negociación Política, Diseño de Estrategia Político Electoral, Campañas Políticas	6. Preferencias metodológicas
35	Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?	Opción múltiple	Empoderamiento, Liderazgo, Empatía Estratégica, Resiliencia Política, Adaptabilidad y Flexibilidad, Compromiso con la igualdad de género, sensibilidad ética, Fortaleza y determinación; Sororidad	6. Preferencias metodológicas

36	¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
37	Justifica tu respuesta anterior (igualdad y violencia)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
38	En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?	Opción múltiple	Si/No	8. Valoración de la capacitación
39	Justifica tu respuesta anterior (cambio cultural)	Respuesta abierta	NA	8. Valoración de la capacitación
40	¿Has experimentado violencia política por razones de género?	Opción múltiple	Si, No, Desconozco lo que significa violencia política por razones de género, Prefiero	3. Experiencias de violencia política

			no responder	
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 Nayarit se cerró el 08 de septiembre de 2025. Se mantuvo abierta durante 149 días.

Fue respondida por 23 personas, de las cuales 22 (15.71%) 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.

Descripción, análisis y hallazgos del Estudio aplicado.

Pregunta 1

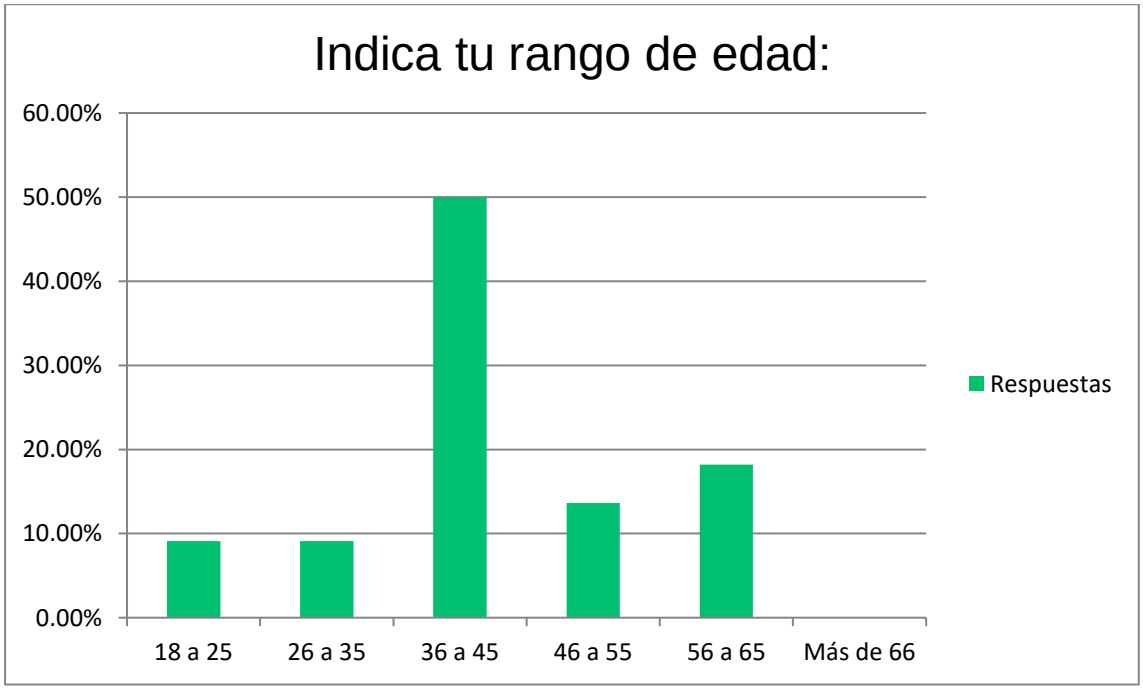
Indica tu rango de edad

Tabla 4: Resultados de Indica tu rango de edad:

Opciones de respuesta	Respuestas	
18 a 25	9.09%	2
26 a 35	9.09%	2
36 a 45	50.00%	11
46 a 55	13.64%	3
56 a 65	18.18%	4
Más de 66	0.00%	0
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**0**

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

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



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

La distribución de las militantes que participaron en el estudio en Nayarit refleja una presencia mayoritaria de mujeres en edad madura, con un 50% concentrado entre los 36 y 45 años. Este dato sugiere que en esta etapa vital se encuentra el núcleo activo de participación política dentro del PAN en la entidad. Esta franja representa un grupo con experiencia acumulada, potencial para consolidarse en liderazgos intermedios y condiciones propicias para la profesionalización política.

En un segundo plano, los grupos de 56 a 65 años (18.18%) y de 46 a 55 años (13.64%) muestran que las mujeres con trayectorias consolidadas siguen formando parte del entramado partidista, aunque en proporciones menores. Estas cifras pueden interpretarse como una señal de que el partido mantiene cierto grado de retención de cuadros con experiencia, pero también podrían indicar áreas de oportunidad para fortalecer mecanismos de inclusión y continuidad política para mujeres con trayectoria.

Resulta destacable que las franjas más jóvenes 18 a 25 años y 26 a 35 años están subrepresentadas, con apenas el 9.09% cada una. Esta escasa participación de mujeres jóvenes podría estar relacionada con múltiples factores estructurales, desde limitadas estrategias de reclutamiento y formación temprana, hasta una escasa visibilización de liderazgos juveniles femeninos al interior del partido. Esta tendencia advierte la necesidad de generar estrategias específicas de vinculación generacional e interseccionalidad para evitar el envejecimiento político de las estructuras femeninas del PAN en Nayarit.

Además, el dato de que no hubo ninguna participante en el rango “más de 66 años” podría estar reflejando una desconexión estructural entre el partido y sus militantes mayores o bien, una invisibilización de sus trayectorias y aportaciones políticas. Integrar este segmento etario en las estrategias formativas puede aportar una perspectiva histórica, ética y de liderazgo comunitario que fortalezca la identidad partidista.

Pregunta 2

Indica el Municipio en el que resides

La participación territorial de las mujeres panistas en Nayarit muestra una fuerte centralización en el municipio de Tepic, con al menos nueve respuestas directas provenientes de esa demarcación, seguido por Ixtlán del Río y Xalisco con

participaciones reiteradas. Esta distribución evidencia una alta densidad de respuesta en los centros urbanos y municipios con mayor infraestructura político-partidista, lo cual puede estar relacionado tanto con la accesibilidad a la información como con una mayor presencia de estructuras del partido.

También se identificaron participaciones desde Bahía de Banderas, Compostela, San Pedro Lagunillas y San Blas, lo que indica una representación, aunque limitada, de regiones periféricas. Este patrón territorial pone sobre la mesa la necesidad de reforzar los mecanismos de inclusión activa en municipios con menor densidad partidista, así como implementar modelos de capacitación regionalizados que logren equilibrar las oportunidades de formación entre las zonas urbanas y rurales.

El dominio de Tepic dentro de la distribución territorial también puede interpretarse como un reflejo de la centralización política que históricamente ha caracterizado a los estados. Esta concentración podría generar brechas en el acceso a oportunidades, dado que las militantes de zonas rurales o con menor conectividad institucional podrían enfrentar mayores obstáculos para integrarse en actividades partidistas y procesos formativos. El reto radica en descentralizar la acción política sin perder cohesión organizativa.
Además, la escasa presencia de municipios indígenas o con alta dispersión geográfica en las respuestas invita a reconsiderar los canales de contacto, difusión y convocatoria del partido. Incorporar estrategias de territorialización con enfoque intercultural y regional, podría permitir una representatividad más equitativa del estado de Nayarit y fortalecer la participación política de mujeres en localidades históricamente marginadas dentro de la estructura partidaria.

Pregunta 3

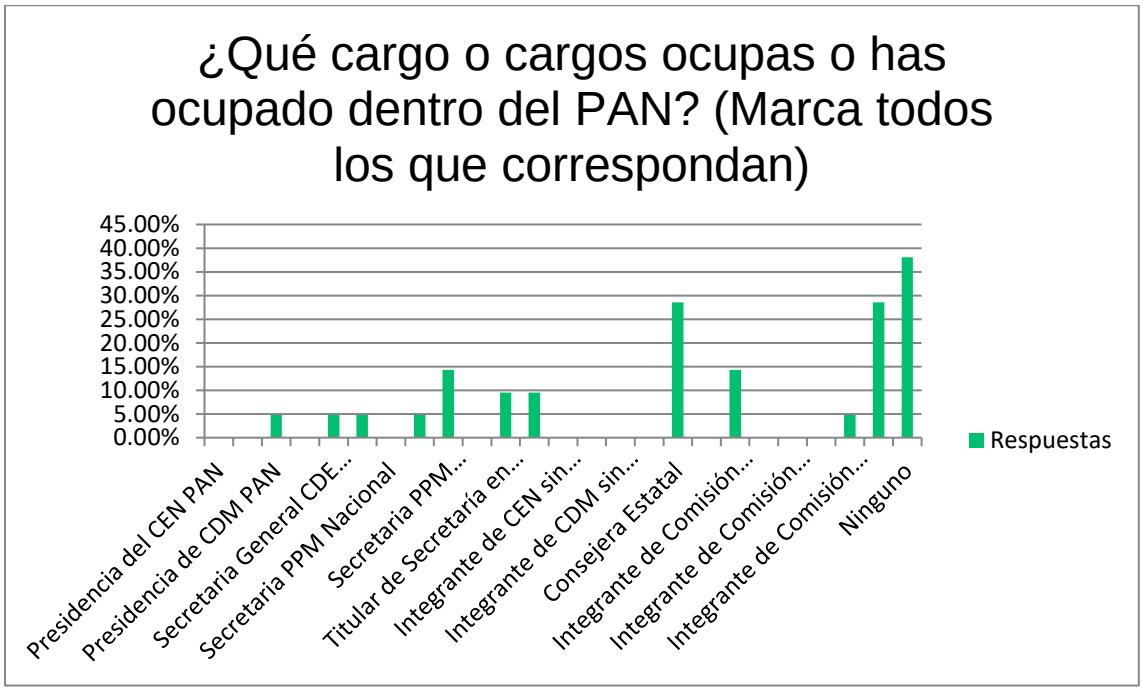
¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN? (Marca todos los que correspondan)
Tabla 5: Resultados de ¿Qué cargo o cargos ocupas o has ocupado dentro del PAN?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Presidencia del CEN PAN	0.00%	0
Presidencia de CDE PAN	0.00%	0
Presidencia de CDM PAN	4.76%	1
Secretaria General CEN PAN	0.00%	0
Secretaria General CDE PAN	4.76%	1
Secretaria General CDM PAN	4.76%	1

Secretaria PPM Nacional	0.00%	0
Secretaria PPM Estatal	4.76%	1
Secretaria PPM Municipal	14.29%	3
Titular de Secretaría en CEN	0.00%	0
Titular de Secretaría en CDE	9.52%	2
Titular de Secretaría en CDM	9.52%	2
Integrante de CEN sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDE sin cartera	0.00%	0
Integrante de CDM sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	0.00%	0
Consejera Estatal	28.57%	6
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	14.29%	3
Presidenta de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Nacional	0.00%	0
Presidenta de Comisión de Consejo Estatal	0.00%	0
Integrante de Comisión de Consejo Estatal	4.76%	1
Otro	28.57%	6
Ninguno	38.10%	8
	Respuestas	**21**
	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.

La trayectoria institucional de las militantes nayaritas dentro del PAN revela una diversidad de experiencias, donde el 28.57% mencionó haber sido consejera estatal, lo cual refleja una importante presencia femenina en espacios de deliberación política a nivel local. Le siguen aquellas que han participado como secretarias de PPM municipales y miembros de la comisión permanente estatal (14.29% cada una), así como titulares de secretarías a nivel CDM y CDE (9.52%).

Sin embargo, es igualmente relevante el 38.10% de respuestas que indican no haber ocupado ningún cargo, lo que sugiere una base amplia de militantes en etapa inicial o posiblemente sin oportunidad de integración en órganos de decisión. Además, un 28.57% seleccionó la categoría "otro", lo que invita a profundizar en las trayectorias no institucionalizadas que muchas mujeres desarrollan dentro del partido. Estos hallazgos pueden orientar el diseño de rutas de profesionalización interna más claras y accesibles para todas las militantes.

La multiplicidad de trayectorias institucionales permite visibilizar que, aunque hay una base sólida de mujeres en cargos formales, todavía persiste una desconexión entre el activismo militante y los espacios de toma de decisiones. Este desfase podría explicarse tanto por prácticas de exclusión estructural como por dinámicas

internas que no promueven el crecimiento sostenido de los liderazgos femeninos, particularmente en contextos locales más conservadores.

A fin de revertir esta brecha, el PAN en Nayarit podría desarrollar sistemas de escalamiento político que reconozcan las trayectorias militantes, combinen mentorías entre generaciones y vinculen directamente la capacitación con oportunidades reales de participación. De igual forma, es fundamental identificar los aportes que hacen las mujeres desde roles no formalizados —como promotoras territoriales, operadoras de campaña o gestoras comunitarias— y convertir esas experiencias en capital político validado por el partido.

Pregunta 4

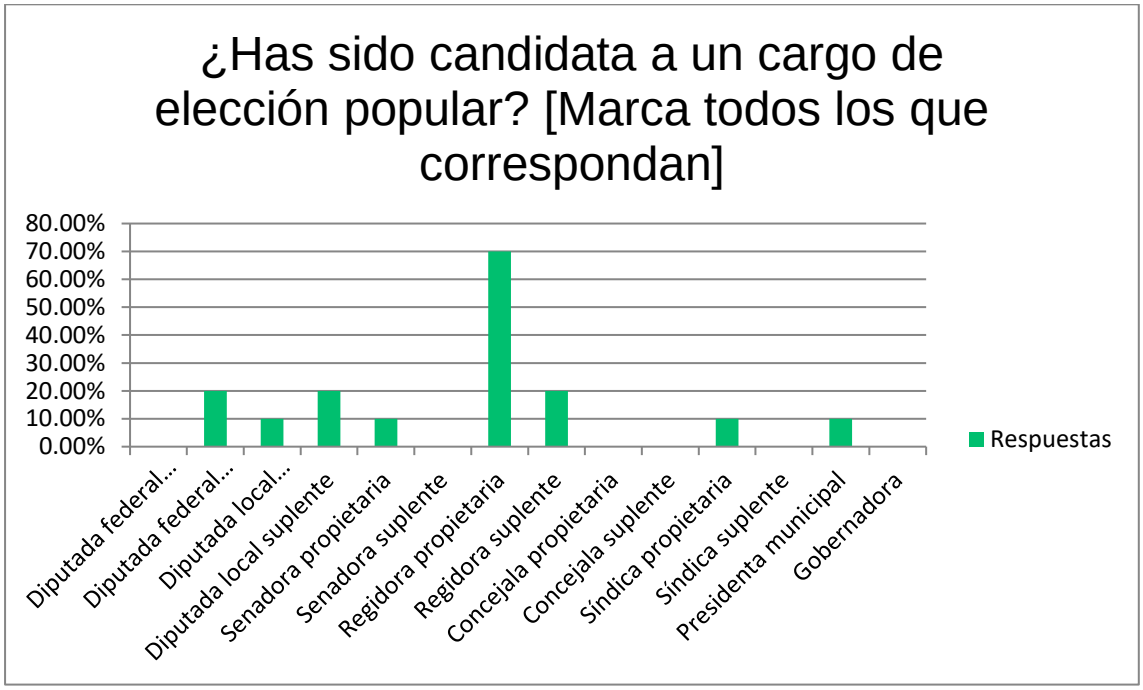
¿Has sido candidata a un cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal propietaria	0.00%	0
Diputada federal suplente	20.00%	2
Diputada local propietaria	10.00%	1
Diputada local suplente	20.00%	2
Senadora propietaria	10.00%	1
Senadora suplente	0.00%	0
Regidora propietaria	70.00%	7
Regidora suplente	20.00%	2
Concejala propietaria	0.00%	0
Concejala suplente	0.00%	0
Síndica propietaria	10.00%	1
Síndica suplente	0.00%	0
Presidenta municipal	10.00%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**10**
	Omisiones	**12**

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.

Dentro del grupo que ha postulado a cargos públicos, la categoría de regidora propietaria se posiciona como la más frecuente, con un 70% de las participantes que han sido candidatas. Esta tendencia indica que el acceso de las mujeres panistas de Nayarit a candidaturas aún se concentra en espacios de representación municipal, posiblemente como vía inicial de participación electoral.

En menor medida, se han registrado postulaciones como diputadas locales suplentes y federales suplentes (20% cada una), así como un caso por cada una de las siguientes posiciones: senadora propietaria, síndica propietaria, diputada local propietaria y presidenta municipal, todas con 10%. Esta segmentación evidencia que, si bien existe presencia femenina en distintas boletas, aún hay una fuerte concentración en cargos de menor jerarquía, lo que representa un reto para escalar su liderazgo hacia posiciones de mayor influencia política.

La sobrerrepresentación de candidaturas a regidurías muestra una ruta recurrente de inserción electoral para las mujeres, pero también evidencia una limitante

estructural que las mantiene en cargos con menor capacidad de influencia institucional. Esta tendencia puede derivar de prácticas partidistas que relegan a las mujeres a "espacios de cumplimiento de cuota", sin una apuesta real por su posicionamiento en escaños estratégicos del poder.

Para contrarrestar esta dinámica, el PAN en Nayarit podría impulsar criterios de progresividad en las postulaciones, asegurando que las mujeres con experiencia y formación acumulada no sean recicladas únicamente en las mismas posiciones. Asimismo, debe fortalecerse el acompañamiento jurídico, político y mediático de aquellas que aspiran a candidaturas más competitivas, garantizando que el acceso a las boletas no sea solo simbólico, sino efectivo y con respaldo institucional.

Pregunta 5

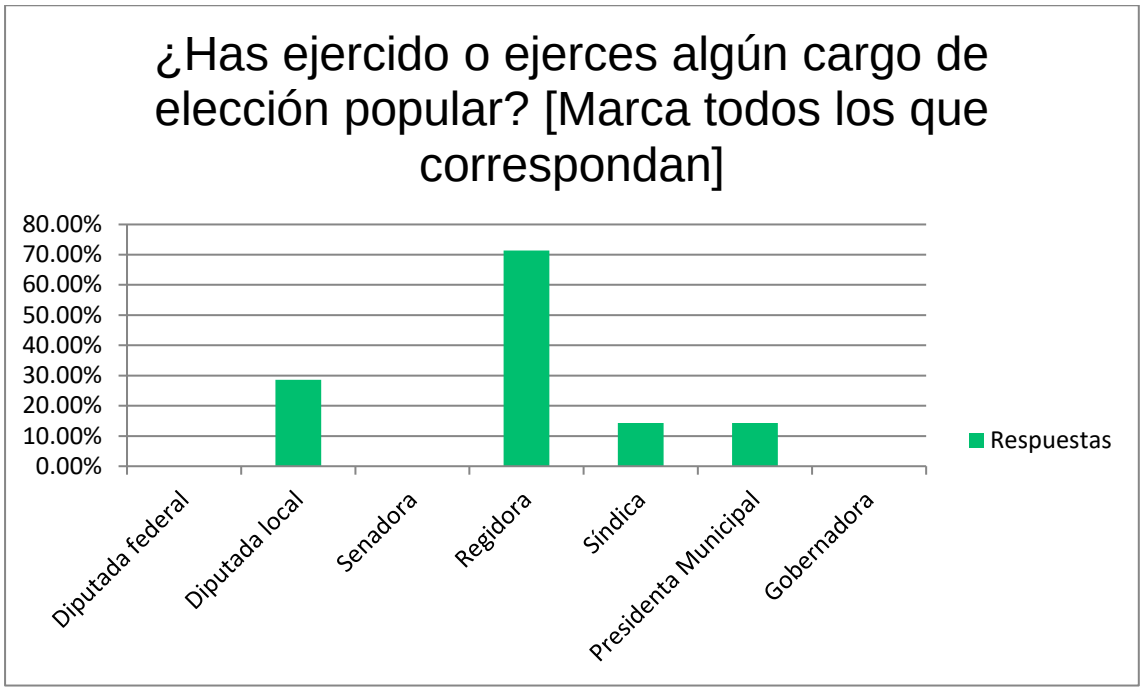
¿Has ejercido o ejerces algún cargo de elección popular? (Marca todos los que correspondan)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Diputada federal	0.00%	0
Diputada local	28.57%	2
Senadora	0.00%	0
Regidora	71.43%	5
Síndica	14.29%	1
Presidenta Municipal	14.29%	1
Gobernadora	0.00%	0
	Respuestas	**7**
	Omisiones	**15**

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.

Respecto al ejercicio efectivo de cargos de elección popular, el 71.43% de quienes han ocupado una responsabilidad pública han sido regidoras, lo que confirma la tendencia detectada en la pregunta anterior. Además, un 28.57% ha fungido como diputada local, y se identifica una participación del 14.29% en cargos como síndica y presidenta municipal, lo cual evidencia que sí existen casos de mujeres que logran acceder a posiciones ejecutivas a nivel local, aunque siguen siendo minoría.

La ausencia total de participación como diputadas federales o senadoras reafirma el techo de cristal que enfrentan las lideresas panistas nayaritas en la proyección nacional. Estos datos enfatizan la necesidad de implementar acciones afirmativas, estrategias de mentoría y mecanismos de visibilización para mujeres con trayectoria probada, de modo que puedan ser impulsadas hacia cargos legislativos de mayor alcance.

La sobrerrepresentación de las regidurías también sugiere que muchas de las mujeres panistas de Nayarit ejercen cargos con bajo presupuesto, escasa proyección mediática y limitada influencia en la toma de decisiones estratégicas. Esto podría estar afectando no solo su visibilidad política, sino también su capacidad de construir bases sólidas para futuras postulaciones a cargos de mayor jerarquía.

Frente a este escenario, es indispensable que las militantes que han ejercido funciones públicas cuenten con herramientas de evaluación, sistematización y comunicación de sus logros. Estos insumos deben formar parte de una narrativa partidaria que posicione sus perfiles de forma integral, reconociendo su experiencia como una ventaja política frente al electorado y como una credencial legítima dentro de los procesos internos del PAN. Este enfoque es clave para detonar liderazgos femeninos con mayor alcance dentro y fuera del estado.

Pregunta 6

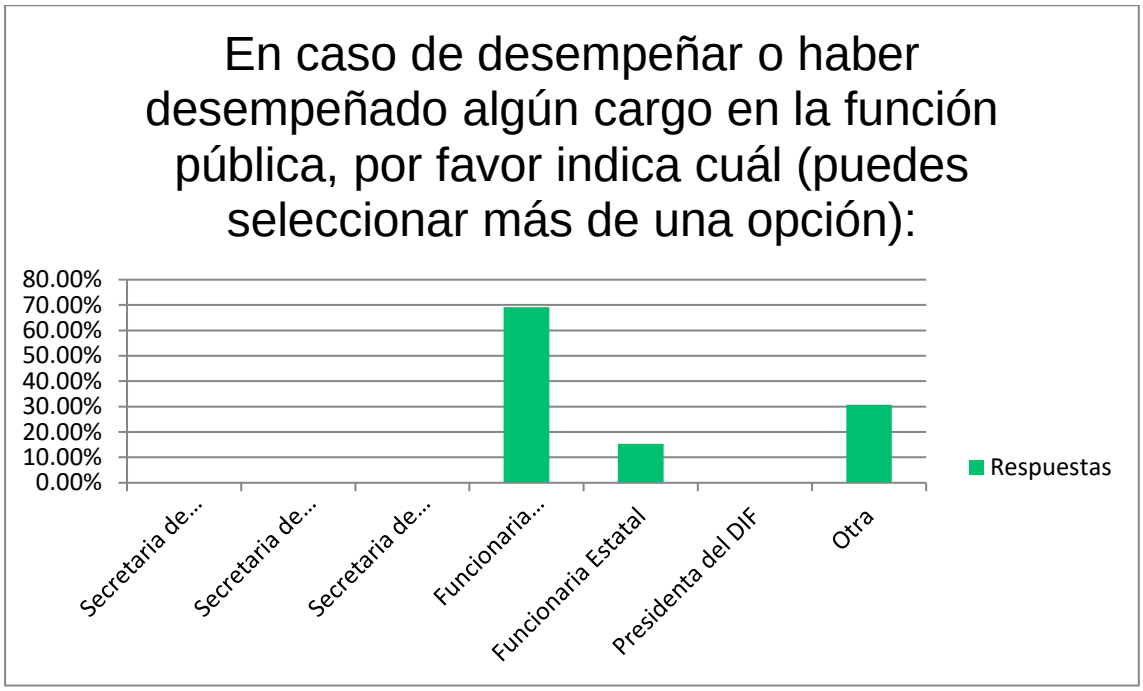
En caso de desempeñar o haber desempeñado algún cargo en la función pública, por favor indica cuál

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaria de Estado Federal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Estatal	0.00%	0
Secretaria de Gobierno Municipal	0.00%	0
Funcionaria Municipal	69.23%	9
Funcionaria Estatal	15.38%	2
Presidenta del DIF	0.00%	0
Otra	30.77%	4
	Respuestas	**13**
	Omisiones	**9**

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

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



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

Los datos revelan que la mayoría de las participantes que han tenido experiencia en la función pública lo han hecho principalmente desde el ámbito municipal, con un 69.23% desempeñándose como funcionarias municipales. Esta cifra sugiere que los accesos a cargos dentro de la administración pública para las mujeres panistas de Nayarit tienden a concentrarse en los niveles más próximos a las bases territoriales, lo que puede interpretarse tanto como una oportunidad de cercanía con las comunidades como una limitación para escalar políticamente.

Un 15.38% mencionó haber ocupado cargos como funcionaria estatal, lo que indica una presencia todavía restringida en esferas de decisión de mayor jerarquía administrativa. Además, un 30.77% se autoubicó en la categoría "otra", lo cual podría incluir roles de colaboración no formalizados o no reconocidos dentro del organigrama institucional, reflejando una necesidad de visibilizar aportaciones que suelen quedar fuera de las estructuras tradicionales.

Es relevante considerar que ninguna de las participantes declaró haber sido secretaria de gobierno municipal o estatal, ni presidenta del DIF, lo que permite inferir una limitada representación femenina en estos puestos que concentran poder decisional. Esta ausencia plantea la urgencia de seguir promoviendo rutas

institucionales claras que fomenten el avance político de las mujeres desde los niveles operativos hacia los directivos.

Pregunta 7

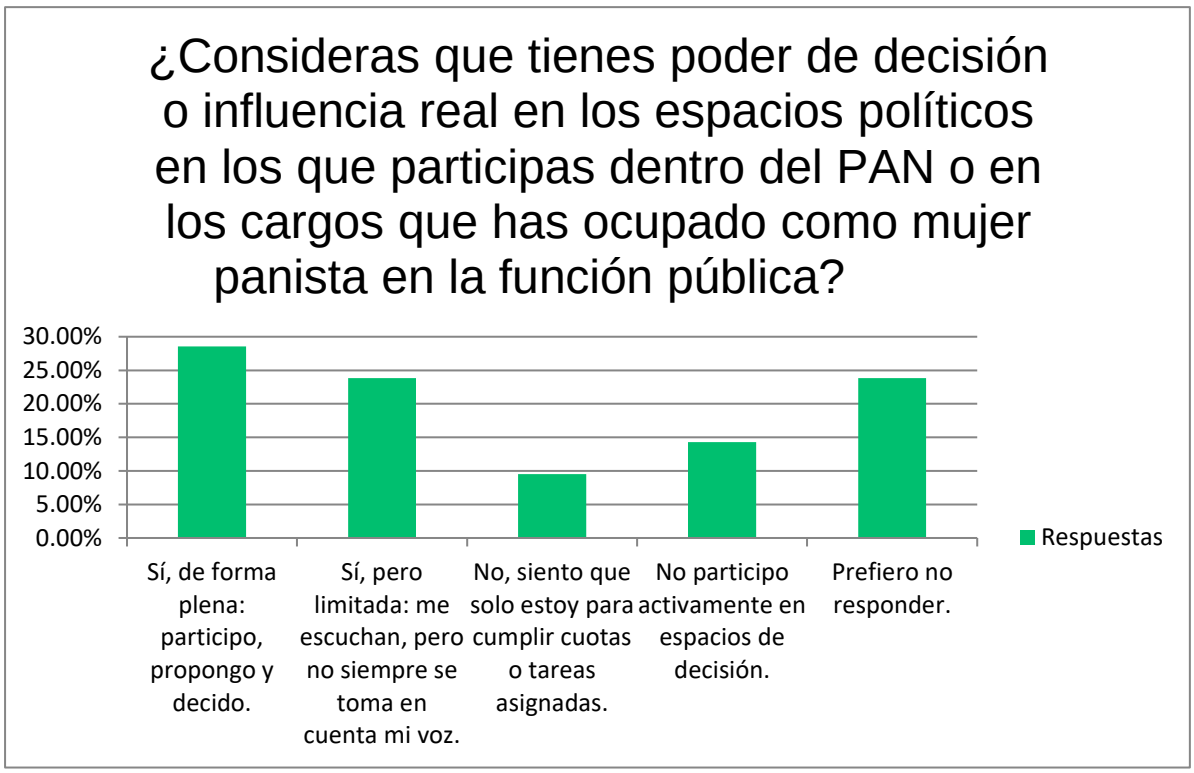
¿Consideras que tienes poder de decisión o influencia real en los espacios políticos en los que participas dentro del PAN o en los cargos que has ocupado como mujer panista en la función pública?

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 respuesta	Respuestas	
Sí, de forma plena: participo, propongo y decido.	28.57%	6
Sí, pero limitada: me escuchan, pero no siempre se toma en cuenta mi voz.	23.81%	5
No, siento que solo estoy para cumplir cuotas o tareas asignadas.	9.52%	2
No participo activamente en espacios de decisión.	14.29%	3
Prefiero no responder.	23.81%	5
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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.

La percepción de influencia política entre las mujeres militantes de Nayarit muestra importantes matices. Solo el 28.57% señaló contar con una participación plena en la toma de decisiones, es decir, con posibilidades de proponer, deliberar y resolver de forma activa. Este grupo representa a quienes han logrado posicionarse en espacios con autonomía, aunque aún constituye menos de una tercera parte del total.

Un 23.81% considera que su voz es escuchada, pero no siempre tomada en cuenta, lo cual deja entrever estructuras internas que permiten una inclusión parcial, sin necesariamente traducirse en decisiones vinculantes. A su vez, un 9.52% indicó sentirse relegada a tareas de cuota, lo que subraya la persistencia de prácticas simbólicas donde la inclusión femenina se reduce a cumplimiento de normativas y no a una integración sustantiva.

También es importante destacar que un 23.81% optó por no responder a esta pregunta, lo que podría interpretarse como una señal de desconfianza, apatía o incluso temor a emitir opiniones críticas dentro de su contexto partidista. Estos indicadores alertan sobre la urgencia de crear espacios seguros y con garantías de participación efectiva para todas las mujeres panistas.

Pregunta 8

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

Las respuestas abiertas permiten identificar tanto barreras estructurales como facilitadores individuales en la experiencia de las militantes panistas nayaritas. Entre los factores que han fortalecido su capacidad de agencia destacan los valores personales como el compromiso, la lealtad y la autodeterminación, expresados por quienes se reconocen con voz activa en el partido.

Por el contrario, la falta de reconocimiento, la marginación por edad o género, y las imposiciones jerárquicas siguen siendo obstáculos persistentes. Varios testimonios dan cuenta de liderazgos cerrados, ausencia de integración deliberada y dinámicas que perpetúan decisiones unilaterales sin consulta. También se identificaron problemáticas contextuales como el estar fuera del municipio por razones laborales, lo cual limita la participación presencial y el seguimiento a procesos internos.

En algunos casos, las participantes han señalado que el hecho mismo de ser mujeres es motivo de desvalorización, lo que refleja un problema de cultura organizacional que aún debe ser transformado profundamente. Las militantes jóvenes, en particular, subrayan que se sigue priorizando la voz de personas mayores, lo cual puede dificultar la renovación de liderazgos y la inclusión generacional con perspectiva de género.

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 respuesta	Respuestas	
Presidenta de Comité Municipal	9.52%	2
Presidenta de Comité Estatal/Regional	9.52%	2
Presidenta de Comité Nacional	0.00%	0
Secretaria General CDM/CDDT	0.00%	0

Secretaria General CDE/CDR	4.76%	1
Secretaria General CEN	0.00%	0
Secretaria Titular de Comité en otra cartera	0.00%	0
Secretaria de PPM	9.52%	2
Integrante de Comité sin cartera	0.00%	0
Consejera Nacional	9.52%	2
Consejera Estatal	9.52%	2
Integrante de Comisión Permanente Nacional	0.00%	0
Integrante de Comisión Permanente Estatal	0.00%	0
Otro	14.29%	3
Ninguno	33.33%	7
	Respuestas	**21**
	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.

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

Las proyecciones de futuro por parte de las militantes del PAN en Nayarit indican una voluntad de seguir participando en estructuras directivas, aunque con cautela. El 9.52% aspira a presidir un comité municipal o estatal/regional, lo que refleja una intención de liderazgo local sólido, pero aún con pocas ambiciones hacia el nivel nacional, ya que ninguna manifestó interés en presidir el CEN.

También se observó interés en roles como secretaria de PPM (9.52%) y consejera nacional o estatal (ambas con 9.52%). Sin embargo, el porcentaje más alto corresponde a quienes seleccionaron la opción "ninguno" (33.33%), lo que debe leerse como una alerta institucional: más de un tercio de las mujeres participantes no visualiza un futuro directivo dentro del PAN, ya sea por falta de condiciones, interés o expectativas reales de ser respaldadas.

La categoría “otro” con 14.29% también da indicios de posibles aspiraciones fuera de los marcos tradicionales de dirigencia, lo que puede abrir una oportunidad para diseñar trayectorias nuevas o híbridas de participación política que respondan a contextos territoriales o temáticos más específicos.

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 respuesta	Respuestas	
Diputada Federal	10.53%	2
Diputada local	10.53%	2
Presidenta Municipal/Alcaldesa	0.00%	0
Gobernadora	0.00%	0
Regidora/Concejala	15.79%	3
Síndica	0.00%	0
Secretaria de gobierno estatal,	0.00%	0
Secretaria de gobierno municipal	0.00%	0
Funcionaria municipal	15.79%	3
Funcionaria estatal	0.00%	0
Presidenta del DIF	10.53%	2
Otro	36.84%	7

Respuestas	**19**
Omisiones	**3**

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

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



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

La proyección electoral hacia 2027 muestra una orientación hacia cargos locales con enfoque operativo. Las militantes participantes de Nayarit manifestaron mayor interés por aspirar a puestos como regidoras o concejalas (15.79%), así como funcionarias municipales (también con 15.79%). Esto reafirma que las trayectorias políticas femeninas siguen ancladas principalmente en el nivel municipal.

En menor proporción, se aspira a diputaciones federales y locales (ambas con 10.53%), lo cual sugiere una intención de avanzar hacia espacios legislativos, aunque sin consolidar aún una masa crítica que presione para una paridad en estos niveles. Otro dato relevante es que ninguna participante expresó aspirar a ser gobernadora, presidenta municipal ni a secretarías de gobierno, lo que plantea

desafíos en cuanto al fortalecimiento del liderazgo femenino en posiciones de mayor visibilidad y poder ejecutivo.

Cabe resaltar que la categoría “otro” concentró un 36.84%, reflejando tal vez aspiraciones más amplias, mixtas o incluso propuestas innovadoras que aún no encuentran eco en las estructuras partidarias convencionales. Este hallazgo puede representar una oportunidad para que el PAN en Nayarit revalúe sus rutas de desarrollo político para mujeres, diseñando nuevas formas de acompañamiento, mentoría y proyección pública.

Pregunta 11

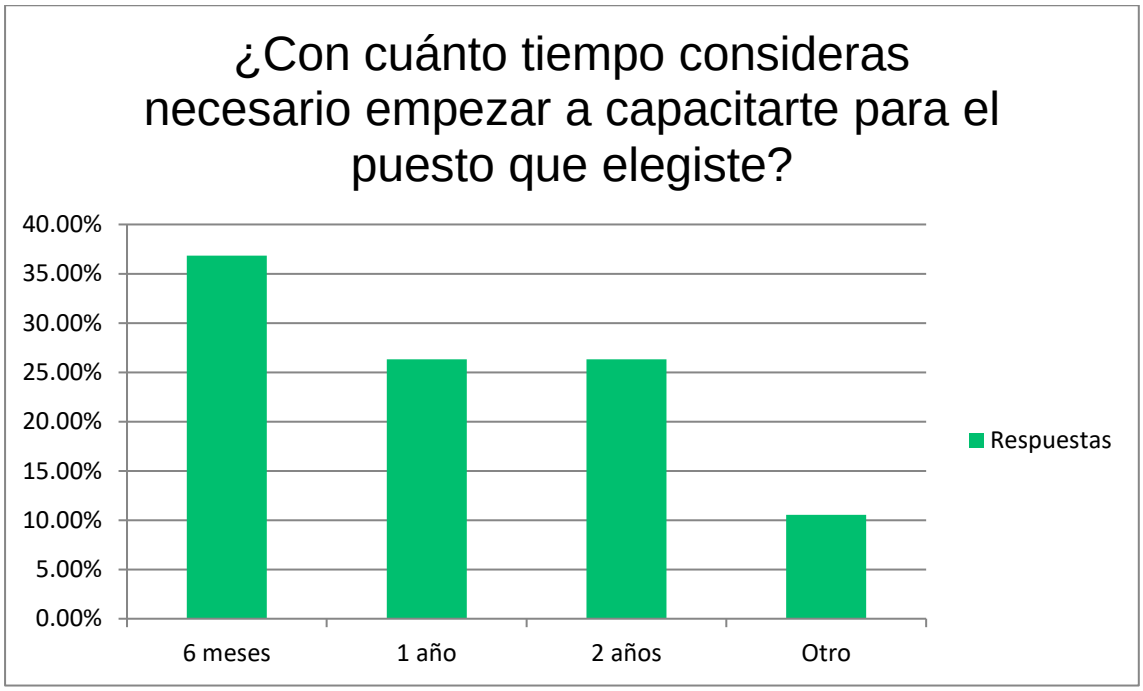
¿Con cuánto tiempo consideras necesario empezar a capacitarte para el puesto que elegiste?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
6 meses	36.84%	7
1 año	26.32%	5
2 años	26.32%	5
Otro	10.53%	2
	Respuestas	**19**
	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.

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre el tiempo ideal para comenzar el proceso de capacitación rumbo a un cargo político revela una preferencia clara entre las militantes panistas de Nayarit por la anticipación estructurada. El 36.84% de ellas considera que seis meses de preparación previa son suficientes, lo cual sugiere una percepción optimista respecto a la capacidad de adquisición de competencias clave en un lapso relativamente corto. Este grupo probablemente confía en su experiencia previa o en la intensidad de los programas de formación política disponibles.

En un segundo nivel de preferencias, se observa una proporción igualitaria entre quienes consideran necesario empezar con uno o dos años de antelación (26.32% en ambos casos). Estas respuestas evidencian un perfil de militantes con una visión estratégica del crecimiento político, que reconocen la complejidad del ejercicio público y el valor de una preparación prolongada y escalonada. Este grupo podría estar más alineado con esquemas de profesionalización sostenida, donde el liderazgo se construye mediante procesos formativos integrales.

El 10.53% restante que eligió la opción "otro" representa una categoría abierta que podría estar vinculada a factores como experiencias personales previas, disponibilidad de tiempo, o características del cargo específico al que se aspira. Este dato sugiere que existen variables contextuales que escapan de la rigidez de los plazos preestablecidos, por lo cual es importante que el diseño de las estrategias de

capacitación del PAN en Nayarit contemple trayectorias formativas flexibles y adaptadas a las necesidades reales de las mujeres militantes.

Este panorama muestra que no existe una fórmula única, sino más bien un abanico de temporalidades que deben articularse dentro de un sistema modular de capacitación. Ofrecer programas con diferentes niveles de profundidad —desde talleres intensivos hasta diplomados de largo aliento— permitirá atender las expectativas de las mujeres panistas que se encuentran en distintas fases de su desarrollo político, asegurando que ninguna quede fuera del proceso de profesionalización por limitantes de tiempo o acceso.

Pregunta 12

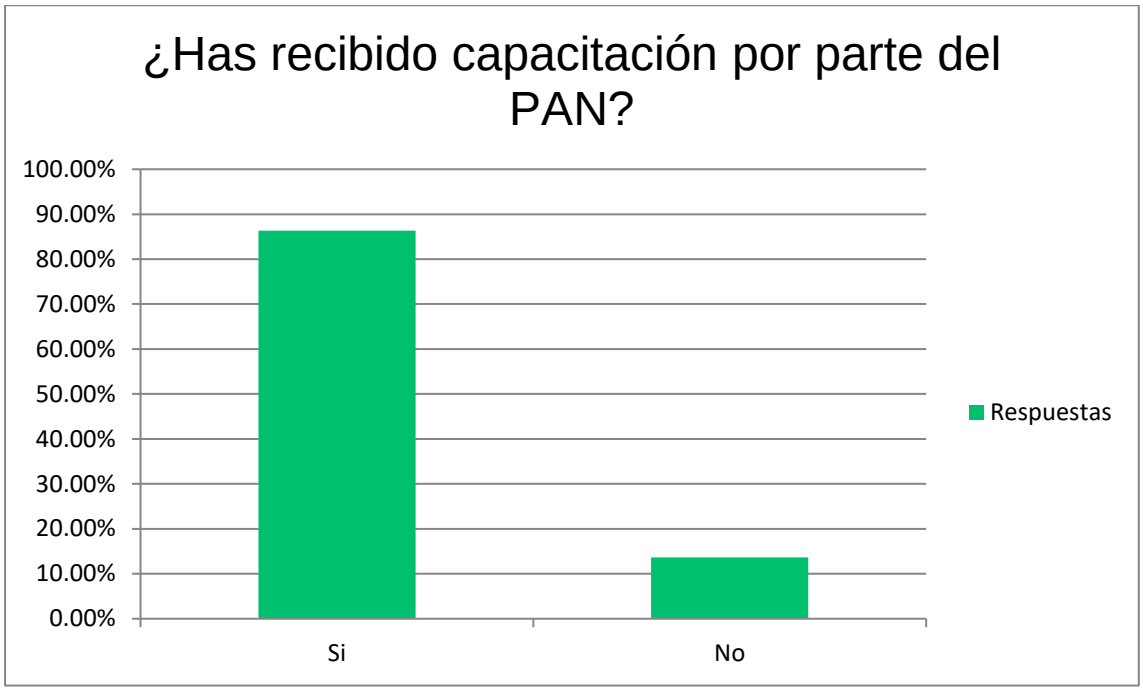
¿Has recibido capacitación por parte del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	86.36%	19
No	13.64%	3
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**0**

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

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



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

El análisis de la participación formativa revela que una amplia mayoría de las militantes panistas de Nayarit que respondieron este estudio, específicamente el 86.36%, han tenido acceso a procesos de capacitación impulsados por el partido. Este dato sugiere una cobertura significativa de los programas de formación política, lo cual puede atribuirse a los esfuerzos sistemáticos del PAN en el estado por fortalecer la profesionalización de sus cuadros femeninos, particularmente en el contexto de reformas recientes que promueven la paridad y la participación activa de las mujeres en la vida pública.

Por otra parte, el 13.64% que respondió no haber recibido capacitación evidencia que aún existen brechas de acceso o zonas grises en la cobertura territorial, institucional o temática. Este grupo representa una oportunidad estratégica para expandir el alcance de las iniciativas formativas, enfocándose en eliminar posibles barreras como falta de difusión, limitaciones geográficas, horarios poco accesibles o la ausencia de convocatorias inclusivas. Detectar y atender estos casos específicos puede contribuir a consolidar una política de capacitación verdaderamente universal dentro del partido.

El alto porcentaje de participación previa en procesos formativos también sugiere que existe un terreno fértil para profundizar en contenidos más avanzados o

especializados. Aquellas mujeres que ya han sido capacitadas pueden ahora ser convocadas como replicadoras, mentoras o formadoras de nuevas generaciones de liderazgos, promoviendo una pedagogía política en espiral ascendente que potencie el talento interno del partido.

Este hallazgo también permite proyectar escenarios de mejora continua en la oferta de capacitación del PAN en Nayarit, orientados a transitar desde esquemas de formación generalista hacia modelos diferenciados por trayectoria, nivel de responsabilidad o aspiraciones políticas. En este sentido, el reto ya no es solo asegurar la cobertura, sino consolidar la calidad, pertinencia y progresividad de los contenidos ofertados.

Pregunta 13

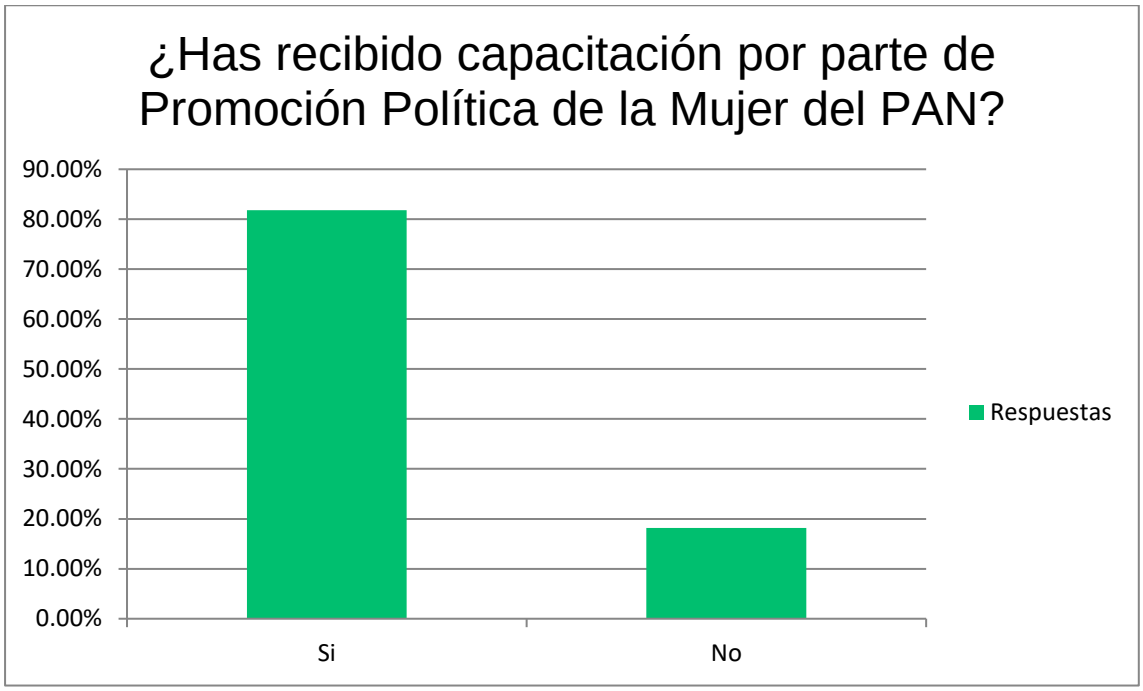
¿Has recibido capacitación por parte de Promoción Política de la Mujer del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	81.82%	18
No	18.18%	4
	Respuestas	**22**
	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.

De las 22 mujeres panistas que participaron en el diagnóstico estatal en Nayarit, el 81.82% señaló haber recibido capacitación promovida específicamente desde la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (PPM) del PAN. Este dato es especialmente relevante al considerar el impacto estructural que tiene esta secretaría en la formación política con perspectiva de género. Sólo el 18.18% indicó no haber recibido dicha formación, lo que sugiere que existe una cobertura sólida, aunque aún con áreas de oportunidad para garantizar la universalidad de acceso entre la militancia.

Esta elevada tasa de participación revela una acción efectiva de la PPM en términos de difusión y convocatoria, pero también invita a reflexionar sobre el seguimiento cualitativo de estas capacitaciones: ¿son pertinentes a las aspiraciones de las militantes? ¿están alineadas con el contexto político del estado? El hecho de que una mayoría significativa haya tenido contacto con estas formaciones implica que hay una plataforma instalada sobre la cual seguir construyendo liderazgos femeninos en la entidad.

Pregunta 14

¿Qué área del Partido te convocó/informó/invitó a la capacitación en la que

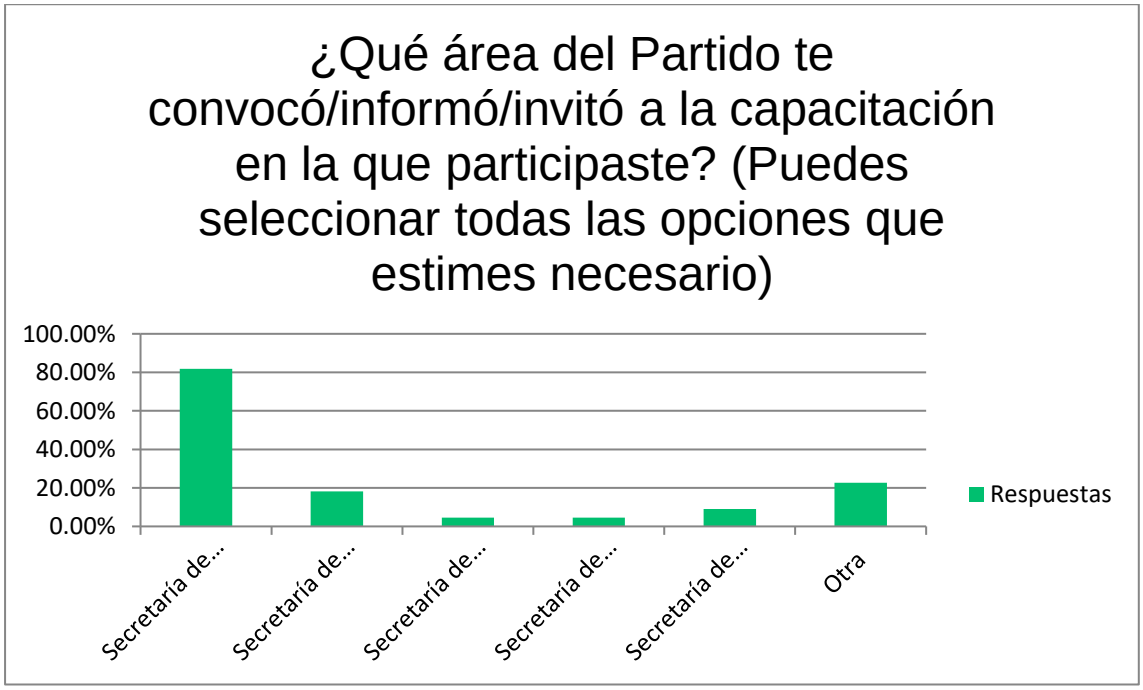
participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Secretaría de Promoción Política de la Mujer,	81.82%	18
Secretaría de Formación y Capacitación,	18.18%	4
Secretaría de Acción Juvenil,	4.55%	1
Secretaría de Elecciones,	4.55%	1
Secretaría de Fortalecimiento Interno,	9.09%	2
Otra	22.73%	5
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Al desglosar las áreas del PAN que promovieron la participación en actividades formativas, se observa que el 81.82% de las militantes recibió la invitación desde la Secretaría de Promoción Política de la Mujer, lo que consolida su papel como principal canalizador de procesos de formación con enfoque de género en Nayarit. En menor proporción aparecen otras secretarías como Formación y Capacitación (18.18%), Fortalecimiento Interno (9.09%) y Elecciones (4.55%). La Secretaría de Acción Juvenil también fue mencionada (4.55%), lo cual es indicativo de una articulación intergeneracional incipiente.

Este abanico de respuestas demuestra una tendencia centralizada en la PPM, pero también deja entrever la necesidad de una mayor transversalización institucional. Que más áreas del partido generen espacios de capacitación con perspectiva de género no solo diversificaría las oportunidades formativas, sino que reforzaría la idea de que la capacitación política de las mujeres no es responsabilidad exclusiva de una sola secretaría, sino una tarea de toda la estructura partidaria.

Pregunta 15

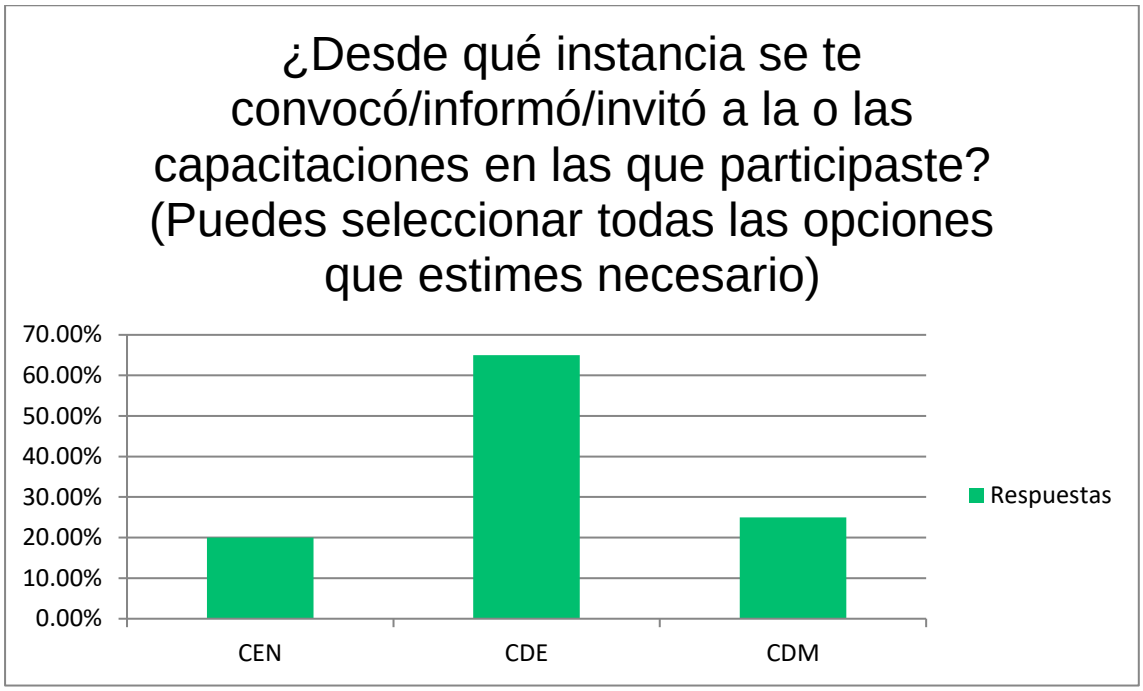
¿Desde qué instancia se te convocó/informó/invitó a la o las capacitaciones en las que participaste? (Puedes seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
CEN	20.00%	4
CDE	65.00%	13
CDM	25.00%	5
	Respuestas	**20**
	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 las 20 respuestas válidas obtenidas, el 65% indicó haber sido convocada desde el Comité Directivo Estatal (CDE), lo cual reafirma la centralidad de los comités estatales como motores organizativos de la capacitación política en Nayarit. Un 25% recibió la invitación desde su respectivo Comité Directivo Municipal (CDM) y el 20% restante desde el Comité Ejecutivo Nacional (CEN). Este patrón sugiere que el vínculo más fuerte entre las militantes y los espacios de formación se establece en la escala estatal, lo cual podría estar condicionado por la mayor presencia de estructuras operativas en ese nivel.

Aunque la articulación con el CEN es menor, su presencia resulta significativa y puede representar una oportunidad para fortalecer la conexión entre el diseño nacional de programas formativos y su implementación local. Asimismo, vale la pena destacar que los CDM —aunque menos mencionados— pueden convertirse en actores clave para captar liderazgos emergentes desde las bases territoriales, siempre que cuenten con herramientas de convocatoria efectivas.

Pregunta 16

Si no has participado en ninguna capacitación, ¿Cuál es la razón de ello? (Puedes

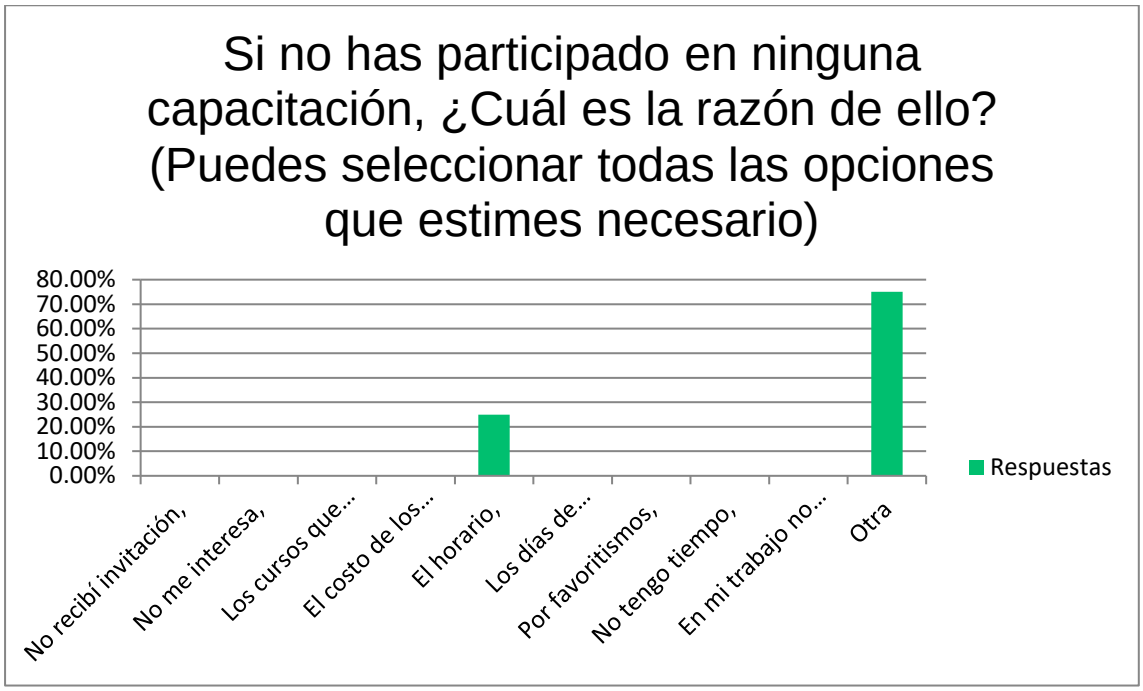
seleccionar todas las opciones que estimes necesario)

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 respuesta	Respuestas	
No recibí invitación,	0.00%	0
No me interesa,	0.00%	0
Los cursos que ofrecen no son útiles,	0.00%	0
El costo de los cursos,	0.00%	0
El horario,	25.00%	2
Los días de impartición,	0.00%	0
Por favoritismos,	0.00%	0
No tengo tiempo,	0.00%	0
En mi trabajo no me lo permiten,	0.00%	0
Otra	75.00%	6
	Respuestas	**8**
	Omisiones	**14**

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.

Si bien la mayoría de las militantes encuestadas sí ha participado en capacitaciones, entre quienes no lo han hecho (8 mujeres), el 75% señaló “otra” como razón, y únicamente el 25% argumentó problemas de horario. Esto sugiere que las causas de la no participación no se encasillan en categorías rígidas como desinterés o falta de utilidad de los cursos, sino en factores más diversos o contextuales que merecen explorarse a fondo. Es posible que estas razones “otras” estén relacionadas con dinámicas territoriales, falta de recursos para traslados o desconocimiento sobre cómo acceder a la información.

El hecho de que ninguna militante haya mencionado como causa el “desinterés” o que los cursos “no sean útiles” habla bien del contenido general de las capacitaciones, pero también plantea un reto institucional: entender a profundidad qué impide que todas las mujeres panistas accedan a procesos de formación, y cómo revertir esas barreras no visibilizadas en las categorías estándar.

Pregunta 17

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

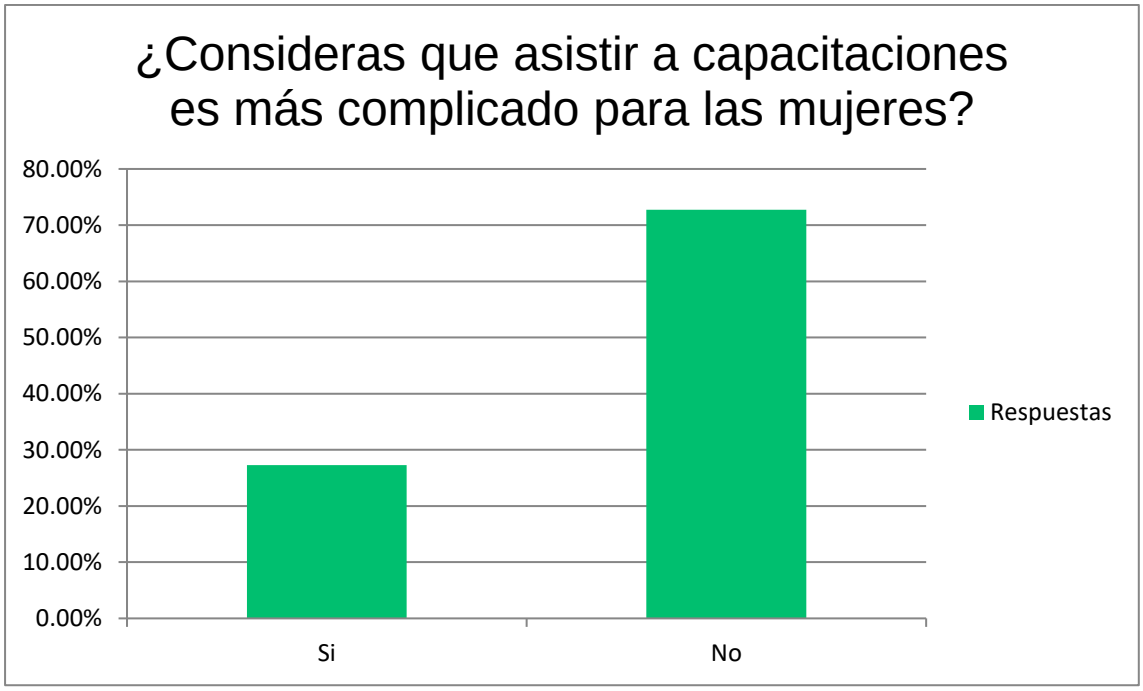
Tabla 18: Resultados de ¿Consideras que asistir a capacitaciones es más

complicado para las mujeres?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	27.27%	6
No	72.73%	16
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Ante esta pregunta, el 27.27% de las militantes de Nayarit reconoció que sí es más complicado para las mujeres acceder a capacitaciones, mientras que el 72.73%

consideró que no. Aunque la mayoría no percibe desigualdad en este acceso, el hecho de que casi un tercio sí la identifique, no puede ser minimizado. Esta percepción refleja realidades estructurales que siguen afectando desproporcionadamente a las mujeres, como la sobrecarga de responsabilidades domésticas, las dificultades de traslado, y la falta de redes de apoyo que permitan compatibilizar vida personal y desarrollo político.

La existencia de estos obstáculos debe ser tomada en cuenta al momento de diseñar programas formativos, para que las condiciones materiales y logísticas no sean un freno al liderazgo político femenino. Diseñar con enfoque de género no es solo incorporar temáticas sobre mujeres, sino entender y mitigar los obstáculos diferenciados que ellas enfrentan.

Pregunta 18

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

Las respuestas a esta pregunta abierta evidencian una constelación de factores estructurales que siguen operando en detrimento de la participación activa de las mujeres en espacios de formación. Algunas militantes mencionan que los cursos suelen concentrarse en la capital del estado, lo que implica largas jornadas de traslado. Otras hacen referencia al tiempo limitado por tareas de cuidado, la falta de apoyo familiar, o la desarticulación con los horarios laborales. Incluso hay menciones sobre la apatía generada por años de desinterés institucional hacia las voces femeninas.

Este diagnóstico cualitativo refuerza la necesidad de implementar mecanismos compensatorios: capacitaciones descentralizadas, apoyo logístico, formatos híbridos, espacios de cuidado infantil, entre otros. Solo así se podrá garantizar una participación realmente equitativa y sostenida en el tiempo.

Pregunta 19

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

Las militantes de Nayarit identificaron múltiples obstáculos que han limitado su acceso a la formación, entre ellos: horarios incompatibles, falta de oferta municipal, fechas que no coinciden con sus tiempos, o entornos políticos poco empáticos.

Algunas mencionaron incluso situaciones de conflicto social en sus comunidades, como envidias o exclusiones por razones personales, que frenaron su posibilidad de seguir capacitándose.

Este tipo de barreras no solo tienen un impacto operativo al limitar la asistencia, sino también simbólico, ya que refuerzan la idea de que el espacio político no es plenamente habitable para todas. La falta de condiciones adecuadas para participar limita el empoderamiento femenino y restringe la posibilidad de que las militantes se conviertan en referentes dentro de sus comunidades.

Pregunta 20

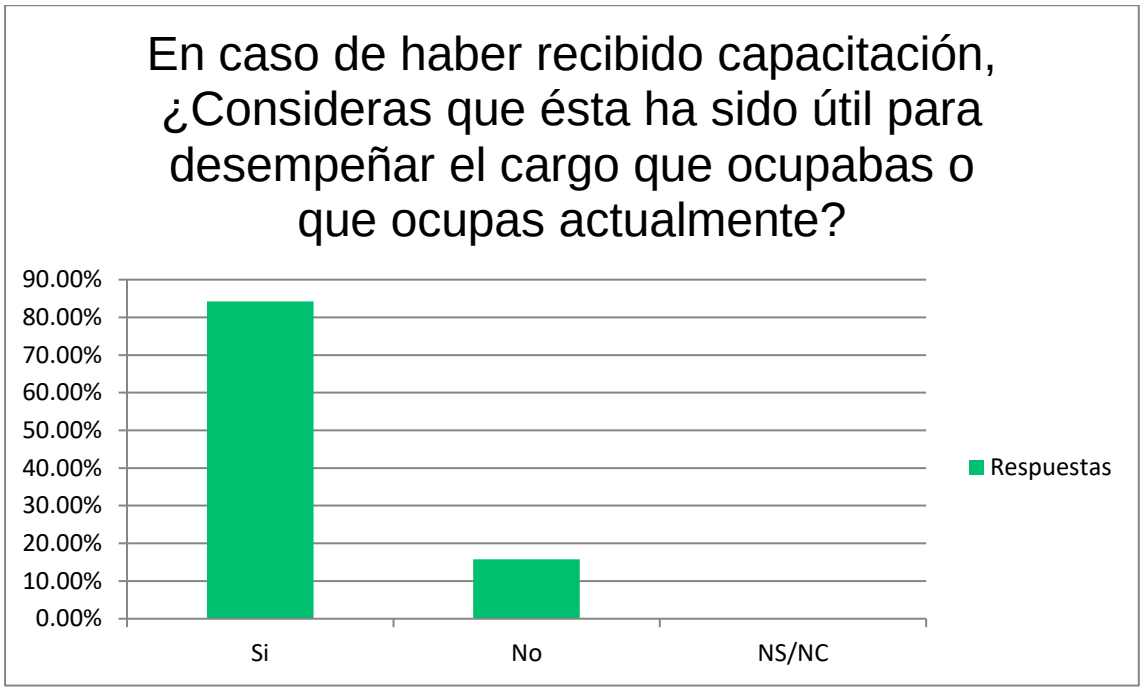
En caso de haber recibido capacitación, ¿Consideras que ésta ha sido útil para desempeñar el cargo que ocupabas o que ocupas actualmente?

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 respuesta	Respuestas	
Si	84.21%	16
No	15.79%	3
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**19**
	Omisiones	**3**

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 84.21% de las militantes panistas de Nayarit que recibieron capacitación considera que ésta ha sido útil para el ejercicio de sus cargos, lo que refuerza la relevancia y pertinencia de los contenidos ofrecidos. Solo un 15.79% expresó que la formación no fue funcional para sus tareas políticas o institucionales, lo cual, aunque minoritario, representa una alerta sobre la necesidad de evaluar la calidad y aplicabilidad de cada programa.

La valoración positiva de la utilidad es un insumo potente para defender la inversión en procesos de capacitación, al tiempo que ofrece una oportunidad para que estos procesos sean adaptados a los nuevos retos de la participación política femenina en el estado.

Pregunta 21

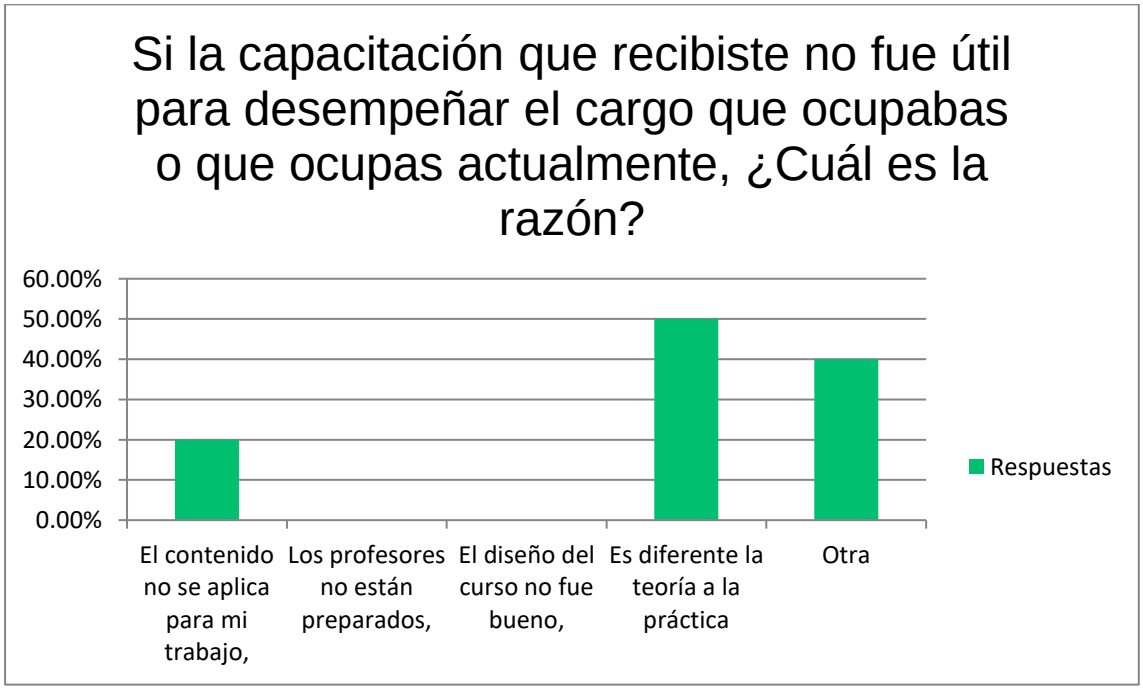
Si la capacitación que recibiste no fue útil para desempeñar el cargo que ocupabas **o que ocupas actualmente, ¿Cuál es la razón?**

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 respuesta	Respuestas	
El contenido no se aplica para mi trabajo,	20.00%	2
Los profesores no están preparados,	0.00%	0
El diseño del curso no fue bueno,	0.00%	0
Es diferente la teoría a la práctica	50.00%	5
Otra	40.00%	4
	Respuestas	**10**
	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.

Entre quienes manifestaron que la capacitación no les resultó útil, el 50% argumentó que existe una brecha entre la teoría impartida y la práctica política real. Otro 40% mencionó “otra razón”, mientras que un 20% afirmó que el contenido no se aplicaba a su trabajo específico. Estos datos permiten inferir que, si bien existe una base sólida en términos de oferta, aún es necesario alinear los contenidos con las realidades concretas del territorio y con las funciones que realmente desempeñan las militantes.

Diseñar formación útil implica incorporar metodologías situadas, análisis de casos reales, y generar conocimiento desde la experiencia territorial, no únicamente desde los marcos teóricos generales.

Pregunta 22

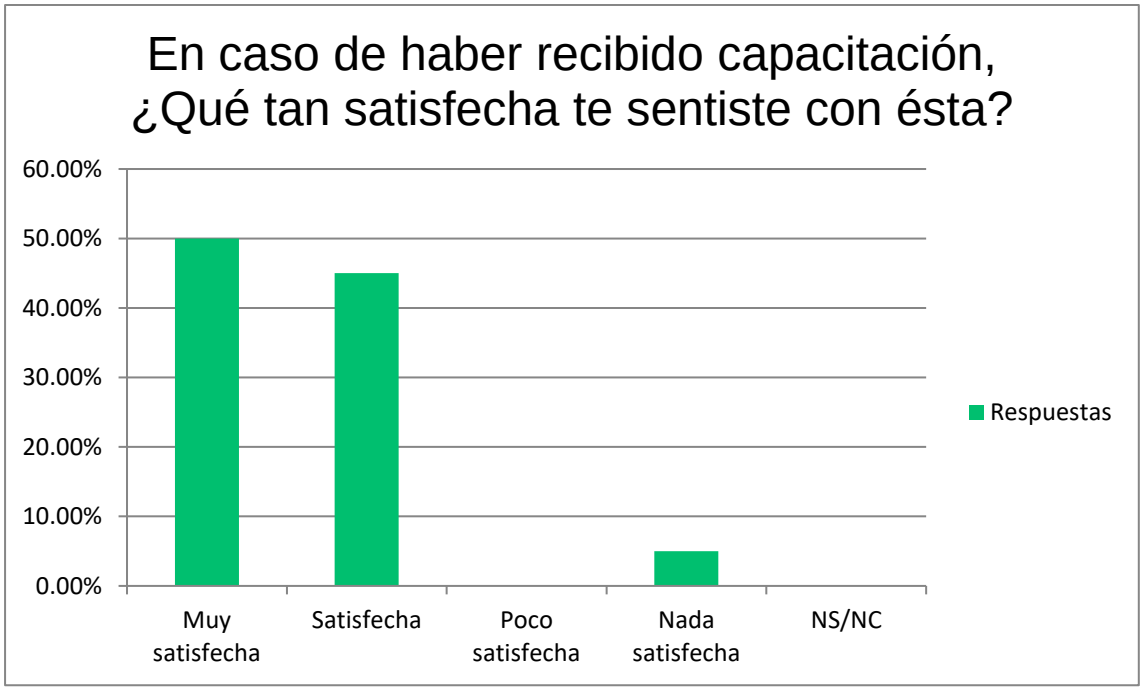
En caso de haber recibido capacitación, ¿Qué tan satisfecha te sentiste con ésta?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Muy satisfecha	50.00%	10
Satisfecha	45.00%	9
Poco satisfecha	0.00%	0
Nada satisfecha	5.00%	1
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**2**

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.

El 95% de las mujeres panistas de Nayarit que participaron en capacitaciones se manifestaron entre “muy satisfechas” (50%) y “satisfechas” (45%) con la experiencia. Solo una militante declaró estar “nada satisfecha”. Este resultado es muy alentador, ya que confirma que la percepción positiva va más allá de la utilidad técnica de los contenidos y abarca también aspectos como el trato, la metodología, el acompañamiento y la pertinencia del enfoque.

Estas cifras permiten consolidar un diagnóstico optimista sobre la calidad general de las capacitaciones, aunque también dejan ver que es indispensable mantener un monitoreo permanente sobre la experiencia formativa. La satisfacción es, al mismo tiempo, un indicador de éxito y una guía para la mejora continua.

Pregunta 23

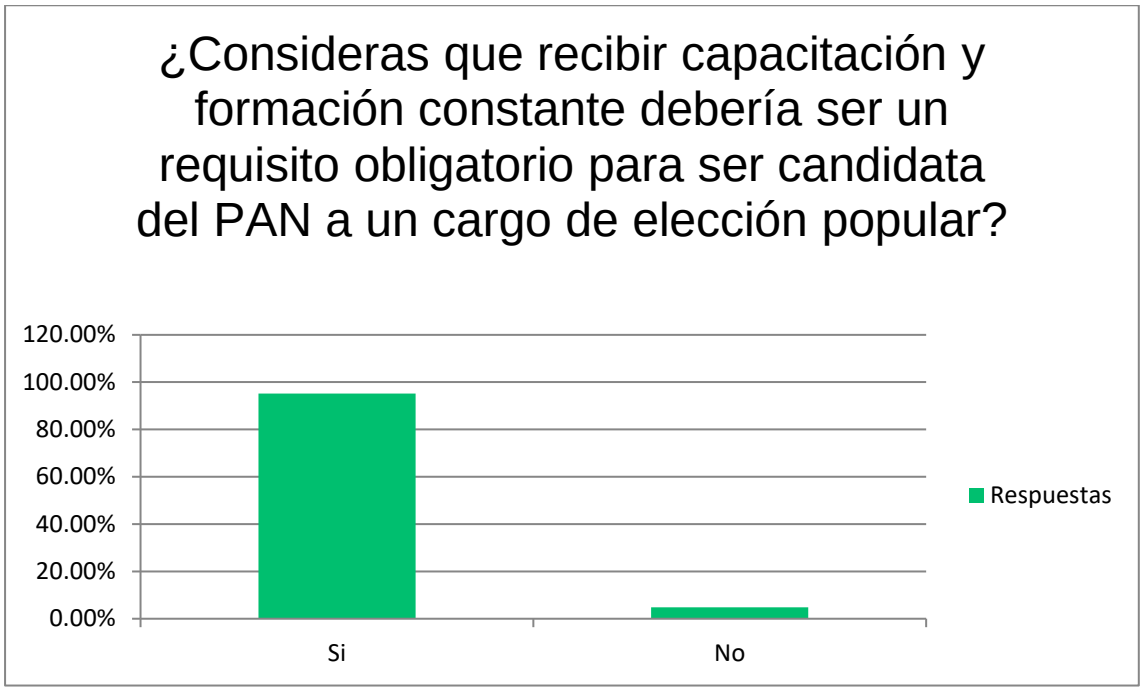
¿Consideras que recibir capacitación y formación constante debería ser un requisito obligatorio para ser candidata del PAN a un cargo de elección popular?

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 respuesta	Respuestas	
Si	95.24%	20
No	4.76%	1
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Las militantes panistas del estado de Nayarit manifestaron de forma contundente su respaldo a la capacitación como un eje fundamental para la profesionalización política. El 95.24% de las participantes considera que recibir formación constante debería ser un requisito obligatorio para quienes aspiren a un cargo de elección popular dentro del PAN. Esta percepción indica una elevada conciencia sobre la necesidad de contar con herramientas técnicas, discursivas y éticas que fortalezcan el desempeño de las lideresas dentro de los espacios de representación.

Este dato revela no solo una demanda de formación, sino una visión estratégica de la militancia femenina hacia la institucionalización de la capacitación como parte del proceso de selección y validación interna. Las mujeres participantes ven en la formación una vía legítima para posicionarse con mayor fuerza en la arena política, incrementando su competitividad en contextos todavía marcados por desigualdades de género.

El bajo porcentaje de respuestas negativas (4.76%) puede interpretarse como una excepción, posiblemente vinculada a experiencias individuales o percepciones críticas sobre la operatividad de dichos procesos. No obstante, este pequeño grupo no opaca la clara tendencia mayoritaria que apuesta por integrar la formación como una política estructural del partido.

En este sentido, el PAN en Nayarit tiene la oportunidad de asumir esta directriz como parte de una estrategia de fortalecimiento de liderazgos femeninos, alineando sus procesos internos con las expectativas de su militancia y con las buenas prácticas en materia de igualdad sustantiva y liderazgo paritario.

Pregunta 24

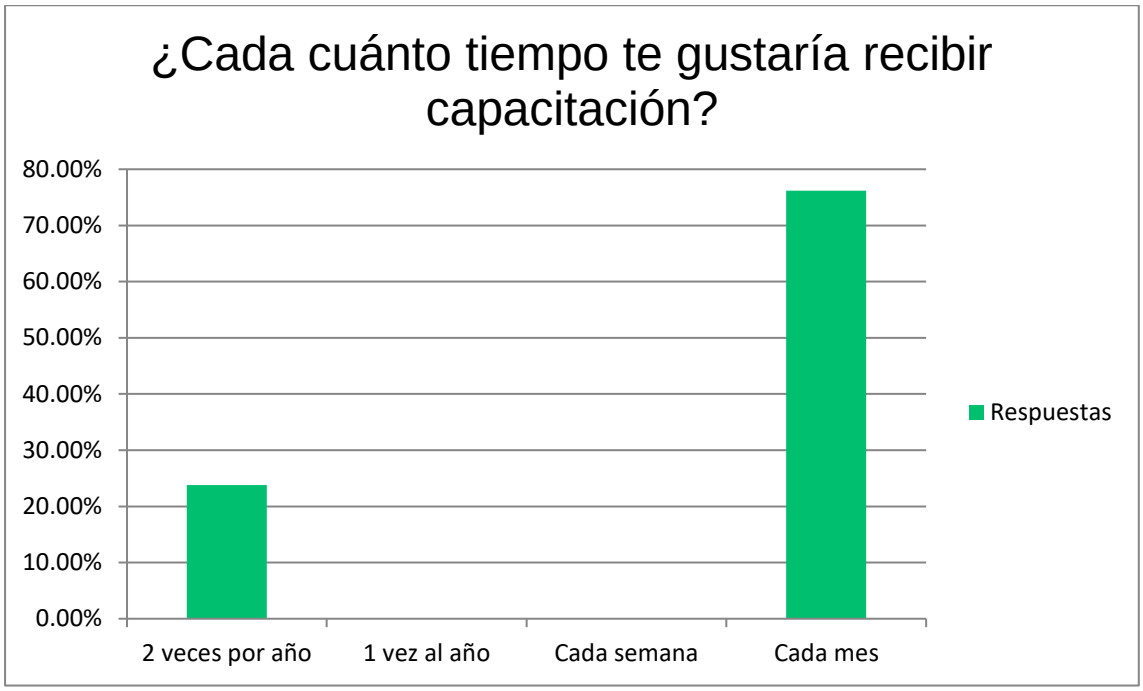
¿Cada cuánto tiempo te gustaría recibir capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
2 veces por año	23.81%	5
1 vez al año	0.00%	0
Cada semana	0.00%	0
Cada mes	76.19%	16
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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 preferencia mayoritaria de las militantes del PAN en el estado de Nayarit se inclina hacia una frecuencia mensual para la oferta de capacitación. Según la tabla 23 y la gráfica 20**,** el 76.19% de las participantes (16 mujeres) manifestaron que desean recibir formación una vez al mes, mientras que un 23.81% (5 mujeres) la consideran adecuada dos veces por año. No se registraron respuestas que propusieran una frecuencia semanal ni anual.

Este patrón de respuesta permite identificar una clara disposición a mantener un vínculo constante con los procesos formativos, lo cual evidencia tanto el interés como la disponibilidad de las militantes para profesionalizar su liderazgo de manera sostenida. La capacitación mensual responde a una lógica de actualización continua, y puede servir de base para diseñar módulos formativos seriados o con evaluación periódica de avance.

La inexistencia de respuestas en favor de la modalidad semanal o anual muestra que las participantes buscan una formación que no sea ni tan demandante en carga horaria, ni tan espaciada que pierda continuidad. Esto puede sugerir una expectativa de aprendizaje significativo, sin saturación operativa, pero con una cadencia suficiente para sostener el proceso formativo en el tiempo.

Desde una perspectiva de diseño curricular, este resultado permite al PAN proyectar calendarios estratégicos de formación mensual, vinculados a coyunturas locales, eventos partidarios o etapas del calendario electoral, fortaleciendo el arraigo de las mujeres militantes en procesos de liderazgo y toma de decisiones.

Pregunta 25

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

Al analizar las respuestas abiertas, se identifican dos grandes vertientes de incentivos: materiales y simbólicos. Por un lado, varias militantes de Nayarit mencionan estímulos tangibles como bonos de despensa, apoyo en efectivo, transporte, rifas o regalos, los cuales reconocen las limitaciones económicas y de movilidad que enfrentan muchas mujeres militantes al intentar asistir a espacios de formación.

Por otro lado, emerge una demanda robusta por incentivos simbólicos de mayor profundidad política. Algunas respuestas subrayan la importancia de ser tomadas en cuenta para la toma de decisiones**,** acceder a cargos públicos**,** ser parte de la integración del partido, o que se otorgue validación oficial a los cursos. En esta línea, se valora la capacitación como un medio real para ascender, incidir y representar, más allá de su carácter informativo o decorativo.

Asimismo, otras participantes sugieren condiciones de diseño pedagógico como temas atractivos**,** invitación personalizada**,** mayor cercanía territorial (por ejemplo, llevar los cursos a sus domicilios o municipios), lo cual revela la necesidad de adaptar los modelos tradicionales de capacitación a esquemas más accesibles y con enfoque territorial.

Este bloque de respuestas permite identificar que la participación de las mujeres en la vida formativa del partido no depende únicamente de su motivación individual, sino de un conjunto de condiciones estructurales, simbólicas y operativas que deben ser consideradas si se busca una estrategia realmente incluyente.

Pregunta 26

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

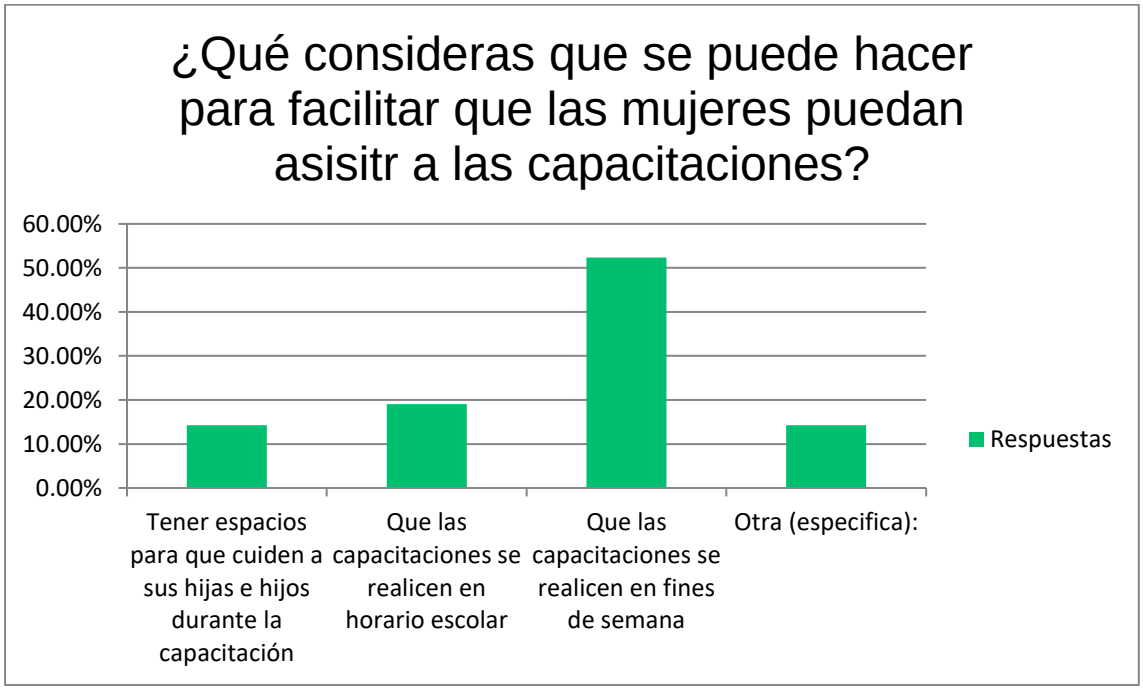
Tabla 24: Resultados de ¿Qué consideras que se puede hacer para facilitar

que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Tener espacios para que cuiden a sus hijas e hijos durante la capacitación	14.29%	3
Que las capacitaciones se realicen en horario escolar	19.05%	4
Que las capacitaciones se realicen en fines de semana	52.38%	11
Otra (especifica):	14.29%	3
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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

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



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

La tabla 24 y la gráfica 21 revelan que más de la mitad de las militantes participantes (52.38%) consideran que programar las capacitaciones durante los fines de semana es la mejor estrategia para facilitar su asistencia. Este dato evidencia cómo la sobrecarga de responsabilidades laborales y de cuidados durante la semana continúa limitando el acceso de las mujeres a los espacios de desarrollo político.

En segundo lugar, el 19.05% de las respuestas apunta a que las capacitaciones se realicen en horario escolar, lo que indica que las tareas de cuidado infantil siguen siendo un eje central a considerar. Del mismo modo, un 14.29% sugiere contar **con** espacios de cuidado infantil durante las sesiones de capacitación, reafirmando la necesidad de integrar una lógica de corresponsabilidad y cuidados en los programas del partido.

Otro 14.29% optó por la opción “otra”, lo que invita a explorar soluciones más personalizadas o contextuales, como la descentralización de las sedes, transporte comunitario o formatos híbridos. Aunque esta proporción es menor, representa una alerta sobre la diversidad de obstáculos y la urgencia de construir respuestas más allá de lo tradicional.

En su conjunto, estas respuestas permiten comprender que facilitar el acceso de las mujeres a la formación política requiere una transformación estructural de las dinámicas organizativas del partido, integrando enfoques de género y cuidados como eje transversal.

Pregunta 27

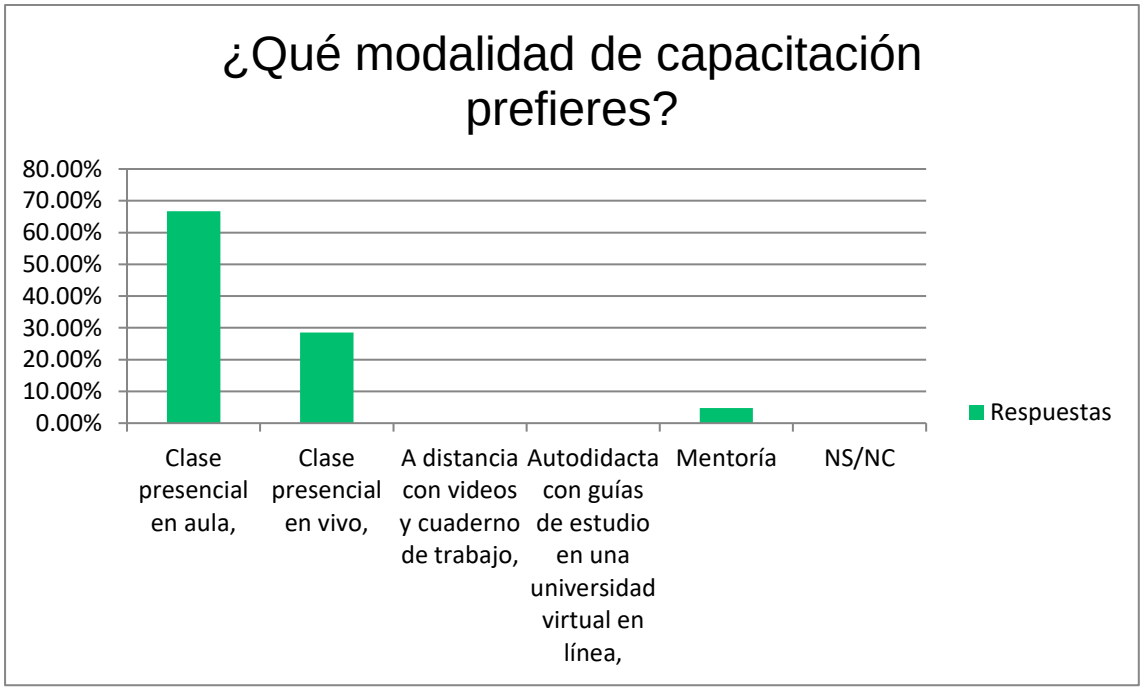
¿Qué modalidad de capacitación prefieres?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Clase presencial en aula,	66.67%	14
Clase presencial en vivo,	28.57%	6
A distancia con videos y cuaderno de trabajo,	0.00%	0
Autodidacta con guías de estudio en una universidad virtual en línea,	0.00%	0
Mentoría	4.76%	1
NS/NC	0.00%	0
	Respuestas	**21**
	Omsiones	**1**

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.

De acuerdo con los resultados representados en la tabla 25 y la gráfica 22**,** la clase presencial en aula es la modalidad preferida por el 66.67% de las militantes panistas de Nayarit. Esta preferencia reafirma la importancia del espacio físico como lugar de encuentro, diálogo y construcción de comunidad política entre mujeres.

En segundo lugar, con un 28.57%, se ubica la clase presencial en vivo, es decir, sesiones sincrónicas que mantienen el componente humano del aprendizaje, aunque mediatizadas por tecnologías. Esta opción también da cuenta del interés por mantener interacciones en tiempo real que favorezcan el intercambio y la participación activa.

Llama la atención que ninguna participante eligió la modalidad a distancia mediante videos o guías autodidactas, lo que indica que las mujeres militantes no se sienten suficientemente respaldadas o motivadas por estas estrategias más despersonalizadas. Solo una participante (4.76%) optó por la mentoría, lo que podría sugerir un área de oportunidad aún no explorada por el partido.

Estos datos aportan elementos clave para repensar la estructura pedagógica de los programas de capacitación, priorizando la experiencia presencial y el acompañamiento cercano, por encima de modelos pasivos o completamente digitales.

Pregunta 28

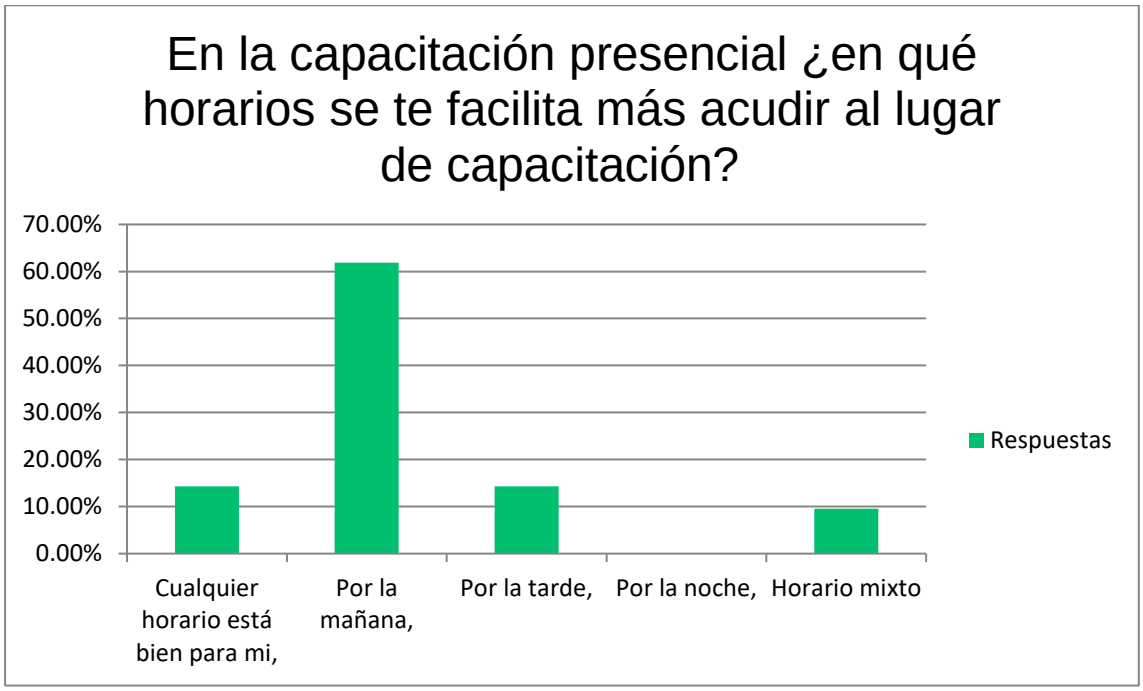
En la capacitación presencial ¿en qué horarios se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Cualquier horario está bien para mi,	14.29%	3
Por la mañana,	61.90%	13
Por la tarde,	14.29%	3
Por la noche,	0.00%	0
Horario mixto	9.52%	2
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Las preferencias horarias para asistir a capacitaciones presenciales están marcadamente inclinadas hacia el periodo matutino, con un 61.90% de las respuestas (13 mujeres), según se visualiza en la tabla 26 y la gráfica 23. Esta inclinación puede deberse a que, durante la mañana, las responsabilidades familiares y laborales son más susceptibles de reorganizarse o delegarse.

Las opciones “por la tarde” y “cualquier horario” empatan con un 14.29%, mientras que un 9.52% opta por horario mixto. La opción nocturna no fue seleccionada por ninguna participante, lo que posiblemente responde a factores de seguridad, movilidad o acumulación de tareas domésticas en ese horario.

Este patrón refleja que la programación matutina no solo es funcional sino estratégica para garantizar la asistencia femenina, especialmente en contextos donde las militantes enfrentan dobles o triples jornadas de trabajo y cuidado.

Diseñar una agenda de formación en horarios matutinos puede representar una medida efectiva de inclusión y corresponsabilidad organizacional, especialmente si se acompaña de otros apoyos logísticos o institucionales.

Pregunta 29

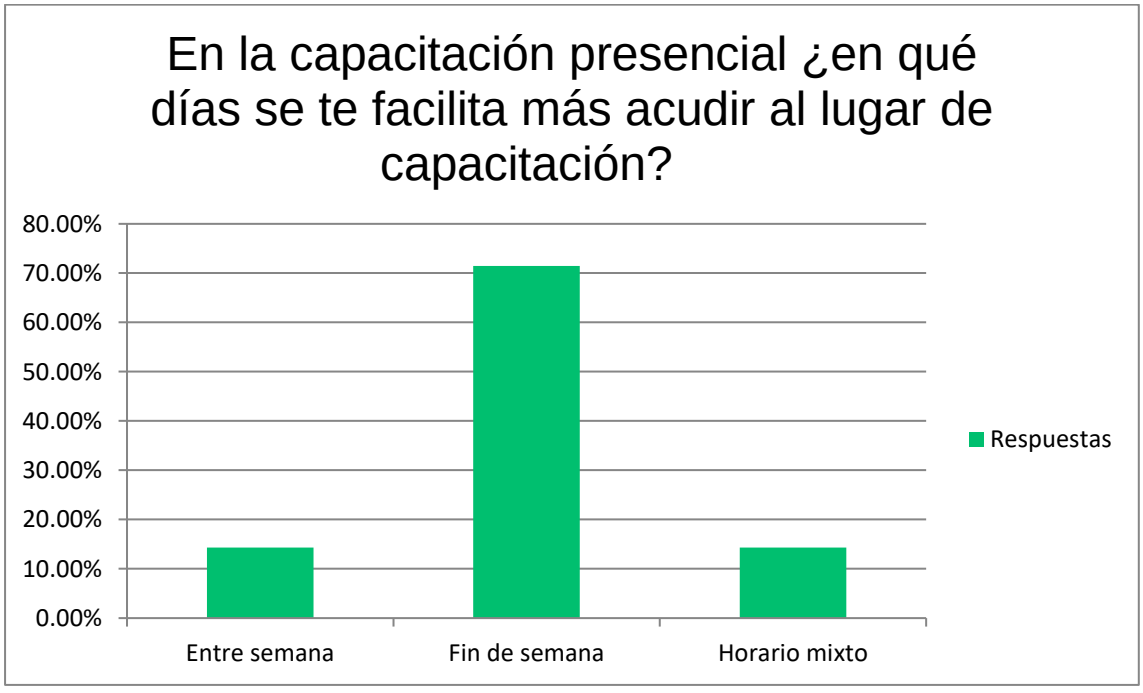
En la capacitación presencial ¿en qué días se te facilita más acudir al lugar de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Entre semana	14.29%	3
Fin de semana	71.43%	15
Horario mixto	14.29%	3
	Respuestas	**21**
	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.

Con base en la tabla 27 y la gráfica 24, el 71.43% de las militantes panistas en Nayarit indicaron que prefieren capacitarse en fin de semana. Esta tendencia evidencia que, pese al desgaste acumulado durante la semana, las mujeres identifican este momento como el más viable para poder atender espacios de formación sin interferir con otras responsabilidades.

Por su parte, un 14.29% eligió días entre semana, y otro 14.29% seleccionó la opción de horario mixto, lo que muestra que existe una minoría dispuesta a explorar esquemas alternativos de organización de tiempo. Sin embargo, el predominio de los fines de semana como opción preferente es contundente.

Este hallazgo es coherente con otras preguntas del estudio donde se evidencian barreras estructurales asociadas al tiempo disponible, la sobrecarga de tareas y la necesidad de conciliación entre vida personal y participación política.

Las estrategias de calendarización de capacitaciones que se diseñen para las militantes de Nayarit deben contemplar esta preferencia como punto de partida para fomentar una participación sostenida y efectiva.

Pregunta 30

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

Las respuestas abiertas a esta pregunta reflejan una diversidad de intereses estratégicos por parte de las militantes nayaritas, orientadas hacia la profesionalización política, el fortalecimiento ideológico, el desarrollo de habilidades de comunicación y el conocimiento en derechos humanos. Las participantes señalaron temas como liderazgo, comunicación efectiva, oratoria, gobernanza, empoderamiento, igualdad de género, historia del partido y políticas públicas con perspectiva de género**,** entre otros. Este repertorio demuestra una visión integral de lo que implica el ejercicio del poder desde una perspectiva humanista, institucional y con enfoque ético.

Una constante relevante fue la solicitud de temáticas relacionadas con la violencia política de género, lo que refleja que, además de desarrollar capacidades técnicas, las militantes están demandando herramientas que les permitan identificar, enfrentar y erradicar prácticas de discriminación o exclusión en sus trayectorias políticas**.**

Asimismo, surgieron respuestas que apuntan a la necesidad de capacitarse para el ejercicio de funciones públicas**,** como la gestión administrativa, el uso del lenguaje público o la implementación de políticas con base en principios panistas.

Además, algunas mujeres del PAN en Nayarit enfatizaron que estas capacitaciones deben tener un enfoque territorial, adaptado a sus contextos municipales, e incluso propusieron que se realicen de forma más localizada, incluso en sus domicilios**,** lo cual evidencia la urgencia de implementar mecanismos flexibles y accesibles que atiendan las realidades específicas de sus comunidades.

Estos hallazgos evidencian que el diseño de una malla curricular para la formación de mujeres panistas en Nayarit debe incorporar un enfoque multifactorial: doctrinal, técnico, comunicativo, emocional y territorial, para verdaderamente responder a las aspiraciones políticas de las participantes de cara al 2027.

Pregunta 31

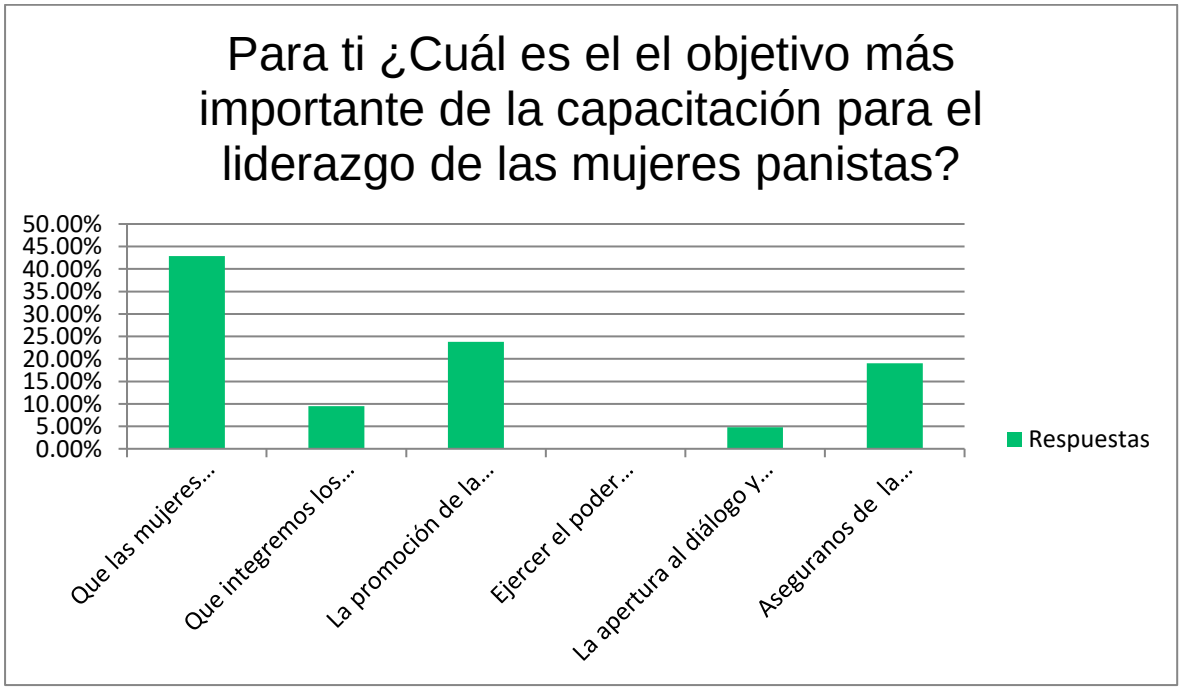
Para ti ¿Cuál es el objetivo más importante de la capacitación para el liderazgo de las mujeres panistas?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Que las mujeres seamos capaces de influir y transformar las realidades de las mujeres desde una visión humanista;	42.86%	9
Que integremos los valores éticos y doctrinales del PAN en nuestra acción política;	9.52%	2
La promoción de la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres en espacios de toma de decisiones;	23.81%	5
Ejercer el poder basándonos en la colaboración con otras mujeres (sororidad);	0.00%	0
La apertura al diálogo y el servicio a la comunidad;	4.76%	1
Aseguranos de la participación plena de las mujeres al interior del PAN y en los cargos de poder público del país.	19.05%	4
	Respuestas	**21**

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.

Las militantes del PAN en Nayarit manifestaron de forma contundente que el principal objetivo de la capacitación debe centrarse en que las mujeres sean capaces de influir y transformar sus realidades desde una visión humanista (42.86%). Esta respuesta no solo revela un deseo de incidencia, sino también una postura política clara y propositiva que conecta con los principios doctrinales del partido, proyectando una formación que vaya más allá de lo técnico para impactar estructuralmente en sus comunidades.

Otro grupo relevante (23.81%) identificó como prioritario promover la igualdad, la justicia y el fortalecimiento de nuevos liderazgos femeninos en los espacios de toma de decisiones, reflejando una visión estratégica de mediano y largo plazo que vincula la capacitación con la transformación política institucional. Las participantes expresan una clara intención de profesionalizar su participación, no solo desde el rol simbólico, sino desde el ejercicio real del poder político con enfoque de género.

Aunque en menor proporción, también se visibilizó la necesidad de asegurar la participación plena de las mujeres en el PAN y en los cargos públicos del país (19.05%). Esta respuesta complementa la anterior, al enfatizar el acceso efectivo a los espacios de representación y toma de decisiones, como un objetivo no negociable de las estrategias formativas. Las demás opciones como la integración doctrinal o la sororidad fueron menos mencionadas, lo que indica que el enfoque principal de las militantes se dirige hacia la transformación, la influencia política y el acceso al poder.

Pregunta 32

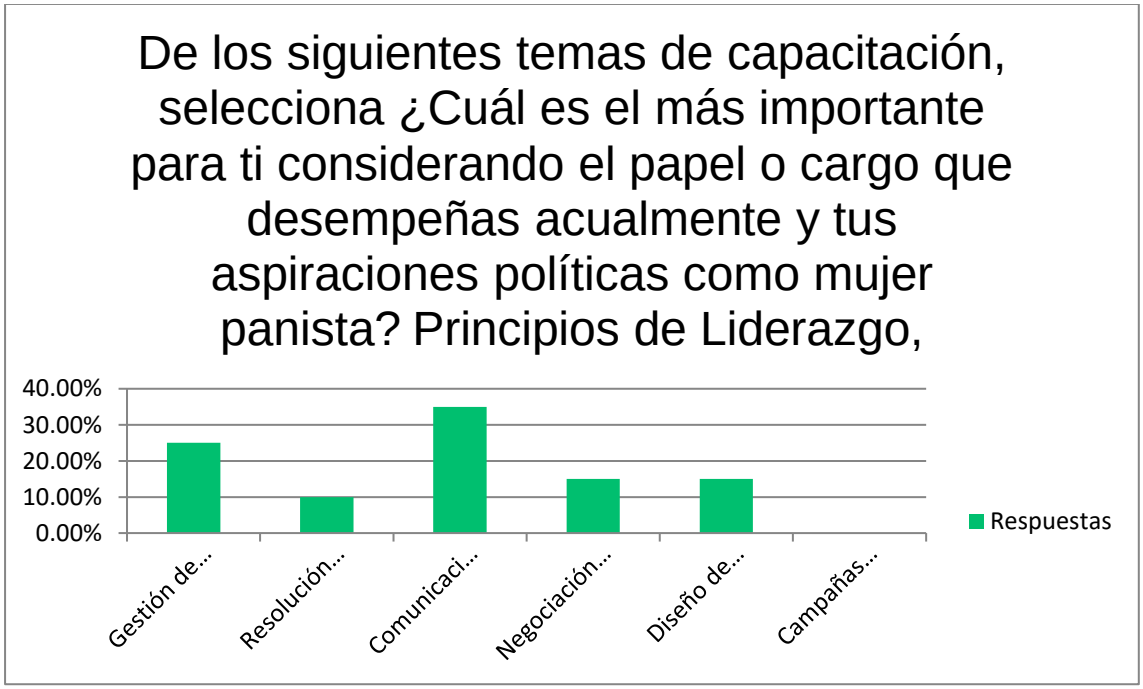
De los siguientes temas de capacitación, selecciona ¿Cuál es el más importante para ti considerando el papel o cargo que desempeñas actualmente y tus aspiraciones políticas como mujer panista? Principios de Liderazgo,

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Gestión de Equipos,	25.00%	5
Resolución de Conflictos,	10.00%	2
Comunicación Política,	35.00%	7
Negociación Política,	15.00%	3
Diseño de Estrategia Político-Electoral,	15.00%	3
Campañas Políticas.	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**2**

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

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



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

En esta pregunta, las mujeres panistas de Nayarit priorizaron la comunicación política como el eje formativo más relevante (35%), situando esta competencia como una herramienta esencial para su desarrollo político y proyección pública. Esta preferencia reafirma la importancia de dotar a las militantes de herramientas para construir discursos efectivos, persuadir, dialogar y posicionarse con legitimidad en espacios de deliberación.

Le siguen en importancia los temas de gestión de equipos (25%) y negociación política y diseño de estrategia político-electoral (ambos con 15%). Esta combinación muestra un enfoque integral en las aspiraciones de las participantes: buscan prepararse para dirigir con eficiencia, construir alianzas y diseñar estrategias ganadoras, lo que habla de una visión ambiciosa y estructurada sobre su rol dentro del PAN y la política nayarita.

La resolución de conflictos fue señalada por un grupo más pequeño (10%), lo que podría interpretarse como una necesidad latente, pero no tan urgente como las competencias vinculadas a la acción electoral. El tema de campañas políticas no fue mencionado, lo cual puede deberse a que se percibe como una etapa posterior a dominar las competencias previamente señaladas.

Este patrón de preferencias sugiere que las militantes nayaritas están apostando por formarse en capacidades blandas de liderazgo político con impacto real en los procesos electorales, lo que indica un giro hacia modelos de formación más estratégicos, menos operativos y con mayor carga discursiva, emocional y táctica.
El diseño de módulos de capacitación que prioricen comunicación política con perspectiva de género, resolución dialógica de conflictos y negociación multiactor será clave para responder a estas aspiraciones de liderazgo transformador en la región.

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?

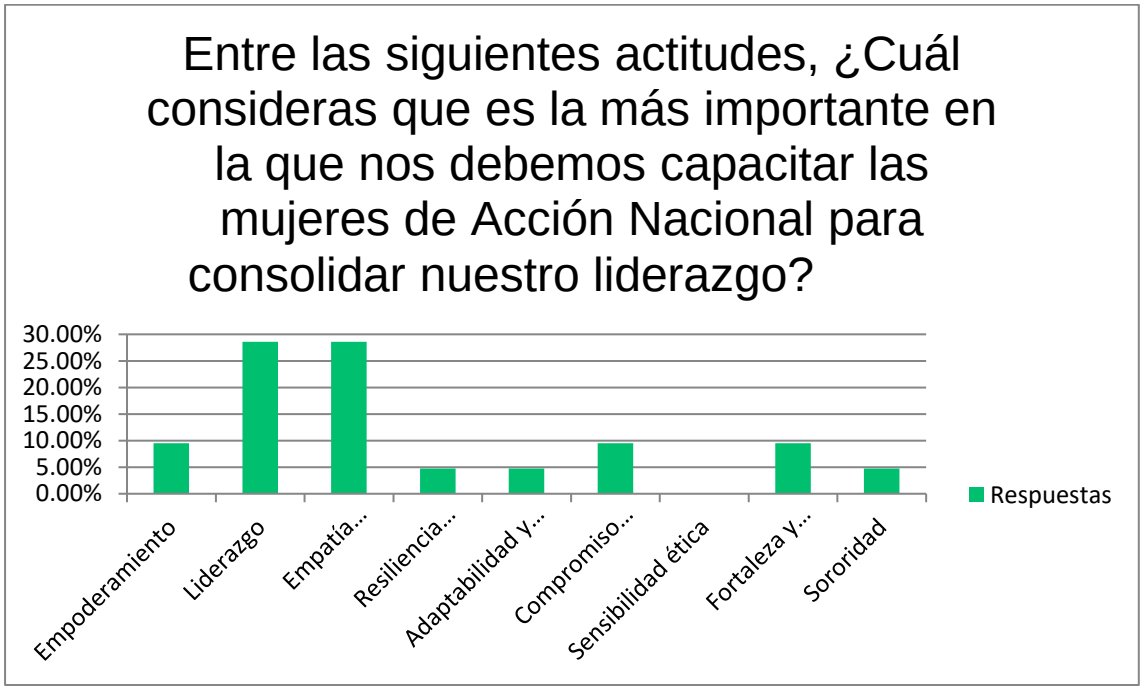
Tabla 30: Resultados de Entre las siguientes actitudes, ¿Cuál consideras que es la más importante en la que nos debemos capacitar las mujeres de Acción Nacional para consolidar nuestro liderazgo?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Empoderamiento	9.52%	2
Liderazgo	28.57%	6
Empatía estratégica	28.57%	6
Resiliencia política	4.76%	1
Adaptabilidad y flexibilidad	4.76%	1
Compromiso con la igualdad de género	9.52%	2
Sensibilidad ética	0.00%	0
Fortaleza y determinación	9.52%	2
Sororidad	4.76%	1

Respuestas	**21**
Omisiones	**1**

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

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



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

Los datos obtenidos revelan que las mujeres militantes del PAN en Nayarit destacan dos actitudes esenciales con un mismo nivel de prioridad para fortalecer el liderazgo femenino dentro del partido: liderazgo y empatía estratégica, ambas con un 28.57% de las respuestas. Esto sugiere una clara conciencia de la necesidad de combinar capacidades de conducción política con habilidades relacionales que permitan construir alianzas sólidas, establecer puentes de colaboración y responder a las dinámicas sociales y partidistas de manera asertiva.

En segundo plano, aunque igualmente relevantes, aparecen otras actitudes como el

compromiso con la igualdad de género, el empoderamiento, la fortaleza y determinación, y en menor medida, la resiliencia política, la sororidad, y la adaptabilidad y flexibilidad. La diversidad de elecciones indica que las militantes tienen una visión amplia y compleja del ejercicio del liderazgo político, donde se reconoce que no basta con tener presencia, sino que es necesario dotarse de herramientas actitudinales que fortalezcan el rol de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

La ausencia total de selección de opciones como la sensibilidad ética llama la atención, dado que se trata de un componente fundamental en la práctica política. Este resultado podría interpretarse como un indicador de que, si bien la ética es un valor transversal, no se percibe como una actitud que requiera un proceso formativo específico, o bien, se da por sentada en el ejercicio panista.

En suma, el estudio evidencia que las mujeres panistas de Nayarit buscan consolidar liderazgos capaces de gestionar, influir y actuar con una visión sensible y estratégica. Esta orientación es clave para diseñar procesos formativos que respondan no solo a los desafíos técnicos del liderazgo, sino también a los componentes emocionales, colaborativos y éticos que demanda la política contemporánea.

Pregunta 34

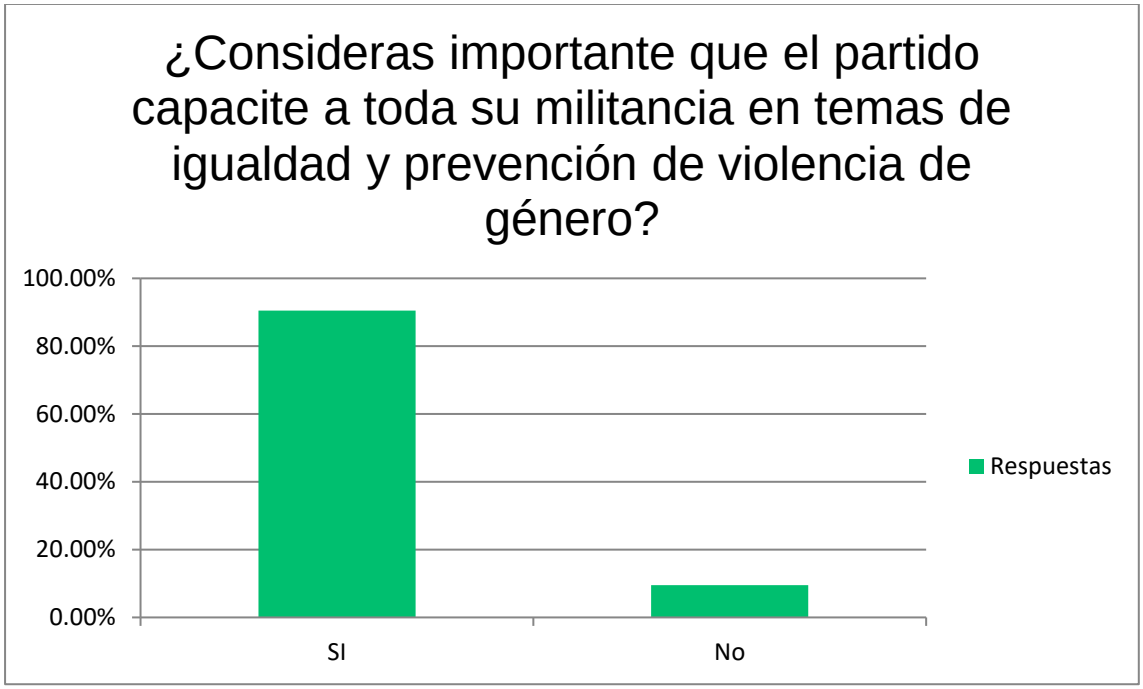
¿Consideras importante que el partido capacite a toda su militancia en temas de igualdad y prevención de violencia de género?

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 respuesta	Respuestas	
SI	90.48%	19
No	9.52%	2
	Respuestas	**21**
	Omisiones	**1**

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

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



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

Una amplia mayoría de las militantes del PAN en Nayarit (90.48%) afirmó que sí es importante capacitar a toda la militancia en estos temas, lo que revela una conciencia crítica y un sentido de urgencia ante las desigualdades y violencias estructurales dentro del ámbito político. Esta respuesta evidencia la necesidad de institucionalizar procesos formativos con perspectiva de género en todos los niveles del partido.

Solo un 9.52% indicó que no lo considera importante, lo que representa una minoría que puede reflejar resistencias o percepciones distintas sobre las prioridades formativas. No obstante, la abrumadora mayoría ratifica que hablar de igualdad y prevención de violencia no puede ser optativo, sino parte esencial de la cultura organizacional del PAN en Nayarit.

Este hallazgo es crucial para el diseño de políticas internas del partido, ya que pone sobre la mesa la exigencia de implementar un enfoque transversal de derechos

humanos y género, tanto en la formación como en la convivencia y la toma de decisiones al interior del partido.

Pregunta 35

Justifica tu respuesta anterior:

Las respuestas abiertas ofrecidas por las mujeres panistas de Nayarit refuerzan con claridad que la capacitación en igualdad y prevención de violencia es vista como una estrategia urgente y transformadora. Se mencionan razones como: prevenir muertes, generar conciencia, promover valores, fortalecer la empatía, y sobre todo, construir una cultura partidaria más equitativa e informada.

Varias militantes expresaron que aún existen prácticas y actitudes machistas dentro del partido que obstaculizan la participación política plena de las mujeres. También se señaló la necesidad de desmontar estereotipos de incapacidad y de generar condiciones para que más mujeres se vean capaces de asumir cargos de liderazgo.

Asimismo, se mencionó la importancia de extender estas capacitaciones a todos los niveles, incluyendo a los varones, para que el compromiso institucional no recaiga únicamente en las mujeres, sino que sea colectivo. Este tipo de respuestas no solo valida la relevancia del tema, sino que aporta insumos cualitativos para el diseño de contenidos, metodologías y perfiles facilitadores en futuras capacitaciones.

Pregunta 36

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

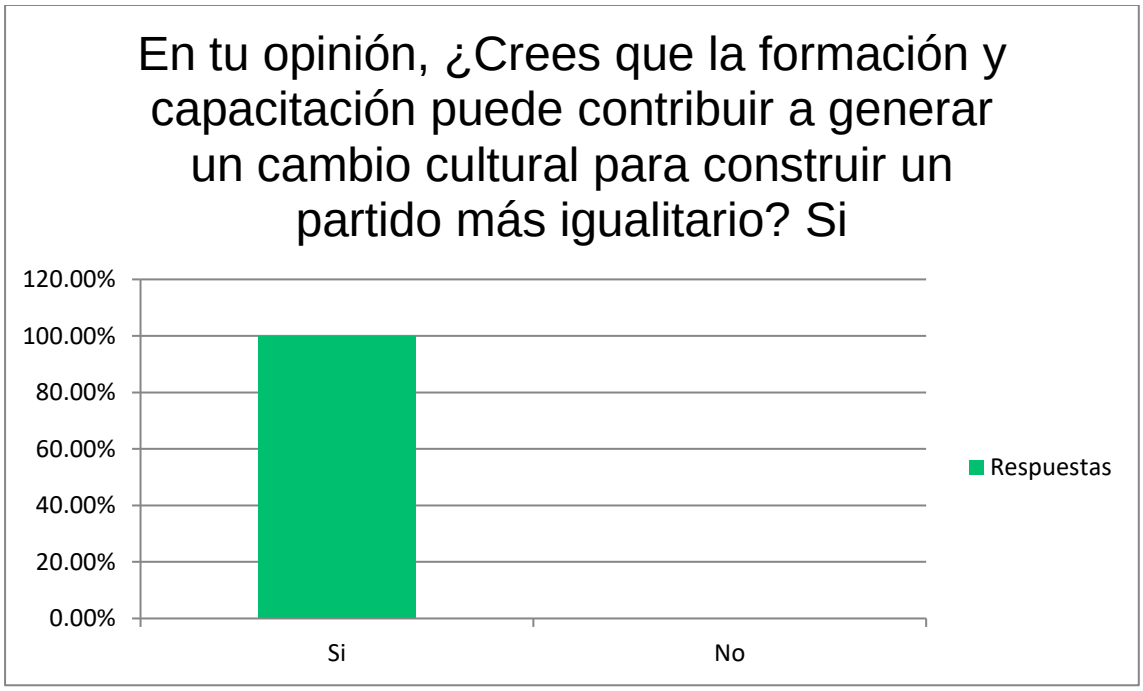
Tabla 32: Resultados de En tu opinión, ¿Crees que la formación y capacitación puede contribuir a generar un cambio cultural para construir un partido más igualitario?

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	100.00%	21
No	0.00%	0

Respuestas	**21**
Omisiones	**1**

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

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



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

Las respuestas de las militantes panistas de Nayarit reflejan un consenso contundente: el 100% considera que la formación y la capacitación política son herramientas clave para promover un cambio cultural que derive en un partido más equitativo e incluyente. Esta unanimidad es significativa, pues deja ver que las mujeres de Nayarit no sólo identifican las desigualdades, sino que confían en procesos educativos como medios eficaces para transformarlas estructuralmente dentro del PAN.

Este nivel de acuerdo también sugiere un grado de conciencia colectiva sobre las brechas de género existentes en la vida partidista y la convicción de que es posible cerrarlas a través del conocimiento, la preparación constante y la implementación de metodologías pedagógicas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. Lo anterior posiciona a la capacitación no como una herramienta instrumental, sino como una estrategia de transformación política.

A su vez, el hecho de que ninguna participante haya marcado la opción "no" evidencia una disposición proactiva a involucrarse en estos procesos, lo cual representa una ventaja estratégica para el partido al momento de diseñar rutas formativas con impacto directo en la cultura organizacional. Esta voluntad expresa de aprendizaje debe ser aprovechada con programas sólidos que impulsen liderazgos femeninos reales, representativos y transformadores.

Este resultado permite afirmar que, en el contexto de Nayarit, el acceso a la formación no es percibido como un lujo, sino como una necesidad urgente que responde al deseo de construir un partido más justo, diverso y comprometido con la equidad sustantiva.

Pregunta 37
Justifica tu respuesta anterior:

Los argumentos que ofrecieron las militantes del PAN en Nayarit para justificar su afirmación sobre la importancia de la capacitación como agente de cambio revelan una comprensión profunda sobre el valor del conocimiento en los procesos de transformación. Algunas respuestas aluden directamente al poder que ofrece el conocimiento para generar conciencia y fortalecer el trabajo en equipo, mientras otras destacan la necesidad de herramientas para resistir estructuras autoritarias o masculinizadas dentro del partido.

Destaca la afirmación "el conocimiento es poder", porque encapsula la idea de que el acceso a la formación no solo habilita a las mujeres para desempeñar mejor sus roles políticos, sino que también las fortalece para resistir y transformar relaciones jerárquicas desiguales. Las respuestas también dejan ver una preocupación por el futuro del partido y del país, y una percepción de que capacitarse es un acto de corresponsabilidad colectiva y de compromiso cívico.

Otro elemento relevante es la mención a que la capacitación debe generar cultura política, respeto, conciencia de derechos, e integración entre mujeres. Estas reflexiones ponen sobre la mesa que las participantes no buscan únicamente

habilidades técnicas, sino también marcos éticos y estratégicos para fortalecer su desempeño desde un enfoque humanista.

En conjunto, estas justificaciones demuestran que las militantes de Nayarit no demandan capacitación por protocolo, sino como una vía legítima para incidir en la política con visión crítica, propuesta, sororidad y capacidad de gestión, orientando al PAN hacia una cultura organizacional verdaderamente igualitaria.

Pregunta 38

¿Has experimentado violencia política por razones de género?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	20.00%	4
No	70.00%	14
Desconozco lo que significa violencia política por razones de género	0.00%	0
Prefiero no responder	10.00%	2
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**2**

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

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



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

La pregunta sobre la experiencia de violencia política por razones de género arroja un dato preocupante: el 20% de las militantes participantes del PAN en Nayarit respondió afirmativamente. Esta proporción, aunque minoritaria, señala un problema estructural que debe ser visibilizado y abordado con seriedad por las dirigencias partidistas.

El 70% de las respuestas indican que no han sufrido este tipo de violencia, lo cual puede reflejar dos escenarios distintos: por un lado, una trayectoria política libre de agresiones, pero por otro, también es posible que exista una subidentificación del fenómeno por desconocimiento o normalización de prácticas discriminatorias. De hecho, un 10% eligió la opción "prefiero no responder", lo cual puede sugerir temor, desconfianza o una sensación de inseguridad institucional.

La ausencia total de respuestas en la opción "desconozco lo que significa violencia política por razones de género" es un indicador positivo: revela que las militantes participantes tienen claridad conceptual sobre el tema, lo cual puede ser resultado de procesos de sensibilización previos o del contexto general de avance legislativo en México respecto a esta forma de violencia.

Este bloque de datos evidencia la necesidad de reforzar los mecanismos de atención, prevención y sanción dentro del partido, así como impulsar campañas internas de sensibilización para erradicar la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

Pregunta 39

En caso afirmativo ¿En qué contexto?

Las militantes del estado de Nayarit que manifestaron haber sido víctimas de violencia política por razones de género ofrecieron descripciones precisas de los contextos en los que ocurrieron estas experiencias. Las respuestas van desde difamaciones sin fundamento y descalificaciones por razón de género, hasta actitudes de menosprecio durante la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Una de las participantes menciona haber sido violentada "por ser mujer", lo que refleja la raíz estructural de este tipo de agresiones. Otra identifica la subordinación simbólica por parte de hombres que “se creen superiores”, lo que pone en evidencia las relaciones de poder desiguales que aún persisten dentro de las estructuras políticas locales.

El hecho de que estas agresiones hayan ocurrido “dentro de sus labores” o en procesos de negociación política, pone de manifiesto que la violencia de género no se limita al ámbito electoral, sino que también se reproduce en la vida cotidiana del partido y en espacios internos de toma de decisiones.

Estos testimonios fortalecen el argumento de que cualquier estrategia de formación debe incluir contenidos enfocados en la prevención de la violencia política, el uso de rutas de denuncia, la construcción de redes de apoyo entre mujeres y el fortalecimiento institucional del partido frente a estas prácticas.

Pregunta 40

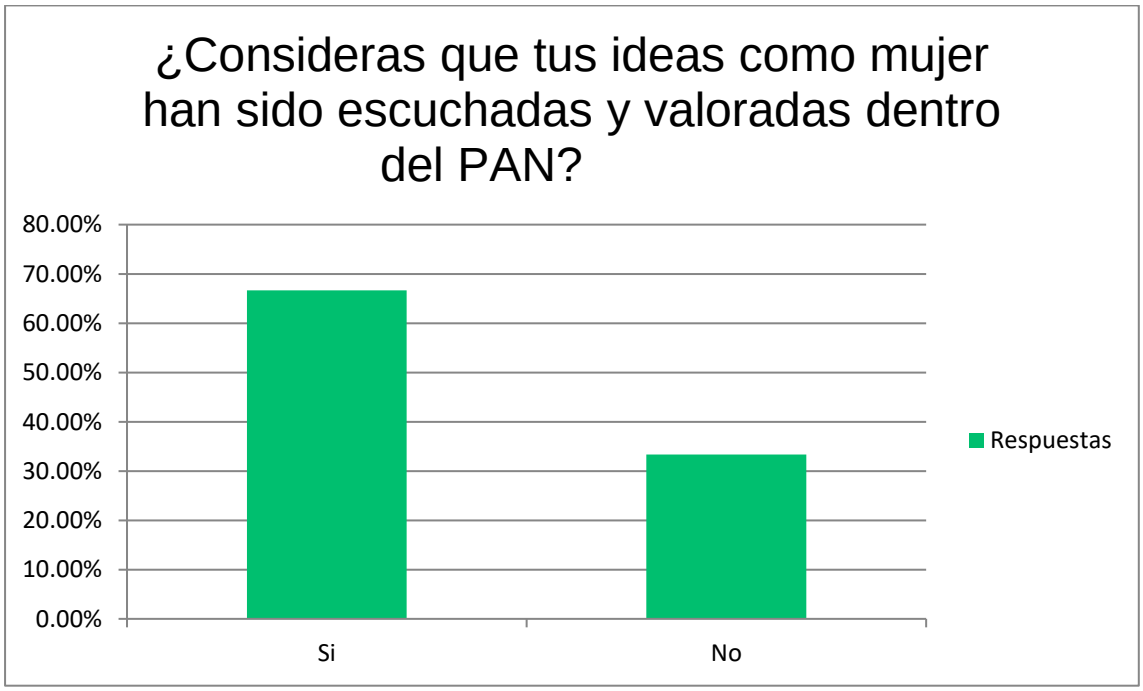
¿Consideras que tus ideas como mujer han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	66.67%	14
No	33.33%	7
	Respuestas	**21**
	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.

La mayoría de las militantes de Nayarit que participaron en este estudio considera que sus ideas han sido escuchadas y valoradas dentro del PAN, representando el 66.67% del total de respuestas. Este dato sugiere que en diversos espacios

partidistas ya se han abierto canales de participación más receptivos a las propuestas de las mujeres, lo cual puede ser resultado de años de trabajo colectivo y de los efectos de las reformas de paridad impulsadas en el país.

Sin embargo, un tercio de las participantes (33.33%) expresó que sus ideas no han sido tomadas en cuenta, lo cual no puede pasarse por alto. Esta cifra plantea una alerta institucional, pues aún persisten barreras para la participación plena y significativa de las mujeres dentro del partido. Esto puede estar relacionado con prácticas jerárquicas, falta de reconocimiento, sesgos de género o la reproducción de estructuras patriarcales dentro de los espacios políticos locales.

Este panorama mixto revela una realidad compleja: por un lado, avances en el reconocimiento de las voces femeninas, y por otro, la persistencia de obstáculos que impiden que esa valoración sea universal o transversal en todos los niveles de organización partidaria. Es fundamental que el PAN en Nayaritfortalezca sus espacios deliberativos con mecanismos formales para incluir de forma efectiva las ideas de las mujeres en la toma de decisiones.

Asimismo, integrar metodologías de evaluación participativa y procesos de retroalimentación activa en las estructuras del partido permitiría no sólo escuchar a las mujeres, sino garantizar que sus ideas se transformen en propuestas políticas con impacto real en la vida pública.

Pregunta 41

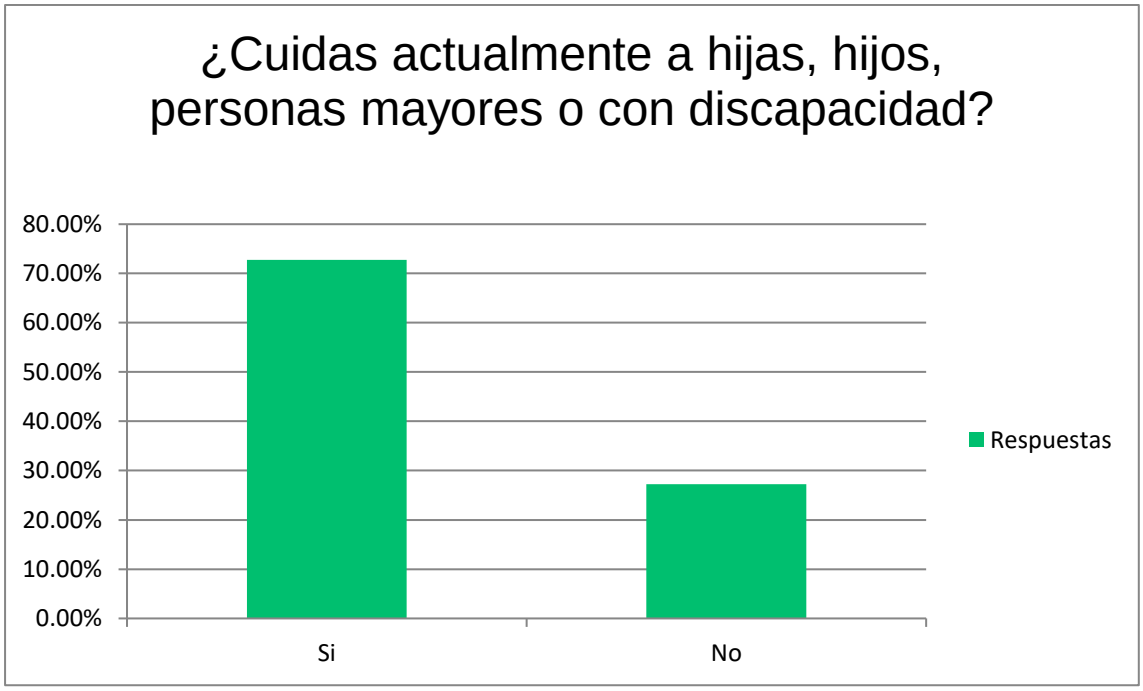
¿Cuidas actualmente a hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	72.73%	16
No	27.27%	6
	Respuestas	**22**
	Omisiones	**0**

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

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



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

Una gran mayoría de las militantes Nayarit (72.73%) respondió que actualmente cuidan a personas dependientes, ya sean hijas, hijos, personas mayores o con discapacidad. Este dato es crucial para el diseño de políticas de formación, ya que refleja cómo la carga de cuidados es una realidad transversal que impacta directamente en la participación política de las mujeres.

Solo el 27.27% indicó no tener responsabilidades de cuidado, lo cual confirma que la mayoría de las mujeres militantes compaginan su activismo político con labores de cuidado no remunerado, situación que limita su tiempo disponible y su posibilidad de involucrarse activamente en procesos de formación continua o eventos partidistas presenciales.

Esta información debe ser considerada como un criterio de inclusión clave para la organización de capacitaciones, ya que pone en evidencia la necesidad de ofrecer alternativas flexibles, con horarios adaptados, opciones virtuales, e incluso, servicios

de cuidado infantil durante las sesiones presenciales. El cuidado no puede seguir siendo un factor que excluya o limite a las lideresas en formación.

Incorporar este enfoque de corresponsabilidad y conciliación dentro de la estructura del PAN no solo fortalecería la igualdad de condiciones, sino que permitiría que más mujeres con responsabilidades familiares puedan aspirar a cargos de decisión y liderazgo dentro del partido.

Pregunta 42

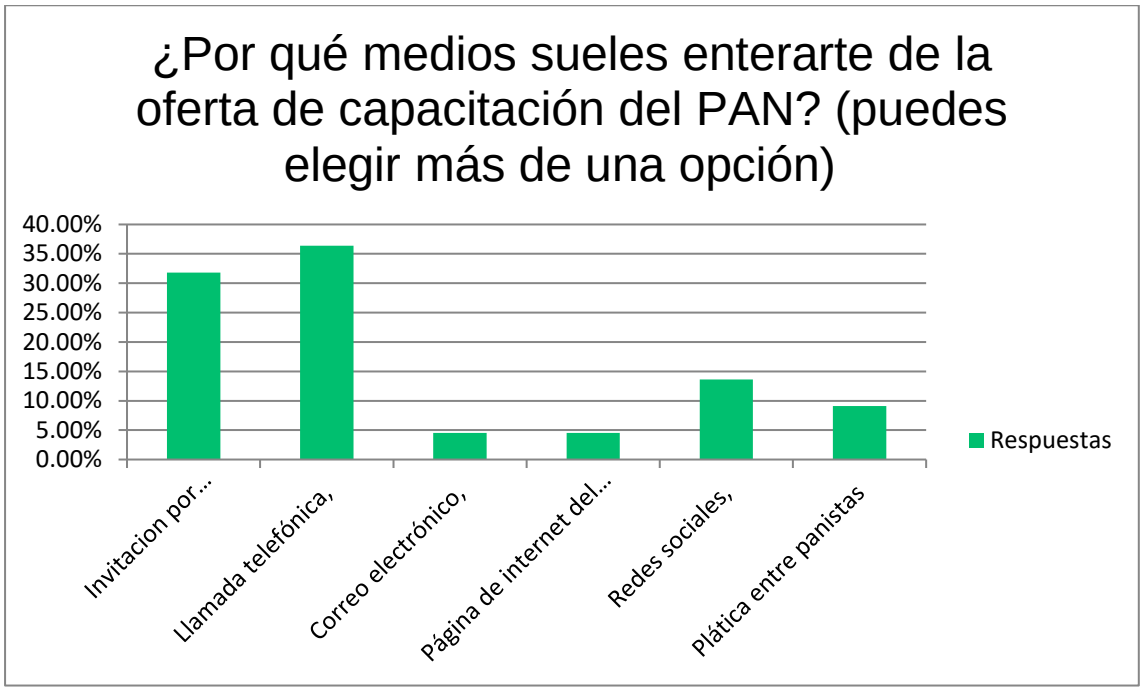
¿Por qué medios sueles enterarte de la oferta de capacitación del PAN? (puedes elegir más de una opción)

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Invitacion por convocatoria,	31.82%	7
Llamada telefónica,	36.36%	8
Correo electrónico,	4.55%	1
Página de internet del PAN,	4.55%	1
Redes sociales,	13.64%	3
Plática entre panistas	9.09%	2
	Respuestas	**22**
	Omisines	**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 difusión de las capacitaciones del PAN en Nayarit se realiza mayoritariamente a través de llamadas telefónicas (36.36%) y por medio de invitaciones vía convocatoria (31.82%). Esto sugiere que los mecanismos tradicionales de contacto directo siguen siendo altamente efectivos para mantener informadas a las militantes.

Sin embargo, las redes sociales apenas concentran el 13.64% de las menciones, y medios como el correo electrónico o la página de internet del PAN son aún menos consultados. Este patrón evidencia un área de oportunidad para fortalecer la estrategia digital de difusión**,** considerando que las plataformas virtuales pueden llegar a más mujeres de forma simultánea, con mayor rapidez y con costos operativos más bajos.

La baja incidencia del uso de plataformas institucionales también puede deberse a la falta de familiaridad digital, a la escasa actualización de estos canales o a la ausencia de una cultura tecnológica extendida dentro del partido a nivel local. Por tanto, es importante articular una estrategia de comunicación multicanal, combinando medios tradicionales con digitales, de forma segmentada y territorializada.

Además, sería recomendable desarrollar una base de datos segmentada por región, edad y experiencia política para enviar contenidos personalizados que promuevan una mayor asistencia e involucramiento en las capacitaciones, facilitando un mayor alcance y una mejor experiencia formativa para las militantes.

Pregunta 43

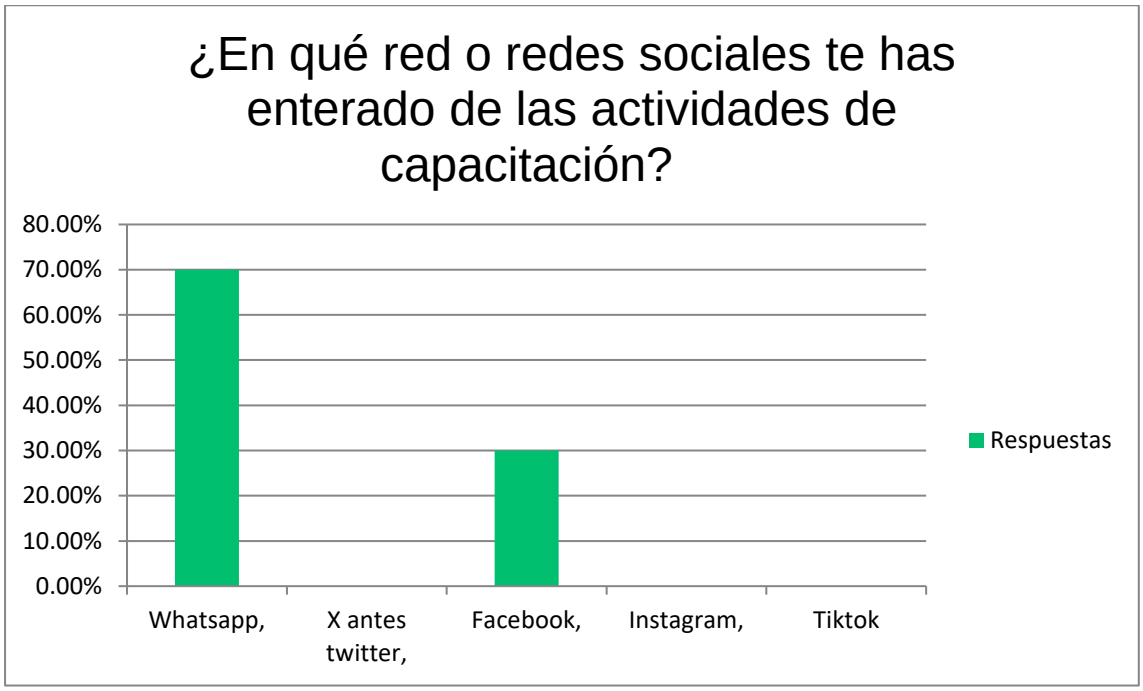
¿En qué red o redes sociales te has enterado de las actividades de capacitación?

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

Opciones de respuesta	Respuestas	
Whatsapp,	70.00%	14
X antes twitter,	0.00%	0
Facebook,	30.00%	6
Instagram,	0.00%	0
Tiktok	0.00%	0
	Respuestas	**20**
	Omisiones	**2**

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

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



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

En el ámbito digital, WhatsApp es la red social predominante a través de la cual las militantes del PAN en Nayarit se han enterado de actividades de capacitación, con un 70% de respuestas. Le sigue Facebook con 30%, mientras que ninguna participante señaló otras redes como Instagram, TikTok o X (antes Twitter).

Este patrón refleja una clara preferencia por canales de comunicación directa e informal, donde la inmediatez, el sentido de comunidad y la facilidad de acceso favorecen su uso para convocatorias internas. WhatsApp, al ser una plataforma altamente accesible y de uso cotidiano, se consolida como el canal clave para fortalecer la estrategia de difusión del partido en el estado.

La nula mención de plataformas como Instagram, TikTok o X puede estar relacionada con una brecha generacional, o bien, con la ausencia de una estrategia de contenido visual adaptada al perfil de las militantes de Nayarit. Esto representa un desafío, pero también una oportunidad para profesionalizar la comunicación política digital y acercar la oferta formativa a nuevos perfiles de mujeres líderes.

Aprovechar los canales digitales con una lógica pedagógica, visualmente atractiva y emocionalmente conectiva puede incrementar la participación en capacitaciones,

sobre todo entre mujeres jóvenes o con menos experiencia partidaria, ampliando así el espectro de liderazgo femenino al interior del PAN.

Pregunta 44

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

Sugieren que la difusión de la oferta formativa debe hacerse por todos los medios posibles**,** incluyendo redes sociales, llamadas telefónicas, mensajes por WhatsApp, invitaciones individuales y a través de estructuras como los Comités Directivos Municipales. Esta diversidad de propuestas refuerza la necesidad de aplicar una estrategia multiplataforma y multicanal, capaz de adaptarse a las características territoriales y sociopolíticas del estado.

Varias respuestas destacan la importancia de las llamadas telefónicas o mensajes personalizados como mecanismos efectivos, lo cual indica que el contacto directo sigue siendo percibido como un medio confiable, cercano y respetuoso**.** Además, se sugiere incluir redes sociales como Facebook y WhatsApp, lo que reafirma la importancia de lo digital como complemento, pero no sustituto, de las vías tradicionales.

Este abanico de recomendaciones también refleja un anhelo de mayor accesibilidad, oportunidad y claridad **e**n la información que se difunde, lo cual obliga al partido a sistematizar mejor sus canales y a profesionalizar sus contenidos de convocatoria con enfoque inclusivo y estratégico.

Diseñar una red de comunicación interna sólida, con responsables regionales de difusión, puede ser una vía eficaz para asegurar que ninguna militante quede excluida de la oferta de capacitación, garantizando así el acceso equitativo a la formación política.

Pregunta 45

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

Las respuestas abiertas a esta última pregunta reflejan un interés legítimo por mejorar los canales de comunicación y fortalecer las estrategias de convocatoria dentro del PAN en Oaxaca. Algunas militantes reiteraron la necesidad de utilizar redes sociales y medios virales**,** mientras que otras sugieren mantener la difusión a

través de llamadas o medios tradicionales. Estas opiniones, aunque diversas, comparten el objetivo común de ampliar el alcance de la información partidista**.**

También se expresan solicitudes relacionadas con mejorar la dinámica interna de difusión, así como generar mayor presencia institucional del partido. Aunque algunas respuestas fueron breves o nulas, el hecho de que varias militantes hayan aprovechado este espacio para opinar muestra una disposición abierta al diálogo constructivo y a la mejora continua.

Es relevante que estas recomendaciones no queden solo como observaciones aisladas, sino que sean sistematizadas, valoradas y consideradas en los procesos de evaluación del PAN, como insumo para el diseño de una política de formación continua, participativa y territorializada.

Generar mecanismos para retroalimentar a las militantes sobre cómo fueron integradas sus propuestas puede ser también un factor de fortalecimiento del sentido de pertenencia, aumentando la confianza en las estructuras del partido y en su capacidad de evolución organizacional.

VI.1 Diagnóstico las necesidades capacitación de las mujeres panistas de Nayarit 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 Nayarit (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 Nayarit, 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 Nayarit. 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. **Amplia disposición de las militantes hacia la capacitación**. Muchas mujeres en Nayarit han mostrado apertura y entusiasmo por participar en espacios de formación política. Este interés es una fortaleza porque permite construir programas con una base sólida de participación activa. No se parte de cero, sino de una militancia que reconoce la importancia de la capacitación para mejorar sus competencias y fortalecer su liderazgo.

2. **Experiencia acumulada en procesos comunitarios y sociales**. Varias militantes han desempeñado roles clave en organizaciones vecinales, asociaciones civiles o proyectos comunitarios. Esa experiencia práctica se convierte en un capital político valioso que puede ser canalizado hacia la acción partidista. La capacidad de gestionar y organizar en lo local fortalece la legitimidad de sus liderazgos.

3. **Presencia de liderazgos emergentes con visión transformadora**. En el estado existen perfiles jóvenes y con experiencia diversa que aportan

innovación a la vida política. Estos liderazgos emergentes, si son acompañados por programas de formación estructurados, tienen potencial para renovar al PAN en Nayarit y posicionar al partido como una fuerza incluyente.

4. **Compromiso con la igualdad de género al interior de la militancia**. Hay una conciencia creciente sobre la importancia de construir un partido más igualitario. Las mujeres militantes reconocen que su participación no solo debe ser simbólica, sino real y con capacidad de decisión. Esta convicción representa una fortaleza porque genera cohesión en torno a objetivos comunes de equidad.

Oportunidades (O)

1. **Aprovechamiento de plataformas digitales para ampliar la capacitación**. El contexto actual ofrece la posibilidad de utilizar tecnologías educativas para llegar a militantes en municipios alejados. Cursos en línea, cápsulas de microaprendizaje y encuentros virtuales permiten superar barreras geográficas y garantizar la inclusión de más mujeres en el proceso formativo.

2. **Apertura de espacios de colaboración con universidades y organizaciones sociales**.
   Instituciones educativas y colectivos de género en Nayarit han mostrado interés en colaborar con proyectos de formación política. Estas alianzas son una oportunidad para legitimar los programas de capacitación y enriquecer los contenidos con enfoques técnicos, académicos y sociales.

3. **Incremento de la demanda social por liderazgos femeninos**. La ciudadanía cada vez valora más la presencia de mujeres en espacios de decisión. Este contexto favorece que el PAN en Nayarit pueda posicionar a sus militantes como liderazgos frescos, cercanos y capaces de representar nuevas agendas políticas.

4. **Disponibilidad de recursos federales y estatales destinados a la igualdad de género**.
   Existen fondos y programas que pueden aprovecharse para financiar actividades de capacitación. Gestionar estos recursos es una oportunidad para robustecer la oferta formativa sin depender únicamente de los presupuestos internos del partido.

Debilidades (D)

1. **Escasa continuidad en los procesos de formación**. Las capacitaciones suelen ser esporádicas y carecen de un seguimiento sostenido.

Esta fragmentación limita el desarrollo integral de las militantes y reduce el impacto de los aprendizajes adquiridos en un solo taller o curso.

2. **Persistencia de roles tradicionales que limitan la participación**. Muchas militantes enfrentan la doble o triple carga de responsabilidades domésticas, laborales y políticas. Esta situación restringe el tiempo y la energía que pueden dedicar a su formación, lo que debilita la construcción de trayectorias políticas estables.

3. **Falta de acompañamiento y mentoría para liderazgos emergentes**. Aunque existen mujeres con gran potencial, pocas reciben acompañamiento sistemático para consolidar su liderazgo. La ausencia de figuras mentoras o de redes de apoyo internas debilita las oportunidades de crecimiento de nuevas generaciones.

4. **Deficiencias en el uso de herramientas de comunicación política**. Varias militantes carecen de capacitación especializada en comunicación efectiva, manejo de medios o redes sociales. Esta carencia les resta visibilidad en el debate público y limita su capacidad de posicionar agendas propias.

Amenazas (A)

1. **Persistencia de la violencia política de género**. En Nayarit, al igual que en otros estados, la violencia política contra las mujeres sigue siendo una amenaza real. Las agresiones simbólicas, verbales o institucionales desalientan la participación y generan un ambiente adverso para el liderazgo femenino.

2. **Estructuras partidistas que aún reproducen prácticas excluyentes**. En algunos espacios internos del partido persisten dinámicas de poder controladas por grupos cerrados que dificultan la inclusión plena de las mujeres. Esta resistencia interna amenaza con frenar la transformación hacia una mayor igualdad.

3. **Desconfianza ciudadana hacia los partidos políticos**. El desencanto generalizado con la política puede afectar el reconocimiento de liderazgos femeninos. Aunque las mujeres tengan preparación, enfrentan un entorno donde la ciudadanía es cada vez más crítica y reticente a creer en figuras partidistas.

4. **Falta de recursos sostenidos para programas de capacitación**. La dependencia de presupuestos limitados y de coyunturas específicas puede poner en riesgo la continuidad de los programas de formación. Si no se asegura una fuente

de financiamiento estable, la capacitación podría quedar sujeta a vaivenes políticos o administrativos.

El FODA de Nayarit revela que el PAN cuenta con un activo estratégico en su militancia femenina: casi la mitad del padrón estatal está conformado por mujeres, lo que configura un escenario de paridad numérica poco común en la política mexicana. Este dato representa una fortaleza clave, ya que otorga legitimidad democrática y constituye un punto de partida para impulsar liderazgos que reflejen la diversidad del electorado nayarita. Sin embargo, la presencia numérica no ha significado una participación sustantiva en espacios de poder, lo que limita el potencial de esta ventaja.

Desde la perspectiva de las oportunidades, Nayarit presenta condiciones que pueden ser aprovechadas por el PAN si logra transformar la capacitación en un proceso estratégico. La mayoría femenina en la lista nominal convierte a las mujeres en el electorado más influyente de la entidad, lo cual abre la posibilidad de conectar la militancia con la ciudadanía mediante liderazgos femeninos visibles. A esto se suma la existencia de marcos normativos de paridad y la creciente demanda social de liderazgos más empáticos, incluyentes y sensibles a las necesidades de género.

Las debilidades, sin embargo, muestran un panorama que requiere atención inmediata. La baja representación en candidaturas competitivas y en comités municipales refleja que las militantes siguen relegadas de espacios clave. Además, la falta de continuidad en programas de formación debilita las trayectorias políticas, provocando que mujeres capacitadas no logren consolidarse como lideresas de largo plazo. Este escenario se agrava por las cargas de cuidados y las dificultades logísticas que restringen su acceso a capacitaciones presenciales, sobre todo en municipios rurales.

En el plano de las amenazas, la violencia política en razón de género constituye un obstáculo central. Las militantes han enfrentado discriminación, exclusión y prácticas que reproducen inequidades históricas, lo cual desincentiva su participación y afecta la percepción de justicia interna en el partido. Asimismo, el riesgo de simulación en la aplicación de cuotas puede derivar en una paridad meramente formal, sin impacto real en la toma de decisiones. La falta de incentivos concretos para mujeres jóvenes también amenaza la renovación de liderazgos, reduciendo la competitividad del partido en el mediano plazo.

De manera innovadora, este FODA nos muestra que el reto para el PAN en Nayarit no consiste en aumentar el número de militantes mujeres pues ya existe una base sólida, sino en convertir esa presencia en poder sustantivo mediante procesos de

capacitación con enfoque de género, acompañamiento y redes de apoyo. Solo así se podrá transformar la equidad formal en paridad sustantiva, garantizando que las militantes no solo ocupen espacios, sino que los ejerzan con capacidad de decisión y continuidad en sus trayectorias.

VII.2 Estrategias y líneas de acción para mejorar la capacitación ofrecida, con la finalidad de contribuir a fortalecer el liderazgo político de las mujeres militantes del PAN en Nayarit.

Para la integración de un Plan de Trabajo de Capacitación Estatal orientado a fortalecer el liderazgo político de las mujeres de Nayarit 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: Potenciar el liderazgo de las mujeres en contextos rurales y costeros de Nayarit

Objetivo general: Garantizar que las mujeres de comunidades rurales y costeras accedan a formación política contextualizada, fortaleciendo su capacidad de liderazgo y vinculación con sectores productivos clave.

1. Implementar capacitaciones itinerantes en municipios rurales y comunidades costeras.
2. Desarrollar contenidos que vinculen la política con la gestión de recursos naturales y turismo sustentable.
3. Promover liderazgos femeninos en cooperativas pesqueras, agrícolas y turísticas.

Estrategia 2: Combatir la brecha generacional en la participación política de las mujeres

Objetivo general: Fomentar un relevo generacional sólido que articule la experiencia de lideresas consolidadas con el entusiasmo y visión de las militantes jóvenes y adultas mayores.

1. Diseñar programas intergeneracionales de mentoría.
2. Crear espacios de formación política adaptados a juventudes y adultas mayores.
3. Generar campañas de motivación dirigidas a jóvenes militantes.

Estrategia 3: Construir capacidades de negociación y gestión política en

contextos locales

Objetivo general: Preparar a las militantes para liderar con eficacia procesos de gobernanza, negociación y representación en los distintos niveles del estado de Nayarit.

1. Capacitar en negociación política y resolución de conflictos comunitarios.
2. Simular procesos de gestión municipal y legislativa.
3. Desarrollar manuales prácticos de incidencia política.

Estrategia 4: Reducir la brecha digital y ampliar el acceso a capacitaciones tecnológicas

Objetivo general: Disminuir las desigualdades en acceso digital que limitan la participación de mujeres militantes, garantizando herramientas tecnológicas inclusivas para la capacitación.

1. Crear centros digitales de capacitación en municipios clave.
2. Ofrecer talleres sobre alfabetización digital con enfoque político.
3. Diseñar una plataforma en línea con contenidos adaptados a Nayarit.

Estrategia 5: Prevenir y atender la violencia política de género en Nayarit

Objetivo general: Crear mecanismos de formación, atención y denuncia que protejan a las militantes contra la violencia política de género y fortalezcan su confianza en el ejercicio del liderazgo.

1. Establecer protocolos claros de capacitación en identificación y denuncia de violencia política.
2. Implementar un programa de acompañamiento psicológico y jurídico para militantes.
3. Crear observatorios ciudadanos de vigilancia sobre violencia política de género

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

La tabla presentada constituye una herramienta estratégica diseñada para articular de manera clara y ordenada los esfuerzos de capacitación dirigidos a fortalecer el liderazgo político de las mujeres panistas en Nayarit. Su estructura organiza los elementos en tres niveles —estrategias, líneas de acción y actividades— permitiendo una lectura integral y sistemática que conecta los objetivos generales

con acciones específicas y medibles. De esta manera, la propuesta no se queda en un plano conceptual, sino que se traduce en un plan operativo capaz de guiar tanto a la dirigencia como a las militantes en el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias necesarias para transformar la participación femenina en poder sustantivo dentro del partido.

Cada estrategia responde directamente a los hallazgos del análisis FODA, incorporando las fortalezas de la militancia femenina, las oportunidades que brinda el contexto estatal y nacional, y al mismo tiempo enfrentando las debilidades internas y las amenazas externas que limitan su crecimiento político. Las líneas de acción funcionan como puentes que vinculan la visión general con acciones concretas, mientras que las actividades, descritas de forma detallada, ofrecen una hoja de ruta aplicable y contextualizada a las realidades de las mujeres en Nayarit. Esta organización favorece la planeación y el seguimiento, garantizando que los avances puedan ser evaluados y ajustados conforme a los resultados obtenidos.

La construcción de esta tabla refleja un enfoque innovador en la gestión de la capacitación política: integra modalidades presenciales y digitales, impulsa procesos de mentoría y redes intermunicipales, y coloca la prevención de la violencia política como un eje transversal. Además, enfatiza la necesidad de que la formación trascienda lo interno y se vincule con la ciudadanía, asegurando que el liderazgo femenino se proyecte como un recurso de legitimidad democrática y competitividad electoral. En este sentido, la tabla no solo organiza información, sino que también constituye un modelo estratégico que puede ser replicado y fortalecido en otros estados, consolidando el papel de las mujeres como protagonistas del futuro político del PAN.

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

Estrategia	Línea de acción	Actividades
1. Potenciar el liderazgo de las mujeres en contextos rurales y costeros de Nayarit	1.1 Implementar capacitaciones itinerantes en municipios rurales y comunidades costeras	Organizar brigadas de capacitación política itinerante en comunidades alejadas.
		Coordinar con autoridades municipales espacios físicos para la capacitación.
		Realizar talleres presenciales adaptados a la realidad rural y costera.

		Generar materiales impresos y digitales con lenguaje accesible
		Evaluar periódicamente la asistencia y resultados de las capacitaciones.
	1.2 Desarrollar contenidos que vinculen la política con la gestión de recursos naturales y turismo sustentable	Diseñar módulos de formación política vinculados a temas de medio ambiente.
		Incorporar casos prácticos de proyectos turísticos sustentables.
		Invitar a especialistas en recursos naturales y desarrollo regional.
		Elaborar manuales de buenas prácticas de gestión sustentable.
		Promover proyectos piloto liderados por mujeres en turismo y medio ambiente.
	1.3 Promover liderazgos femeninos en cooperativas pesqueras, agrícolas y turísticas	Identificar lideresas potenciales en cooperativas locales.
		Desarrollar talleres de liderazgo y gestión empresarial con enfoque político.
		Crear una red de lideresas cooperativistas en Nayarit.
		Impulsar foros de intercambio de experiencias entre cooperativas.
		Facilitar el acceso a programas de financiamiento y apoyo productivo.
2. Combatir la brecha generacional en la participación política de las mujeres	2.1 Diseñar programas intergeneracionales de mentoría	Conformar duplas de mentoría entre lideresas experimentadas y jóvenes.
		Organizar encuentros mensuales de mentoría intergeneracional.
		Documentar testimonios de las experiencias de mentoría.
		Documentar testimonios de las experiencias de mentoría.
		Evaluar el impacto del programa en trayectorias políticas.
	2.2 Crear espacios de formación política adaptados a juventudes y adultas mayores	Diseñar talleres diferenciados por rango de edad.
		Implementar diplomados híbridos con metodologías inclusivas.
		Promover espacios lúdicos y tecnológicos para juventudes.

		Generar módulos presenciales de inclusión política para adultas mayores.
		Publicar un calendario estatal de cursos intergeneracionales.
	2.3 Generar campañas de motivación dirigidas a jóvenes militantes	Crear campañas digitales para incentivar la participación juvenil.
		Producir cápsulas testimoniales de jóvenes lideresas.
		Organizar concursos de innovación política juvenil.
		Implementar brigadas juveniles en comunidades rurales.
		Difundir historias de éxito de juventudes militantes en Nayarit.
3. Construir capacidades de negociación y gestión política en contextos locales	3.1 Capacitar en negociación política y resolución de conflictos comunitarios	Realizar talleres prácticos de mediación comunitaria.
		Simular procesos de negociación con actores políticos locales.
		Elaborar manuales de resolución pacífica de conflictos.
		Invitar a mediadoras profesionales a impartir cursos.
		Implementar mesas de diálogo en comunidades con conflictos activos.
	3.2 Simular procesos de gestión municipal y legislativa	Desarrollar laboratorios de gobernanza municipal.
		Organizar simulaciones de cabildos y congresos locales.
		Diseñar ejercicios prácticos de elaboración de presupuestos participativos.
		Fomentar debates parlamentarios simulados con militantes.
		Evaluar las competencias adquiridas en gestión legislativa.
	3.3 Desarrollar manuales prácticos de incidencia política	Elaborar guías metodológicas de incidencia en políticas locales.
		Publicar materiales de consulta accesibles en formato digital.
		Organizar presentaciones públicas de los manuales.
		Formar grupos de estudio comunitario en torno a los manuales.

		Actualizar anualmente los contenidos con base en experiencias locales.
4. Reducir la brecha digital y ampliar el acceso a capacitaciones tecnológicas	4.1 Crear centros digitales de capacitación en municipios clave	Instalar aulas digitales en municipios estratégicos.
		Dotar de equipos de cómputo y conexión a internet.
		Capacitar en uso básico de tecnologías a militantes.
		Crear horarios accesibles para mujeres con cargas de cuidado.
		Monitorear asistencia y aprovechamiento de los centros.
	4.2 Ofrecer talleres sobre alfabetización digital con enfoque político	Diseñar programas de alfabetización digital política.
		Organizar talleres prácticos de redes sociales aplicadas a la política.
		Brindar asesorías personalizadas en herramientas digitales.
		Elaborar guías impresas y digitales de alfabetización política.
		Evaluar el nivel de avance en competencias digitales.
	4.3 Diseñar una plataforma en línea con contenidos adaptados a Nayarit	Crear una plataforma digital con enfoque regional.
		Subir cursos grabados con especialistas locales.
		Incluir foros de discusión y participación.
		Facilitar acceso a materiales descargables.
		Actualizar constantemente los contenidos con base en necesidades detectadas.
5. Prevenir y atender la violencia política de género en Nayarit	5.1 Establecer protocolos claros de capacitación en identificación y denuncia de violencia política	Elaborar protocolos accesibles de denuncia.
		Capacitar en identificación de violencia política.
		Organizar talleres prácticos con casos reales.
		Distribuir guías impresas y digitales de apoyo.
		Monitorear la aplicación de los protocolos.
	5.2 Implementar un programa de acompañamiento	Contratar especialistas en psicología y derecho.
		Crear una línea telefónica de apoyo confidencial.

	psicológico y jurídico para militantes	Ofrecer asesorías personalizadas a militantes.
		Establecer convenios con ONG's de apoyo a mujeres.
		Evaluar periódicamente los casos atendidos.
	5.3 Crear observatorios ciudadanos de vigilancia sobre violencia política de género	Establecer un observatorio ciudadano en Nayarit.
		Publicar reportes periódicos sobre casos registrados.
		Involucrar a académicas y activistas en el observatorio.
		Promover campañas de sensibilización comunitaria.
		Difundir recomendaciones a partidos y autoridades electorales

Fuente: Elaboración propia.

El primer eje estratégico plantea **potenciar el liderazgo de las mujeres en contextos rurales y costeros de Nayarit**, una propuesta que reconoce las particularidades del estado, donde gran parte de la población femenina se encuentra en municipios alejados y comunidades con dinámicas productivas ligadas a la pesca, la agricultura y el turismo. La línea de acción centrada en capacitaciones itinerantes busca llevar el aprendizaje directamente a las comunidades, rompiendo las barreras geográficas que históricamente han limitado el acceso a la formación política. El diseño de talleres adaptados, la generación de materiales accesibles y la evaluación constante son pasos fundamentales para asegurar que estas acciones no se queden en la teoría, sino que impacten de manera tangible en el fortalecimiento de liderazgos locales.

Una segunda línea de acción clave en esta estrategia es la **vinculación entre política, recursos naturales y turismo sustentable**, aspecto especialmente relevante en Nayarit, cuya economía depende en gran medida de estos sectores. Al integrar contenidos sobre medio ambiente y sustentabilidad en la formación política, se abre un campo de liderazgo que conecta la representación política con la gestión de los recursos que sostienen a las comunidades. La inclusión de proyectos piloto liderados por mujeres permite que la teoría se materialice en experiencias locales, fortaleciendo la percepción de las militantes como actoras capaces de incidir en las dinámicas productivas y sociales de sus territorios.

El impulso de **liderazgos femeninos en cooperativas pesqueras, agrícolas y turísticas** se convierte en una herramienta estratégica para empoderar a mujeres que ya tienen un papel central en la economía comunitaria, pero que suelen estar relegadas de los procesos de decisión política. La identificación de lideresas potenciales, la creación de redes de cooperativistas y el acceso a financiamiento generan un círculo virtuoso que amplía la presencia política de las militantes y refuerza el vínculo entre el partido y los sectores productivos. Este apartado subraya que la capacitación no puede limitarse a lo abstracto, sino que debe conectarse con la vida cotidiana y el trabajo comunitario.

La segunda gran estrategia busca **combatir la brecha generacional en la participación política de las mujeres**, un desafío que atraviesa tanto a Nayarit como al panorama político nacional. Diseñar programas intergeneracionales de mentoría abre la posibilidad de tender puentes entre la experiencia acumulada de lideresas consolidadas y la visión innovadora de las juventudes. La documentación de testimonios y la evaluación del impacto permiten no solo sistematizar el conocimiento, sino también consolidar una narrativa inspiradora para nuevas generaciones que se incorporan a la militancia.

El diseño de **espacios de formación adaptados a juventudes y adultas mayores** refleja un reconocimiento de la diversidad etaria al interior de la militancia. Este enfoque evita la homogeneización y permite que cada grupo encuentre metodologías pedagógicas adecuadas a sus necesidades. Los diplomados híbridos, los espacios tecnológicos para jóvenes y los módulos presenciales para adultas mayores ofrecen un abanico de opciones que promueve la inclusión intergeneracional y asegura que nadie quede fuera del proceso de capacitación por su edad o condición.

El desarrollo de **campañas de motivación dirigidas a jóvenes militantes** tiene un valor estratégico en el contexto actual, donde las juventudes demandan mayor visibilidad y protagonismo en la política. Al crear campañas digitales, concursos de innovación y brigadas juveniles en zonas rurales, se abre un espacio para que las jóvenes no solo participen, sino que también lideren procesos de cambio. Esta dimensión resulta clave para renovar la base militante del PAN en Nayarit y garantizar la continuidad del liderazgo femenino a largo plazo.

La tercera estrategia apunta a **construir capacidades de negociación y gestión política en contextos locales**, lo cual fortalece el papel de las militantes como actoras clave en procesos comunitarios y de gobernanza. Los talleres de mediación, las simulaciones de negociación y los manuales de resolución pacífica representan

herramientas prácticas que preparan a las mujeres para enfrentar conflictos reales en sus comunidades. Al mismo tiempo, se fomenta una cultura de diálogo que puede contribuir a disminuir tensiones políticas y sociales.

La simulación de procesos de gestión municipal y legislativa es otro aspecto innovador, ya que convierte la capacitación en un espacio de práctica que permite a las militantes visualizar de manera concreta cómo funcionan las instituciones en las que aspiran a participar. Estos laboratorios de gobernanza y ejercicios de presupuestos participativos fortalecen la preparación técnica y política de las mujeres, mientras que los manuales prácticos de incidencia política ofrecen una herramienta de consulta permanente que consolida lo aprendido y facilita la aplicación de los conocimientos en el terreno.

La cuarta estrategia, enfocada en **reducir la brecha digital y ampliar el acceso a capacitaciones tecnológicas**, responde a una de las problemáticas más evidentes en las zonas rurales y costeras de Nayarit. La instalación de centros digitales, los talleres de alfabetización con enfoque político y la creación de plataformas en línea con contenidos adaptados al estado son medidas que democratizan el acceso a la capacitación. Al ofrecer horarios flexibles y guías accesibles, se atienden también las necesidades de mujeres con responsabilidades de cuidado, un grupo que suele enfrentar mayores obstáculos para su formación.

Finalmente, la quinta estrategia busca **prevenir y atender la violencia política de género**, reconociendo que este fenómeno constituye una de las principales amenazas para el ejercicio pleno del liderazgo femenino en Nayarit. El establecimiento de protocolos claros, programas de acompañamiento psicológico y jurídico, y la creación de observatorios ciudadanos son acciones integrales que combinan prevención, atención y denuncia. Este enfoque no solo protege a las militantes, sino que también genera confianza y credibilidad hacia la organización, mostrando un compromiso real con la igualdad y el respeto a los derechos políticos de las mujeres.

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El análisis de la situación de las mujeres panistas en Nayarit permite observar que la paridad casi numérica en el padrón de militancia no se traduce automáticamente en poder sustantivo ni en ocupación de espacios estratégicos. La cifra del 49.79 % de mujeres militantes refleja una base sólida y con potencial, pero también evidencia que los números por sí mismos no garantizan la transformación de las dinámicas internas del partido. El reto es convertir esa presencia cuantitativa en liderazgo real, con capacidad de incidencia en todos los niveles de la vida política.

Las necesidades expresadas por las militantes muestran con claridad que la capacitación no debe concebirse como un proceso accesorio, sino como el eje estratégico que permitirá transformar la cultura política del PAN en Nayarit. La formación con perspectiva de género se convierte en un catalizador que habilita a las mujeres a disputar espacios de poder en condiciones más equitativas y a fortalecer sus trayectorias políticas frente a los múltiples obstáculos estructurales y culturales que enfrentan.

Uno de los hallazgos centrales es la desconexión entre la oferta de capacitación existente y las demandas reales de las militantes. Mientras los cursos ofrecidos hasta ahora han tendido a ser generalistas y poco contextualizados, las mujeres requieren herramientas prácticas en liderazgo, negociación, comunicación política y prevención de la violencia. Esta brecha formativa ha generado frustración y la percepción de que los programas actuales no responden con pertinencia a los retos de la vida política en Nayarit.

La accesibilidad constituye otro problema de fondo. Militantes de municipios alejados o con limitaciones económicas y de tiempo han visto reducidas sus posibilidades de participar en capacitaciones presenciales. Las responsabilidades de cuidado y la precariedad en la conectividad digital agravan estas desigualdades. En este contexto, resulta urgente diseñar modelos híbridos que combinen lo presencial con lo virtual, permitiendo que ninguna mujer quede excluida por razones geográficas, económicas o sociales.

Los testimonios de las militantes confirman que la capacitación no es vista solo como un medio de crecimiento personal, sino como un mecanismo de transformación colectiva. Para muchas, aprender a negociar, hablar en público o gestionar un proyecto no significa únicamente adquirir nuevas competencias, sino también ganar confianza, legitimar su voz y demostrar que son capaces de liderar en igualdad de

condiciones. En este sentido, la formación tiene un valor simbólico y cultural que va más allá de lo técnico.

La violencia política de género emerge como uno de los principales frenos al liderazgo femenino en Nayarit. La discriminación, el hostigamiento y la exclusión en procesos internos no solo afectan a las mujeres directamente involucradas, sino que envían un mensaje desalentador a las nuevas generaciones. Esta violencia limita la renovación de liderazgos y perpetúa una cultura política desigual. Ante ello, la capacitación debe incluir contenidos de prevención, protocolos de denuncia y simulaciones que preparen a las militantes para enfrentar y erradicar estas prácticas.

Otro elemento identificado es la falta de continuidad en las trayectorias de las militantes capacitadas. Muchas mujeres logran acceder a cursos o talleres, pero después no encuentran los mecanismos para dar el siguiente paso en su desarrollo político. Esto genera un círculo vicioso en el que la formación no se traduce en candidaturas ni en acceso a cargos de decisión, debilitando la motivación y el compromiso de las participantes.

La capacitación política de las mujeres en Nayarit constituye un eje estratégico no solo para fortalecer el liderazgo femenino dentro del PAN, sino también para renovar la vida democrática del estado. Las militantes participantes han señalado la necesidad de que los programas formativos se adapten a su realidad cotidiana, en la cual confluyen múltiples responsabilidades familiares, laborales y comunitarias. Por ello, la propuesta desarrollada en este plan enfatiza en la flexibilidad y accesibilidad, elementos clave para asegurar que la formación no se perciba como una carga adicional, sino como una oportunidad tangible de empoderamiento. Al diseñar espacios híbridos y accesibles, se rompe con las barreras geográficas y de tiempo que históricamente han limitado la participación de muchas mujeres nayaritas.

El análisis evidencia que la capacitación no puede reducirse únicamente a la transmisión de contenidos teóricos, sino que debe incorporar metodologías activas que conecten con los desafíos reales que enfrentan las militantes en su quehacer político. Los talleres prácticos, simulaciones de debate y análisis de casos permiten que las mujeres internalicen herramientas aplicables en sus comunidades y cargos de representación. Este enfoque práctico fomenta la apropiación del conocimiento y transforma la formación en una experiencia significativa, vinculada directamente con la vida partidista y comunitaria de las militantes de Nayarit.

Una de las demandas recurrentes de las militantes es la necesidad de contar con procesos de capacitación permanentes y no limitados a eventos aislados. La

continuidad en la formación se convierte en un factor decisivo para consolidar trayectorias políticas estables y sostenibles en el tiempo. Por ello, este plan propone mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan dar continuidad a lo aprendido, reforzar competencias y garantizar que cada etapa de formación sea un peldaño hacia mayores responsabilidades políticas. Así, se construye una línea de desarrollo profesional que acompaña a las mujeres en su crecimiento dentro del partido y en la vida pública del estado.

El liderazgo político de las mujeres en Nayarit se encuentra condicionado por factores estructurales, como los cotos de poder, las prácticas clientelares y la exclusión histórica en los espacios de decisión. Ante este panorama, las estrategias diseñadas colocan en el centro la mentoría intergeneracional y la creación de cuotas acompañadas de formación. Estos mecanismos no solo buscan abrir espacios formales de participación, sino también asegurar que las militantes lleguen a ellos con la preparación y confianza necesarias para desempeñarse con eficacia y legitimidad. La formación deja de ser un complemento y se convierte en un requisito indispensable para consolidar liderazgos femeninos.

La construcción de redes de apoyo y alianzas estratégicas aparece como otra conclusión fundamental. Las mujeres militantes de Nayarit requieren de un acompañamiento sororal y de vínculos externos que fortalezcan su liderazgo. Las redes intermunicipales propuestas en la tabla permiten que las militantes compartan experiencias, identifiquen buenas prácticas y construyan una comunidad política cohesionada. De igual forma, las alianzas con universidades, observatorios de género y organizaciones sociales dotan a la capacitación de legitimidad académica y de recursos externos que enriquecen la perspectiva política de las participantes, conectándolas con agendas más amplias de igualdad y derechos humanos.

El fenómeno de la violencia política de género constituye uno de los principales retos para las militantes en Nayarit. Los testimonios recopilados reflejan experiencias de discriminación, exclusión y agresión que limitan el pleno ejercicio de sus derechos políticos. En este contexto, la capacitación adquiere un rol preventivo y de protección. Los protocolos claros de denuncia, el acompañamiento jurídico y psicológico, así como los talleres prácticos de actuación frente a escenarios de violencia, constituyen herramientas indispensables para garantizar la seguridad de las militantes. Esta dimensión dota al PAN en Nayarit de una postura activa y comprometida frente a una problemática que trasciende lo partidista.

Las conclusiones también destacan la relevancia del impacto social como vía de legitimación del liderazgo femenino. Las militantes han expresado que su formación

política debe traducirse en proyectos comunitarios concretos, capaces de generar beneficios tangibles en sus municipios. El diseño de programas que vinculen la capacitación con la gestión comunitaria permite que las mujeres posicionen su liderazgo ante la ciudadanía como un motor de cambio social. De esta manera, la capacitación trasciende los límites partidistas y se convierte en una herramienta para mejorar la calidad de vida de las comunidades nayaritas.

El uso de tecnologías educativas es otro elemento central. La dispersión geográfica del estado hace que muchas mujeres enfrenten dificultades para asistir a capacitaciones presenciales. Por ello, la propuesta integra plataformas digitales, cursos híbridos y cápsulas de microaprendizaje que permiten una mayor cobertura y flexibilidad. Este enfoque no solo responde a las necesidades de las militantes, sino que también moderniza la oferta formativa del PAN en Nayarit, posicionándolo como un partido innovador y sensible a las transformaciones tecnológicas de la sociedad.

Las estrategias delineadas reconocen además que la formación política de las mujeres debe incluir componentes emocionales y de autocuidado. La participación política suele estar acompañada de altos niveles de estrés y desgaste personal, lo que puede derivar en abandono de trayectorias. Incluir espacios de acompañamiento psicológico, talleres de manejo del estrés y círculos de confianza constituye una medida innovadora que fortalece el bienestar integral de las militantes. Este cuidado personal se convierte en un factor clave para sostener liderazgos políticos sólidos y resilientes.

La evaluación continua aparece como un mecanismo indispensable para mantener la pertinencia de la capacitación. Al medir periódicamente los avances, se pueden realizar ajustes en contenidos, metodologías y actividades, lo que garantiza que la formación se mantenga dinámica y en sintonía con las necesidades cambiantes de la militancia. Este enfoque de retroalimentación constante evita la rigidez y fortalece la capacidad adaptativa del plan estatal de capacitación en Nayarit.

Otra conclusión relevante es que la capacitación política puede actuar como un antídoto frente a la desafección y el desencanto que muchas militantes expresan respecto al partido. Los espacios de formación inclusivos, accesibles y con resultados visibles generan motivación y sentido de pertenencia, lo que ayuda a retener a las mujeres dentro de la militancia activa. De este modo, la capacitación no solo fortalece liderazgos individuales, sino que también contribuye a la cohesión interna del partido en Nayarit.

La perspectiva de género atraviesa todas las conclusiones como un eje transversal. El reconocimiento de las desigualdades estructurales y la implementación de medidas afirmativas permiten transformar las dinámicas internas del partido hacia una mayor equidad. La capacitación con enfoque de género no se limita a sensibilizar, sino que provee de herramientas concretas para enfrentar estereotipos, desmontar prácticas discriminatorias y construir una cultura partidista más igualitaria.

El diagnóstico reveló que las militantes de Nayarit no solo aspiran a ocupar cargos de representación, sino también a incidir de manera efectiva en las decisiones que afectan a sus comunidades. En este sentido, la capacitación debe orientarse a fortalecer competencias en gestión comunitaria, comunicación política y diseño de políticas públicas locales. Estas competencias amplían la capacidad de las militantes para responder a las necesidades ciudadanas y legitiman su presencia en los espacios de poder.

La inclusión de proyectos comunitarios liderados por mujeres permite además demostrar que la capacitación genera resultados concretos en el entorno social. La ciudadanía percibe que el liderazgo femenino no se limita al ámbito partidista, sino que tiene la capacidad de impactar positivamente en la vida diaria de las personas. Esta legitimidad social fortalece la confianza en el liderazgo de las mujeres y, al mismo tiempo, incrementa el prestigio del partido en el estado.

El fortalecimiento del liderazgo femenino en Nayarit no solo responde a una necesidad interna del partido, sino que también contribuye al fortalecimiento del sistema democrático. La diversidad en los espacios de decisión enriquece los procesos de deliberación y asegura que se escuchen voces históricamente excluidas. La capacitación de las mujeres militantes del PAN, por tanto, se convierte en un aporte a la calidad democrática del estado.

Las conclusiones resaltan que el liderazgo político de las mujeres en Nayarit debe estar acompañado de condiciones materiales adecuadas para garantizar su participación plena. El apoyo en transporte, el cuidado infantil y la flexibilidad en horarios son medidas concretas que permiten superar las barreras que enfrentan las militantes. Estas acciones, lejos de ser complementarias, resultan indispensables para hacer efectiva la inclusión de las mujeres en la vida política.

La construcción de redes intermunicipales es especialmente importante en Nayarit debido a su diversidad territorial y cultural. Estas redes permiten que las mujeres de diferentes regiones compartan aprendizajes, acompañen sus procesos y generen proyectos colectivos que trasciendan lo local. La cohesión que surge de estas redes

incrementa la incidencia de las militantes en la agenda estatal y fortalece el tejido político del partido.

Las alianzas interestatales representan una oportunidad para enriquecer las experiencias de las militantes nayaritas. Los intercambios con liderazgos femeninos de otros estados permiten aprender de buenas prácticas, replicar modelos exitosos y fortalecer una visión nacional del liderazgo político femenino. Estos vínculos también posicionan a las militantes de Nayarit como referentes en escenarios más amplios.

La comunicación política constituye otra conclusión destacada. La formación en oratoria, manejo de medios y uso de redes sociales se vuelve indispensable para visibilizar el liderazgo de las mujeres y disputar espacios en la opinión pública. Estas competencias permiten a las militantes transmitir mensajes claros, construir narrativas propias y posicionarse como liderazgos sólidos frente a la ciudadanía.

La capacitación también debe tener un componente de innovación metodológica. Incorporar dinámicas participativas, herramientas digitales y enfoques pedagógicos modernos asegura que las militantes se mantengan motivadas y comprometidas. La innovación en la formación rompe con la percepción de capacitaciones monótonas y fortalece el interés de las mujeres en continuar participando activamente.

El plan estatal de capacitación propuesto se concibe como una inversión estratégica en el capital humano y político del PAN en Nayarit. Cada peso invertido en la formación de las militantes se traduce en liderazgos más sólidos, estructuras internas más cohesionadas y un partido más competitivo frente a la ciudadanía. La capacitación, por tanto, debe ser vista como una prioridad en la agenda institucional.

La implementación de este plan permitirá transformar las debilidades identificadas en fortalezas y convertir las amenazas en oportunidades de crecimiento. Las mujeres de Nayarit cuentan con el talento, la voluntad y la visión para ejercer un liderazgo político transformador; lo que requieren es un acompañamiento sistemático, innovador y adaptado a sus condiciones. La capacitación se convierte así en la palanca que les permitirá consolidar su protagonismo en la vida política del estado.

Las conclusiones subrayan que el liderazgo femenino no solo es necesario para alcanzar la igualdad, sino que también es indispensable para responder a los desafíos actuales de la sociedad nayarita. Problemas como la desigualdad social, la violencia y la falta de oportunidades requieren de liderazgos sensibles, cercanos y

comprometidos, características que las mujeres han demostrado poseer. Por ello, su fortalecimiento político es una necesidad impostergable.

Finalmente, este plan se presenta como una hoja de ruta clara, innovadora y realista que busca transformar la experiencia política de las mujeres militantes del PAN en Nayarit. Su implementación no solo fortalecerá al partido, sino que también contribuirá a la construcción de un estado más democrático, igualitario y justo. Las mujeres han expresado sus necesidades y aspiraciones; ahora corresponde a la institución acompañarlas con acciones concretas que hagan realidad su liderazgo político.

Respondemos a las preguntas de investigación planteadas:

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

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

Las necesidades de formación que expresan las mujeres panistas en Nayarit se vinculan directamente con el deseo de fortalecer sus competencias políticas y superar las barreras estructurales que históricamente han limitado su participación. Entre las prioridades destacan los temas de liderazgo, negociación política y comunicación estratégica, áreas que les permitirían posicionarse de manera más efectiva en los espacios de decisión. Las militantes reconocen que, sin estas herramientas, su participación corre el riesgo de quedar reducida a un plano formal, sin capacidad real de incidir en las agendas partidistas y comunitarias.

Otro aspecto clave es la necesidad de contar con programas de capacitación adaptados a las realidades territoriales del estado. Nayarit se caracteriza por su diversidad geográfica y social, lo que implica que las militantes de zonas urbanas, rurales y costeras enfrentan problemáticas distintas. En este sentido, los programas de formación deben diseñarse con pertinencia regional, tomando en cuenta los retos específicos de cada comunidad, como la marginación, la desigualdad en el acceso a la tecnología y las responsabilidades de cuidado.

Las mujeres también han señalado la importancia de metodologías innovadoras que les permitan participar sin restricciones de tiempo o ubicación. La conectividad limitada en algunas regiones y las cargas familiares demandan modelos híbridos de capacitación, que combinen lo presencial con plataformas digitales accesibles. Este

enfoque no solo facilitaría la participación de más militantes, sino que también fortalecería su autonomía al brindarles flexibilidad para integrar la formación en su vida cotidiana.

Finalmente, existe una necesidad urgente de formación en prevención y atención de la violencia política de género. Las militantes reconocen que, aunque la paridad formal avanza, la violencia sigue presente en los procesos internos y externos, limitando su participación plena. Contar con herramientas jurídicas, psicológicas y de comunicación para identificar, denunciar y enfrentar estas prácticas constituye una de las demandas más reiteradas y prioritarias.

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

Entre los factores que favorecen el liderazgo de las mujeres panistas en Nayarit, destacan la creciente conciencia sobre la importancia de la paridad y el respaldo legal que establecen las normas de igualdad. El hecho de que más del 49 % de la militancia sea femenina ofrece una base sólida para impulsar liderazgos, ya que numéricamente las mujeres constituyen una fuerza con capacidad de incidencia. Además, la disposición de muchas militantes jóvenes a involucrarse activamente en procesos de formación genera un escenario de renovación generacional que fortalece la proyección futura del partido.

Sin embargo, los obstáculos son todavía significativos. La violencia política de género se manifiesta en exclusiones deliberadas, hostigamiento y la falta de reconocimiento a las capacidades de las mujeres. Estas prácticas no solo afectan a quienes las sufren directamente, sino que también desincentivan a otras militantes que podrían dar el paso hacia espacios de decisión. La ausencia de mecanismos efectivos de protección y denuncia refuerza la percepción de vulnerabilidad, debilitando la confianza en la vida interna del partido.

Otro obstáculo recurrente es la falta de continuidad en las trayectorias políticas de las mujeres capacitadas. Aunque muchas acceden a cursos y talleres, pocas logran transformar esa formación en candidaturas o cargos internos. La estructura partidista, aún dominada por dinámicas tradicionales, limita la promoción efectiva de liderazgos femeninos y perpetúa una brecha entre la capacitación y la práctica política. Esta desconexión genera frustración y pone en riesgo la motivación de las militantes más jóvenes.

Finalmente, las responsabilidades de cuidado y las limitaciones de tiempo representan un freno importante para el ejercicio del liderazgo. Muchas militantes se

ven obligadas a priorizar el ámbito familiar sobre la participación política, lo que restringe su disponibilidad para asumir cargos. En este contexto, las políticas de conciliación, la implementación de modalidades de capacitación flexibles y el reconocimiento del valor del trabajo doméstico se convierten en elementos clave para superar estas barreras estructurales.

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

Las militantes del PAN en Nayarit perciben que su capacidad de incidir en las decisiones partidistas ha mejorado en términos formales, pero que todavía se encuentra limitada en la práctica. La existencia de cuotas de género y normativas que garantizan la paridad es reconocida como un avance significativo, sin embargo, muchas mujeres señalan que dichas medidas no siempre se traducen en un ejercicio real de poder. Existe la sensación de que, en algunos casos, la inclusión de mujeres en cargos responde más a un requisito normativo que a un compromiso con la participación sustantiva.

Esta percepción se refuerza por la falta de oportunidades para ocupar posiciones estratégicas dentro de los comités municipales y estatales. Aunque las mujeres participan en procesos internos, no siempre son consideradas para candidaturas competitivas o para roles de liderazgo con incidencia directa en la toma de decisiones. Esta situación ha generado una percepción de inequidad en la distribución de oportunidades, que limita la confianza de las militantes en la posibilidad de transformar desde dentro la vida del partido.

No obstante, también existe un reconocimiento de que la capacitación puede ser un motor para modificar esta realidad. Muchas militantes consideran que, al adquirir habilidades en negociación, liderazgo y comunicación, estarán en mejores condiciones para disputar espacios de decisión y romper con los estigmas que históricamente han limitado su influencia. En este sentido, la formación es percibida como un recurso estratégico para equilibrar la balanza y fortalecer su capacidad de incidencia.

A pesar de las limitaciones, las mujeres militantes también identifican que el fortalecimiento de redes y la construcción de alianzas entre ellas incrementa sus posibilidades de participación. La organización colectiva les otorga mayor peso en los procesos internos y les permite negociar en bloque, aumentando la probabilidad de que sus voces sean escuchadas. Esta percepción evidencia que el camino hacia una mayor incidencia requiere tanto de capacitaciones individuales como de esfuerzos colectivos de articulación.

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 relatadas por las militantes en Nayarit incluyen exclusiones deliberadas de procesos internos, hostigamiento verbal, descalificaciones públicas y presiones para renunciar a candidaturas. Estas prácticas han creado un ambiente de desconfianza y temor que desincentiva la participación femenina. Muchas mujeres perciben que, aunque existen leyes que sancionan la violencia política de género, en la práctica los mecanismos de protección no siempre son accesibles ni efectivos.

Las militantes consideran que la capacitación puede jugar un papel central en la prevención de estas prácticas, al dotarlas de herramientas jurídicas y técnicas para identificar y denunciar la violencia política. Talleres prácticos que incluyan simulaciones de denuncia, elaboración de pruebas y acompañamiento legal serían mecanismos útiles para reducir la impunidad y empoderar a las mujeres frente a estas situaciones. El conocimiento de sus derechos se convierte en una forma de protección activa.

Asimismo, la capacitación debe incluir un componente de resiliencia y autocuidado, que permita a las mujeres enfrentar con fortaleza emocional las agresiones sufridas. El acompañamiento psicológico, sumado a talleres de comunicación asertiva y resolución de conflictos, refuerza su capacidad de respuesta y evita que la violencia política se convierta en un motivo de abandono de la vida partidista. Preparar a las militantes para responder de manera inmediata y efectiva es fundamental para erradicar estas prácticas.

De igual forma, las mujeres destacan la necesidad de que la capacitación no se limite a las militantes, sino que también alcance a toda la estructura del partido. Incluir a hombres y dirigentes en procesos de sensibilización sobre violencia política de género contribuiría a modificar la cultura organizacional y a generar un entorno más seguro y equitativo. La capacitación, en este sentido, no solo es un mecanismo de defensa, sino también un recurso para transformar la cultura interna del PAN en Nayarit.

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

Las propuestas que surgen desde las militantes panistas en Nayarit reflejan un enfoque práctico e innovador, orientado a transformar las condiciones de su

participación política. Una de las más recurrentes es el establecimiento de programas de mentoría que vinculen a liderazgos consolidados con nuevas generaciones. Este acompañamiento cercano permitiría a las mujeres jóvenes adquirir experiencia, superar obstáculos y sostenerse en el tiempo, reduciendo la deserción política.

Otra propuesta clave es la creación de redes intermunicipales de mujeres capacitadas, que funcionen como espacios de colaboración, intercambio de experiencias y apoyo mutuo. Estas redes podrían generar agendas comunes que fortalezcan su incidencia en los procesos internos y en la vida pública, ofreciendo un contrapeso frente a las dinámicas tradicionales de exclusión. La fuerza colectiva, en este caso, se convierte en un recurso estratégico para superar barreras individuales.

Las militantes también proponen el fortalecimiento de alianzas con universidades, organizaciones civiles y colectivos de mujeres, con el fin de enriquecer la formación política con perspectivas técnicas y sociales. Estas alianzas, además de aportar recursos y conocimientos, contribuyen a legitimar el papel de las militantes en la vida pública y a proyectar su liderazgo más allá del partido. Incorporar estas voces externas permite generar un proceso de capacitación más integral y robusto.

Finalmente, existe un consenso en la importancia de visibilizar el liderazgo femenino a través de campañas de comunicación. Las militantes consideran que mostrar públicamente sus logros y su capacidad de gestión es fundamental para romper con estereotipos y construir confianza social. Esta propuesta no solo fortalece la imagen del PAN en Nayarit, sino que también consolida a las mujeres como referentes políticos en sus comunidades, ampliando el alcance de su liderazgo.

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

El plan estatal de capacitación para Nayarit debe integrar como primer elemento la pertinencia territorial y cultural. Las mujeres militantes enfrentan contextos muy distintos en municipios rurales, costeros y urbanos, por lo que los programas de formación deben diseñarse de manera diferenciada. Incorporar diagnósticos participativos y adaptar los contenidos a las realidades locales asegura que la capacitación sea relevante y aplicable.

En segundo lugar, el plan debe garantizar la accesibilidad a través de modalidades híbridas e innovadoras. La inclusión de plataformas digitales, cápsulas audiovisuales y capacitaciones móviles vía WhatsApp o Telegram permite superar barreras de

conectividad y tiempo, asegurando que ninguna militante quede excluida. Este componente es clave para responder a las necesidades de mujeres que combinan la vida política con responsabilidades familiares y laborales.

El tercer elemento fundamental es la transversalización de la perspectiva de género y la prevención de la violencia política. Los programas de capacitación deben incluir módulos específicos sobre derechos políticos de las mujeres, protocolos de denuncia y simulaciones de respuesta frente a escenarios de agresión. La integración de un acompañamiento psicológico y jurídico refuerza este enfoque, garantizando un entorno seguro y de confianza.

Por último, el plan debe vincular la capacitación con proyectos de impacto social que fortalezcan la legitimidad del liderazgo femenino en las comunidades. Diseñar iniciativas comunitarias, formar brigadas ciudadanas y difundir públicamente los logros de las militantes no solo fortalece su posición dentro del partido, sino que también amplía el respaldo ciudadano hacia el PAN en Nayarit. De esta manera, el plan de capacitación se convierte en un recurso estratégico para transformar la participación de las mujeres en poder político efectivo.

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 Nayarit 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 Durango, en el año 2025.** Este es el sujeto central del estudio: mujeres afiliadas al PAN cuyas experiencias, percepciones, retos y propuestas formarán la base del diagnóstico y de las acciones estratégicas.

Variable independiente (causal): Diagnóstico específico de las necesidades de capacitación con perspectiva de género.
Este es el factor que se introduce como causa del cambio esperado. A mayor precisión y profundidad en el diagnóstico, mejores serán las estrategias que se diseñen.

Variable dependiente (resultado): Diseño de estrategias y líneas de acción efectivas para fortalecer el liderazgo político femenino a nivel local. Es la consecuencia que se espera obtener si se actúa adecuadamente sobre la variable independiente. El diagnóstico orientará de forma concreta la construcción del plan de trabajo.

Vínculo lógico: El vínculo entre ambas variables se basa en el principio de **planificación estratégica basada en evidencia contextualizada**. Se parte del

supuesto de que **un diagnóstico elaborado desde la voz directa de las mujeres militantes y con enfoque de género**, permite construir soluciones formativas más pertinentes y ajustadas al contexto. Así, **la calidad del diagnóstico** es la que **determina la calidad y pertinencia del plan de trabajo**, ya que permite identificar brechas, obstáculos, prioridades y oportunidades que de otro modo podrían permanecer invisibilizadas.

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 Nayarit 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