

INTEGRANTES DEL H. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.
PRESENTE.

20
09:52
RECIBIDO
Secretaría General
Sin anexos
Se recibe para
la siguiente
sesión
ordinaria

El que suscribe regidora **MARIANA FERNÁNDEZ RAMÍREZ** en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 115, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 73 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 3, 10 y 41, fracción I de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; así como 90, 91 y 92 del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara; tengo a bien poner a su consideración la iniciativa de acuerdo con carácter de dictamen **QUE INSTRUYE A DIVERSAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES PARA REALIZAR UNA ESTRATEGIA PARA GRADUAR MÁS JÓVENES COMO POLICÍAS DE GUADALAJARA**, para lo cual me ajusto a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la administración pasada, cada año la Comisión de Carrera Municipal, en conjunto con la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, se emitían convocatorias hasta dos convocatorias por año para integrar nuevas generaciones de cadetes y policías a la corporación. Estábamos graduando, de manera consistente, más de 100 elementos por generación.

Sin embargo, este esfuerzo de reclutamiento se ve seriamente limitado por una realidad preocupante, la presente administración apenas lleva dos generaciones de policías, y una inició y se integró en la administración pasada. La presente administración apenas tuvo una generación de poco más de 83 elementos que se graduarán el siguiente mes de abril.

Pero, a diferencia de la administración pasada, saldrá una generación y **NO TENDREMOS CONVOCATORIA...** hasta nuevo aviso. La Academia parece que dejará de funcionar por un tiempo.

Es cierto, ser policía es complejo, aunado al riesgo, las prestaciones no son consistentes y no es redituable a las y los ciudadanos. Sin embargo, las bajas anuales es prácticamente idéntico, rondando también las 60 a 80 personas. Estas bajas se producen por múltiples causas: término de contrato temporal, renunciaciones voluntarias, jubilaciones anticipadas o destituciones derivadas de procedimientos disciplinarios.

El resultado es un **equilibrio precario** que impide cualquier crecimiento real de la plantilla operativa. Año tras año, el ingreso de nuevos policías apenas alcanza para reemplazar a quienes se van, manteniendo el déficit estructural que padecemos. Esta situación no es sostenible y pone en evidencia la urgente necesidad de romper este ciclo.

Existe una grave escasez de policías y, conforme pasa el tiempo, son menos las personas dispuestas a elegir esta noble pero exigente profesión.

No los culpamos. El problema de la seguridad pública ha escalado a niveles que generan temor justificado. Nadie quiere exponerse diariamente a amenazas directas, quedar en la mira del crimen organizado o enfrentar situaciones de alto riesgo sin el respaldo adecuado.

Pero lo más grave y desalentador es que el Ayuntamiento, en muchos casos, contribuyen activamente a desmotivar tanto a los policías en activo como a los jóvenes que podrían interesarse en ingresar a la corporación:

- Los salarios permanecen estancados o con incrementos insuficientes que no reflejan el riesgo y la responsabilidad del cargo. La simulación de los incrementos en Guadalajara no hace competitivo, ni atractiva, la oferta laboral.
- No se otorgan condiciones laborales dignas, humanas y seguras para desempeñar un trabajo tan demandante.
- Faltan herramientas modernas, equipo de protección actualizado y tecnología que facilite la labor diaria.
- Las garantías de protección personal y familiar son limitadas o inexistentes en muchos casos.
- La asistencia jurídica y el acompañamiento en procesos legales son insuficientes.
- Y, sobre todo, en servicios de alto riesgo los elementos son enviados con frecuencia sin el apoyo necesario, convirtiéndolos en víctimas recurrentes de agresiones violentas.

Este círculo vicioso de desmotivación y abandono ha generado una crisis de vocación policial que ya no puede ignorarse.

Es precisamente aquí donde cobra una relevancia estratégica y urgente la implementación de una estrategia de difusión institucional de gran escala.

No basta con abrir la convocatoria una vez al año y esperar que lleguen los interesados. Es indispensable lanzar una **campaña masiva, profesional y continua** de atracción de talento que llegue a todos los rincones de Guadalajara y del estado de Jalisco. Esta estrategia debe incluir:

- Campañas en redes sociales, televisión, radio y medios digitales con testimonios reales de policías que sí encuentran sentido y orgullo en su labor.
- Ferias vocacionales en universidades, preparatorias y centros comunitarios.

- Alianzas con influencers, deportistas y líderes de opinión que transmitan una imagen positiva y moderna de la policía.
- Material audiovisual de alto impacto que muestre las mejoras en equipamiento, capacitación y prestaciones que ya se están impulsando.
- Un portal digital moderno, transparente y fácil de usar para el registro de aspirantes.
- Programas de “puertas abiertas” en la Academia donde los jóvenes puedan conocer de cerca la formación y las oportunidades reales de desarrollo profesional.

Solo con una difusión institucional de este calibre lograremos que **Jóvenes tapatíos** vean la carrera policial como una opción viable, honorable y con futuro. Necesitamos multiplicar por tres o cuatro el número de registros anuales para que, después de los filtros y la formación rigurosa, podamos graduar no 60 o 80, sino **200, 300 o más nuevos policías** cada año.

De esta forma, no solo compensaremos las bajas inevitables, sino que finalmente construiremos una corporación más grande, más fuerte y mejor preparada para enfrentar los retos de la seguridad pública en Guadalajara.

La seguridad de nuestra ciudad no puede seguir dependiendo de un esfuerzo aislado de reclutamiento anual. Requiere una visión estratégica de comunicación y atracción de talento que transforme la percepción social de la policía y genere una verdadera ola de vocaciones.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de este órgano colegiado el siguiente

ACUERDO CON CARÁCTER DE DICTAMEN

PRIMERO. - Se instruye a la Jefatura de Gabinete, Comisaria de Seguridad Ciudadana y la Presidencia de la Comisión de Carrera Policial para que analicen el fenómeno existente en la ciudad para detectar las razones por las cuales bajó el número de graduados en la Academia de Formación y Profesionalización Policial de Guadalajara.

SEGUNDO. - Se instruye a la Jefatura de Gabinete, Comisaria de Seguridad Ciudadana y la Presidencia de la Comisión de Carrera Policial para que emitan un informe a este Pleno en el que expliquen la razón por la cual no se emitirán más convocatorias para nuevas generaciones de policías, así como las repercusiones que surgirán por paralizar, de manera indefinida, la Academia de Formación y Profesionalización Policial de Guadalajara.

TERCERO. - Se instruye a la Jefatura de Gabinete, Comisaria de Seguridad Ciudadana y la Presidencia de la Comisión de Carrera Policial, para que, en conjunto con las Áreas de Comunicación Social del Ayuntamiento analicen, proyecten e implementen estrategias de difusión institucional de gran calado para captar el mayor número de jóvenes para ser policías de Guadalajara.

ATENTAMENTE
GUADALAJARA, JALISCO, A 20 DE MARZO DE 2026


REG. MARIANA FERNÁNDEZ RAMÍREZ