**Combate a la Corrupción desde el Reclutamiento, Selección y Contratación del personal (Secretaria de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza).**

**Autor: Mendoza Gallegos Jorge Azael**

**Introducción:**

El presente ensayo está elaborado con la finalidad de abordar una parte del problema del fenómeno llamado Corrupción, con el objetivo de obtener una adecuada contratación en **puestos estratégicos** (**Mandos medios y Superiores**), reformando las disposiciones normativas legales dentro de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Ya que derivado de la pésima selección del personal puede influir el **compadrazgo o clientelismo político,** se crean conflictos internos innecesarios que de manera insidiosa terminan en hechos de corrupción. Se generan faltas administrativas y delitos sancionados por el derecho penal por las erróneas decisiones del personal contratado, afectando seriamente la esfera del trabajo, la economía del Estado y sobre todo puede verse vulnerado un derecho fundamental para todo ciudadano, el derecho a la “**Seguridad**”. El combate a la corrupción empieza desde la contratación del servidor público y si bien el ensayo está dirigido al ámbito de Seguridad Publica, puede replicar en cualquier institución de los tres niveles de gobierno.

**Palabras clave:**

Reclutamiento, Selección, Contratación, Corrupción, Modificación, Leyes Normativas Legales, Anacronismo, Publicidad, Reformas.

**Corrupción en la contratación del personal.**

De acuerdo al índice de percepción de la corrupción del 2019 proporcionado por Transparencia Internacional, nos encontramos en el lugar 130 de 180 países, escalando 8 posiciones, asimismo dándolo a conocer la Función Pública[[1]](#footnote-1), refiriendo que han funcionado las estrategias del Gobierno en curso. No cabe duda que las nuevas estrategias deben ir dirigidas al combate de la Corrupción de manera persecutoria sin perder de vista la prevención para poder mitigar este cáncer que está propagado en todos los Estados Soberanos de nuestro país.

A raíz de estas estadísticas podemos estar seguros que podemos mejorar aún más las cifras y que todo ciudadano pueda tener un país próspero. ¿Y cómo podemos apoyar?, involucrando a la ciudadanía en general, a exigir la transparencia y rendición de cuentas de nuestro gobierno, saber quiénes representan al pueblo y si son aptos o no para fungir dicha encomienda y así exigir el mejor desempeño del personal. En este ensayo pondremos especial atención en la selección y reclutamiento para la contratación del servidor público, donde vemos como empiezan los errores ya que derivado de lo anterior finaliza en la propensión a la Corrupción. Cabe mencionar que los términos reclutamiento e idoneidad para el puesto no son regulares en su uso para puestos de mandos medios y superiores.

En los tres niveles de gobierno siempre hay casos fallidos de personal que no son aptos (a) para puestos con importantes tomas de decisiones, ahora si bien uno pensará que puede suceder si al final del camino todos son volubles a la seducción de la corrupción y es correcto nadie esta hermético a desviar sus objetivos morales por la ambición del poder y dinero, sin embargo al no ser las personas correctas estas aún son más susceptibles a corromperse, dejando claro que **la Corrupción también es aceptar puestos o cargos el cual no se está preparado para ejercer**. Tenemos que dejar claro que **la administración pública no es la ambrosia de los partidos políticos** ya que personas partidarias han tomado posición dentro de las instituciones y por ende inculcan personal externo sin ningún conocimiento mínimo en la materia, experiencia comprobable y por falta de controles en la contratación, los puestos estratégicos de las instituciones públicas tienden a decaer, como es esto posible: pondré un ejemplo muy sencillo, un licenciado en derecho cuenta con el estudio especializado en la comprensión de las leyes y un ingeniero químico cuenta con el estudio para preparar los productos químicos y materiales que se usan en las industrias químicas, ahora bien, ¿quién es el mejor prospecto en un puesto dentro del ámbito judicial?, es evidente que el Licenciado en Derecho es la mejor opción.

¿Qué sucede con una persona quien no cuenta con la profesión ni experiencia en la materia?, los resultados serán negativos, se tomarán decisiones erróneas, la rotación del personal será frecuente, ralentizan la carga de trabajo, se presta al abuso de autoridad, no permite el crecimiento profesional del personal con experiencia dentro las instituciones y ponen en peligro la seguridad de sus subordinados y de los ciudadanos, entre otras situaciones.

Es cuando nos damos cuenta que se deben establecer controles y/o modificaciones a las disposiciones normativas legales que rigen la selección y reclutamiento para la contratación del personal dentro la administración pública. Ahora bien, ¿cuáles son las condiciones que generan incentivos a la corrupción dentro de la contratación del personal?, basándonos en la ecuación de Klitgaard[[2]](#footnote-2):

**C=M+D+R:** corrupción (C) equivale a monopolio de la decisión (M) más discrecionalidad (D) menos rendición de cuentas (R).

¿**Monopolio de decisión dentro de la contratación**?, en primera instancia, artículo 105 de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Coahuila, Designación Especial, llaman a personas con amplia experiencia profesional donde el Fiscal General o el Secretario de Seguridad, de conformidad con las disposiciones aplicables, podrán, en casos excepcionales, llevar a cabo la designación especial de servidores públicos. Esto no debemos dejar pasar en alto y debe ser modificada dicha designación especial, ya que se presta a la susceptibilidad de la corrupción, donde podemos encontrar desde una contratación indebida hasta el tráfico de influencias. Continuemos con las designaciones, analicemos el artículo 47 de la ley en mención, ahora para el nombramiento del Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal basta con que **el Ejecutivo nombre libremente a quien será el encargado de tal puesto (reformado el 26 de diciembre de 2017)**, siendo el mismo problema que la designación especial, (basta con solo prestar atención en la actualidad).

Otro ejemplo se brinda directamente en el Artículo 49. Personal de confianza de las Unidades Administrativas del Secretariado Ejecutivo. **El personal de confianza de las unidades administrativas del Secretariado Ejecutivo**, incluso sus **titulares**, se considerará personal de seguridad pública y **será** **de libre designación y remoción**; asimismo, se sujetará a los procesos de evaluación de control de confianza y de certificación. Para la designación del personal adscrito al Secretariado Ejecutivo, se estará a lo previsto por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Este problema de la libre designación y remoción se han dado en cada cambio de administración, toda vez por no existir los controles adecuados en la contratación, es un problema complicado ya que se vulnera la seguridad del personal para seguir ejerciendo dichos puestos. La rotación del personal afecta seriamente la carga de trabajo y es porque el personal que cambian constantemente le toma tiempo en aprender los procesos a seguir dentro de los puestos de confianza.

Examinemos los requisitos de ingreso; el artículo 48 en el cual nos hablan sobre los requisitos para ser Secretario Ejecutivo, nos vamos a la fracción III: Contar con título del grado de Licenciatura debidamente registrado, nos muestra claramente que no importa la carrera profesional que cuentes, simplemente estés titulado es suficiente, es por ello la exigencia de los perfiles y experiencia idónea al puesto, se tienen que ser exigentes en cuanto al nivel académico en dichos puestos ejecutivos,

: Ser de reconocida capacidad y probidad y contar con, por lo menos, **tres años de experiencia en áreas de Seguridad Pública**. ¿Porque únicamente tres años de experiencia?, ¿Acaso con tres años uno obtiene la expertiz necesaria para desempeñarse adecuadamente?, si nos vamos a la Ley de la Guardia Nacional Capítulo III, Del Comandante y las Coordinaciones, Artículo 14. Es necesaria la experiencia de veinte años en materia de seguridad para los puestos, es una magna diferencia. Comprendo que no es la misma responsabilidad en materia de seguridad nacional pero la **fracción IV debe ser modificada**.

Ahora compararemos los requisitos del Artículo 30. (Requisitos para ser consejero representante de la sociedad civil) dentro de la ley en mención, debemos destacar la fracción VI del artículo 30: Contar con 5 años de experiencia, públicamente reconocida y comprobable en materias relacionadas con prevención del delito, seguridad pública, seguridad nacional, policía, procuración de justicia, impartición de justicia, reinserción social o transparencia y rendición de cuentas. Fracción II: No haber desempeñado durante los últimos seis años un cargo de elección popular por voto directo o plurinominal, ni interino o sustituto por designación de otro Poder o que haya requerido de ratificación por uno o varios Poderes de la Unión o de una entidad federativa, (sería interesante aplicar dicha fracción a puestos importantes dentro de las instituciones, mitigaría el clientelismo político), nos damos cuenta que son aún mayores los requisitos como representante civil que para ser el Secretario Ejecutivo.

Bien mencionaban el escritor Amalio Rey[[3]](#footnote-3) sobre la discrecionalidad y comprendemos que la corrupción es un ente desarmonico del Estado, extendiéndose en un vasto abanico de modalidades, las cuales no se han atendido o se han omitido, no podemos dejar que cualquier persona ocupe un puesto de imponentes envestiduras, dejando al azar nuestra seguridad y dejando una puerta abierta hacia la corrupción.

Ejemplo de **discrecionalidad**; dentro de la Plataforma Nacional de Transparencia, al acceder a la información pública del Estado de Coahuila, Secretaria de Seguridad Publica en el apartado de concurso para ocupar cargos públicos, como nota en la sección de detalle se manifiesta que la Secretaria de Seguridad no realiza este tipo de concursos para ocupar cargos públicos. Si nos vamos al apartado de total de plazas vacantes y ocupadas del personal de base y confianza, al igual en la sección de detalles se colocó en nota, la Secretaria de Seguridad Publica no cuenta con una Ley Orgánica ni reglamento interno ya que se encuentra con una reestructuración de la norma para su aplicabilidad en lo particular, cabe mencionar que esta nota su fecha de inicio fue el 01/01/2019 con termino 31/03/2019. Hasta la fecha actual no se han actualizado.

Sin embargo, la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, en su última reforma publicada en el periódico oficial: 25 de junio de 2019. En su capítulo II; selección e ingreso al servicio profesional de carrera ya se cuentan con perfiles para Policías, Ministerios Públicos, Peritos. Esto es un acierto en su totalidad, ya que se homologa a la mayoría de las disposiciones legales de otras instituciones. Comprendiéndose que apenas lleva un año en vigor la nueva reforma a la ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Coahuila y que se han basado en el artículo 17 de la ley Del Sistema Nacional de Seguridad Pública para su aplicación, lo cual es ir por la vía más sencilla y en pro del combate a la corrupción desde la prevención. Conforme el tiempo pasa irán modificando sus disposiciones legales para mejorarlas, ahora tenemos que observar convocatorias externas para mejorar las existentes en esta materia, pueden ser además leyes vigentes en México o basarnos en países donde los índices de corrupción son menores.

Veamos los siguientes **ejemplos**:

**Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**, Capítulo Tercero Del Subsistema de Ingreso, destacaremos los siguientes artículos;

Artículo 23.- El reclutamiento[[4]](#footnote-4) se llevará a cabo a través de **convocatorias públicas** abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema. Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria. Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

Artículo 25.- Los **Comités** deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas.

Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo. El procedimiento comprenderá **exámenes generales de conocimientos y de habilidades**, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Estas son algunas disposiciones de interés para la mejora de las actuales, señalando que dicha ley tiene una reforma en el año 2006. Se puede observar que por disposición las convocatorias son abiertas, aunque nos marquen para ocupar cargos nuevos podremos implementar para cargos ya existentes. Continuando con el artículo 25 se implementan Comités especializados en la selección y reclutamiento del personal, podemos entender que pueden ser de soporte a Recursos Humanos para la búsqueda y captación de los mejores prospectos. En el artículo 29 nos manejan algo muy importante y que no se ve en cualquier institución de la administración pública, la aplicación de exámenes generales de conocimientos y de habilidades.

Continuamos ahora con un ejemplo de **convocatoria** publicada este dos mil veinte por parte de la **Secretaría de la Función Pública**, Convocatoria pública con Perspectiva de Género no. 362, la cual va exclusivamente a mujeres interesadas en el sistema del servicio profesional. Podemos distinguir el perfil del puesto, empezando con la denominación del puesto, el número de vacantes, remuneración bruta mensual, unidad administrativa, ciudad, las funciones a desempeñar, el Perfil que deberán cubrir las aspirantes mismo que deberán estar apegados a los lineamientos que comprenden por escolaridad, con su área general y carrera genérica para el puesto, los años de experiencia laboral, así como el área de experiencia, aquí mismo se marca el tipo de evaluación en habilidades, posterior se anexa guía de examen de conocimientos y terminando con Requerimientos o condiciones específicas.

Posterior a estos requisitos se realiza una lista de los candidatos con mejor promedio y se agendan entrevistas para determinar las mejores candidatas. Podemos observar un sistema de puntuación en el cual de acuerdo al puesto se llevará a cabo el puntaje acorde a los siguientes puntos: examen de conocimientos, evaluación de habilidades, evaluación de experiencia, valoración del mérito y entrevistas. Así se determinará el mejor candidato a los distintos niveles de jerarquía.

Ahora analizaremos la **convocatoria** emitida por la **Organización de los Estados Americanos** (13 de enero de 2020), en el cual por medio de su órgano principal la Comisión Interamericana de Derechos Humanos convoca a concurso para el cargo de Relator/a Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH. Haciendo énfasis en el siguiente requisito:

Educación y Experiencia: Esencial: Primer **título universitario** (Licenciatura) en derecho, periodismo o un campo relacionado y al menos **15 años de experiencia** profesional relevante a nivel nacional e internacional, incluyendo, entre otras cosas, la interacción con altos funcionarios gubernamentales, organizaciones intergubernamentales o no gubernamentales O **Maestría**) en uno de los campos mencionados anteriormente y al menos **10 años de experiencia** relevante. Adicionalmente, experiencia profesional comprobada y conocimiento en: 1) manejo de los procedimientos y precedentes legales de la CIDH y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2) temas relacionados con la libertad de expresión y los derechos humanos en las Américas y 3) búsqueda de financiamiento y supervisión de proyectos. Deseable: Grado avanzado o estudios especializados en el área de Derecho Internacional o Derechos Humanos.

Procedimiento de elección: El proceso por el cual él o la Relator/a Especial será seleccionado/a seguirá los procedimientos establecidos en la normativa aplicable, en particular el artículo 15 del **Reglamento de la CIDH y la Resolución 04/06**.

**Articulo 15**; 1. La Comisión podrá **asignar tareas o mandatos específicos** ya sea a uno o a un grupo de sus miembros con vista a la preparación de sus períodos de sesiones o para la ejecución de programas, estudios o proyectos especiales.

Los mandatos serán evaluados en forma periódica y serán sujetos a revisión, renovación o terminación por lo menos una vez cada tres años.

4; a. Convocatoria a concurso abierto para llenar la vacante, con publicidad de los criterios a ser empleados en la elección de postulantes, de sus antecedentes de idoneidad para el cargo, y de la resolución de la CIDH aplicable al proceso de selección; y

b. Elección por voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la CIDH y publicidad de los fundamentos de la decisión.

**Resolución 04/06**:

2. En las convocatorias se les avisara a los y las postulantes que, de ser preseleccionadas o preseleccionados, sus nombres y antecedentes serán publicados en la página web de la Comisión para el conocimiento de los Estados miembros y de la sociedad civil…

6. Una vez concluido el plazo para las observaciones de la sociedad civil, la Comisión convocara a entrevistas a los candidatos y candidatas finalistas.

7. Concluido el proceso de entrevistas, la Comisión procederá a la elección, de acuerdo a las normas y reglamentos correspondientes de la Secretaria General de la Organización de los Estados Americanos. Para la elección se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión. Si para la Comisión resultare necesario efectuar más de una votación, se eliminarían los nombres que reciban menor número de votos. La elección será secreta; sin embargo, por acuerdo unánime de los miembros presentes, la Comisión podrá acordar otro procedimiento.

Dentro de esta convocatoria nos muestran puntos muy importantes, se le da una mayor importancia a la experiencia la cual refleja la necesidad de estar profesionalmente preparado para el puesto, 15 años de experiencia profesional y con maestría son 10 años de experiencia. Además, menciona evaluaciones periódicas al menos una vez cada tres años, necesario para evaluar resultados dentro de la Organización. Otro punto a destacar es la **Publicidad y la observancia de la sociedad civil,** estarán de acuerdo los postulantes en mantener su información pública. Por ultimo nos habla acerca de las votaciones dentro de la Organización para seleccionar al mejor prospecto, aunado a que se señala que la votación será secreta se deja en claro que la comisión podrá acordar otro procedimiento para el mismo.

**Propuestas de modificaciones**.

Artículo 47. Nombramiento y remoción del Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal.

Actual:

El Ejecutivo nombrará y removerá libremente al Secretario Ejecutivo

**Propuesta de anexo y/o modificación:**

* La Secretaria de Seguridad Pública del Estado de Coahuila convocará a un **concurso público** y dará a conocer la convocatoria para su debido reclutamiento del personal interesado, los postulantes deberán cumplir todos los requisitos estipulados para el puesto de Secretario (a) Ejecutivo (a).
* El ejecutivo convocará comité quien estará integrado por:

1. El ejecutivo del Estado.
2. El Presidente Ejecutivo del Consejo Ciudadano Estatal de Seguridad Publica.
3. Fiscal General del Estado.

* El Comité deberá llevar a cabo el procedimiento de reclutamiento y selección para ocupar el cargo de Secretario (a) Ejecutivo (a).
* Se publicarán las hojas de vida y sus antecedentes de idoneidad para el puesto de cada aspirante dentro de la página oficial del gobierno de Coahuila (respetando la ley de transparencia y acceso a la información).
* Los postulantes estarán sujetos a observaciones de la sociedad civil por un tiempo razonable.
* Concluido el proceso de entrevistas el comité procederá a la elección de acuerdo a las normas y reglamentos disponibles. Para la elección se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité.

Artículo 48. Requisitos para ser Secretario Ejecutivo

**Actual:**

El Secretario Ejecutivo deberá cumplir los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento; no tener o adquirir otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener más de 30 años de edad;

III. Contar con título del grado de Licenciatura debidamente registrado;

IV. Ser de reconocida capacidad y probidad y contar con, por lo menos, tres años de experiencia en áreas de Seguridad Pública; y

V. No haber sido sentenciado por delito doloso o inhabilitado como servidor público.

VI. Presentar y aprobar las evaluaciones de control de confianza previstas en las disposiciones aplicables.

**Propuesta de anexo y/o modificación:**

* Contar con título universitario (Licenciatura) en Seguridad Publica, Derecho, Criminología o carrera a fin y al menos 15 años de experiencia profesional o deseable contar con **Maestría** basada en las ciencias sociales y/o jurídicas y al menos **10 años de experiencia**. Adicionalmente, experiencia profesional comprobada y conocimientos en Seguridad Publica.
* No haber desempeñado durante los últimos seis años un cargo de elección popular por voto directo o plurinominal, ni interino o sustituto por designación de otro Poder o que haya requerido de ratificación por uno o varios Poderes de la Unión o de una entidad federativa.
* No haber ocupado durante los últimos cinco años cargos de dirección en partidos políticos o asociaciones políticas nacionales.

Artículo 49. Personal de confianza de las Unidades Administrativas del Secretariado Ejecutivo

**Actual:**

El personal de confianza de las unidades administrativas del Secretariado Ejecutivo, incluso sus titulares, se considerará personal de seguridad pública y será de libre designación y remoción; asimismo, se sujetará a los procesos de evaluación de control de confianza y de certificación. Para la designación del personal adscrito al Secretariado Ejecutivo, se estará a lo previsto por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

**Propuesta de anexo y/o modificación:**

* El personal de confianza de las unidades administrativas del Secretariado Ejecutivo, incluso sus titulares, se considerará personal de seguridad pública.
* Las remociones o movilidad de los mismos estarán sujetos a evaluaciones internas de desempeño cada 3 años y deberán contar con la aprobación de los exámenes de control de confianza y de certificación.
* Para la designación del personal se realizará reclutamiento, mismo que se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas, tanto para **postulantes externos e internos**.
* Se deberán cumplir con los siguientes requisitos.

1. Ser ciudadano mexicano por nacimiento; no tener o adquirir otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;
2. Contar con título universitario debidamente registrado e idóneo para el puesto;
3. Ser de reconocida capacidad y probidad y contar con, por lo menos, tres años de experiencia acorde a la vacante disponible.
4. No haber sido sentenciado por delito doloso o inhabilitado como servidor público.
5. Presentar y aprobar las evaluaciones de control de confianza previstas en las disposiciones aplicables.

Artículo 105. Designación especial

**Actual.**

Tratándose de personas con amplia experiencia profesional, el Fiscal General o el Secretario de Seguridad, de conformidad con las disposiciones aplicables, podrán, en casos excepcionales, llevar a cabo la designación especial de servidores públicos. Se entiende por designación especial, el nombramiento que se hace de los elementos antes señalados, dispensando la convocatoria y procesos de selección siempre que se cumplan los requisitos de ingreso. Las personas nombradas por designación especial no serán consideradas como miembros del Servicio Profesional de Carrera. Sin embargo, podrán ingresar a este, siempre que cumplan los requisitos para ello, establecidos en los ordenamientos aplicables.

**Propuesta de anexo y/o modificación:**

Art. 105: De la designación y remoción de las personas titulares, coordinadores y directores.

El Fiscal General o el Secretario de Seguridad designará a las personas titulares, coordinadores y directores, con base a sus méritos y capacidades para ejercer el cargo y con un perfil previamente establecido.

Siempre y cuando tenga el visto bueno del Ejecutivo y dando vista al Tribunal de Justicia Administrativa.

**Conclusión:**

“**Disposiciones legales anacrónicas**”, deben ser actualizadas en pro de la ciudadanía, el Estado debe empezar a otorgar la importancia adecuada a sus leyes para poder prevenir actos de corrupción. Evitando a toda costa el monopolio de decisión en la Administración Publica y evitar las malas prácticas que suelen darse por el abuso de poder. Asimismo, debe haber una armonía con el principio de máxima publicidad, siempre apegados a las leyes que nos rigen en cuestión de transparencia y acceso a la información. Este ensayo se presentaron varias propuestas que al igual marcan un interés principal en modificar los requisitos de ingreso para poder ejercer un puesto de mando medio o superior, exaltando la necesidad de experiencia para no dejar que cualquier persona no apta quede en puestos estratégicos. Se busca la mejor contratación posible, el mejor candidato y es necesario que las disposiciones normativas legales sean reformadas inmediatamente.

**Bibliografía:**

<https://www.transparency.org/en/countries/mexico>

https://www.gob.mx/sfp/prensa/mexico-escala-ocho-posiciones-en-el-indice-de-percepcion-de-la-corrupcion-2019

<http://www.coahuilatransparente.gob.mx/articulos/curriculumTitular.cfm?dep=SESPPC>

http://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes\_Coahuila/coa54.pdf

<https://www.amaliorey.com/2015/03/19/la-corrupcion-en-una-formula-post-448/>

https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/inicio

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

https://concepto.de/reclutamiento/#ixzz6XZVGCGPZ

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/540983/CONV_G_NERO_0362_SFP.pdf>

http://www.oas.org/es/cidh/empleos/docs/2020-convocatoria-libertad-expresion.pdf

<http://www.cidh.org/pdf%20files/resolucion4-06.pdf>

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP\_270519.pdf

1. Comunicado 007/2020, emitido por la Función Publica el 22 de enero de 2020. [↑](#footnote-ref-1)
2. Klitgaard, Robert, Maclean-Abaroa, Ronald Parris, H. Lindsey. Corrupt Cities. A Practical Guide to Cure and Prevention. 2000. Washington, DC: Grupo del Banco Mundial. [↑](#footnote-ref-2)
3. “A más grados de libertad, por haber menos pautas explícitas que fijen sus límites, más posibilidades tiene el potencial corrupto de pisar territorio oscuro. La ambigüedad favorece al malintencionado” (Rey, Amalio. 2015). [↑](#footnote-ref-3)
4. El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. [↑](#footnote-ref-4)