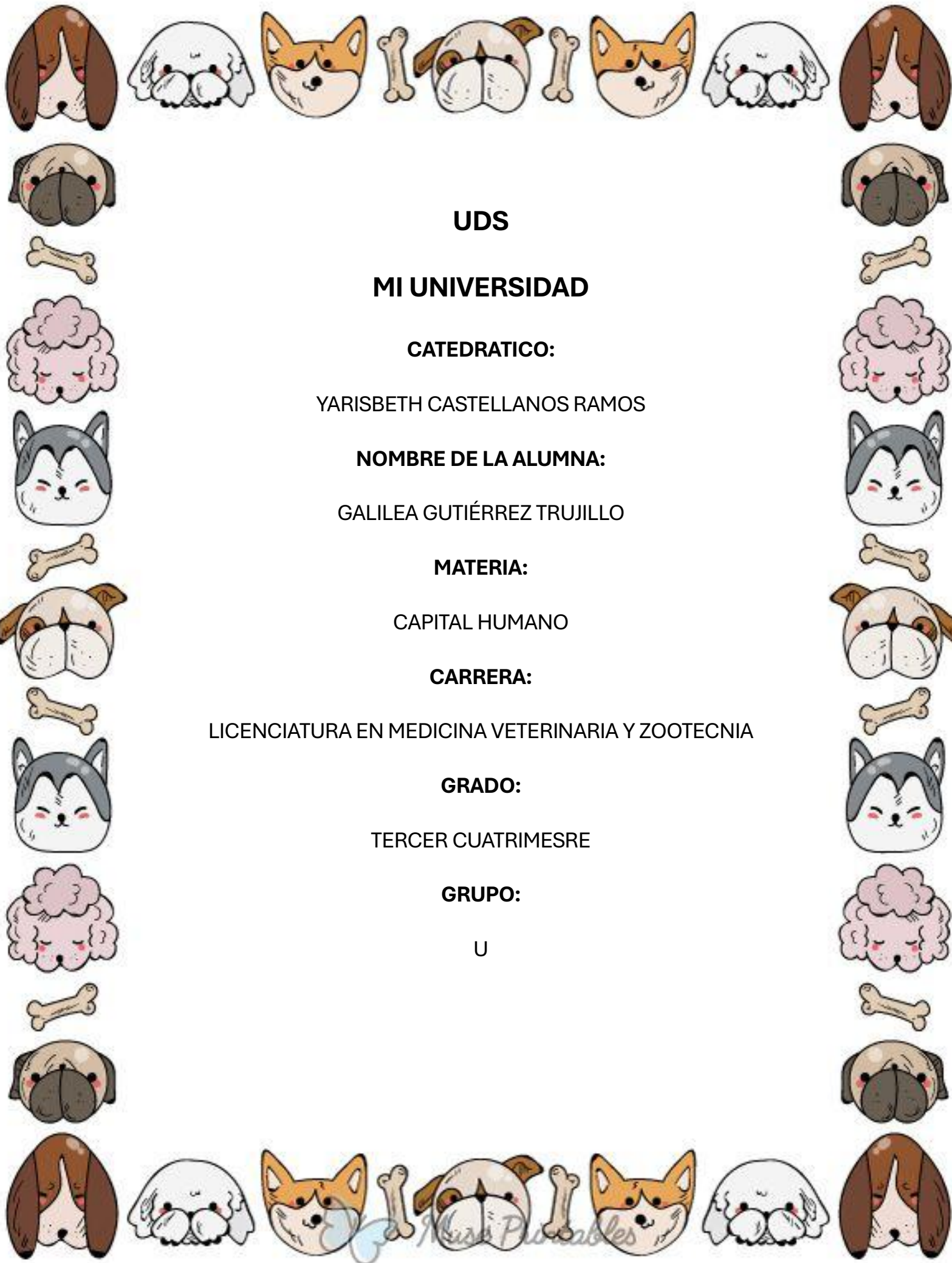




UDS

MI UNIVERSIDAD

CATEDRATICO:

YARISBETH CASTELLANOS RAMOS

NOMBRE DE LA ALUMNA:

GALILEA GUTIÉRREZ TRUJILLO

MATERIA:

CAPITAL HUMANO

CARRERA:

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

GRADO:

TERCER CUATRIMESRE

GRUPO:

U

**CUADRO COMPARATIVO RECLUTAMIENTO INTERNO, RECLUTAMIENTO
EXTERNO Y RECLUTAMIENTO MIXTO**

Aspecto	Reclutamiento Interno	Reclutamiento Externo	Reclutamiento Mixto
Definición	Proceso de cubrir vacantes con personal que ya forma parte de la organización.	Proceso de atraer candidatos fuera de la empresa para ocupar una vacante.	Combina el uso de candidatos internos y externos para seleccionar al mejor postulante.
Fuentes	Promociones, ascensos, transferencias, programas de desarrollo.	Bolsas de trabajo, universidades, agencias, redes sociales, ferias de empleo.	Ambas fuentes: internas y externas.
Ventajas	- Motiva al personal actual. - Reduce costos y tiempo. - Conoce la cultura.	- Nuevas ideas y experiencias. - Amplía el talento disponible. - Mayor innovación.	- Equilibrio entre experiencia interna y nuevas ideas. - Mayor número de candidatos.
Desventajas	- Puede generar conflictos entre empleados. - Limita la entrada de nuevas ideas.	- Costoso y más lento. - Mayor riesgo de mala adaptación cultural.	- Puede generar duplicidad de procesos. - Puede haber inconformidad si no se comunica bien.
Tiempo de adaptación	Corto (el empleado ya conoce la organización).	Largo (requiere inducción y adaptación).	Variable, depende de si se elige un candidato interno o externo.
Costos	Bajos (menos inversión en publicidad y capacitación).	Altos (publicidad, selección, inducción).	Moderados (se invierte según se elija interno o externo).
Aplicación recomendada	Cuando se busca continuidad, experiencia interna y bajo presupuesto.	Cuando se requiere innovación, talento especializado o renovación organizacional.	Cuando se necesita una evaluación amplia de candidatos para tomar una mejor decisión.