



Mi Universidad

Plataforma.

Nombre del Alumno: Ximena Yudith Morales Maldonado.

Nombre del tema: cuadro comparativo.

Unidad: III

Nombre de la Materia: Capital Humano.

Nombre del profesor: Yarisbeth Castellanos Ramos.

Cuatrimestre: III.

Aspecto	Reclutamiento Interno	Reclutamiento Externo	Reclutamiento Mixto
Definición	Cubrir vacantes con personal que ya labora dentro de la organización	Cubrir vacantes con candidatos fuera de la organización	Combina fuentes internas y externas para seleccionar al mejor candidato
Fuente de candidatos	Empleados actuales	Personas desempleadas, empleadas en otras empresas, egresados, etc.	Ambos: empleados actuales y candidatos externos
Objetivo	Promover, transferir o reubicar personal	Incorporar nuevos talentos con ideas y experiencias distintas	Ampliar el espectro y aumentar las posibilidades de encontrar al mejor perfil
Ventajas	- Motiva al personal- Bajo costo- Rápida adaptación	- Nuevas ideas- Amplia experiencia- Posibilidad de perfiles más especializados	- Equilibrio entre experiencia interna y externa- Amplía opciones- Reduce sesgos
Desventajas	- Puede limitar la innovación- Rivalidad interna	- Más costoso- Proceso más largo- Desconocimiento del candidato	- Puede generar confusión si no se comunica bien- Mayor esfuerzo de coordinación
Costo	Bajo	Alto (publicidad, agencias, plataformas, tiempo)	Intermedio (depende de cuánto se use cada fuente)
Tiempo de incorporación	Corto (ya conoce la empresa)	Largo (requiere adaptación)	Variable, según el origen del candidato seleccionado
Seguridad del proceso	Alta (se conoce historial del empleado)	Menor (candidato desconocido)	Combina evaluación interna y externa para reducir riesgos
Ejemplos de técnicas	- Promociones- Transferencias- Recomendaciones internas	- Ferias de empleo- Agencias- Portales web- Contactos universitarios	- Publicar vacante para empleados y externos simultáneamente- Entrevistas a ambos perfiles