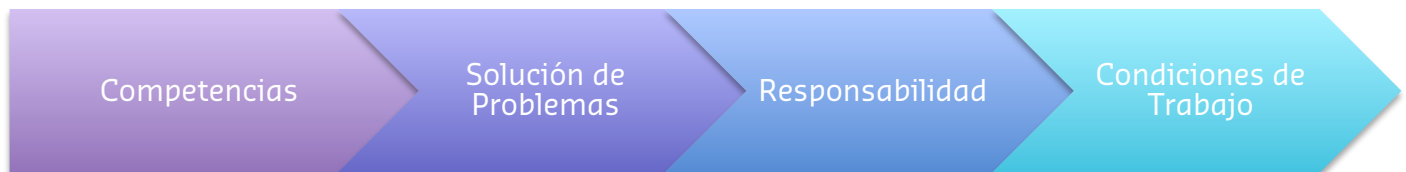


# Método de HAY

Este método está diseñado como una variante del sistema de comparación de factores y evalúa principalmente a puestos a nivel gerencial. Es un método bastante tradicional, analítico y cuantitativo, aunque fue creado a inicios de los 50, se ha ido actualizando con el paso del tiempo ayudando a ser uno de los métodos modernos más completos gracias a eso. Se compone de 4 factores:

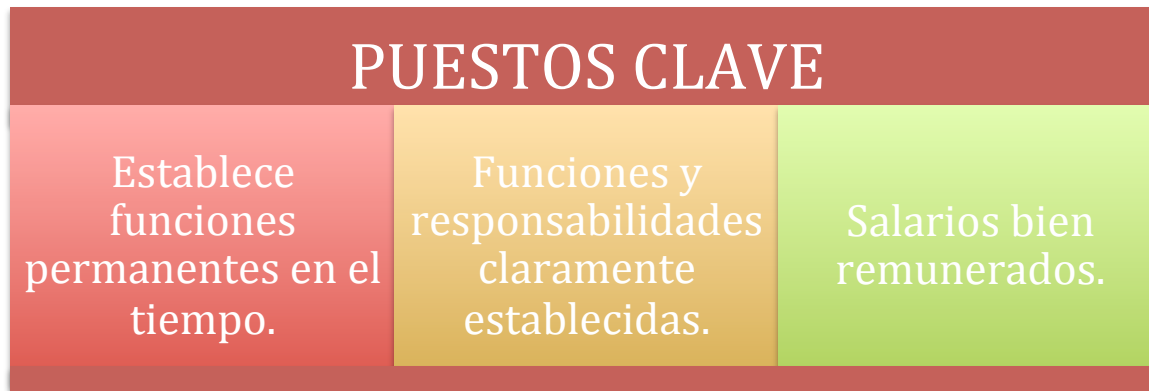


Este método necesita de un comité de control conformado por personal de alto nivel para poder aprobar las valuaciones, otorgar opiniones y determinar el trabajo hasta que se llegue a un acuerdo en común de los miembros.

Entre los principales objetivos de este método encontramos:

1. Ayuda a lograr que los puestos tengan el orden e importancia correctos.
2. Establece una distancia correcta entre puestos.

# Método de HAY



<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
Método confiable.	Lleva más tiempo ya que hay que adaptar las descripciones al puesto.
Cuenta con plantillas establecidas y estandarizadas.	
Método sencillo.	No se pueden alterar los factores establecidos.
Es utilizado por más del 50% de empresas a nivel mundial.	

**Referencia:**

Algarin, L. (2016). Método HAY. Recuperado de:  
<https://prezi.com/yfsxeguxwb2f/metodo-hay/>