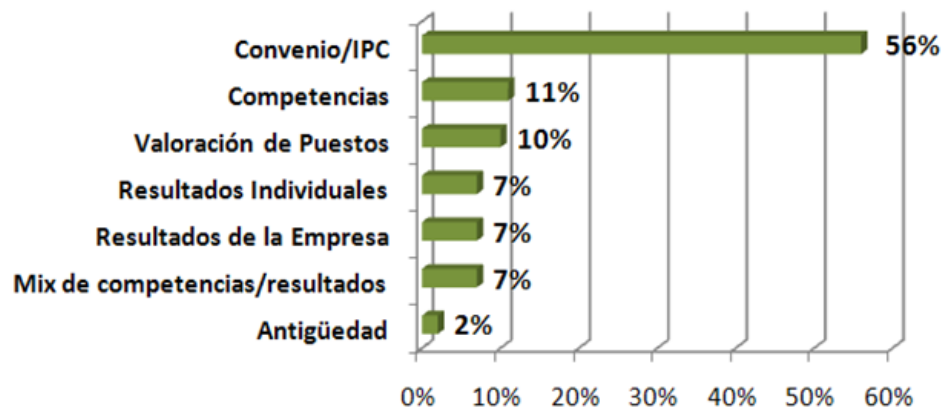
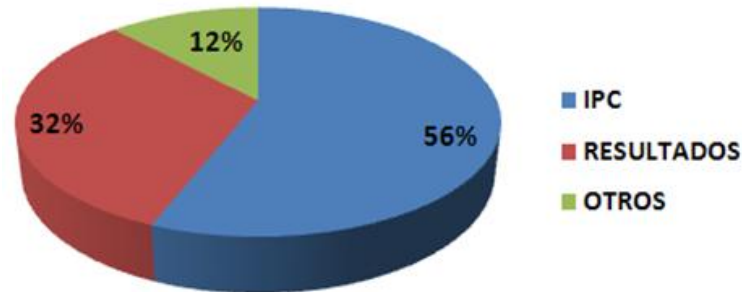




Tras 5 años observando la situación retributiva del mercado empresarial aragonés y analizar el comportamiento de nuestras Empresas en materia salarial, nos complace invitarle a este espacio donde poco a poco iremos mostrando, mediante fichas específicas de análisis, información acerca de las tendencias y principales prácticas retributivas en Aragón



Con base a qué criterios establecen y planifican las Empresas en ARAGÓN los incrementos salariales



- ✓ Aparte y asumiendo lo que pueda dictar el Convenio Colectivo, la Empresa en Aragón recurre a **tres planteamientos**:
 - Un **56%** de Empresas utilizan el criterio de **IPC**: planteamiento más tradicional.
 - Un **32%** de Empresas utilizan criterios basados en **resultados individuales** (productividad y rendimiento) y **resultados** globales de **Empresa**. También utilizan la gestión del desempeño mediante Sistemas de Competencias.
 - Un **12%** de Empresas recurren a otros criterios que giran en torno al **puesto de trabajo** como la Valoración de Puestos,
- ✓ Incremento salarial según Convenio e **IPC** sigue siendo el **criterio más utilizado**. Sin embargo, detectamos cierta **diversificación** entrando en juego **otros factores** importantes.
- ✓ Podemos distinguir **factores más cuantitativos** ligados a los resultados, la productividad, el rendimiento y/o resultados de la Empresa; y **factores cualitativos** vinculados a la persona y al puesto de trabajo, valoración de puestos, comparación entre niveles (Equidad Interna), competencias...etc.
- ✓ El factor **antigüedad** está quedando desfasado.