

## **La mayoría de los trabajadores no tiene interés en ascender y más de la mitad no busca el reconocimiento**

- *1 de cada 5 trabajadores (19%) no quiere adquirir nuevas funciones o responsabilidades, mientras que un 38% tiene poco interés; son los menores de 35 años los más interesados en ascender (57%), 14 p.p. por encima de la media*
- *Los principales motivos para aceptar un ascenso son el aumento salarial y el reconocimiento profesional, mientras que el impacto en la conciliación y la estabilidad son las razones para rechazarlo*
- *Actitud ante el trabajo: el 54% de los españoles prefiere centrarse en hacer bien sus tareas y crecer profesionalmente; un 18% tiene como principal motivación obtener logros, ascensos y reconocimiento*

**Madrid, 29 de septiembre de 2025.** La irrupción de nuevas generaciones en el mercado laboral está transformando drásticamente los entornos de trabajo. La importancia creciente de la conciliación, el papel de la salud mental y la aparición de nuevos perfiles dibujan un panorama laboral en el que la concepción del trabajo debe evolucionar para responder a las expectativas de los profesionales. El equilibrio entre la vida personal y laboral es uno de los aspectos más destacados a la hora de valorar las aspiraciones profesionales y un motivo de peso para el abandono, como señala el último [Informe sobre cambio de empleo](#) elaborado por InfoJobs. Además, su encuesta sobre [Conciliación](#) señala que un 35% de los profesionales que han accedido a medidas de conciliación han experimentado consecuencias negativas, como aumento del estrés o la ansiedad. De hecho, según los datos del Ministerio de Trabajo, el 26% de los trastornos mentales comunes entre la población ocupada en España son atribuibles a condiciones laborales adversas.

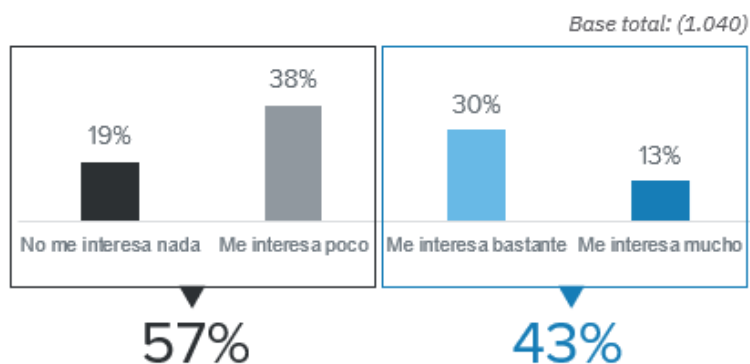
Así pues, el mercado laboral refleja un cambio en la manera de concebir el progreso profesional: frente a las ambiciones tradicionales ligadas al ascenso jerárquico y al reconocimiento externo, cobran fuerza nuevas prioridades vinculadas al bienestar personal, la estabilidad y la calidad de vida.

En este escenario, [InfoJobs](#), la plataforma líder de empleo en España, ha analizado en profundidad la ambición laboral, las actitudes ante el trabajo y la asunción de funciones

de mayor responsabilidad entre la población ocupada a través de una encuesta que revela que **más de la mitad de los trabajadores españoles (57%) no aspira a ascender profesionalmente**. Un interés limitado por asumir nuevas responsabilidades que se reparte entre un 19% que declara que no desea un ascenso, es decir, 1 de cada 5 trabajadores, y un 38% que indica que tiene poco interés en mejorar su posición laboral. La promoción interna deja de ser un objetivo prioritario para una mayoría significativa y pasa a considerarse una opción sujeta a contexto y conveniencia, más que un hito inevitable de la carrera.

### ➤ Interés en ascender laboralmente

Considera tener un ascenso como la **asignación formal** de nuevas funciones de mayor responsabilidad.



Datos: InfoJobs

La diferencia por etapas vitales es nítida y ayuda a interpretar el dato. Entre los menores de 35 años, casi seis de cada diez (57%) sí muestran interés en progresar, probablemente porque se encuentran en fases de construcción de trayectoria; a partir de los 35 años, ese interés cae al 39%, señal de que cuentan con posiciones más asentadas y de que realizan una ponderación distinta de costes y beneficios al asumir más responsabilidades.

### Salario y reconocimiento son los motivos para aceptar un ascenso; su impacto en la conciliación y la estabilidad, los motivos para rechazarlo

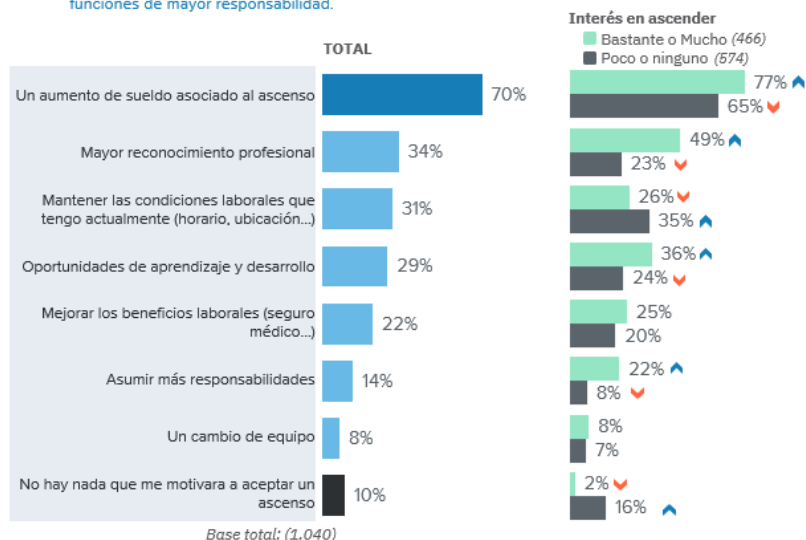
El informe deja entrever algo claro: la ambición no desaparece, se vuelve más selectiva. Se aspira a avanzar cuando realmente aporta valor —aprendizaje, reconocimiento o proyección— y no a cualquier precio. Esta forma de entender la carrera abre paso a

modelos más acordes con cada momento profesional, eje sobre el que se articulan los factores que activan o frenan la decisión de dar el siguiente paso.

Los principales motivos para aceptar un ascenso son el aumento salarial (70%) y obtener un mayor reconocimiento profesional (34%), junto con la oportunidad de desarrollo y la asunción de mayores responsabilidades (31%). En cambio, a la hora de rechazarlo pesan sobre todo el impacto en la conciliación (50%) y el deseo de mantener las condiciones laborales actuales (38%), por delante de otros beneficios. El factor económico es esencial para aceptar, pero no es el motivo principal de rechazo. Entre quienes manifiestan interés en ascender, el salario aparece como primer impulsor, 7 p.p. por encima de la media general (77% versus 70%), que en el caso de los que muestran poco o ningún entusiasmo es del 65%.

### ► Motivos para aceptar un ascenso

Considera tener un ascenso como la **asignación formal** de nuevas funciones de mayor responsabilidad.

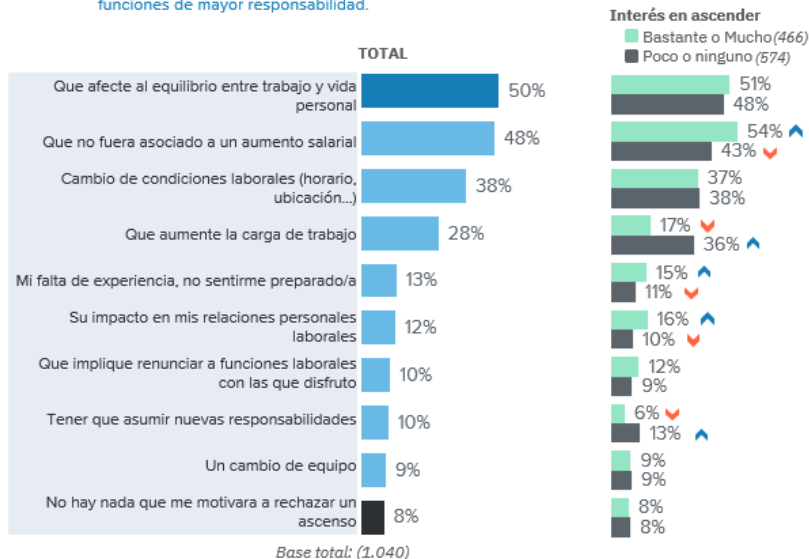


Datos: InfoJobs

A la hora de rechazar un ascenso, los más predispuestos también destacan el aumento de sueldo (54%), aunque la distancia respecto a la conciliación es muy corta, de solo 3 puntos porcentuales, lo que indica que la progresión se valora cuando no compromete el equilibrio personal. Entre quienes muestran poco o ningún interés, la mayor carga de trabajo asociada al nuevo rol se convierte en el motivo decisivo para declinar la oferta (36%).

### ➤ Motivos para rechazar un ascenso

Considera tener un ascenso como la **asignación formal** de nuevas funciones de mayor responsabilidad.



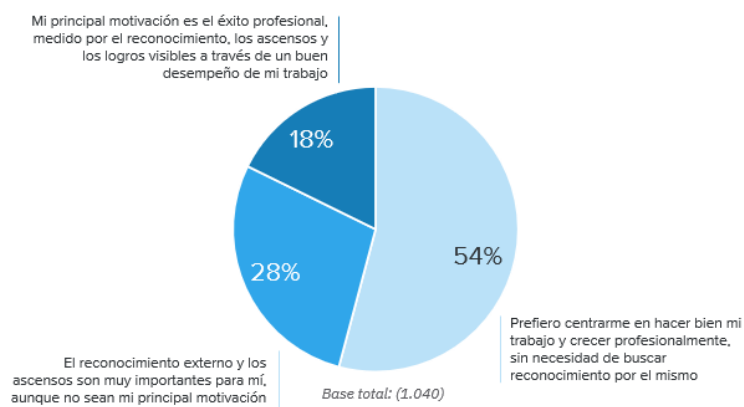
Datos: InfoJobs

En conjunto, la decisión de aceptar se activa cuando la propuesta combina compensación, reconocimiento y desarrollo real, y se frena cuando el cambio amenaza la conciliación o implica renunciaciones en condiciones ya consolidadas. Este patrón varía según el tipo de ambición.

**Dos lecturas en la actitud ante el trabajo: el 54% no busca reconocimiento y un 18% mide su éxito por ascensos y logros**

Más allá de los perfiles, los datos muestran dos corrientes: la mitad de las personas trabajadoras (54%) prefiere centrarse en hacer bien su trabajo y crecer sin buscar reconocimiento, mientras que un 18% vincula su éxito principalmente a ascensos, logros visibles y reconocimiento externo.

➤ **Actitud ante el trabajo**



Datos: **InfoJobs**

Estas dos formas de entender el mérito ayudan a explicar por qué el reconocimiento no tiene el mismo peso para todos los trabajadores, y los datos ponen de manifiesto cómo han cambiado las prioridades de la población y sitúan en primer plano la búsqueda del equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal.

En conjunto, el estudio describe un patrón de ambición selectiva: una mayoría no prioriza el ascenso, los motores de aceptación se asocian al salario y al reconocimiento, y los frenos se concentran en la conciliación y en mantener las condiciones, con parte de la población que progresa sin buscar reconocimiento y otra que asocia el éxito a la promoción y a la visibilidad.

**\*Nota metodológica del informe:**

Los datos de población ocupada se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.040 panelistas que componen

*una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad, región y ocupación. El margen de error es de +/- 3%.*

### **Sobre InfoJobs**

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 23 segundos.

### **Contacto**

InfoJobs:  
Mónica Pérez Callejo  
prensa@infojobs.net:

Evercom:  
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro  
infojobs@evercom.es  
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56