

INVESTIGANDO PARA COMUNICAR

OLA 1
PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Febrero 2026



Índice

1. Objetivos y metodología
2. *Job hopping* y Rotación laboral
3. Fuentes

01

Objetivos y metodología



¿Cuál es el punto de partida?

InfoJobs realiza de forma continuada investigaciones a población activa y empresas para comprender y comunicar contenido de interés sobre el mercado laboral español.

Con esta premisa, desde *VML The Cocktail* abordamos este proyecto con el fin de mostrar cómo generamos este conocimiento, *insights* y titulares que continúen posicionando a InfoJobs como referente en torno al conocimiento del mercado laboral.



¿Cómo hemos abordado el reto?

Para alcanzar el reto de investigación, se ha aplicado una metodología cuantitativa dirigida a población ocupada, lo que nos ha proporcionado los resultados óptimos ajustados a las necesidades de la investigación.



POBLACIÓN OCUPADA

UNIVERSO

Población ocupada, de 18 a 65 años en territorio nacional

METODOLOGÍA

Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.

MUESTRA

Población ocupada n=1.025 panelistas (N.C. 95% y un margen de error de +/- 1,4%)

ÁMBITO

España

CUOTAS

Distribución proporcional y representativa de la población nacional activa de 18 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral

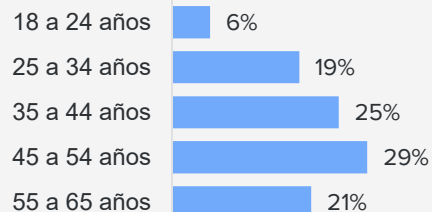
CAMPO

El trabajo de campo se ha realizado entre el 2 de diciembre y el 12 de diciembre de 2025.

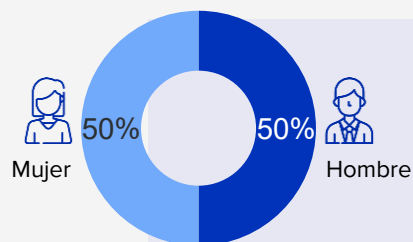
Perfil : Población Ocupada



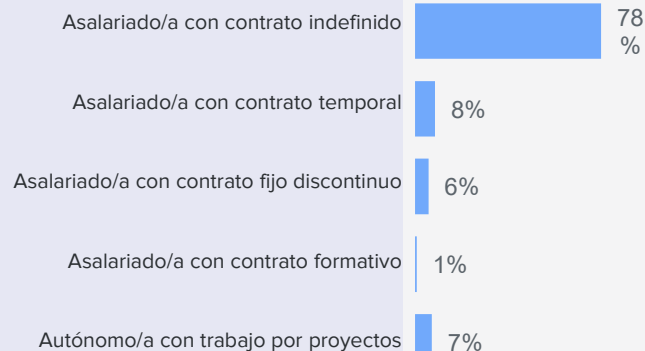
Edad



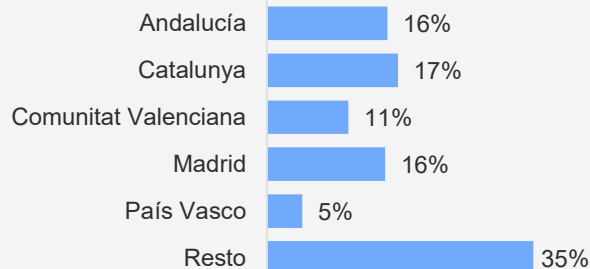
Género



Situación laboral



Zona (CCAA)



02 *Job Hopping* y Rotación laboral

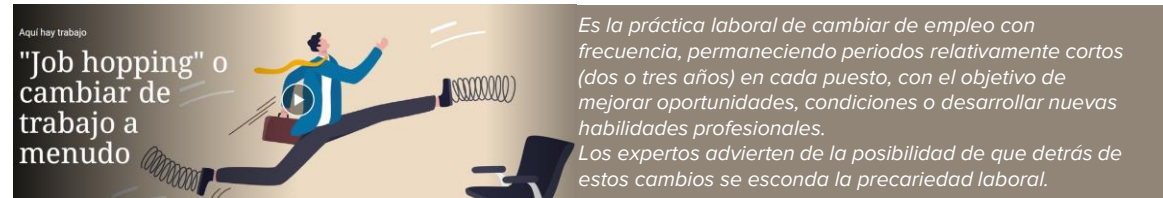




En un contexto en el que dos de cada cinco trabajadores/as afirma haber recibido una oferta de trabajo sin buscarla de forma activa...

...uno de cada tres ha cambiado de empresa en los últimos cinco años. Entre estos, lo habitual es haberlo hecho una vez, pero detectamos algunas dinámicas propias de *job hopping*.

Pero, ¿qué es *job hopping*?



Fuente: [RTVE](#)

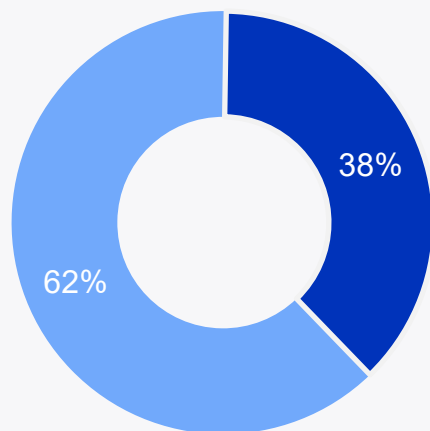
La mejora de conciliación, el desarrollo profesional y el bienestar están impulsando el cambio de empresa, especialmente frecuente entre personas jóvenes y perfiles TIC.

Sin embargo, esta movilidad no es homogénea: mientras que en los tramos salariales más bajos puede responder a situaciones de mayor precariedad, en personas jóvenes y perfiles TIC se alinea con una estrategia más activa de cambio orientada al crecimiento profesional y a la captación de mejores oportunidades en un mercado dinámico.

Dos de cada cinco trabajadores/as han recibido al menos una oferta externa en el último año.

Destacan los profesionales del sector TIC y los más jóvenes por haber recibido una mayor cantidad de ofertas laborales.

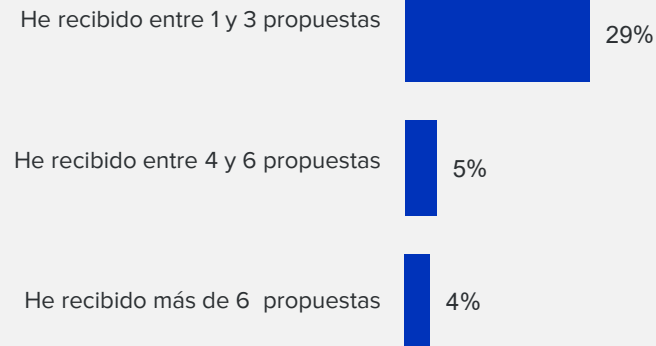
Recepción de ofertas de trabajo en el último año



■ No he recibido ninguna oferta de otra empresa ■ Sí

La recepción de ofertas es **significativamente más alta** entre

- ▲ Profesionales TIC (56%)
- ▲ Trabajadores/as menores de 35 años (49%)



▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas (N.C. 95%)

Base: (1.025)

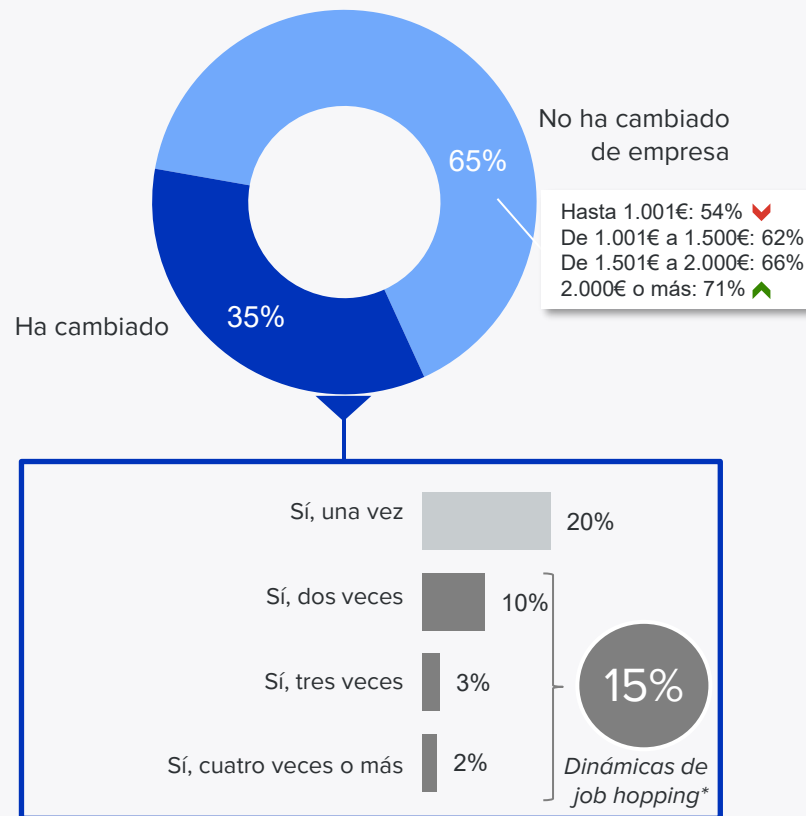
Más de un tercio de trabajadores/as ha cambiado de empresa en los últimos 5 años

Entre quienes han cambiado, **predominan los movimientos puntuales con uno o dos cambios en 5 años** frente a trayectorias de mayor rotación.

La alta rotación en salarios bajos refleja dinámicas de precariedad laboral.

Considerando las dinámicas del *Job Hopping*, podemos estimar que a un **15% de los trabajadores le sería aplicable este fenómeno, aunque potencialmente**, ya que cambiar de empleo no es la dinámica exclusiva que lo define.

Cambio de empresa en los últimos 5 años

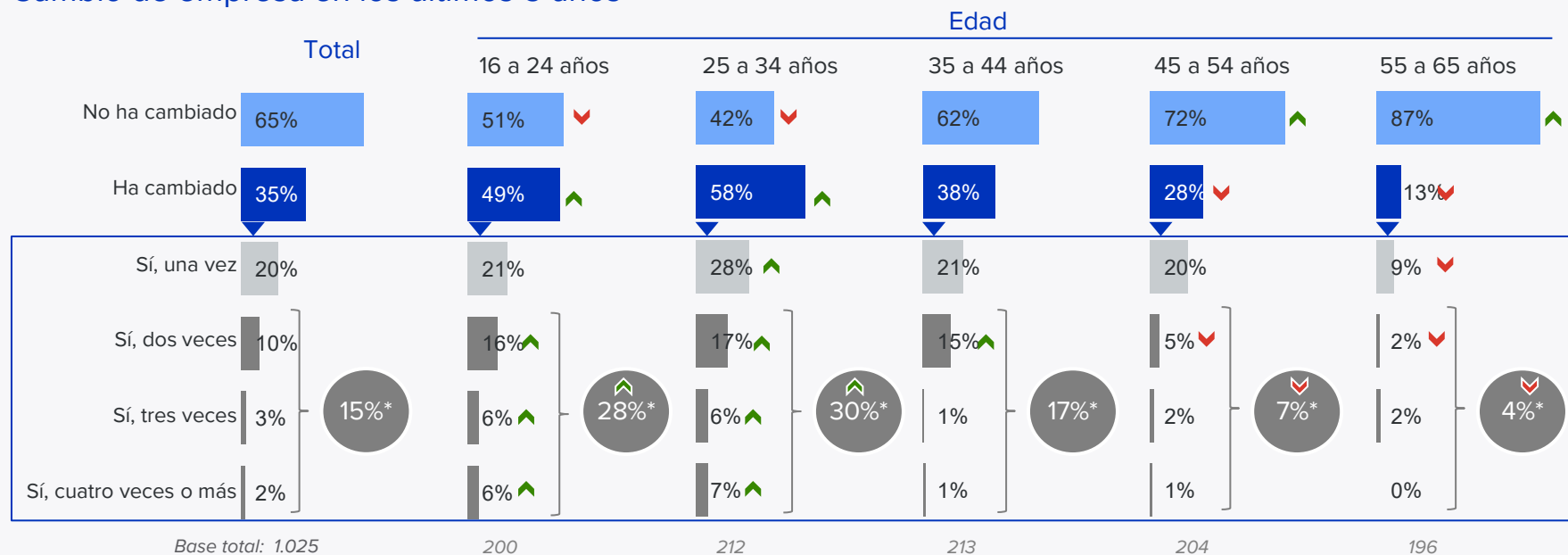


▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas (N.C. 95%)

Base: (1.025)

La rotación laboral se concentra en los perfiles más jóvenes, en línea con las dinámicas de *job hopping*. Así, los cambios frecuentes se concentran en menores de 35 años, mientras que la estabilidad aumenta progresivamente con la edad.

Cambio de empresa en los últimos 5 años



*Dinámicas de Job hopping

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas (N.C. 95%)



Cuatro de cada cinco trabajadores de los que han cambiado de empresa en los últimos 5 años, lo ha hecho voluntariamente.

Para la mitad de ellos, la mejora de las condiciones de conciliación y flexibilidad laboral fue la razón principal.

Según el último informe de InfoJobs sobre el panorama actual y la intención de pedir un aumento, este deseo de conciliación se encuentra con un claro desafío en el mercado actual.

Las condiciones de conciliación se posicionan como el aspecto con menor potencial de mejora, con un reseñable aumento de 8 p.p. en la dificultad de encontrar un puesto con mejores condiciones salariales.

Los trabajadores/as declaran que es difícil encontrar un puesto de trabajo con...



Fuente: Informe InfoJobs de Intención de pedir un aumento

Precisamente por ser un aspecto tan valorado y, al mismo tiempo, escaso y difícil de mejorar, **la conciliación se convierte en un potente motor de cambio en el mercado laboral.**

El último cambio de empresa se concentra en motivaciones de mejora: conciliación, desarrollo y bienestar.

Los cambios voluntarios se explican sobre todo por la búsqueda de calidad de vida, con un fuerte protagonismo de la mejora material en el caso de los profesionales de Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Nota de interpretación: Las agrupaciones de motivaciones de cambio no se corresponde con la suma total de las opciones porque éstas no son exclusivas, es decir, un empleado/a puede haber cambiado de empresa por una única motivación, pero también por varias.*

Motivaciones principales para el último cambio de empresa

Voluntario

78%

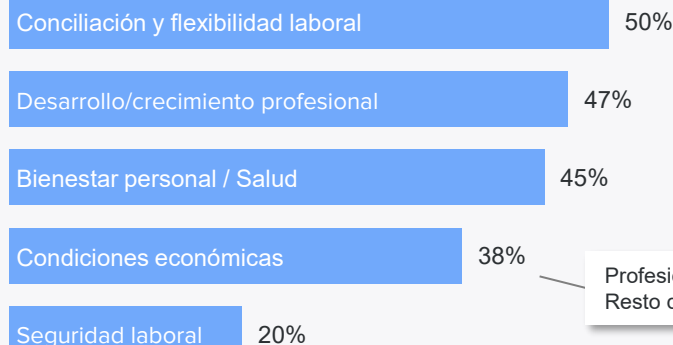
No Voluntario

El contrato terminó, me despidieron en mi anterior empresa...

22%

Base Ha cambiado: (392)

Entre quienes fue **un cambio voluntario**, los motivos fueron...



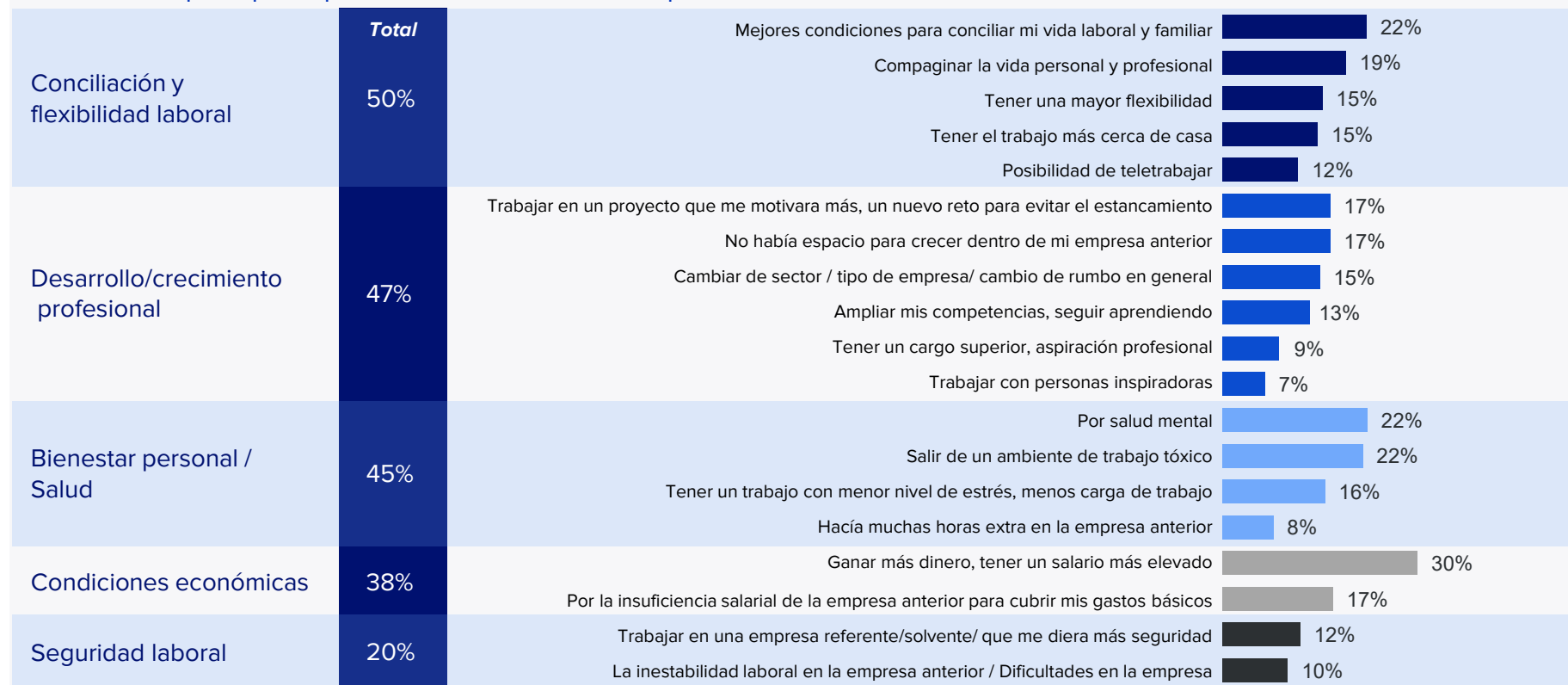
Profesionales TIC: 62% ▲
Resto de profesionales: 33% ▼

Base ha cambiado de empresa voluntariamente: (309)

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas (N.C. 95%)

Si diseccionamos estas agrupaciones, **el aumento salarial destaca como motivación de cambio**, aunque en el agregado pierde relevancia por la fuerte demanda de la conciliación y flexibilidad.

Motivaciones principales para el último cambio de empresa

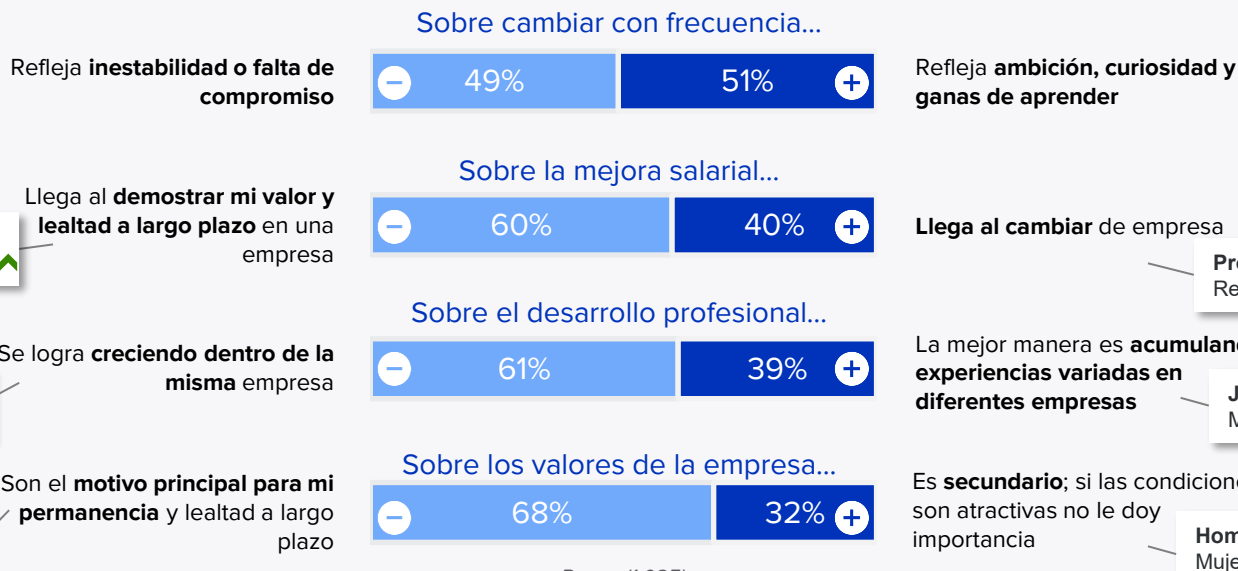


¿Cómo se percibe el cambio frecuente de empresa
vs. permanecer en la misma?

La percepción de cambio se penaliza vs. permanecer en una empresa, con matices...

- No hay un consenso claro si cambiar con frecuencia refleja falta de compromiso o curiosidad.
- La mejora salarial, se alcanza con logros en una misma empresa, con la discrepancia de los profesionales TIC.
- Quienes más tienen más experiencia (mayores de 35 años) reconocen que el crecimiento se entiende desde una misma empresa, mientras que los más jóvenes perciben la movilidad laboral como una palanca de desarrollo.
- Los valores de la empresa son prioritarios para las mujeres de mayor edad, pero los hombres jóvenes lo colocan en un segundo nivel.

Afirmaciones sobre el cambio de empresa



Visión optimista del cambio



Visión pesimista del cambio



Diferencia significativamente positivas y negativas (N.C. 95%)



Zoom en
Job hopping



Si consideramos la definición de *Job Hopping* y hacemos varias asunciones, podemos estimar su espacio en el mercado laboral nacional...

Entre las asunciones que haremos, tendremos en cuenta:

- **Frecuencia de cambio:** tomaremos como punto de partida a quienes **han cambiado de empresa al menos 2 veces** en los últimos 5 años.
- **Motivaciones de cambio:** para construir este perfil, indagaremos en quienes **han realizado el cambio de forma voluntaria**, es decir, no ha sido por un despido o porque el contrato terminaba.

Del total de trabajadores...

15%

Ha cambiado de empresa al menos
2 veces en los últimos 5 años



*De quienes han cambiado
de empresa...*

78%

Ha cambiado de empresa
de forma voluntaria



Job Hopping

11%

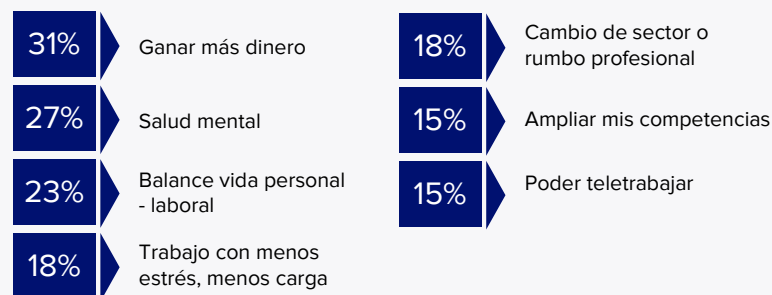
El *Job hopping* no responde meramente a una necesidad económica, sino también a un mejor balance vida - trabajo y desarrollo profesional.

La movilidad se concentra en menores de 35 años y está impulsada por la mejora salarial, pero también por la búsqueda de conciliación, desarrollo y bienestar, situando la calidad de vida y el crecimiento profesional en una posición prioritaria.

Perfil sociodemográfico



Motivaciones de cambio destacadas



Base Job Hopping: (144)

En el *Job hopping*, la percepción sobre el cambio se percibe mayoritariamente positiva, con algunas diferencias pronunciadas según el aspecto.

- Los cambios frecuentes de empresa se perciben de forma positiva, asociándolos a ambición, curiosidad y ganas de aprender.
- La mejora salarial se vincula más al cambio de empresa, con una ventaja de 17 p.p. frente a quienes consideran que llega permaneciendo en la misma organización.
- En el desarrollo profesional no existe un consenso claro sobre si se alcanza mejor mediante la estabilidad o a través de trayectorias más móviles.
- Los valores de la empresa siguen siendo un factor clave de permanencia, actuando como principal motivo de lealtad a largo plazo.

Afirmaciones sobre el cambio de empresa



Sobre cambiar con frecuencia...

Refleja **inestabilidad o falta de compromiso**



Refleja **ambición, curiosidad y ganas de aprender**

Sobre la mejora salarial...

Llega al **demostrar mi valor y lealtad a largo plazo** en una empresa



Llega al cambiar de empresa

Sobre el desarrollo profesional...

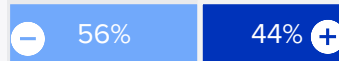
Se logra **creciendo dentro de la misma empresa**



La mejor manera es **acumulando experiencias variadas en diferentes empresas**

Sobre los valores de la empresa...

Son el **motivo principal para mi permanencia** y lealtad a largo plazo



Es **secundario**; si las condiciones son atractivas no le doy importancia

Base: (144)

+ Visión optimista del cambio

- Visión pesimista del cambio

Muchas gracias

