

El salario, el bienestar y la valoración profesional inclinan la balanza

1 de cada 3 trabajadores está abierto a cambiar de empleo en el plazo de un año

- *Casi la mitad (48%) de quienes se lo plantean lo haría para ganar más, aunque la salud mental (23%), la motivación del proyecto (22%) o la conciliación (20%) se sitúan también entre las principales razones para dar el paso*
- *La apertura al cambio se dispara entre los jóvenes: el 65% de los trabajadores de 16 a 24 años busca o está receptivo a nuevas oportunidades*
- *Salir de un ambiente tóxico y trabajar con personas inspiradoras pesan más entre quienes buscan activamente otro empleo (22% y 12% respectivamente) que entre quienes se mantienen receptivos (16% y 8%)*

Madrid, 25 de agosto de 2026. La vuelta a la rutina después del verano y el inicio de septiembre marcan para muchos trabajadores un momento de reflexión sobre sus próximos objetivos profesionales y sobre si es el momento de dar un nuevo paso en su trayectoria laboral, lo que incluye en muchos casos dejar su puesto actual. Y es que, según el *Informe sobre Intención de cambio de empleo* de [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, 1 de cada 3 trabajadores (34%) busca o está abierto a cambiar de trabajo en los próximos 12 meses.

Esta predisposición se enmarca, además, en un mercado laboral con una elevada rotación, con España a la cabeza de la Unión Europea en este aspecto. De acuerdo con la última Encuesta de Fuerza Laboral, elaborada por Eurostat, en el primer trimestre hubo un 5,8% de incorporaciones y un 4,8% de nuevas salidas: un total de 2,4 millones de personas, un 10,6% de los ocupados españoles, están por tanto en esa dinámica de rotación laboral.

En este contexto, InfoJobs analiza un año más, a través de este informe dirigido a población activa, el grado de propensión a abandonar el puesto de trabajo, las principales motivaciones y los factores que pueden influir en esta decisión en el periodo de un año.

Así, ese 34% de trabajadores que busca o está abierto a cambiar en los próximos 12 meses se reparte entre un 9% que declara estar en búsqueda activa y un 25% que se mantiene receptivo a nuevas oportunidades. Esta fotografía muestra una movilidad potencial que va más allá de quienes ya están buscando otro empleo, con diferencias tanto en los motivos para plantearse un cambio y los perfiles más abiertos a nuevas oportunidades como entre quienes ya buscan activamente y quienes todavía se mantienen receptivos.

El salario manda, pero ya no explica por sí solo un cambio de trabajo

Según el informe de InfoJobs, el salario continúa siendo el principal factor que lleva a los trabajadores a plantearse el abandono: **el 48% de quienes tienen previsto o están abiertos a cambiar de empleo en los próximos 12 meses busca mejorar su retribución**. No obstante, el peso de otros motivos muestra que la decisión de dejar el trabajo responde a una combinación cada vez más amplia de expectativas. La **salud mental** ocupa el segundo lugar, con un 23%; seguida de la **búsqueda de un proyecto que motive más y permita evitar el estancamiento profesional** (22%). A estos factores se suman cuestiones vinculadas al equilibrio entre vida personal y laboral, como la **conciliación** (20%) y la **búsqueda de un empleo con menor nivel de estrés** (20%).

Esta distribución de las motivaciones evidencia que el cambio de empleo no se plantea únicamente como una vía para mejorar las condiciones económicas, sino también como una forma de buscar mayor bienestar y satisfacción profesional. De hecho, otros factores como **la cercanía del trabajo al domicilio** (18%), **salir de un entorno laboral tóxico** (17%) o **acceder a fórmulas de teletrabajo** (17%) apuntan a una búsqueda de mayor calidad en la experiencia laboral. El mercado de trabajo, por tanto, no solo se mueve por las diferencias salariales: también lo hace por la necesidad de encontrar un entorno, unas condiciones y un proyecto que respondan mejor a las expectativas de los trabajadores.



En palabras de **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**: *“Esta realidad supone también un reto para las empresas. En un contexto en el que 1 de cada 3 profesionales busca o está dispuesto a cambiar de empleo en los próximos meses, la capacidad de atraer y, sobre todo, de retener talento no puede depender únicamente de una mejora salarial. Las compañías deben prestar atención al conjunto de la experiencia del empleado: ofrecer oportunidades de desarrollo, favorecer la conciliación, cuidar la salud mental y generar entornos de trabajo en los que las personas puedan sentirse realizadas. El salario sigue siendo importante, pero ya no es suficiente por sí solo para explicar la decisión de permanecer o cambiar de empleo”*.

2 de cada 3 jóvenes tiene la puerta abierta a otro trabajo

La predisposición al cambio no se distribuye de la misma manera entre todos los trabajadores. **Mientras que el 65% de los ocupados de entre 16 y 24 años está abierto a cambiar de empleo en los próximos 12 meses** –un 22% se encuentra en búsqueda activa y un 43% en una situación receptiva–, **este porcentaje desciende progresivamente a medida que aumenta la edad**: entre los trabajadores de 25 a 34 años, la proporción se sitúa en el 46%; entre los de 35 a 44 años, en el 38%; y entre los de 45 a 54 años, en el 31%. En el extremo contrario, solo un 17% de los trabajadores de 55 a 65 años contempla un cambio de empleo, ya sea de forma activa o receptiva.



La mayor apertura de los jóvenes al cambio, sin embargo, coincide también con una realidad laboral menos estable. Los trabajadores de 16 a 24 años son también quienes presentan una mayor proporción de contratos temporales o formativos: el 20% se encuentra en esta situación, frente al 11% del grupo de 25 a 34 años, y los porcentajes todavía son menores entre los de mayor edad (8% entre los que tienen de 35 a 44 años, 6% entre los de 45 a 54, y 5% entre los de 55 a 65). De esta manera, esta mayor predisposición al cambio se produce también en el grupo de edad con mayor temporalidad laboral.

Pero la edad no solo marca una diferencia en el grado de intención de abandono, sino también en el tipo de cambio que buscan los trabajadores. Entre los más jóvenes, esta apertura parece estar especialmente vinculada a una etapa de exploración y construcción de la propia trayectoria profesional. **El 28% de los trabajadores de 16 a 24 años que se plantea cambiar de empleo señala como motivo la posibilidad de trabajar en otro sector o dar un giro a su rumbo profesional**, un porcentaje significativamente superior al 17% del conjunto de trabajadores. También adquiere especial relevancia la salud mental, mencionada por el 24% de los más jóvenes.

En esta franja de edad, el cambio parece responder a la búsqueda de encaje dentro del mercado de trabajo: explorar diferentes opciones, descubrir qué tipo de proyecto profesional quieren desarrollar y encontrar unas condiciones que se ajusten mejor a sus expectativas. Por el contrario, para quienes ya han consolidado una trayectoria, el

cambio puede implicar abandonar una posición más estable y, por lo tanto, requiere que exista un incentivo suficientemente relevante para dar el paso.

Del ‘escucho ofertas’ al ‘estoy buscando’: qué hace que un trabajador dé el paso

Las razones para plantearse cambiar de empleo también reflejan diferencias entre quienes ya están en búsqueda activa (9%) y quienes, aunque no están buscando de forma inmediata, se mantienen receptivos ante nuevas oportunidades (25%). Analizar qué motivos adquieren mayor peso en cada uno de estos grupos permite identificar mejor qué aspectos diferencian una predisposición más pasiva de una actitud que ya se ha traducido en búsqueda activa.

Entre quienes ya están buscando activamente destaca **la voluntad de salir de un ambiente de trabajo tóxico**, mencionada por el 22%, frente al 16% de quienes se muestran receptivos. También es mayor entre los buscadores activos **la importancia de trabajar con personas inspiradoras**, que alcanza el 12%, frente al 8% de los receptivos. Estos datos apuntan a una diferencia interesante: entre quienes ya han dado el paso hacia la búsqueda, adquieren mayor relevancia aquellos aspectos relacionados con la experiencia cotidiana en el entorno de trabajo y con las relaciones profesionales. No se trata únicamente de encontrar unas condiciones mejores, sino de alejarse de una situación que genera malestar o de buscar un contexto en el que exista una mayor conexión con los compañeros.

En contraposición, entre quienes se mantienen receptivos a nuevas oportunidades, pesan más algunos factores vinculados a la evolución y las condiciones del propio puesto. Así, el 18% señala **la posibilidad de ampliar sus competencias**, frente al 14% de quienes buscan activamente, mientras que el 19% menciona **una mayor flexibilidad**, frente al 14% entre los buscadores activos.

La lectura conjunta de los datos muestra, por tanto, diferencias entre quienes se mantienen receptivos y quienes ya han iniciado una búsqueda activa: mientras entre los primeros pesan más la flexibilidad y el aprendizaje, entre los segundos adquieren mayor relevancia aspectos vinculados al entorno y las relaciones laborales. Para las empresas, esta distinción también plantea un reto. La retención del talento pasa también por entender qué factores influyen en la experiencia de los trabajadores y en su vinculación con la organización.

Los trabajadores de Madrid y Cataluña, los más proclives al cambio

La predisposición al cambio también presenta diferencias relevantes según la comunidad autónoma. **Madrid** registra el mayor porcentaje de trabajadores en

búsqueda activa de empleo, con un 13%, y también la mayor proporción de ocupados abiertos al cambio, que alcanza el 37% (por encima de la media nacional, 34%).

Le siguen **Cataluña**, con un 36% de ocupados dispuestos a cambiar de empleo, y **País Vasco**, con un 35%; mientras que **Andalucía** (34%) y la **Comunidad Valenciana** (34%) se sitúan prácticamente en línea con la media nacional.

***Nota metodológica del informe:**

Los datos se han obtenido mediante una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel, con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha estado compuesta por 4.660 personas de la población activa, de entre 16 y 65 años, representativa del conjunto del territorio nacional y diseñada mediante cuotas de sexo, edad, comunidad autónoma y situación laboral. El trabajo de campo se realizó entre el 11 y el 18 de junio de 2026. Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es de $\pm 1,4\%$

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 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

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