

Informe sobre Satisfacción, motivación y bienestar laboral

El salario insuficiente y el estrés frenan la motivación laboral, mientras que la estabilidad se consolida como su principal impulso

- *El ambiente tóxico de trabajo también condiciona la motivación: uno de cada cuatro trabajadores desmotivados lo señala entre las causas de su situación*
- *El 45% de los trabajadores afirma que su empresa no dispone de iniciativas destinadas a mejorar la motivación y el bienestar laboral*
- *La satisfacción laboral alcanza una puntuación media de 6,7 sobre 10, mientras que la motivación se sitúa en 6,3*
- *Casi la mitad de los trabajadores (48%) asegura que su motivación laboral no ha cambiado durante el último año*

Madrid, 22 de octubre de 2026. El mercado laboral español sigue mostrando datos positivos, con un volumen de ocupación en máximos y el paro marcando mínimos. De acuerdo con la Seguridad Social y el SEPE, en septiembre la afiliación aumentó un 3,4% respecto a hace un año hasta los 22,4 millones de personas (gracias en parte a la regularización extraordinaria) y el desempleo se situó en los 2,38 millones (+1,7% a nivel interanual). Aun así, existen retos pendientes que cobran especial importancia ante la proximidad de las elecciones en nuestro país. Desde el salario y las condiciones laborales –que siguen siendo motivos de insatisfacción para muchos profesionales–, a la pobreza laboral, que debe mantenerse en la agenda política, justo cuando Oxfam Intermón acaba de dar a conocer en un informe que 1 de cada 3 trabajadores que vive de alquiler está en el umbral de la pobreza tras pagar la vivienda.

Todo ello influye en la experiencia cotidiana de los profesionales, como también el hecho de que el trabajo no siempre está alineado con sus propósitos, necesidades o expectativas. Es aquí donde [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, ha querido profundizar con su informe sobre *Satisfacción, motivación y bienestar laboral*: más allá de cuántos empleos se crean, resulta relevante analizar cómo se sienten quienes los desempeñan, qué les motiva y qué factores les condicionan.

Las principales conclusiones del estudio reflejan una experiencia laboral marcada por niveles intermedios de satisfacción y motivación. En concreto, la satisfacción laboral

alcanza una puntuación media de 6,7 sobre 10, mientras que la motivación se sitúa en 6,3 puntos. En cuanto a la distribución de los niveles, el 47% de la población ocupada presenta una satisfacción intermedia y el 48% se sitúa en ese mismo rango de motivación.

No obstante, el 40% y el 34% puntúan la satisfacción y la motivación, respectivamente, de forma alta. Entre quienes se sienten motivados o mantienen una posición neutral, la estabilidad laboral es el factor más citado: el 51% la señala entre sus principales palancas de motivación. Tras esta, aparecen el salario y las condiciones económicas (38%), el ambiente de trabajo y la relación con los compañeros (38%) y la conciliación con la vida personal y familiar (33%).



Fuente: InfoJobs

En el lado opuesto, el salario insuficiente es el principal factor de desmotivación. Entre quienes declaran no sentirse motivados, el 49% lo señala como uno de los principales frenos. Le siguen el exceso de carga de trabajo o el estrés laboral (35%) y la falta de reconocimiento (30%). Más allá de ello, el liderazgo también adquiere relevancia cuando la experiencia laboral es especialmente negativa: el 27% de los trabajadores desmotivados lo identifica como un factor determinante, porcentaje que aumenta hasta el 35% entre quienes presentan los niveles más bajos de motivación.

Esta importancia del liderazgo encuentra un reflejo en otro análisis de InfoJobs sobre [Modelos de liderazgo y cambio generacional](#), que pone de manifiesto la distancia entre el estilo de dirección que encuentran los profesionales y el que preferirían. Mientras que el liderazgo coercitivo, basado en dar instrucciones que no se cuestionan, es el menos deseado (9%), un 12% de los trabajadores identifica este modelo en su responsable directo. Por el contrario, los estilos orientativo y afiliativo, que ponen el foco en la motivación, la confianza y el bienestar del equipo, son los preferidos por el 22% de los profesionales en cada caso.



Fuente: InfoJobs

Bienestar y salud mental: una asignatura pendiente para las organizaciones

El entorno laboral constituye un factor relevante en la experiencia de los trabajadores, especialmente cuando la motivación es baja. El 26% de los encuestados asegura que el ambiente tóxico de su empresa es una de las razones de su desmotivación. A su vez, los datos extraídos del informe de InfoJobs sobre [Salud mental](#) apuntan a una brecha entre los desafíos que las empresas reconocen en la materia y las medidas que ponen en marcha para abordarlos: 8 de cada 10 compañías reconoce que existen retos en este ámbito; sin embargo, más de la mitad (54%) no implementa medidas específicas para abordar la salud mental de sus empleados.

Esta falta de respuesta también se refleja en la percepción de los propios trabajadores: el 45% afirma que su empresa no dispone de iniciativas destinadas a mejorar la motivación y el bienestar laboral. Entre quienes aseguran que sí cuentan con alguna medida, las más habituales son la formación y el desarrollo profesional (28%), las encuestas de satisfacción o clima laboral (20%) y la retribución flexible (17%). Por su parte, los programas específicos de bienestar mental y emocional, que incluyen recursos como el acceso a psicólogos, talleres de *mindfulness* o herramientas de gestión del estrés, solo son mencionados por el 13%, en un contexto en el que la carga de trabajo es el segundo freno de la motivación entre quienes están desmotivados.

La disponibilidad de estas iniciativas también varía en función del tamaño de la organización. Mientras que el 31% de quienes trabajan en microempresas confirma disponer de alguna medida de bienestar o motivación, este porcentaje alcanza el 67% en las grandes compañías. Los programas de bienestar mental y emocional también son más frecuentes en estas últimas (18%).

La motivación del 48% de los trabajadores lleva un año estancada

Cuando se pregunta a los trabajadores por su motivación laboral durante el último año, casi la mitad de ellos (48%) declara que se ha mantenido sin cambios. Frente a estos, un 32% asegura que ha mejorado, mientras que 1 de cada 5 (20%) señala que ha empeorado.

Esta evolución, sin embargo, presenta diferencias según el momento de trayectoria profesional. La motivación parece experimentar un impulso especialmente positivo al incorporarse a una nueva empresa: el 62% de quienes llevan menos de un año en su compañía indica que ha mejorado durante el último año. En cambio, entre quienes acumulan cinco o más años en la misma organización, la proporción de trabajadores que declara una mejora iguala a la de quienes aseguran que su motivación ha empeorado (22%).

La edad también marca diferencias. Mientras que el 53% de los jóvenes de entre 16 y 24 años afirma que su motivación ha aumentado durante el último año, entre los de 55 a 65 años el porcentaje se reduce al 24%. La distancia entre ambos grupos pone de manifiesto que la evolución de la motivación no es homogénea a lo largo de la vida laboral.



Fuente: InfoJobs

Esta evolución de la motivación también puede interpretarse a la luz de las distintas formas de entender el desarrollo profesional. Según el último análisis de la plataforma sobre [Ambición laboral y meritocracia](#), el 57% de los trabajadores no aspira a ascender, mientras que el 54% prefiere centrarse en hacer bien su trabajo y crecer profesionalmente sin buscar reconocimiento externo.

En palabras de **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**: *“Los datos nos invitan a ampliar la mirada sobre el mercado laboral. La creación de empleo es fundamental, pero también lo es prestar atención a cómo es la realidad laboral de las personas. La satisfacción y la motivación no dependen de un único factor: están relacionadas con la estabilidad, las condiciones económicas, el ambiente de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Es importante tener en cuenta la función del empleo en el desarrollo de su proyecto vital”.*

6 de cada 10 se identifica con su empresa, pero solo 1 de cada 6 lo hace del todo

La relación emocional con la organización también forma parte de la experiencia laboral. El 60% de los ocupados declara sentirse identificado con su empresa, ya sea plenamente o en bastantes aspectos (no obstante, solo el 16% declara sentirse muy identificado), mientras que el 40% asegura identificarse poco o nada.

El nivel de ingresos también marca diferencias en este ámbito: el porcentaje de trabajadores que se identifica mucho o bastante con su empresa pasa del 48% entre quienes cobran hasta 1.000 euros al 70% entre quienes perciben más de 2.000 euros, lo que puede explicarse por su capacidad para elegir empresas más alineadas con sus valores o desde el propio acceso a salarios más altos.

Nota metodológica:

Los datos de población activa 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 panelistas, representativa de la población activa nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral. El trabajo de campo se realizó entre el 11 y el 18 de junio de 2026. El nivel de confianza es del 95% y el margen de error 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 30 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 2,4 millones de candidatos activos que exploran nuevas oportunidades laborales. 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