

PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Octubre 2026



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 *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.



¿Cuál es el reto?

Nuestro objetivo es ayudar a InfoJobs a generar conocimiento y que este sea de impacto, potente y “compatible” en los diferentes medios y canales de información para que ayude a la marca a posicionarse como referente en este ámbito.

Para ello, desde *The Cocktail* tener una aproximación al dato y a la realidad desde una sensibilidad “de comunicación” es el verdadero reto, ya que no es solo importante una realización del trabajo de campo y explotación de tablas correcto y potente, sino que además necesitamos que el enfoque a la hora de extraer y comunicar los aprendizajes esté orientado hacia generar relevancia y notoriedad de los mismos.



¿Cómo hemos abordado el reto?

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



POBLACIÓN ACTIVA

UNIVERSO

Población activa, de 16 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 activa $n=4.660$ panelistas (N.C. 95% y un margen de error de $\pm 1,4\%$)

ÁMBITO

España

CUOTAS

Distribución proporcional y representativa de la población nacional activa de 16 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral

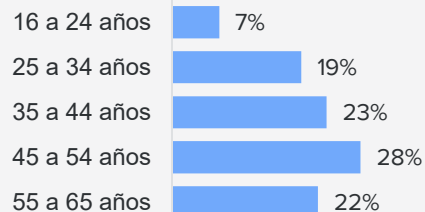
CAMPO

El trabajo de campo se ha realizado entre el 11 de junio y el 18 de junio de 2026.

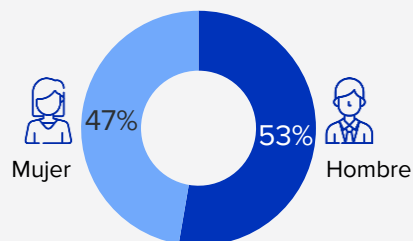
Perfil : Población Activa

POBLACIÓN
ACTIVA

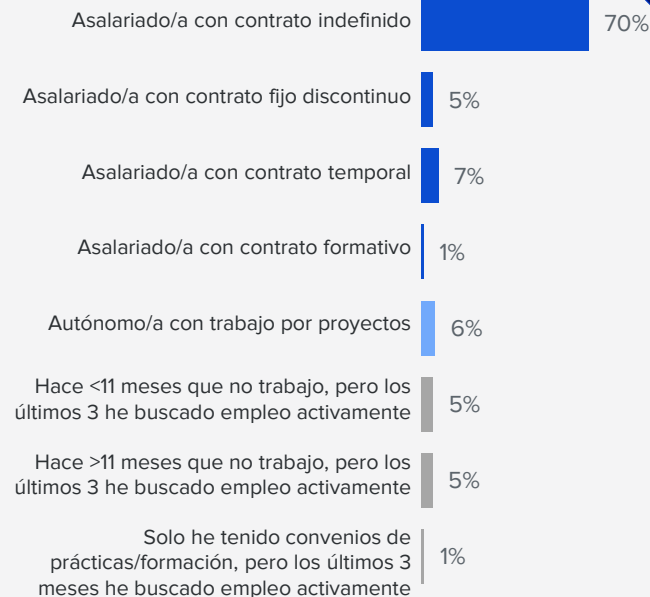
Edad



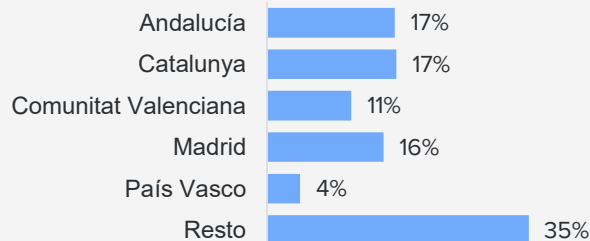
Género



Situación laboral



Zona (CCAA)



Los datos han sido ponderados para obtener una representación fiel de la Población Activa Española siguiendo la distribución de la publicación del 1T de la EPA por género, edad y zona.

02 Satisfacción, motivación y bienestar laboral





Los/as profesionales de España se quedan en una puntuación poco destacable al puntuar su satisfacción y motivación en el trabajo, con una mayor cercanía a la neutralidad.

No hay una crisis de infelicidad en el trabajo, pero sí **hay una mayoría instalada en la tibieza**, con la motivación siempre un paso por detrás de la satisfacción.

Satisfacción Escala 0-10

El 17% declara una satisfacción muy alta (9 y 10)

40%

Alta
(8 a 10)

47%

Neutral
(5 a 7)

13%

Baja
(0 a 4)

Motivación Escala 0-10

El 17% declara una motivación muy alta (9 y 10)

34%

Alta
(8 a 10)

48%

Neutral
(5 a 7)

18%

Baja
(0 a 4)

Los trabajadores/as españoles/as: una actitud neutral, con más satisfacción que motivación.

Con un 40% de profesionales que valoran su satisfacción con al menos un 8, la media se sitúa muy cerca del notable.

No obstante, la motivación parece algo más deteriorada: casi uno/a de cada cinco declara sentir desmotivación (valoraciones por debajo del 5).



AA2. Pensando en tu situación laboral actual, ¿cómo valorarías tu satisfacción general en tu trabajo? Utiliza una escala de 0 a 10 en la que 0- No estoy nada satisfecho/a y 10- Totalmente satisfecho/a // AA3. ¿En qué medida te sientes motivado/a en tu trabajo actualmente? Utiliza una escala de 0 a 10 en la que 0- Estoy muy desmotivado/a y 10- Estoy muy motivado/a

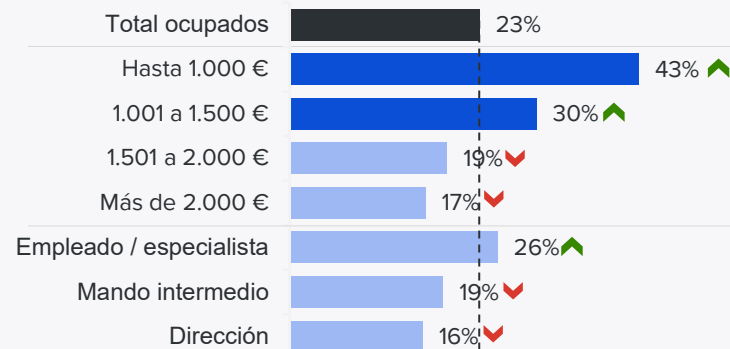
Tanto la baja motivación como la baja satisfacción dibujan una brecha de recursos y posición.

Los principales factores que lo explican son los ingresos y el rango del puesto, pero la motivación es, estructuralmente, más baja.

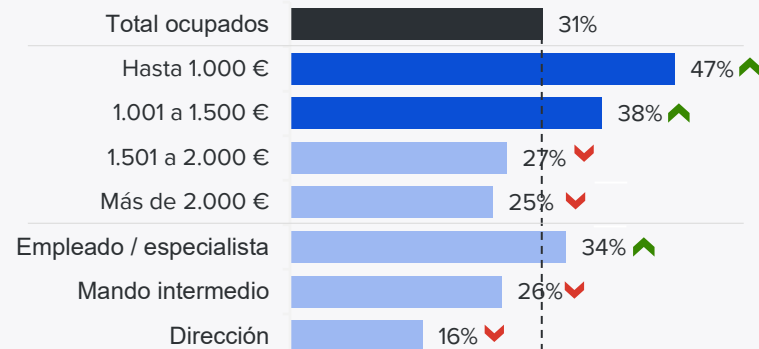
La baja motivación y satisfacción se dispara por debajo de los 1.500 € y, por encima, se estabilizan.

En línea con lo anterior, a más recursos y más posición, menos desmotivación.

Satisfacción baja (0-5) por sueldo y puesto



Motivación baja (0-5) por sueldo y puesto



Base Población Ocupada: 4.204

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



La estabilidad laboral es el principal motivador laboral y el salario el desmotivador predominante.

Así, la motivación combina seguridad laboral con la calidad de la experiencia cotidiana. En sentido contrario, la desmotivación parte del salario y alcanza a la organización del trabajo, las relaciones y la gestión de personas.

¿Qué más afecta a la motivación?

Ambiente de trabajo

 **38%** de los motivados lo señala como palanca

 **26%** de los desmotivados lo señala como freno

Liderazgo

6% de los motivados lo cita como palanca

 **27%** de los desmotivados lo cita como freno

El ambiente pesa a los dos lados, motiva a los motivados y desmotiva a los desmotivados.

El liderazgo pesa cuando falla.

El 28% de los ocupados señala que tiene problemas de salud mental relacionados directamente con el trabajo.

[InfoJobs](#), Informe sobre Salud Mental

Un ambiente de trabajo negativo no tiene sólo impacto en la motivación, sino que uno de cada cuatro trabajadores declara haber tenido problemas de salud mental con origen laboral en el último año.

En general, la motivación no parece un aspecto que se trabaje, con un 45% de profesionales que declaran no tener disponibles en sus empresas iniciativas empresariales, lo cual explicaría que se mantengan estancados en la neutralidad (el 48% declara que su motivación no ha variado en el último año).

La estabilidad lidera con diferencia lo que motiva a los trabajadores/as, por delante del salario.

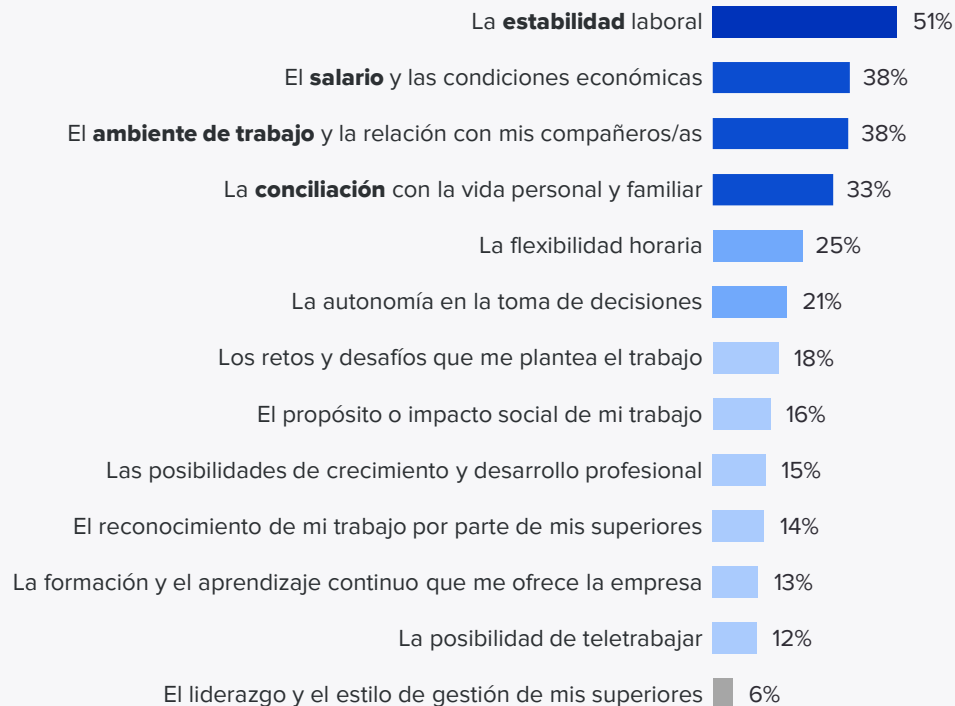
Los cuatro primeros motivadores se separan del resto por un escalón claro y de ahí se cae al 25%.

Los cuatro comparten naturaleza, siendo condiciones del empleo, no contenido del trabajo. Lo que tiene que ver con desarrollarse y con ser reconocido se apila en la mitad inferior – no obstante, gana peso entre los más motivados/as.

Dos de cada cinco ocupados/as (40%) declara una motivación alta (valoraciones de 8 a 10), con una fuerte presencia de la neutralidad.



Palancas de motivación laboral en el trabajo



Base Población Ocupada y Motivada o Neutral (valoraciones >5): 2.908

El salario lidera lo que desmotiva mientras que el jefe pesa más en los muy desmotivados.

Entre quienes no se sienten motivados/as, los principales frenos son el salario insuficiente (49%), la carga de trabajo o el estrés (35%) y la falta de reconocimiento (30%).

Aunque el liderazgo no propicia la motivación, **si este se deteriora, es un aspecto que marca la desmotivación.**

Uno de cada tres ocupados/as (31%) declara no sentirse motivado (valoraciones de 0 a 5)



Anclas de desmotivación laboral en el trabajo



Base Población Ocupada y Desmotivada (valoraciones de 0 a 5): 1.296

¿Qué distingue a quienes están muy desmotivados y a quienes están muy motivados?

El salario y la estabilidad siguen siendo lo más señalado en cualquier nivel de motivación. Lo que cambia en los extremos es lo que se suma a ellos.



Entre los muy desmotivados (0-2)

▲ **35%** señala el **estilo de liderazgo de sus superiores** (27% entre el conjunto de desmotivados)

▲ **32%** señala un **ambiente de trabajo tóxico** (26% entre el conjunto de desmotivados)

▼ **6%** señala la **dedicación que impide desconectar** (11% entre el conjunto de desmotivados)

El salario sigue siendo el primer freno (47%), también en este grupo. No obstante, el estilo de liderazgo justifica, tan solo después del salario, esta desmotivación

Base Población Ocupada: muy desmotivados (0-2): 363



Entre los muy motivados (8-10)

▲ **18%** señala el **crecimiento y desarrollo profesional** (15% entre el conjunto de motivados)

▲ **17%** señala el **reconocimiento de su trabajo** (14% entre el conjunto de motivados)

▼ **48%** señala la **estabilidad laboral** (51% entre el conjunto de motivados)

La estabilidad sigue siendo la primera palanca, también en este grupo. Lo que se suma es poder crecer y sentirse reconocido.

Base Población Ocupada: muy motivados (8-10): 1.412

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

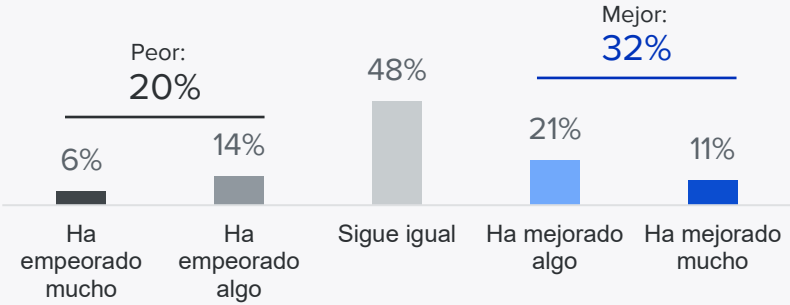
La motivación de la mitad de los trabajadores/as lleva un año estancada.

En el resto el saldo es positivo, mejora para el 32% y empeora para el 20%.

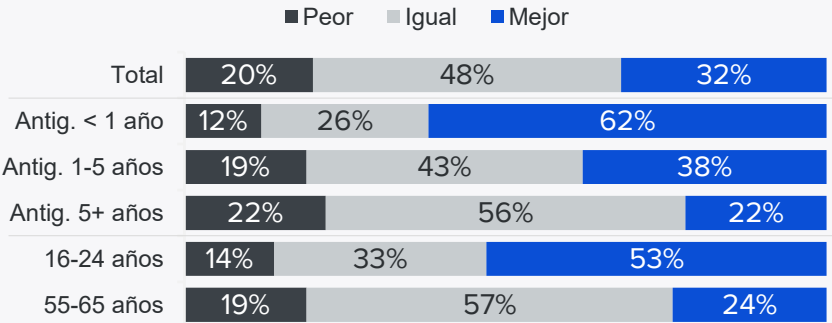
La motivación tiene antigüedad: entre quienes llevan menos de un año en la empresa, el 62% ha mejorado su motivación; a partir de los cinco años, mejora y empeora el mismo porcentaje (22%).

Por edad, mejora el 53% de los 16-24 años frente al 24% de los 55-65.

Evolución de la motivación laboral en el último año



→ Evolución de la motivación laboral según antigüedad laboral y edad



Población Ocupada: 4.204

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

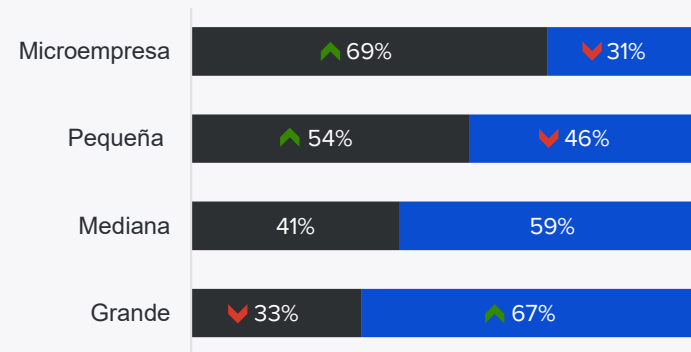
Casi la mitad de los trabajadores/as declara que su empresa no cuenta con programas o iniciativas de bienestar o motivación.

El acceso a medidas para el bienestar o la motivación es muy desigual y varía mucho según el tamaño empresarial. Así, su presencia crece con el tamaño de la empresa.

¿Tu empresa tiene programas o iniciativas para el bienestar o la motivación?



↳ Por tamaño de empresa en la que trabajan...



Población Ocupada: 4.204

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

El 45% no percibe ninguna iniciativa de motivación en su empresa y, del resto, ninguna alcanza a tres de cada diez trabajadores.

La formación lidera con claridad, pero tras las tres primeras ninguna iniciativa supera el 15%. Quienes declaran alguna iniciativa citan de media 2'3, así que el hueco no está tanto en cuántas hay como en a quién llegan, y en cuáles faltan.

El bienestar mental, solo llega a 1 de cada 8 en un contexto en el que el estrés y la carga de trabajo son el segundo gran freno de la motivación entre quienes están desmotivados, y es la quinta de las nueve iniciativas planteadas, muy por detrás de la formación.

¿Tu empresa tiene programas o iniciativas para el bienestar o la motivación?

55%

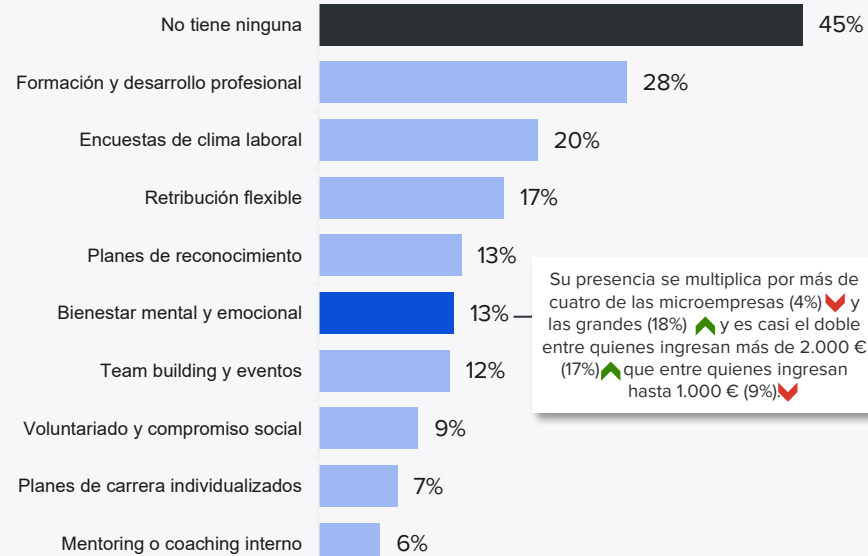
tiene alguna

45%

no tiene ninguna

2,3

menciones de media, entre quienes tienen alguna



Su presencia se multiplica por más de cuatro de las microempresas (4%) 📉 y las grandes (18%) 📈 y es casi el doble entre quienes ingresan más de 2.000 € (17%) 📈 que entre quienes ingresan hasta 1.000 € (9%) 📉

Población Ocupada: 4.204



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

Seis de cada diez se identifican con su empresa, pero solo uno de cada seis lo hace del todo.

El vínculo es mayoritario, pero tibio. La respuesta más elegida no es la identificación plena, sino identificarse en bastantes aspectos, aunque no en todos (44%).

En el otro extremo, cuatro de cada diez se identifican poco o nada, y uno de cada siete no se identifica en absoluto (14%).

El nivel de ingresos alto acerca a la identidad con la empresa, lo cual puede explicarse desde la capacidad de estos trabajadores/as para poder elegir empresas más alineadas con sus valores, o desde el propio acceso a un salario más elevado.

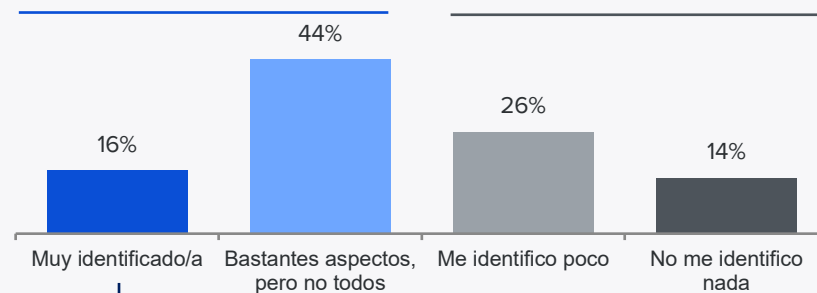
¿Te sientes emocionalmente vinculado/a a tu empresa?

Mucho o en bastantes aspectos:

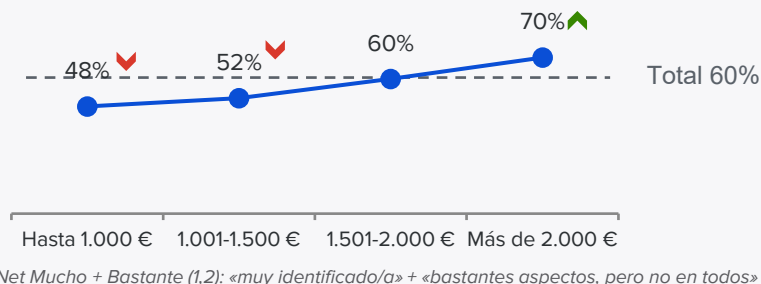
60%

Poco o nada:

40%



→ Bastante y Muy identificado, por nivel de ingresos



Población Ocupada: 4.204

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

Muchas gracias

