Inserció Laboral

LA INSERCIÓ LABORAL DELS **DOCTORS I DOCTORES** DE LES UNIVERSITATS CATALANES

2026

AQU CATALUNYA

AQU CATALUNYA

LA INSERCIÓ LABORAL DELS **DOCTORS I DOCTORES** DE LES UNIVERSITATS CATALANES **2026**

BARCELONA, 2026

Universitat de Barcelona · UAB Universitat Autònoma de Barcelona · Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech · Universitat Pompeu Fabra Barcelona · Universitat Ramon Llull · Universitat de Lleida · Universitat de Girona · Universitat Rovira i Virgili · Universitat Oberta de Catalunya · UVIC Universitat de Vic Universitat Central de Catalunya · uic barcelona · Universitat Abat Oliba CEU

Primera

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, juliol, 2026
DOI:

Autoria: Sandra Nieto Viramontes, Anna Prades Nebot, José Luis Mateos González, Nuria Mancho Fora, Dani Torrents Vilà, Hélène Sarrazin

Paraules clau: Inserció laboral, educació superior, doctorat, transició al mercat laboral

Citació bibliogràfica recomanada: Sandra Nieto Viramontes, Anna Prades Nebot, José Luis Mateos González *et al*. *La inserció laboral dels doctors i doctores de les universitats catalanes.* AQU Catalunya, 2026. DOI:

Amb la col·laboració: Mercè Gisbert Cervera

Aquesta publicació està subjecta a la llicència **Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)**. És permès adaptar-la, remesclar-la, transformar-la i crear altres obres a partir de l'original sempre que se'n reconegui explícitament l'autoria. També és permès copiar-la i redistribuir-la en qualsevol mitjà i format sempre que no se'n faci un ús comercial. Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que aquesta publicació.

SUMARI

PRESENTACIÓ **7**
CAPÍTOL 1. QUI SÓN ELS NOUS DOCTORS I DOCTORES DEL SUC? **9**
1.1. Evolució de la població doctorada 10
1.2. Perfil dels nous doctors i doctores 12
1.3. Catalunya atreu talent internacional? 15
CAPÍTOL 2. EN QUIN CONTEXT LABORAL S'INSEREIXEN? **17**
2.1. Context econòmic 17
2.2. Participació de la població en el mercat laboral 18
CAPÍTOL 3. COM S'INSEREIXEN ELS DOCTORS I DOCTORES AL MERCAT LABORAL? **20**
3.1. Ocupació 21
3.2. Lloc de feina 23
3.3. Condicions laborals 28
3.4. Satisfacció amb la feina 42
3.5. Lideratge a la feina 44
3.6. Mobilitat i retenció de talent 47
CAPÍTOL 4. EL DOCTORAT PREPARA PER AL MERCAT LABORAL? **50**
4.1. Impacte del doctorat en la trajectòria professional 51
4.2. Quines competències aporten els estudis de doctorat? 52
4.3. Quines competències són útils per a la feina? 56
4.4. Ajust entre la formació de doctorat i les necessitats del mercat laboral 60
CAPÍTOL 5. VAL LA PENA FER UN DOCTORAT? **66**
5.1. Satisfacció amb els estudis 67
5.2. Intenció de repetir els estudis de doctorat 69
5.3. Benestar durant els estudis 72
CAPÍTOL 6. CARACTERÍSTIQUES DEL DOCTORAT **75**
6.1. Finançament durant el doctorat 76
6.2. Grups de recerca 78

6.3. Mobilitat internacional durant els estudis de doctorat 81

AGRAÏMENTS I ROLS D'AUTORIA.....83
BIBLIOGRAFIA 84
FITXA TÈCNICA 86

PRESENTACIÓ

Aquest document presenta la **setena edició de l'estudi d'inserció laboral dels doctors i doctores del sistema universitari català**. L'estudi s'emmarca en les anàlisis que AQU Catalunya duu a terme cada tres anys amb l'objectiu d'oferir dades i referents sobre la qualitat de la inserció laboral de les persones titulades tres anys després d'haver obtingut el doctorat.

Aquesta informació té una valor especialment rellevant en un context internacional en què l'evidència sobre les trajectòries laborals de les persones doctores acostuma a ser parcial, no representativa o fragmentada (Hnatkova et al. 2022; Yang and Fumasoli 2024). Igualment, continua sent escassa l'evidència sobre les activitats professionals que desenvolupen les persones doctores fora de l'àmbit acadèmic (Garcia-Morante et al. 2025a). En aquest context, el sistema universitari català disposa, des de l'any 2008, d'una de les poques fonts internacionals d'informació sistemàtica, representativa i periòdica sobre les trajectòries laborals de les persones doctores. Aquesta continuïtat permet analitzar no només la situació laboral dels nous doctors i doctores, sinó també l'evolució dels seus itineraris professionals i l'impacte de la formació doctoral al llarg del temps.

Sovint es debat quin és el valor que aporta la formació doctoral, tant per a les persones que la cursen com per al conjunt de la societat. Aquest informe aporta evidència empírica per respondre preguntes rellevants en el marc d'aquest debat: on treballen les persones doctores? Quines competències adquireixen durant el doctorat? Quines oportunitats professionals tenen fora de l'acadèmia? Quines són les seves condicions laborals? Estan satisfetes amb la formació rebuda? A més, aquesta edició incorpora novetats, com les preguntes sobre la utilitat a la feina de les competències adquirides al doctorat, i els problemes de salut mental que poden sorgir durant els estudis.

Hi han participat 3.200 doctors i doctores, que suposen el 64% de les persones doctorades els cursos 2020-2021 i 2021-2022, la població de referència. Trobareu el detall de la mostra a la fitxa tècnica disponible al final del document. Amb les respostes acumulades de les edicions prèvies, la base de dades disposa de gairebé 12.900 respostes, la qual cosa configura una sèrie històrica excepcional per analitzar l'evolució de la inserció laboral, les condicions d'ocupació i la utilització de les competències adquirides durant el doctorat.

Dels resultats del present estudi, en podem destacar, a tall de síntesi, els següents:

- Pràcticament tots els doctors i doctores treballen al cap de tres anys d'haver finalitzat els estudis.
- La meitat dels nous doctors treballen en una posició no acadèmica.
- La contractació estable creix de manera sostinguda.
- Els salaris nominals creixen, però la inflació n'erosiona el poder adquisitiu.
- Gairebé la meitat dels doctors tenen responsabilitats de lideratge.
- Les competències del doctorat són un actiu en el nostre entorn productiu, tant l'acadèmic com el no acadèmic.
- El treball en equip continua sent el principal dèficit competencial.

- La reforma de la formació doctoral impulsada pel Reial decret 99/2011 no sembla que hagi servit per potenciar les tesis fetes dins grups de recerca, tot i el clar impacte positiu en el desenvolupament competencial dels doctorands.
- Un de cada tres doctorands ha patit problemes de salut mental.

CAPÍTOL 1. QUI SÓN ELS NOUS DOCTORS I DOCTORES DEL SUC?

Les principals conclusions que se'n desprenen són les següents[1]:

- Durant els darrers cinc anys, el volum de tesis doctorals al SUC s'ha estabilitzat al voltant de les 2.500 anuals.
- Catalunya és la comunitat autònoma que genera més persones doctorades, amb aproximadament el 22% del total de tesis doctorals llegides a Espanya.
- L'àmbit de la Salut concentra prop d'una de cada tres tesis doctorals i es consolida com el principal camp de producció doctoral, a diferència dels estudis de grau i màster, on predomina l'àmbit de Socials.
- Les dones representen aproximadament la meitat de les persones doctorades, però continuen infrarepresentades en l'àmbit de les Enginyeries, on tenen una presència significativament menor.
- El SUC destaca per la seva capacitat d'atracció de talent internacional: una de cada tres persones doctorades té nacionalitat estrangera, una proporció superior a la del conjunt de l'Estat.

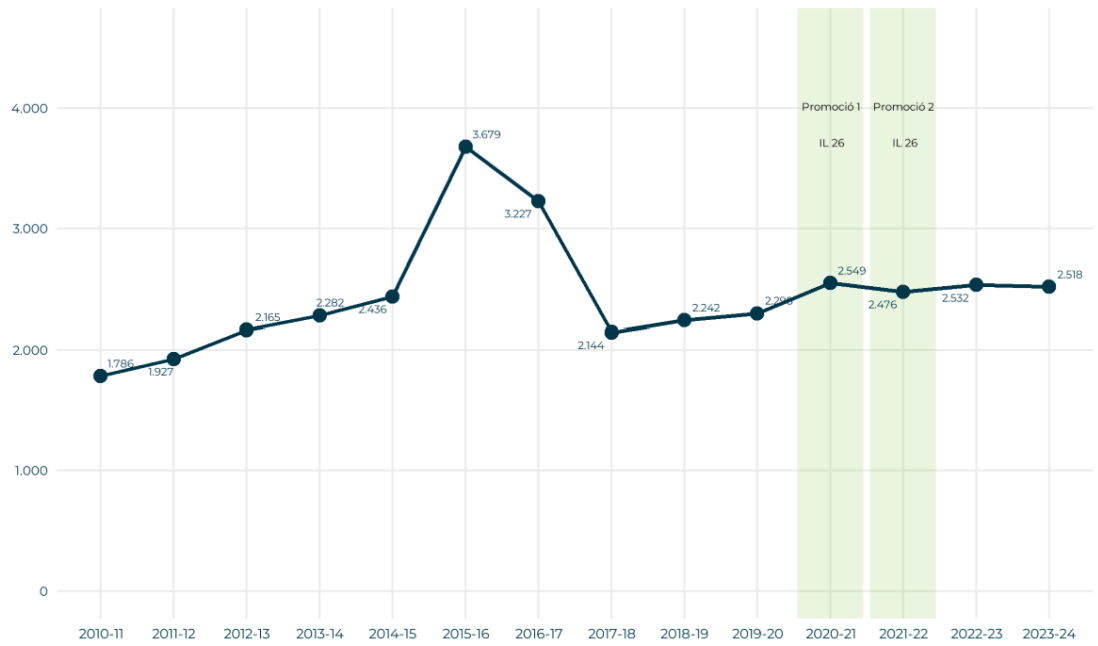
[1] Les dades de Catalunya que s'incorporen en aquest capítol són poblacionals i provenen del sistema d'informació UNEIX, coordinat per la Secretaria d'Universitats i Recerca de la Generalitat de Catalunya.

→ 1.1. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ DOCTORADA

El volum de persones doctorades es manté constant els darrers anys, al voltant de 2.500

- Durant tot el període considerat, destaca l'elevat nombre de tesis aprovades els cursos 2015-2016 i 2016-2017, que es deu a l'extinció de regulacions de doctorat anteriors al RD99/2011, que van forçar a finalitzar el doctorat a una part important d'estudiants de doctorat si volien evitar ser regulats pel nou RD.

Figura 1. Evolució de la població doctorada a les universitats catalanes



Font: UNEIX.

Catalunya produeix el 22% de les tesis doctorals a Espanya

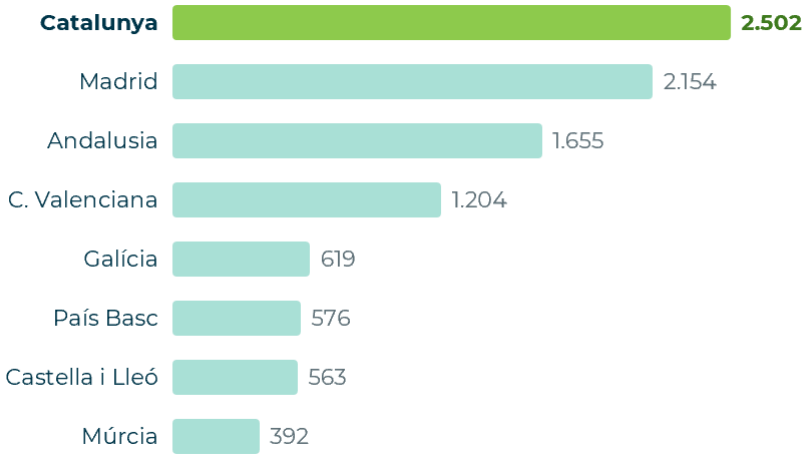
- Des de l'any 2017, Catalunya és la comunitat autònoma amb el nombre més elevat de tesis doctorals aprovades, segons dades del *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades* (2026).

- En el context internacional, Espanya se situa prop de la mitjana de l'OCDE pel que fa a la proporció de població jove amb estudis de doctorat. Segons dades de l'OCDE[2] corresponents a l'any 2024, el 0,6% de la població espanyola d'entre 25 i 34 anys disposa d'un doctorat, mentre que la mitjana dels països de l'OCDE és del 0,7%.

[2] OECD Data Explorer i OECD (2025)

- Entre els països amb una proporció més gran de joves amb estudis de doctorat destaquen Suïssa (2,4%), els Estats Units (1,8%) i el Regne Unit (1,3%), amb valors significativament superiors als d'Espanya.

Figura 2. Nombre de tesis per comunitat autònoma (2022)



Nota: *Es mostren les 8 comunitats amb més tesis. Total estatal: 11.259.*
Font: Estadística de tesis doctorales (ETD), Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

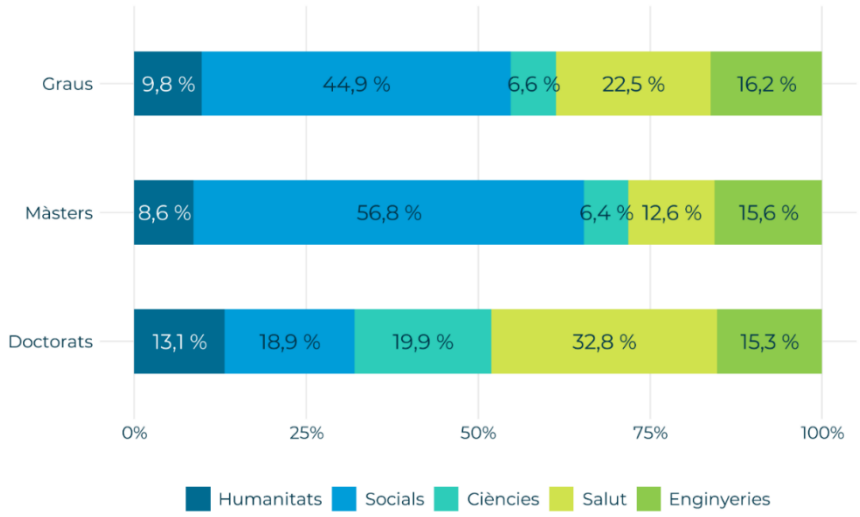
→ 1.2. PERFIL DELS NOUS DOCTORS I DOCTORES

Àmbit de coneixement

Una de cada tres tesis doctorals és en l'àmbit de la Salut, que es consolida com el principal camp de producció doctoral

- La resta de tesis es distribueixen de manera relativament equilibrada entre els altres àmbits: el 20% corresponen a Ciències, el 19% a Ciències Socials, el 15% a Enginyeries i el 13% a Humanitats.
- En comparació amb els altres nivells educatius, la composició de les tesis doctorals per àmbit presenta diferències significatives respecte als estudis de grau i màster. En el doctorat, el pes de les Ciències Socials es redueix de manera notable, mentre que augmenta especialment el de les Ciències, la Salut i les Humanitats, que arriben pràcticament a duplicar la seva presència relativa. En canvi, el pes de l'àmbit de les Enginyeries es manté força estable en relació amb els altres nivells formatius.

Figura 3. Distribució de les persones que han acabat els estudis, per àmbit de coneixement i nivell educatiu (cursos 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

STEM

La importància dels STEM continua sent un tema pendent al SUC, tot i que en els estudis de doctorat és on hi ha una proporció més gran de persones titulades.

- Des d'una perspectiva més àmplia**, l'anàlisi dels àmbits STEM** és clau per entendre la capacitat del sistema per generar coneixement científic i tecnològic. En aquest sentit, és en el doctorat on aquestes disciplines assoleixen el seu màxim pes relatiu dins del conjunt del sistema educatiu, tot i que les Enginyeries no incrementen el seu pes respecte a graus i màsters. En aquest context, cal analitzar fins a quin punt el sistema afavoreix la continuïtat en la recerca en Ciències i Enginyeries i quins factors —com les oportunitats fora de l'acadèmia— condicionen aquesta configuració.

- Catalunya presenta una proporció de persones titulades en àmbits STEM lleugerament superior a la del conjunt d'Espanya en tots els nivells educatius: el 24% en els graus, davant del 21% estatal; el 23% en els màsters, davant del 17%; i el 39% en els doctorats, davant del 37%. En canvi, en la comparació internacional amb la UE25, Catalunya mostra valors molt similars en graus i màsters, però se situa per sota en el doctorat, amb una diferència de 5 punts percentuals respecte de la mitjana europea.

Taula 1. Percentatge de persones titulades en àmbits STEM per nivell educatiu

	Graus	Màsters	Doctorat
Catalunya	24%	23%	39%
Espanya	21%	17%	37%
UE25	24	24	44

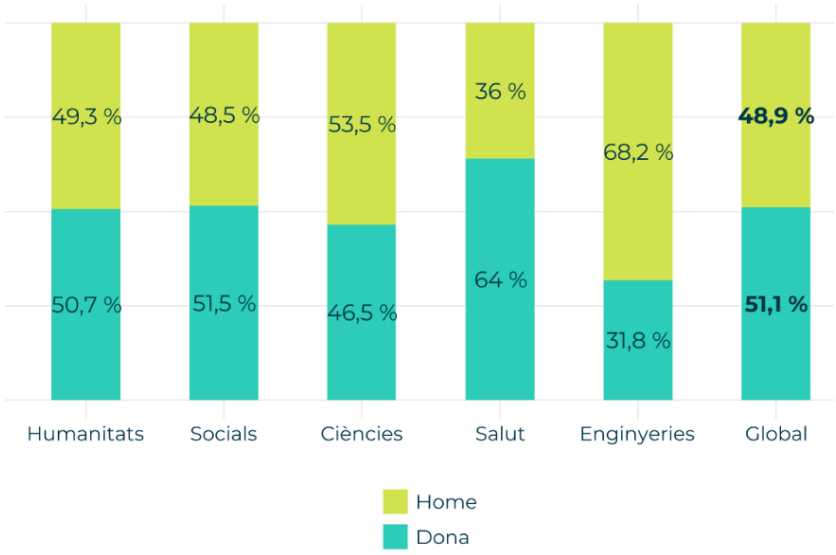
Font: Les dades de Catalunya i Espanya provenen d'UNEIX per al curs 2024-2025, i les dades per a la UE25 provenen de l'informe de l'OCDE (OECD 2025, 242)

Gènere

La meitat de les persones doctorades són dones, tot i que tenen una presència molt menor en els àmbits STEM, sobretot a les Enginyeries

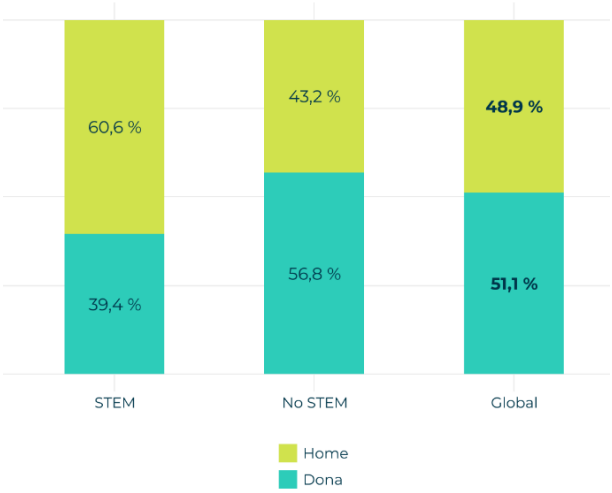
- Si bé representen la meitat dels doctors i doctores del SUC, hi ha diferències importants en la composició segons àmbits educatius. Les dones tenen una presència més gran en l'àmbit de la Salut (representen el 64%) i, per contra, tenen un pes menor en l'àmbit de les Ciències (45%) i, sobretot, en les Enginyeries (són el 31%).
- Cal remarcar, però, que el pes de les **dones doctorandes en els àmbits STEM** és similar al que tenen les dones en els estudis de màsters, i superior al de les dones en els estudis de graus.

Figura 4. Tesis doctorals llegides per àmbit de coneixement i sexe (cursos 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

Figura 5. Tesis doctorals llegides en àmbits STEM i no STEM i sexe (cursos 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

→ 1.3. CATALUNYA ATREU TALENT INTERNACIONAL?

Una tercera part de les persones doctorades a les universitats catalanes té nacionalitat estrangera

- Els darrers anys, el nombre de doctors i doctores amb nacionalitat estrangera es manté relativament constant, entre els 900 cada curs, i representen entorn del 35% del total de tesis llegides.
- Els àmbits que reben un percentatge més gran d'estudiants estrangers són Socials i Enginyeries, on representen al voltant de la meitat dels doctors i doctores.
- La majoria dels doctors amb nacionalitat estrangera provenen d'Amèrica Central i Amèrica del Sud.
- A l'Estat espanyol aquesta dada és lleugerament inferior: 26,2% de tesis llegides per persones de nacionalitat estrangera (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades 2026).

Figura 6. Evolució de la població doctorada a les universitats catalanes per nacionalitat

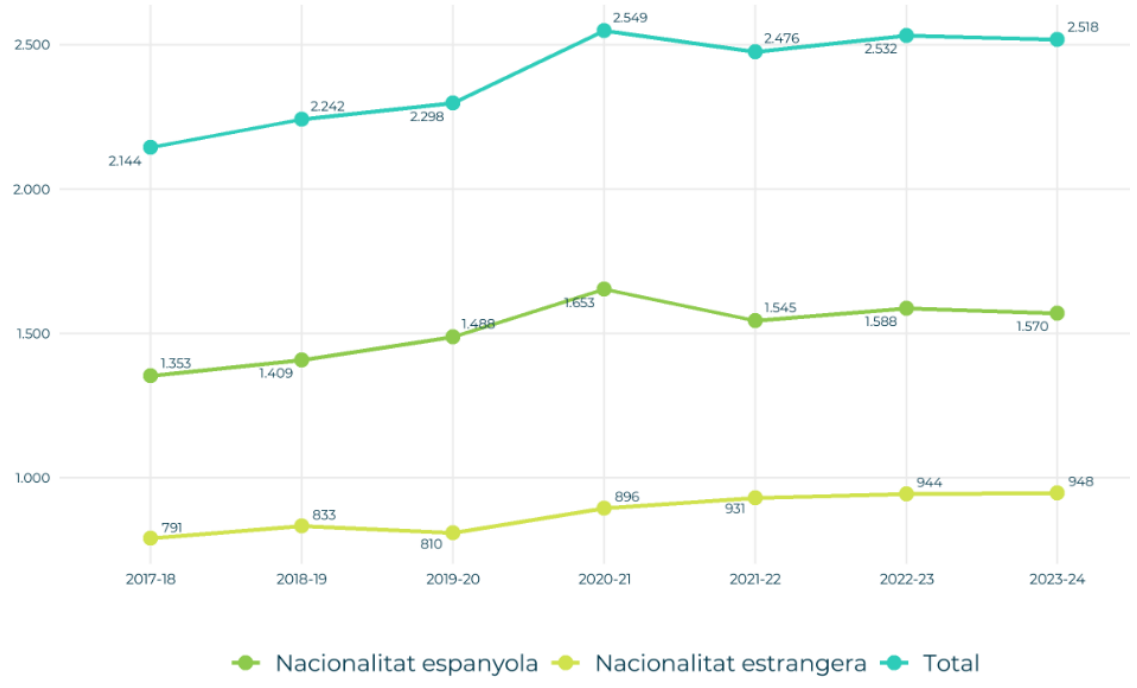
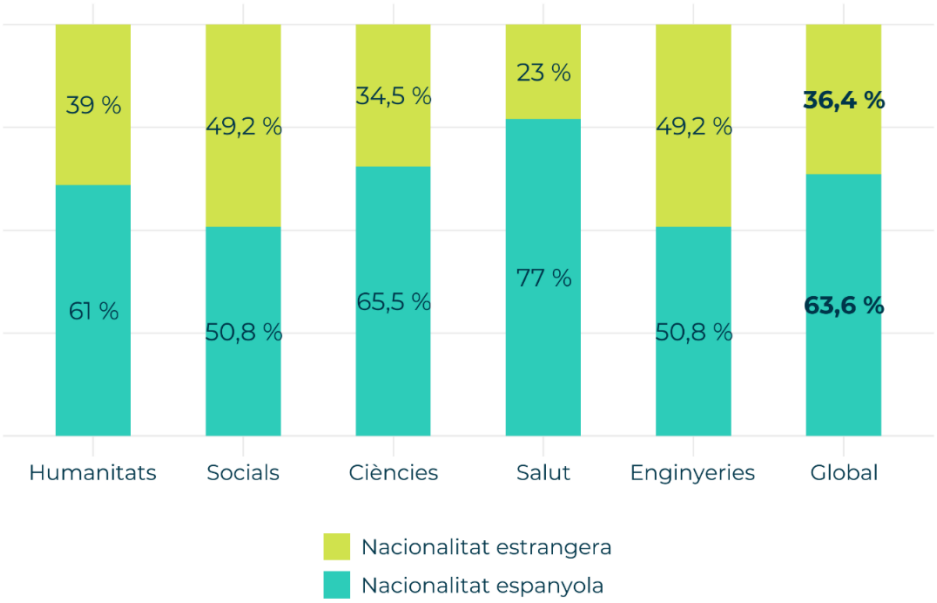
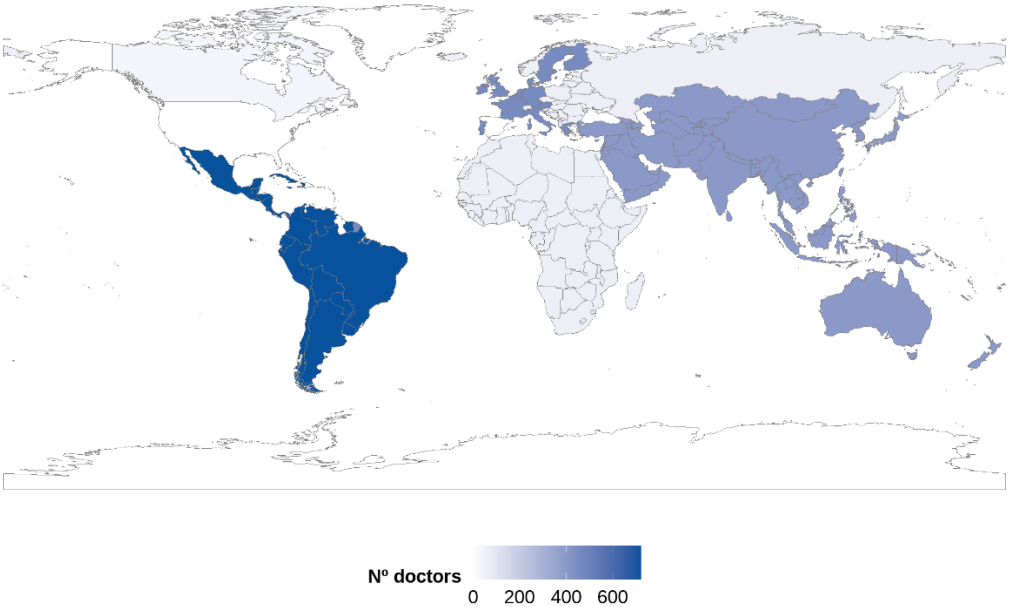


Figura 7. Tesis doctorals llegides per àmbit de coneixement i sexe (cursos 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

Figura 8. Continent de procedència dels doctors i doctores amb nacionalitat estrangera (cursos 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

CAPÍTOL 2. EN QUIN CONTEXT LABORAL S'INSEREIXEN?

→ 2.1. CONTEXT ECONÒMIC

Abans d'analitzar la inserció de les persones graduades, és útil situar el context econòmic en què s'incorporen al mercat de treball. Les promocions analitzades en aquesta edició s'han incorporat a un mercat laboral en clara recuperació: el 2025 i a l'inici del 2026, les economies catalana i espanyola han encadenat un creixement sostingut i han assolit els millors registres d'ocupació des de l'inici de la crisi financera del 2008.

A Catalunya, la taxa d'atur mitjana del 2025 es va situar en el 8,4 % (uns 357.000 aturats, segons l'enquesta de població activa de l'INE[3]), amb una reducció respecte de l'any anterior, tot i que ha empitjorat lleugerament al primer trimestre del 2026. La població ocupada va superar els 3,9 milions de persones —un màxim històric—, amb una taxa d'ocupació de la població de 25 a 54 anys del 82,1% (mitjana del 2025). La taxa d'atur (menors de 25 anys), tot i continuar sent elevada, va baixar del 22,1% el 2024 fins al 19,1% el 2025.

Al conjunt d'Espanya, la taxa d'atur va baixar del 10% per primera vegada des del 2008 (9,9% al quart trimestre del 2025). El creixement del PIB s'ha mantingut per damunt de la mitjana europea —de l'ordre del 2,9% a Espanya el 2025, segons CaixaBank Research—, a causa principalment de la demanda interna que ve impulsada pel consum privat i per la inversió.

Aquesta millora, però, conviu amb l'impacte de la inflació: després del màxim del 2022 (de l'ordre del 8% anual), l'increment de preus s'ha moderat fins a valors propers al 3% el 2025-2026, però la inflació acumulada d'aquests anys ha erosionat el poder adquisitiu de les rendes, també de les persones graduades. En conjunt, doncs, les persones titulades s'insereixen en un mercat de treball més dinàmic i amb menys atur que en edicions anteriors, un context que cal tenir present a l'hora d'interpretar els resultats que es presenten a continuació.

[3] Dades extretes del web de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

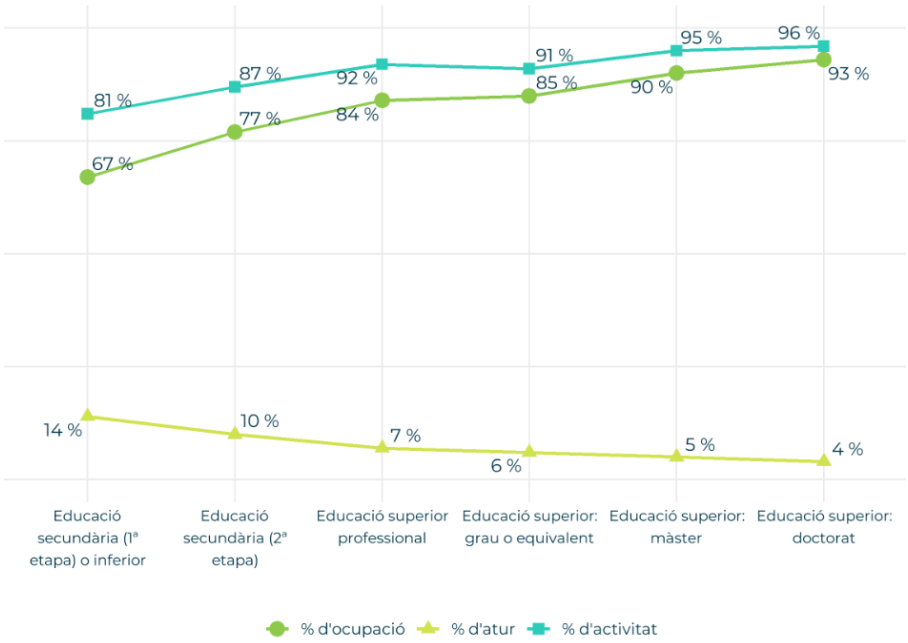
→ 2.2. PARTICIPACIÓ DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT LABORAL

Com més nivell educatiu, millor inserció laboral

- Tenir estudis superiors (professionals o universitaris) afavoreix clarament la participació en el mercat laboral i l'ocupació; i, en conseqüència, protegeix en major mesura contra l'atur. Aquest resultat obtingut amb dades de l'EPA per Espanya és coherent amb la teoria del capital humà, que sosté que la inversió en educació incrementa els coneixements, les competències i la productivitat de les persones, fet que n'augmenta el valor per als ocupadors i en millora les oportunitats d'inserció i permanència en el mercat de treball (OECD 2022).

- Tanmateix, en comparació amb la majoria de països de l'OCDE i de la UE, Espanya presenta nivells d'ocupació lleugerament inferiors entre les persones amb qualificacions mitjanes i altes. Així, mentre que la taxa d'ocupació de les persones de 25 a 64 anys amb educació terciària és del 84% a Espanya, aquesta arriba al 89% a la UE25 i al 87% en el conjunt de l'OCDE. La diferència és encara més evident si es compara amb alguns països de l'entorn, com ara França (87%) i, sobretot, Portugal (91%) (OCDE 2025, 99). Aquest patró es repeteix en els diferents nivells de l'educació superior (grau, màster i doctorat), fet que suggereix que, malgrat els avantatges associats a l'obtenció d'una titulació superior, el mercat laboral espanyol absorbeix el capital humà altament qualificat amb una intensitat lleugerament inferior a la dels països europeus de referència.

Figura 9. Percentatge de població activa, ocupada i aturada, per nivell educatiu (població de 25 a 44 anys d'Espanya, EPA 1r trimestre 2026)



Nota: cada indicador es calcula respecte de la població total de cada nivell educatiu. Font: Institut Nacional d'Estadística (INE).

Taula 2. Taxa d'ocupació de les persones de 25 a 64 anys per nivell educatiu, 2025.

	Inferior a secundària	Secundària	Grau	Màster	Doctorat
Espanya	62	74	83	87	91
OCDE	52	78	87	89	93
EU25	57	79	86	90	94

Font: elaboració pròpia a partir de l'informe (OECD 2025)

CAPÍTOL 3. COM S'INSEREIXEN ELS DOCTORS I DOCTORES AL MERCAT LABORAL?

Les principals conclusions del capítol són les següents[4]:

- L'ocupació dels doctors i doctores és, pràcticament, plena al cap de tres anys d'haver acabat els estudis
- Els doctors s'insereixen a parts iguals en dos àmbits professionals diferenciats: les posicions acadèmiques (universitats i centres de recerca) i les no acadèmiques (empreses i altres organitzacions).
- A les posicions acadèmiques fan funcions pròpies de doctorat, però tenen pitjors condicions laborals: menys estabilitat contractual, salaris més baixos.
- En canvi, els que s'ocupen en posicions no acadèmiques, tot i que la majoria no desenvolupa funcions de doctor, gaudeixen de més estabilitat laboral i salaris més alts.
- El SUC mostra més capacitat d'atracció i retenció de talent internacional que fuga de talent: gairebé la meitat dels estudiants internacionals es queden a treballar al país, mentre que només una minoria dels estudiants nacionals marxa a l'estranger.
- Els salaris bruts dels doctors i doctores han augmentat, però, a causa de la inflació, la seva capacitat adquisitiva ha anat disminuint des del 2020.
- La satisfacció amb la feina es manté elevada, al voltant del notable alt, malgrat les diferències entre trajectòries acadèmiques i no acadèmiques pel que fa a estabilitat, salari i adequació de funcions.

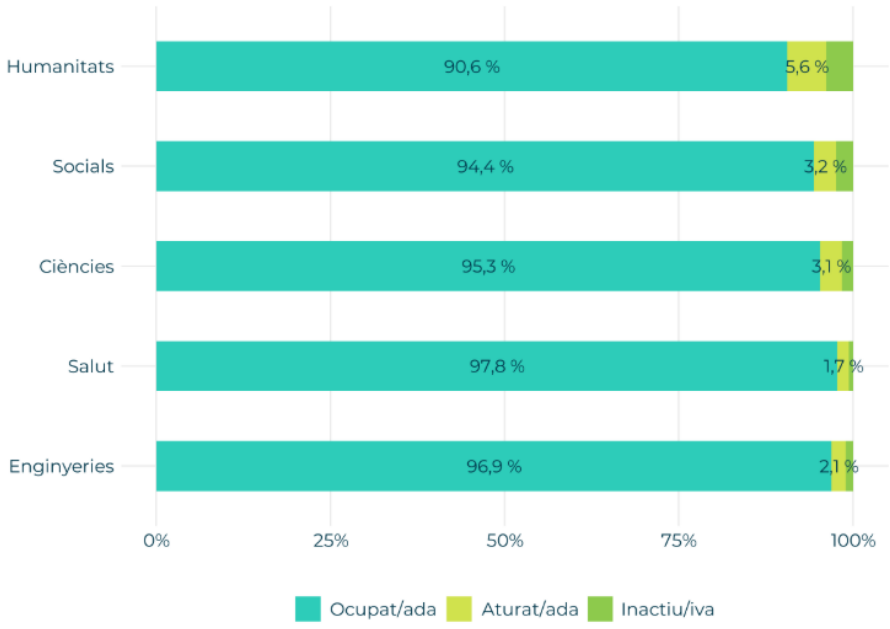
[4] Els resultats de 2026 es presenten per al conjunt de la mostra assolida. Quan s'analitza l'evolució temporal, però, les dades es limiten als doctors i doctores de nacionalitat espanyola, ja que en les primeres edicions de l'enquesta només participava aquest col·lectiu. Des del 2020, l'estudi incorpora també persones doctorades de nacionalitat estrangera, fet que permet una lectura més completa de la inserció laboral actual.

→ 3.1. OCUPACIÓ

L'ocupació dels doctors i doctores és, pràcticament, plena al cap de tres anys d'haver acabat els estudis

- Pràcticament tots (96%) els doctors i doctores treballen al cap de tres anys d'haver acabat els estudis de doctorat.
- Les diferències d'ocupació entre àmbits de coneixement són reduïdes: els valors se situen entre el 91% a Humanitats i el 97% a Enginyeries. La comparació entre àmbits STEM i no STEM confirma aquesta elevada homogeneïtat, amb percentatges d'ocupació pràcticament equivalents.
- L'ocupació d'aquest col·lectiu s'ha mantingut en valors molt elevats en tot el període analitzat, cosa que indica que el nivell educatiu és una molt bona protecció contra l'atur.
- Les dades d'ocupació són similars a les observades en països d'economies avançades, on l'ocupació de les persones amb doctorat varia entre el 86% i el 97% (Sundström, Laura et al. 2026).[5]

Figura 10. Percentatges d'ocupació, atur i inactivitat dels doctors i doctores per àmbit de coneixement (2026)



[5] D'altra banda, les diferències de taxes d'inserció per àmbit disciplinari també es produeixen de manera semblant en altres països. Així, per exemple, la taxa d'inserció el 2018 dels doctors francesos en Ciències era del 93,7% i dels doctors en Ciències Socials del 89,4% (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace 2022).

Figura 11. Percentatges d'ocupació, atur i inactivitat dels doctors i doctores per àmbit de coneixement (2026)

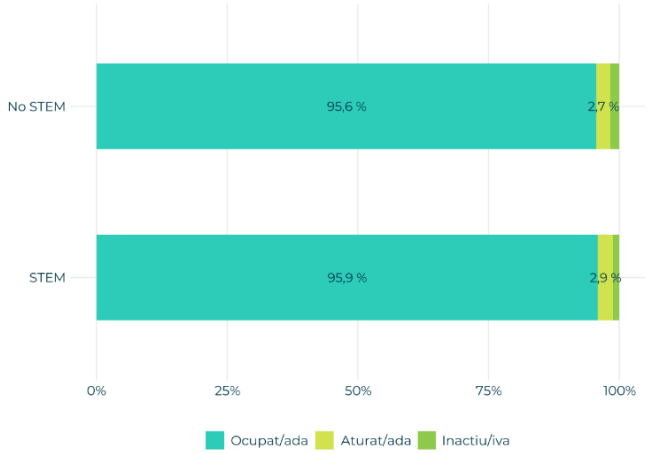
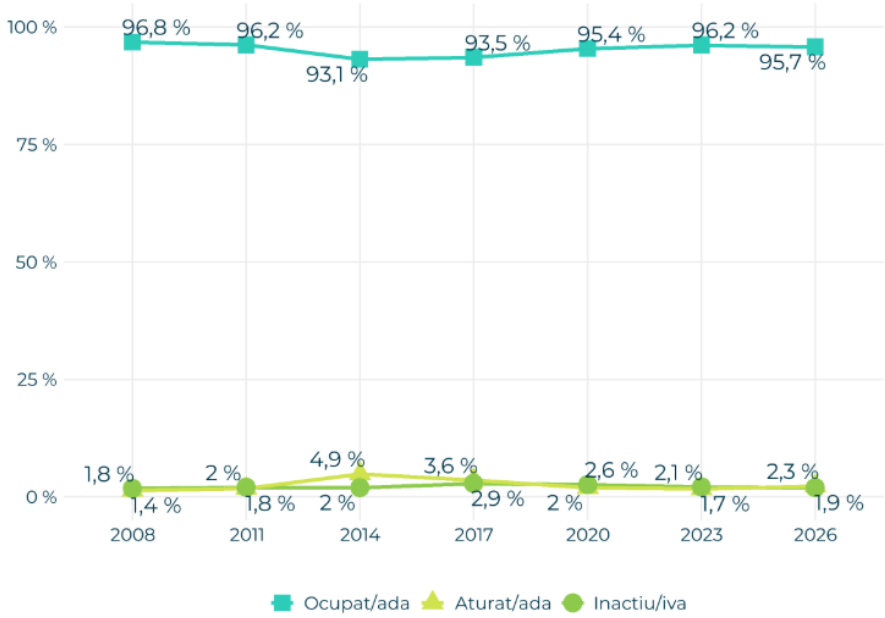


Figura 12. . Evolució dels percentatges d'ocupació, atur i inactivitat dels doctors i doctores (només nacionals)



→ 3.2. LLOC DE FEINA

Posicions acadèmiques vs. no acadèmiques

Els doctors i doctores s'insereixen en dos àmbits ben diferenciats: carreres acadèmiques i carreres no acadèmiques

- Les empreses ocupen la meitat dels doctors i doctores, mentre que la universitat (32%) i els centres de recerca (18%) es reparteixen l'altra meitat.
- Aquests percentatges varien en funció de l'àmbit de coneixement del doctorat cursat: per exemple, la universitat és l'ocupador majoritari en els àmbits de les Humanitats i Socials (amb un 48% i 52% respectivament). En canvi, a Ciències, Salut i Enginyeries, les empreses són les que absorbeixen en major mesura els doctorats al cap de tres anys d'haver acabat els estudis.
- Aquesta dualitat dels doctors i doctores entre carreres acadèmiques i no acadèmiques no ocorre únicament en el sistema universitari català, atès que hi ha una àmplia literatura que indica que cada cop més les persones doctores s'insereixen en carreres no acadèmiques (ESF 2018; OECD 2023; Yang and Fumasoli 2024). A més, també es troba que és més probable ocupar posicions no acadèmiques en els àmbits de les STEM i Salut (Skakni et al. 2026)

Figura 13. Lloc de treball (2026)

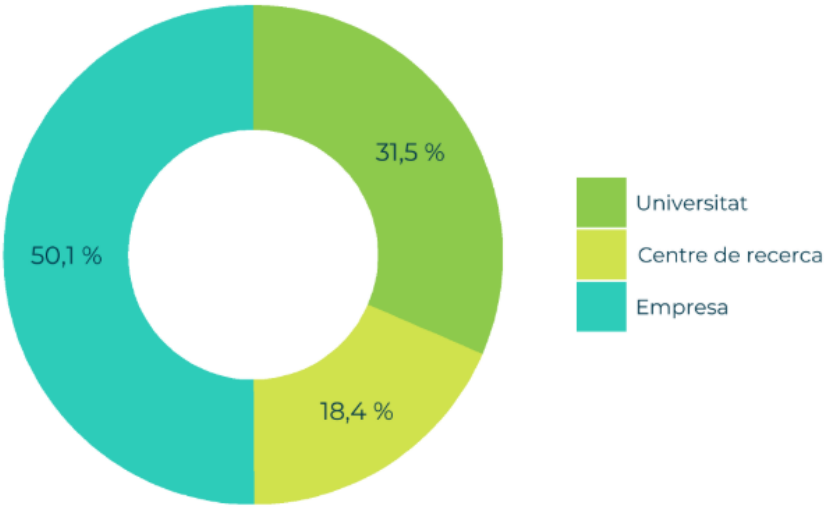
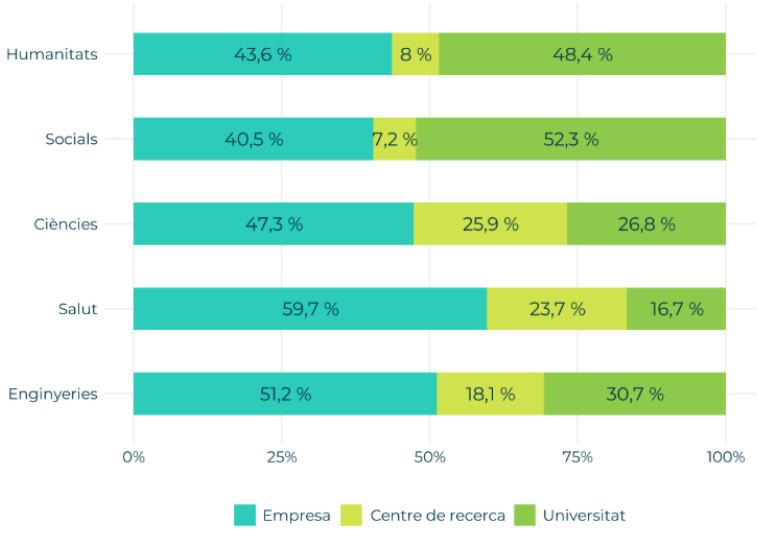


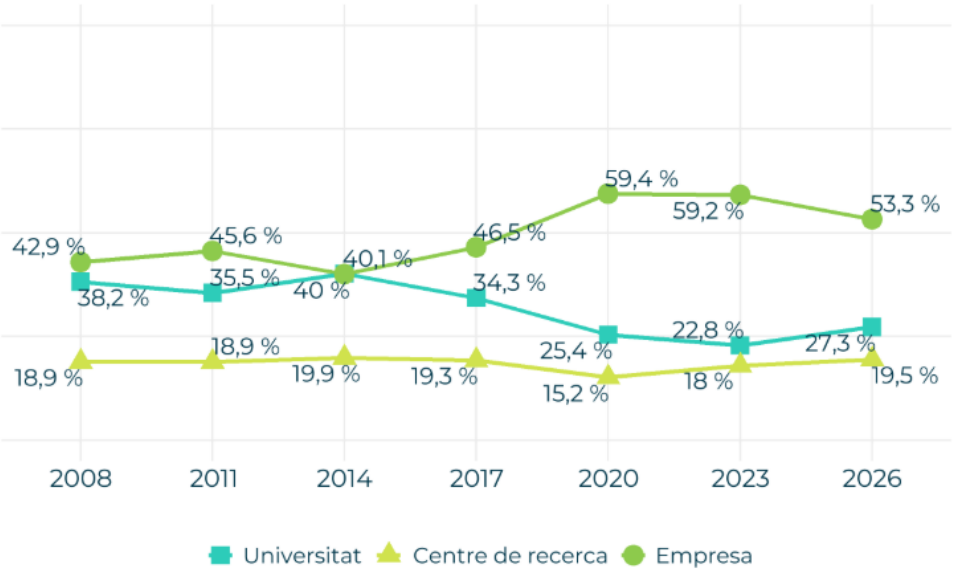
Figura 14. Lloc de treball per àmbit de coneixement (2026)



Tot i que l'empresa ha estat l'ocupador majoritari dels doctors i doctores els darrers anys, la capacitat de contractació per part de les universitats s'ha incrementat en 5 p. p. els darrers 3 anys

- Per primer cop, des del 2014, el percentatge de persones doctores de nacionalitat espanyola que treballen a la universitat creix.
- Tal com especifica l'Informe CYD (Fundación CYD 2025), es constata que Espanya té una de les plantilles més envellides d'Europa: gairebé la meitat del PDI (49,6%) té 50 anys o més, enfront del 38,6% de la mitjana de la UE. A més, Espanya ha estat el quart país amb major envelliment del professorat des del 2015. Aquest fet podria explicar la capacitat d'atracció de talent jove a les universitats.

Figura 15. Evolució del percentatge de llocs de treball (només nacionals)



Sector d'ocupació: públic o privat

El sector públic ocupa la meitat dels doctors i doctores recents, tot i que és més habitual en les posicions acadèmiques

- Per àmbits de coneixement, l'ocupació en el sector públic és d'un 64,5% pels doctors i doctores en Humanitats, on assoleix el seu màxim, fins a un 45% a Enginyeries.
- Ara bé, si l'anàlisi se centra només en les persones que treballen en posicions no acadèmiques, el sector privat esdevé majoritari en tots els àmbits de coneixement, sobretot en Ciències i Enginyeries.
- Tot i ser predominant, la tendència del pes relatiu del sector públic és decreixent des de la primera edició de l'estudi: ha disminuït un total d'11 punts percentuals des del 2008.

Figura 16. Ocupació en el sector públic o privat per àmbit de coneixement (2026)

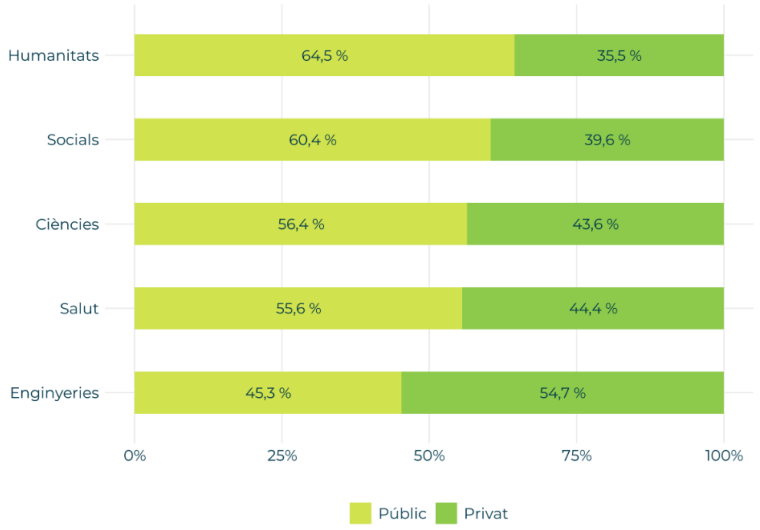


Figura 17. Ocupació en el sector públic o privat per àmbit de coneixement només pels doctors i doctores que treballen a l'empresa (2026)

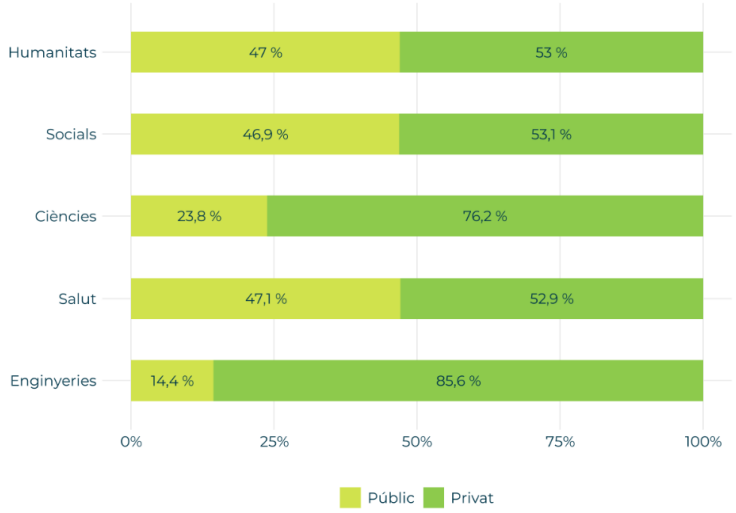


Figura 18. Evolució de l'ocupació en funció si és en l'àmbit públic o privat (només nacionals)

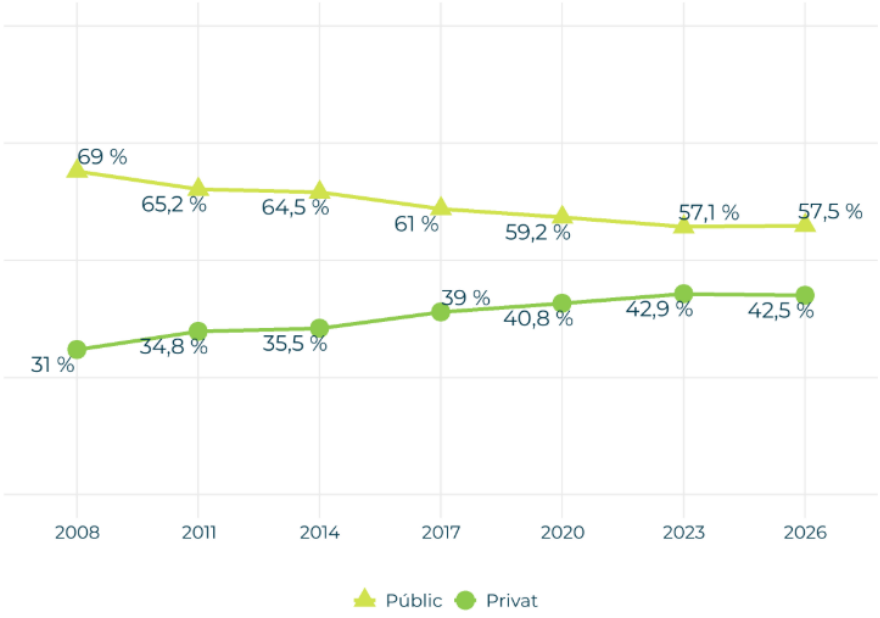
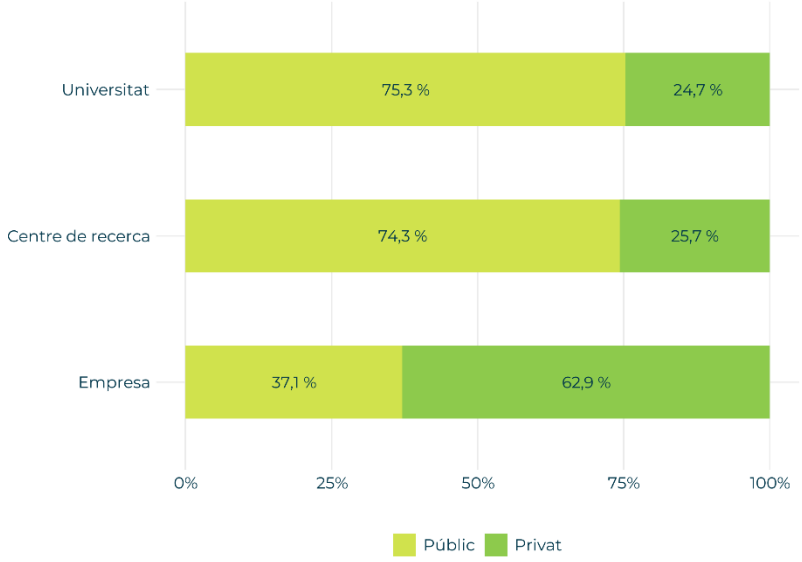


Figura 19. Lloc de feina segons si és en l'àmbit públic o privat (2026)



Sector econòmic de l'ocupació

Els doctors i doctores es concentren en un nombre reduït de sectors econòmics, tot i que la seva distribució varia notablement segons si ocupen posicions acadèmiques o no acadèmiques

- D'una banda, les persones que treballen en posicions acadèmiques (universitats o centres de recerca) desenvolupen la seva activitat exclusivament en el sector d'**educació, cultura i recerca**.

- D'altra banda, les que ocupen posicions no acadèmiques es distribueixen entre diversos sectors, i aquesta distribució està estretament vinculada a l'àmbit de coneixement en què van obtenir el doctorat. En concret, les persones doctorades en àmbits **STEM** (aproximat com el conjunt de Ciències i Enginyeries) treballen majoritàriament en el sector de la **indústria**. Les procedents de l'àmbit de les **Humanitats** es concentren principalment en el sector d'**Educació, cultura i recerca**, probablement en centres educatius no universitaris. Les doctorades en **Ciències socials** es reparteixen sobretot entre els sectors d'**Educació, cultura i recerca** i **Administració pública**. Finalment, les persones doctorades en l'àmbit de la **Salut** s'ocupen majoritàriament en el sector de **Sanitat i assistència social**, principalment en hospitals i altres centres sanitaris.

Taula 3. Activitat econòmica associada a l'ocupació dels doctors i doctores que treballen a l'empresa (2026)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries	Global
Producció, matèries primeres i energia		2,3 %	6,1 %	0,5 %	7,4 %	3 %
Indústria	4,4 %	2,3 %	30,2 %	10,1 %	28 %	15,3 %
Construcció	1,5 %	0,4 %	0,6 %		6,2 %	1,3 %
Serveis al consumidor	0,7 %	3,5 %	3 %	1,3 %	4,1 %	2,4 %
Tecnologies de comunicació	5,1 %	1,5 %	4 %	1,1 %	19,3 %	5,1 %
Informació i comunicació	6,6 %	4,6 %	3,4 %	1,3 %	6,2 %	3,5 %
Institucions financeres, assegurances, immobiliàries	1,5 %	5,8 %	1,8 %	0,7 %	1,6 %	2 %
Serveis a empreses	6,6 %	8,8 %	7,3 %	3,1 %	7 %	5,8 %
Administració pública	14,7 %	26,9 %	7,3 %	3,9 %	4,5 %	9,4 %
Educació, cultura i recerca	58,1 %	37,3 %	15,2 %	8,6 %	7,8 %	18,9 %
Sanitat i assistència social	0,7 %	6,5 %	21 %	69,3 %	7,8 %	33,5 %

→ 3.3. CONDICIONS LABORALS

Adequació de les funcions a la feina

6 de cada 10 doctors i doctores enquestats desenvolupen a la seva feina funcions pròpies del seu nivell formatiu

- L'anàlisi mostra que el 60% dels doctors i doctores enquestats desenvolupen funcions alineades amb el seu nivell educatiu, mentre que un 40% percep que realitza tasques per sota de les pròpies d'una titulació de doctorat. Tot i això, cal destacar que pràcticament tots ocupen llocs de treball que requereixen, com a mínim, formació universitària.

- Aquests resultats contrasten amb el *Career Tracking Survey of Doctorate Holders* (ESF 2017), que indica que aproximadament el 80% dels doctors ocupats participen en activitats de recerca, fins i tot fora de l'àmbit estrictament acadèmic. En comparació, les dades del SUC suggereixen una menor presència de funcions investigadores, sobretot fora de la universitat, fet que apunta a una menor intensitat en l'ús de competències pròpies del doctorat.

- L'adequació entre la formació doctoral i les funcions desenvolupades a la feina varia segons l'àmbit de coneixement. És més elevada entre els doctors i doctores de l'àmbit de les Ciències Socials, mentre que presenta els valors més baixos en l'àmbit de la Salut. La comparació entre àmbits STEM i no STEM mostra que les persones doctorades en disciplines STEM aconsegueixen, en conjunt, una millor adequació de les funcions.

- Quant a l'evolució, si bé la tendència del percentatge de realització de funcions pròpies de doctor a la feina era negativa, aquest 2026 ha remuntant en 5 punts percentuals respecte al 2023. Aquesta dada respon probablement al fet que s'ha incrementat el percentatge de doctors que s'incorporen a la universitat i que la majoria d'aquests fan funcions pròpies de doctorat a la feina.

Figura 20. Adequació de les funcions a la feina (2026)

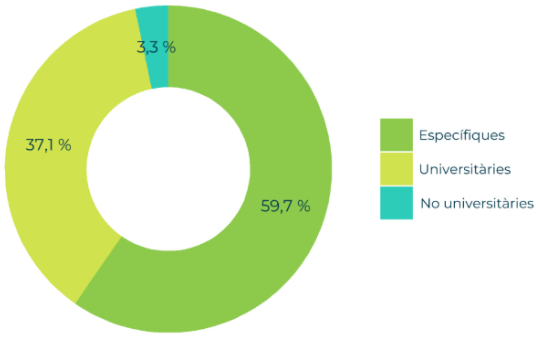


Figura 21. Adequació de les funcions de doctor a la feina per àmbit de coneixement (2026)

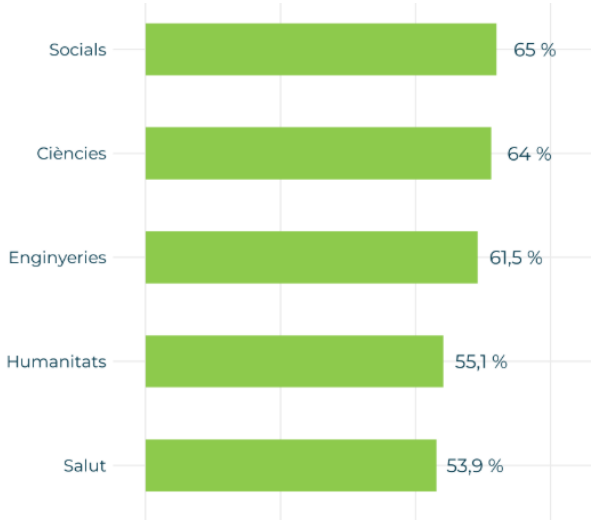


Figura 22. . Adequació de les funcions de doctor a la feina en funció de si el doctorat és de l'àmbit STEM (2026)

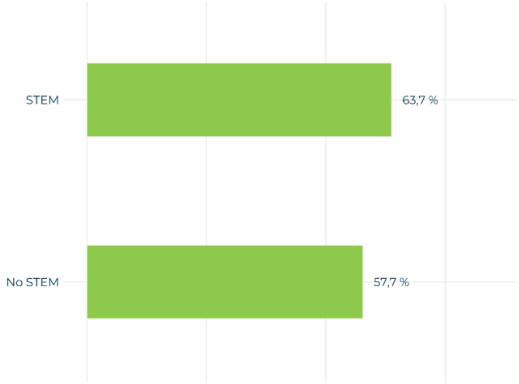
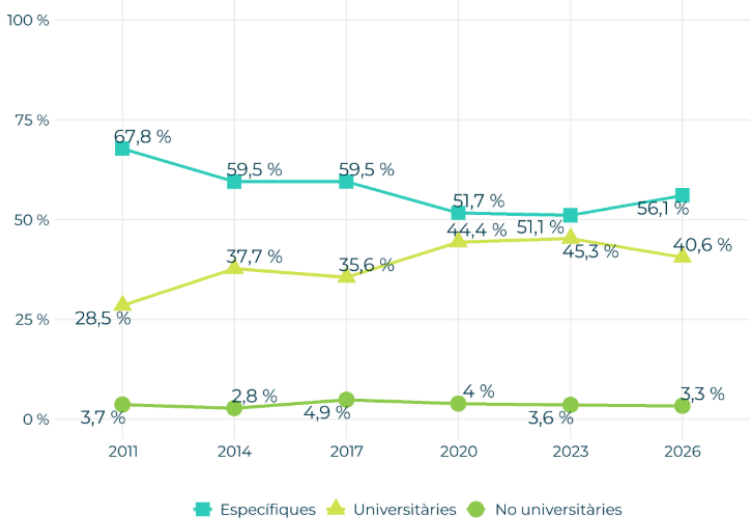


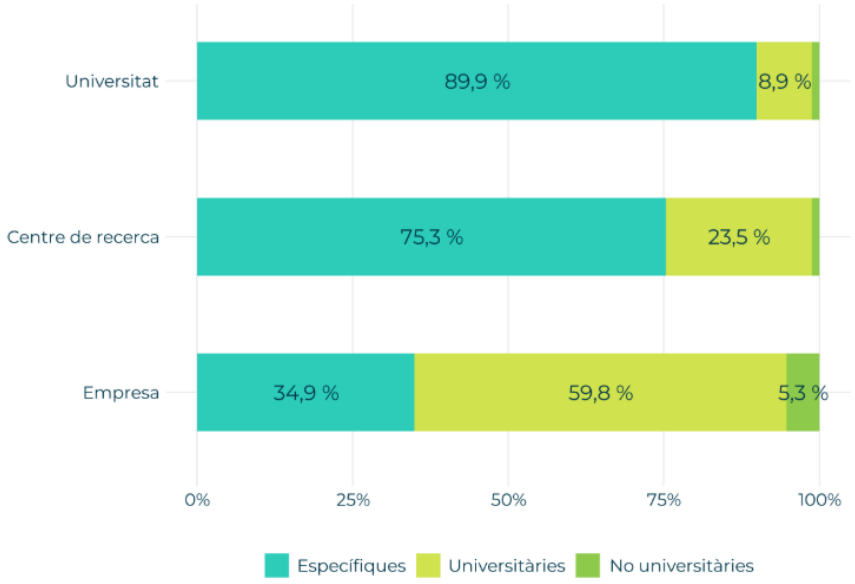
Figura 23. Evolució de l'adequació de les funcions a la feina (només nacionals)



Si bé els nous doctors i doctores es concentren en posicions no acadèmiques, només 1 de cada 3 hi exerceix funcions pròpies de doctorat

- L'empresa es configura com el principal sector d'ocupació dels nous doctors i doctores, però només una tercera part hi desenvolupa funcions pròpies del nivell doctoral. En canvi, en l'àmbit acadèmic i als centres de recerca, la gran majoria sí que exerceix funcions d'acord amb la seva formació (prop del 90% a la universitat i el 75% als centres de recerca).
- Aquest resultat és coherent amb la literatura recent aplicada al cas espanyol, que mostra que les persones doctores poden desenvolupar activitats vinculades al doctorat fora de l'acadèmia, però que la seva expertesa sovint continua infrautilitzada (Garcia-Morante et al. 2025b).
- En canvi, reforça la diferència amb el patró identificat a escala europea, on una part significativa dels doctors que treballen fora de la universitat continuen implicats en activitats de recerca (ESF 2017).

Figura 24. Funcions pròpies de doctor segons el lloc de treball (2026)

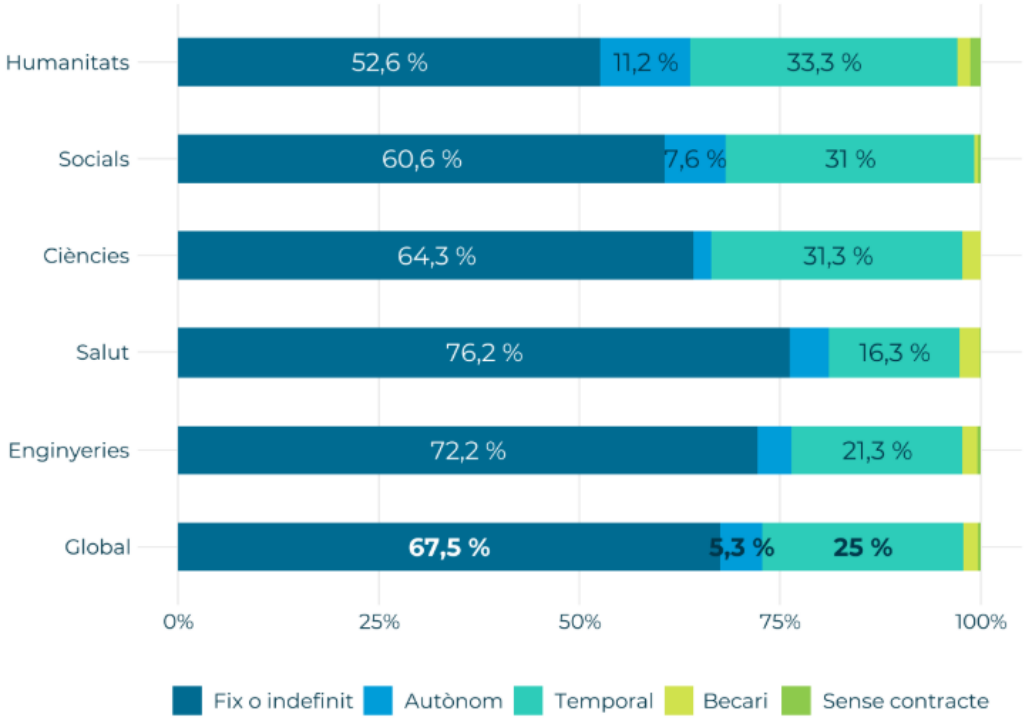


Tipus de contracte

EL 68% dels doctors i doctores gaudeixen d'estabilitat laboral al cap de tres anys d'haver acabat els estudis

- Els àmbits que ofereixen més estabilitat laboral són Enginyeries i Salut, amb el 72% i el 76%, respectivament.

Figura 25. Tipus de contracte per àmbit d'ensenyament (2026)



L'estabilitat laboral es dispara: més de 20 punts d'increment des del 2014

- D'altra banda, el pes relatiu de la contractació temporal s'ha reduït tot i que amb una intensitat menor.
- També, el percentatge de doctors i doctores amb contracte d'autònom continua sent gairebé inexistent.

Figura 26. Evolució del tipus de contracte (només doctors i doctores de nacionalitat espanyola)

Increment sense precedents en la contractació fixa en el sector públic els darrers 3 anys

- El procés d'estabilització laboral en el sector públic regulat principalment per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública ha tingut un gran impacte en l'estabilitat laboral, que ha augmentat en 14 p. p. els darrers 3 anys pels nous doctors i doctores.
- Conseqüentment, ha tingut un impacte en la reducció dels contractes laborals temporals per als doctors i doctores que treballen en el sector públic.

Figura 27. Evolució dels contractes fixos en funció del sector de treball (només nacionals)

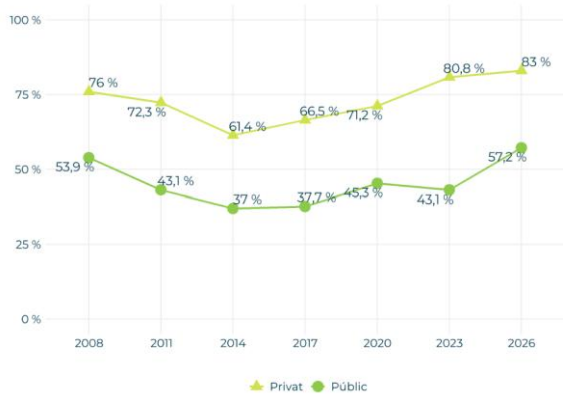


Figura 28. Evolució dels contractes temporals en funció del sector de treball (només nacionals)

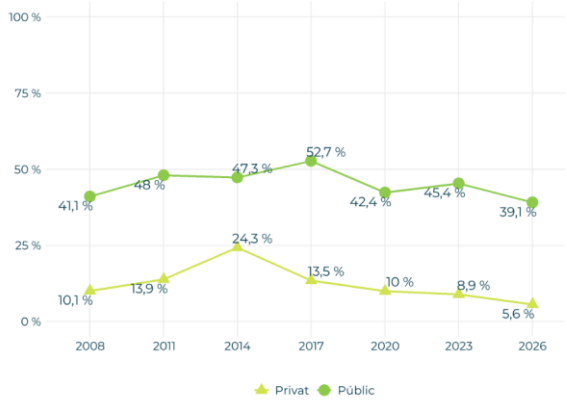


Figura 29. Evolució dels contractes d'autònom en funció del sector de treball (només nacionals)

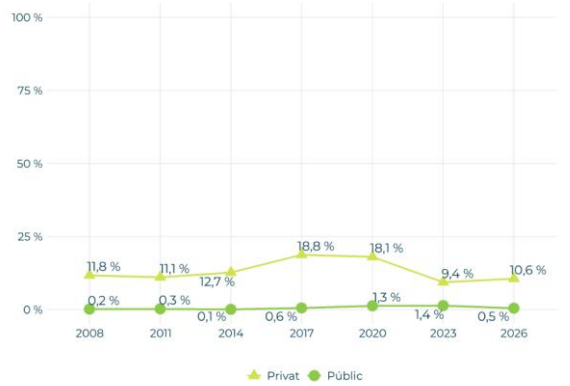


Figura 30. Evolució dels contractes de becari en funció del sector de treball (només nacionals)

Els doctors i doctores que treballen en posicions no acadèmiques són els que gaudeixen de més estabilitat laboral al cap de tres anys d'haver acabat els estudis: 8 de cada 10 tenen un contracte fix

- Les dades del 2026 indiquen que el 82% dels doctors i doctores que treballen a l'empresa tenen un contracte fix, mentre que als centres de recerca i a les universitats aquests percentatges són el 61% i el 48%, respectivament.
- Aquest patró és coherent amb els resultats de l'informe europeu de l'European Science Foundation (ESF, 2017), que identifica una bretxa important entre els sectors acadèmic i no acadèmic pel que fa a l'ocupació permanent: només la meitat de les persones doctores que treballen a les universitats tenen una posició estable, davant de percentatges molt més elevats en la indústria. Segons l'informe, aquesta diferència evidencia un problema estructural persistent dins l'acadèmia i es reflecteix també en una menor satisfacció del personal universitari amb la seguretat laboral.
- Cal remarcar, però, que al SUC l'estabilitat laboral ha crescut significativament tant a la universitat com als centres de recerca en els darrers tres anys, amb un increment de 18 punts percentuals en tots dos casos.

Figura 31. Tipus de contracte segons el lloc de treball (2026)

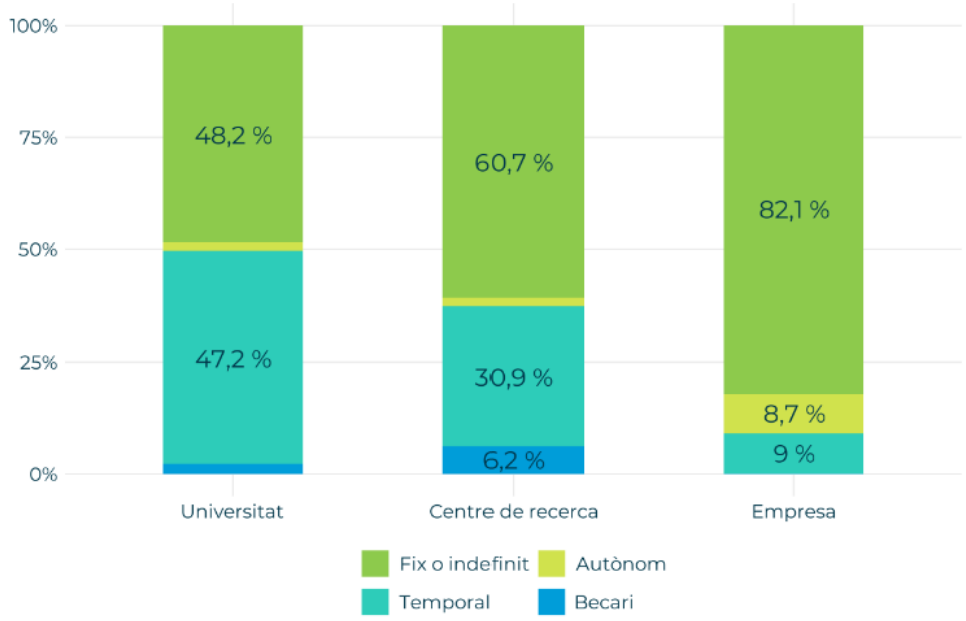


Figura 32. Evolució de la contractació fixa segons el lloc de treball (2023-2026)

Tipus de jornada

9 de cada 10 doctors i doctores tenen una jornada laboral a temps complet

- Aquesta dada s'observa en tots els àmbits educatius excepte Humanitats, on el percentatge de treball a temps complet és del 76%.
- La raó principal de treballar a temps parcial (pel 60% dels que ho fan) és que no han trobat una feina a temps complet, tot i voler-la.

Figura 33. Tipus de jornada (2026)

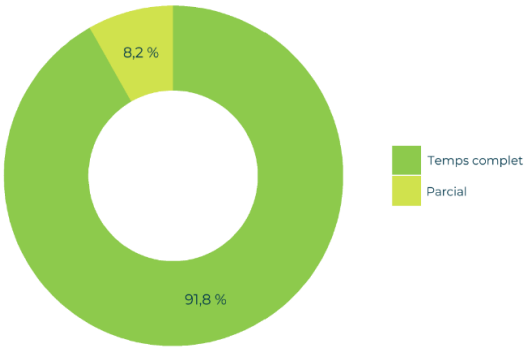


Figura 34. Jornada a temps complet per àmbit de coneixement (2026)

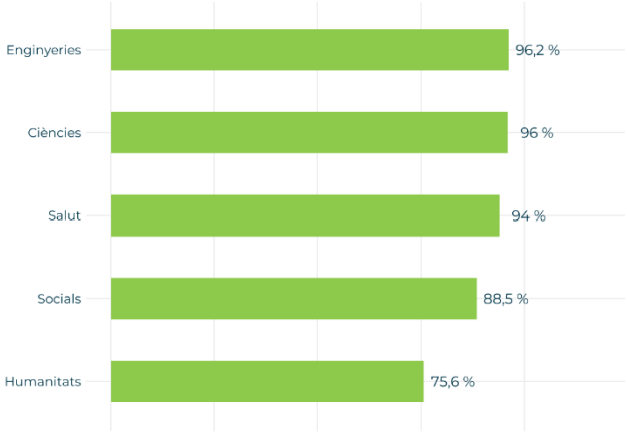
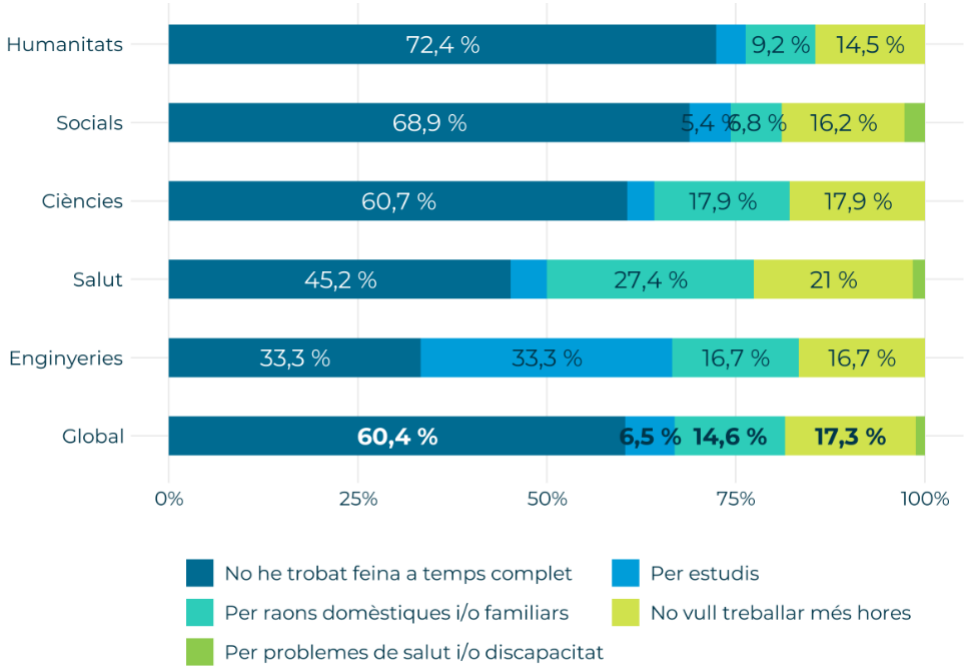


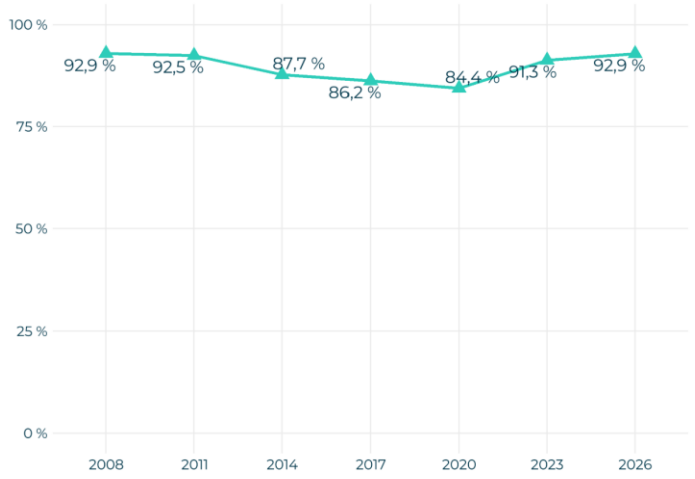
Figura 35. Motiu principal de les persones que tenen jornades a temps parcial (2026)



Millora en la jornada a temps complet

- Tot i que la tendència del percentatge de doctors i doctores de nacionalitat espanyola amb jornada a temps complet fins al 2020 era decreixent, els darrers anys no ha deixat de millorar (en 8 punts percentuals).

Figura 36. Evolució de la jornada a temps complet (només doctors i doctores de nacionalitat espanyola)



Salari

Els salaris bruts mitjans mensuals dels doctors i doctores són de 3.325 euros al cap de tres anys d'haver acabat els seus estudis

- Els salaris dels doctors i doctores que treballen a temps complet dels àmbits d'Enginyeries i Salut són superiors que a la resta.
- Els doctors i doctores que realitzen funcions específiques de la titulació guanyen més si treballen a l'empresa; no obstant això, els que treballen a la universitat tenen sous més baixos que els que fan només funcions universitàries a les mateixes institucions. És probable que això sigui a causa de la moderació dels salaris a l'inici de les carreres acadèmiques.

Figura 37. Guanys bruts mensuals mitjans (només persones ocupades a temps complet i que treballen a Espanya) per àmbit de coneixement (2026)

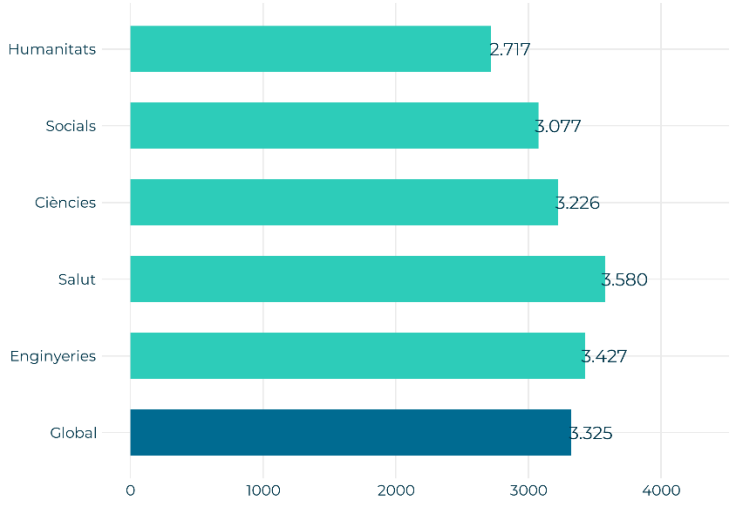
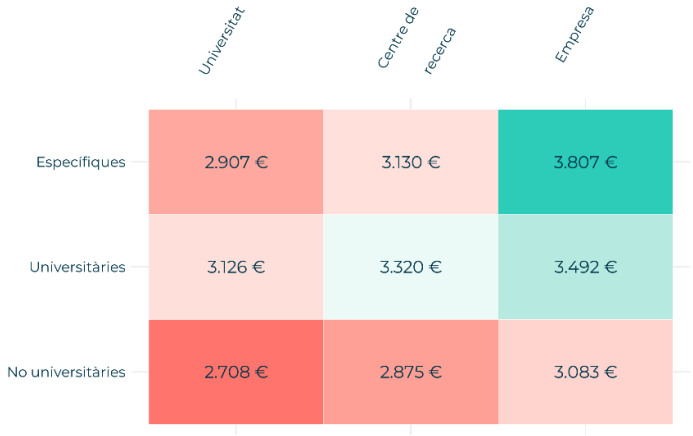


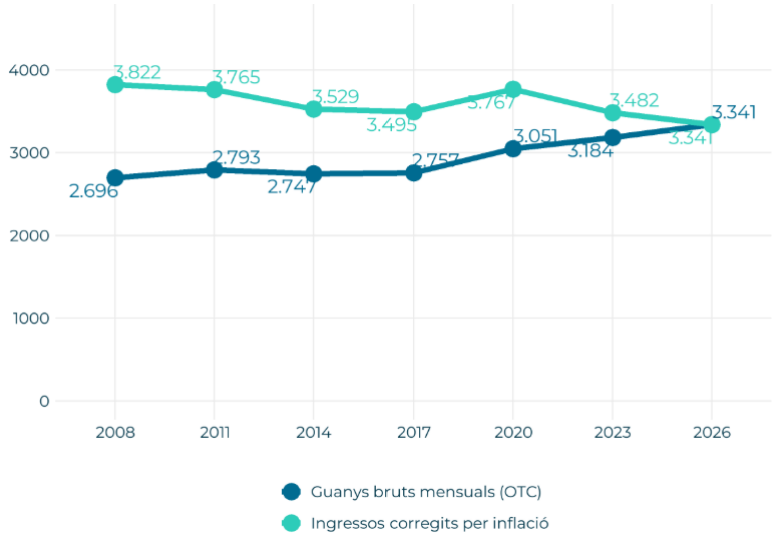
Figura 38. Guanys bruts mensuals mitjans (només persones ocupades a temps complet i que treballen a Espanya) segons les funcions realitzades a la feina i el lloc on treballen (2026)



Si bé els salaris bruts han augmentat al llarg del període, la capacitat adquisitiva segueix disminuint des del 2020

- Concretament, des del 2020, la capacitat adquisitiva dels doctors i doctores de nacionalitat espanyola que treballen a temps complet al país disminueix en més de 400 euros.
- Diferenciant per àmbits de coneixement, s'observa que els guanys a Humanitats són significativament inferiors a la resta d'àmbits. Per contra, Salut és l'àmbit on els guanys són més elevats.

Figura 39. Evolució dels guanys bruts mensuals mitjans i els guanys equivalents corregits per la inflació[6] (només doctors i doctores de nacionalitat espanyola que treballen a temps complet a Espanya)

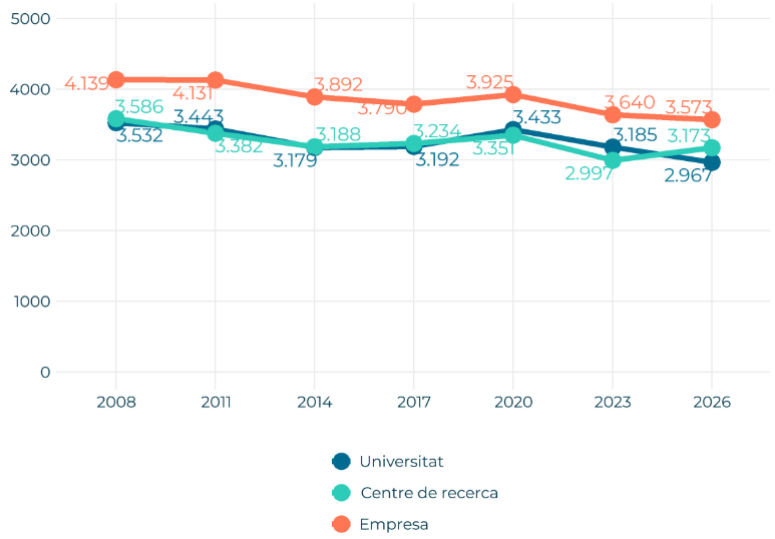


Les posicions no acadèmiques estan més ben remunerades que les posicions acadèmiques

- Els doctors i les doctores que treballen a temps complet a les empreses a Espanya obtenen uns guanys superiors als que treballen en centres de recerca o universitats.
- A més, aquesta pèrdua adquisitiva s'ha produït amb més intensitat per les persones que treballen a la universitat.

[6] Els guanys corregits per la inflació permeten comparar temporalment el poder adquisitiu tenint en compte l'evolució del cost mitjà de la vida. Concretament, es mostra l'ingrés mitjà equivalent si s'assumeix el cost de vida el 2026. Per al seu càlcul s'utilitza l'índex de preus de consum (IPC) publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el gener de cada any analitzat (base 2021, consultat l'abril del 2026). Per a l'any 2026, però, s'utilitza l'IPC del desembre del 2025, ja que l'INE actualitza la base de l'índex del 2021 al 2025 amb la publicació del gener del 2026. Aquesta decisió permet mantenir la comparabilitat de tota la sèrie amb la mateixa base de càlcul. Per a cada any x s'aplica la fórmula següent: guanys ajustats per la inflació = guanys observats / índex any x × índex any 2026.

Figura 40. Evolució dels guanys bruts mensuals mitjans corregits per la inflació[7] (només nacionals que treballen a jornada completa a l'Estat espanyol)



[7] Els guanys corregits per la inflació permeten comparar temporalment el poder adquisitiu tenint en compte l'evolució del cost mitjà de la vida. Concretament, es mostra l'ingrés mitjà equivalent si s'assumeix el cost de vida el 2026. Per al seu càlcul s'utilitza l'índex de preus de consum (IPC) publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el gener de cada any analitzat (base 2021, consultat l'abril del 2026). Per a l'any 2026, però, s'utilitza l'IPC del desembre del 2025, ja que l'INE actualitza la base de l'índex del 2021 al 2025 amb la publicació del gener del 2026. Aquesta decisió permet mantenir la comparabilitat de tota la sèrie amb la mateixa base de càlcul. Per a cada any x s'aplica la fórmula següent: guanys ajustats per la inflació = guanys observats / índex any x × índex any 2026.

Pluriocupació

A més, 1 de cada 4 s'ocupa en més d'una feina

- La pluriocupació és més intensa en els àmbits d'Humanitats i Socials que a la resta d'àmbits de coneixement.
- L'anàlisi per subàmbits educatius mostra diferències rellevants dins de cada àmbit de coneixement. En intervenció social, destaca que una de cada quatre persones doctorades té tres o més feines. En Psicologia i Teràpia, el 40% té dues o més ocupacions, mentre que en Arquitectura, Construcció i Civil aquest percentatge arriba al 23%, aproximadament el doble que a la resta d'enginyeries.

Figura 41. Pluriocupació per àmbit de coneixement (2026)

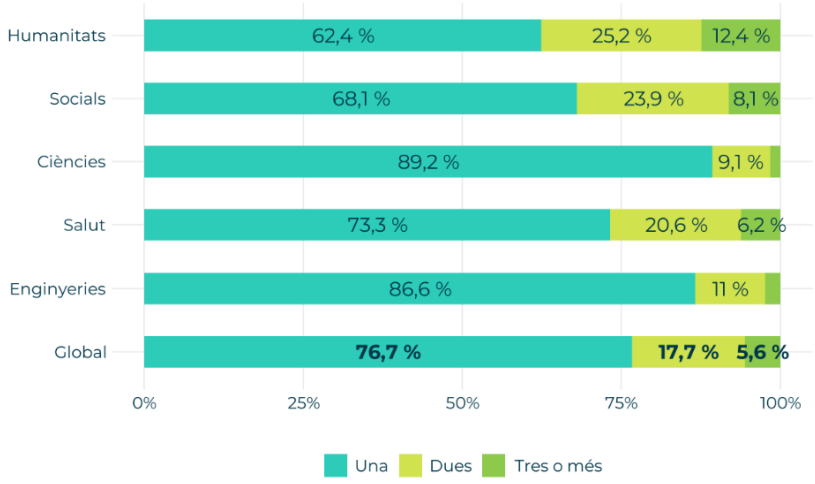
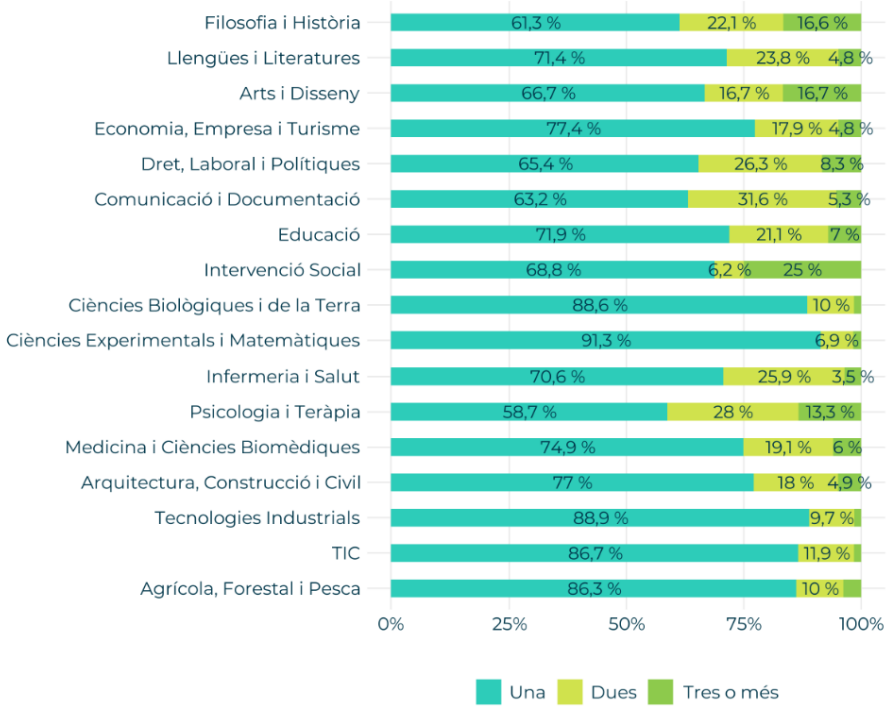


Figura 42. Pluriocupació per subàmbit de coneixement (2026)



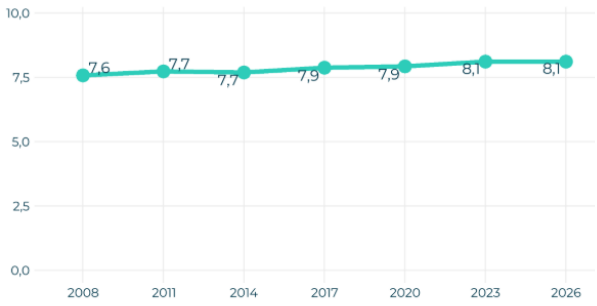
→ 3.4. SATISFACCIÓ AMB LA FEINA

Satisfacció amb la feina

La satisfacció dels doctors i doctores amb la feina és de notable alt independentment del lloc on treballen i de l'àmbit de coneixement dels estudis

- L'evolució de la satisfacció global amb la feina ha tingut una tendència constant, lleugerament positiva, i s'ha mantingut en nivells al voltant del 8.
- Les valoracions són homogènies per tots els àmbits de coneixement i independentment del lloc on treballen, fet important tenint en compte que en les carreres acadèmiques, tot i fer funcions adequades, pateixen inestabilitat laboral i salaris més baixos, i les persones que ocupen carreres no acadèmiques tenen estabilitat laboral, salaris més alts, però fan funcions no pròpies de doctorat.
- Altres estudis també assenyalen que les carreres acadèmiques sovint presenten condicions menys favorables pel que fa a l'estabilitat laboral, la remuneració i l'equilibri entre la vida personal i professional. En aquest context, s'observa que una proporció significativa d'investigadors es planteja transitar cap a ocupacions no acadèmiques, mentre que el moviment en sentit contrari és menys freqüent (ESF 2018).

Figura 43. Evolució de la satisfacció general amb la feina (escala de 0 a 10; només nacionals)



Nota: abans del 2023 les respostes es recollien en una escala d'1 a 7, i s'han transformat en una escala de 0 a 10 per fer la comparació.

Figura 44. Satisfacció general amb la feina (escala de 0 a 10) per àmbit de coneixement (2026)

Figura 45. Evolució de la satisfacció amb la feina segons el lloc de treball (escala de 0 a 10; només nacionals)

	2008	2011	2014	2017	2020	2023	2026
Universitat	7,8	8	7,8	8,2	8	8,1	8,3
Centre de recerca	7,6	7,8	7,8	7,9	7,8	8	8
Empresa	7,4	7,5	7,6	7,9	7,9	8,2	8,1

Nota: abans del 2023 les respostes es recollien en una escala d'1 a 7, i s'han transformat en una escala de 0 a 10 per fer la comparació.

→ 3.5. LIDERATGE A LA FEINA

Responsabilitat sobre altres persones

Gairebé la meitat dels doctors i doctores tenen responsabilitat sobre altres persones a la feina

- Segons els resultats del 2026, el 9,5% tenen càrrecs de direcció o gerència, el 36% són comandaments intermedis i la resta no tenen cap mena de responsabilitat sobre altres persones.
- Per àmbits de coneixement, a Socials hi ha el percentatge més alt de persones directives o de gerència (18%). Els comandaments intermedis destaquen en els àmbits de Ciències, Salut i Enginyeries (entre el 37% i el 45%). Per contra, Humanitats és l'àmbit on hi ha un percentatge més baix de doctors i doctores amb responsabilitat sobre altres persones. Entre els STEM hi ha menys càrrecs de direcció, però més comandaments intermedis (9 p. p. més que les persones doctores d'àmbits no STEM).

Figura 46. Nivell de responsabilitat sobre altres persones per àmbit de coneixement (2026)

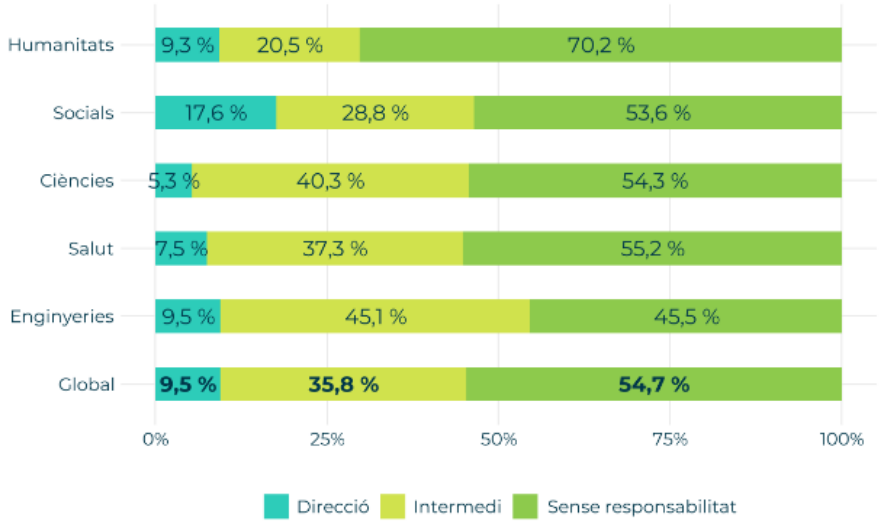
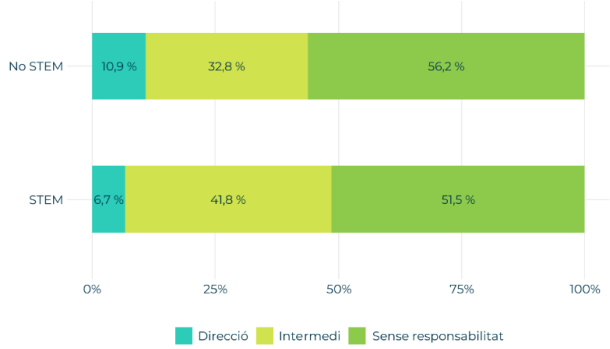


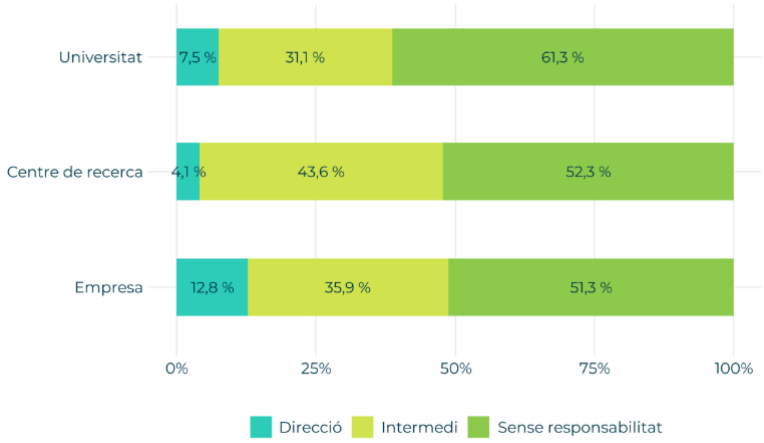
Figura 47. Nivell de responsabilitat sobre altres persones en funció de si l'àmbit és STEM o no STEM (2026)



Els doctors i doctores que desenvolupen la seva carrera fora de l'àmbit acadèmic tendeixen a ocupar més sovint llocs de responsabilitat.

- Els càrrecs de direcció són més freqüents a l'empresa que no pas a la universitat o als centres de recerca. Concretament, representen el 13% dels doctors i doctores que treballen a l'empresa, mentre que a la universitat aquest percentatge és del 7,4%, i als centres de recerca és encara inferior.

Figura 48. Nivell de responsabilitat sobre altres persones segon el lloc de feina (2026)

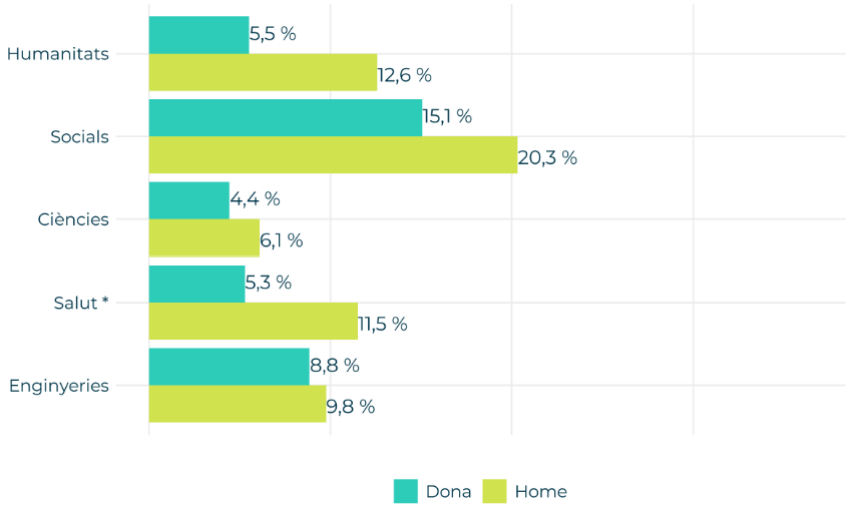


S'observen diferències de gènere en l'accés als càrrecs de responsabilitat, amb una presència més elevada d'homes que de dones.

- Entre els doctors i doctores de tots els àmbits educatius, el percentatge d'homes que ocupen aquests càrrecs és superior, tot i que la diferència només és estadísticament significativa en l'àmbit de la Salut.

- Main et al. (2022) analitza les trajectòries de lideratge de les dones amb doctorat en àmbits STEM i assenyala que la incorporació de competències de gestió i lideratge durant la formació doctoral, així com l'accés a programes de desenvolupament professional en les primeres etapes de la carrera, poden afavorir l'accés a posicions de responsabilitat. Aquests resultats suggereixen que preparar les persones doctorandes per exercir funcions de lideratge constitueix un repte cada vegada més rellevant per als programes de doctorat i per a les organitzacions que incorporen talent doctoral.

Figura 49. Llocs de direcció o gerència per àmbit de coneixement i sexe (2026)



Nota: Els àmbits marcats amb un asterisc presenten diferències estadísticament significatives segons la prova de khi quadrat ($p < 0,05$).

→ 3.6. MOBILITAT I RETENCIÓ DE TALENT

Mobilitat laboral

Aproximadament 1 de cada 5 persones doctorades a Catalunya treballa a l'estranger al cap de tres anys d'acabar el doctorat.

- El lloc de la feina també difereix segons la seva ubicació: els doctors i doctores que treballen fora de l'Estat ho fan principalment en posicions acadèmiques, particularment a la universitat (49%).
- En canvi, els que treballen a Espanya ho fan, majoritàriament, en posicions no acadèmiques (54%), sent la universitat una sortida per al 27% dels doctors i doctores.

Figura 50. Ubicació geogràfica de la feina (2026)

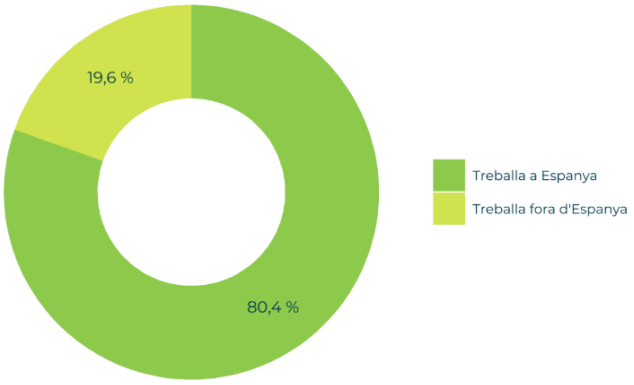
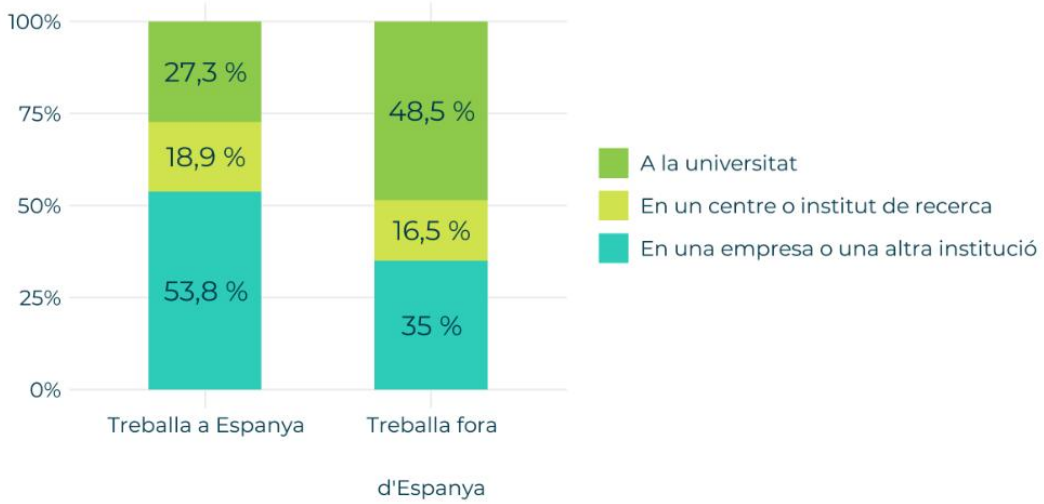


Figura 51. Ubicació geogràfica de la feina segons si treballen a la universitat, en un centre de recerca o a l'empresa (2026)

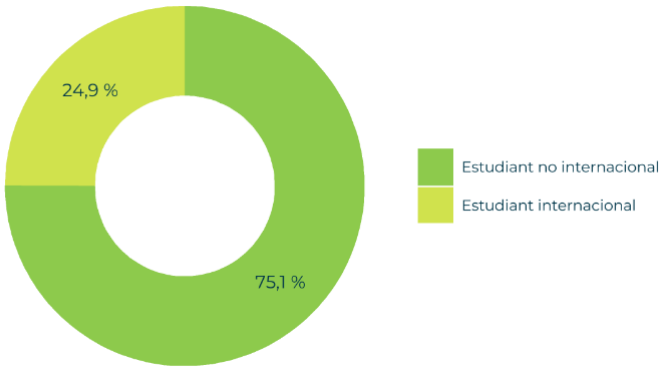


Retenció i fuga de talent

El SUC té més capacitat d'atracció d'estudiants internacionals que fuga de talent

- Des d'aquesta edició del 2026, es considera estudiant internacional aquelles persones que, independentment de la seva nacionalitat, han vingut de fora de l'Estat per cursar el doctorat al SUC. Cal destacar, però, que ser o no ser estudiant internacional coincideix, en la majoria de casos, amb la nacionalitat.
- Hi ha diferències importants en funció de si l'estudiant és internacional o no amb el fet de treballar a l'estranger o romandre al país després d'acabar els estudis de doctorat: mentre que el 9% dels estudiants que ja es trobaven al país a l'hora d'iniciar els estudis han decidit anar a treballar a fora del país (fuga de talent), hi ha un 48% dels estudiants internacionals que han decidit quedar-se al país a treballar (retenció de talent).
- Així doncs, el SUC és un sistema amb una gran capacitat de captar talent, en tots els àmbits disciplinaris.

Figura 52. Tipus d'estudiantat (2026) [8]



[8] Es considera estudiant internacional aquelles persones que, independentment de la seva nacionalitat, han vingut de fora de l'Estat per cursar el doctorat al SUC. Cal tenir en compte que en la mostra els doctors i doctores de nacionalitat estrangera està lleugerament infrarepresentada (són el 35% de la població, i en la mostra representen el 25%). I, per tant, el percentatge d'estudiants internacionals, que la majoria tenen nacionalitat estrangera, també està infrarepresentat en la mostra.

Figura 53. Fuga i retenció del talent (2026)

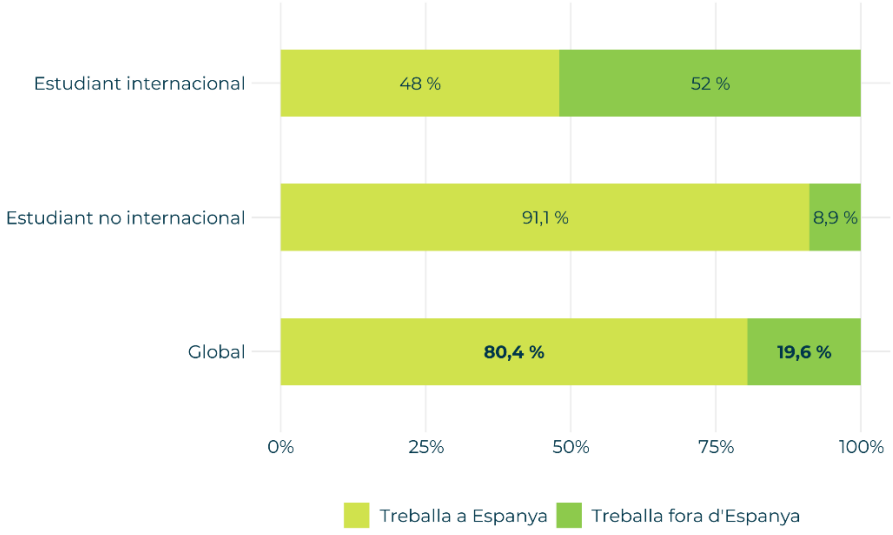
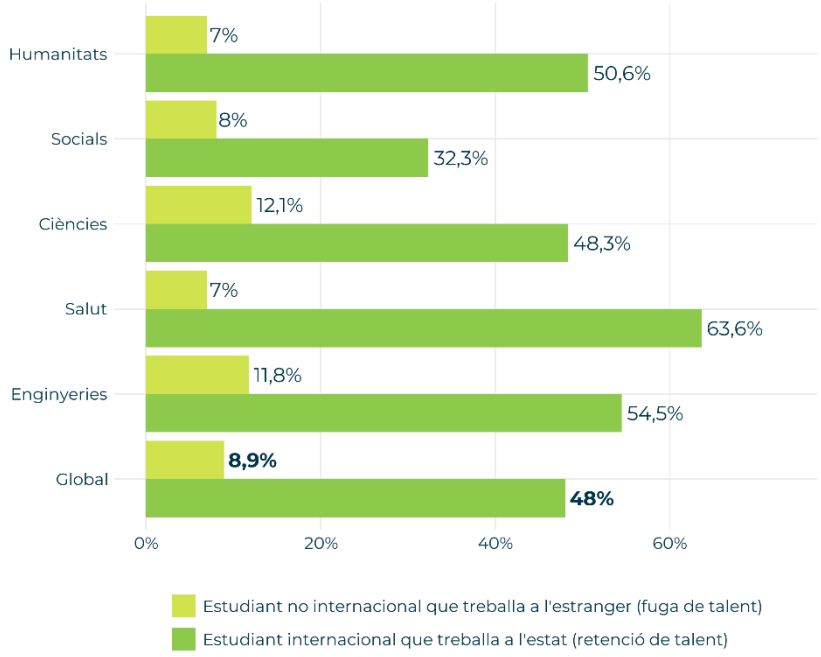


Figura 54. Fuga i retenció del talent per àmbit disciplinari (2026)



CAPÍTOL 4. EL DOCTORAT PREPARA PER AL MERCAT LABORAL?

Les principals conclusions del capítol són les següents[9]:

- El doctorat desenvolupa sobretot competències pròpies de la recerca, com el treball autònom, la generació de coneixement, l'anàlisi de dades i la comunicació de resultats.
- Aquestes competències tenen utilitat professional tant dins com fora de l'acadèmia, tot i que s'aprofiten amb més intensitat a la universitat i als centres de recerca. Pel que fa a l'empresa, aquestes tenen sobretot utilitat en la indústria.
- En l'àmbit no acadèmic, les competències doctorals també són valorades, però sobretot aquelles que són més transferibles, com ara l'autonomia, el treball en equip, l'anàlisi de dades, la generació de coneixement i la comunicació de resultats.
- El principal marge de millora del doctorat se situa en les competències transversals i de desenvolupament professional: treball en equip, anglès, *networking* i captació de recursos.
- El treball en equip i l'anglès destaquen com dues competències especialment rellevants per al mercat laboral, però encara insuficientment desenvolupades durant la formació doctoral.
- El desajust entre la formació rebuda i la utilitat de les competències és més accentuat a la universitat i als centres de recerca que a l'empresa.
- La percepció d'assoliment competencial ha millorat respecte a edicions anteriors, fet que apunta a una formació doctoral més estructurada.
- Fer la tesi dins d'un grup de recerca afavoreix el desenvolupament competencial, especialment en treball en equip i anglès.

[9] Els resultats de 2026 es presenten per al conjunt de la mostra assolida. Quan s'analitza l'evolució temporal, però, les dades es limiten als doctors i doctores de nacionalitat espanyola, ja que en les primeres edicions de l'enquesta només participava aquest col·lectiu. Des del 2020, l'estudi incorpora també persones doctorades de nacionalitat estrangera, fet que permet una lectura més completa de la inserció laboral actual.

→ 4.1. IMPACTE DEL DOCTORAT EN LA TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL

El doctorat millora la tipologia de contracte i la retribució per la majoria de persones que ja havien treballat durant els estudis de doctorat

- En primer lloc, cal destacar que el 67% dels doctors i doctores van compatibilitzar els estudis de doctorat amb una activitat laboral durant més de dos anys. I, per tant, són aquests a qui se'ls pregunta sobre l'impacte del doctorat en la feina.
- Entre aquest col·lectiu, l'impacte del doctorat és especialment elevat en el tipus de contracte i la retribució: el 80% i el 73%, respectivament, declaren haver millorat. Aquesta percepció és més freqüent entre les persones que actualment ocupen una posició acadèmica.

Figura 55. Persones que van tenir una feina de com a mínim 2 anys mentre cursaven el doctorat

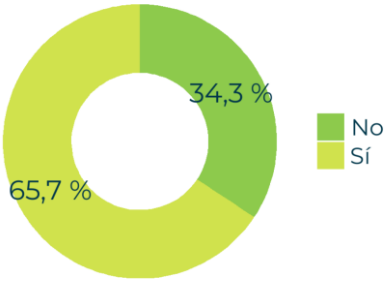
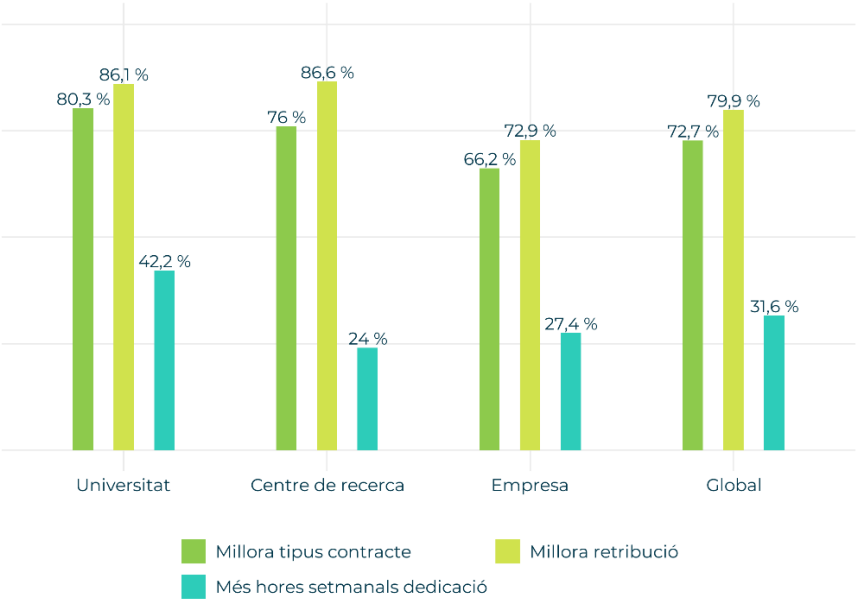


Figura 56. Impacte dels estudis de doctorat en la feina actual el 2026 (escala de 0 a 10)



Nota: només responen els doctors i doctores que van treballar dos anys com a mínim durant els estudis de doctorat.

→ 4.2. QUINES COMPETÈNCIES APORTEN ELS ESTUDIS DE DOCTORAT?

Adquisició de competències

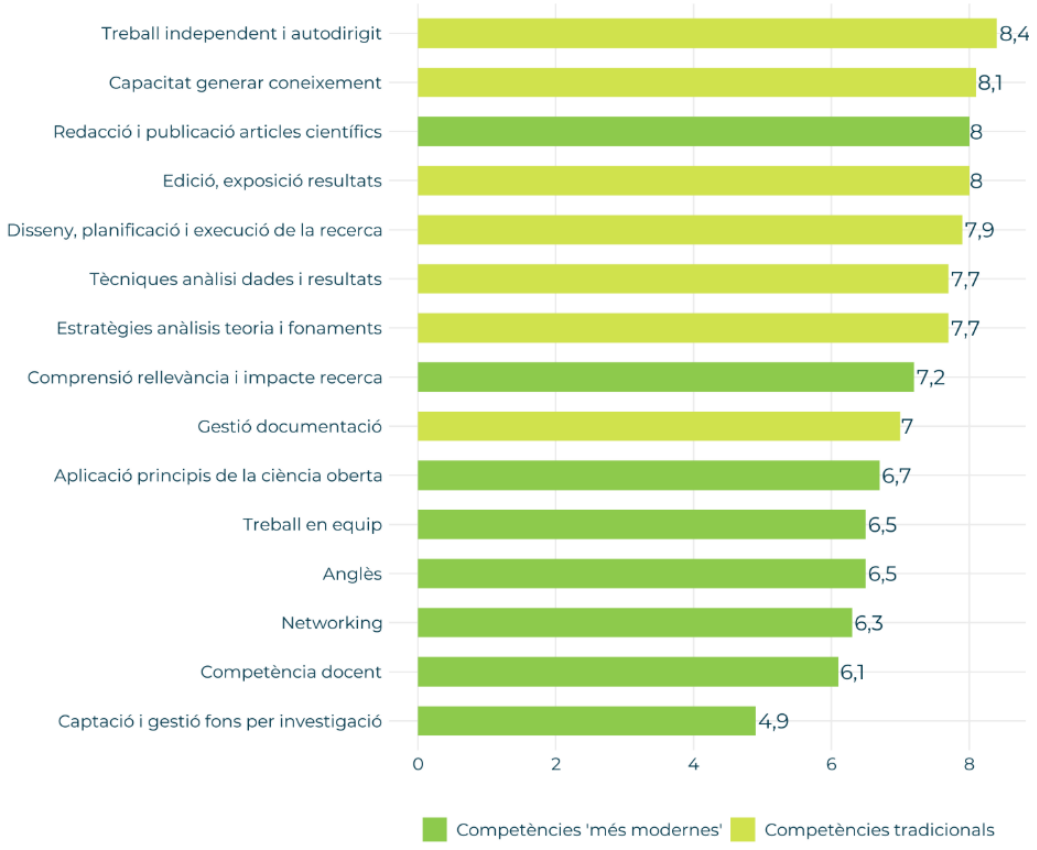
Les competències nuclears de recerca són les que assoleixen millor els doctors i les doctores durant la seva formació

- El grau d'adquisició és especialment alt en les competències directament vinculades al procés investigador, com ara el treball independent i autodirigit (8,4), la capacitat de generar nou coneixement (8,1), així com l'edició i exposició de resultats (8,0) i la redacció i publicació d'articles científics (8,0). També presenten nivells elevats el disseny, planificació i execució de la recerca (7,9) i les estratègies d'anàlisi de teoria i tècniques d'anàlisi de dades (7,7).

- En canvi, les competències transversals i de desenvolupament professional mostren nivells d'assoliment inferiors. Tot i que algunes, com ara l'aplicació de principis de ciència oberta (6,7), l'anglès (6,5) o el treball en equip (6,5), presenten valors intermedis, d'altres queden més allunyades. Destaquen sobretot els nivells més baixos en *networking* (6,3), competència docent (6,1) i, sobretot, en captació i gestió de fons i recursos per a la recerca (4,9).

- Aquests resultats són coherents amb els que ha obtingut l'ESF (2018), que identifica l'adquisició de competències directament vinculades a la recerca com un dels principals resultats de la formació doctoral.

Figura 57. Grau d'adquisició de competències el 2026 (escala de 0 a 10)[10]



Les competències que s'assoleixen millor es mantenen en tots els àmbits de coneixement

- És a dir, les competències nuclears de recerca són les que assoleixen millor tots els doctorands independentment del seu àmbit de coneixement, sobretot la de treball independent i autodirigit.

- Les principals diferències entre àmbits es concentren en dues competències transversals: el coneixement d'anglès i el treball en equip. L'anglès presenta nivells d'assoliment més elevats entre els doctorands de Ciències i Enginyeries, mentre que el treball en equip destaca sobretot en aquests dos àmbits i també en Salut. Com es mostrarà en el capítol 6, aquests resultats s'expliquen en bona part per la major proporció de doctorands que fan la tesi dins de grups de recerca en aquests àmbits, un entorn que afavoreix tant la col·laboració com l'ús habitual de l'anglès en l'activitat investigadora.

[10] La llista de competències està basada en fonts que defineixen els atributs esperats en un doctor o doctora: els descriptors de Dublín de la Joint Quality Initiative (JQI 2004), IUA (2008), VITAE (2010) i LERU (2010).

Figura 58. Grau d'adquisició de competències el 2026 per àmbit de coneixement (escala de 0 a 10)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries
Gestió documentació	7,6	7,3	6,8	6,7	7,3
Estratègies anàlisis teoria i fonaments	7,7	8	7,7	7,4	8
Tècniques anàlisi dades i resultats	6,9	7,5	8	7,6	8,1
Edició, exposició resultats	7,7	7,9	8,2	7,9	8,3
Redacció i publicació articles científics	7,6	7,7	8,2	7,8	8,4
Disseny, planificació i execució de la recerca	7,7	8	8	7,8	8
Capacitat generar coneixement	8,2	8,4	8,2	7,8	8,3
Treball independent i autodirigit	8,7	8,5	8,5	8,1	8,5
Networking	5,8	6,3	6,4	6,2	6,6
Comprensió rellevància i impacte recerca	7	7,5	7	7,3	7,1
Captació i gestió fons per investigació	4,8	4,8	4,8	4,9	5,2
Competència docent	6,1	6,7	5,9	6,1	6
Anglès	5,1	5,9	7,4	6,1	7,5
Treball en equip	5,1	5,5	7,2	6,8	6,9
Aplicació principis de la ciència oberta	6,3	6,7	6,8	6,7	7,2

Millora la percepció de l'assoliment de les competències durant la formació de doctorat des del canvi normatiu

- El Reial decret 99/2011 va tenir el propòsit de transformar el doctorat des d'un model centrat en l'obtenció d'una tesi cap a un model de formació investigadora més estructurada.
- En totes les competències analitzades, hi ha un increment significatiu en l'adquisició de competències durant el període formatiu de doctorat. Aquest resultat podria apuntar a una millora de la formació de doctorat degut al canvi legislatiu.

Figura 59. Variació en el grau d'adquisició de competències (2017-2026)

Nota: la competència d'aplicació de principis de ciència oberta no es preguntava el 2017.

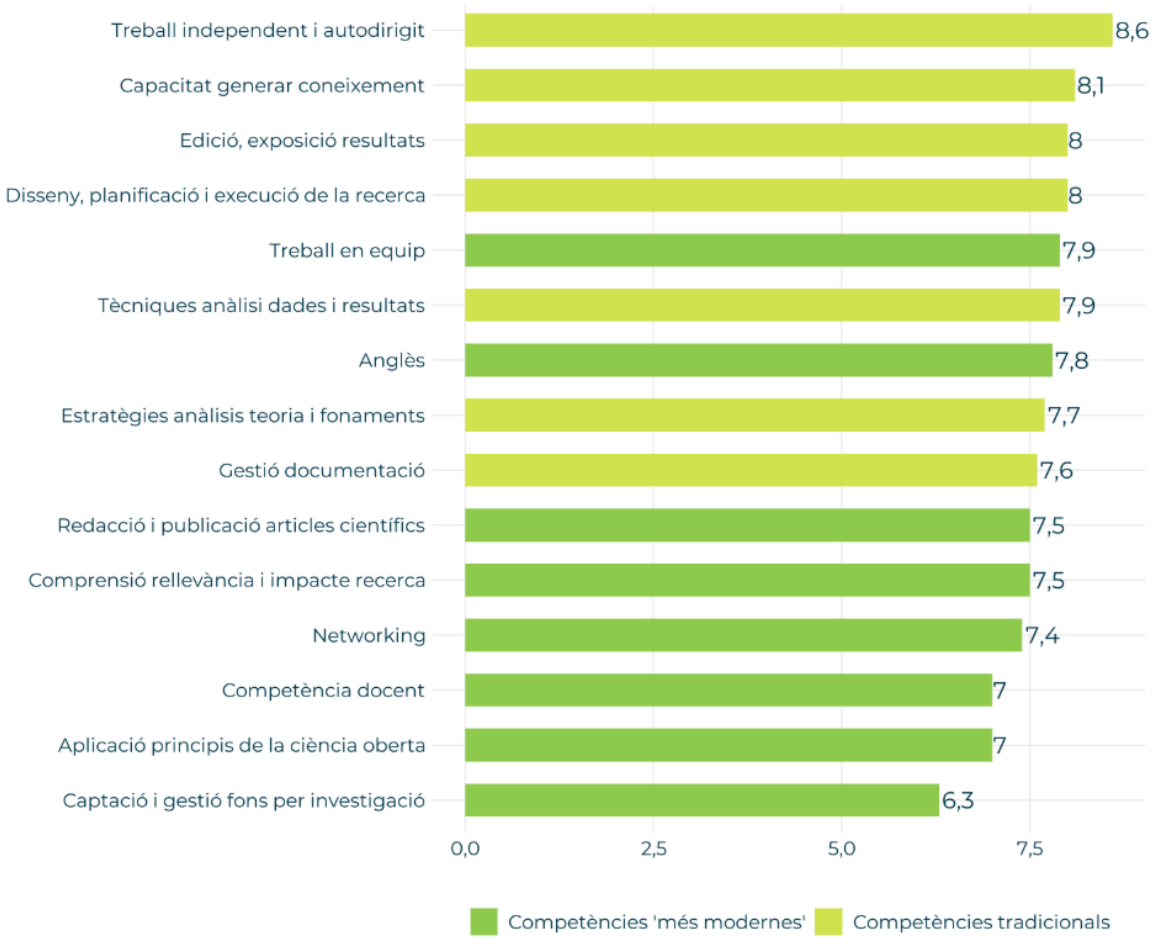
→ 4.3. QUINES COMPETÈNCIES SÓN ÚTILS PER A LA FEINA?

Utilitat de les competències

Les competències nuclears de recerca, més enllà de ser les més ben assolides, també són les més útils a la feina

- De fet, la capacitat de treballar de manera independent és la competència valorada com a més útil, amb un 8,6. Segueixen la capacitat de generar coneixement, l'edició i exposició de resultats, el disseny, planificació i execució de la recerca, el treball en equip, tècniques d'anàlisis da dades i resultats i coneixement d'anglès (totes amb valoracions entre el 8,1 i el 7,8).

Figura 60. Utilitat de les competències el 2026



Nota: s'exclouen les persones que no fan funcions universitàries a la feina

Posicions acadèmiques vs. posicions no acadèmiques

En general, els doctors i les doctores que ocupen posicions acadèmiques declaren que totes les competències adquirides durant els estudis tenen més utilitat a la feina que els que treballen en posicions no acadèmiques

- Això passa sobretot pels qui treballen a la universitat. De fet, les valoracions de la utilitat de totes les competències són superiors al 7,5 pels que treballen a la universitat.
- Les persones que estan ocupades en centres de recerca tenen valoracions lleugerament inferiors en la utilitat de la majoria de competències en comparació a la universitat, tot i ser també valoracions elevades.
- En canvi, les valoracions de la utilitat de les competències a les empreses són menors en comparació a la resta de llocs de feina. Concretament, les competències més útils a les empreses són treball independent i autodirigit (8,3), treball en equip, capacitat de generar coneixement, tècniques d'anàlisi de dades, i edició i exposició de resultats (totes elles amb valoracions superiors a 7,5). Tenen un pes menor les que estan relacionades únicament amb el món acadèmic, com ara la redacció i publicació d'articles científics, la competència docent, l'aplicació de principis de la ciència oberta i, sobretot, la captació i gestió de fons per a la investigació (totes elles amb valoracions inferiors a 6,5).
- Val a dir, però, que en algunes competències, els doctorands que treballen a la indústria els atribueixen una utilitat semblant als seus homòlegs acadèmics. Per exemple, la gestió de la documentació (7,9), les tècniques d'anàlisi de dades i resultats (8,3), el treball independent i autodirigit (9) i l'anglès (8,7).
- Aquest resultat és coherent amb Kyvik i Olsen (2012) que van estudiar persones doctorades a Noruega i van constatar que, tot i que les que treballaven fora de l'àmbit acadèmic consideraven que els coneixements adquirits durant el doctorat eren rellevants per a les seves funcions professionals, valoraven la formació més acadèmica com a menys aplicable.

Figura 61. Utilitat de les competències segons el lloc de feina (2026)

	Universitat	Centre de recerca	Empresa
Gestió documentació	8	7,6	7,4
Estratègies anàlisis teoria i fonaments	8,5	7,9	7,1
Tècniques anàlisi dades i resultats	8,4	8,3	7,5
Edició, exposició resultats	8,6	8,3	7,5
Redacció i publicació articles científics	8,8	8,1	6,4
Disseny, planificació i execució de la recerca	8,7	8,4	7,3
Capacitat generar coneixement	8,8	8,3	7,6
Treball independent i autodirigit	9	8,6	8,3
Networking	8,1	7,8	6,8
Comprensió rellevància i impacte recerca	8,2	7,6	6,9
Captació i gestió fons per investigació	7,7	7,1	5
Competència docent	8,3	6,4	6,3
Anglès	8,3	8,4	7,3
Treball en equip	8,1	8,3	7,7
Aplicació principis de la ciència oberta	7,8	7,4	6,3

Nota: Les valoracions de la utilitat de les competències només es mostren per als doctors i doctores que fan funcions qualificades (específiques o universitàries) i, per tant, s'exclouen les persones que declaren que no fan funcions universitàries a la feina.

Figura 62. Utilitat de les competències segons la branca econòmica on treballen els doctors (només si treballen a l'empresa)

	Indústria	Educació, cultura i recerca	Sanitat i assistència social
Gestió documentació	7,9	7,3	7,2
Estratègies anàlisis teoria i fonaments	7,6	7,1	7
Tècniques anàlisi dades i resultats	8,3	7	7,3
Edició, exposició resultats	8,1	7,4	7,5
Redacció i publicació articles científics	5,9	6,1	7,2
Disseny, planificació i execució de la recerca	7,8	7,1	7,3
Capacitat generar coneixement	8,1	7,5	7,6
Treball independent i autodirigit	9	8,5	8
Networking	7,6	6,4	6,9
Comprensió rellevància i impacte recerca	7	7	7,3
Captació i gestió fons per investigació	5,1	5	5,5
Competència docent	5,7	7,1	6,7
Anglès	8,7	6,8	6,8
Treball en equip	8,4	7,2	7,8
Aplicació principis de la ciència oberta	6,2	6,3	6,7

Nota: Les valoracions de la utilitat de les competències només es mostren per als doctors i doctores que fan funcions qualificades (específiques o universitàries) i, per tant, s'exclouen les persones que declaren que no fan funcions universitàries a la feina.

→ 4.4. AJUST ENTRE LA FORMACIÓ DE DOCTORAT I LES NECESSITATS DEL MERCAT LABORAL

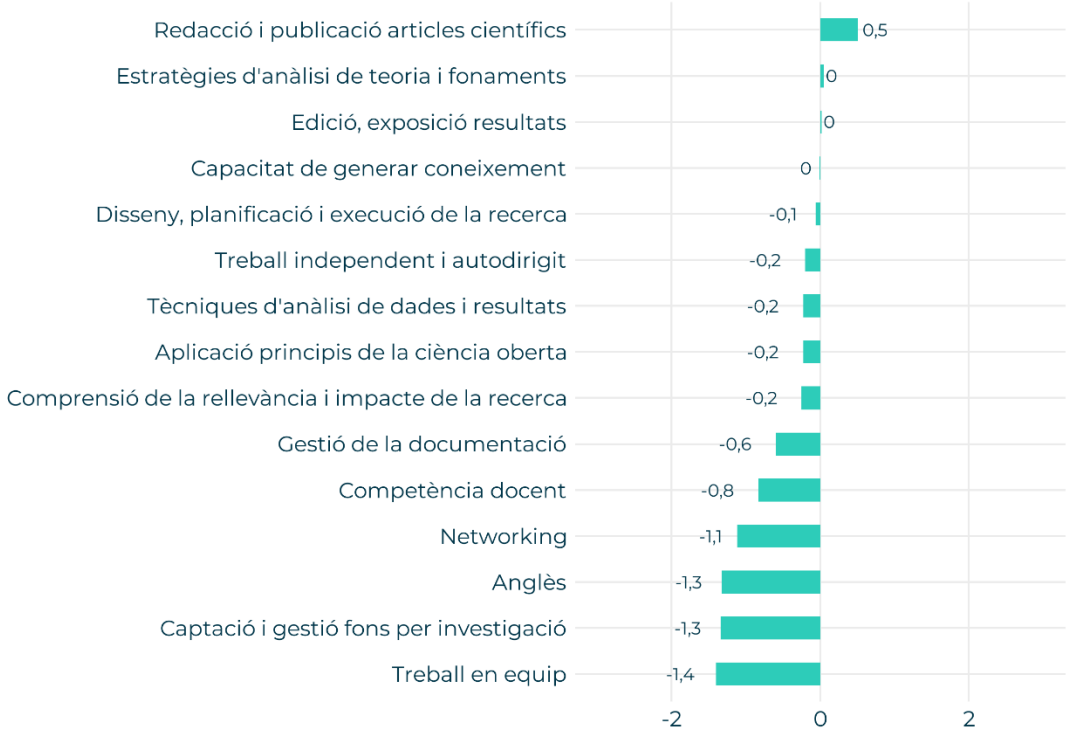
Bretxes (gaps) competencials

La formació doctoral presenta marge de millora en l'adquisició de competències útils per a l'àmbit laboral

- Les competències en què s'observa una diferència més gran entre el nivell adquirit durant el doctorat i la seva utilitat en l'àmbit laboral són les vinculades a perfils professionals més transversals i actuals, com ara el ***networking*, l'anglès, la captació i gestió de fons i el treball en equip**. Aquest patró es repeteix en tots els àmbits de coneixement del doctorat.

- Aquests resultats indiquen que aquestes competències presenten un ampli marge de millora pel que fa a la seva incorporació i desenvolupament durant els estudis de doctorat.

Figura 63. Diferència entre nivell i utilitat segons el lloc on treballa el 2026 (només si fan funcions específiques o universitàries)



Nota: Els valors positius indiquen que el nivell de competència adquirit durant els estudis és superior al nivell d'utilitat que aquesta competència té a la feina. En canvi, els valors negatius indiquen que el nivell de competència adquirit durant els estudis és inferior al nivell d'utilitat que té en l'exercici professional.

Figura 64. Diferència entre nivell i utilitat segons l'àmbit el 2026 (només si fan funcions específiques o universitàries)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries
Treball independent i autodirigit	0,3	-0,1	-0,3	-0,3	-0,3
Treball en equip	-1,5	-1,9	-1,2	-1,2	-1,4
Tècniques d'anàlisi de dades i resultats	0,1	-0,4	-0,3	-0,1	-0,3
Redacció i publicació articles científics	0,4	0	1	0,3	1,1
Captació i gestió fons per investigació	-1,1	-1,5	-1,4	-1,2	-1,4
Aplicació principis de la ciència oberta	-0,3	-0,6	-0,2	-0,2	0,2
Networking	-0,8	-1,1	-1,3	-1,1	-1,2
Comprensió de la rellevància i impacte de la recerca	-0,1	-0,2	-0,4	-0,2	-0,2
Anglès	-1,6	-1,4	-1,2	-1,4	-1,1
Estratègies d'anàlisi de teoria i fonaments	0,4	0,1	-0,1	0	0,1
Edició, exposició resultats	0,3	-0,1	0	0	0
Gestió de la documentació	0	-0,4	-0,9	-0,7	-0,7
Disseny, planificació i execució de la recerca	0,2	0	-0,3	0	-0,1
Capacitat de generar coneixement	0,6	0	-0,1	-0,1	-0,1
Competència docent	-1,1	-1,1	-0,6	-0,8	-0,7

Nota: La diferència entre el nivell adquirit durant els estudis i la utilitat de la competència a la feina es mostra en verd quan el nivell adquirit és més de 0,5 punts superior a la utilitat, i en rosa quan la utilitat és més de 0,5 punts superior al nivell adquirit.

El dèficit competencial és més accentuat entre doctors i doctores que treballen a la universitat o als centres de recerca

- Tenint en compte les diferents sortides laborals dels doctors i doctores, el dèficit competencial associat a la formació doctoral és especialment notable entre les persones que treballen a la universitat o en centres de recerca, és a dir, aquelles que desenvolupen principalment funcions vinculades a la recerca.
- En canvi, entre els doctors i doctores que treballen a l'empresa, les mancances percebudes es concentren només en tres competències: el treball en equip, el *networking* i el domini de l'anglès.

Figura 65. Diferència entre nivell i utilitat segons el lloc on treballa el 2026 (només si fan funcions específiques o universitàries)

	Universitat	Centre de recerca	Empresa
Treball independent i autodirigit	-0,4	-0,4	0
Treball en equip	-1,5	-1,2	-1,4
Tècniques d'anàlisi de dades i resultats	-0,7	-0,5	0,2
Redacció i publicació articles científics	-0,5	-0,2	1,5
Captació i gestió fons per investigació	-2,4	-2,1	-0,4
Aplicació principis de la ciència oberta	-0,9	-0,8	0,5
Networking	-1,4	-1,5	-0,8
Comprensió de la rellevància i impacte de la recerca	-0,9	-0,6	0,3
Anglès	-1,7	-1,5	-1
Estratègies d'anàlisi de teoria i fonaments	-0,6	-0,3	0,6
Edició, exposició resultats	-0,5	-0,3	0,5
Gestió de la documentació	-0,8	-0,9	-0,3
Disseny, planificació i execució de la recerca	-0,7	-0,7	0,6
Capacitat de generar coneixement	-0,5	-0,4	0,5
Competència docent	-1,9	-0,6	-0,2

Nota: La diferència entre el nivell adquirit durant els estudis i la utilitat de la competència a la feina es mostra en verd quan el nivell adquirit és més de 0,5 punts superior a la utilitat, en rosa quan la utilitat és més de 0,5 punts superior al nivell adquirit, i en vermell quan la utilitat és més de 2 punts superior al nivell adquirit.

Quin tipus de professionals forma el doctorat?

En termes generals, les competències que presenten més necessitat de millora en la formació doctoral, per la seva elevada utilitat percebuda en l'àmbit laboral, són el treball en equip i l'anglès

- Aquestes competències se situen en el quadrant que combina un nivell d'adquisició inferior a la mitjana amb una valoració alta de la seva utilitat professional.
- Per a les persones que treballen a la universitat o als centres de recerca, la principal competència que cal reforçar és el domini de l'anglès, atesa la seva elevada utilitat i el nivell relativament baix d'adquisició.
- En el cas de les persones que treballen a l'empresa, a més del treball en equip i l'anglès, també destaca la necessitat de millora en la gestió de documentació.

Figura 66. Matriu del nivell i utilitat de les competències (2026)

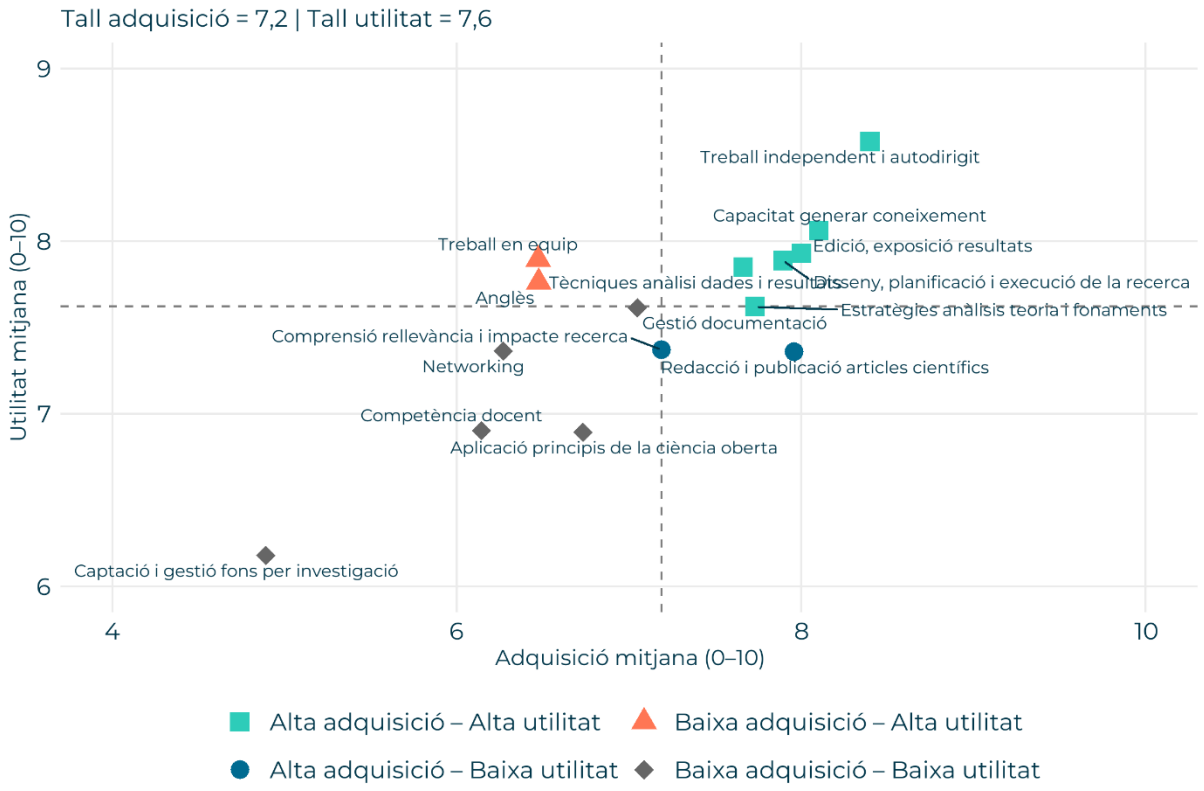


Figura 67. Matriu del nivell i utilitat de les competències en posicions acadèmiques (2026)

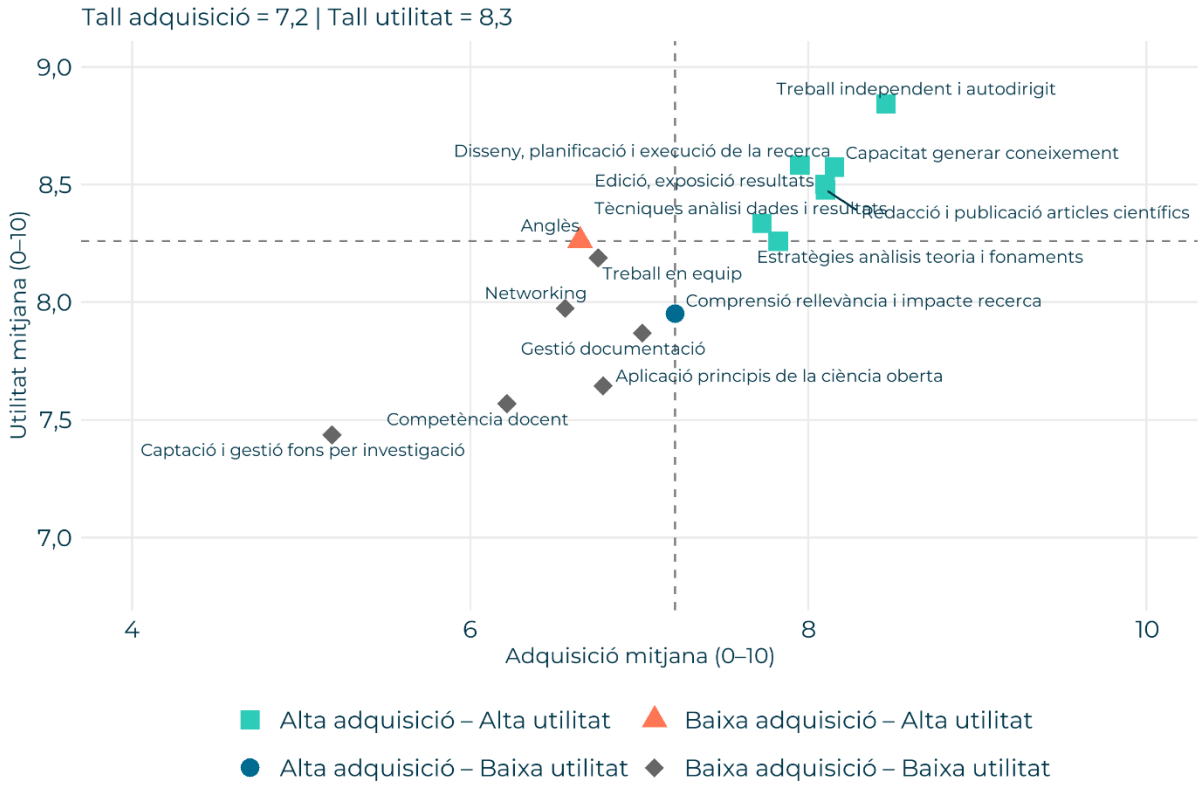
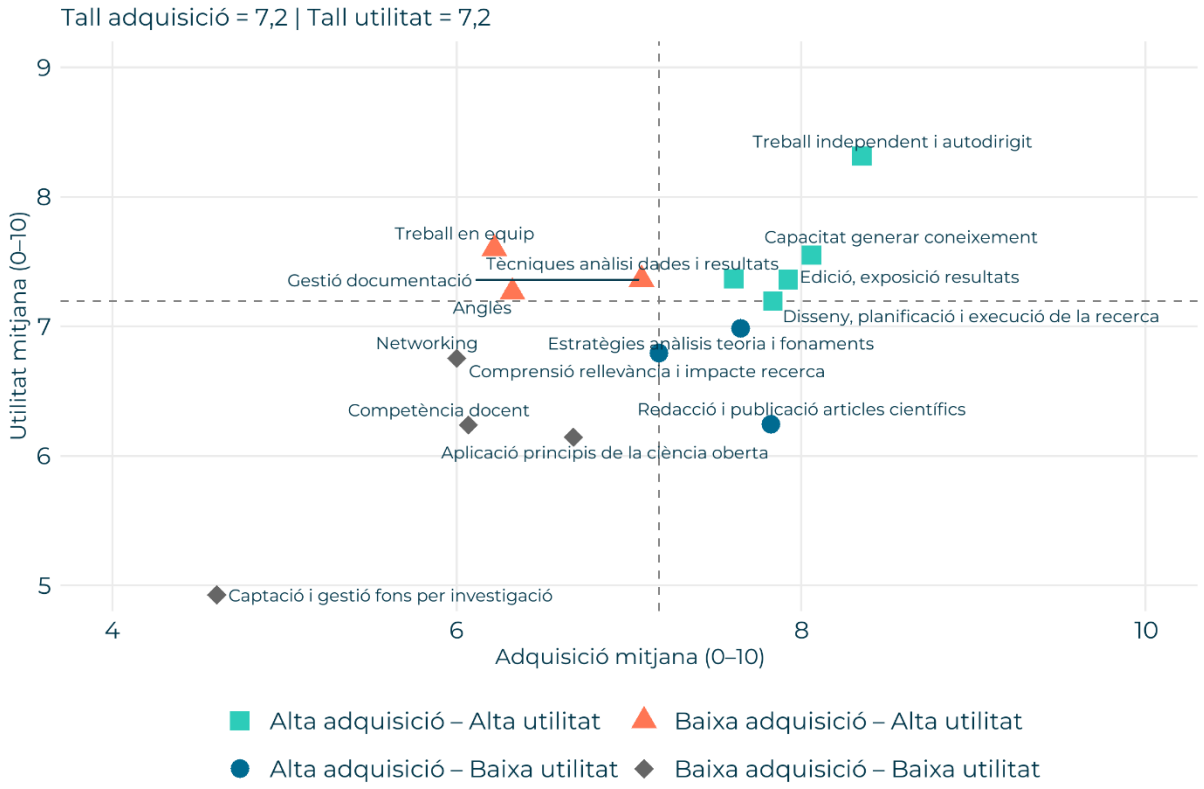


Figura 68. Matriu del nivell i utilitat de les competències en posicions no acadèmiques (2026)



CAPÍTOL 5. VAL LA PENA FER UN DOCTORAT?

Les principals conclusions del capítol són les següents[11]:

- Fer un doctorat continua compensant per a la gran majoria: 8 de cada 10 el tornarien a fer.
- La direcció de tesi és el gran punt fort del doctorat: és l'aspecte més ben valorat en tots els àmbits.
- La satisfacció global amb el doctorat és alta, però la formació complementària continua sent el punt feble.
- Les sortides professionals pesen molt en la decisió de no repetir el doctorat.
- El doctorat també té un cost personal: un de cada tres doctorands declara haver patit problemes de salut mental.
- La salut mental és una alerta transversal: afecta almenys un terç dels doctorands en tots els àmbits de coneixement.
- Les dones doctorandes declaren més problemes de salut mental que els homes, amb una bretxa especialment marcada en Humanitats.

[11] Els resultats de 2026 es presenten per al conjunt de la mostra assolida. Quan s'analitza l'evolució temporal, però, les dades es limiten als doctors i doctores de nacionalitat espanyola, ja que en les primeres edicions de l'enquesta només participava aquest col·lectiu. Des del 2020, l'estudi incorpora també persones doctorades de nacionalitat estrangera, fet que permet una lectura més completa de la inserció laboral actual.

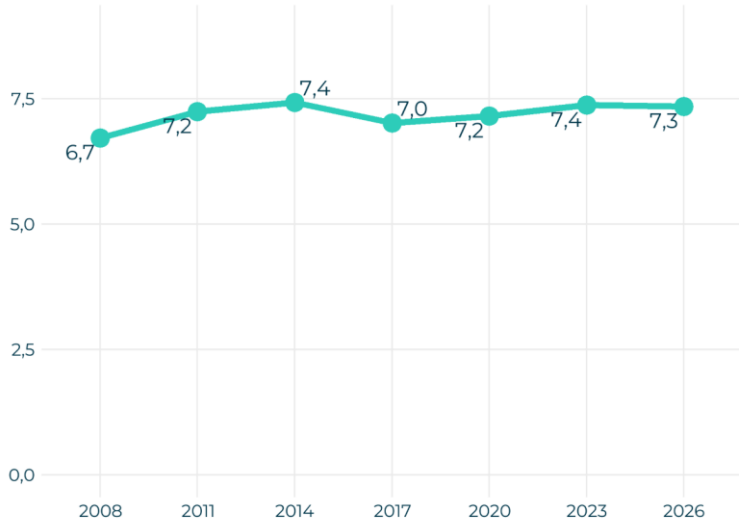
→ 5.1. SATISFACCIÓ AMB ELS ESTUDIS

La qualitat de la supervisió durant el desenvolupament de la tesi és l'aspecte més ben valorat dels estudis de doctorat en tots els àmbits de coneixement

- La satisfacció mitjana dels doctors i doctores amb aquest aspecte és de 8,1. La satisfacció amb la qualitat dels recursos del departament és de 7,3 i la satisfacció amb el contingut i la qualitat de les activitats formatives és de 6,4.
- La satisfacció general amb els estudis de doctorat arriba, el 2026, al 7,4.
- La satisfacció amb la qualitat de la supervisió durant el desenvolupament de la tesi és elevada en tots els àmbits de coneixement, particularment a Socials i a Enginyeries. Per contra, el contingut i la qualitat de les activitats formatives és l'aspecte menys satisfactori, sobretot a l'àmbit de la Salut.

En una enquesta de *Nature* a més de 5.700 estudiants de doctorat arreu del món, es trobava que més del 75% dels estudiants estaven satisfets d'haver iniciat un doctorat. L'estudi indicava que la satisfacció amb el procés de tutorització —concretament l'orientació i el reconeixement per part del director o directora de tesi— és l'element que més contribueix a la satisfacció global amb el programa (Woolston 2017).

Figura 69. Evolució de la satisfacció general amb els estudis de doctorat (escala de 0 a 10; només nacionals)



Nota: abans del 2023 les respostes es recollien en una escala d'1 a 7, i s'han transformat en una escala de 0 a 10 per fer la comparació.

Figura 70. Satisfacció amb diferents aspectes dels estudis de doctorat el 2026 (escala de 0 a 10)

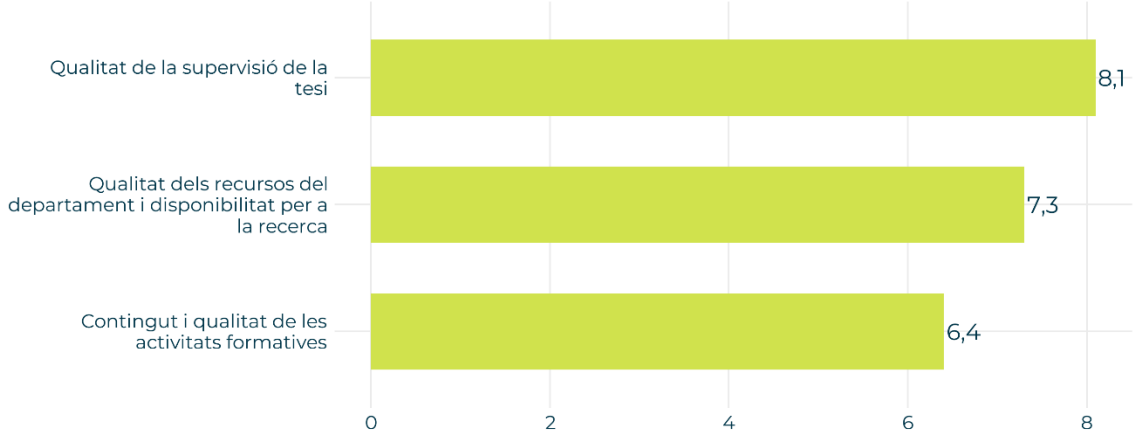


Figura 71. Satisfacció amb diferents aspectes dels estudis de doctorat per àmbit de coneixement (2026)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries
Qualitat de la supervisió de la tesi	8,1	8,4	7,9	7,9	8,4
Qualitat dels recursos del departament i disponibilitat per a la recerca	6,9	7,1	7,4	7,1	7,9
Contingut i qualitat de les activitats formatives	6,4	7,1	6,2	5,9	6,9
Satisfacció general	7,4	7,8	7,5	7,3	8

→ 5.2. INTENCIÓ DE REPETIR ELS ESTUDIS DE DOCTORAT

El doctorat és una aposta que la majoria tornaria a fer

- Vuit de cada deu doctors i doctores tornarien a cursar el doctorat. Aquest indicador s'ha mantingut molt estable al llarg de tot el període analitzat, amb valors situats entre el 80% i el 86%, fet que evidencia una valoració globalment positiva i sostinguda de l'experiència doctoral. Aquest patró és coherent amb els resultats observats en l'àmbit europeu (ESF 2017).

- No s'observen grans diferències en la intenció de repetir els estudis de doctorat segons l'àmbit de coneixement: el màxim es dona a Socials, amb el 86,5%, i el mínim a Ciències, on repetirien el 78%. Dins de cada àmbit, però, s'observa un nivell important d'heterogeneïtat a nivell de subàmbit.

- La raó principal per no repetir els estudis de doctorat és la manca de satisfacció amb les sortides professionals. No obstant això, també es destaca, dins la categoria d'altres raons, que el doctorat no compensa o no es valora, o els problemes de salut mental durant els estudis, derivats de la precarietat laboral i de la dificultat de dur a terme una tesi doctoral.

Figura 72. Evolució del percentatge de doctors i doctores segons si repetirien o no els estudis de doctorat (només nacionals)

Figura 73. Percentatge de doctors i doctores que repetirien els estudis de doctorat per àmbit de coneixement (2026)

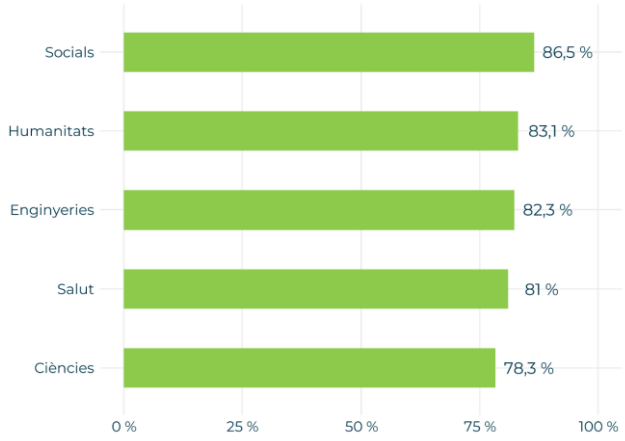


Figura 74. Percentatge de doctors i doctores que repetirien els estudis de doctorat per subàmbit de coneixement (2026)

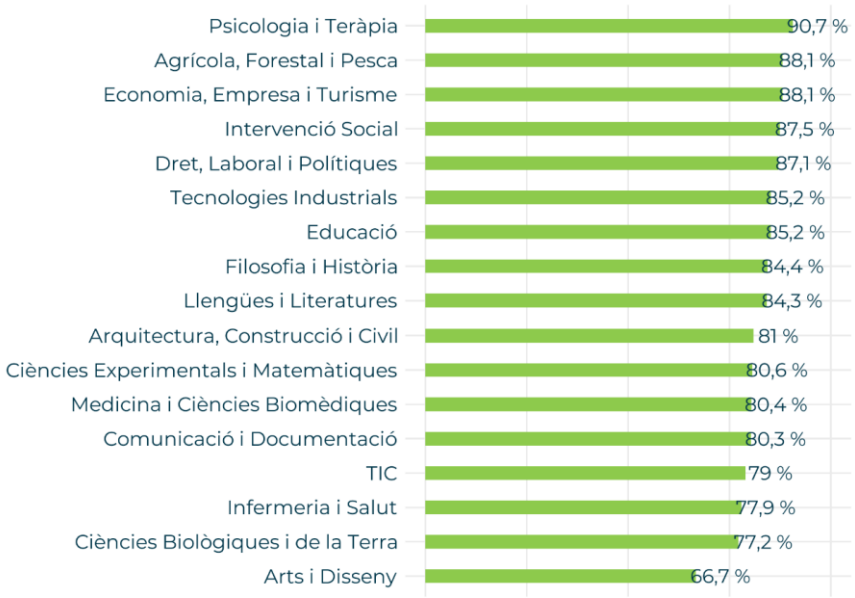
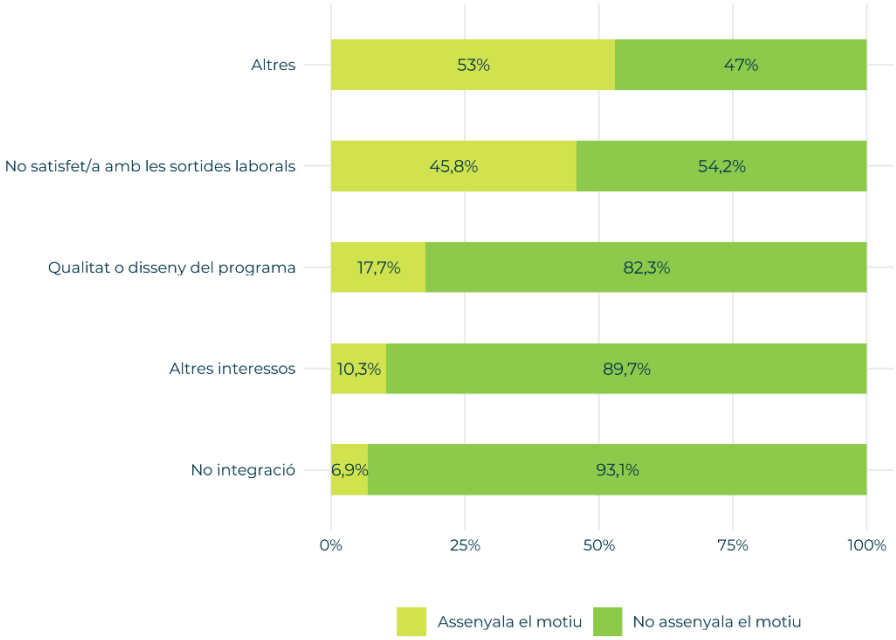


Figura 75. Raons per les quals no es repetiria el doctorat (multiresposta; 2026)



→ 5.3. BENESTAR DURANT ELS ESTUDIS

Salut mental

Un de cada tres doctorands ha patit problemes de salut mental durant els estudis de doctorat

- Concretament, un 37% declara haver experimentat depressió, ansietat crònica o altres problemes de salut mental durant els estudis de doctorat. La prevalença oscil·la entre el 33% a Socials i el 42% a Ciències.

- Aquest resultat s'emmarca en una problemàtica més àmplia del sistema universitari català. De fet, un estudi recent mostra que entorn del 40% de l'estudiantat universitari ja ha experimentat nivells més elevats de malestar emocional i de símptomes d'ansietat, depressió i esgotament, sobretot entre les dones i les persones no binàries (Departament de Recerca i Universitats 2023). En aquest context, el fet que el 37% dels doctors i doctores declari haver patit problemes de salut mental durant el doctorat apunta que aquesta etapa formativa també concentra factors de risc rellevants, vinculats a l'exigència acadèmica, la pressió per avançar en la tesi i les condicions en què es desenvolupa la trajectòria investigadora.

- A l'estudi de Woolston (2017) es va trobar que gairebé un terç van identificar la salut mental com una de les seves principals preocupacions. D'aquestes persones, el 45% ja havien buscat ajuda per ansietat o depressió causades pels estudis de doctorat.

Figura 76. Problemes de salut mental (2026)

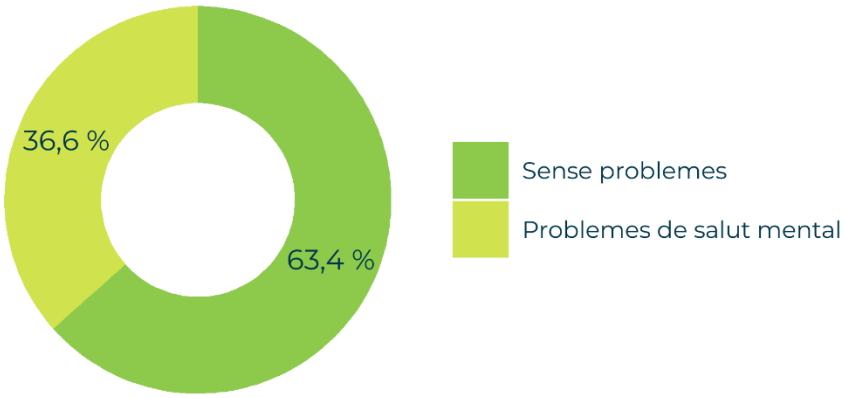
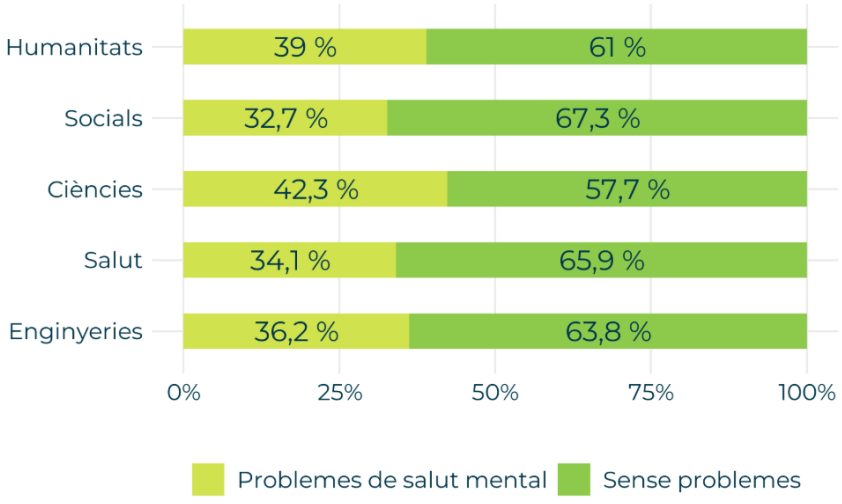


Figura 77. Problemes de salut mental per àmbit de coneixement (2026)



Salut mental i gènere

Les dones doctorandes presenten un risc més elevat de problemes de salut mental durant el doctorat

- El 41% de les dones declara haver experimentat problemes de salut mental durant els estudis de doctorat, una proporció 10 punts percentuals superior a la dels homes.
- Aquesta diferència entre dones i homes és estadísticament significativa en tots els àmbits de coneixement excepte a Socials.
- La bretxa de gènere és especialment pronunciada en l'àmbit de les Humanitats.

Figura 78. Problemes de salut mental per sexe (2026)

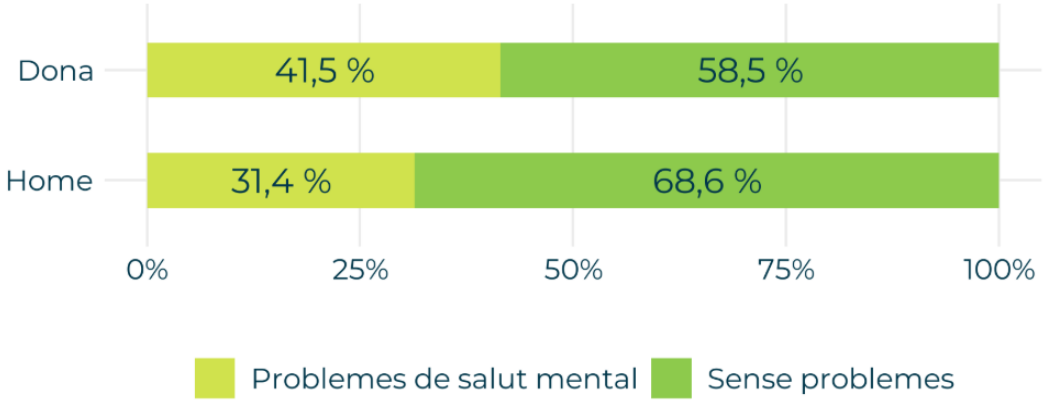
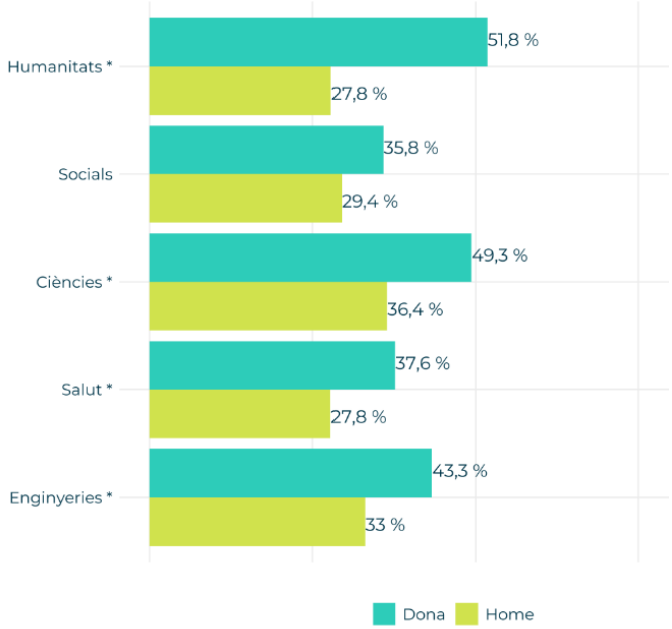


Figura 79. Problemes de salut mental per àmbit i sexe (2026)



Nota: Els àmbits marcats amb un asterisc presenten diferències estadísticament significatives segons la prova de khi quadrat ($p < 0,05$).

CAPÍTOL 6. CARACTERÍSTIQUES DEL DOCTORAT

Les principals conclusions del capítol són les següents[12]:

- La beca continua sent la via principal per fer un doctorat.
- El finançament del doctorat continua depenent massa de l'àmbit de coneixement: a Ciències, la beca és majoritària; a Socials i Humanitats, només arriba a una minoria.
- Fer la tesi en un grup de recerca no és l'experiència majoritària per a tothom. El 56% dels doctorands han fet la tesi dins d'un grup, però les diferències entre àmbits són molt marcades.
- Els grups de recerca actuen com a acceleradors competencials: els doctors i doctores que s'han format en grups de recerca declaren un assoliment igual o superior de competències, sobretot en treball en equip i anglès.
- La mobilitat internacional perd força. Tot i que el 45% ha tingut alguna experiència de mobilitat durant el doctorat, la mobilitat a l'estranger dels doctorands nacionals manté una tendència descendent des del 2011.

[12] Els resultats de 2026 es presenten per al conjunt de la mostra assolida. Quan s'analitza l'evolució temporal, però, les dades es limiten als doctors i doctores de nacionalitat espanyola, ja que en les primeres edicions de l'enquesta només participava aquest col·lectiu. Des del 2020, l'estudi incorpora també persones doctorades de nacionalitat estrangera, fet que permet una lectura més completa de la inserció laboral actual.

→ 6.1. FINANÇAMENT DURANT EL DOCTORAT

La meitat de les persones enquestades va tenir una beca (o contracte d'investigació en formació) com a font principal de finançament per cursar els estudis de doctorat

- El 2026, el 49% ha finançat els seus estudis gràcies a una beca; el 25%, amb una feina de l'àmbit dels estudis previs al doctorat, i la resta, d'altres maneres (docent/investigador a la universitat, feina no relacionada o no treballava).
- Hi ha molta heterogeneïtat en el fet de tenir beca en funció de l'àmbit de coneixement: mentre que a Ciències aquest percentatge és del 72%, a Socials i Humanitats és només del 35%.
- Aquesta ha estat la font de finançament per la majoria d'estudiants de doctorat al llarg del temps.

Figura 80. Tipus de finançament durant el doctorat (2026)

Figura 81. Percentatge de doctors i doctores que han tingut una beca, per àmbit de coneixement (2026)

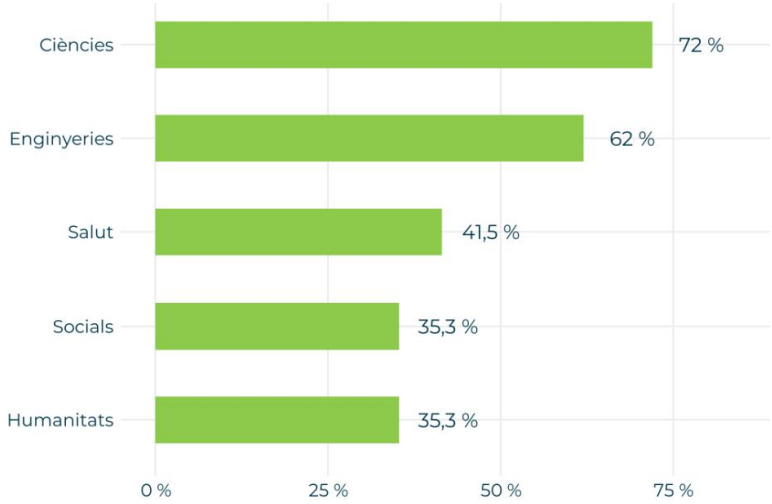
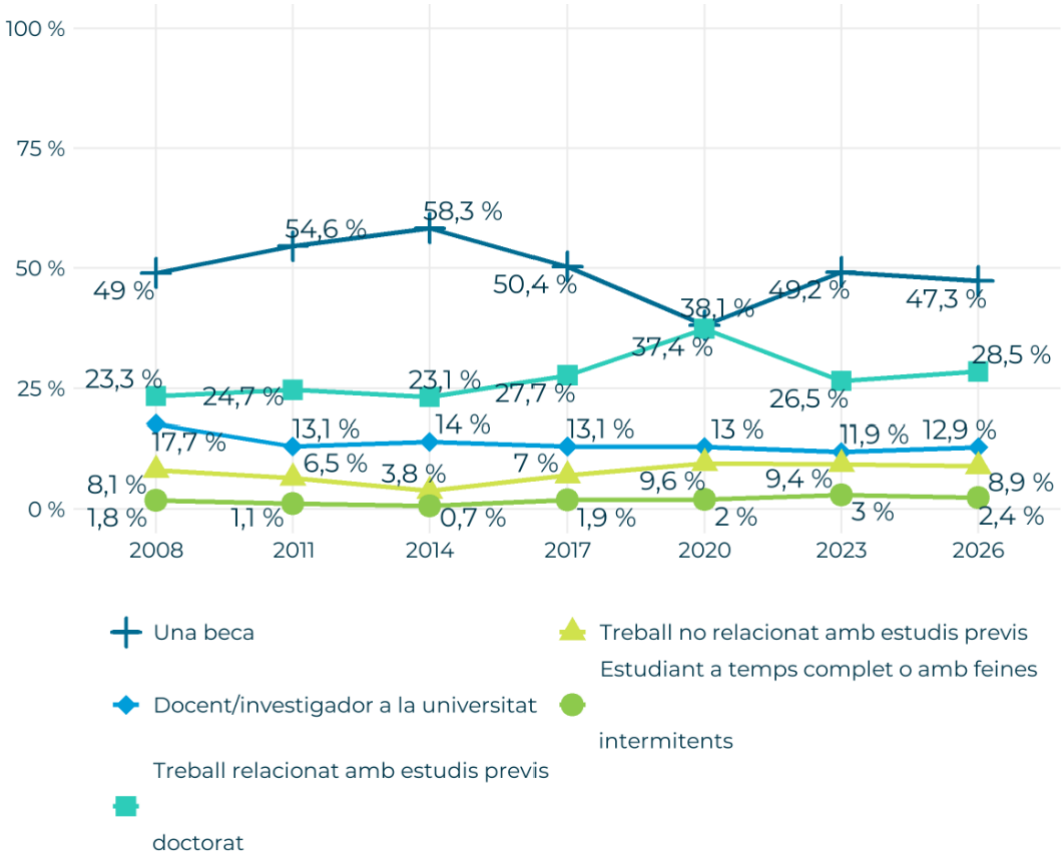


Figura 82. Evolució del tipus de finançament durant el doctorat (només nacionals)



→ 6.2. GRUPS DE RECERCA

El 56% dels doctorands han fet la tesi en un grup de recerca

- S'observen diferències importants segons l'àmbit de coneixement: mentre que a Ciències, Salut i Enginyeries la majoria de doctors i doctores han format part d'un grup de recerca (80%, 66% i 66%, respectivament), a Socials i Humanitats han estat una minoria (23% i 25%, respectivament).

- Aquest percentatge va disminuir el 2014 i s'ha mantingut relativament estable des del 2020. Aquest resultat suggereix que la reforma normativa dels estudis de doctorat del 2011 no ha comportat un augment significatiu del pes relatiu de les tesis desenvolupades dins de grups de recerca. Ara bé, en termes absoluts, l'increment del volum de doctorands implica que avui hi ha més persones que fan la tesi en aquest entorn. En paral·lel, els resultats mostren un efecte positiu clar d'aquesta experiència sobre l'assoliment competencial, sobretot en treball en equip i anglès.

Figura 83. Manera de fer la tesi (2026)

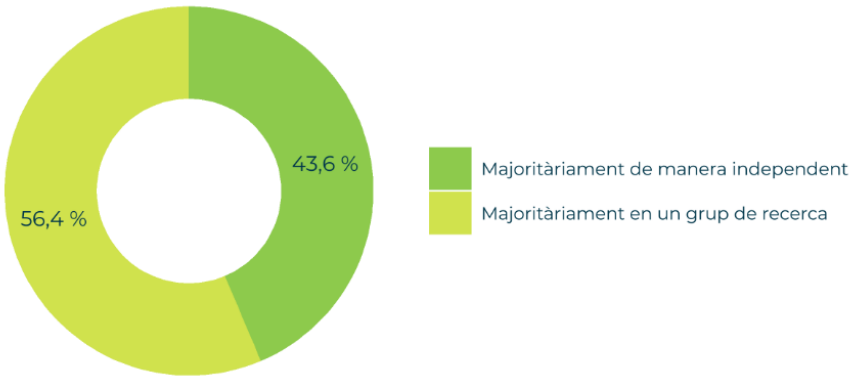


Figura 84. Percentatge de la manera de fer la tesi per àmbit de coneixement (2026)

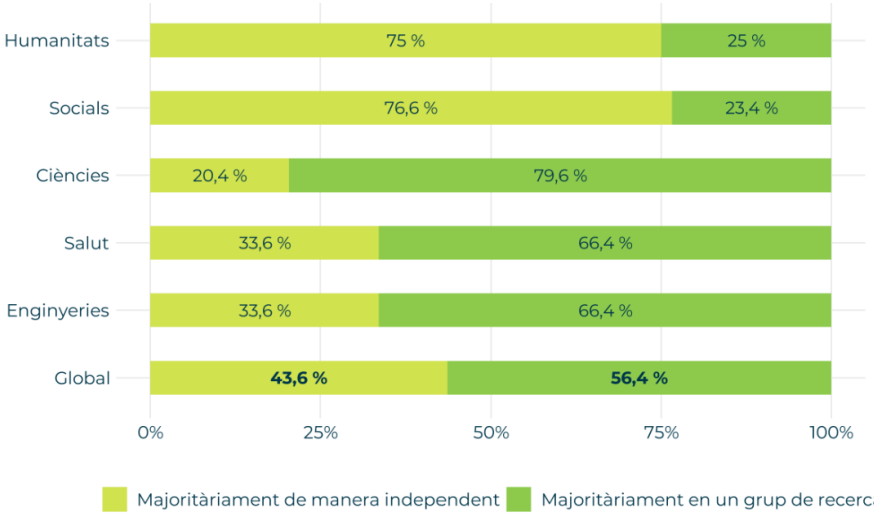
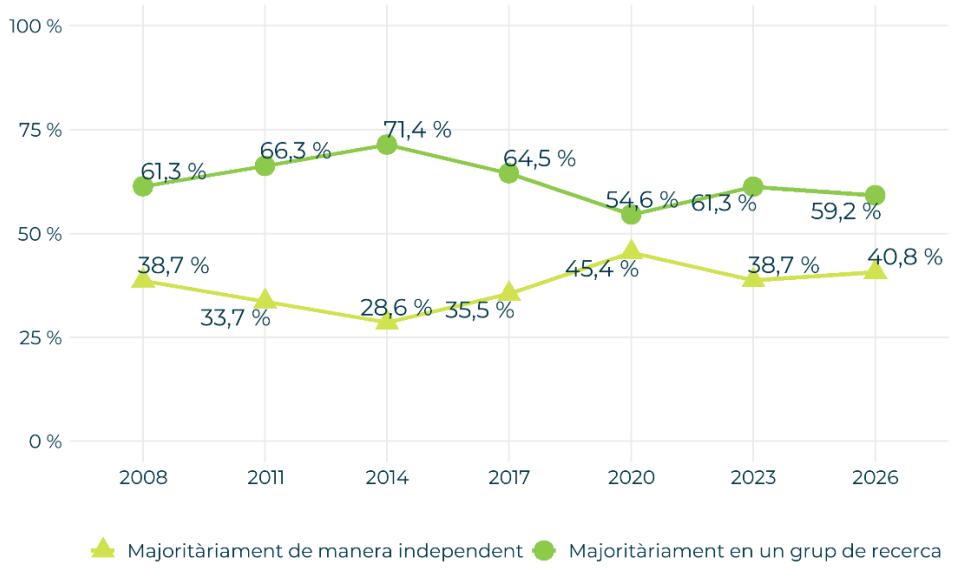


Figura 85. Evolució del percentatge de la manera de fer la tesi (només nacionals)



Els doctors i doctores que han fet la tesi en un grup de recerca tenen un assoliment igual o superior a la resta

- Els doctors i doctores que han fet la tesi en un grup de recerca, en comparació de qui l'ha fet de manera independent, tenen un millor nivell d'assoliment en gran part de les competències considerades, i aquesta diferència és especialment gran en l'adquisició de la competència en treball en equip i coneixement de la llengua anglesa.

Figura 86. Grau d'adquisició de competències el 2026 segons la manera de fer la tesi (escala de 0 a 10)

	Majoritàriament de manera independent	Majoritàriament en un grup de recerca
Gestió documentació	7,2	7
Estratègies anàlisis teoria i fonaments	7,7	7,8
Tècniques anàlisi dades i resultats	7,3	7,9
Edició, exposició resultats	7,7	8,2
Redacció i publicació articles científics	7,7	8,1
Disseny, planificació i execució de la recerca	7,8	8
Capacitat generar coneixement	8,1	8,1
Treball independent i autodirigit	8,4	8,4
Networking	5,9	6,6
Comprensió rellevància i impacte recerca	7,2	7,1
Captació i gestió fons per investigació	4,6	5,1
Competència docent	6,1	6,2
Anglès	5,8	7
Treball en equip	5,4	7,3
Aplicació principis de la ciència oberta	6,7	6,8

→ 6.3. MOBILITAT INTERNACIONAL DURANT ELS ESTUDIS DE DOCTORAT

El 45% dels doctors i doctores ha tingut experiències de mobilitat durant els estudis de doctorat

- Aquestes experiències de mobilitat han estat principalment a l'estranger (la mobilitat nacional representa un 5%).
- No s'observen grans diferències entre àmbits de coneixement, amb l'excepció de l'àmbit de la Salut, on només el 30% dels doctorands ha tingut alguna experiència de mobilitat durant els estudis. Aquesta menor mobilitat es concentra sobretot en el subàmbit de Medicina i Ciències Biomèdiques. Tot i que la proporció de doctorands que treballaven mentre cursaven el doctorat és similar a la del conjunt de la mostra, és probable que en aquest subàmbit l'activitat laboral estigui més vinculada a entorns assistencials i hospitalaris, que pot dificultar les estades llargues fora, atesa la necessitat de mantenir la continuïtat de l'activitat professional, assistencial o de recerca vinculada a pacients, serveis o infraestructures locals.
- En aquest sentit, cal recordar que el 65% de les persones doctores havien treballat durant els estudis de doctorat, i no hi ha grans diferències entre àmbits de coneixement (els valors van del 60% a Enginyeries al 69% a Ciències. Per tant, treballar durant els estudis no explicaria la baixa mobilitat dels estudiants de l'àmbit de la Salut.
- L'evolució de la mobilitat a l'estranger per als doctorands de nacionalitat espanyola té una tendència negativa des del 2011, i passa de ser una opció per al 50% dels doctorands de nacionalitat espanyola, al 36% el 2026.

Figura 87. Mobilitat durant els estudis de doctorat per àmbit de coneixement (2026)

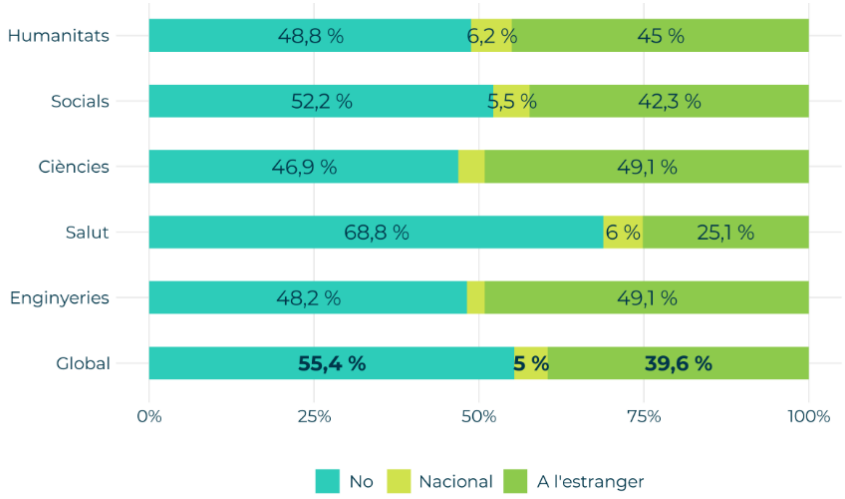


Figura 88. Mobilitat durant els estudis de doctorat per subàmbit de coneixement (2026)

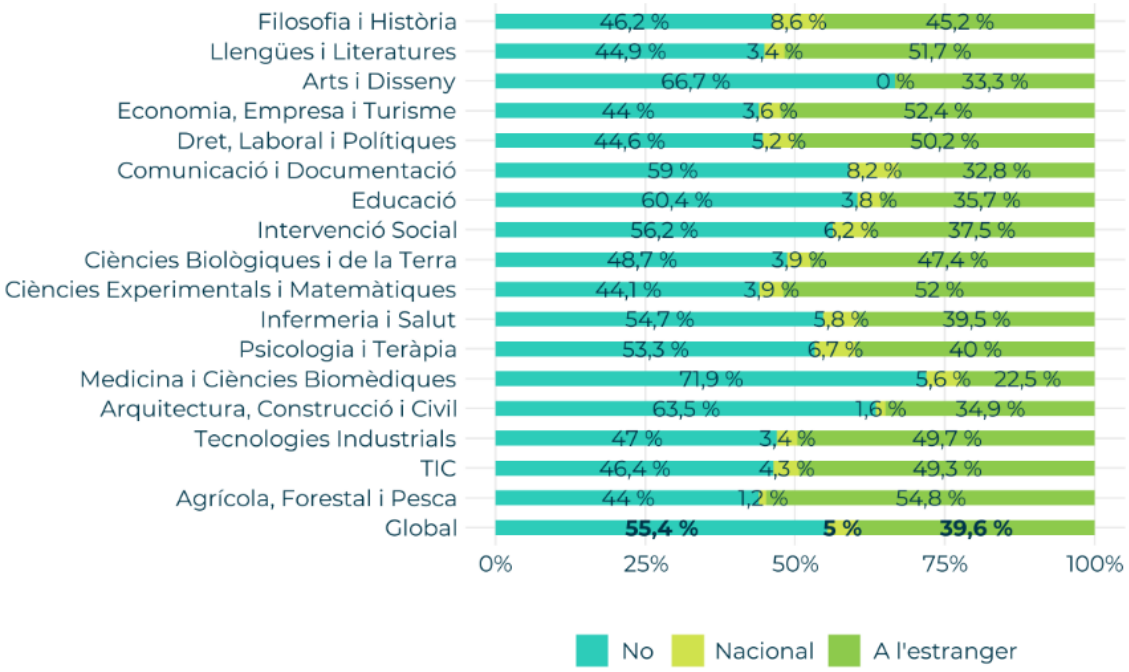
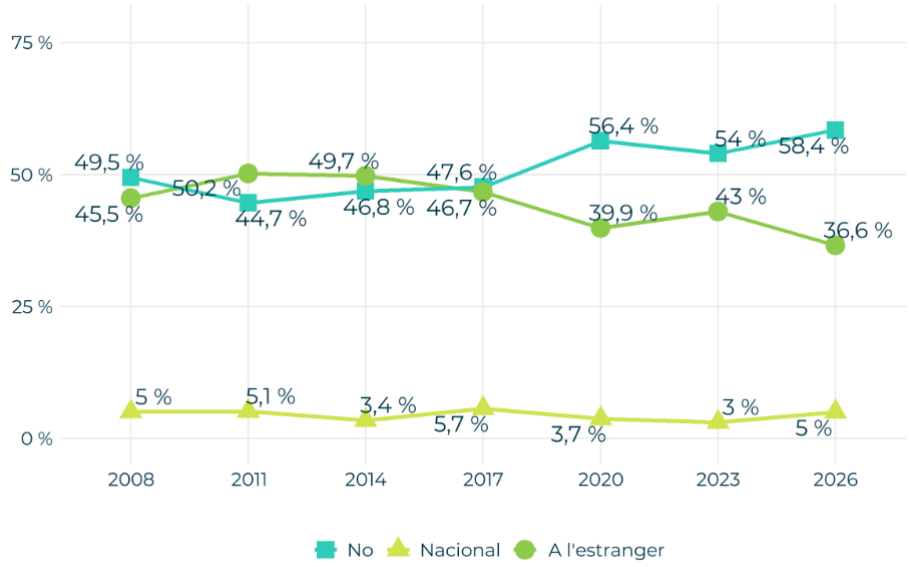


Figura 89. Evolució de la mobilitat durant els estudis de doctorat (només nacionals)



AGRAÏMENTS i ROLS D'AUTORIA

AQU Catalunya agraeix la participació de les persones següents en l'elaboració del present treball: Francesc Abad, Carina Álvarez, Raquel Barandalla, Àgata Segura, Alba Solé, Joan Callarisa, Maria Giné. També dona les gràcies a tot el sistema universitari català.

Aquest document ha incorporat l'ús d'eines d'intel·ligència artificial generativa en tasques específiques, com ara la identificació de resultats clau, les millores en la redacció i la programació en R. El contingut final ha estat revisat, validat i assumit íntegrament pels autors o autores, que en mantenen la responsabilitat.

→ ROLS D'AUTORIA[13]

Conceptualització: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos, Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Curatela de dades**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos, Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Anàlisi formal**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; **Investigació**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; **Metodologia**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Administració del projecte**: Anna Prades, Dani Torrents; **Programari**: Sandra Nieto, José Luis Mateos; Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Supervisió**: Anna Prades; **Validació**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; **Visualització**: Sandra Nieto, José Luis Mateos, Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Redacció - esborrany original**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin; **Redacció - revisió i edició**: Anna Prades, Sandra Nieto, José Luis Mateos; Núria Mancho, Dani Torrents, Hélène Sarrazin.

[13] NISO CRediT Working Group. ANSI/NISO Z39.104-2022, CRediT, Contributor Roles Taxonomy, NISO. 14 de gener de 2022.

BIBLIOGRAFIA

Departament de Recerca i Universitats. 2023. *Estudi sobre la salut mental en el sistema universitari de Catalunya*.

ESF. 2017. *Career Tracking Survey of Doctorate Holders*.

ESF. 2018. '2017 Career Tracking Survey of Doctoral Holders. Final Projecte Report'. European Science Foundation, February 27. https://www.esf.org/career-tracking-survey/.

Fundación CYD. 2025. 'Capítulo 1 La Universidad Española Oferta Académica, Organización y Financiación'. In *Informe CYD 2025*, Fundación CYD. Barcelona.

Garcia-Morante, M., L. Tikkanen, M. Castelló, and K. Pyhältö. 2025a. 'Job Activity and Wellbeing of PhD Holders beyond Academia: A Person-Centred Approach'. *European Journal of Higher Education* 0 (0): 1–21.

Garcia-Morante, M., L. Tikkanen, M. Castelló, and K. Pyhältö. 2025b. 'Job Activity and Wellbeing of PhD Holders beyond Academia: A Person-Centred Approach'. *European Journal of Higher Education*, May 15, 1–21.

Hnatkova, Eva, Iryna Degtyarova, Margaux Kersschot, and Julia Boman. 2022. 'Labour Market Perspectives for PhD Graduates in Europe'. *European Journal of Education* 57 (3): 395–409.

IUA. 2008. *PhD Graduates' Skills*. IRISH UNIVERSITIES ASSOCIATION.

JQI. 2004. 'Shared "Dublin" Descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards'.

Kyvik, Svein, and Terje Bruen Olsen. 2012. 'The Relevance of Doctoral Training in Different Labour Markets'. *Journal of Education and Work* 25 (2): 205–24.

LERU. 2010. 'Training Talented Researchers for Society: Doctoral Studies beyond 2010'.

Main, Joyce B., Yanbing Wang, and Li Tan. 2022. 'Preparing Industry Leaders: The Role of Doctoral Education and Early Career Management Training in the Leadership Trajectories of Women STEM PhDs'. *Research in Higher Education* 63 (3): 400–424.

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace (enseignementsup-recherche.gouv.fr). 2022. 'Faible impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle à trois ans des docteurs'. October 25.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. 2026. 'Infografía de La Estadística de Tesis Doctorales'.

OECD. 2022. *Value for Money in School Education: Smart Investments, Quality Outcomes, Equal Opportunities*. OECD Publishing.

OECD. 2023. *Promoting Diverse Career Pathways for Doctoral and Postdoctoral Researchers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 158. Vol. 158. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 158. OECD.

OECD. 2025. *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing. Paris.

Skakni, Isabelle, Nata Kereselidze, Michaël Parmentier, Nathalie Delobbe, and Kelsey Inouye. 2026. 'PhD Graduates Pursuing Careers beyond Academia: A Scoping Review'. *Higher Education Research & Development* 45 (1): 235–54.

Sundström, Laura, L. Tikkanen, and K. Pyhältö. 2026. 'Is There Life after Earning a PhD? Finnish PhD Holders' Careers within and Outside Academia'. *European Journal of Higher Education* 0 (0): 1–20.

VITAE. 2010. 'Researcher Development Framework'.

Woolston, Chris. 2017. 'Graduate Survey: A Love–Hurt Relationship'. *Nature* 550 (7677): 549–52.

Yang, Yu, and Tatiana Fumasoli. 2024. 'Occupational Choice, Satisfaction and Success of PhD Graduates in East Asia and the West: A Systematic Review'. *Higher Education Quarterly* 78 (2): 307–32.

FITXA TÈCNICA

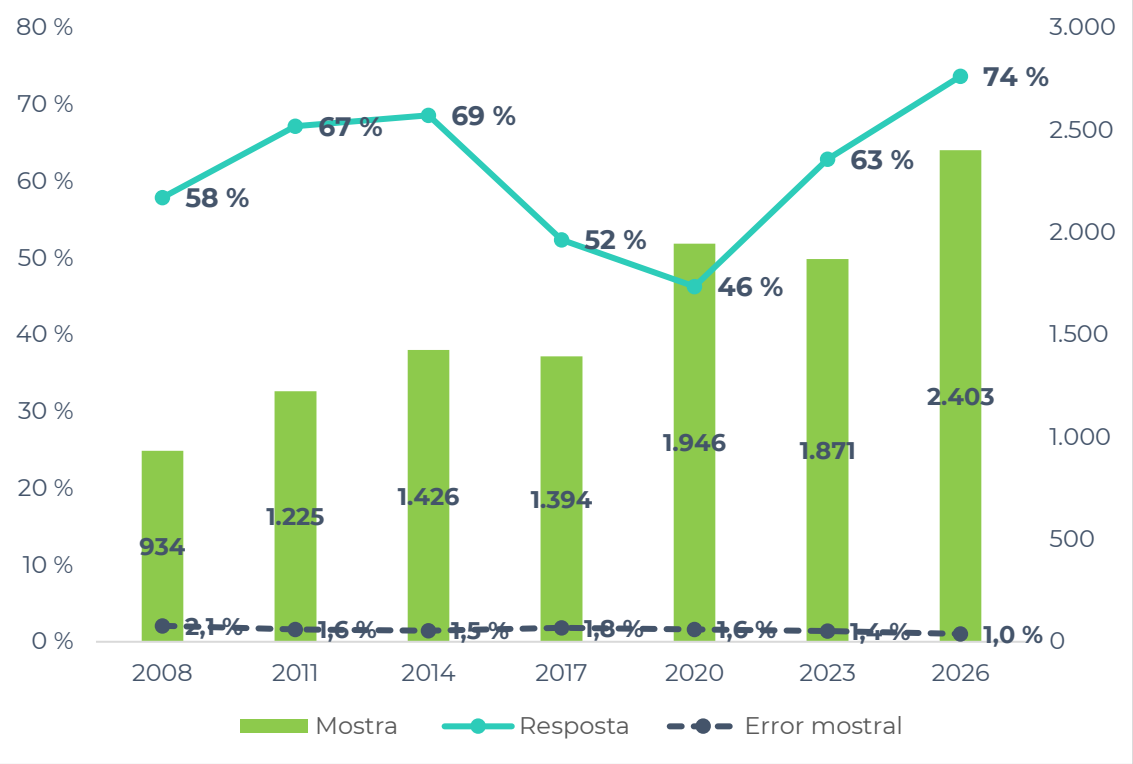
Taula 4. Enquesta als doctors i doctores del SUC

Població	Persones que es van doctorar els cursos 2020-2021 i 2021-2022
Període de l'enquesta	Treball de camp que combina dues modalitats: – electrònica, del 10/11/2025 al 9/12/2025 – telefònica, del 13/01/2026 al 23/02/26
Durada mitjana de l'enquesta	Fase electrònica: 14' 52'' Fase telefònica: 13' 17''
Universitats participants	UB, UAB, UPC, UPF, URL, UdL, UdG, URV, UOC, UVic-UCC, UIC i UAO CEU

Taula 5. Dades de població i mostra dels doctors i doctores de les universitats catalanes (2026)

Universitat	Població	Mostra	Taxa de resposta	Error mostral
Universitat de Barcelona	1.483	971	65,5%	1,8%
Universitat Autònoma de Barcelona	1.561	942	60,3%	2,0%
Universitat Politècnica de Catalunya	525	319	60,8%	3,4%
Universitat Pompeu Fabra	452	286	63,3%	3,5%
Universitat Ramon Llull	119	79	66,4%	6,4%
Universitat de Lleida	181	120	66,3%	5,2%
Universitat de Girona	213	146	68,5%	4,6%
Universitat Rovira i Virgili	329	210	63,8%	4,1%
Universitat Oberta de Catalunya	46	31	67,4%	10,2%
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya	61	48	78,7%	6,6%
Universitat Internacional de Catalunya	63	41	65,1%	9,1%
Universitat Abat Oliba CEU	15	7	46,7%	28,0%
TOTAL	**5.048**	**3.200**	**63,4%**	**1,0%**

Figura 90. Evolució de la mostra, taxa de resposta i error mostral de l'enquesta (només estudiants de nacionalitat espanyola)



Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Juliol de 2026 · AQU-9-2026-CA

AQU CATALUNYA

C. d'Enric Granados, 33. 08007 Barcelona

Web

Segueix-nos a: