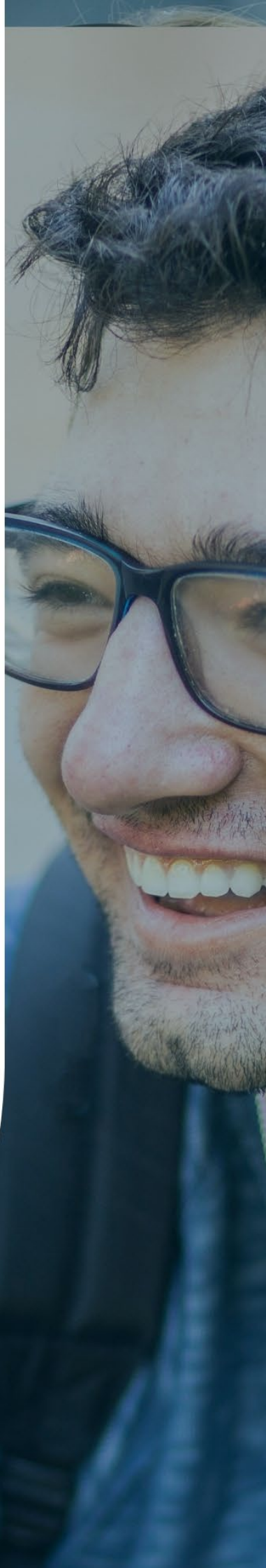
Inserció Laboral

LA INSERCIÓ LABORAL DELS TITULATS I TITULADES DE **MÀSTER** DE LES UNIVERSITATS CATALANES

2026



AQU CATALUNYA

AQU CATALUNYA

LA INSERCIÓ LABORAL DELS TITULATS I TITULADES DE **MÀSTER** DE LES UNIVERSITATS CATALANES **2026**

BARCELONA, 2026

Primera

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, juliol, 2026
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.24077042

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

Paraules clau: inserció laboral, educació superior, màsters oficials, transició al mercat laboral

Citació bibliogràfica recomanada: Anna Prades Nebot, Sandra Nieto Viramontes, José Luis Mateos González *et al*. *La inserció laboral dels titulats i titulades de màster de les universitats catalanes*. AQU Catalunya, 2026. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.24077042

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 ES FORMA AMB UN MÀSTER A CATALUNYA? **9**

→ 1.1. Quants, on i qui: evolució i distribució per perfil 10

→ 1.2. Atracció de talent internacional 13

→ 1.3. Trajectòries educatives prèvies 16

CAPÍTOL 2. EN QUIN CONTEXT LABORAL S'INSEREIXEN? **18**

→ 2.1. Context econòmic 18

→ 2.2. Participació de la població en el mercat laboral 19

CAPÍTOL 3. COM S'INSEREIXEN LES PERSONES TITULADES DE MÀSTER? **21**

→ 3.1. Ocupació i taxa d'adequació de l'ocupació 22

→ 3.2. Qualitat de l'ocupació - Condicions laborals 30

CAPÍTOL 4. EL MÀSTER PREPARA BÉ PER AL MERCAT DE TREBALL? **47**

→ 4.1. Formació rebuda vs. Formació necessària 48

→ 4.2. Impacte en la trajectòria laboral 55

→ 4.3. Internacionalització 58

→ 4.4. Modalitat d'ensenyament del màster 62

CAPÍTOL 5. VAL LA PENA FER UN MÀSTER? **68**

CAPÍTOL 6. QUI SURT MÉS BENEFICIAT DEL MÀSTER? **72**

→ 6.1. Caracterització dels subàmbits 73

→ 6.2. Perspectiva de gènere 76

→ 6.3. Els màsters habilitadors professionalment 78

AGRAÏMENTS I ROLS D'AUTORIA **79**

BIBLIOGRAFIA **80**

FITXA TÈCNICA **81**

PRESENTACIÓ

Com s'insereixen les persones titulades de màster de les universitats catalanes al mercat laboral? Troben feina? És una feina de qualitat? Fins a quin punt el màster les ajuda a millorar la seva trajectòria professional? Quines diferències hi ha segons l'àmbit de coneixement, la modalitat d'ensenyament, el sexe o altres característiques de les persones titulades?

Aquest informe vol respondre aquestes preguntes, entre d'altres, a partir de les dades recollides en la cinquena edició de l'estudi d'inserció laboral de les persones titulades de màster a Catalunya. Amb aquesta informació, AQU Catalunya vol contribuir a entendre millor el valor dels estudis de màster dins del sistema universitari català i aportar evidències útils per a la millora de les titulacions i de les polítiques universitàries.

L'estudi enquesta les persones titulades d'un màster oficial dels cursos 2020-2021 i 2021-2022 i analitza, entre altres aspectes, la situació laboral, l'adequació de la feina, les condicions laborals, la satisfacció amb els estudis i l'impacte del màster en la trajectòria professional. En aquesta edició s'han obtingut prop de 19.000 respostes, cosa que permet disposar d'una base d'informació sòlida per al conjunt del sistema i per als principals àmbits disciplinaris.

Els estudis de nivell de màster estan plenament desplegats i consolidats a Catalunya, amb aproximadament 700 títols oferts cada curs, amb una oferta pública rellevant, però a la vegada una importància creixent de l'ensenyament en línia: 1/3 de les persones titulades del SUC són titulades de la universitat no presencial.

Aquest informe combina els resultats de l'enquesta amb dades del sistema universitari català i amb referents estatals i internacionals quan són disponibles. Això permet situar els resultats en el seu context, identificar fortaleses i reptes del nivell de màster, i valorar com aquests estudis contribueixen a la inserció laboral, a la formació continuada i a l'atracció i retenció de talent.

És en aquest context que cal situar els resultats del present estudi, dels quals fem tot seguit una breu síntesi:

- **El màster és una peça clau de la formació contínua.** Només una quarta part de les persones titulades accedeixen al màster just després del grau, sense una experiència laboral rellevant prèvia.
- **La modalitat d'ensenyament s'ha diversificat.** Menys de la meitat de les persones titulades han cursat el màster en modalitat exclusivament presencial, mentre que la formació híbrida i no presencial tenen un pes creixent, sobretot entre perfils amb més trajectòria laboral.
- **Els màsters atreuen talent internacional.** La presència de persones de nacionalitat estrangera és elevada, sobretot en les universitats privades presencials, tot i que la internacionalització mostra signes d'estancament respecte d'edicions anteriors.
- **La inserció laboral és molt elevada.** Més de 9 de cada 10 persones titulades de màster treballen en el moment de respondre l'enquesta i la taxa d'atur se situa per sota del llindar de plena ocupació.
- **L'adequació entre el màster i la feina és alta i creixent.** Gairebé 7 de cada 10 persones ocupades desenvolupen funcions específiques relacionades amb el màster cursat, amb una evolució positiva respecte d'edicions anteriors.

- **Milloren l'estabilitat contractual i la qualitat de l'ocupació, però persisteixen diferències entre àmbits.** L'estabilitat contractual continua augmentant, probablement en el context de la reforma laboral del 2022, i la satisfacció amb la feina es manté en valors de notable.
- **La formació de màster s'ajusta globalment bé al mercat laboral, però l'anglès continua sent el principal marge de millora.** Les persones titulades valoren positivament la formació rebuda i la majoria de competències presenten un bon ajust entre el nivell assolit i la utilitat a la feina. Tanmateix, l'anglès continua sent la competència amb més dèficit percebut, seguida de la comunicació escrita i la gestió de la informació.

Aquest estudi ha estat possible gràcies al compromís del conjunt del sistema universitari català i, especialment, de les universitats que hi han participat. També volem agrair la col·laboració de les persones titulades que han compartit la seva experiència formativa i laboral. Les seves respostes fan possible disposar d'evidències robustes per orientar la millora dels estudis de màster i reforçar la contribució de la universitat al desenvolupament professional i social.

CAPÍTOL 1. QUI ES FORMA AMB UN MÀSTER A CATALUNYA?

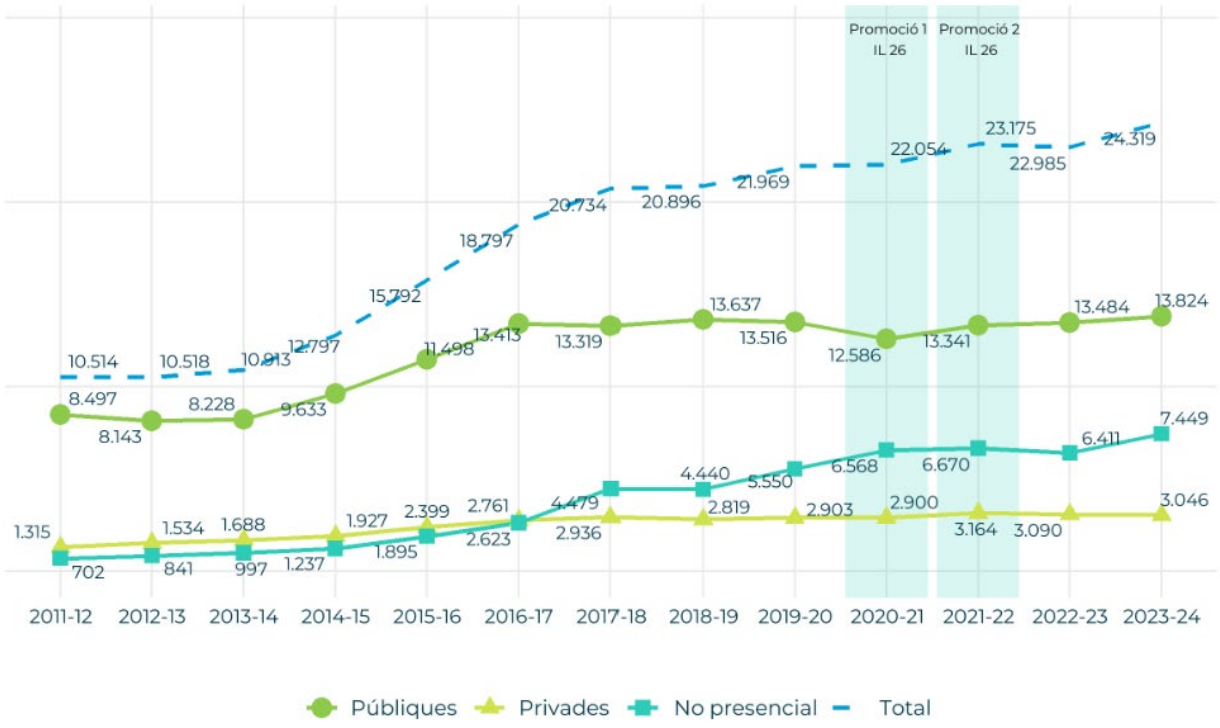
Les principals conclusions que es desprenen d'aquest capítol són les següents[1]:

- El màster està consolidat al SUC, tot i que el creixement actual és més moderat que en els primers anys de desplegament de l'EEES.
- La formació a la universitat no presencial té un pes estructural en el màster: prop d'un de cada tres titulats prové d'aquesta institució, cosa que reforça el vincle del màster amb la formació contínua.
- L'expansió de la virtualitat a Catalunya no implica necessàriament una privatització de l'oferta, sinó sobretot un creixement de la modalitat en línia dins del sistema.
- Els màsters de Ciències Socials tenen un paper central: concentren més de la meitat de les persones titulades i atreuen estudiants procedents de diversos àmbits.
- Persisteix una forta segmentació disciplinària per sexe: les dones són majoria al màster, però continuen molt infrarepresentades a Enginyeries.
- El màster és un nivell rellevant d'atracció internacional, amb una presència notable d'estudiantat estranger, sobretot a les universitats privades presencials.
- Les trajectòries prèvies mostren una mobilitat desigual entre àmbits: Socials actua com a espai receptor, mentre que les trajectòries procedents d'Enginyeries són més permeables cap a altres camps.

[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. QUANTS, ON I QUI: EVOLUCIÓ I DISTRIBUCIÓ PER PERFIL

Figura 1. Evolució de la població titulada de màster segons la naturalesa de la universitat



Nota: Els centres adscrits s'assignen a la universitat d'adscripció.

Font: UNEIX.

El nombre de persones titulades de màster continua creixent, però a un ritme més moderat

- Des del desplegament de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), el nivell de màster s'ha consolidat com a via d'especialització acadèmica i professional. Després d'un creixement molt intens entre els cursos 2013-2014 i 2017-2018 —quan el nombre de titulats es va arribar a doblar en només quatre cursos—, la tendència actual és d'expansió més gradual.
- Tant la universitat pública —que concentra més de la meitat de les titulacions— com la privada presenten trajectòries estables.
- Destaca el paper de la universitat no presencial, amb trajectòria ascendent, que actualment forma prop d'1 de cada 3 titulats de màster a Catalunya (28,6%), percentatge que, al grau, no arriba a 1 de cada 10 persones titulades (7%).

Aquest patró té similituds amb el del conjunt d'Espanya pel que fa al creixement de la formació no presencial durant la darrera dècada. Tanmateix, hi ha una diferència rellevant: segons l'informe CYD (Fundación CYD 2025, 85) durant el curs 2023-2024 les universitats privades van continuar incrementant el seu pes relatiu a Espanya, sobretot en màsters, on ja superen les públiques i concentren el 53,4% de les persones titulades.

Com mostra la taula 1, aquest fenomen té una naturalesa diferent a Catalunya: l'augment de la formació no presencial es produeix principalment a través d'universitats que, dins del SUC, no es poden considerar estrictament privades. El creixement, per tant, no respon a una privatització de l'oferta de màsters sinó a una expansió de la modalitat virtual en la formació de màster.

Taula 1. Perfil de les persones titulades pel tipus d'universitat.

	SUC 2020-21	CAT, 2023-24	ESP 2020-21[2]	ESP, 2023-2024[3]
Públiques presencials	57,1	56,8	48,8	44,4
Públiques no presencials	-	-	2,1	1,7
Públiques especials	-	-	0,6	0,6
Privades presencials	13,1	12,5	23,5	22,7
Privades no presencials	29,8	30,6	25,0	30,9

Nota: *(Es compara, per a Catalunya i Espanya, la composició de la promoció 2020-2021 — enquestada en aquest estudi— i la del darrer curs amb dades disponibles, 2023-2024.)*

Aquest elevat pes de la formació no presencial suggereix que els estudis de màster responen, en bona mesura, a necessitats de formació contínua i d'actualització professional: la flexibilitat de la modalitat virtual facilita la compatibilitat dels estudis amb l'activitat laboral.

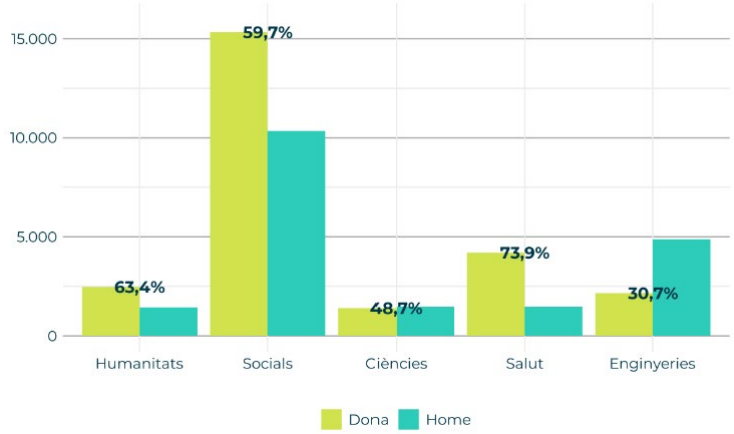
[2] (Fundación CYD 2023, 110)

[3] (Fundación CYD 2025, 90)

Les persones titulades en màsters de l'àmbit de Socials representen més de la meitat del total

- Des de la perspectiva de gènere, tot i que les dones són majoria entre les titulades de màster, es manté una forta segmentació disciplinària: elevada presència a Salut, Humanitats i Socials, i clara infrarepresentació a Enginyeries.
- Quant a la tipologia d'universitat, les universitats privades i la docència no presencial mostren una especialització més gran en titulacions de l'àmbit de Social, cosa que reforça el pes d'aquests estudis en el conjunt del sistema.

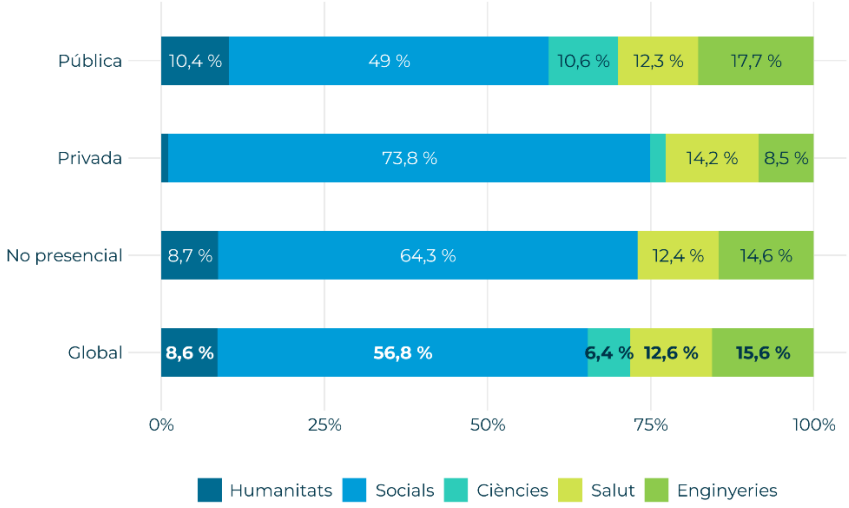
Figura 2. Població titulada de màster per àmbit de coneixement i sexe (promocions 2020-2021 i 2021-2022)



Nota: El percentatge mostra la proporció de dones dins de cada àmbit.

Font: UNEIX.

Figura 3. Població titulada de màster per àmbit de coneixement i naturalesa de la universitat (promocions 2020-2021 i 2021-2022)



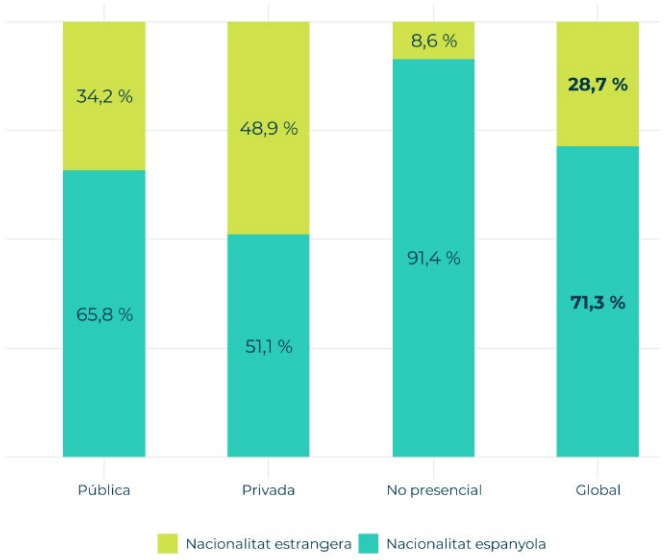
Font: UNEIX.

→ 1.2. ATRACCIÓ DE TALENT INTERNACIONAL

Una de cada quatre persones titulades de màster a Catalunya és de nacionalitat estrangera

- Aquesta proporció va disminuir els cursos 2020-2021 i 2021-2022 (que són les promocions que s'enquesten), segurament degut a la crisi de la covid-19, i en cursos més recents està remuntant lleugerament.
- A les universitats privades del SUC, la meitat de les persones titulades són d'origen estranger.
- Per contra, a la universitat no presencial és on hi ha una proporció més baixa de persones titulades de nacionalitat estrangera. Això significa que l'increment observat a la figura 1 no s'explicaria necessàriament per una atracció més gran d'estudiants internacionals, sinó per una atracció més gran d'estudiants nacionals que opten per la modalitat en línia.

Figura 4. Població titulada de màster per nacionalitat i naturalesa de la universitat (promocions 2020-2021 i 2021-2022)



Font: UNEIX.

Les tendències en mobilitat són senyals importants de l'atractiu dels sistemes d'educació superior, i tenen importància estratègica per tal com contribueixen significativament a l'economia i al sistema d'innovació, particularment si es queden després de la graduació (OECD 2025, 221).

En conjunt a tot l'estat, el màster és el nivell universitari on la presència d'estudiants estrangers és més alta: 27,2%, comparat amb el 26,5% del doctorat i del 5,1% del grau (Fundación CYD 2025, 85). A Catalunya, en canvi, el doctorat supera al màster amb un 36,4% de persones amb nacionalitat estrangera (AQU Catalunya 2026), vs. el 31,5% del màster.

Internacionalment, la proporció d'estudiants mòbils (internacionals o estrangers) entre totes les matrícules terciàries ha augmentat a gairebé tots els països entre el 2013 i el 2023 (OECD

2025, 229). A Espanya hi ha hagut progrés, però ha estat moderat. A més, Espanya destaca per valors de concentració elevats en poques IES. No obstant això, el creixement en termes absoluts no és d'ignorar, sobretot en els anys posteriors a la crisi sanitària de la covid-19. S'observa un sistema universitari en expansió, particularment entre les universitats presencials, tant d'estudiants nacionals com d'internacionals.

Figura 5. Evolució del nombre de titulats de màster de nacionalitat estrangera segons la naturalesa de la universitat. El percentatge en negreta representa el creixement percentual entre el 2020-2021 i el 2023-2024

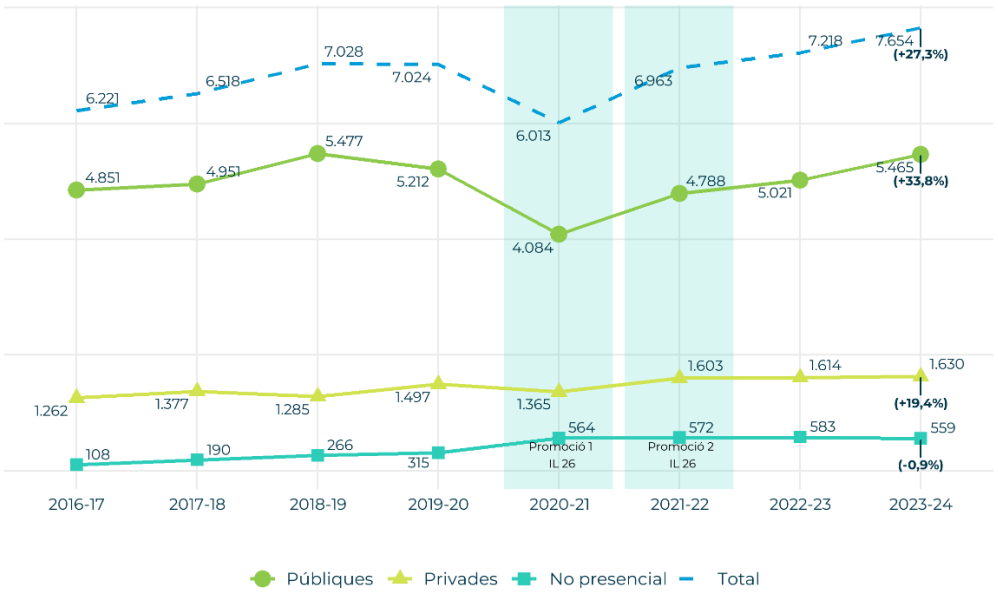
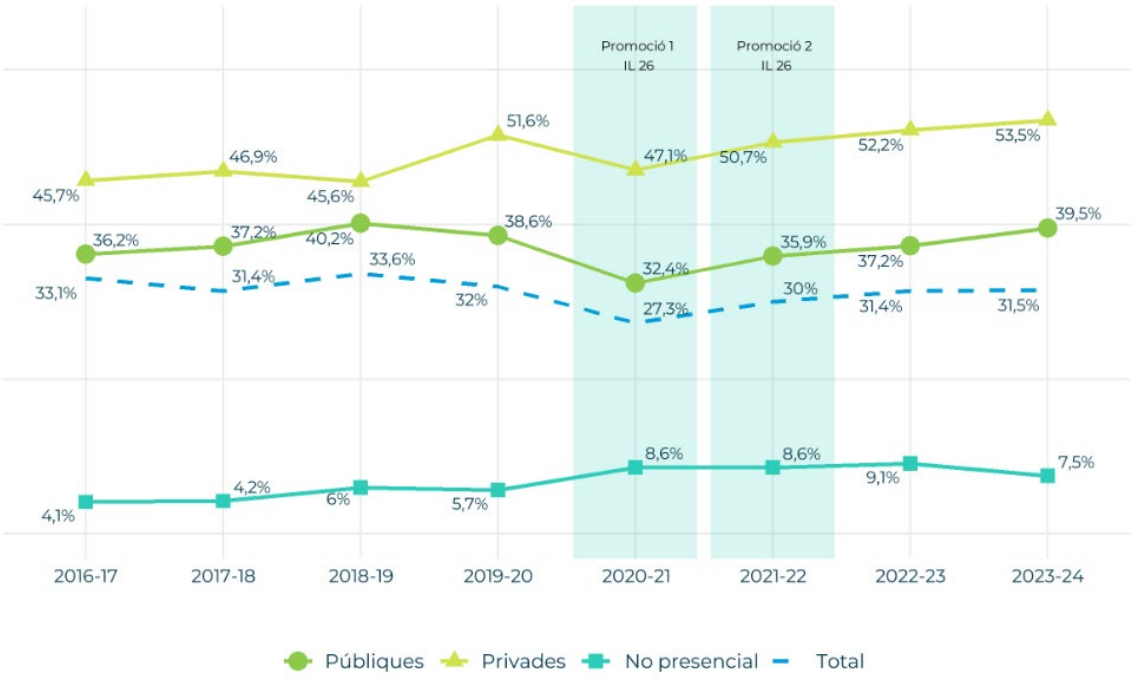


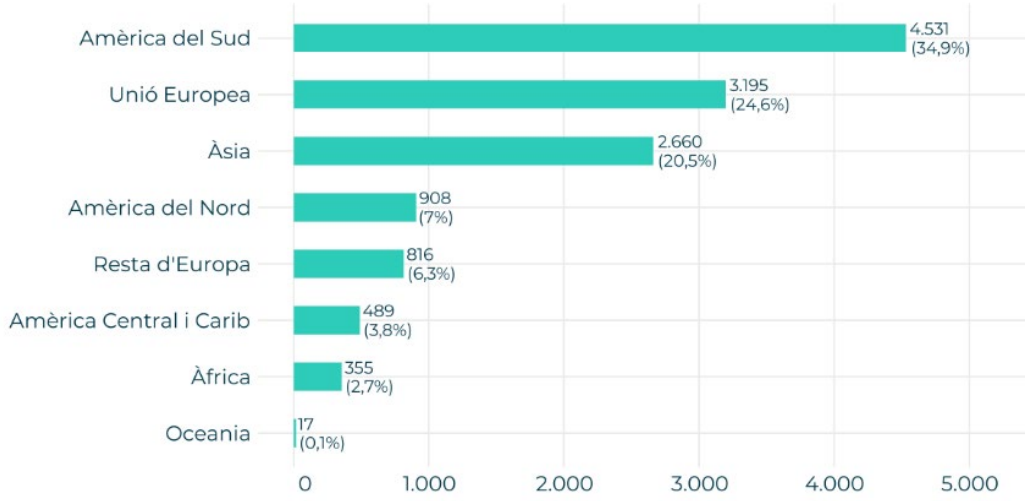
Figura 6. Evolució del percentatge de la població titulada de màster de nacionalitat estrangera segons la naturalesa de la universitat



Font: UNEIX

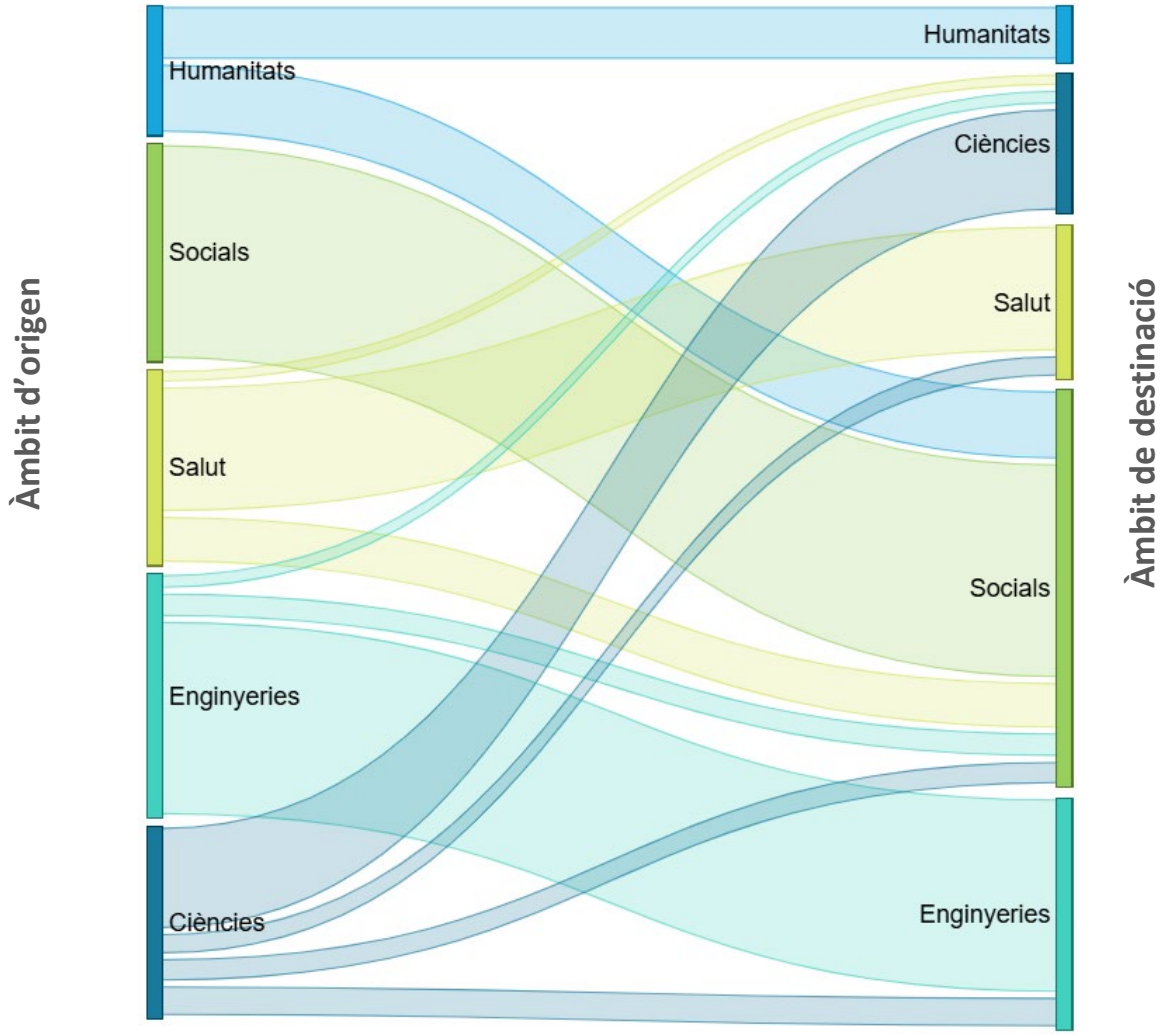
Aquest patró de procedència d'origen és similar al que s'observa pel que fa la composició de la matrícula al sistema universitari espanyol (SIIU 2025). Segons aquest informe, en els darrers cinc anys el nombre d'estudiants estrangers matriculats al SUE ha augmentat un 28,4%, un increment que ha estat especialment intens en els estudis de màster, on el creixement acumulat ha arribat al 41,9% (p. 5).

Figura 7. Lloc d'origen de la població titulada de màster de nacionalitat estrangera (promocions 2020-2021 i 2021-2022)



→ 1.3. TRAJECTÒRIES EDUCATIVES PRÈVIES

Figura 8. Diagrama de fluxos entre l'àmbit de coneixement de la titulació prèvia i l'àmbit de coneixement del màster el 2023 (únicament relacions que impliquen el 5% o més de l'àmbit d'origen)



Nota: només disponible la titulació d'origen per al 45% de les persones enquestades; per tant, els resultats són merament orientatius.

Els màsters de l'àmbit de Socials reben estudiants de tots els àmbits de coneixement

- Els màsters de Ciències Socials concentren la mobilitat més gran entre àmbits de coneixement.
- Les persones titulades en Humanitats són les que mostren més mobilitat entre àmbits, ja que una proporció important opta per cursar màsters de Ciències Socials.
- Les persones titulades en Enginyeries presenten una elevada continuïtat dins del mateix àmbit, però també es desplacen cap a màsters de Ciències i, especialment, de

Ciències Socials. En canvi, els moviments des de Socials i Humanitats es produeixen principalment entre aquests dos àmbits. La permeabilitat més gran de les trajectòries procedents de les Enginyeries és coherent amb l'evidència de l'OCDE (2025), segons la qual les competències quantitatives afavoreixen la transferibilitat de coneixements entre camps d'estudi i amplien les oportunitats formatives i professionals (OECD 2025, 81).

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[4]), 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.

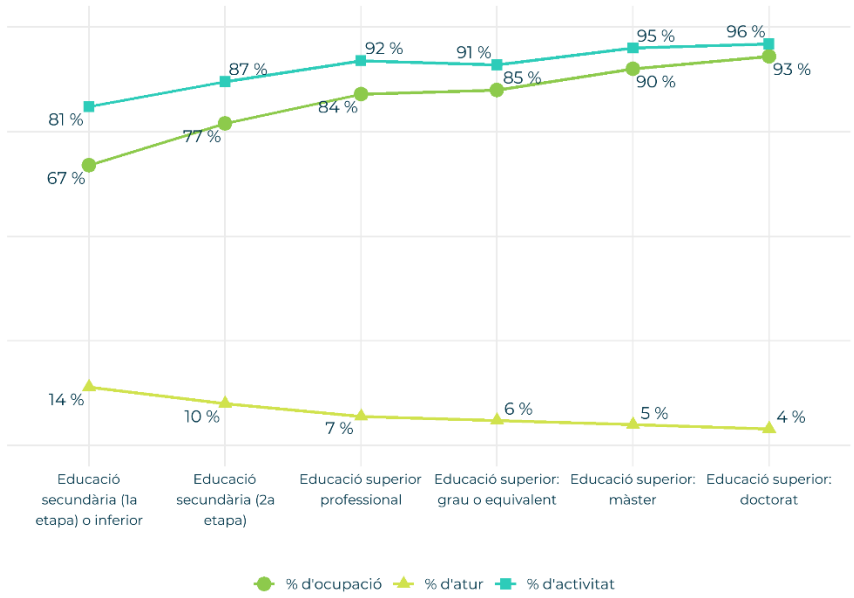
[4] Dades extretes del web de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

→ 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 (OCDE 2025). 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 d'OCDE 2025

CAPÍTOL 3. COM S'INSEREIXEN LES PERSONES TITULADES DE MÀSTER AL MERCAT LABORAL?

Les principals conclusions del capítol són les següents:

- La inserció laboral dels titulats i titulades de màster és molt elevada. El 94% treballa tres anys després d'haver acabat els estudis.
- L'adequació entre el màster i la feina és alta i creixent: gairebé 7 de cada 10 persones ocupades desenvolupen funcions específiques del màster, amb una millora sostinguda respecte d'edicions anteriors.
- Els resultats laborals varien segons l'àmbit i el subàmbit de coneixement. Concretament, Enginyeries, Salut i Ciències presenten, en general, millors nivells d'ocupació i adequació, mentre que Humanitats mostra resultats més moderats i més heterogenis.
- Les condicions laborals milloren, sobretot pel que fa a l'estabilitat contractual: 7 de cada 10 persones tenen contracte fix, amb un augment generalitzat probablement vinculat a la reforma laboral del 2022.
- La jornada completa és majoritària, però persisteixen diferències de gènere: 9 de cada 10 persones ocupades treballen a temps complet, tot i que les dones continuen tenint més presència en la jornada parcial, sobretot per motius familiars.
- Els salaris han crescut nominalment, però el poder adquisitiu es manté pràcticament estable: l'augment dels guanys bruts queda matisat per l'efecte de la inflació acumulada.
- La qualitat ocupacional és més alta en Enginyeries i més baixa en Humanitats: l'índex de qualitat ocupacional reflecteix diferències importants entre àmbits, sobretot per l'efecte combinat de l'adequació laboral, la remuneració i l'estabilitat.
- La satisfacció amb la feina és notable i estable: les persones titulades valoren la feina al voltant del 8 sobre 10, sobretot quan desenvolupen funcions de nivell universitari o específiques del màster.

→ 3.1. OCUPACIÓ I TAXA D'ADEQUACIÓ DE L'OCUPACIÓ

Ocupació

El 93,7 % de les persones titulades de màster treballen al cap de tres anys d'haver acabat els estudis de màster

- L'ocupació assoleix el màxim històric el 2026, amb una tendència creixent sostinguda i una reducció de l'atur (3,8%) i la inactivitat (2,5%) fins a nivells residuals.
- Els nivells d'ocupació són elevats en tots els àmbits, amb lideratge d'Enginyeries (96,1%) i Salut (95,2%), i valors lleugerament inferiors a Humanitats (88,5%).
- Hi ha una diferència de gairebé 10 punts percentuals entre el subàmbit amb millor ocupació (Tecnologies Industrials; 97 %) i Filosofia i Història (87 %).

La comparació amb les dades estatals és difícil perquè el seguiment del sistema universitari espanyol es fa a partir de dades administratives i no d'enquestes, i la taxa d'afiliació és sempre més baixa que la taxa d'ocupació, per tal com no inclou les persones que treballen a l'estranger, o algunes persones autònomes. Per màsters, la taxa d'afiliació al cap de 4 anys de titular-se és del 66,3% (Fundación CYD 2025, 117). En canvi, les dades de l'enquesta d'Eurograduate sí que són similars, amb una taxa d'ocupació del 89% un any després, 91% cinc anys després (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025a, 12)

Figura 10. Evolució dels percentatges d'ocupació, atur i inactivitat dels titulats i titulades de màster

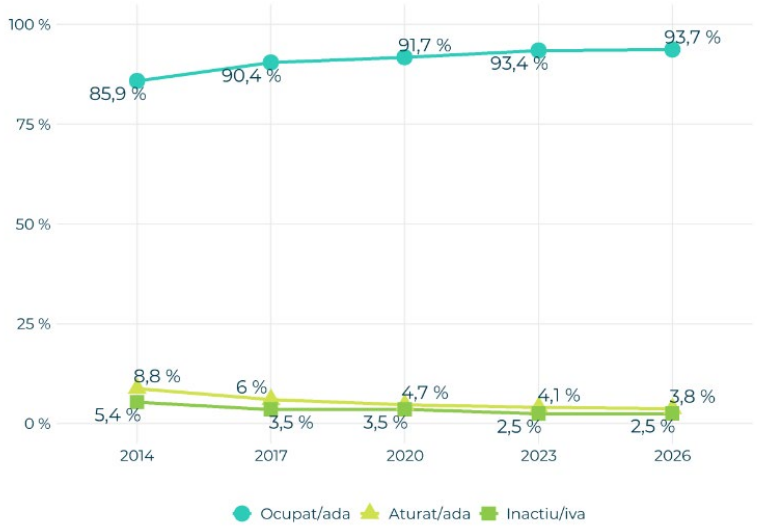


Figura 11. Percentatges d'ocupació per àmbit de coneixement (2026)

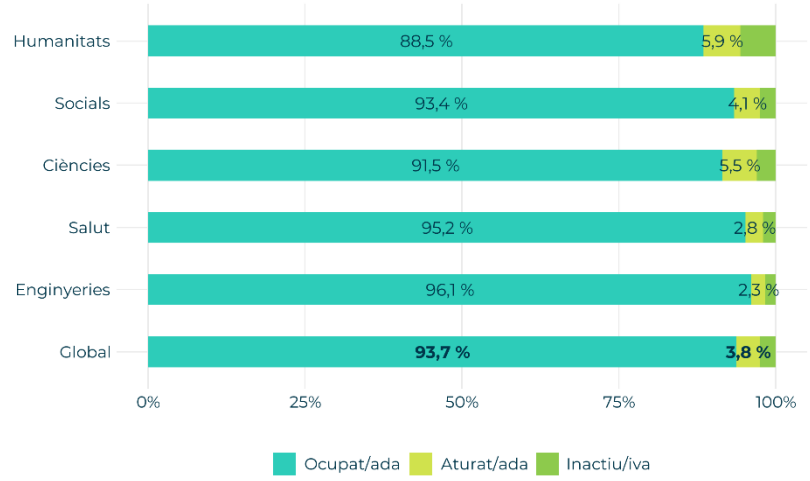
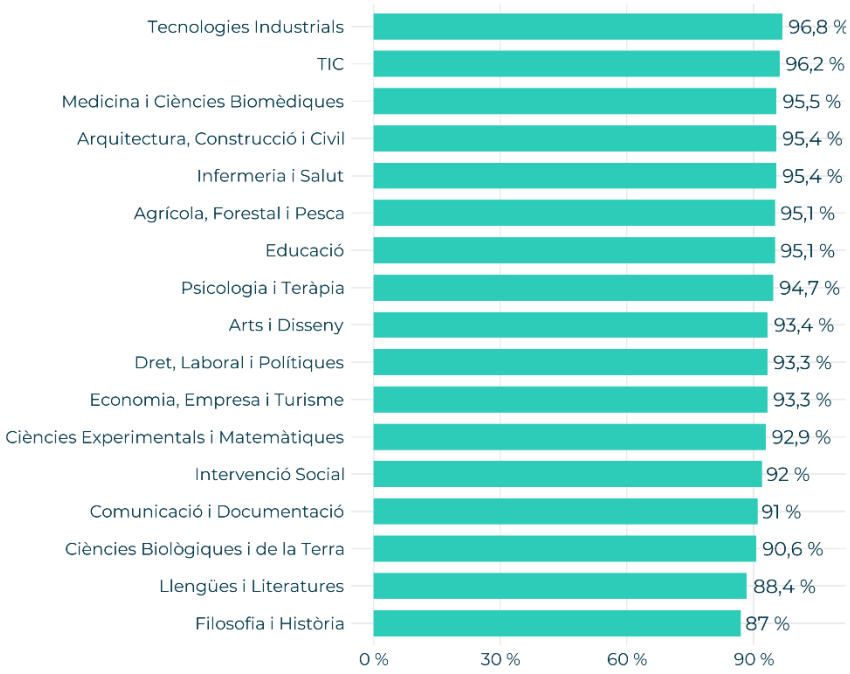


Figura 12. Percentatge d'ocupació per subàmbit ampliat (2026)



Característiques de l'atur

Figura 13. Evolució de la taxa d'atur dels titulats i titulades de màster (sobre persones actives)



La taxa d'atur segueix per sota del llindar de plena ocupació (5%)

- L'atur segueix una tendència clarament descendent, del 9,3% el 2014 al 3,9% el 2026. Aquest valor segueix lluny del 9,8% del conjunt de la població catalana de 25 a 54 anys (Idescat, 1r trimestre 2026).
- L'atur es caracteritza per durades majoritàriament curtes, amb baixa incidència de l'atur de llarga durada i un pes estable de les situacions intermèdies.

Figura 14. Evolució del temps en situació d'atur (només sobre les persones aturades)



Sector d'ocupació

La distribució de l'ocupació entre sector públic i privat es manté estable

- La majoria de titulats de màster treballen al sector privat, amb una distribució global estable al llarg del temps.
- El pes del sector públic és més rellevant en àmbits com Ciències i Salut, mentre que Enginyeries mostra una clara orientació cap al sector privat.
- L'ocupació al sector públic es concentra principalment en branques vinculades a l'educació, la recerca i la sanitat, que actuen com a principals nínxols d'inserció.
- Les sortides professionals varien segons l'àmbit: els estudis més humanístics i científics tendeixen cap a l'educació i la recerca, els de Salut cap als serveis sanitaris, i Enginyeries cap a activitats industrials i tècniques.

Figura 15. Evolució de l'ocupació segons el sector



Figura 16. Sector d'ocupació per àmbit de coneixement (2026)

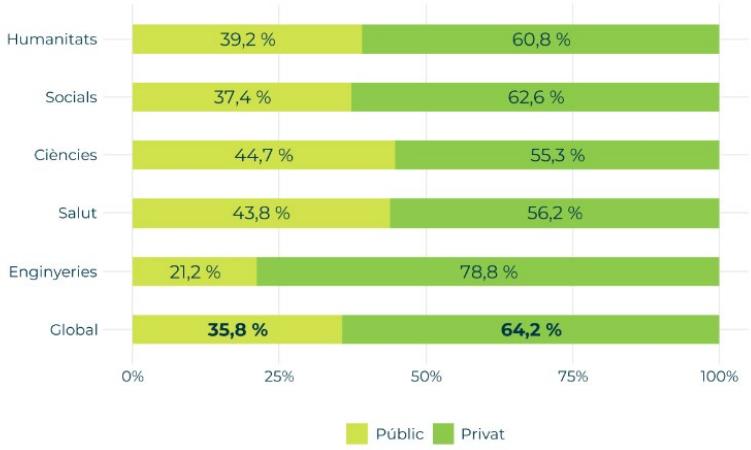


Figura 17. Pes de cada branca econòmica per àmbit disciplinari (2026)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries	Global
Producció, matèries primeres i energia	1,6 %	2,3 %	3,1 %	0,3 %	6,4 %	2,9 %
Indústria	3,3 %	6,8 %	20,7 %	4,6 %	23,8 %	10,9 %
Construcció	1 %	1,1 %	1,6 %	0 %	12,2 %	3,3 %
Serveis al consumidor	7,3 %	9,1 %	3 %	3,7 %	4,5 %	6,7 %
Tecnologies de comunicació	3,8 %	3,6 %	2,7 %	0,4 %	11,3 %	4,7 %
Informació i comunicació	4,1 %	3,4 %	1,2 %	0,1 %	2,5 %	2,6 %
Institucions financeres, assegurances, immobiliàries	1,1 %	6,3 %	1,6 %	0,2 %	3,7 %	4,1 %
Serveis a empreses	8,3 %	15,4 %	7,6 %	2,3 %	11,9 %	11,6 %
Administració pública	10,1 %	13,4 %	6,7 %	5,7 %	7,6 %	10,3 %
Educació, cultura i recerca	57,1 %	32 %	40,1 %	25,7 %	12,8 %	29,7 %
Sanitat i assistència social	2,2 %	6,5 %	11,9 %	56,9 %	3,3 %	13,3 %

Adequació de la feina

Figura 18. Evolució de l'adequació de les funcions realitzades a la feina

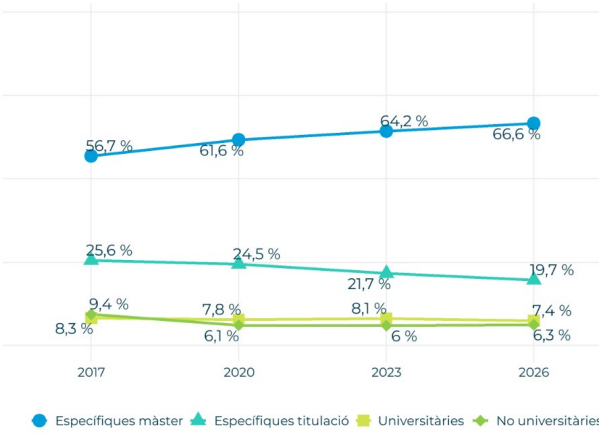
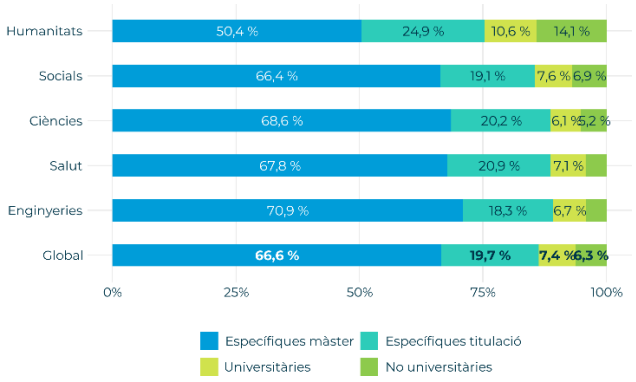


Figura 19. Funcions realitzades a la feina per àmbit disciplinari (2026)



Alta i creixent adequació entre la formació de màster i les funcions laborals

- Gairebé 7 de cada 10 persones realitzen funcions específiques del màster, amb una tendència a l'alça sostinguda que situa el 2026 en el màxim de la sèrie. En conjunt, la majoria desenvolupen tasques alineades amb la seva formació universitària.

- Les situacions de desajust són minoritàries: només una petita proporció declara realitzar funcions no universitàries, fet que reforça la qualitat de la inserció laboral més enllà del volum d'ocupació.
- L'adequació és elevada en tots els àmbits, però amb diferències rellevants: Enginyeries, Ciències i Salut presenten els nivells més alts, mentre que Humanitats mostra un ajust més moderat. No obstant això, hi ha molta heterogeneïtat en cadascun dels àmbits, si tenim en compte els diferents subàmits educatius. Per exemple, dins l'àmbit de les Humanitats, el 72% dels titulats de màster del subàmbit de Filologia Catalana i Castellana aconsegueixen fer funcions específiques del màster cursat a la feina, valor superior al que aconsegueixen titulats d'altres àmbits, com a Turisme (41,4%), Ciències de la Terra (66%), Esport i Nutrició (48%) o Veterinària i Producció Alimentària (62%).
- En els darrers anys, es detecta una millora generalitzada de l'adequació en molts subàmbits —sobretot en àrees tècniques i aplicades com TIC, Psicologia i Teràpia, Tecnologies Industrials o Intervenció Social —, cosa que apunta a un millor encaix entre l'oferta formativa i les demandes del mercat laboral.

Les dades de funcions específiques són molt similars a les trobades, per màsters, en l'enquesta d'Eurograduate (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025b, 104), on al cap de 5 anys, el 68% de les persones enquestades estaven fent funcions del màster. A l'estat espanyol, les dades elaborades mitjançant el seguiment de dades administratives mostren, també una forta adequació, amb un 78% de les persones afiliades a la seguretat social que pertanyen als grups de cotització 1 i 2 (Fundación CYD 2025, 117), bastant més alt que el 61% de les persones titulades de grau.

Figura 20. Realització de funcions específiques del màster per àmbit de coneixement el 2026 (subàmbit detallat màxim i mínim de cada àmbit)

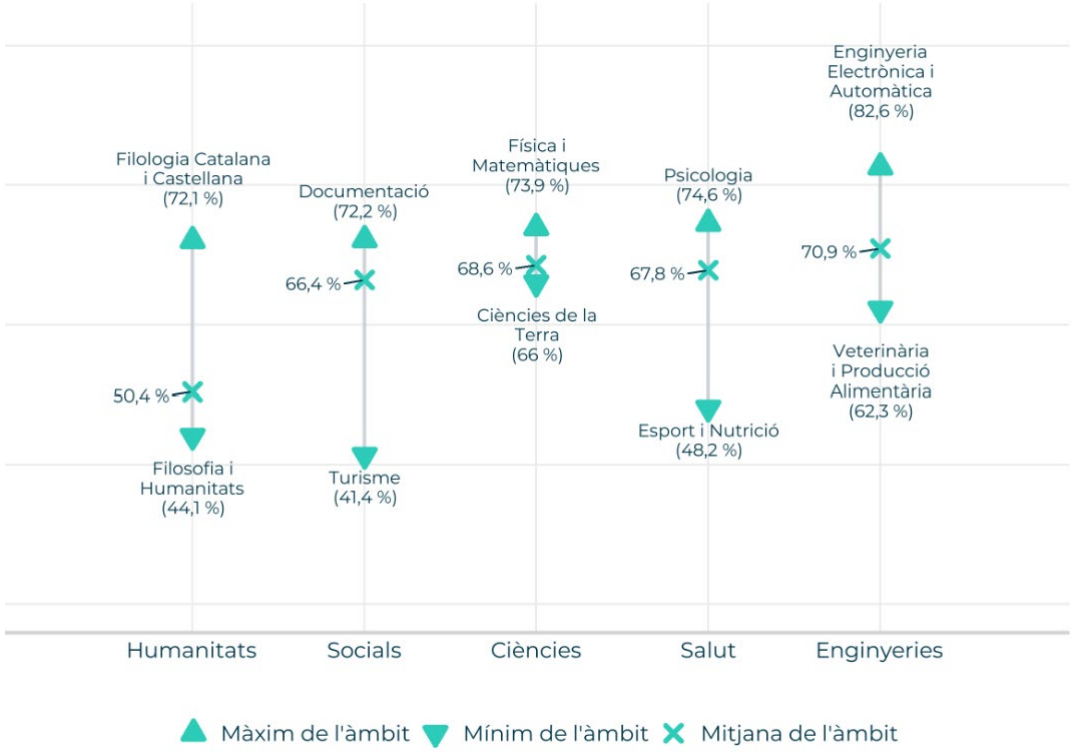


Figura 21. Evolució del percentatge de funcions específiques del màster per subàmbit ampliat (període 2023-2026)

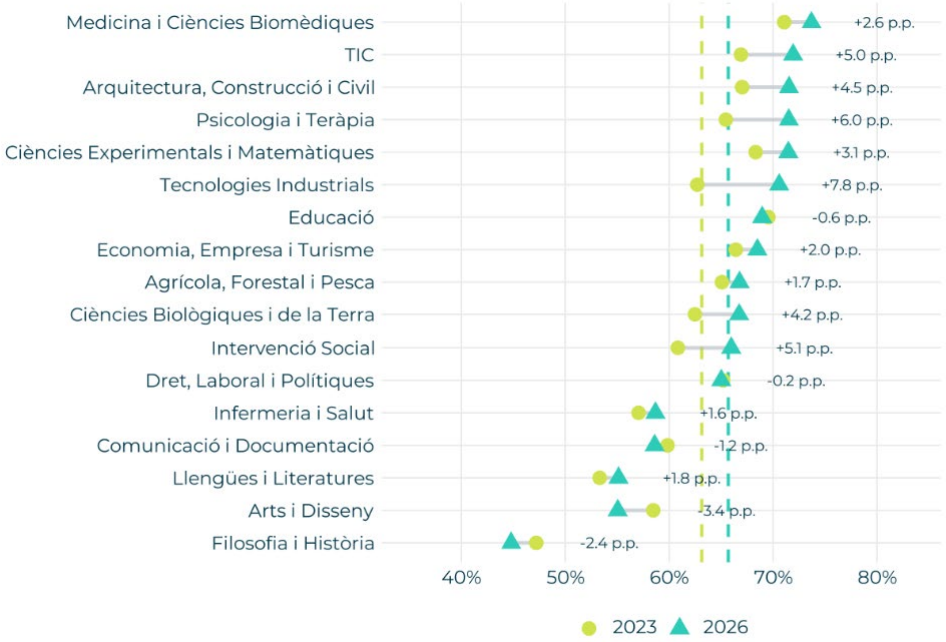
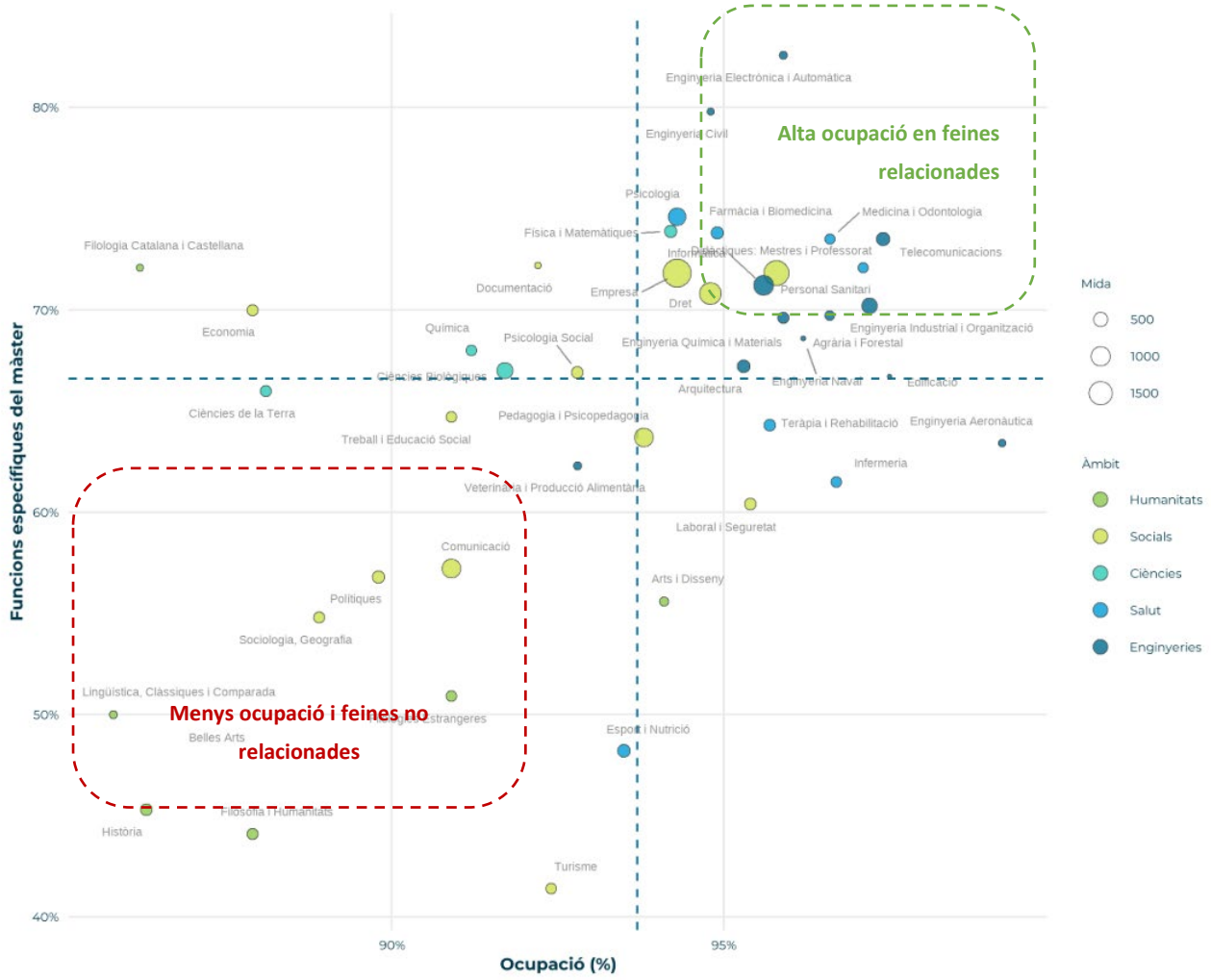


Figura 22. Relació entre l'ocupació i la realització de funcions específiques del màster per subàmbit detallat el 2026 (es mostra com a eix la mitjana del sistema)



Els principals subàmbits quant a volum de persones titulades mostren resultats laborals per sobre de la mitjana del SUC

- Principalment són els màsters en Empresa i de Mestres i Professorat, els quals engloben un gruix important de persones titulades de màster (cap al 25% en només dos subàmbits de coneixement) i presenten resultats laborals per sobre de la mitjana.
- En canvi, a les persones titulades de màster dels subàmbits d'Història, Filosofia i Humanitats o Turisme, entre d'altres, els costa més trobar una ocupació i que estigui relacionada amb el màster que han estudiat.

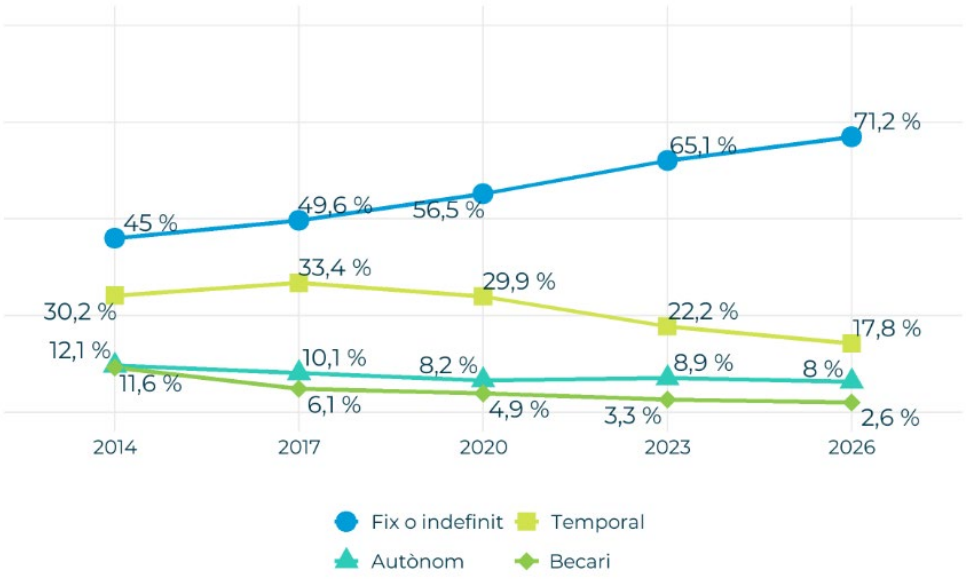
→ 3.2. QUALITAT DE L'OCUPACIÓ - CONDICIONS LABORALS

Tipus de contracte

L'estabilitat laboral no para de créixer per a les persones titulades de màster

- Les dades del 2026 indiquen que 7 de cada 10 titulats i titulades de màster tenen un contracte fix al cap de tres anys d'haver acabat els estudis de màster. Aquest augment de l'estabilitat laboral ve impulsat per la reforma laboral del 2022[5].
- Aquesta millora es produeix en tots els subàmbits de coneixement i tant per als que treballen al sector públic com al privat. Tot i això, en el sector públic és on hi ha més inestabilitat laboral.

Figura 23. Evolució dels tipus de contracte



[5] L'impacte de la reforma laboral (Reial decret llei 32/2021) és innegable, amb una reducció clara de la temporalitat. No obstant això, quatre anys després de la seva implementació, l'evidència suggereix que, tot i al reducció en la temporalitat, hi ha hagut un declivi en la durada dels contractes fixos (Felgueroso et al. 2026).

Figura 24. Evolució del percentatge de contractes fixos per subàmbit ampliat (període 2023-2026)

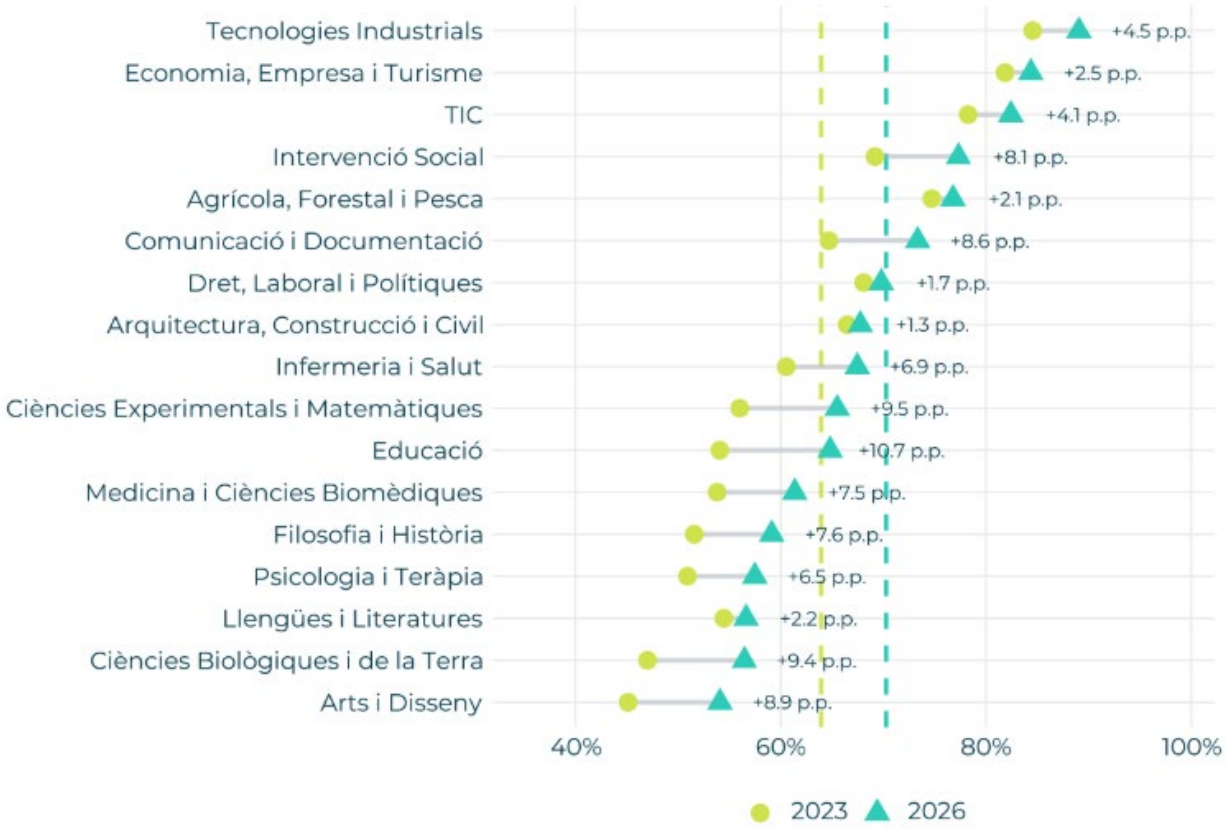


Figura 25. Evolució del tipus de contracte fix per sector (2026)



L'enquesta d'Eurograduate mostra una taxa de contractes indefinits lleugerament superior a la de Catalunya: el 75% de les persones titulades de màster disposaven d'un contracte indefinit un anys després d'acabar els estudis, percentatge que augmentava fins al 83% al cap de cinc anys de titular-se (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025b, 90).

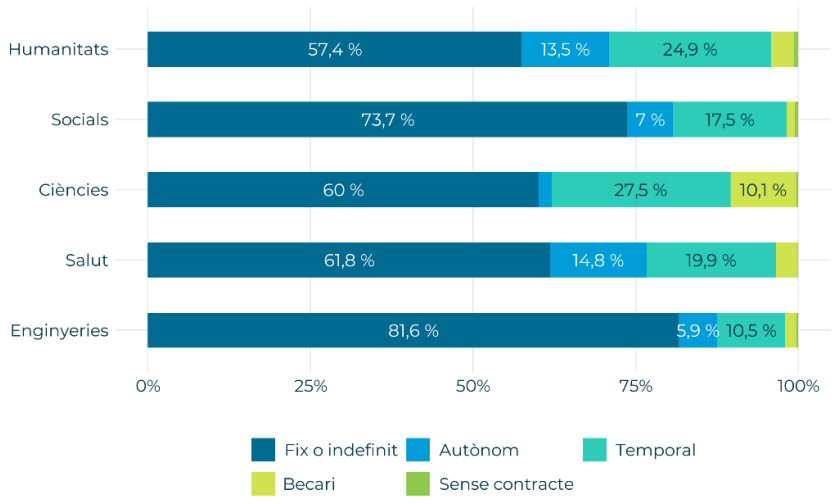
Pel que fa al treball autònom, l'estudi *Eurograduate* identifica una presència del 14% un any després de la titulació i del 12% al cap de cinc anys, percentatges superiors al valor observat a Catalunya entre les persones titulades de màster (8% al cap de tres anys). Aquesta incidència és lleugerament més alta entre les persones titulades de màster que entre les de grau i es concentra en determinats àmbits disciplinaris (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025b, 94). L'estudi també assenyala que, tot i que les persones autònomes treballen més hores setmanals que les assalariades —46,7 hores davant de 41,6—, declaren nivells de satisfacció laboral més elevats, sobretot pel que fa a la conciliació entre la vida laboral i familiar.

A Espanya, el treball autònom té una incidència similar a la catalana, i inferior a la de l'estudi d'*Eurograduate*. Entre les persones titulades l'any 2019 afiliades a la Seguretat Social l'any 2023, el 7,3% cotitzava en el règim de treballadors autònoms. Els homes presentaven una proporció clarament superior, amb una diferència de més de dos punts percentuals respecte de les dones. (Fundación CYD 2025, 113).

Hi ha algunes diferències en el perfil contractual segons l'àmbit disciplinari del màster cursat

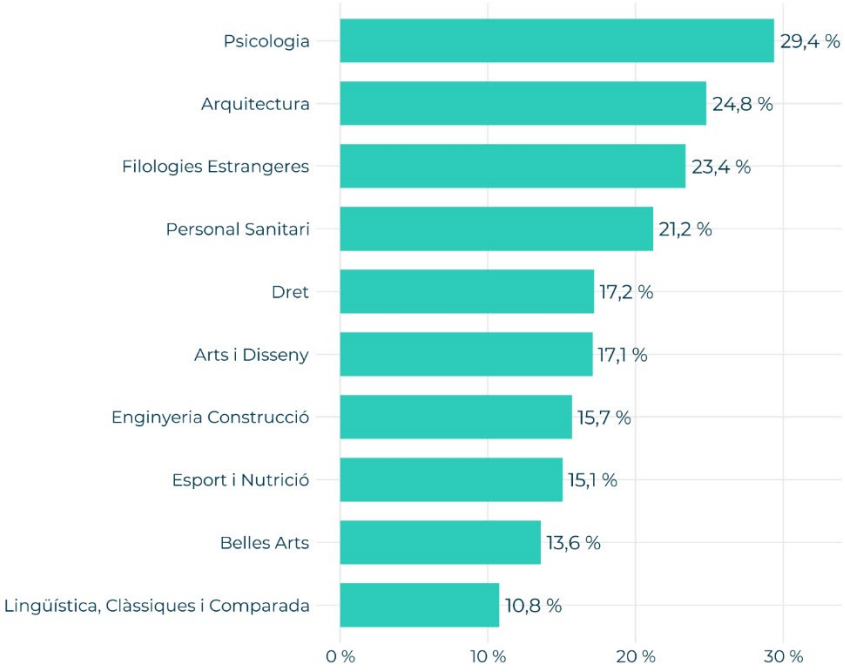
- Si bé l'estabilitat laboral ha augmentat de manera general, hi ha diferències rellevants en la proporció de contractes fixos que presenten els diferents àmbits, que va des del 57% a Humanitats fins al 82% a Enginyeries.
- A Humanitats i Ciències destaquen relativament els contractes temporals, i en aquest últim també les beques (freqüents en el sector de la innovació i la recerca).
- I la figura d'autònom pren certa importància a Humanitats i Salut.

Figura 26. Tipus de contracte per àmbit de coneixement (2026)



Psicologia lidera amb diferència el treball autònom: un terç dels seus graduats exerceix per compte propi, molt per sobre de la resta de titulacions analitzades. La segueix de lluny Arquitectura (25 %), Filologies Estrangeres (23 %) i Personal Sanitari[6] (21 %).

Figura 27. Top 10 subàmbits detallats amb el percentatge més alt d'autònoms (2026)



[6] El subàmbit de personal sanitari inclou les titulacions de Fisioteràpia, i Òptica i Optometria.

Tipus de jornada

9 de cada 10 persones ocupades treballen a temps complet

- La proporció de persones ocupades a temps complet és elevada en tots els àmbits d'estudi, amb una tendència creixent respecte a les edicions anteriors. Ara bé, s'observen diferències significatives per àmbits: a Enginyeries i Ciències gairebé tothom té jornada a temps complet, mentre que a Humanitats, gairebé el 25% dels titulats treballa a temps parcial.
- El principal motiu per treballar a temps parcial és no haver trobat una feina a temps complet (51%). En segon lloc, un 20% de les persones que treballen a temps parcial indiquen que han escollit aquesta jornada perquè compatibilitzen la feina amb estudis.

Un 16% assenyala que treballa a temps parcial perquè no vol treballar més hores. Aquest percentatge oscil·la entre el 23% de les poques persones titulades d'Enginyeries que treballen a temps parcial (2,6% del total de persones ocupades de l'àmbit) i el 8% de les titulades en Ciències (5,3% de persones ocupades a temps parcial). Els referents disponibles no són directament comparables a causa de les diferències metodològiques i temporals, però apunten en la mateixa direcció que els resultats observats en aquest estudi. A Espanya, el 83,8% de les persones titulades de màster afiliades a la seguretat social treballaven a temps complet quatre anys després de graduar-se (dades del 2023) (Fundación CYD 2025, 117). En l'àmbit internacional, el treball a temps parcial també és clarament l'excepció entre les persones graduades de màster. Segons l'estudi d'*Eurograduate*, només el 7% de les persones graduades un any abans treballava a temps parcial. De fet, aquesta modalitat laboral és excepcional a la majoria de països europeus: només a Àustria, Alemanya i, per a la cohort 2020-2021, a Estònia, la proporció de titulats ocupats a temps parcial arriba o supera el 10%. (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025b, 86).

Figura 28. Evolució del percentatge de persones amb contractes a jornada a temps complet



Figura 29. Evolució del percentatge de persones amb contractes a jornada a temps complet, per àmbit de coneixement

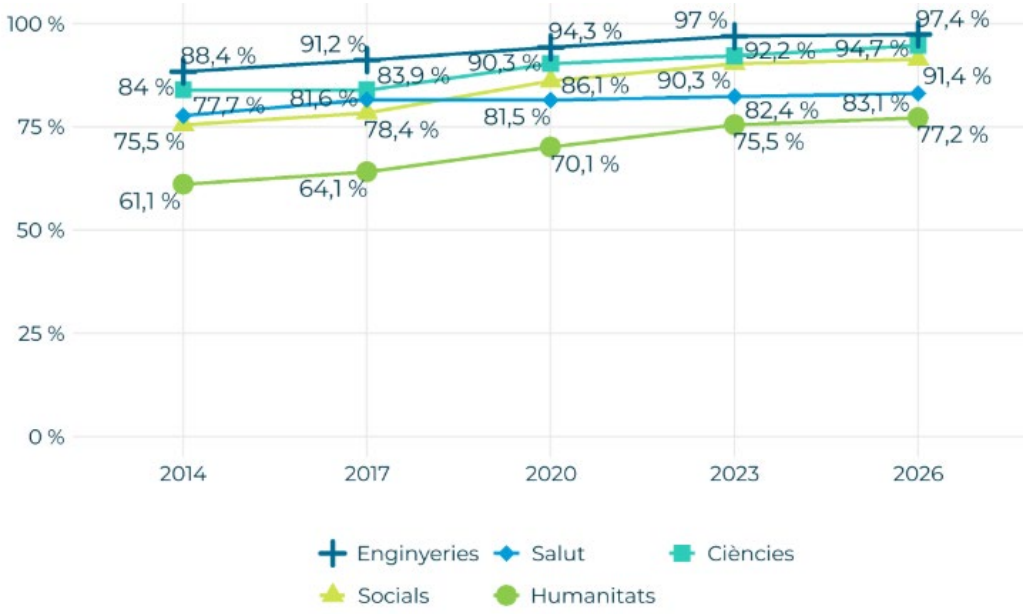
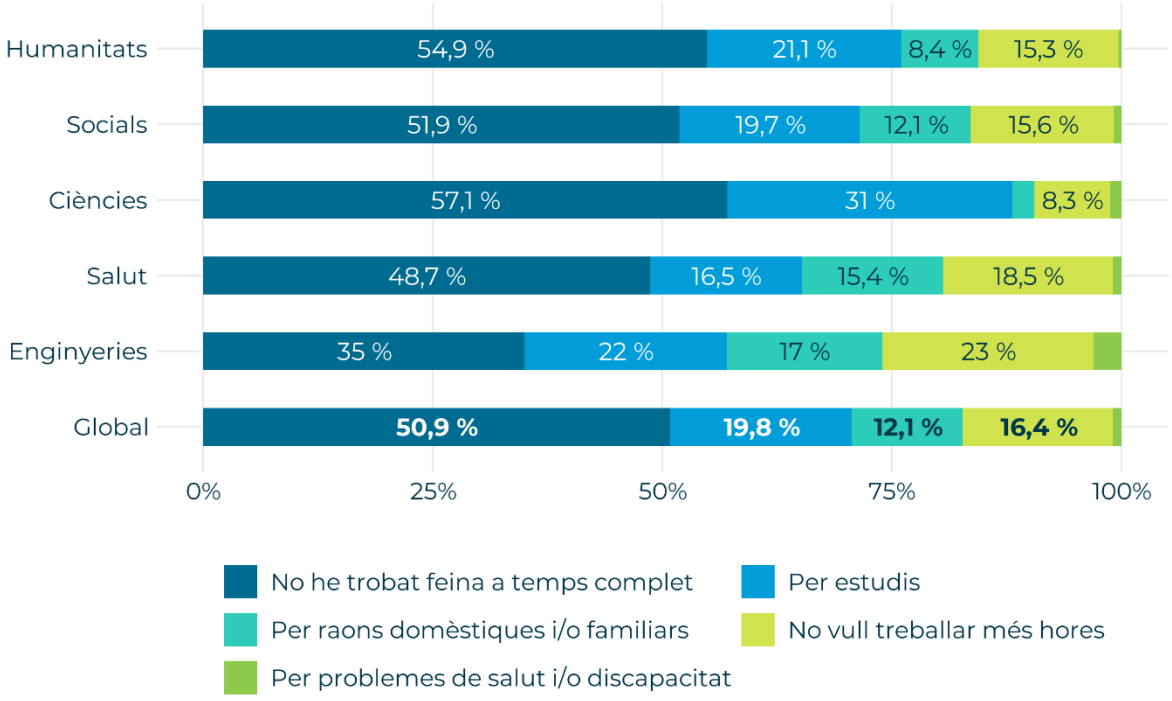


Figura 30. Motiu principal de les persones que tenen jornada a temps parcial segons àmbit (2026)



Els contractes de temps parcial són més comuns per a les dones que per als homes.

- Si bé la diferència entre els dos sexes ha disminuït al llarg del temps, segons les dades del 2026, el 93% dels homes treballen a temps complet, mentre que aquest percentatge representa un 89% per a les dones.
- Ambdós sexes ho fan majoritàriament perquè no han trobat una feina a temps complet, però destaca les diferència en el percentatge que ho fa per raons domèstiques o familiars (un 15% per a les dones vs. 6,5% dels homes).

L'estudi *Eurograduate* (2025) assenyala que "for graduates without children, gender differences are comparatively small". No obstant això, quan es consideren les persones amb fills, els pares titulats són el col·lectiu que més sovint treballa a temps complet, mentre que les mares titulades ocupen llocs de treball a temps parcial amb una freqüència aproximadament tres vegades superior. Segons els autors, aquestes diferències reforcen la persistència d'un model familiar de sustentador masculí modernitzat.

També en aquesta direcció van les conclusions de l'estudi fet per AQU Catalunya de *La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris*, en què s'assenyalava que l'ocupació a temps parcial és una realitat molt feminitzada. Així, si bé al cap de tres anys d'obtenir el títol l'opció de la jornada a temps parcial ja és molt superior entre les dones, al cap de vint anys creix de manera important, mentre que disminueix entre els homes. El motiu principal en elles és el familiar; en canvi, les motivacions d'ells són diverses, i la familiar és minoritària (AQU Catalunya 2021, 49).

Figura 31. Evolució dels contractes a jornada a temps complet per sexe



Figura 32. Motiu principal de les persones que tenen jornada a temps parcial segons sexe (2026)

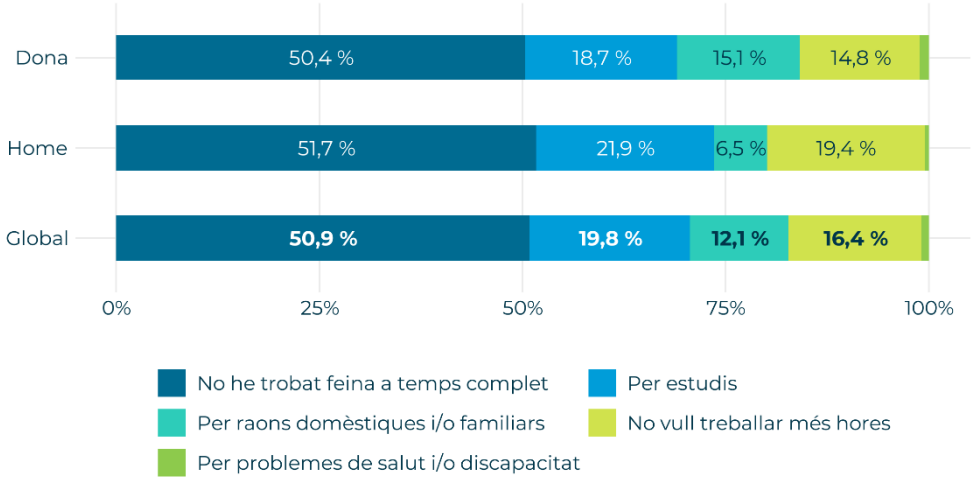
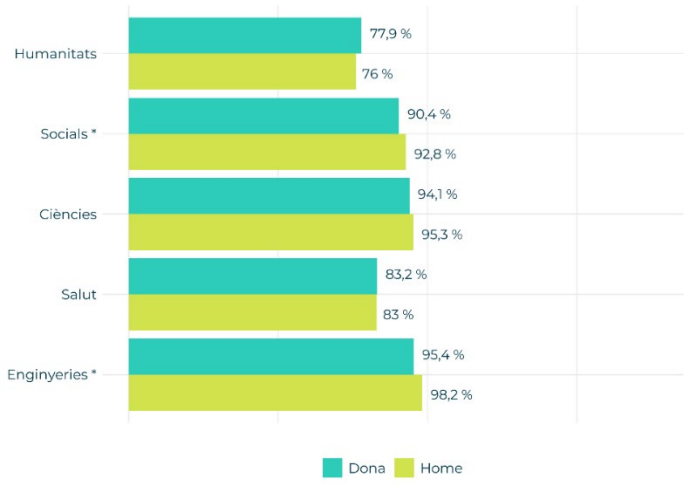


Figura 33. Jornada a temps complet segons sexe i àmbit de la titulació (2026)



Nota: es marquen amb un asterisc aquelles diferències entre sexes que són estadísticament significatives.

Bretxa de gènere en la jornada laboral

- Tot i l'alta incidència de jornada completa en ambdós sexes, els homes hi estan lleugerament més presents. Aquestes diferències són estadísticament significatives entre les persones titulades d'un màster de Socials o d'Enginyeries.
- No són gens menyspreables les diferències entre homes i dones pel que fa a acollir-se a una jornada parcial per raons domèstiques i/o familiars.

Pluriocupació

El 14% de les persones titulades de màster té més d'una feina simultàniament

- Aquest percentatge és especialment important en Humanitats i Salut, mentre que Enginyeries i Ciències presenten una dedicació més concentrada en una única ocupació.
- Més concretament, la pluriocupació té una incidència més gran en les persones titulades en Arts i Disseny (39%), Infermeria i Salut (28%) i Psicologia i teràpia (23%).

Figura 34. Nombre de feines actuals (2026)

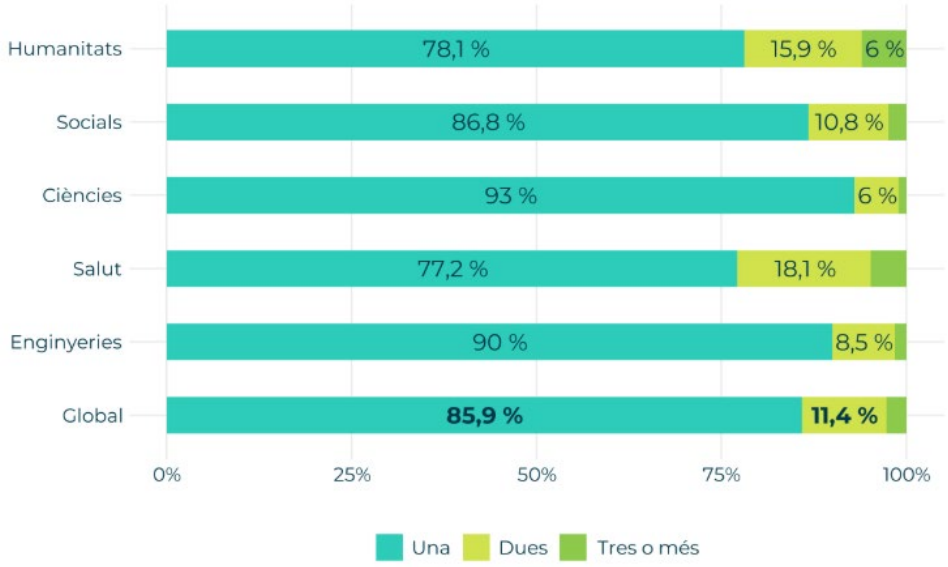
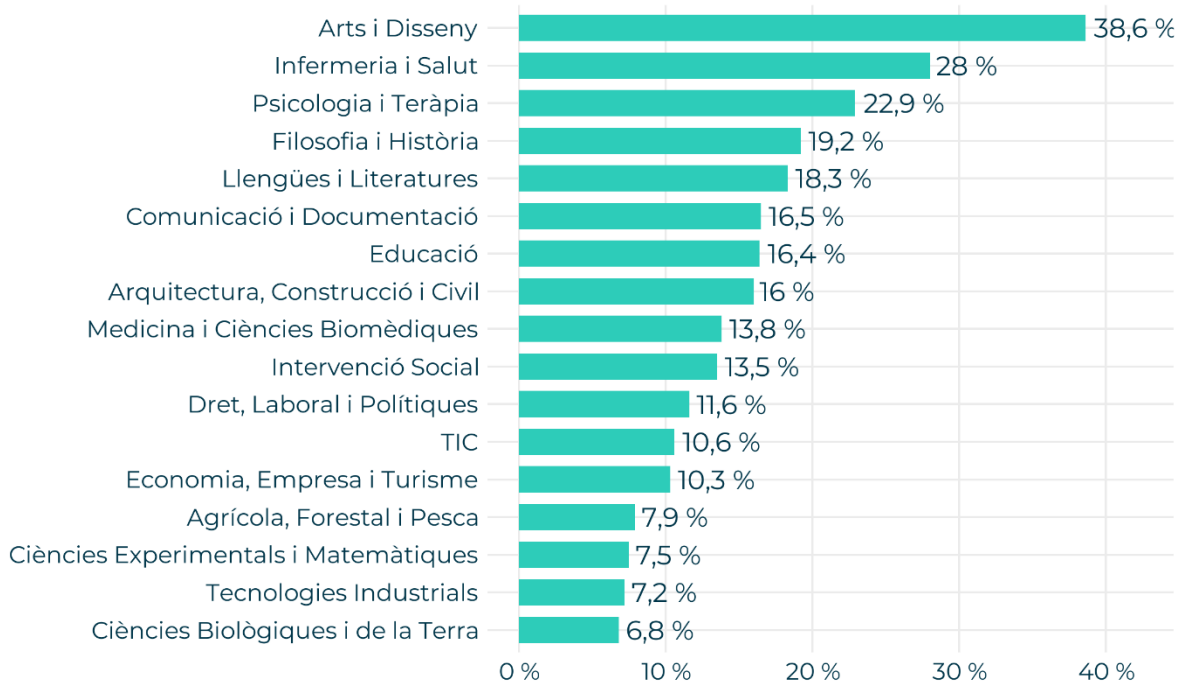


Figura 35. Percentatge de persones que realitzen més d'una feina, per subàmbit ampliat (2026)



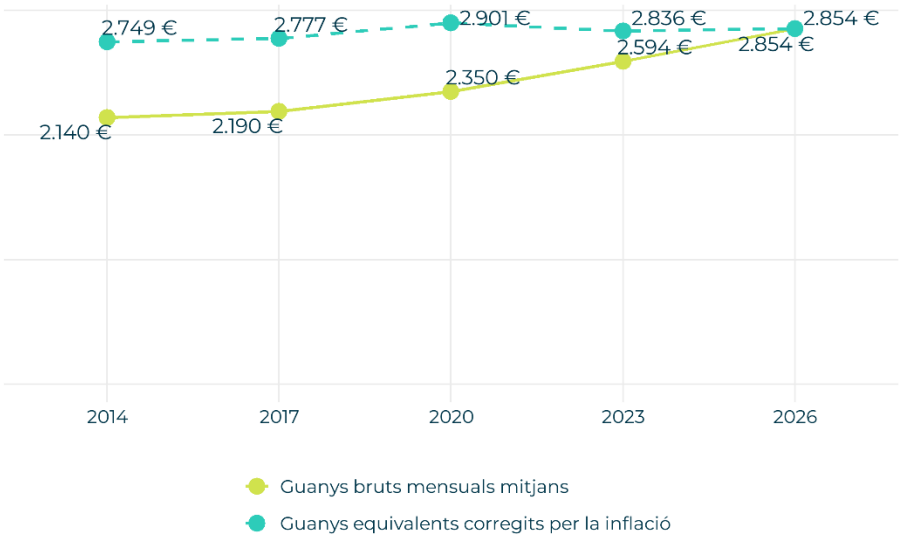
Segons l'estudi *Eurograduate*, la pluriocupació és especialment freqüent a Letònia, la República Txeca, Estònia i Bulgària, on afecta aproximadament una cinquena part o més de les persones titulades. En la majoria dels països, les persones amb més d'una feina continuen treballant al voltant de 40 hores setmanals en la seva ocupació principal, a les quals s'afegeixen entre 9 i 24 hores setmanals dedicades a les activitats laborals addicionals. Com a conseqüència, la pluriocupació s'associa sovint a jornades laborals molt extenses, que en alguns països superen de mitjana les 55 hores setmanals; a més, la mediana dels salaris del treball principal és més baixa que la mediana dels salaris de les persones que només tenen una sola feina (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025a, 88). A Catalunya, en canvi, les nostres dades no permetem afirmar que les persones fan més d'una feina "obligades" pel baix salari de la feina principal.

Guanys econòmics

Creixement dels salaris amb estancament en termes reals

- Els guanys bruts han augmentat de manera sostinguda en els darrers anys, però un cop corregits per inflació, el poder adquisitiu es manté pràcticament estable, amb una recuperació recent que compensa la caiguda dels anys anteriors.
- Les remuneracions són més elevades en àmbits com Enginyeries i Socials, que també presenten més dispersió interna segons l'especialització. En canvi, Humanitats concentra els salaris més baixos i mostra una estructura més homogènia, amb menys diferències entre titulacions.
- Aquesta variabilitat interna indica que els rendiments econòmics depenen fortament del subàmbit d'especialització, sobretot en àmbits com Enginyeries i Socials, on conviuen titulacions amb sortides professionals molt diverses i nivells retributius diferenciats.

Figura 36. Evolució dels guanys bruts mensuals mitjans i els guanys equivalents corregits per la inflació[7] (només persones ocupades a temps complet que treballen a l'Estat espanyol)



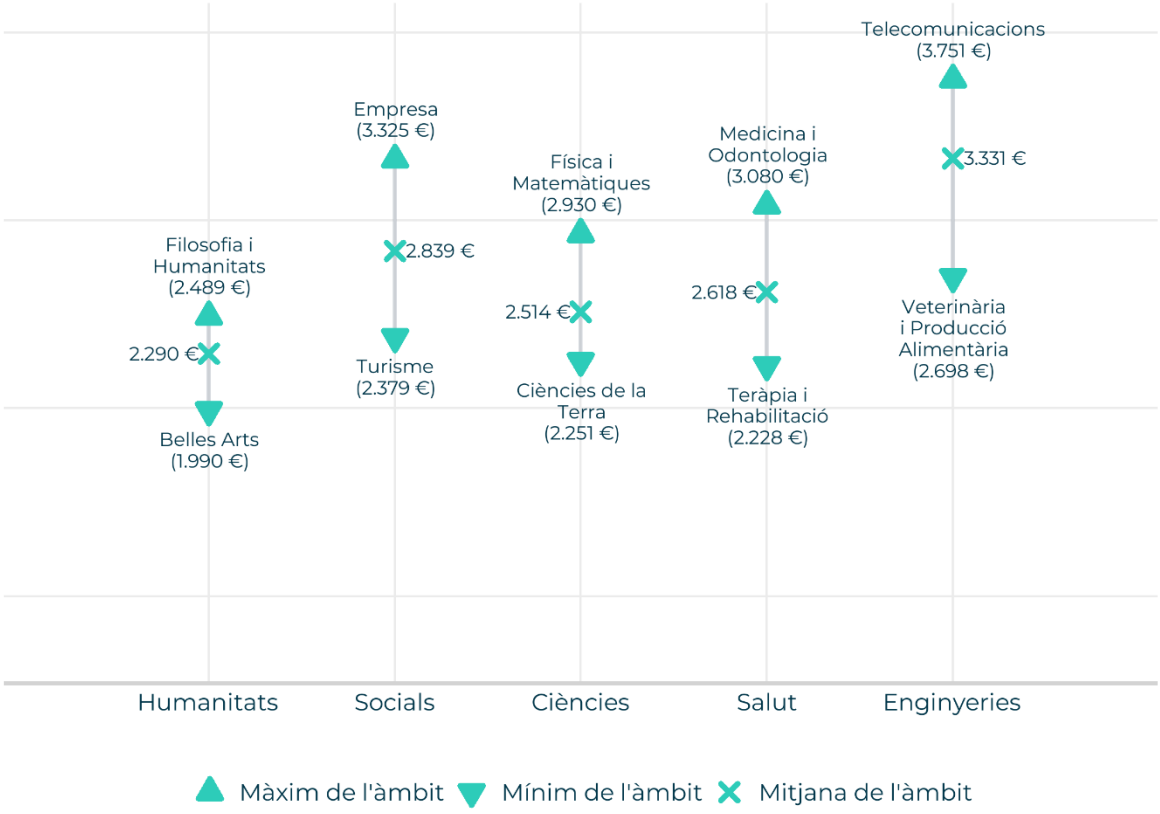
Pel que fa als salaris, les dades del Sistema Integrado de Información Universitaria són de les més fiables per tal com ofereix les bases de cotització dels contractes de les persones afiliades a la seguretat social. Per a les persones titulades de màster el curs 2019-2020, a Catalunya, 4 anys després, la mitjana per a Catalunya és de les més altes de l'estat i és de

[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.

37.086,4 €, i oscil·la entre els 30.610,2 per a Arts i Humanitats i els 43.628,4 per a informàtica (SIIU 2026).

Les xifres d'*Eurograduate* són difícilment comparables per tal com hi ha diferències molt importants entre països; per exemple, entre els 4.426 € de mitjana per graus i màsters a Alemanya, als 1.911 de Portugal. L'estudi sí que conclou que el màster té uns guanys més elevats que el grau per a tots els països, si bé en alguns la diferència és menor que en d'altres (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission) et al. 2025a, 113).

Figura 37. Guanys bruts mensuals mitjans per àmbit de coneixement el 2026 (subàmbit detallat màxim i mínim de cada àmbit)[8]



[8] A diferència de les persones titulades d'un grau, on les persones que més guanyen són metges i odontòlegs, les persones titulades de màster que guanyen més han estudiat una titulació en l'àmbit de les Telecomunicacions. Això és a causa de la titulació prèvia al màster: els metges no són la majoria d'entre els que estudien un màster en Medicina i Odontologia. Per als titulats d'un màster en l'àmbit de Medicina i Odontologia dels quals tenim informació sobre la seva titulació de grau, només un 10 % van estudiar Medicina al grau i un 4 % Odontologia, dues de les titulacions de grau més lucratives. En canvi, la majoria de titulats d'aquests màsters provenen de la Infermeria i les Ciències Biomèdiques.

Nivell de responsabilitat

Quatre de cada deu persones titulades de màster tenen responsabilitats sobre altres persones

- El 42,1% de les persones titulades de màster ocupen llocs amb responsabilitat sobre altres persones, una proporció superior a la registrada entre les persones graduades (33,7%) i només lleugerament inferior a la dels doctors i doctores (45,3%). Tanmateix, aquesta responsabilitat s'exerceix principalment des de posicions de comandament intermedi (33,4%), mentre que els càrrecs de direcció o gerència representen només el 8,7% dels casos.
- Els nivells de direcció o de comandament intermedis són més freqüents en sectors com la indústria, la construcció i els serveis a empreses.
- La tendència respecte de fa tres anys és una lleugera disminució global del percentatge de persones amb nivell de responsabilitat.
- Hi ha diferències per àmbit considerables. Les responsabilitats són especialment elevades en màsters vinculats a la construcció, producció i empresa, mentre que són molt menys freqüents en àmbits **científics, biomèdics i de formació del professorat**. Aquesta diferència probablement reflecteix més la naturalesa dels sectors d'ocupació i l'etapa de carrera professional que no pas el nivell formatiu en si.

Figura 38. Nivell de responsabilitat sobre altres persones a la feina (2026)

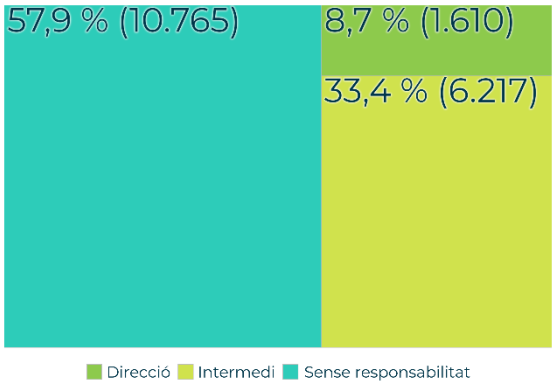


Figura 39. Percentatge d'ocupació amb responsabilitat sobre altres persones a la feina (direcció o nivell intermedi) per branca (2026)

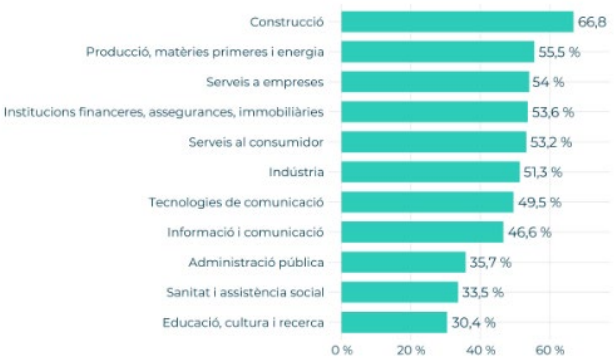
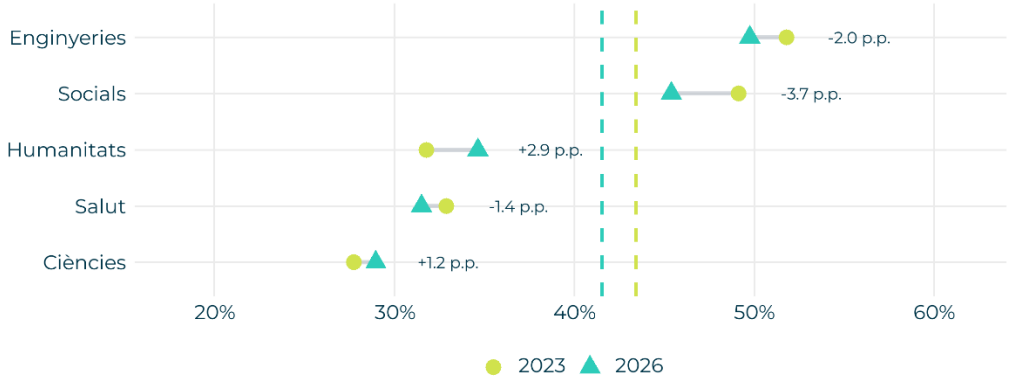


Figura 40. Comparativa del percentatge d'ocupació amb responsabilitat sobre altres persones a la feina (direcció o nivell intermedi) per àmbit de coneixement (2023-2026)

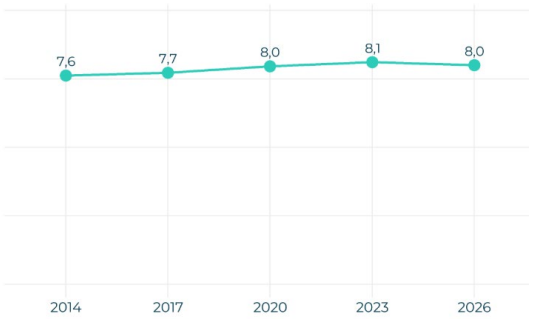


Satisfacció amb la feina

La satisfacció dels titulats de màster amb la feina és de notable

- Tant al llarg de període com entre àmbits, el grau de satisfacció mitjà es manté estable entre el 7,6 i el 8,1.
- Com és d'esperar, la satisfacció amb la feina dels titulats de màster que tenen una feina on fan funcions de nivell universitari és superior que la d'aquells que no fan funcions de nivell inferior a estudis universitaris.

Figura 41. Evolució de la satisfacció general amb la feina (escala de 0 a 10)

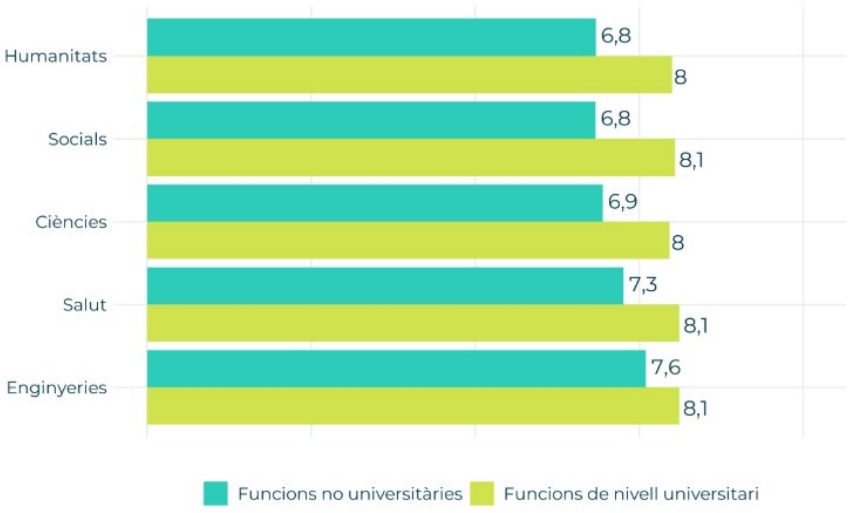


Nota: abans del 2023 les respostes es recollien en una escala d'1 a 7, i s'han transformat en una escala de 0 a 10 per a la comparació.

Figura 42. Satisfacció general amb la feina per àmbit de coneixement el 2026 (escala de 0 a 10)



Figura 43. Satisfacció general amb la feina per àmbit de coneixement el 2026, segons si es fan funcions universitàries a la feina o no (escala de 0 a 10)

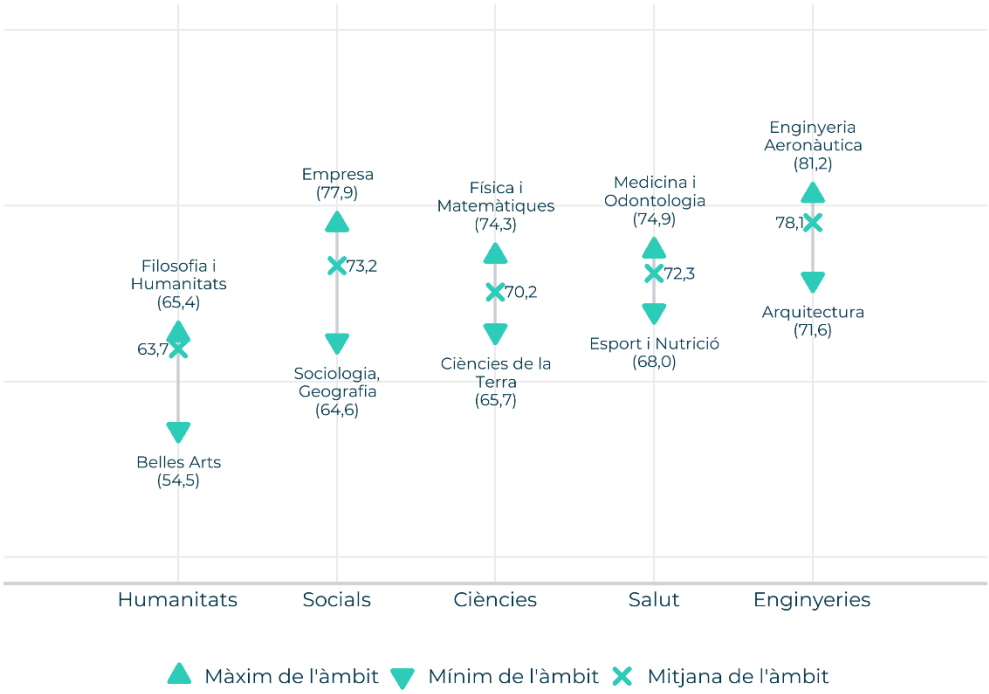


Índex de qualitat ocupacional[9]

L'índex de qualitat ocupacional assoleix el seu màxim en l'àmbit de les Enginyeries

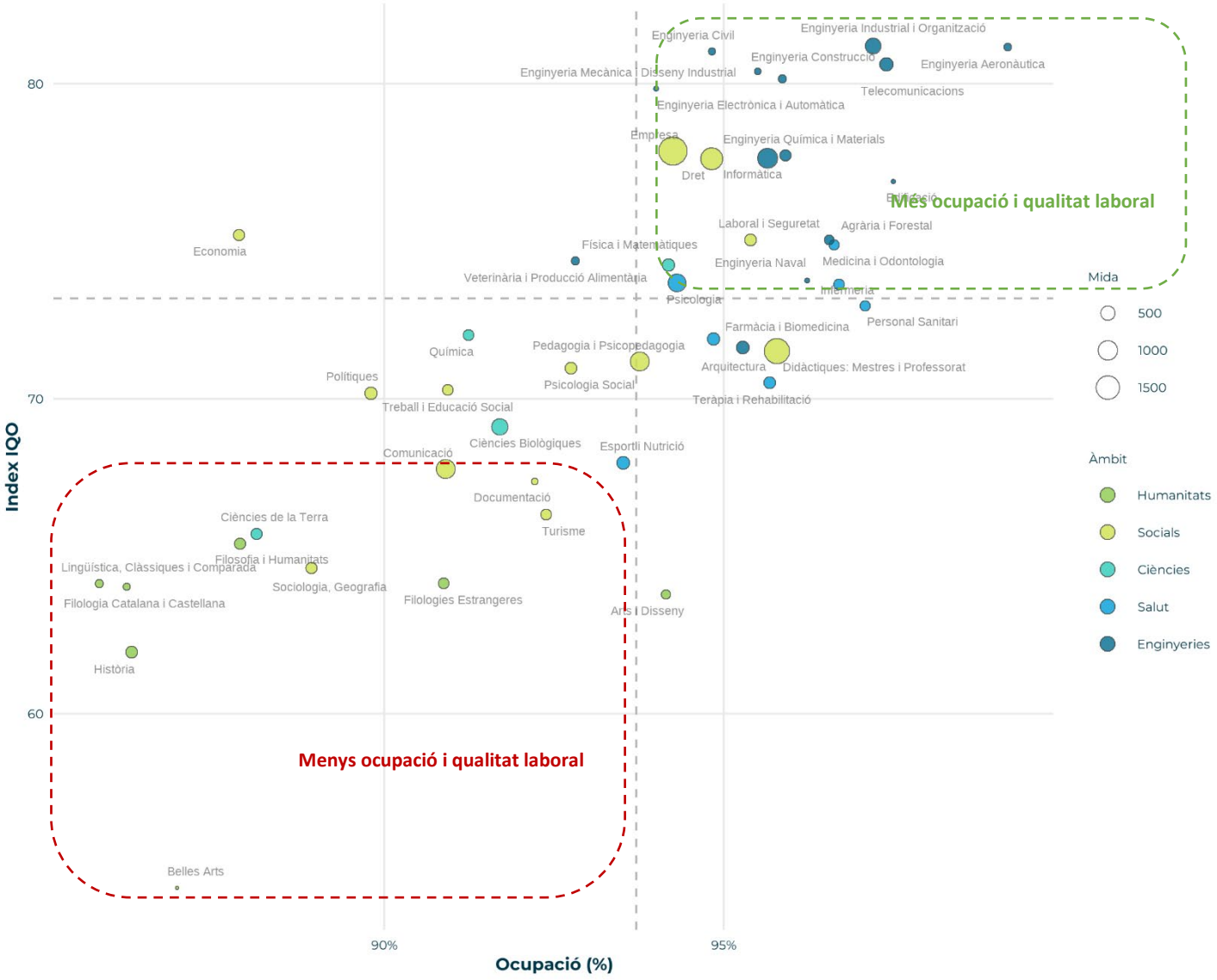
- L'índex de qualitat ocupacional (IQO) sintetitza diversos indicadors laborals —com el tipus de contracte, la retribució, l'adequació de les funcions i la satisfacció amb la feina— i permet obtenir una visió global de la qualitat de la inserció laboral.
- Per àmbits i subàmbits educatius, Humanitats presenta una qualitat ocupacional comparativament més baixa que la resta, amb un IQO de 64. De fet, fins i tot el subàmbit amb el valor més alt dins d'Humanitats —Filosofia i Humanitats— se situa prop dels valors mínims observats en altres àmbits. Aquesta situació s'explica principalment per uns nivells significativament més baixos d'adequació laboral i de remuneració. A l'altre extrem, Enginyeries registra l'IQO més elevat, amb un valor de 78, catorze punts per sobre d'Humanitats, tot i que també presenta diferències internes entre subàmbits.

Figura 44. Índex de qualitat ocupacional per àmbit de coneixement el 2026 (subàmbit detallat màxim i mínim de cada àmbit)



[9] L'índex de qualitat ocupacional (IQO) es construeix a partir de diferents indicadors: contracte, satisfacció amb la feina, retribució i adequació. Pren valors de 0 a 100, on valors més elevats indiquen millor qualitat ocupacional. L'índex utilitzat en aquest informe és una adaptació de la proposta de Corominas *et al*. (2012)

Figura 45. Relació entre l'ocupació i l'índex de qualitat ocupacional per subàmbit detallat el 2026 (es mostra com a eix la mitjana del sistema)



La majoria d'Enginyeries, juntament amb Empresa i Dret, presenten condicions laborals clarament per sobre de la mitjana

- Enginyeria Industrial i Organització, Telecomunicacions, Enginyeria Aeronàutica, Enginyeria Civil o Enginyeria de la Construcció en són alguns exemples.
- En el quadrant oposat se situen subàmbits, majoritàriament, de l'àmbit de les Humanitats, com ara Belles Arts, Història, Lingüística, i Filologies, que mostren un percentatge més baix d'ocupació i pitjors condicions laborals.

CAPÍTOL 4. EL MÀSTER PREPARA BÉ PER AL MERCAT DE TREBALL?

- Les persones titulades valoren positivament la formació rebuda al màster, sobretot en competències com l'aprenentatge autònom, la formació teòrica i el pensament crític.
- L'anglès continua sent la competència amb més marge de millora, tot i que és una de les que més ha millorat respecte de l'edició anterior. També s'identifiquen dèficits en comunicació escrita i gestió de la informació.
- La majoria de competències mostren un bon ajust entre la formació rebuda i la utilitat a la feina, amb dèficits generalment reduïts, fet que apunta a una adequació globalment positiva de la formació de màster al mercat laboral.
- Sis de cada deu persones titulades continuen estudiant després del màster, tot i que aquesta continuïtat formativa perd pes respecte d'edicions anteriors. El doctorat és especialment rellevant entre les persones titulades de l'àmbit de Ciències.
- El màster s'inscriu sovint en trajectòries de formació contínua, ja que tres de cada quatre persones titulades ja tenien experiència laboral rellevant abans d'iniciar-lo.
- El màster té un impacte clar en la trajectòria professional, sobretot en la millora de la categoria laboral i del salari, amb un efecte més intens entre les persones menors de 30 anys.
- La internacionalització presenta resultats ambivalents: el sistema atreu estudiantat internacional i reté una part rellevant del talent, però la mobilitat laboral internacional és moderada i la internacionalització interna dels màsters rep valoracions baixes.
- La modalitat d'ensenyament s'ha diversificat: menys de la meitat de les persones titulades cursen màsters presencials, però si s'exclou la universitat virtual, la presencialitat continua sent majoritària i els formats híbrids guanyen pes.
- La modalitat d'estudi s'associa al perfil de l'estudiantat: les persones amb més edat i experiència laboral opten més sovint per la modalitat no presencial, mentre que els perfils més joves o sense trajectòria laboral prèvia tendeixen a cursar màsters presencials.
- La satisfacció amb el màster és similar entre modalitats, però l'impacte laboral és més alt entre les persones que han cursat el màster en modalitat presencial o híbrida que entre les que l'han cursat en modalitat no presencial.

→ 4.1. FORMACIÓ REBUDA VS. FORMACIÓ NECESSÀRIA

Nivell de formació rebut

Les persones titulades de màster valoren positivament el nivell de formació rebut

- Les competències més ben valorades són la capacitat d'aprenentatge autònom, la formació teòrica i el pensament crític. En canvi, el nivell de formació en anglès és la menys valorada.
- Pel que fa a l'evolució respecte del 2023, la majoria de valoracions es mantenen estables, fet que podria indicar una certa continuïtat —o fins i tot estancament— en la percepció de la formació rebuda. Tot i això, destaquen positivament l'augment de les valoracions en anglès i habilitats TIC, mentre que la gestió de la informació registra una disminució significativa. Aquestes variacions s'observen, amb més o menys intensitat, en tots els àmbits de coneixement.

Aquesta evolució es pot interpretar en el context dels grans canvis que ha experimentat la competència de gestió de la informació arran de la irrupció de la intel·ligència artificial generativa. Si tradicionalment s'associava sobretot a la capacitat de cercar, seleccionar, organitzar i utilitzar informació rellevant, avui també requereix formular preguntes eficaces, valorar la fiabilitat de les fonts, contrastar resultats, identificar biaixos, verificar continguts generats automàticament i transformar grans volums d'informació en coneixement útil. La ràpida incorporació d'aquestes eines entre el 2023 i el 2026, tant en l'àmbit acadèmic com en el professional, pot haver elevat les expectatives sobre aquesta competència. En aquest sentit, cal tenir en compte que les persones titulades analitzades el 2023 encara no havien tingut accés generalitzat a la IA generativa durant els seus estudis, mentre que les promocions analitzades el 2026 sí. Per tant, la disminució observada podria respondre no tant a una pèrdua en la qualitat de la formació rebuda com al fet que les exigències associades a la gestió de la informació han evolucionat més ràpidament que l'adaptació dels programes formatius.

Figura 46. Valoració de la formació rebuda el 2026 i increment respecte del 2023 (escala de 0 a 10)

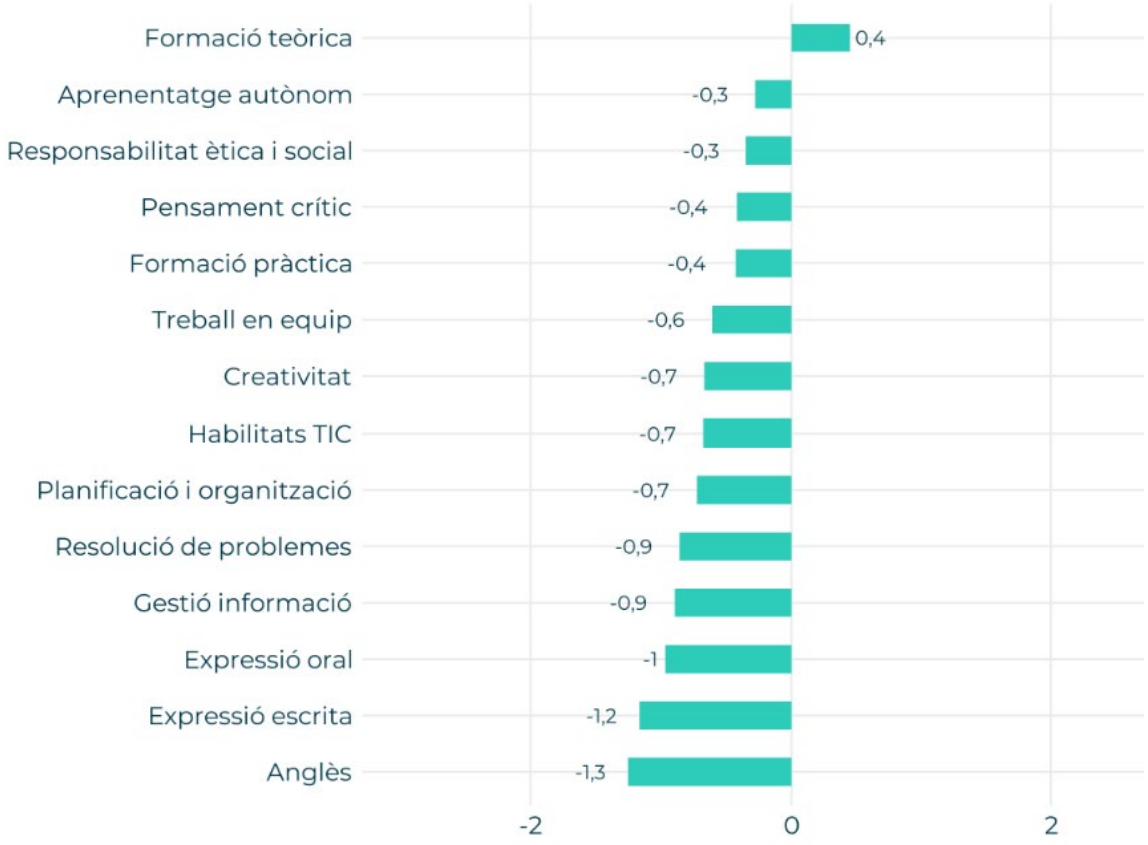


Figura 47. Valoració el 2026 de la formació rebuda i diferència respecte del 2023, per àmbit de coneixement (escala de 0 a 10)

	Humanitats		Socials		Ciències		Salut		Enginyeries	
	2026	Dif	2026	Dif	2026	Dif	2026	Dif	2026	Dif
Formació teòrica	8	0,1	7,4	-0,1	7,8	0	7,7	0	7,5	-0,1
Formació pràctica	6,8	-0,1	6,8	0	7,1	0,1	7,1	0,1	6,7	0
Treball en equip	6,2	-0,2	7	-0,2	7,2	0	6,8	-0,2	7	-0,1
Resolució de problemes	6,8	0,4	6,8	0	6,9	-0,2	6,8	0,1	7,3	-0,1
Pensament crític	8	0,1	7,3	0	7,6	0,3	7,5	0,2	7,5	0,3
Creativitat	6,7	-0,1	6,6	0	6,7	0,5	6,5	0,3	7	0,5
Anglès	5,4	1,3	4,7	1	6,2	0,6	4,9	1	5,7	1,2
Aprenentatge autònom	7,9	0,1	7,4	-0,1	7,6	-0,1	7,7	0,1	7,7	-0,1
Responsabilitat ètica i social	6,4	0,1	6,6	0	6,3	0,1	6,9	0,2	6,3	0,1
Expressió oral	7,2	0	6,8	-0,2	7	0	6,9	0,1	6,6	-0,1
Expressió escrita	7,1	0	6,4	-0,1	6,3	0	6,4	0	5,9	-0,1
Planificació i organització	7	0,1	6,8	-0,2	6,4	-0,1	6,6	-0,2	6,8	-0,1
Habilitats TIC	7	1,4	6,6	0,5	7	0,4	6,7	0,5	7,1	0,2
Gestió informació	6	-1,7	5,7	-1,7	6,8	-0,7	5,9	-1,7	6,1	-1,3

Marge de millora des de la perspectiva del dèficit de formació

Figura 48. Superàvit o dèficit de formació el 2026: diferència entre la mitjana del nivell de formació rebut i la seva utilitat per a la feina (només entre persones titulades de màster que desenvolupen funcions de nivell universitari; escala de 0 a 10)



Anglès és la competència on més marge de millora hi ha entre el nivell de formació rebut i el que es valora com a útil per a la feina, tot i ser la que més ha millorat respecte al 2023

- La segueixen de prop les dues competències vinculades a la comunicació escrita, així com gestió de la informació, amb un clar marge de millora.
- La resta de competències tenen dèficits que no superen el mig punt sobre 10.
- En la formació teòrica fins i tot s'identifica un millor nivell de formació que el que és útil per a la feina.

Figura 49. Superàvit o dèficit de formació el 2026: diferència entre la mitjana del nivell de formació rebut i la seva utilitat per a la feina, per àmbit de coneixement (només entre persones titulades de màster que desenvolupen funcions de nivell universitari; escala de 0 a 10)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries	Global
Formació teòrica	1,1	0,4	0,6	0,2	0,5	0,5
Aprenentatge autònom	0,1	-0,3	-0,6	-0,1	-0,4	-0,3
Pensament crític	0,1	-0,4	-0,7	-0,4	-0,6	-0,4
Formació pràctica	-0,1	-0,4	-0,4	-0,4	-0,5	-0,4
Responsabilitat ètica i social	-0,3	-0,3	-0,6	-0,4	-0,3	-0,4
Treball en equip	-0,6	-0,5	-0,6	-0,7	-0,8	-0,6
Planificació i organització	-0,3	-0,6	-1,2	-0,7	-0,9	-0,7
Habilitats TIC	-0,2	-0,8	-0,9	-0,5	-0,7	-0,7
Creativitat	-0,4	-0,7	-0,9	-0,7	-0,7	-0,7
Resolució de problemes	-0,6	-0,9	-1,2	-0,8	-0,8	-0,9
Gestió informació	-0,8	-0,9	-1	-0,5	-1,2	-0,9
Expressió oral	-0,5	-0,9	-1,1	-0,8	-1,3	-1
Expressió escrita	-0,5	-1,1	-1,5	-0,9	-1,6	-1,2
Anglès	-1	-1,3	-1,3	-0,8	-1,6	-1,3

Els dèficits de formació globals identificats són especialment presents en els àmbits de Ciències i Enginyeries

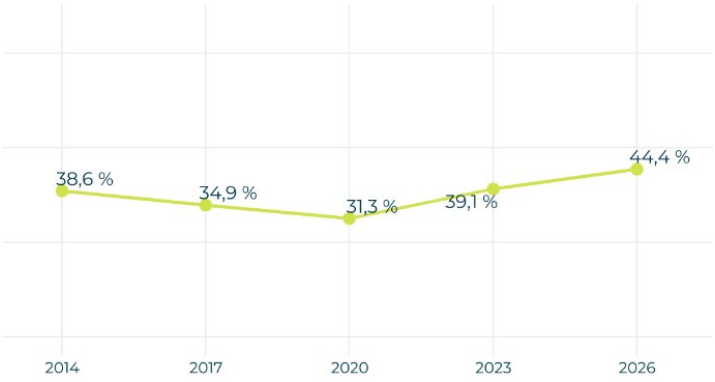
- Humanitats és l'àmbit amb un dèficit de formació més petit en comparació amb la resta.

Continuació dels estudis

6 de cada 10 persones titulades de màster continuen estudiant

- Aquesta proporció, però, ha disminuït respecte del 2020, atès que el percentatge de persones que no continuen estudiant a passat del 31% del 2020 al 44% el 2026. Sembla, doncs, que la formació contínua està perdent presència després de cursar un màster[10].
- Entre el 55% de persones que continuen estudiant, un 13,5% fa un doctorat, el 18% un altre màster o postgrau, i un 24% opta per altres tipus de cursos (relacionats amb el màster, d'idiomes, per preparar oposicions o d'informàtica).
- En perfils amb experiències laborals prèvies, la continuació en formació reglada extra és més baixa i pren rellevància la formació en altres cursos. En canvi, en el cas de perfils amb trajectòries de continuïtat educativa, quasi el 40% continua estudiant formació reglada.
- Les persones titulades de màster de l'àmbit de Ciències són les que inicien estudis de doctorat en una proporció més alta (gairebé 4 de cada 10).

Figura 50. Evolució del percentatge de persones que no continuen estudiant



[10] Un dels tres objectius de la Unió Europea (UE) establerts en el Pla d'acció del pilar europeu de drets socials per a l'any 2030 és que, com a mínim, el 60% de la població adulta participi cada any en activitats de formació d'aquí al 2030 (European Commission 2026).

Figura 51. Continuació dels estudis cap al doctorat, per àmbit de coneixement (2026)

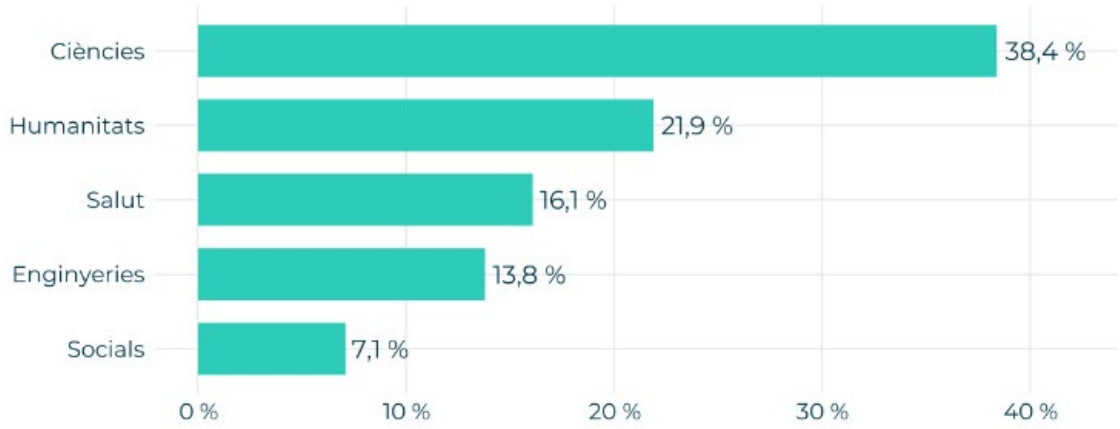


Figura 52. Continuació dels estudis 3-4 anys després del màster (2026)

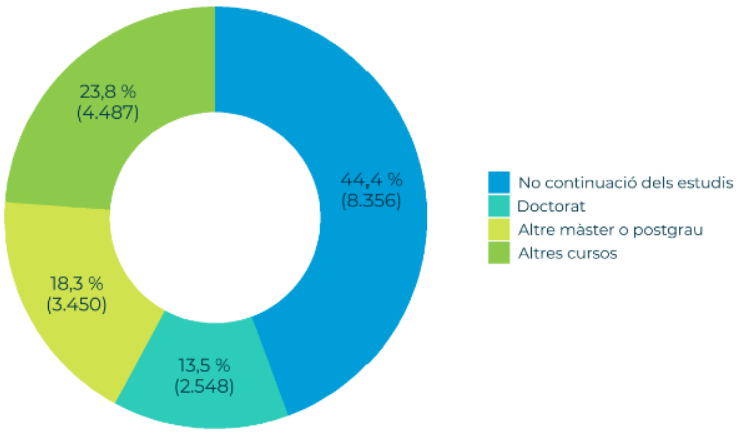
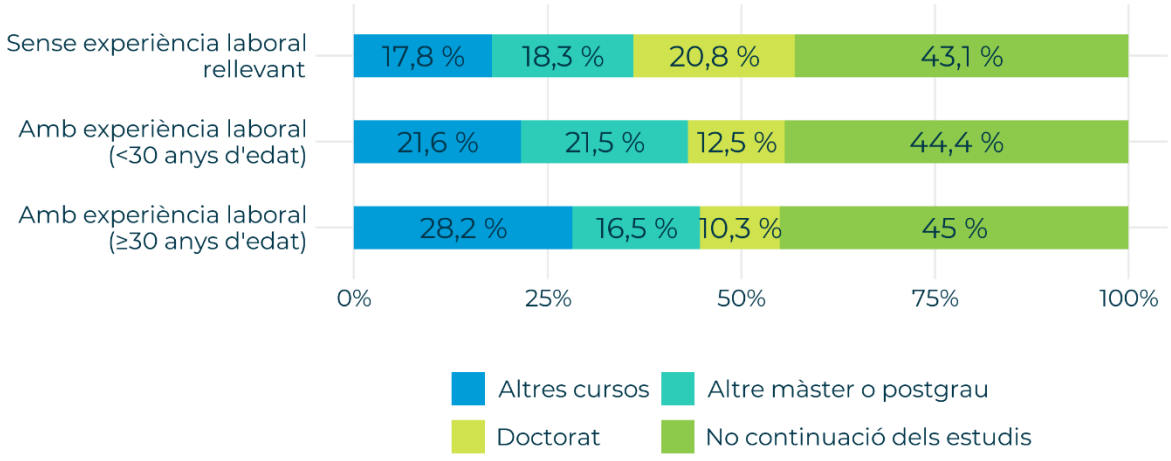


Figura 53. Tipus de continuïtat formativa per tipus de trajectòria laboral (2026)



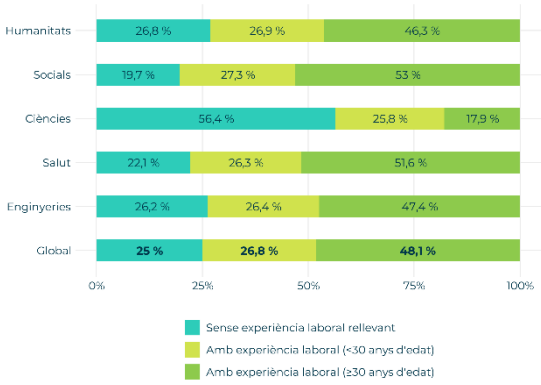
→ 4.2. IMPACTE EN LA TRAJECTÒRIA LABORAL

Compaginació d'estudis i feina

Figura 54. Evolució del percentatge de persones titulades que no han treballat de manera estable des de l'inici de la titulació prèvia fins a la titulació del màster



Figura 55. Perfil de la trajectòria laboral prèvia per àmbit de coneixement (2026)



Nota: inclou les persones que, des de l'inici de la titulació prèvia fins a la titulació del màster, no han treballat o bé ho han fet en feines intermitents.

La majoria dels titulats de màster (75%) tenien experiència laboral rellevant abans d'iniciar el títol

- Només el 25% segueixen una trajectòria de continuïtat educativa, és a dir, accedeixen al màster sense haver tingut una experiència laboral rellevant prèvia. Aquest perfil és especialment freqüent en l'àmbit de ciències (53%).
- A Socials i a Salut, en canvi, el pes de les persones titulades que han tingut experiències laborals prèvies i tenen més de 30 anys es troba a la ratlla del 50%. Són persones per a qui el màster representa formació contínua al llarg de la trajectòria professional, a fi d'especialitzar-se o d'ampliar les oportunitats laborals.
- Els indicadors d'inserció laboral després del màster de les persones que han tingut experiències laborals prèvies són lleugerament millors, fins i tot entre les persones que tenen menys de 30 anys.

Figura 56. Edat mitjana i indicadors laborals segons el perfil de trajectòria laboral prèvia (2026)

	Sense experiència laboral rellevant	Amb experiència laboral (<30 anys d'edat)	Amb experiència laboral (≥30 anys d'edat)	Global
Edat mitjana en el moment de l'enquesta	28,4	27,9	37,3	32,5
Feina després del màster en <3 mesos	70,1%	82,5%	85,9%	81,1%
Persones ocupades	91,4%	94,6%	94,4%	93,7%
Mitjana índex de qualitat ocupacional	70,9	72,4	72,8	72,2

Impacte del màster en la inserció laboral

El màster impulsa la promoció professional i el creixement salarial en més de la meitat de les persones titulades de màster

- Més de la meitat dels graduats aconsegueixen una millora en la seva categoria professional i nivell salarial, sobretot els joves de menys de 30 anys.
- L'impacte és comparativament més petit en l'àmbit de Salut, tot i trobar-se cap al 40-50%.

Figura 57. Impacte del màster en la inserció laboral respecte de la feina prèvia a l'obtenció del títol, segons la trajectòria laboral (2026)

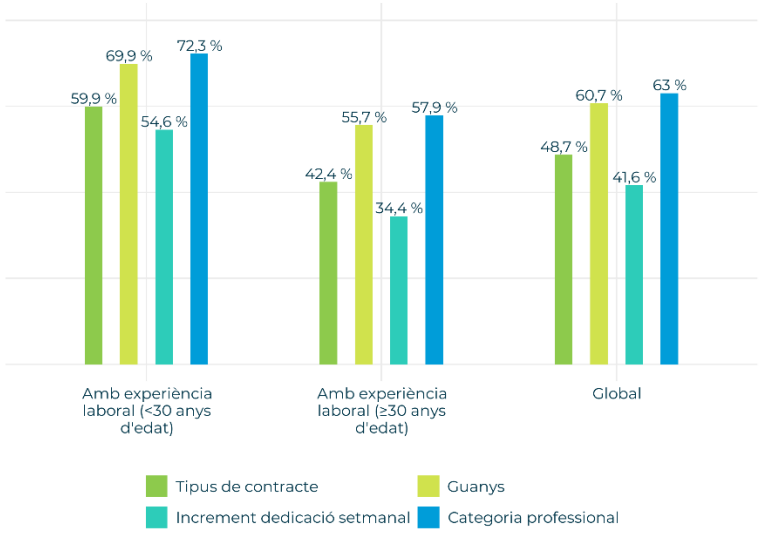


Figura 58. Impacte objectiu del màster en la inserció laboral respecte de la feina prèvia a l'obtenció del títol, per àmbit de coneixement (2026)

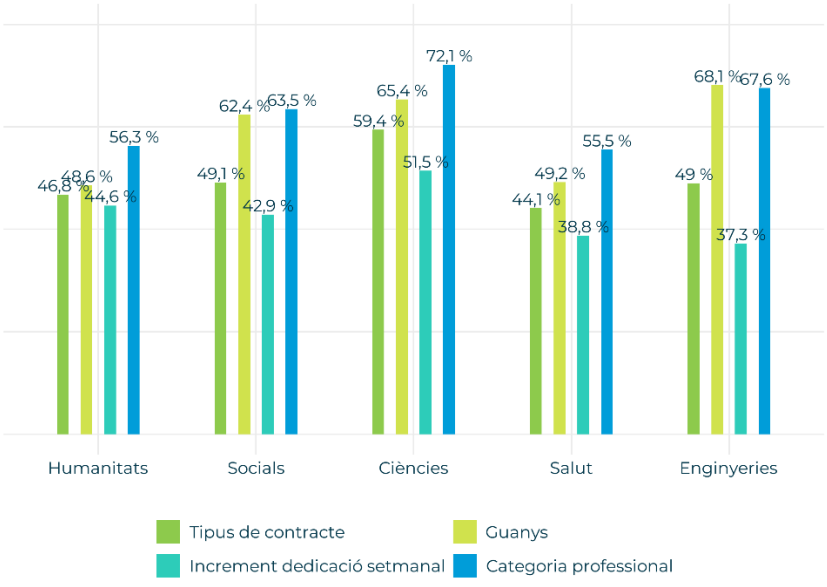


Figura 59. Impacte subjectiu del màster en l'ocupabilitat respecte de la situació laboral prèvia a l'obtenció del títol, per àmbit de coneixement el 2026 (escala de 0 a 10)

	Humanitats	Socials	Ciències	Salut	Enginyeries
Augment oportunitats de treball	5,6	6,8	7,2	6,5	6,9
Assumir noves funcions o responsabilitats	5,2	6,4	6,6	5,8	6,5
Desenvolupar nous projectes	5,8	6,4	6,8	6	6,6
Enriquiment / Enfortiment de la formació	7,5	7,5	7,8	7,7	7,6
Possibilitat de fer xarxa	5,9	6	6,8	5,9	6,2

→ 4.3. INTERNACIONALITZACIÓ

Mobilitat en la inserció laboral

Baixa mobilitat internacional en la inserció laboral amb diferències segons nacionalitat

- La presència a l'estranger és moderada en el conjunt de titulats, però molt més elevada entre les persones d'origen internacional, que presenten trajectòries laborals més globals.

Figura 60. Lloc de feina (2026)

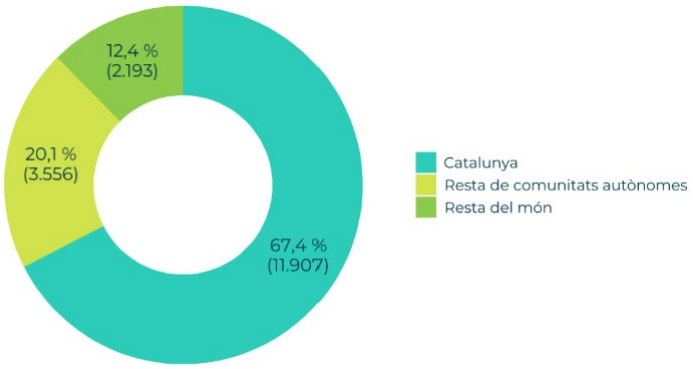


Figura 61. Evolució de lloc de feina

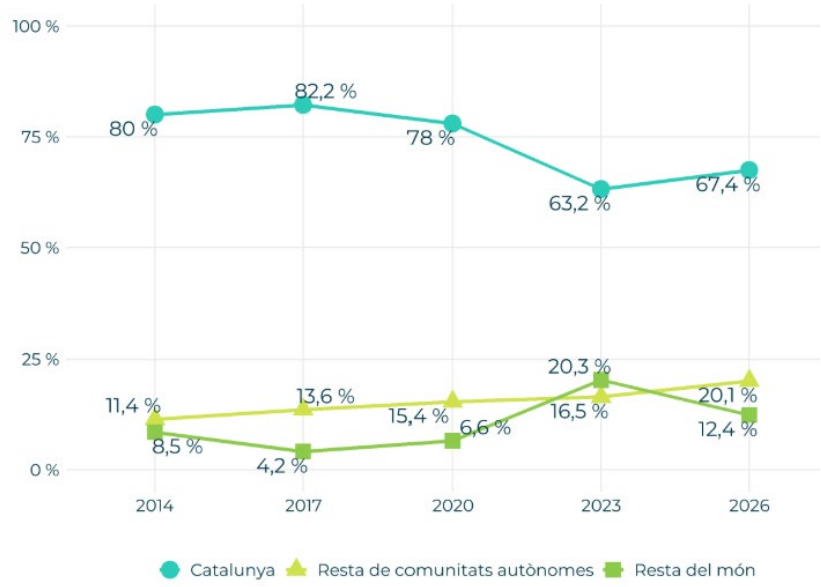
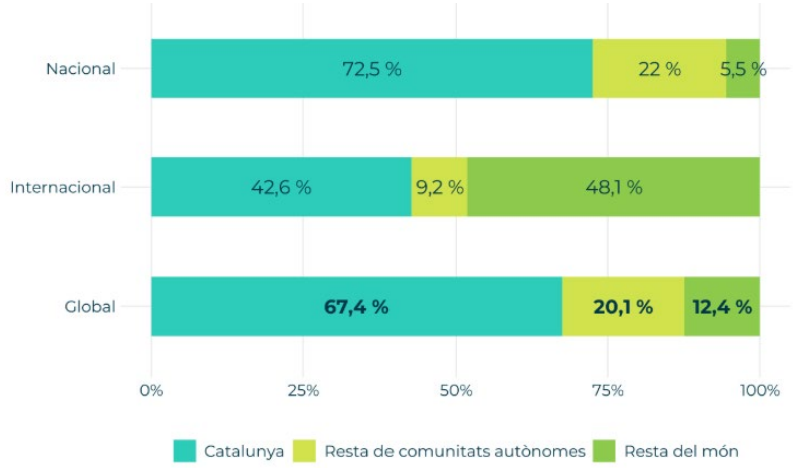
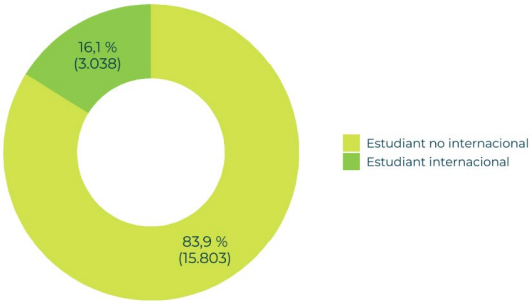


Figura 62. Lloc de feina segons nacionalitat (2026)



Fuga i retenció del talent[11]

Figura 63. Tipus d'estudiant (2026)

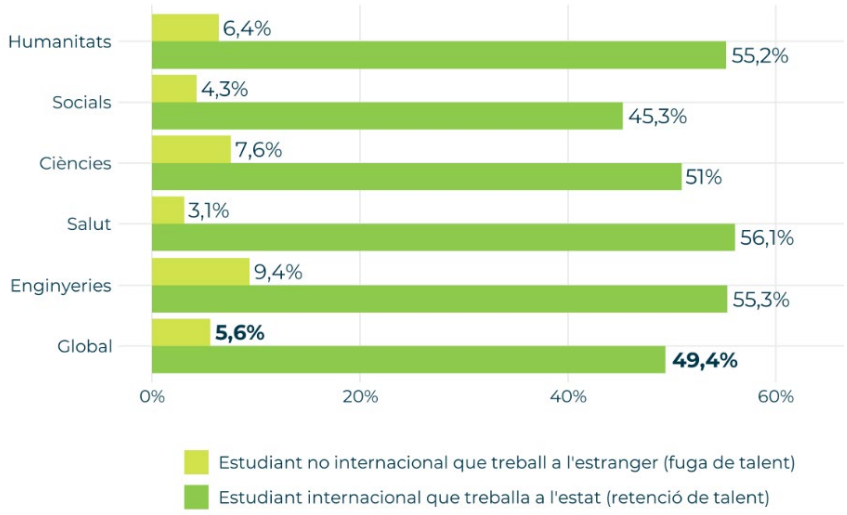


Nota: es considera estudiant internacional aquelles persones que, independentment de la seva nacionalitat, han vingut de fora de l'Estat per estudiar el màster (o bé l'han estudiat des de l'estranger en el cas de màsters no presencials).

El 16% de les persones enquestades ha vingut de l'estranger per cursar el màster

- D'aquestes persones, el 49% estan treballant a l'Estat espanyol en el moment de respondre l'enquesta. La retenció del talent és més gran en els àmbits de la Salut, Enginyeries i Humanitats.
- En canvi, entre l'estudiantat no internacional, el 5,6% treballa a l'estranger. La fuga del talent és més gran a Enginyeries.

Figura 64. Fuga i retenció del talent per àmbit disciplinari (2026)



Nota: es considera estudiant internacional aquelles persones que, independentment de la seva nacionalitat, han vingut de fora de l'Estat per estudiar el màster (o bé l'han estudiat des de l'estranger en el cas de màsters no presencials).

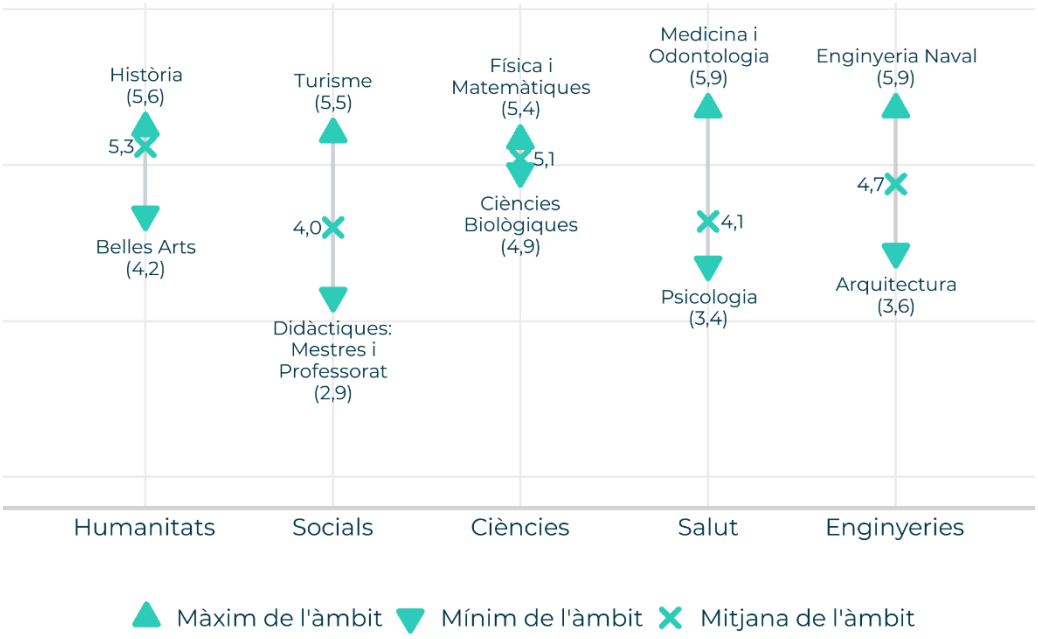
[11] Es calcula a partir de la variable "estudiant internacional", que identifica les persones que, amb independència de la seva nacionalitat, han vingut de fora de l'Estat per cursar el màster, o bé l'han seguit des de l'estranger en el cas dels màsters no presencials. Cal tenir en compte que les dades corresponen a les persones que han respost l'enquesta i que la mostra infrarepresenta les persones que es troben fora de l'Estat espanyol, un col·lectiu majoritàriament de nacionalitat estrangera. De fet, mentre que el 29% de la població titulada de màster analitzada té nacionalitat estrangera, aquest percentatge es redueix al 15% entre les respostes obtingudes.

Valoració del grau d'internacionalització del màster

Figura 65. Valoració (escala de 0 a 10) del grau en què el màster ha estat internacionalitzador segons el tipus d'estudiant (2026)

	Estudiant no internacional	Estudiant internacional
Establiment de contactes amb professorat internacional	3,7	5,1
Establiment d'una xarxa internacional (*networking*)	3,5	5,6
Adquisició d'una visió internacional en la disciplina del màster	4,3	6,7

Figura 66. Valoració (escala de 0 a 10) de l'adquisició d'una visió internacional en la disciplina del màster per àmbit de coneixement el 2026 (subàmbit detallat màxim i mínim de cada àmbit)



Nota: únicament estudiantat no internacional.

En general, es percep un grau d'internacionalització baix en tots els ítems

- La internacionalització interna —entesa com la incorporació d'elements internacionals dins de la mateixa experiència formativa (AQU Catalunya 2019, 26)— obté valoracions moderades entre l'estudiantat.
- Els estudiants internacionals perceben un grau d'internacionalització més elevat que els estudiants locals
- L'adquisició d'una visió internacional de la disciplina és l'aspecte més ben valorat de la internacionalització dels màsters. Per contra, les oportunitats de *networking* internacional constitueixen el principal punt feble de la internacionalització dels màsters.

→ 4.4. MODALITAT D'ENSENYAMENT DEL MÀSTER

Menys de la meitat de les persones titulades fan el màster en modalitat presencial

- La presencialitat ja no és la modalitat majoritària dels màsters: actualment concentra el 46% de les persones titulades, mentre que la resta es reparteix entre la modalitat híbrida o semipresencial (23%) i la no presencial, que agrupa prop d'un terç del total (32,5%).
- Cal remarcar, però, que hi ha diferències en la modalitat del màster entre les dues promocions enquestades atès que la promoció del 2020-2021 encara va estar afectada per la crisi sanitària de la covid-19, per la qual cosa els percentatges de modalitat semipresencial o no presencial són superiors a les de la promoció posterior del curs 2021-2022.
- Diferenciant per àmbit educatiu, destaca que la modalitat majoritàriament virtual en els màsters de l'àmbit de Ciències és pràcticament inexistent, degut, probablement, al fet que gran part dels màsters en aquest àmbit tenen part del currículum al laboratori.

Figura 67. Modalitat del màster segons la promoció enquestada (2026)

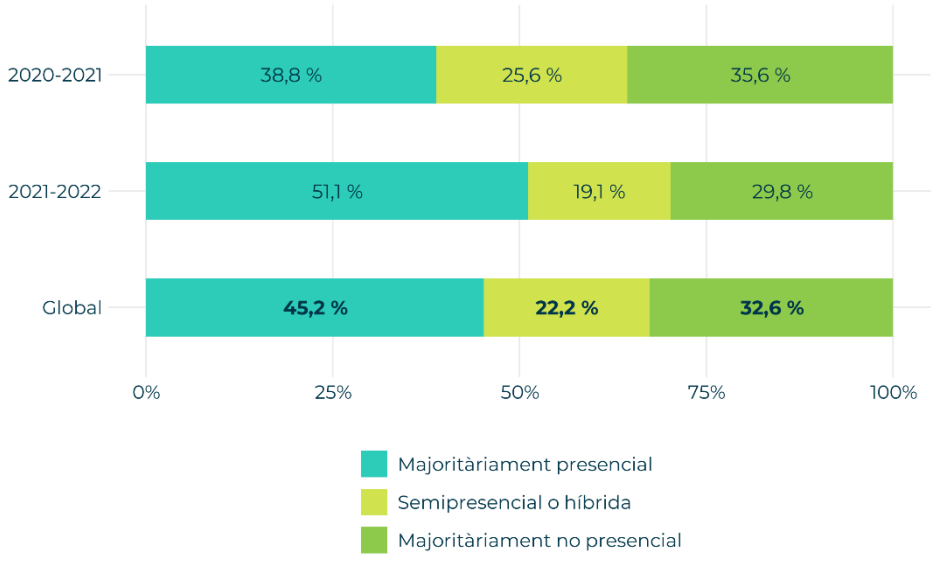
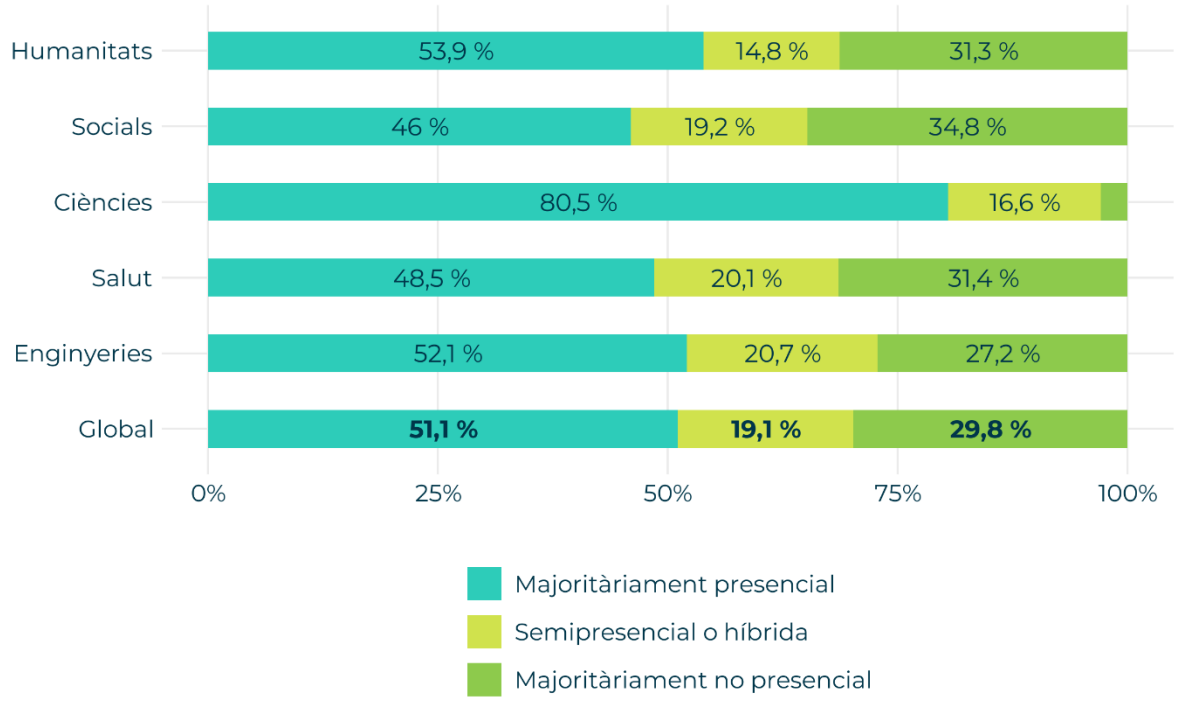


Figura 68. Modalitat del màster segons àmbit educatiu (2026; només per a la promoció del 2021-22)

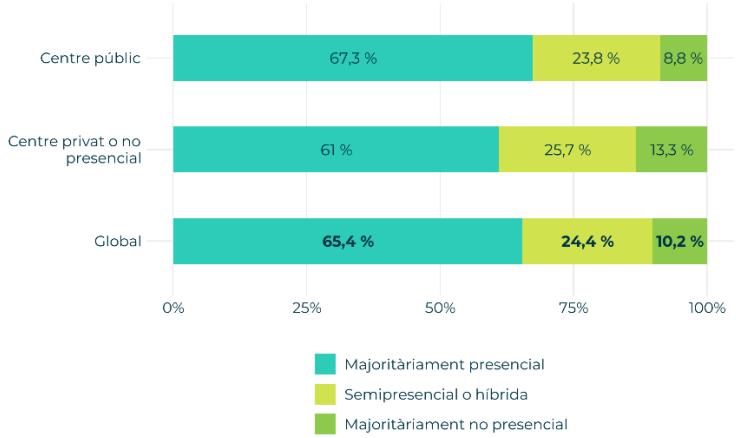


Sense la universitat virtual, la presencialitat continua dominant el mapa dels màsters, amb un pes creixent dels formats híbrids

Finalment, cal tenir en compte que el pes global de la modalitat no presencial està molt condicionat per la universitat virtual del SUC, d'on prové un terç de les persones titulades de màster. Si s'exclou aquesta universitat i s'analitzen només els centres públics i privats presencials, el percentatge de màsters cursats majoritàriament en modalitat no presencial es redueix de manera notable: representa el 9% als centres públics i el 13% als centres privats.

En aquests centres, la modalitat presencial continua sent majoritària, amb prop del 60% de les persones titulades. Alhora, la modalitat semipresencial o híbrida hi té un pes rellevant.

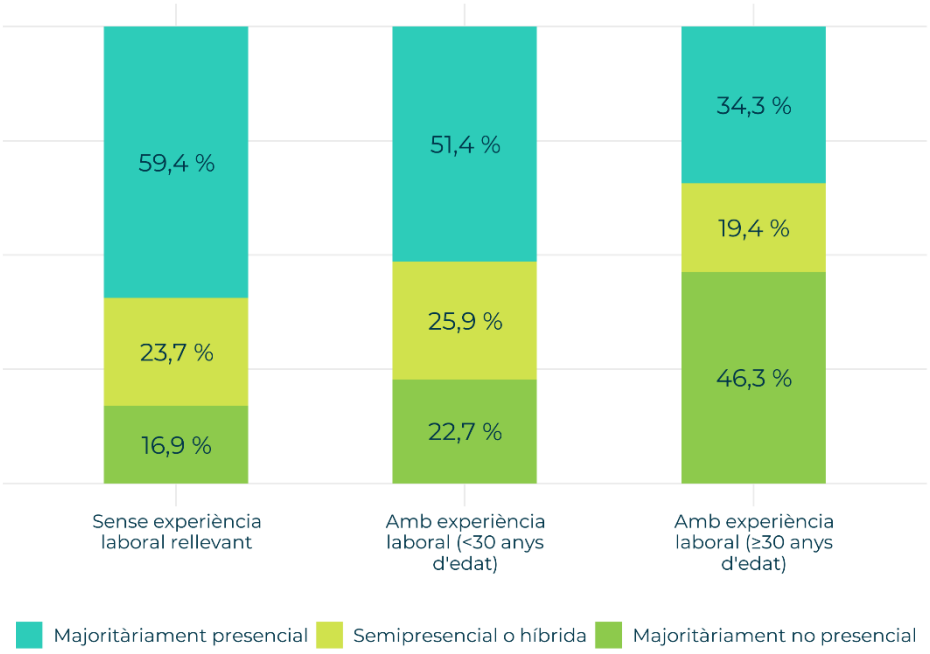
Figura 69. Modalitat del màster segons la titularitat del centre (2026; s'exclou la universitat no presencial; només per a la promoció del 2021-22)



L'experiència laboral i l'edat de l'estudiant condiciona la modalitat d'estudi del màster

- A més trajectòria professional i més edat, augmenta la preferència per la modalitat no presencial, mentre que els estudiants sense experiència o amb experiència laboral però menors de 30 anys es decanten majoritàriament per la modalitat presencial.

Figura 70. Modalitat d'ensenyament del màster per tipus de trajectòria laboral (2026)



Les persones que han cursat el màster en modalitat presencial o semipresencial presenten un nivell de formació rebut en les competències de treball en equip i expressió oral superior que les que han cursat la modalitat virtual

- En canvi, les persones que han cursat el màster en modalitat virtual destaquen unes valoracions més elevades en l'adquisició de les competències d'expressió escrita.

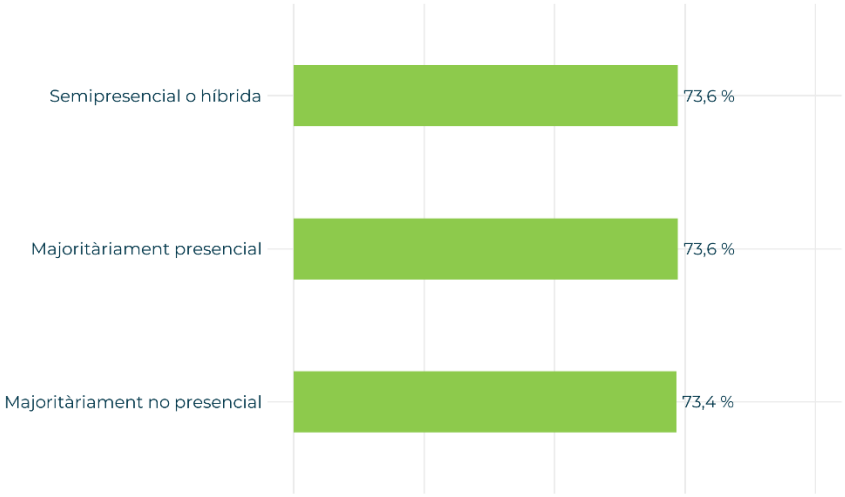
Figura 71. Valoració de la formació rebuda segons la modalitat d'ensenyament del màster el 2026 (escala de 0 a 10)

	Majoritàriament presencial	Semipresencial o híbrida	Majoritàriament no presencial
Formació teòrica	7,6	7,5	7,5
Formació pràctica	6,9	6,9	6,7
Treball en equip	7,4	7,3	5,9
Resolució de problemes	7	6,8	7
Pensament crític	7,5	7,4	7,4
Creativitat	6,7	6,7	6,6
Anglès	5,1	5,4	4,8
Aprenentatge autònom	7,5	7,4	7,8
Responsabilitat ètica i social	6,6	6,6	6,4
Expressió oral	7,1	7	6,4
Expressió escrita	6,2	6,2	6,7
Planificació i organització	6,6	6,6	7
Habilitats TIC	6,7	6,9	6,9
Gestió informació	6,1	5,7	5,8

Les tres modalitats de màster mostren nivells de satisfacció gairebé idèntics

- La diferència entre formats presencials, híbrids i en línia és inferior a un punt.
- La diferència més gran és en treball en equip i comunicació oral, on la modalitat presencial o híbrida té puntuacions lleugerament superiors a la no presencial. Per contra, l'expressió escrita és 0,5 punts superior a la formació no presencial.

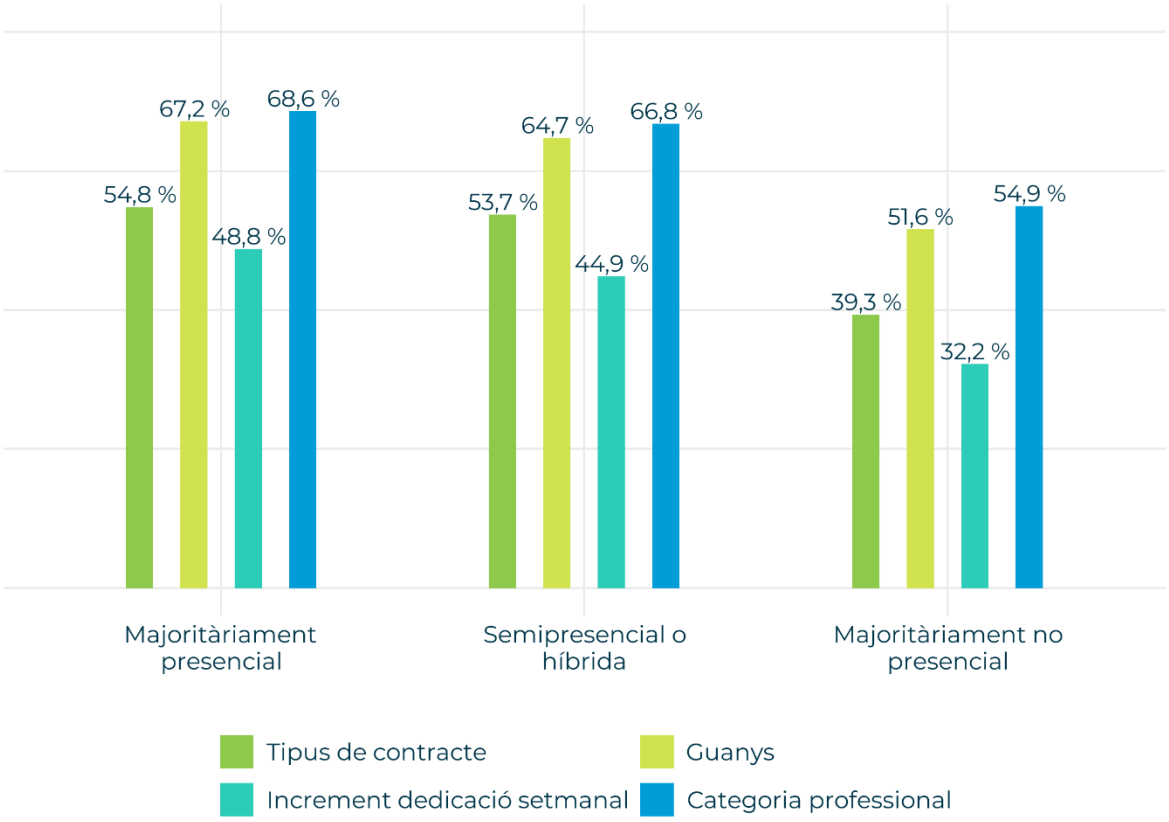
Figura 72. Repetir la titulació de màster per modalitat (2026; només per a la promoció de 2021-22)



L'impacte del màster en la inserció laboral respecte a la feina prèvia a l'obtenció del títol ha estat superior per a les persones que han optat per la modalitat presencial o híbrida que per a la resta

- De fet, ha estat superior en els quatre ítems analitzats: millora en la tipologia de contracte, en els guanys, en l'increment de la jornada laboral i en la categoria professional.

Figura 73. Impacte del màster en la inserció laboral respecte de la feina prèvia a l'obtenció del títol, segons la formalitat del màster (2026)



CAPÍTOL 5. VAL LA PENA FER UN MÀSTER?

- La satisfacció global amb el màster és elevada: tres de cada quatre persones titulades tornarien a cursar el mateix màster.
- La intenció de repetir el màster ha millorat respecte del 2023 en la majoria de subàmbits, cosa que apunta a una valoració generalment positiva de l'experiència formativa.
- Els màsters amb un component professionalitzador o habilitant tendeixen a obtenir valoracions més altes, sobretot en subàmbits com ara Educació, Psicologia i Teràpia, TIC, Arquitectura, Construcció i Civil.
- La satisfacció amb el màster està vinculada amb l'adequació laboral: les persones que fan funcions específiques del màster a la feina tendeixen a mostrar una satisfacció més alta amb la titulació.
- Els motius de no repetició apunten sobretot a aspectes millorables de la titulació, sobretot el disseny i la qualitat del màster, més que no pas a factors externs o estructurals.

Intenció de repetir el màster

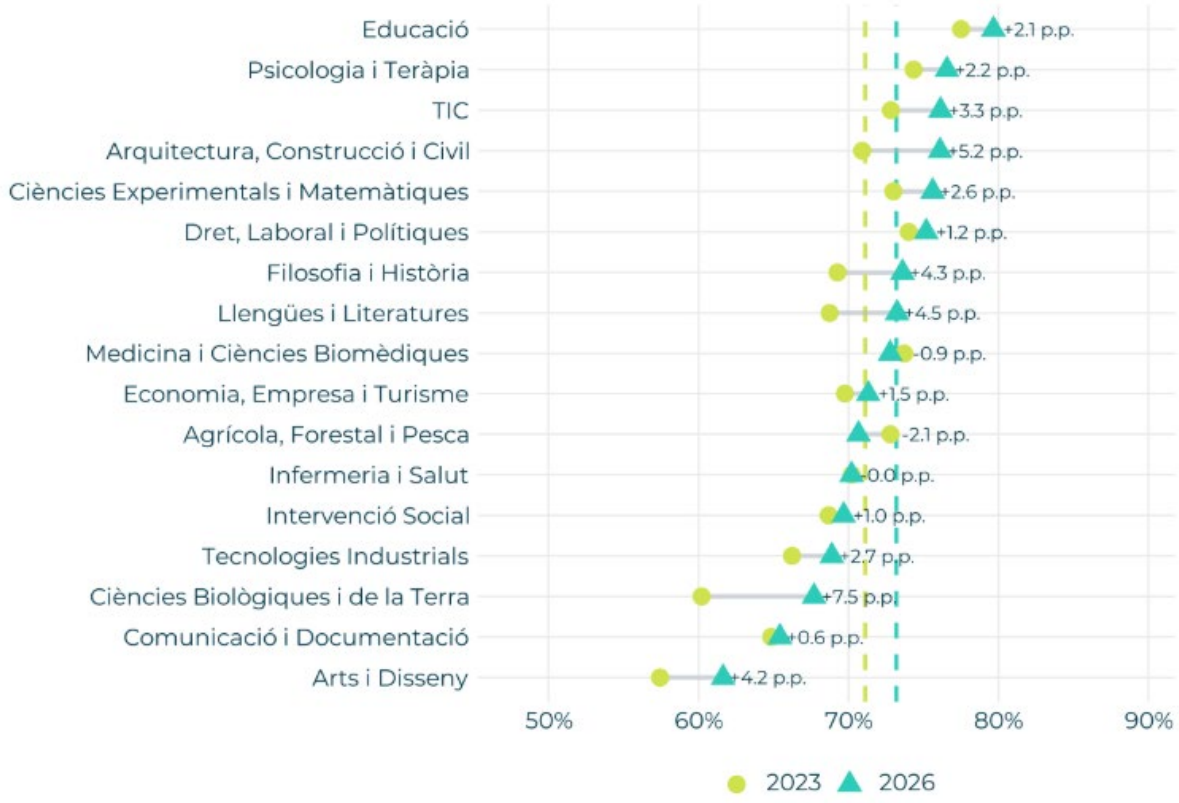
Tres de cada quatre tornarien a repetir el màster cursat

- La satisfacció es manté elevada sobretot en els màsters dels subàmbits d'Educació, Psicologia i Teràpia, TIC i Arquitectura, Construcció i Civil, àmbits en els quals el màster sol ser habilitant per exercir la professió.
- En la majoria de subàmbits ha millorat aquest indicador respecte al 2023.

Figura 74. Evolució del percentatge de persones titulades que repetirien el màster



Figura 75. Evolució del percentatge de persones titulades que repetirien el màster, per subàmbit ampliat (període 2023-2026)



El principal motiu assenyalat entre qui no repetiria el màster està vinculat a temes de disseny i qualitat de la titulació i, per tant, a aspectes modificables

- La proporció del motiu d'insatisfacció amb el disseny o la qualitat del màster és semblant en els diferents àmbits disciplinaris.
- Hi ha alguns subàmbits on aquest motiu és assenyalat per al voltant de la meitat de persones: Arts i Disseny, Mestres i Professorat, Química, Medicina i Odontologia i Edificació.

Figura 76. Principals motius de les persones que no repetirien el màster (multiresposta, es pot assenyalar més d'un motiu) el 2026

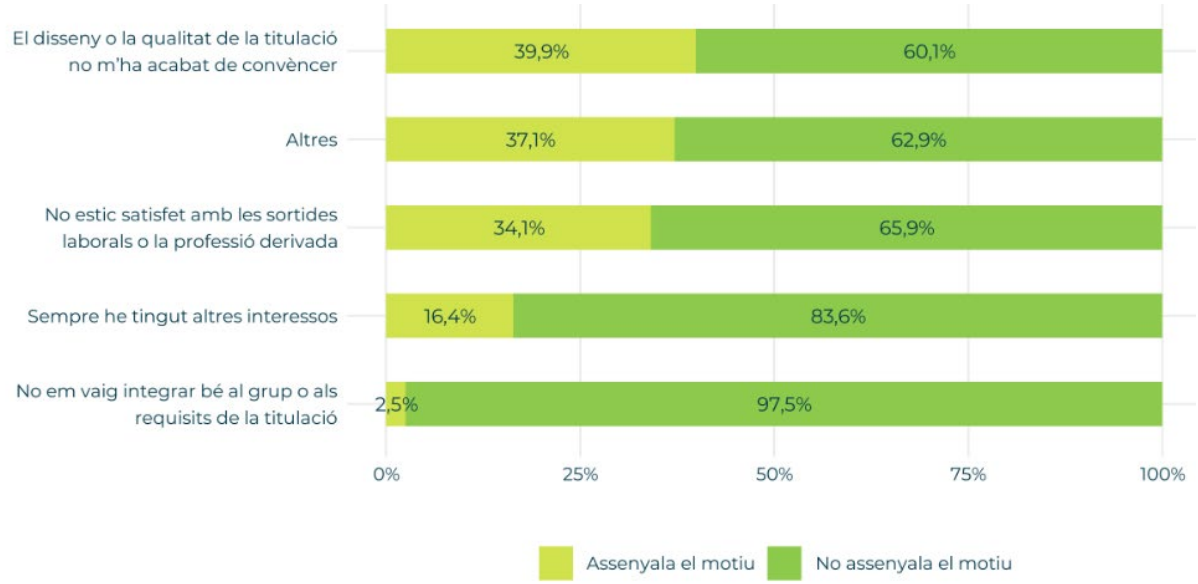


Figura 77. Percentatge de persones que no repetirien el màster a causa de la insatisfacció amb el disseny o la qualitat de la titulació, per àmbit de coneixement el 2026 (subàmbit detallat màxim i mínim de cada àmbit)

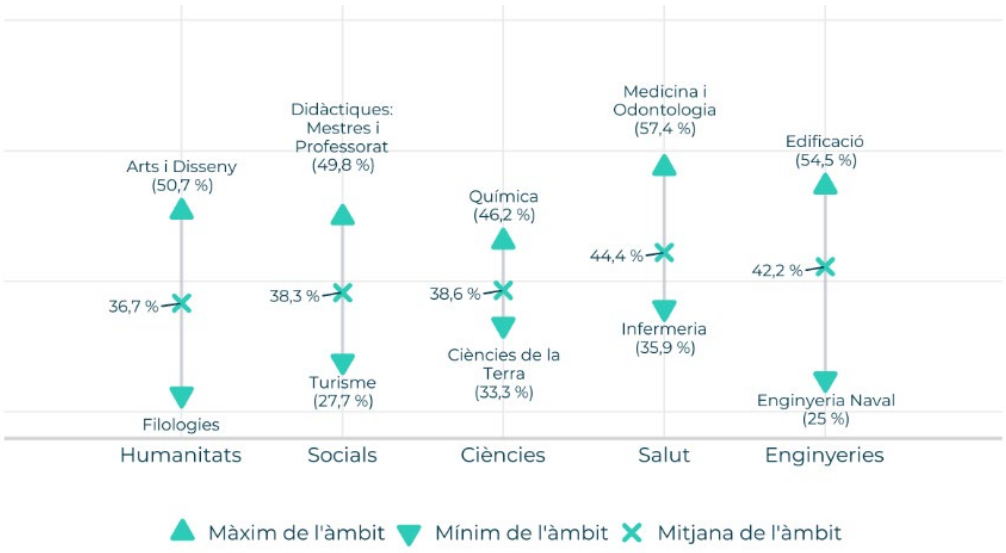
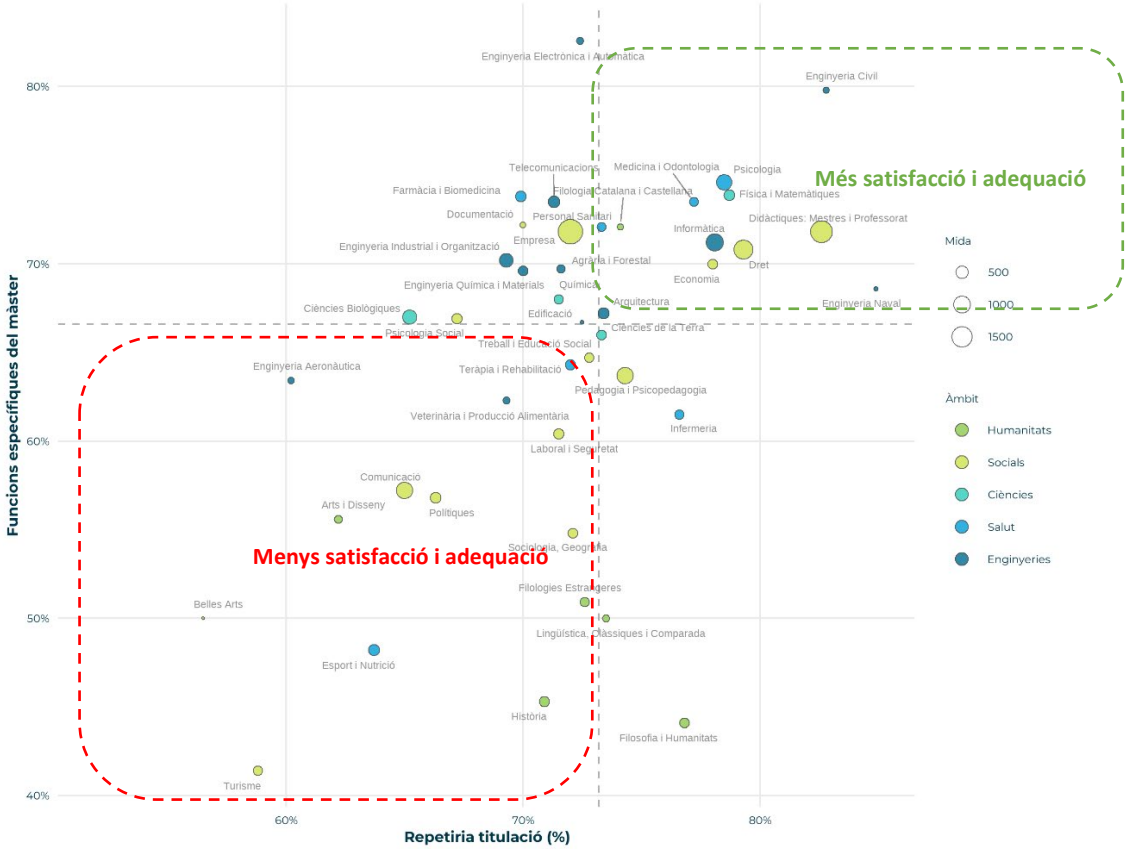


Figura 78. Relació entre l'adequació i la satisfacció amb el màster per subàmbit detallat el 2026 (es mostra com a eix la mitjana del sistema)



Les persones titulades de màster més satisfetes tendeixen a realitzar funcions específiques del màster a la feina

- Tot i que hi ha alguna excepció notable, com ara la Infermeria, i la Filosofia i Humanitats, titulacions que mostren una millor satisfacció tot i una pitjor adequació.

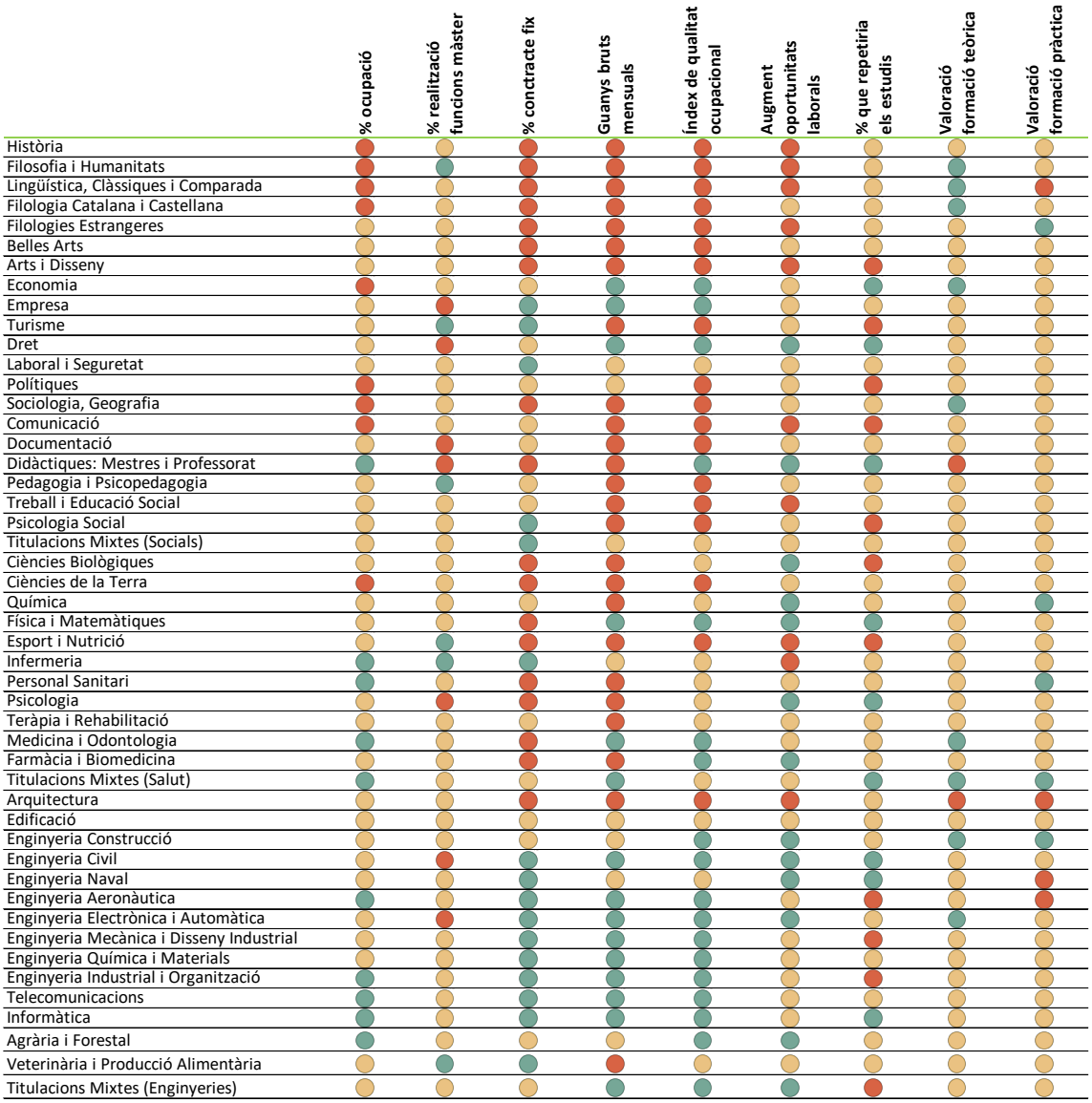
CAPÍTOL 6. QUI SURT MÉS BENEFICIAT DEL MÀSTER?

- Els beneficis del màster no són homogenis entre subàmbits. Les diferències en inserció laboral i qualitat ocupacional mostren que el rendiment del màster depèn fortament del camp d'especialització. En general, els subàmbits d'Enginyeries concentren els resultats més favorables, sobretot pel que fa a l'estabilitat laboral i els salaris. A l'extrem oposat, els subàmbits d'Humanitats presenten una qualitat ocupacional significativament més baixa que la resta, amb més dificultats en termes d'adequació laboral, estabilitat i remuneració.
- La satisfacció amb el màster no sempre coincideix amb la qualitat ocupacional. Alguns subàmbits amb molt bona qualitat ocupacional no apareixen entre els més ben valorats en intenció de repetir, mentre que altres amb resultats laborals més modestos —com Filosofia i Humanitats o Infermeria— mostren nivells de satisfacció relativament elevats.
- Les diferències de gènere persisteixen dins dels mateixos subàmbits. Quan hi ha diferències estadísticament significatives, predominen les que afavoreixen els homes, sobretot en guanys bruts mensuals i en l'índex de qualitat ocupacional. Les diferències a favor de les dones són menys freqüents i es concentren sobretot en el percentatge de contractes fixos.
- Els màsters habilitadors tendeixen a generar una millor adequació laboral i més satisfacció que els no habilitadors del mateix subàmbit. En conjunt, les persones titulades en màsters habilitadors fan funcions específiques del màster en una proporció superior a la mitjana del sistema i mostren una intenció de repetir més alta.

→ 6.1. CARACTERITZACIÓ DELS SUBÀMBITS

Diferències significatives entre subàmbits

Figura 79. Comparativa de la inserció laboral i la qualitat de la formació per subàmbit detallat (2026)[12]



[12] L'indicador representa el resultat de la prova d'hipòtesi per a la diferència de mitjanes poblacionals entre dos grups (el subàmbit concret vs. la resta). Considerem com a contrast principal, o hipòtesi nul·la, la igualtat de mitjanes poblacionals. L'execució del mètode *bootstrap* es realitza amb una confiança del 95%. El color groc indica absència de diferències significatives, el verd indica una puntuació més alta per al subàmbit, i el vermell, una puntuació més baixa per al subàmbit.

Ordenació segons l'índex de qualitat ocupacional

Figura 80. Ordenació dels subàmbits detallats (*n* > 10) segons l'IQO el 2026

Subàmbits detallats	Mitjana IQO
Enginyeria Industrial i Organització	81,2
Enginyeria Aeronàutica	81,2
Enginyeria Civil	81,0
Telecomunicacions	80,6
Enginyeria Construcció	80,4
Enginyeria Electrònica i Automàtica	80,2
Enginyeria Mecànica i Disseny Industrial	79,9
Empresa	77,9
Enginyeria Química i Materials	77,7
Informàtica	77,6
Dret	77,6
Edificació	76,9
Economia	75,2
Agrària i Forestal	75,1
Laboral i Seguretat	75,0
Medicina i Odontologia	74,9
Veterinària i Producció Alimentària	74,4
Física i Matemàtiques	74,3
Enginyeria Naval	73,8
Psicologia	73,7
Infermeria	73,6
Personal Sanitari	73,0
Química	72,0
Farmàcia i Biomedicina	71,9
Arquitectura	71,6
Didàctiques: Mestres i Professorat	71,5
Pedagogia i Psicopedagogia	71,2
Psicologia Social	71,0
Teràpia i Rehabilitació	70,5
Treball i Educació Social	70,3
Polítiques	70,2
Ciències Biològiques	69,1
Esport i Nutrició	68,0
Comunicació	67,8
Documentació	67,4
Turisme	66,3
Ciències de la Terra	65,7
Filosofia i Humanitats	65,4
Sociologia, Geografia	64,6
Filologies Estrangeres	64,1
Lingüística, Clàssiques i Comparada	64,1
Filologia Catalana i Castellana	64,0
Arts i Disseny	63,8
Història	61,9
Belles Arts	54,5

Ordenació segons la satisfacció amb el màster

Figura 81. Ordenació dels subàmbits detallats (*n* > 10) segons la intenció de repetir el màster el 2026

Subàmbits detallats	%
Enginyeria Naval	84,9%
Enginyeria Civil	82,8%
Didàctiques: Mestres i Professorat	82,6%
Enginyeria Construcció	80,9%
Dret	79,3%
Física i Matemàtiques	78,7%
Psicologia	78,5%
Informàtica	78,1%
Economia	78%
Medicina i Odontologia	77,2%
Filosofia i Humanitats	76,8%
Infermeria	76,6%
Pedagogia i Psicopedagogia	74,3%
Filologia Catalana i Castellana	74,1%
Lingüística, Clàssiques i Comparada	73,5%
Arquitectura	73,4%
Personal Sanitari	73,3%
Ciències de la Terra	73,3%
Treball i Educació Social	72,8%
Filologies Estrangeres	72,6%
Edificació	72,5%
Enginyeria Electrònica i Automàtica	72,4%
Sociologia, Geografia	72,1%
Teràpia i Rehabilitació	72%
Empresa	72%
Agrària i Forestal	71,6%
Química	71,5%
Laboral i Seguretat	71,5%
Telecomunicacions	71,3%
Història	70,9%
Documentació	70%
Enginyeria Química i Materials	70%
Farmàcia i Biomedicina	69,9%
Veterinària i Producció Alimentària	69,3%
Enginyeria Industrial i Organització	69,3%
Psicologia Social	67,2%
Polítiques	66,3%
Ciències Biològiques	65,2%
Comunicació	65%
Esport i Nutrició	63,7%
Arts i Disseny	62,2%
Enginyeria Aeronàutica	60,2%
Turisme	58,8%
Belles Arts	56,5%
Enginyeria Mecànica i Disseny Industrial	52%

→ 6.2. PERSPECTIVA DE GÈNERE

Diferències en la inserció laboral per sexe

Figura 82. Comparació dels indicadors per sexe per a cada subàmbit detallat (2026)[13]

KPIs de gènere per àmbit disciplinari

Bootstrap 1000 rèpliques, IC 95% i filtre de mida de l'efecte. ♂ = millor resultat per als homes; ♀ = millor resultat per a les dones.

	Ocupació	Repetiria titulació	Funcions específiques	Contracte fix	Jornada completa	Satisfacció feina (0-10)	IQO (0-100)	Guanys mensuals (EUR)
Història	—	♂ +9.8 pp	—	—	—	—	—	♂ +320 EUR
Filosofia i Humanitats	—	—	—	♀ +10.8 pp	—	—	—	—
Lingüística, Clàssiques i Comparada	—	—	—	♀ +24.2 pp	—	—	—	—
Filologia Catalana i Castellana	♂ +13.8 pp	—	—	—	—	—	—	—
Belles Arts	—	—	—	♀ +48.3 pp	—	n<10	n<10	n<10
Arts i Disseny	—	—	—	—	—	—	—	♂ +451 EUR
Empresa	—	♂ +4.5 pp	♂ +4.9 pp	—	—	—	—	♂ +296 EUR
Dret	♂ +2.8 pp	♂ +4.5 pp	—	♀ +5.6 pp	—	—	—	♂ +170 EUR
Laboral i Seguretat	—	♂ +12.4 pp	—	—	♂ +4.8 pp	—	—	♂ +456 EUR
Polítiques	—	—	—	♀ +11.0 pp	—	—	—	—
Comunicació	—	—	—	—	—	—	—	♂ +268 EUR
Didàctiques: Mestres i Professorat	—	♂ +5.6 pp	—	—	♂ +3.6 pp	—	—	♂ +196 EUR
Pedagogia i Psicopedagogia	—	—	—	♂ +9.4 pp	—	—	—	—
Química	—	—	—	♀ +17.1 pp	—	—	—	—
Esport i Nutrició	—	—	♂ +18.1 pp	—	♀ +14.5 pp	—	♂ +5.3	—
Personal Sanitari	♂ +5.2 pp	—	—	—	—	♂ +0.6	♂ +7.7	♂ +523 EUR
Psicologia	—	—	♀ +9.0 pp	—	—	—	—	—
Teràpia i Rehabilitació	♂ +4.7 pp	—	—	—	—	—	—	—
Medicina i Odontologia	—	—	—	—	—	—	♂ +9.3	♂ +725 EUR
Farmàcia i Biomedicina	—	—	—	—	—	—	—	♂ +293 EUR
Edificació	—	♀ +33.3 pp	—	—	—	—	—	—
Enginyeria Construcció	♂ +9.1 pp	—	—	—	♂ +11.4 pp	♂ +0.7	♂ +12.0	♂ +870 EUR
Enginyeria Civil	♀ +7.2 pp	—	—	—	—	—	—	—
Enginyeria Naval	—	—	—	—	—	—	—	♂ +668 EUR
Enginyeria Química i Materials	—	—	—	♂ +13.1 pp	—	—	—	♂ +284 EUR
Informàtica	—	—	—	♂ +7.5 pp	♂ +3.2 pp	—	—	♂ +429 EUR
Agrària i Forestal	—	—	—	—	—	—	—	♂ +262 EUR

Un KPI s'activa només si la diferència és estadísticament significativa (IC bootstrap exclou el 0) i supera el llindar d'efecte: 2 pp (dicotòmiques), 0,5 punts (0-10), 5 punts (0-100), 5% de la mitjana de l'àmbit (salari).

[13] L'indicador mostra si, dins d'un subàmbit concret, la mitjana dels homes difereix de la mitjana de les dones. El contrast s'estima mitjançant el mètode *bootstrap*, implementat amb el paquet *infer* d'R: es generen 1.000 mostres remostrejant amb reemplaçament les dades originals, es calcula la diferència de mitjanes entre homes i dones en cadascuna d'aquestes mostres i, a partir de la distribució resultant, s'obté un interval de confiança del 95% pel mètode dels percentils (percentils 2,5 i 97,5). Aquest procediment no assumeix cap distribució teòrica de les dades i, per tant, és vàlid tant per a variables contínues com dicotòmiques. La diferència es considera estadísticament significativa quan l'interval de confiança no inclou el zero. El resultat només es mostra quan la diferència és estadísticament significativa i, a més, supera un llindar mínim d'efecte: 2 punts percentuals en les variables dicotòmiques, 0,5 punts en les variables amb escala 0-10, 5 punts en les variables amb escala 0-100 i el 5% de la mitjana de l'àmbit en el cas del salari. El color blau indica que el valor és més alt per als homes en aquell subàmbit, mentre que el color taronja indica que és més alt per a les dones. Els subàmbits que no es mostren de forma explícita a la taula no tenen diferències per sexe en cap de les variables considerades.

Entre les diferències laborals segons el sexe que són significatives estadísticament, predominen les que són a favor dels homes

- A igualtat de subàmbit disciplinari, s'observa un nombre important de diferències significatives que són a favor dels homes.
- Els principals indicadors on es troben aquestes diferències a favor dels homes són l'índex de qualitat ocupacional i, sobretot, els guanys bruts mensuals.
- Les diferències significatives a favor de les dones es concentren especialment en un percentatge més gran de contractes fixos, però això es dona en pocs subàmbits.

→ 6.3. ELS MÀSTERS HABILITADORS PROFESSIONALMENT

Figura 83. Resultats laborals i de satisfacció dels màsters habilitadors professionalment enquestats i comparativa amb els màsters no habilitadors del mateix subàmbit detallat (2026)

	Màsters habilitadors			Comparativa amb màsters no habilitadors del mateix subàmbit		
	Nre.	% funcions específiques del màster 2023	% intenció de repetir el màster	Nre.	% funcions específiques del màster	% intenció de repetir el màster
Advocacia i Procura	1.044	72,3%	79,8%	213	62%	77%
Formació del Professorat	1.654	72,0%	82,8%	31	55%	74%
Psicologia General Sanitària	429	84,3%	83,4%	380	63%	73%
Arquitectura	245	71,0%	71,8%	158	60%	76%
Enginyeria de Mines	8	100,0%	87,5%	81	80%	80%
Enginyeria de Camins, Canals i Ports	87	80,5%	85,1%	29	72%	76%
Enginyeria Naval i Oceànica**	22	59,1%	90,9%	31	71%	81%
Enginyeria Aeronàutica	100	62,0%	54,0%	23	70%	87%
Enginyeria Industrial	422	69,2%	65,4%	222	72%	77%
Enginyeria de Telecomunicació	214	68,1%	69,6%	208	78%	73%
Enginyeria Agronòmica	43	76,7%	76,7%	189	67%	70%
TOTAL	4.268	72,7%	78,5%	1.565	69%	75%

* Inclou també els màsters de Gestió i Operació d'Instal·lacions Energètiques Marítimes, i d'Enginyeria Naval i Oceànica.

Els màsters habilitadors són màsters necessaris per exercir una professió regulada

- En global, les persones titulades en màsters habilitadors duen a terme funcions específiques del màster en una proporció més alta, també respecte de la mitjana global del sistema (67 %).
- Tot i així, cal subratllar que 1 de cada 4 persones titulades en aquests màsters habilitadors no fa funcions de màster a la feina tres o quatre anys després de titular-se.
- Finalment, com a excepció, els màsters habilitadors d'Enginyeria Naval i Oceànica, Aeronàutica, Industrial i Telecomunicació presenten menys adequació laboral que els seus homòlegs no habilitadors.

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[14]

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.

→ ROL DE LA COL·LABORACIÓ

Validació: Mercè Gisbert Cervera; **Redacció - revisió i edició**: Mercè Gisbert Cervera.

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

BIBLIOGRAFIA

AQU Catalunya. 2019. Guia per a l'avaluació de Les Dimensions Addicionals En l'acreditació de Les Titulacions Universitàries Oficials de Grau i Màster. AQU Catalunya.

AQU Catalunya. 2021. '2021 La Inserció Laboral de Les Dones Vint Anys Després de Finalitzar Els Estudis Universitaris'. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

AQU Catalunya. 2026. La Inserció Laboral Ddels Doctors i Doctores de Les Universitats Catalanes. AQU Catalunya.

Corominas, Enric, Esperanza Villar, Carme Saurina, and Martí Fàbregas. 2012. 'Construcció de Un Índice de Calidad Ocupacional (ICO) Para El Análisis de La Inserción Profesional de Los Graduados Universitarios'. Revista de Educación, no. 357: 351–74.

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission), Mühleck, Kai, Jühlke, Robert, et al. 2025a. Careers, Competences and Values of European Higher Education Graduates in 2022: EUROGRADUATE 2022 : Comparative Synthesis Report. Publications Office of the European Union..

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission), Mühleck, Kai, Jühlke, Robert, et al. 2025b. Careers, Competences and Values of European Higher Education Graduates in 2022: Executive Summary of the EUROGRADUATE 2022 Survey. Publications Office of the European Union..

European Commission. 2026. 'European Pillar of Social Rights Action Plan - Employment, Social Affairs and Inclusion'. May 6..

Felgueroso, Florentino, José Ignacio García-Perez, Marcel Jansen, Sergi Jiménez-Martín, and Daniel Pérez-Gutiérrez. 2026. Does Limiting Temporary Work Improve Employment Stability? Evidence for Young Workers in Spain. Estudios Sobre La Economía Española. FEDEA.

Fundación CYD. 2023. 'Capítulo 2. De la universidad al mercado laboral'. In Informe CYD 2023. Fundación Conocimiento y Desarrollo..

Fundación CYD. 2025. 'Capítulo 2. De La Universidad al Mercado Laboral'. In Informe CYD 2025. Fundación CYD..

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

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

SIIU. 2025. 'Estadística de Internacionalización Universitaria'..

SIIU. 2026. 'Infografía de Estadísticas de Afiliación a La SS de Los Egresados Universitarios'..

FITXA TÈCNICA

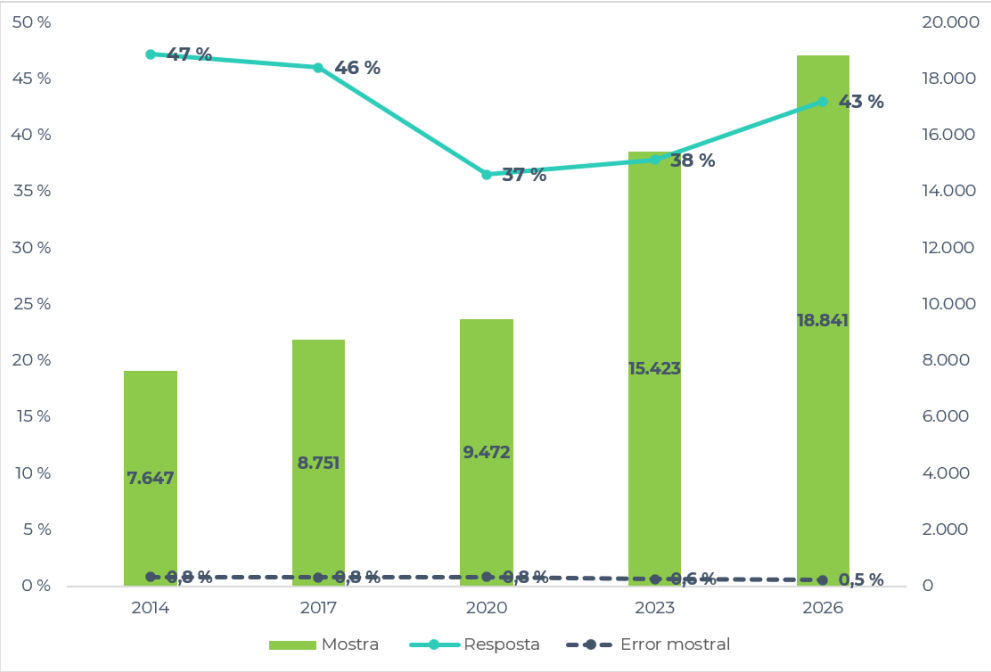
Figura 84. Enquesta als titulats i titulades de màster

Població	Persones que es van titular d'un màster universitari oficial els cursos 2020-2021 i 2021-2022
Període de l'enquesta	Treball de camp que combina dues modalitats: - electrònica, del 10/11/2025 al 09/12/2025 - telefònica, del 15/01/2026 al 23/03/206
Durada mitjana de l'enquesta	Fase electrònica: 12' 51'' Fase telefònica: 12' 52''
Centres participants	UB, UAB, UPC, UPF, URL, UdL, UdG, URV, UOC, UVic-UCC, UIC, UAO CEU, 23 centres adscrits i dos centres artístics superiors

Figura 85. Dades de població i mostra dels titulats i titulades de màster (2023)

Universitat	Mostra	Població	Població contactable	Taxa de resposta	Error mostral
Universitat de Barcelona	3.238	6.221	6.206	52,0%	1,2%
Universitat Autònoma de Barcelona	2.536	4.971	4.971	51,0%	1,4%
Universitat Politècnica de Catalunya	2.078	4.066	4.066	51,1%	1,5%
Universitat Pompeu Fabra	1.772	4.559	4.558	38,9%	1,8%
Universitat Ramon Llull	1.538	3.853	3.853	39,9%	1,9%
Universitat de Lleida	823	2.023	2.023	40,7%	2,6%
Universitat de Girona	616	1.092	1.092	56,4%	2,6%
Universitat Rovira i Virgili	995	1.919	1.919	51,8%	2,2%
Universitat Oberta de Catalunya	4.148	12.526	12.526	33,1%	1,2%
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya	420	1.066	1.066	39,4%	3,7%
Universitat Internacional de Catalunya	313	713	713	43,9%	4,2%
Universitat Abat Oliba CEU	254	478	478	53,1%	4,2%
Ensenyaments artístics superiors	110	337	337	32,6%	7,7%
TOTAL	18.841	43.824	43.808	43,0%	0,5%

Figura 86. Evolució de la mostra, la taxa de resposta i l'error mostral de l'estudi de màsters



Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Juliol de 2026 · AQU-10-2026-CA

AQU CATALUNYA

C. d’Enric Granados, 33. 08007 Barcelona

Web

Segueix-nos a: