



#INSERCIÓNLABORAL

2020

LA INSERCIÓN LABORAL DE
LOS DOCTORES Y DOCTORAS
DE LAS UNIVERSIDADES
CATALANAS





2020

**LA INSERCIÓN LABORAL DE
LOS DOCTORES Y DOCTORAS
DE LAS UNIVERSIDADES
CATALANAS**

BARCELONA, 2021

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2021

C. dels Vergós, 36-42

08017 Barcelona

Primera edición: marzo de 2021

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de [Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/). Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial.



SUMARIO

PRESENTACIÓN	7
DATOS POBLACIONALES DE CATALUÑA	9
> Evolución de la población doctorada en Cataluña	9
> Tesis doctorales y ámbitos de conocimiento	10
> Procedencia del talento	11
LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA	12
> Inserción laboral por nivel educativo	12
> Evolución de las tasas de empleo y de paro	13
LA ENCUESTA SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DOCTORES Y DOCTORAS	14
> Población y muestra.....	14
> Empleo	16
> Adecuación de las funciones al trabajo	17
> Lugar de trabajo: universidad, centro de investigación o empresa	20
> Sector del puesto de trabajo: público o privado	23
> Movilidad.....	25
> Tipo de contrato	26
> Salarios	28
> Nivel de responsabilidad	29
> Satisfacción con el trabajo	30
> Adquisición de competencias	31
> Satisfacción con los estudios de doctorado	33
> Intención de repetir los estudios de doctorado	35
> Financiación durante el doctorado.....	37
> Forma de realizar el doctorado: independiente frente a grupo de investigación 39	
> Movilidad durante los estudios de doctorado.....	41
> ¿Cómo es la inserción laboral de los doctores y doctoras internacionales que han hecho el doctorado en Cataluña en 2020?	42
BIBLIOGRAFÍA	44
FICHA TÉCNICA	45
EQUIPO DE REDACCIÓN	46

PRESENTACIÓN

El estudio de inserción laboral que tiene en sus manos pretende ofrecer datos y referentes sobre la calidad de la inserción de las personas tituladas de doctorado en Cataluña, que sirvan para generar una reflexión y mejoras en los programas de doctorado de las universidades catalanas.

Este ambicioso proyecto, que en 2020 llega, para los doctores y doctoras, a su quinta edición, se ha podido llevar a cabo gracias al impulso de los consejos sociales de las universidades públicas catalanas y las universidades privadas, que creen en este instrumento como un elemento diferencial que impulsa la mejora continua en las universidades y las acerca a las demandas de la sociedad.

La encuesta pregunta por factores relacionados con el empleo (empleo o paro, sector, lugar de trabajo), **la calidad del empleo** (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, ganancias, etc.) y **la satisfacción respecto a los estudios realizados** (competencias adquiridas, intención de repetir los estudios, etc.). Entre las cinco ediciones realizadas del estudio de inserción laboral se ha seguido a casi 7.000 doctores y doctoras. En esta edición se ha encuestado a más del 46 % de la población de referencia, que son las personas doctoradas en los cursos 2014-2015 y 2015-2016. Estos cursos académicos aglutinan programas de doctorado de diferentes marcos normativos, aunque provienen, mayoritariamente, del Real Decreto de 2007. Los programas de doctorado actuales se rigen por el Real Decreto de 2011, el cual establece un nuevo marco normativo que implanta una nueva estructura que adopta las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).¹

Sintetizando el contenido de este informe, se puede afirmar que las principales conclusiones son las siguientes:

- > Si bien casi todos los doctores y doctoras trabajan a los tres años de haber finalizado los estudios, solo la mitad realiza funciones propias de nivel de doctorado en el trabajo.
- > La capacidad de absorción del talento por parte de las empresas ha aumentado en los últimos años: emplea a más de la mitad de los nuevos doctores y doctoras. Por otra parte, el peso relativo de las universidades y centros de investigación como lugar de trabajo ha ido perdiendo fuerza. Cabe destacar, sin embargo, que, en términos absolutos, el número de doctores y doctoras que se han insertado en las universidades y centros de investigación ha ido creciendo a lo largo del periodo.

¹ Todas ellas se refieren a la estructura y la organización del doctorado, las competencias que hay que adquirir, las condiciones de acceso y el desarrollo de la carrera investigadora en su etapa inicial, el papel fundamental de la supervisión y tutela de la formación investigadora, la inserción de esta formación en un ambiente investigador que incentive la comunicación y la creatividad, la internacionalización y la movilidad esenciales en este tipo de estudios, así como la evaluación y la acreditación de la calidad como referencia para su reconocimiento y atractivo internacionales.

La inserción laboral de los doctores y doctoras de las universidades catalanas

- > Las empresas ofrecen estabilidad laboral para los doctores y doctoras que trabajan en ellas, pero solo 1 de cada 3 realiza funciones propias del nivel de doctorado en el trabajo.
- > La satisfacción global con el trabajo es buena, independientemente del lugar de trabajo (universidad, centro de investigación o empresa). Sin embargo, la satisfacción de la conexión de la formación doctoral y el trabajo es menor para las personas que trabajan en las empresas.
- > Las competencias «tradicionales» como el trabajo independiente, la capacidad de generar nuevo conocimiento y exponer los resultados son las mejor logradas por los doctores y doctoras. Por otro lado, las competencias consideradas «más modernas» tienen un grado de consecución inferior.
- > Los doctores y doctoras que hicieron la tesis en un grupo de investigación tienen una consecución de todas las competencias superior al resto. Sin embargo, el porcentaje de quienes hacen la tesis en un grupo de investigación se ha reducido en los últimos años.
- > También ha disminuido el porcentaje de doctores y doctoras que financian la tesis mediante una beca.

Este informe se completa con datos valiosos obtenidos del sistema de información UNEIX de las universidades catalanas, que coordina la Secretaría de Universidades e Investigación de la Generalitat de Cataluña, y con datos del Instituto Nacional de Estadística, con el fin de incorporar referentes a los resultados obtenidos.

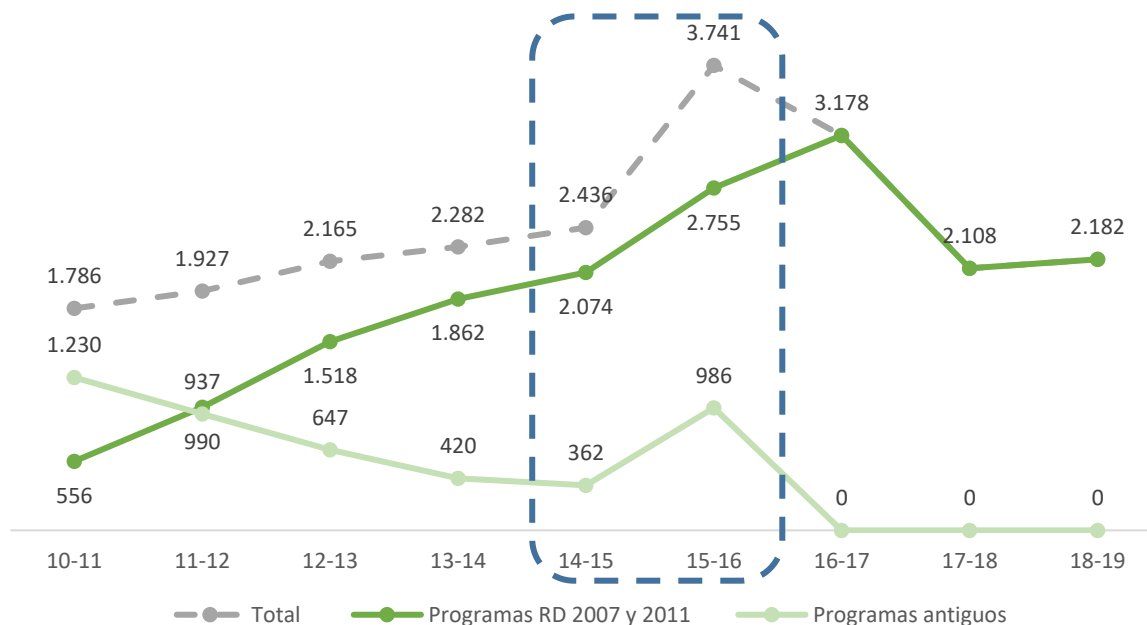
Muchas gracias por su interés.

Martí Casadesús Fa, director de AQU Catalunya

DATOS POBLACIONALES DE CATALUÑA

> Evolución de la población doctorada en Cataluña

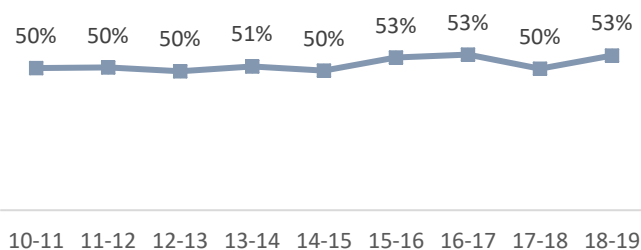
Figura 1. Evolución de la población doctorada



Después de una tendencia al alza, la población doctorada en Cataluña se estabiliza

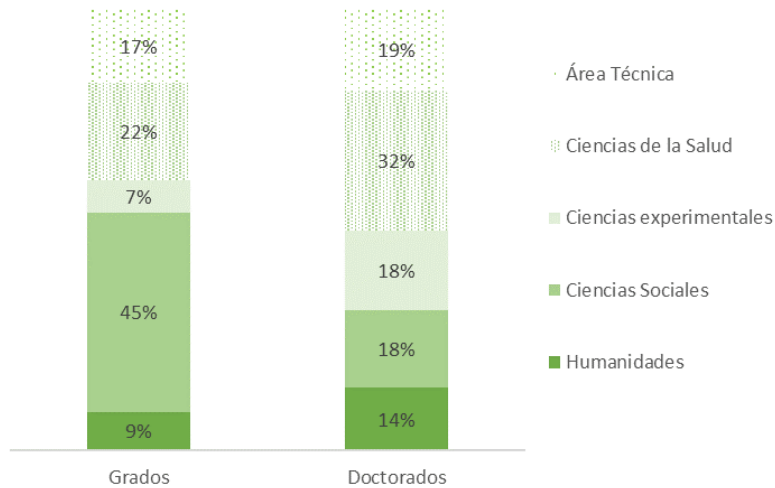
- > La extinción de los programas de doctorado antiguos (anteriores al Real Decreto de 2007) en el curso 2015-2016 provocó un pico de población doctorada en ese curso. En los cursos posteriores, el número de población doctorada total ha ido disminuyendo hasta estabilizarse en los últimos dos cursos en torno a los 2.100.
- > El porcentaje de mujeres doctoradas es de alrededor del 50 % durante todo el periodo considerado.

Figura 2. Evolución del porcentaje de mujeres doctoradas



> Tesis doctorales y ámbitos de conocimiento

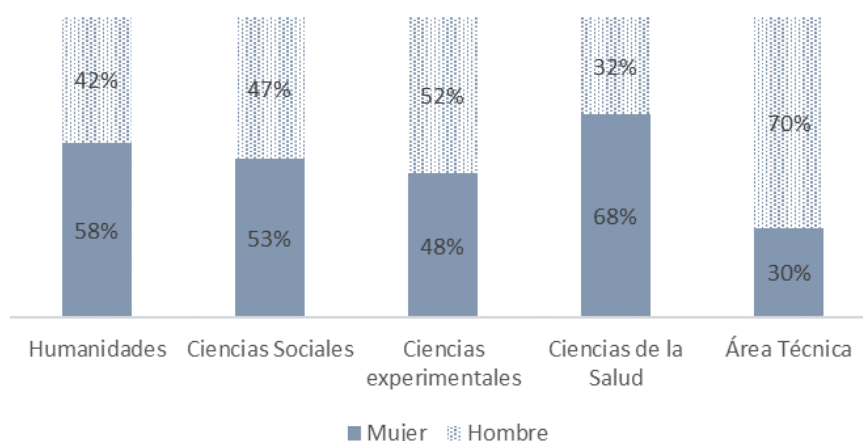
Figura 3. Diferencia de la distribución por ámbitos de conocimiento entre la formación de grado y la de doctorado (curso 2018-2019)



Casi la mitad de las personas graduadas son tituladas en Ciencias Sociales pero representan el 18 % de la población doctorada

- > La población graduada en los ámbitos de Humanidades y Ciencias Experimentales representa menos del 10 % (9 % y 7 %, respectivamente). Pero, en cambio, en el caso de los doctorados, la distribución por ámbitos de conocimiento cambia radicalmente: Ciencias Sociales deja de ser el ámbito mayoritario, y Humanidades y Ciencias Experimentales (los ámbitos más académicos) incrementan significativamente su representación.
- > Las mujeres son mayoría en todos los ámbitos, salvo en Ingenierías y Ciencias Experimentales, en los que representan el 30 % y el 48 % respectivamente.

Figura 4. Tesis doctorales leídas por ámbito de conocimiento y sexo (curso 2018-2019)



> Procedencia del talento

Figura 5. Evolución del porcentaje de población doctorada extranjera respecto al total

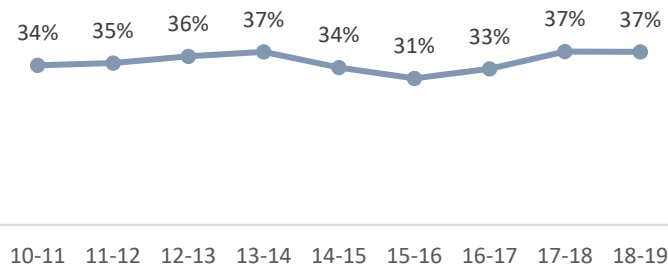


Figura 6. Lugar de procedencia de la población doctorada extranjera (curso 2018-2019)



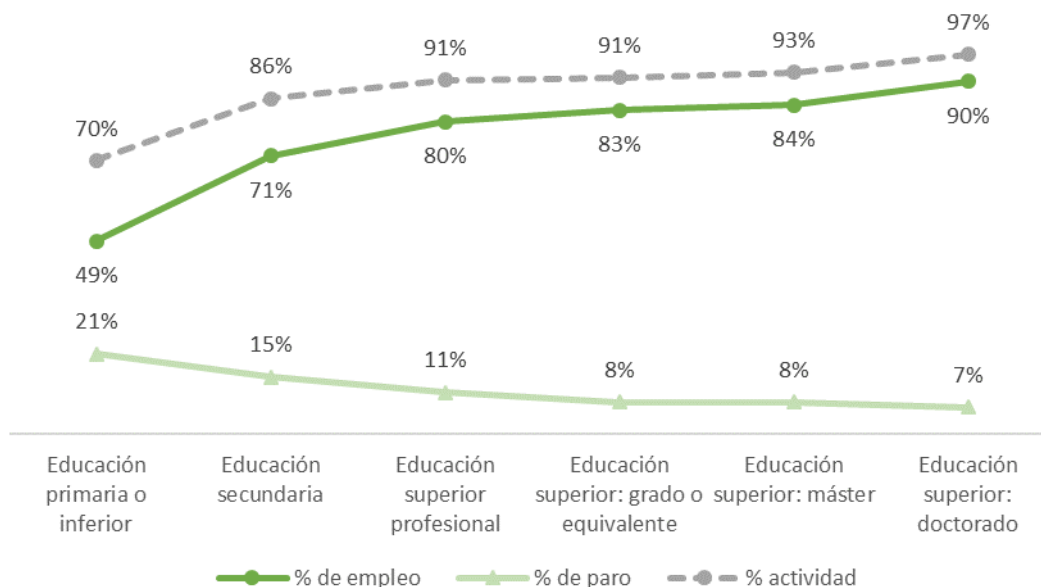
El 37 % de la población doctorada en Cataluña es de origen extranjero

- > De estas personas, en torno a la mitad provienen de América Latina y el Caribe, seguidas de un 24 % de los quince países de la Unión Europea y de un 20 % de Asia y Oceanía.

LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA²

> Inserción laboral por nivel educativo

Figura 7. Porcentaje de población empleada y parada³ por nivel educativo (población de 25 a 44 años, EPA 1.º trimestre 2020)



A mayor nivel educativo, mejor inserción laboral

- > Tener estudios superiores (profesionales o universitarios) favorece claramente la participación en el mercado laboral, el empleo y, además, protege contra el paro.
- > Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), España está entre los países de la OCDE en los que la diferencia en el porcentaje de población empleada⁴ según nivel educativo se encuentra por debajo de la media, es decir, la ventaja que proporciona la educación superior en el mercado laboral español es inferior que en otros países. En particular, la diferencia en el empleo entre el nivel educativo más alto y el más bajo en España es de 24 puntos porcentuales (pp), mientras que en el conjunto de la OCDE es de 27 pp de media (OECD, 2019).

² Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos resultados no reflejan el efecto de la COVID-19 en el mercado laboral español, dado que las entrevistas del primer trimestre del estudio se llevan a cabo en las 13 primeras semanas del año y el efecto de la COVID-19 se recogió en las entrevistas de las semanas 11 y 13.

³ Cada indicador se calcula respecto a la población total de cada nivel educativo.

⁴ Para la población de entre 25 y 64 años y en el año 2018.

> Evolución de las tasas de empleo y de paro

Figura 8. Evolución de la tasa de empleo por nivel educativo (población de 25 a 44 años, EPA 1.º trimestre 2020)

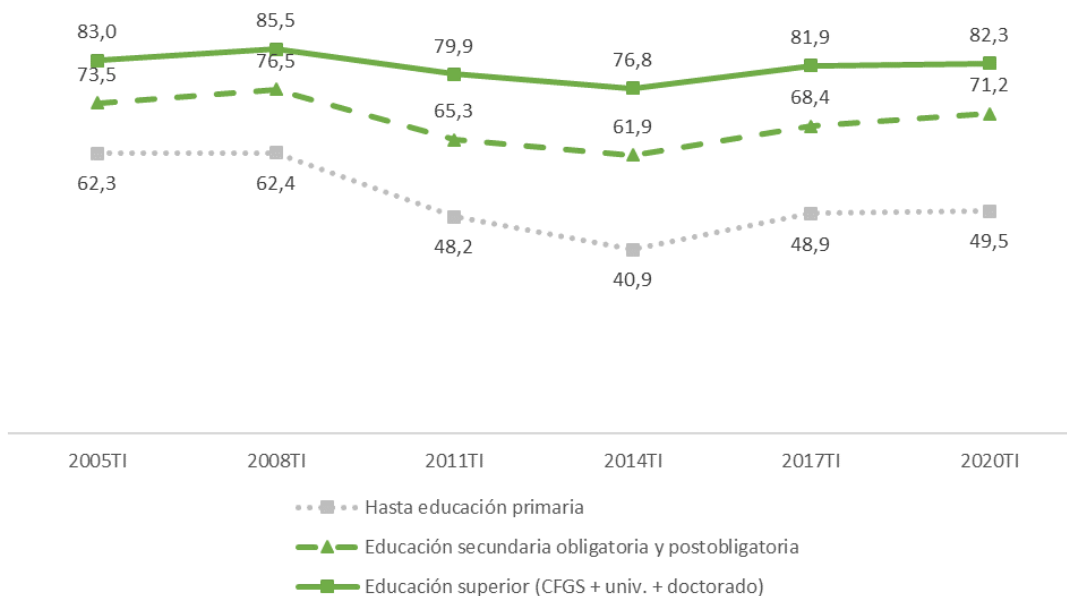
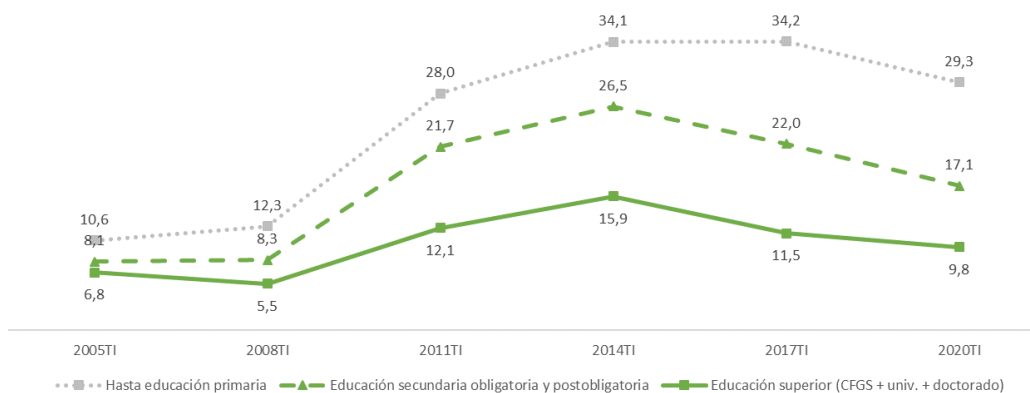


Figura 9. Evolución de la tasa de paro⁵ por nivel educativo (población de 25 a 44 años, EPA 1.º trimestre 2020)



La tasa de paro mejora significativamente en todos los niveles educativos; la tasa de empleo también experimenta un incremento, pero más discreto

- > La tasa de empleo de las personas con educación superior se sitúa en el 82,3 % (0,4 puntos más que en 2017), mientras que la tasa de paro representa el 9,8 % (1,7 puntos menos que en 2017).
- > La distancia entre las tasas de empleo y las tasas de paro según el nivel de estudios se ha reducido desde 2017, aunque todavía están lejos de los niveles de la precrisis económica.

⁵ Tasa de paro medida a partir de la población parada con relación a la población activa.

LA ENCUESTA SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DOCTORES Y DOCTORAS

> Población y muestra

Tabla 1. Población y muestra de doctores y doctoras del estudio de IL 2020

Cursos 2014-2015 y 2015-2016		Total personas
Población doctora (según UNEIX)		6.177
Población doctora del estudio de IL 2020 ⁶		5.916
Nacionales		4.198
Internacionales		1.718
Muestra estudio de IL 2020		2.203
Nacionales		1.945
Internacionales		258

Figura 10. Evolución de la muestra de doctores y doctoras según nacionalidad (número de personas)

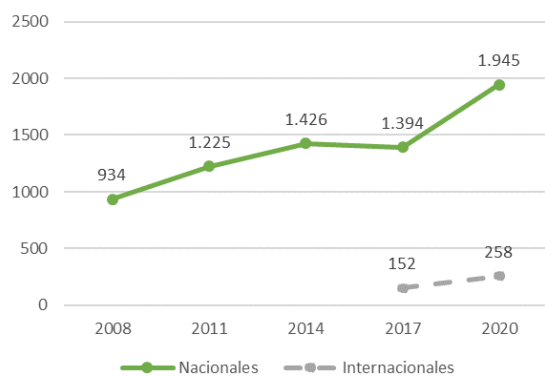
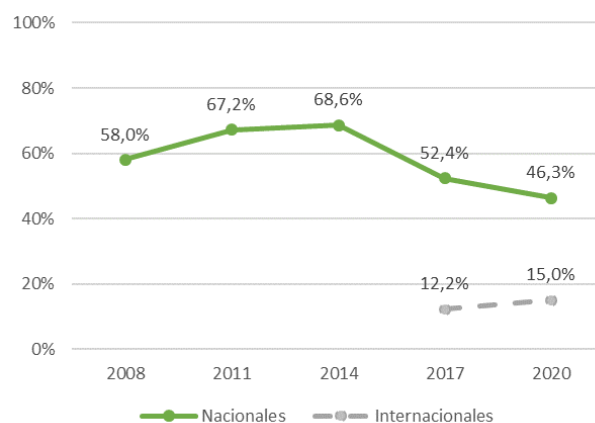


Figura 11. Evolución de la tasa de respuesta según nacionalidad (%)



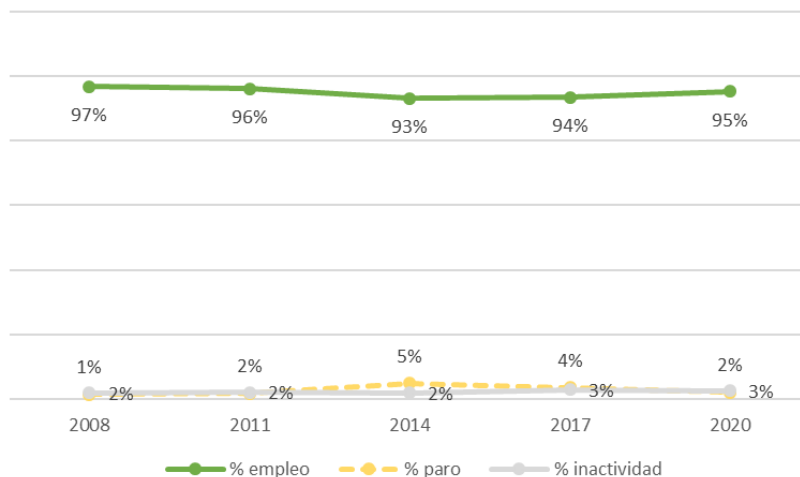
⁶ Población útil (con teléfono de contacto válido) procedente de las universidades

La muestra alcanzada ha aumentado en esta última edición de la encuesta

- > Hay que decir, sin embargo, que la población objetivo del estudio también aumenta considerablemente en esta edición, dado que el número de doctores y doctoras de los cursos 2014-2015 y 2015-2016 es muy superior al de los cursos anteriores (véase la tabla del anexo).
- > Con el objetivo de poder comparar los resultados de 2020 con las ediciones anteriores, los resultados que se muestran en el informe se centran en los doctores y doctoras nacionales.
- > Al final del informe se incluye un apartado que compara algunos indicadores entre los doctores y doctoras nacionales y los internacionales.

> Empleo

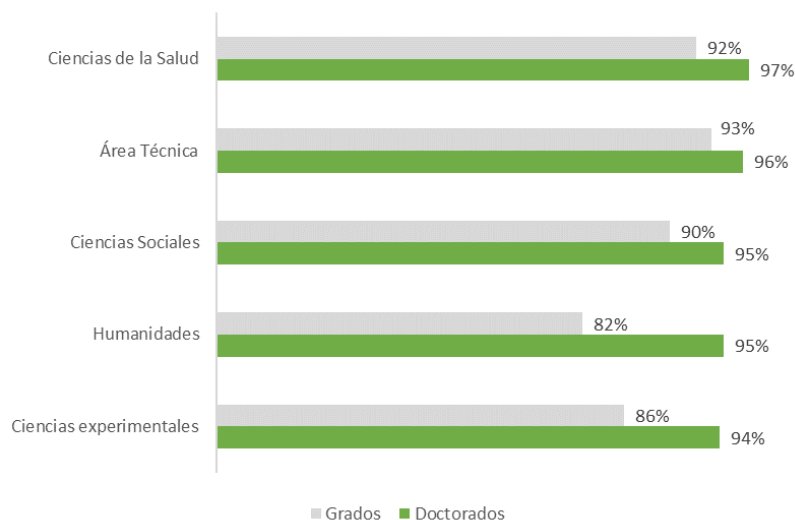
Figura 12. Evolución de los porcentajes de empleo, paro e inactividad de los doctores y doctoras



El 95 % de los doctores y doctoras trabajan a los tres años de haber finalizado los estudios

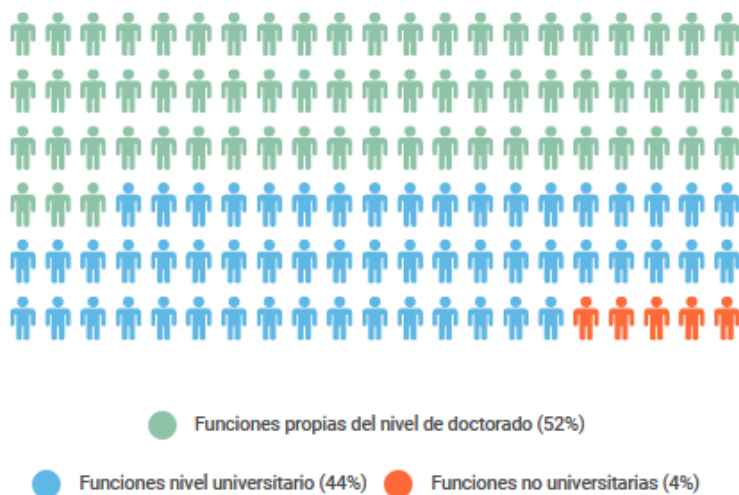
- > Si bien el empleo entre la población doctorada siempre ha sido muy elevado, sigue una tendencia positiva desde el año 2014.
- > Se observan pocas diferencias en el empleo entre los diferentes ámbitos de conocimiento: los valores oscilan entre el 94 % en Ciencias Experimentales y el 97 % en Salud.
- > Por otra parte, en el caso de los resultados de la encuesta de inserción laboral a los graduados y graduadas, los porcentajes de empleo son inferiores a los de los doctores y doctoras y existen diferencias superiores entre ámbitos de conocimiento (en este caso, oscilan entre el 83 % en Humanidades y el 93 % en el Área Técnica).

Figura 13. Porcentaje de empleo de los grados y doctorados por ámbito de conocimiento en 2020 según las encuestas de grados y de doctorados



> Adecuación de las funciones al trabajo

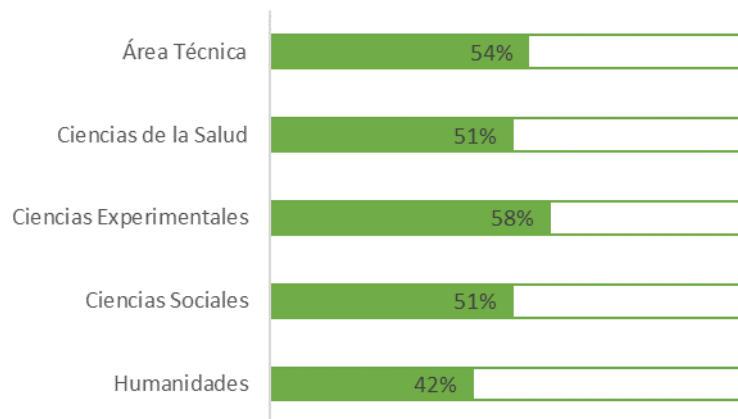
Figura 14. Adecuación de las funciones al trabajo (2020)



El 52 % realizan funciones propias del nivel de doctorado en su trabajo

- > El 48 % restante son personas doctoradas sobrecualificadas, es decir, desarrollan funciones de nivel inferior a las propias del nivel de doctorado. De este porcentaje, sin embargo, la mayoría realiza funciones de nivel universitario (el 44 %) y una minoría (el 4 %) realiza funciones de nivel no universitario.

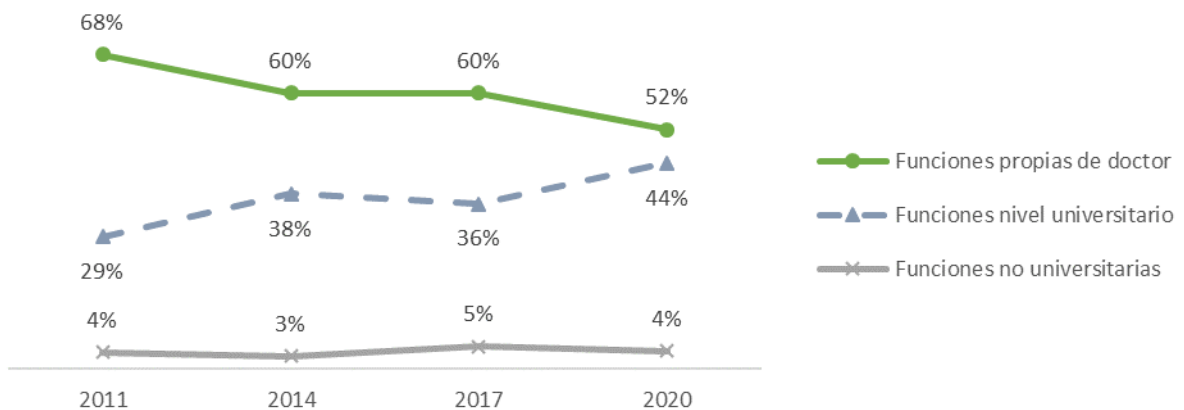
Figura 15. Adecuación de las funciones de nivel de doctorado al trabajo por ámbito de conocimiento (2020)



La adecuación entre las funciones de nivel de doctorado al trabajo y la formación es superior para los doctores y doctoras en Ciencias Experimentales

- > En este caso, el 58 % de los doctores y doctoras realizan funciones de investigación en su trabajo. Por el contrario, en Humanidades, solo lo hacen el 42 %.

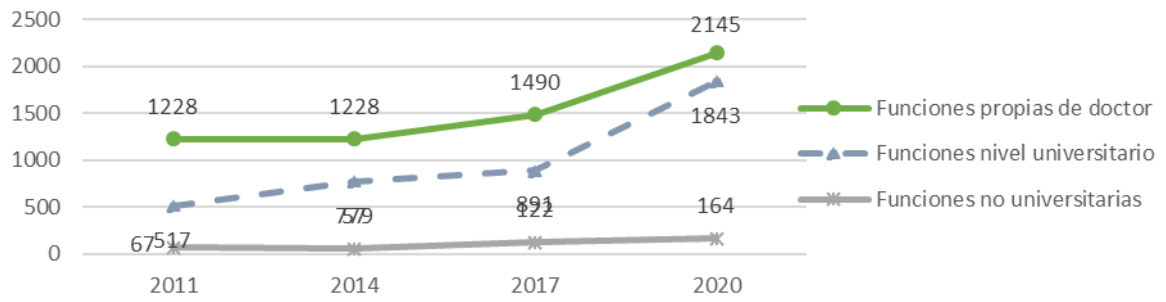
Figura 16. Evolución de la adecuación de las funciones al trabajo (%)



El porcentaje de adecuación de las funciones al trabajo ha disminuido en los últimos años

- > Si bien el número de doctores y doctoras que realizan funciones propias ha aumentado significativamente a lo largo del periodo (de hecho, aumenta en todas las categorías), en términos relativos, no ha sido así: el porcentaje de los doctores y doctoras que realizan funciones propias de su nivel educativo ha disminuido en los últimos años (16 puntos porcentuales desde 2011).

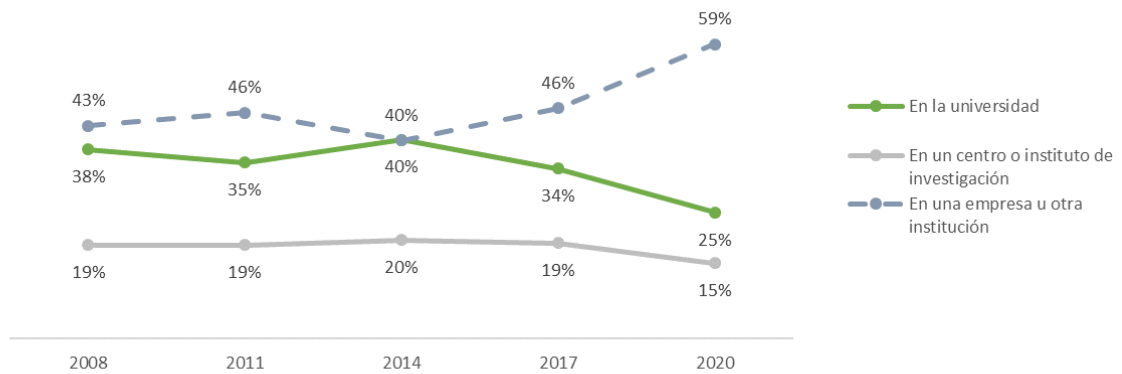
Figura 17. Evolución de la adecuación de las funciones al trabajo (valor absoluto según factor de elevación)



Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

> Lugar de trabajo: universidad, centro de investigación o empresa

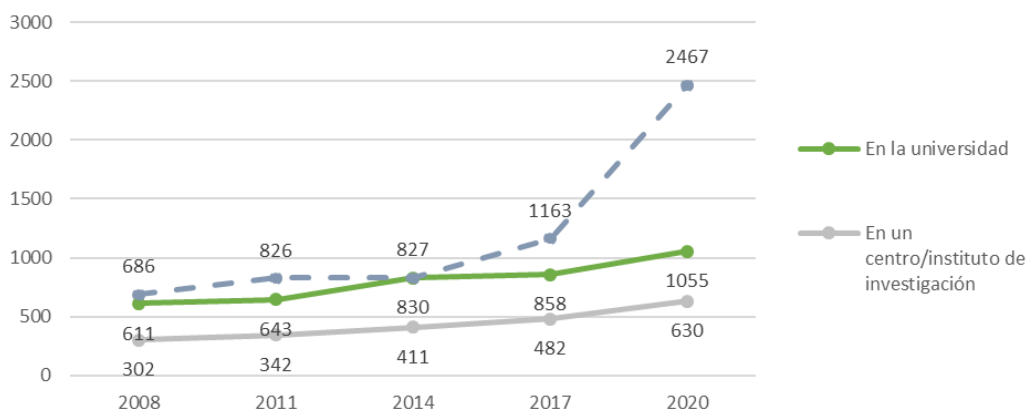
Figura 18. Evolución del lugar de trabajo (%)



La empresa emplea a la mayoría de los nuevos doctores y doctoras

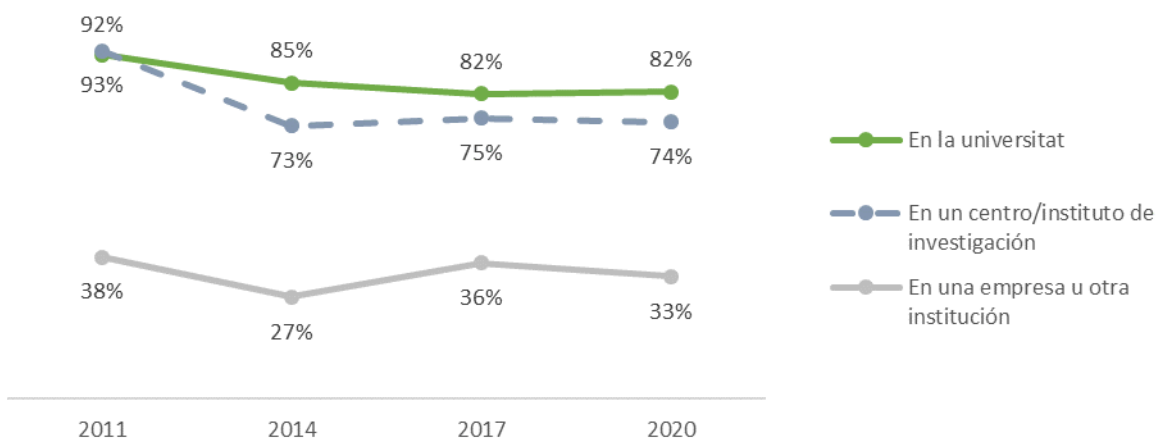
- > Según los datos de 2020, el 59 % de los doctores y doctoras trabajan en una empresa u otra institución, el 25 % en la universidad y el resto, el 15 %, en un centro o instituto de investigación. Desde 2014 el porcentaje de personas doctoras que trabajan en las empresas es creciente, mientras que tanto en las universidades como en los centros de investigación decrece.
- > En términos absolutos, se observa que el número de doctores y doctoras que se insertan en las empresas se ha doblado en los últimos tres años, y que en las universidades y los centros de investigación también ha incrementado el número de personas contratadas, si bien este crecimiento ha tenido un comportamiento mucho más estable que en las empresas.

Figura 6. Evolución del lugar de trabajo (valor absoluto según factor de elevación)



Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

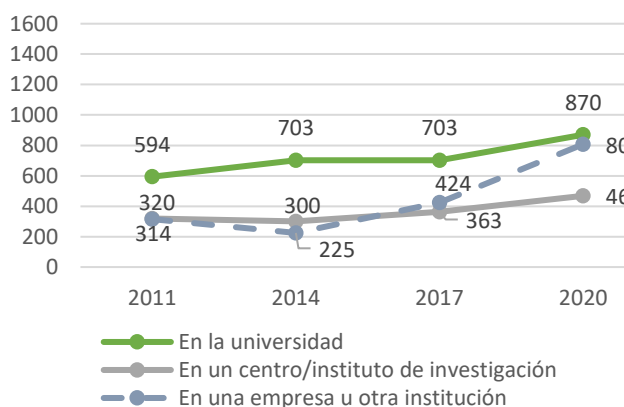
Figura 20. Evolución de las funciones propias del nivel de doctorado según el lugar de trabajo



Solo 1 de cada 3 que trabajan en la empresa realiza funciones propias del nivel de doctorado

- > La mayoría de los doctores y doctoras que trabajan tanto en la universidad como en los centros de investigación están realizando funciones propias del nivel de doctorado (el 82 % en la universidad y el 74 % en los centros de investigación).
- > En la empresa, solo el 33 % realizan funciones propias del nivel de doctorado, y este valor es 3 puntos porcentuales menor al obtenido en 2017.
- > Por otra parte, los resultados en valor absoluto indican que, si bien el número de doctores y doctoras que hacen funciones propias del nivel de doctorado se ha incrementado en todos los lugares de trabajo en los últimos tres años (la intensidad de crecimiento es superior en el caso de las empresas), el crecimiento en el número de doctores y doctoras que se han incorporado a las empresas que realizan funciones de nivel inferior ha sido exponencial.

Figura 21. Evolución del número de doctores y doctoras que realizan funciones PROPIAS DEL NIVEL DE DOCTORADO según lugar de trabajo (valor absoluto según factor de elevación)



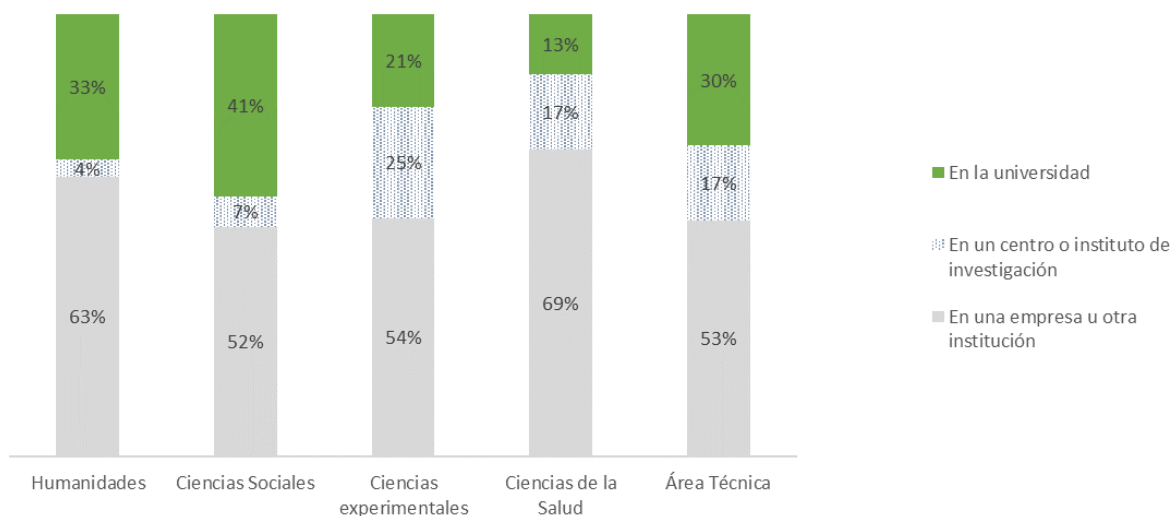
Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

Figura 22. Evolución del número de doctores y doctoras que realizan funciones de nivel INFERIOR según el lugar de trabajo (valor absoluto según factor de elevación)



Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

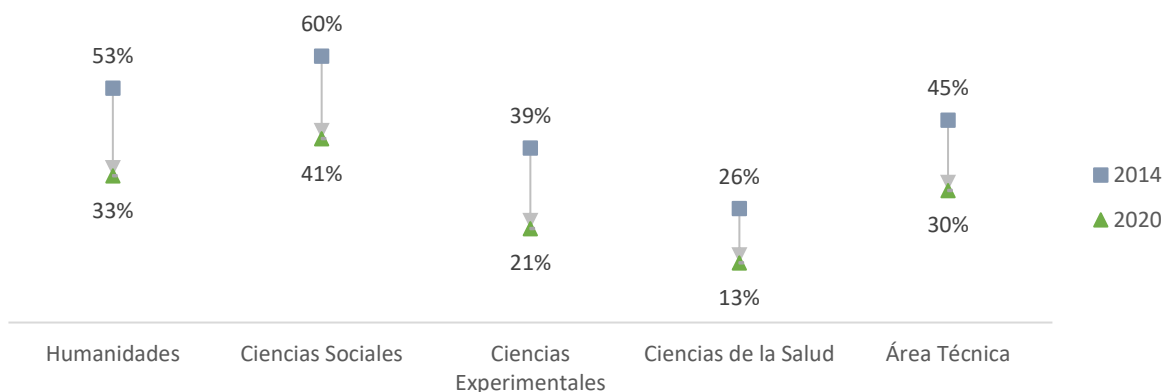
Figura 23. Lugar de trabajo según ámbito de conocimiento (2020)



La empresa es el principal destino para el nuevo personal doctor, particularmente en los ámbitos de Salud y Humanidades

- > Los ámbitos de Salud y Humanidades son los que tienen un mayor porcentaje de doctores y doctoras que trabajan en la empresa o en otra institución (el 69 % y el 63 % respectivamente). En el caso de Salud, la mayoría de estos doctores y doctoras se encuentran en el sector de la sanidad (centros sanitarios) y, en el caso de Humanidades, se emplean, principalmente, en el sector de la educación (no se muestra en el gráfico).

Figura 24. Variación del porcentaje de doctores y doctoras que trabajan en la universidad (2014-2020)

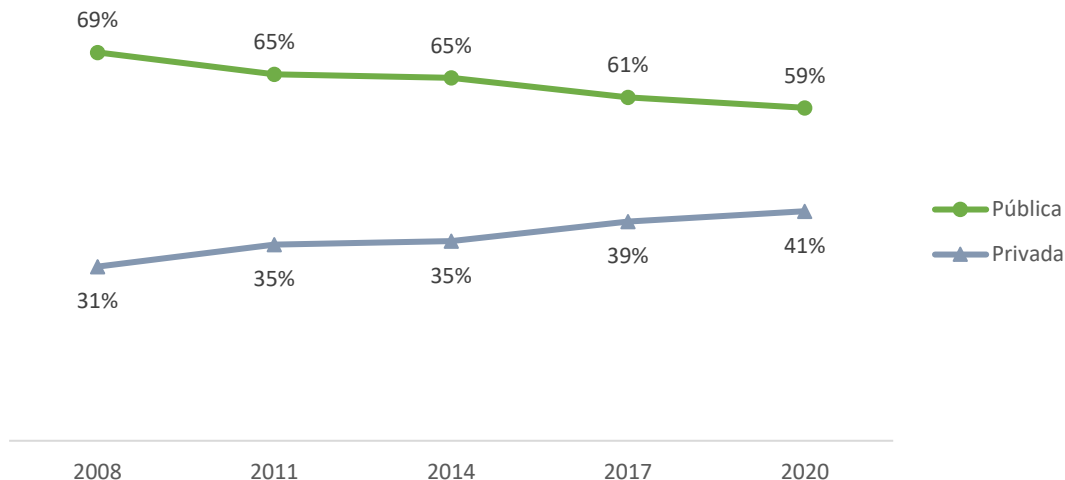


La universidad disminuye su peso relativo en la contratación de nuevos doctores y doctoras en todos los ámbitos de conocimiento

- > Desde 2014, la universidad disminuye su peso relativo (entre 12 y 20 pp según el ámbito de conocimiento) en la contratación de los doctores y doctoras nacionales a los tres años de haber obtenido el título.

> Sector del puesto de trabajo: público o privado

Figura 25. Evolución del empleo de los doctores y doctoras en el sector público o privado



El 59 % de los doctores y doctoras trabajan en el sector público, particularmente en la universidad y los centros o institutos de investigación

- > La tendencia del peso relativo del sector público es decreciente desde la primera edición del estudio y disminuye un total de 10 puntos porcentuales.
- > Esta tendencia a la baja también se da en la universidad pública, que pasa del 91 % en 2008 al 75 % en 2020.

Figura 26. Evolución del empleo en el sector público según el lugar de trabajo

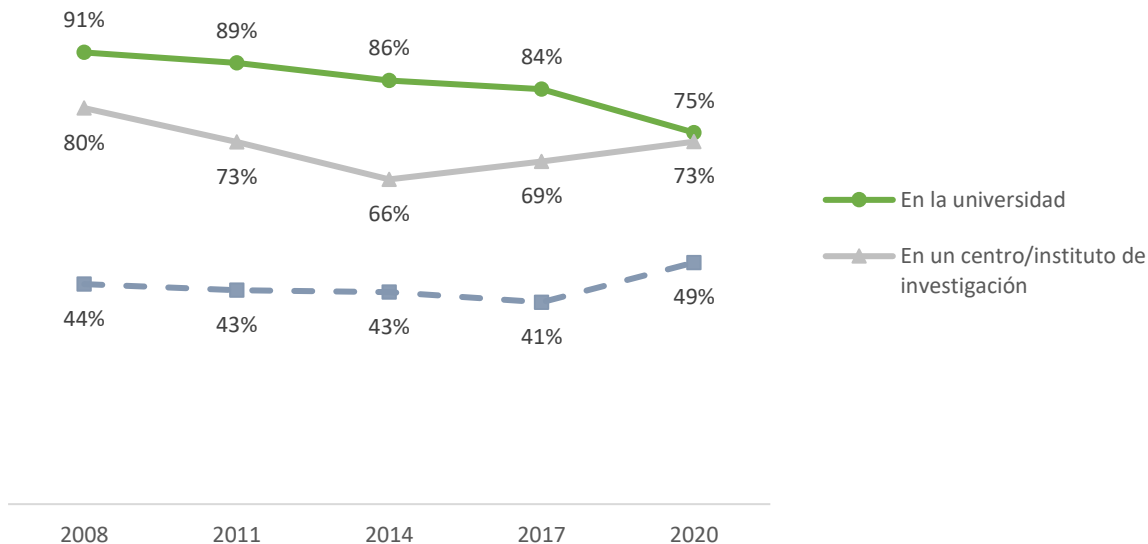
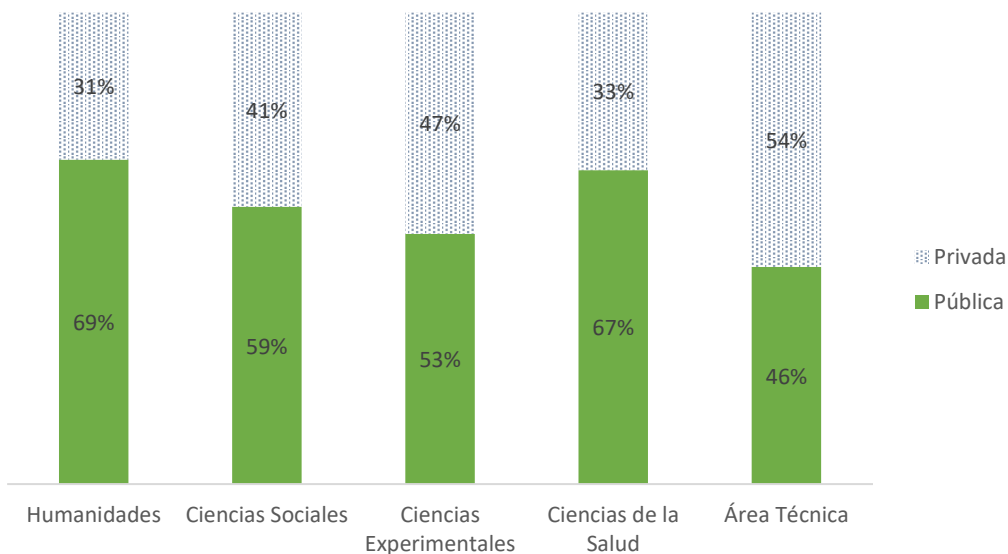


Figura 27. Empleo de los doctores y doctoras en el sector público o privado según ámbito de conocimiento (2020)

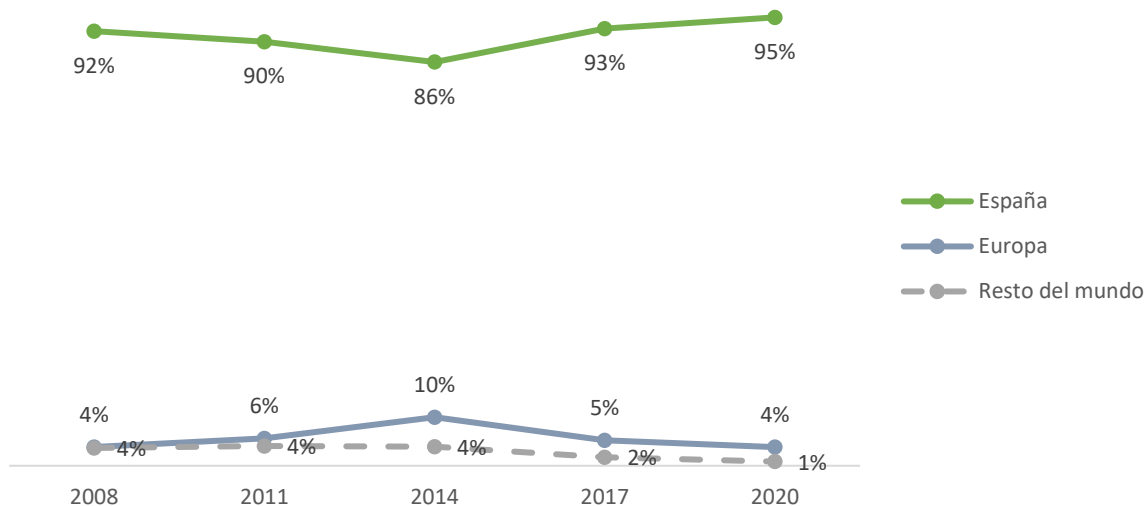


Humanidades y Ciencias de la Salud: los ámbitos con mayor contratación pública

- > Diferenciando por ámbito de conocimiento, los doctores y doctoras de los ámbitos de Humanidades y Ciencias de la Salud son los que se emplean, en una mayor proporción, en el sector público (el 69 % y el 67 % respectivamente). Como se comentaba anteriormente, las personas doctoradas en Humanidades y Salud tienen una presencia importante en los sectores de educación y sanitario, respectivamente. Y, estos dos sectores son, en su mayoría, servicios públicos.

> Movilidad

Figura 28. Evolución del porcentaje de doctores y doctoras según el lugar donde trabajan



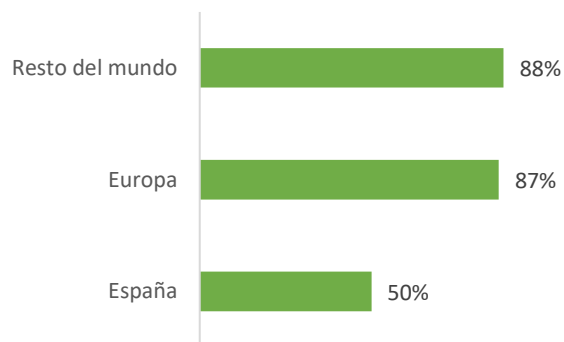
La movilidad laboral en el extranjero de los doctores y doctoras nacionales es muy baja

- > Según los datos de 2020, solo el 5 % de los doctores y doctoras nacionales trabajan fuera de España. Además, la tendencia de movilidad laboral en el extranjero ha ido disminuyendo en los últimos años.
- > Sin embargo, a diferencia de los que permanecen en España, la mayoría de los doctores y doctoras que trabajan en el extranjero lo hacen en la universidad y consiguen realizar funciones propias del nivel de doctorado en sus puestos de trabajo.

Tabla 2. Lugar de trabajo según si se emplean en la universidad, un centro de investigación o una empresa (2020)

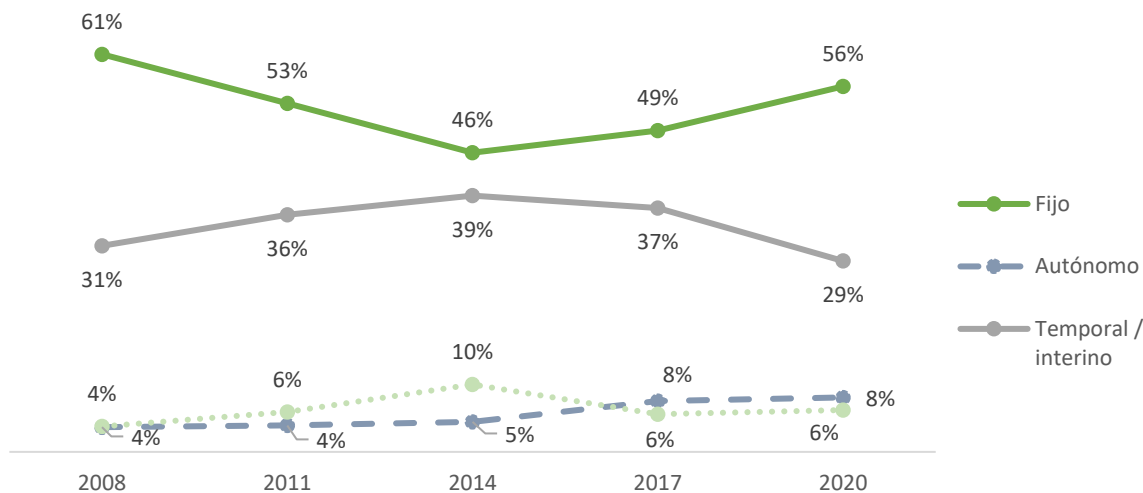
	España	Europa	Resto del mundo
En la universidad	25 %	39 %	47 %
En un centro o instituto de investigación	14 %	36 %	24 %
En una empresa o institución	61 %	25 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %

Figura 29. Porcentaje que realizan funciones propias del nivel de doctorado según el lugar donde trabajan (2020)



> Tipo de contrato

Figura 30. Evolución del tipo de contrato



La estabilidad laboral de los doctores y doctoras crece

- > Según los datos de 2020, el 56 % de los doctores y doctoras tienen un contrato fijo a los tres años de haber finalizado los estudios. Este porcentaje ha aumentado en 10 puntos porcentuales desde 2014 (el año en el que se alcanzaba el menor porcentaje de estabilidad laboral). Por otra parte, el peso de la contratación temporal disminuye hasta el 29 % (-10 puntos porcentuales desde 2014).
- > El porcentaje de autónomos es del 8 % en 2020, y también sigue una evolución al alza durante todo el periodo analizado.
- > La estabilidad laboral es especialmente elevada en Ciencias de la Salud en comparación con el resto de los ámbitos.

Figura 31. Tipo de contrato según ámbito de enseñanza en 2020

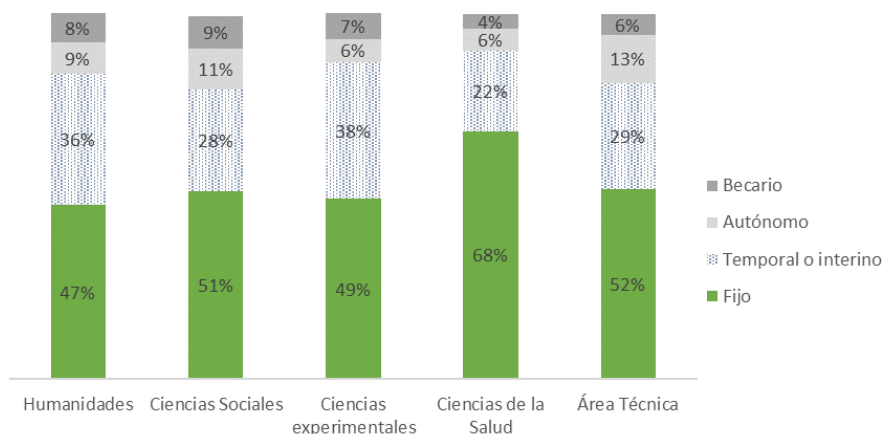
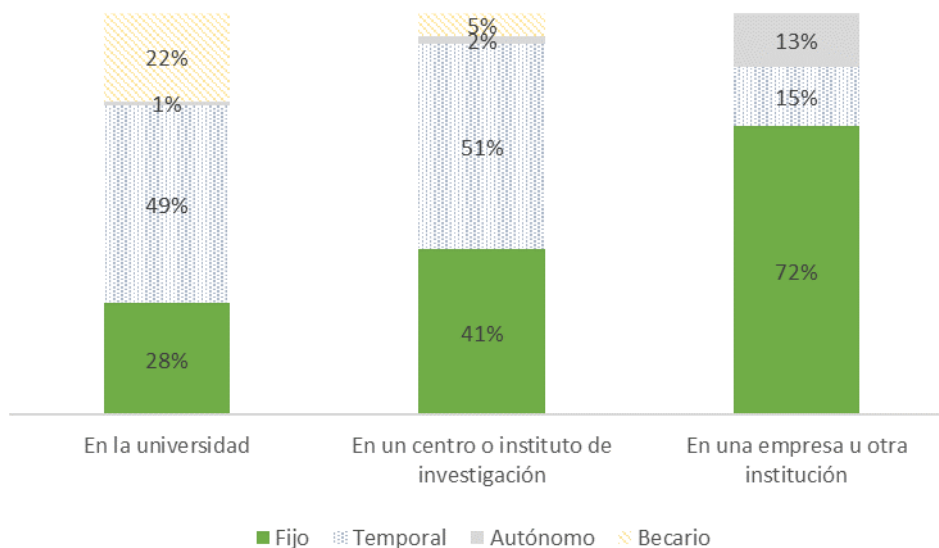


Figura 32. Tipo de contrato según el lugar de trabajo en 2020



La mayoría de los doctores y doctoras que trabajan en las empresas u otras instituciones, si bien no realizan funciones propias del nivel de doctorado, gozan de estabilidad laboral

- > El 72 % de los doctores y doctoras que trabajan en la empresa tienen un contrato fijo, y en los centros de investigación y las universidades este porcentaje es del 41 % y 28 % respectivamente.

> Salarios

Figura 33. Evolución de la jornada a tiempo completo

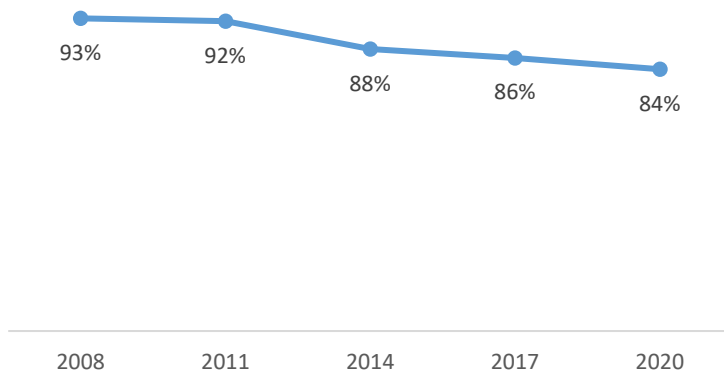
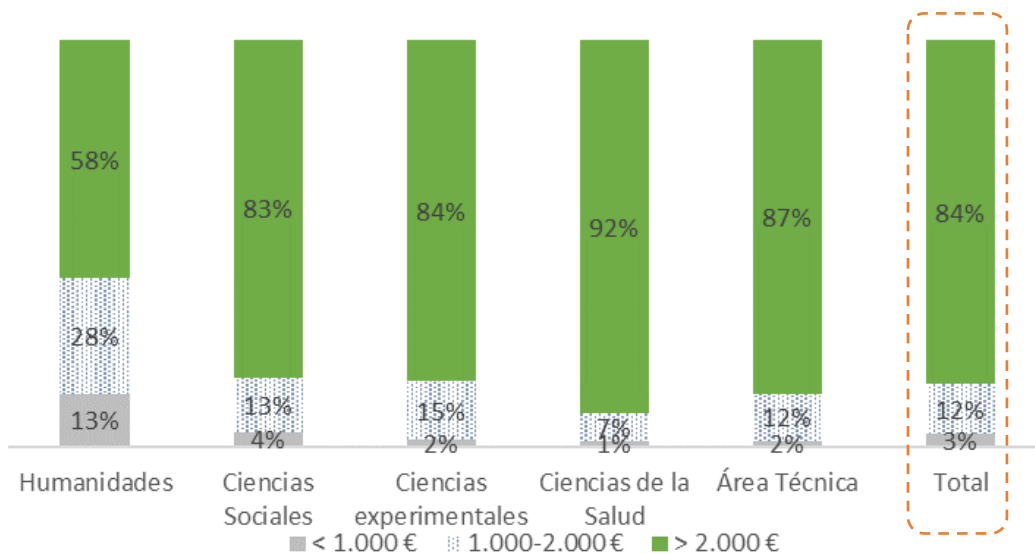


Figura 34. Ganancias brutas mensuales por ámbito de conocimiento en 2020 (solo personas empleadas a tiempo completo)

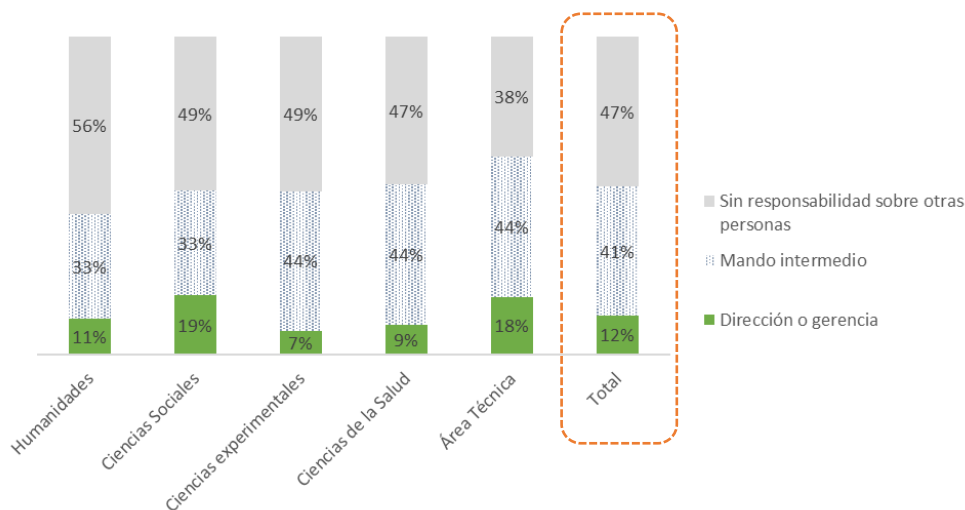


El 84 % gana un salario bruto superior a los 2.000 euros mensuales

- > Del 84 % de los doctores y doctoras que tienen jornada completa, el 84 % gana un salario mensual superior a los 2.000 euros, el 12 % gana entre 1.000 y 2.000 euros y el resto, el 3 %, tiene un salario inferior a los 1.000 euros.
- > En el ámbito de las Humanidades los salarios son significativamente inferiores al resto de los ámbitos: solo el 58 % gana más de 2.000 euros mensuales, mientras que este porcentaje para los demás ámbitos es, como mínimo, 20 puntos porcentuales superior.

> Nivel de responsabilidad

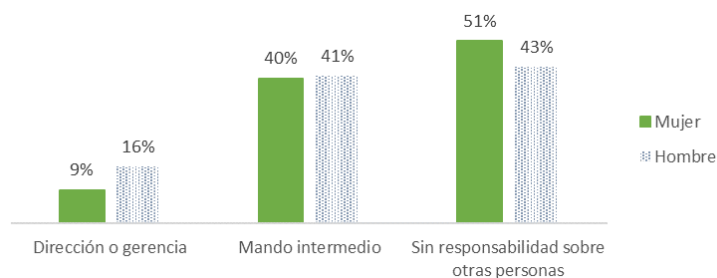
Figura 35. Nivel de responsabilidad según ámbito de conocimiento (2020)



Alrededor de la mitad de los doctores y doctoras tienen responsabilidad sobre otras personas

- > El 12 % tienen cargos de dirección o gerencia, el 41 % son mandos intermedios y el resto no tienen ningún tipo de responsabilidad sobre otras personas.
- > Según los ámbitos de conocimiento, en Ciencias Sociales y en Área Técnica se encuentran los mayores porcentajes de personas directivas o de gerencia (el 19 % y el 18 % respectivamente). Los mandos intermedios destacan en los ámbitos de Salud, Ciencias Experimentales y Área Técnica (44 %). Por el contrario, Humanidades es en el que se encuentra un menor porcentaje de doctores y doctoras con responsabilidad sobre otras personas.
- > Con relación al género, hay una mayor proporción de hombres con cargos de dirección o gerencia, y no hay diferencias en el caso de los mandos intermedios.⁷

Figura 36. Nivel de responsabilidad según sexo (2020)



⁷ Los resultados del contraste de hipótesis entre hombres y mujeres para cada grupo (dirección o gerencia y mandos intermedios) indican que, a un nivel de confianza del 95 %, las diferencias son estadísticamente significativas en el caso de dirección o gerencia.

> Satisfacción con el trabajo

Tabla 3. Satisfacción con el trabajo según el ámbito de conocimiento del doctorado en 2020 (escala de 0 a 10)

	Humanidades	Ciencias Sociales	Ciencias experimentales	Ciencias de la Salud	Área Técnica	Total
El contenido del trabajo	8,3	8,5	8,4	8,5	8,5	8,5
Las perspectivas de mejora y promoción	5,8	6,5	6,7	6,7	6,6	6,5
El nivel de retribución	6,2	6,5	6,7	6,3	6,6	6,4
La conexión entre la formación doctoral y el trabajo	6,1	7,1	7,0	6,7	6,8	6,8
Satisfacción general con el trabajo que realizas	7,7	8,0	8,0	8,0	8,0	7,9

La satisfacción general de los doctores y doctoras con el trabajo es de notable alto, incluso para los doctores y doctoras que trabajan en empresas (en las que la mayoría no realiza funciones propias del nivel de doctorado pero goza de estabilidad laboral)

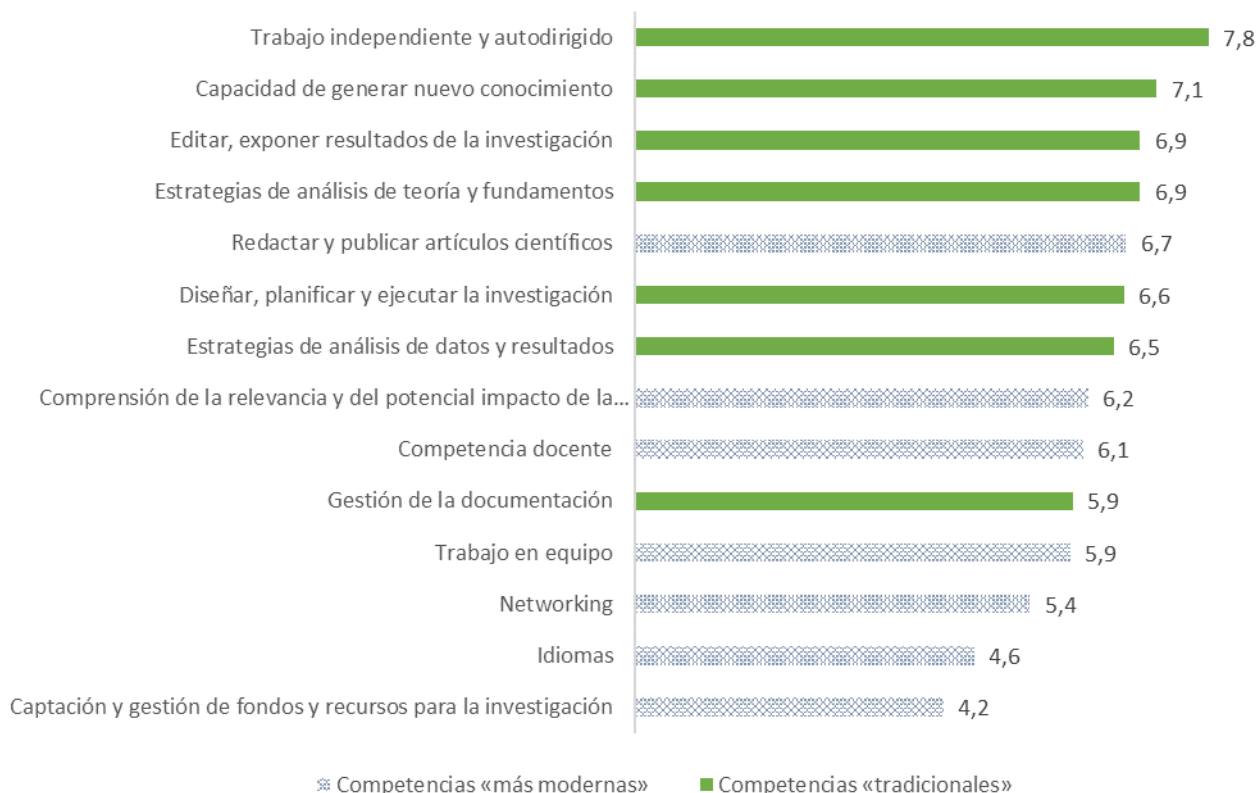
- > En promedio, la satisfacción general con el trabajo es de 7,9. De hecho, el factor que se valora especialmente alto es el contenido del trabajo (con un 8,5). No hay diferencias entre ámbitos de conocimiento ni lugar de trabajo.
- > Por el contrario, los niveles de satisfacción con las perspectivas de mejora y promoción, así como con el nivel de retribución son significativamente menores, de 6,5 y 6,4 de media respectivamente. En particular, los doctores y doctoras del ámbito de Humanidades valoran con un 5,8 sus perspectivas de mejora.
- > Donde se observan diferencias importantes según el lugar de trabajo es en la satisfacción de la conexión entre la formación doctoral y el trabajo: para los doctores y doctoras que trabajan en la universidad o en centros de investigación es elevada (7,7 y 7,8 respectivamente), mientras que las personas que trabajan en la empresa tienen una satisfacción mucho menor, de un 6,2.

Tabla 4. Satisfacción con el trabajo según el lugar de trabajo en 2020 (escala de 0 a 10)

	En la universidad	En un centro de investigación	En una empresa	Total
El contenido del trabajo	8,5	8,3	8,5	8,5
Las perspectivas de mejora y promoción	6,4	5,6	6,8	6,5
El nivel de retribución	6,0	6,2	6,7	6,4
La conexión entre la formación doctoral y el trabajo	7,7	7,8	6,2	6,8
Satisfacción general con el trabajo que realizas	8,0	7,8	7,9	7,9

> Adquisición de competencias

Figura 37. Grado de adquisición de competencias en 2020 (escala de 0 a 10)⁸



Las competencias «tradicionales» propias de un investigador son las mejor logradas por los doctores y doctoras

- > El grado de adquisición de estas competencias más directamente relacionadas con la realización de una tesis doctoral, como el trabajo independiente, la capacidad de generar nuevo conocimiento y exponer los resultados, es de notable o bien alto (6,5 o más).
- > Por otra parte, la adquisición de las competencias «más modernas» es un aspecto que debe mejorarse en la formación de doctorado, pues el grado de consecución es mucho menor al del resto. Las competencias con un peor grado de consecución son los idiomas y la captación y gestión de fondos y recursos para la investigación, que obtienen puntuaciones inferiores a 5.

⁸ La lista de competencias se basa en fuentes que definen los atributos esperados en un doctor o doctora: los descriptores de Dublín de la Joint Quality Initiative (2004), Irish Universities Association (2008), Vitae (2010) y LERU (2010).

Tabla 5. Grado de adquisición de las competencias en 2020 por ámbito de conocimiento

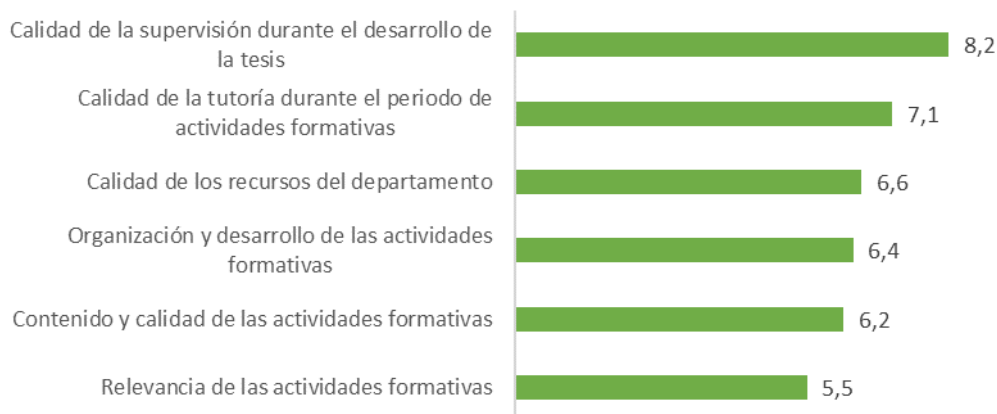
	Humanidades	Ciencias sociales	Ciencias experimentales	Ciencias de la Salud	Área Técnica
Gestión de la documentación	6,0	6,3	6,0	5,6	5,9
Estrategias de análisis de teoría y fundamentos	6,9	7,2	7,3	6,3	6,8
Estrategias de análisis de datos y resultados	5,8	6,5	7,3	6,2	6,5
Editar, exponer resultados de la investigación	6,7	6,6	7,5	6,6	6,9
Redactar y publicar artículos científicos	6,5	6,3	7,4	6,4	6,8
Diseñar, planificar y ejecutar la investigación	6,7	6,9	7,0	6,3	6,4
Capacidad de generar nuevo conocimiento	7,3	7,3	7,4	6,6	7,1
Trabajo independiente y autodirigido	8,3	7,9	8,2	7,2	7,9
<i>Networking</i>	4,9	5,4	5,7	5,2	5,4
Comprensión de la relevancia y del potencial impacto de la investigación	5,8	6,2	6,2	6,2	6,0
Captación y gestión de fondos y recursos para la investigación	4,0	3,8	4,6	4,1	4,4
Competencia docente	6,3	6,1	5,9	5,7	6,2
Idiomas	4,5	4,2	5,6	4,0	5,0
Trabajo en equipo	4,8	5,0	6,8	6,2	6,0

El logro de competencias es superior en Ciencias Experimentales que en el resto de los ámbitos

- > La formación de doctorado en el ámbito de las Ciencias Experimentales contribuye a una mejor adquisición de competencias durante los estudios, tanto de las «tradicionales» (estrategias de análisis de teoría y fundamentos; estrategias de análisis de datos y resultados; editar, exponer resultados de la investigación) como de las «más modernas» (redactar y publicar artículos científicos; trabajo en equipo; *networking*; idiomas).

> Satisfacción con los estudios de doctorado

Figura 38. Satisfacción con diferentes características relacionadas con los estudios de doctorado en 2020 (escala de 0 a 10)



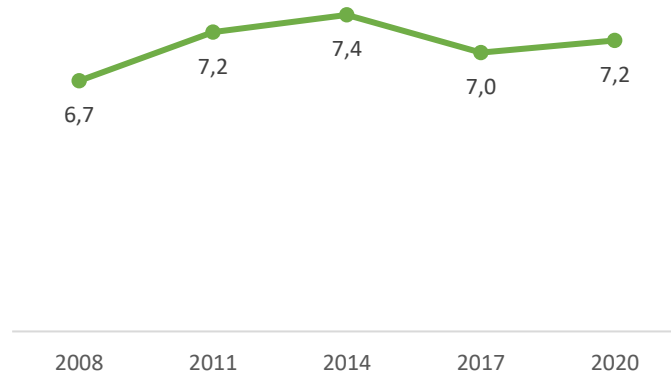
La calidad de la supervisión durante el desarrollo de la tesis es el aspecto mejor valorado durante los estudios de doctorado para todos los ámbitos de conocimiento

- > La satisfacción media de los doctores y doctoras con este aspecto es del 8,2. El segundo aspecto con un nivel de satisfacción elevado es la calidad de la tutoría (7,1).
- > El resto de los factores, como la calidad de los recursos del departamento y todos los aspectos relacionados con las actividades formativas obtienen una satisfacción inferior al 7, y la relevancia de estas actividades es el factor peor valorado, con un 5,5.

Tabla 6. Satisfacción con diferentes características relacionadas con los estudios de doctorado en 2020 por ámbitos de conocimientos

	Humanidades	Ciencias sociales	Ciencias experimentales	Ciencias de la Salud	Área Técnica
Contenido y calidad de las actividades formativas	6,5	6,7	6,0	5,9	6,2
Relevancia de las actividades formativas	5,6	6,0	5,5	5,1	5,8
Organización y desarrollo de las actividades formativas	6,4	6,8	6,3	6,1	6,4
Calidad de la tutoría durante el periodo de actividades formativas	7,7	7,7	7,0	6,5	7,4
Calidad de la supervisión durante el desarrollo de la tesis	8,3	8,6	8,1	8,1	8,0
Calidad de los recursos del departamento y la disponibilidad para llevar a cabo la investigación	6,2	6,1	7,1	6,5	6,7
Satisfacción con los estudios de doctorado	7,0	7,2	7,4	7,0	7,2

Figura 39. Evolución de la satisfacción general con los estudios de doctorado (escala de 0 a 10)



La satisfacción general con los estudios de doctorado según los datos de 2020 es de 7,2

- > La satisfacción general con los estudios de doctorado es notable y se mantiene relativamente estable durante este periodo.

> Intención de repetir los estudios de doctorado

Figura 40. Evolución del porcentaje de doctores y doctoras que volverían a repetir los estudios de doctorado

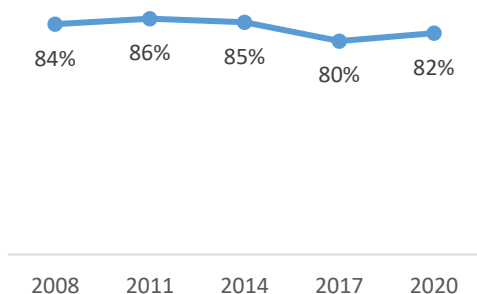
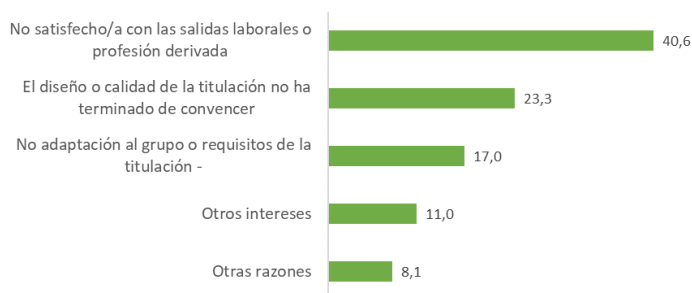


Figura 41. Razones por las que no se volvería a repetir el doctorado (2020)



El 82 % de los doctores y doctoras volverían a repetir los estudios de doctorado

- > La evolución de este indicador ha sido estable a lo largo del periodo analizado (alrededor del 80 % y el 86 %).
- > La principal razón de no volver a repetir los estudios de doctorado es la falta de satisfacción con las salidas profesionales.
- > No se observan grandes diferencias de la intención de repetir los estudios de doctorado según el ámbito de conocimiento: el máximo se da en Ciencias de la Salud, con el 85 %, y el mínimo en Humanidades, con el 77 %.
- > Este porcentaje tampoco difiere notablemente según el lugar en el que trabajan: repetirían el doctorado el 86 % de los que trabajan en la universidad, el 84 % de los que trabajan en centros de investigación y el 80 % de los que trabajan en una empresa.

Figura 42. Porcentaje de doctores y doctoras que repetirían el doctorado por ámbito de conocimiento (2020)

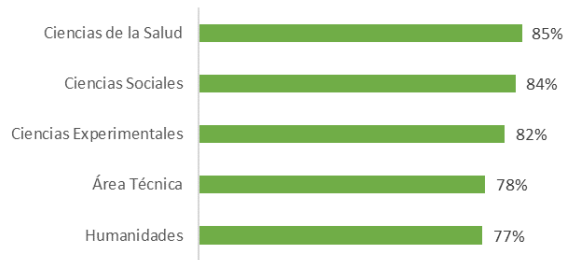
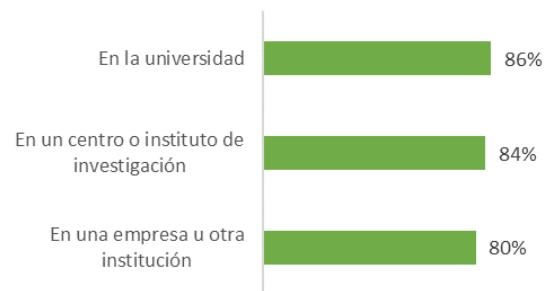


Figura 43. Porcentaje de doctores y doctoras que repetirían el doctorado según el lugar en el que trabajan (2020)



> Financiación durante el doctorado

Figura 44. Evolución de la financiación durante el doctorado

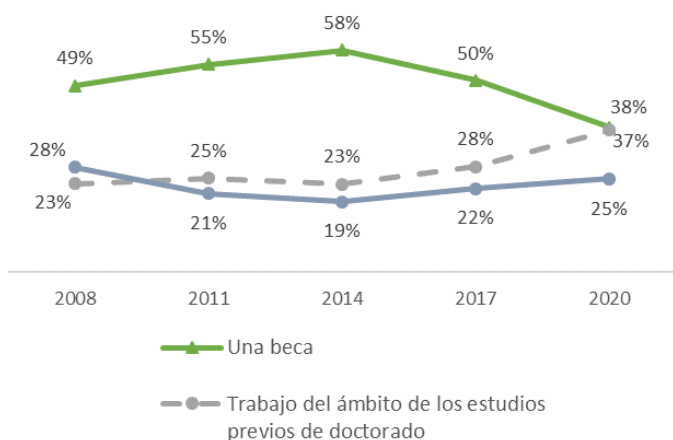
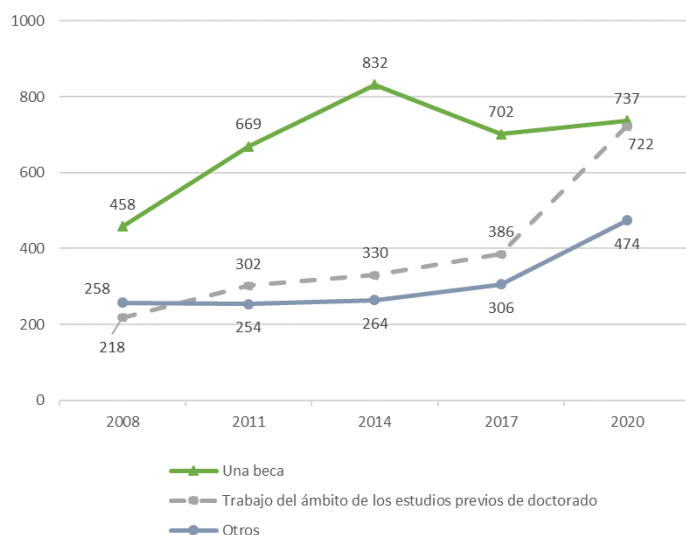


Figura 45. Evolución de la financiación durante el doctorado (valor absoluto según factor de elevación)

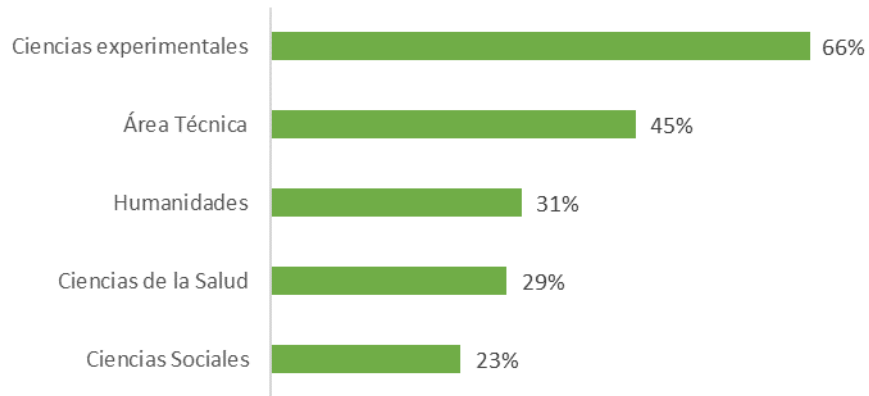


Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

El peso de las becas, como fuente de financiación para cursar el doctorado, ha disminuido considerablemente en los últimos años

- > A partir de 2014 el porcentaje de doctores y doctoras con beca ha disminuido en 20 puntos porcentuales (del 58 % al 38 %). Después de la beca, la fuente de financiación para cursar el doctorado más utilizada es mediante un trabajo del ámbito de los estudios previos al doctorado.
- > Por el contrario, en términos absolutos, el número de doctores y doctoras que han disfrutado de beca ha crecido en los últimos tres años.
- > Existe mucha heterogeneidad en el disfrute de la beca en función del ámbito de conocimiento: mientras que en Ciencias Experimentales este porcentaje es del 66 %, en Ciencias Sociales es del 23 %.

Figura 7 Porcentaje de doctores y doctoras que tuvieron una beca según ámbito de conocimiento (2020)



> Forma de realizar el doctorado: independiente frente a grupo de investigación

Figura 47. Evolución del porcentaje de doctores y doctoras que han hecho la tesis en un grupo de investigación

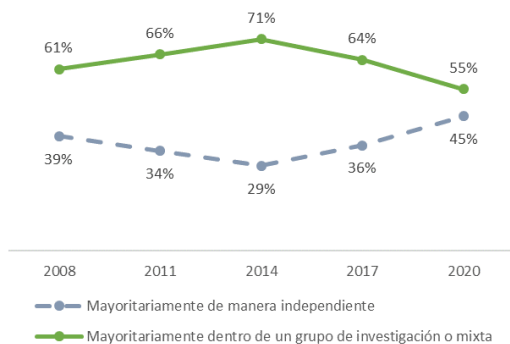
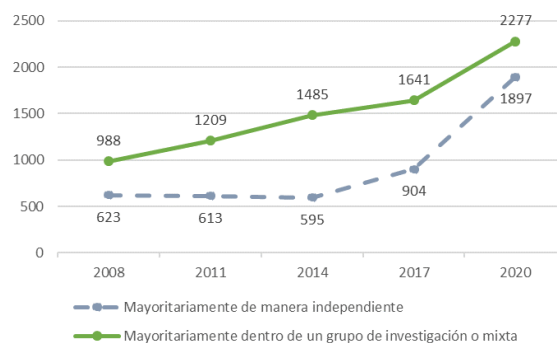


Figura 8. Evolución de los doctores y doctoras que han hecho la tesis en un grupo de investigación (valores absolutos según factor de elevación)

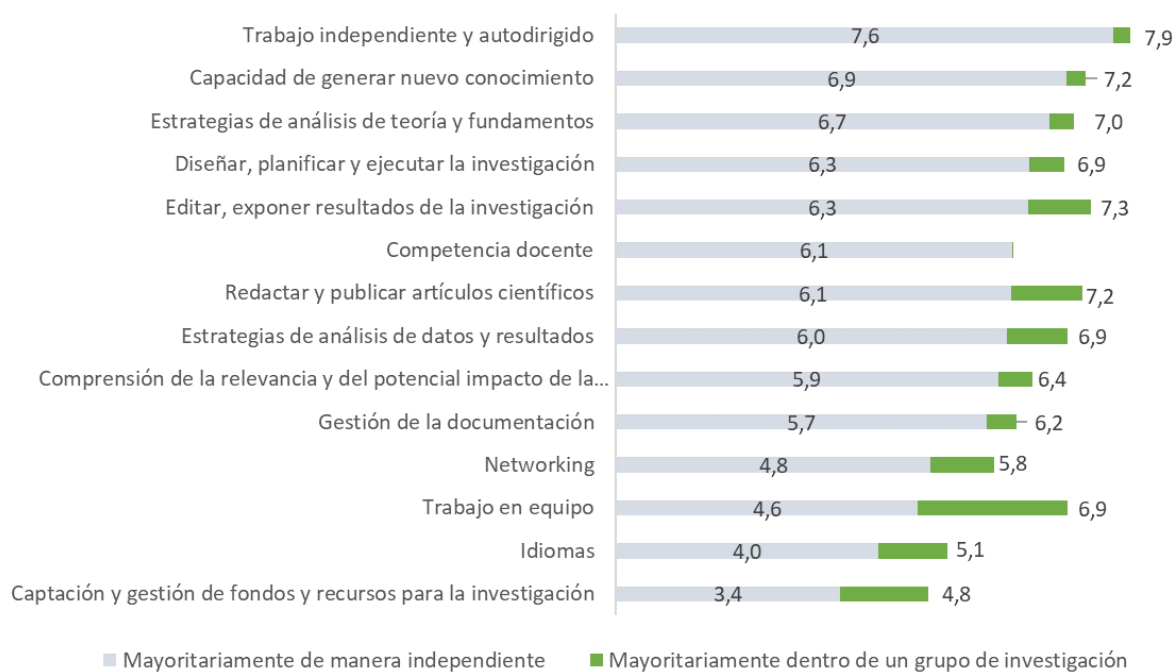


Nota: El factor de elevación se ha calculado a partir de la población total entre la muestra total

Los doctorandos y doctorandas que han hecho la tesis en un grupo de investigación tienen un logro de competencias superior al resto. Sin embargo, el porcentaje de tesis realizadas en grupos de investigación ha disminuido en los últimos años

- > En 2020, el 55 % de las tesis se habían llevado a cabo en un grupo de investigación (frente al 71 % en 2014).
- > Todas las competencias tienen un mejor nivel de logro para los doctores y doctoras que han hecho la tesis en un grupo de investigación que con respecto a quienes la han hecho de forma independiente.
- > Destacan las diferencias en el logro de la competencia de trabajo en equipo (2,3), la captación y gestión de fondos y recursos para la investigación (1,3), y redactar y publicar artículos científicos (1,1).

Figura 49. Grado de adquisición de competencias en 2020 según el modo de hacer la tesis (escala de 0 a 10)



> Movilidad durante los estudios de doctorado

Figura 50. Evolución de la movilidad nacional o internacional durante los estudios de doctorado

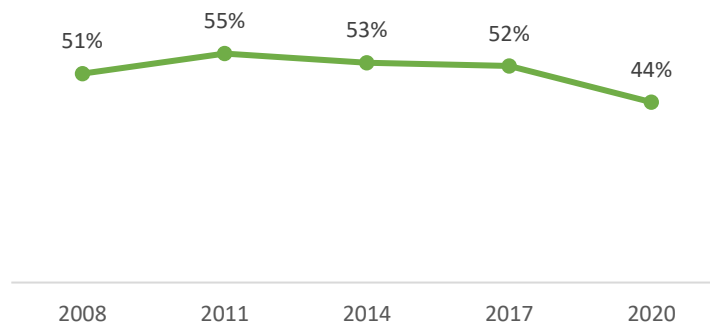
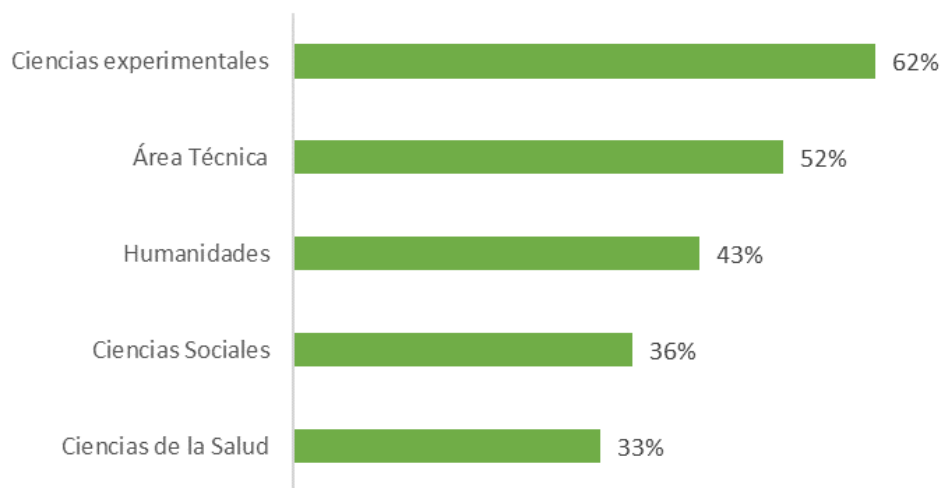


Figura 51. Movilidad durante los estudios según ámbito de conocimiento (2020)



La movilidad durante los estudios de doctorado se reduce

- > Esta reducción es de 11 puntos porcentuales desde 2011 (del 55 % al 44 %).
- > Hay grandes diferencias entre ámbitos de conocimiento: en Ciencias Experimentales hay un 62 % de movilidad, mientras que en Ciencias de la Salud este porcentaje se reduce al 33 %.

> ¿Cómo es la inserción laboral de los doctores y doctoras internacionales que han hecho el doctorado en Cataluña en 2020?

Tabla 7. Porcentaje de empleo y trabajo en España

	Nacionales	Internacionales
% empleo	95 %	90 %
% trabajan en España	95 %	88 %

La mayoría de los doctores y doctoras internacionales trabajan y lo hacen en España

- > Los porcentajes son ligeramente inferiores a los correspondientes a los doctores y doctoras nacionales.

Figura 52. Lugar donde trabajan



El porcentaje de doctores y doctoras internacionales que trabajan en las universidades es superior al de los doctores y doctoras nacionales

- > La mitad trabajan en empresas u otras instituciones, y 1 de cada 3 en las universidades. En el caso de los nacionales, el 59 % trabajan en las empresas, y 1 de cada 4 en las universidades.

Figura 9. Adecuación al trabajo



Y también el porcentaje de funciones propias del nivel de doctorado en el trabajo es superior para los internacionales

- > El 62 % de los doctores y doctoras internacionales realizan funciones propias del nivel de doctorado en el trabajo, mientras que este porcentaje corresponde al 52 % para los nacionales.

Tabla 8. Satisfacción con los estudios de doctorado

	Nacionales	Internacionales
Contenido y calidad de las actividades formativas	6,2	6,7
Relevancia de las actividades formativas	5,5	6,5
Organización y desarrollo de las actividades formativas	6,4	6,8
Calidad de la tutoría durante el periodo de actividades formativas	7,1	7,6
Calidad de la supervisión durante el desarrollo de la tesis	8,2	8,3
Calidad de los recursos del departamento y la disponibilidad para llevar a cabo la investigación	6,6	7,4
Satisfacción con los estudios de doctorado	7,2	7,7

El nivel de satisfacción de los doctores y doctoras internacionales con los estudios de doctorado es ligeramente superior a los nacionales

- > Los internacionales muestran niveles de satisfacción superiores con relación a la formación de doctorado.
- > El factor mejor valorado, al igual que para los nacionales, es la calidad de la supervisión durante el desarrollo de la tesis.
- > La satisfacción general con los estudios de doctorado es de 7,7, superior a la satisfacción de los nacionales, de 7,2.

BIBLIOGRAFÍA

- > IRISH UNIVERSITIES ASSOCIATION - IUA (2008) [PhD Graduates' Skills](#). Pág. 8. Dublín.
- > JOINT QUALITY INITIATIVE (2004) [Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards](#).
- > OECD (2019) *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. OECD Publishing, París.
- > VITAE (2010) Researcher Development Framework (pág. 23).
- > LEAGUE OF EUROPEAN RESEARCH UNIVERSITIES (2010) Training talented researchers for society: Doctoral studies beyond 2010.

FICHA TÉCNICA

Tabla 9. Encuesta a los doctores y doctoras

Población	Personas que se doctoraron en los cursos 2014-2015 y 2015-2016 (y se dispone de teléfono válido): 4.198
Periodo de la encuesta	Del 7/01/2020 al 28/02/2020
Duración media de la encuesta	Si trabaja: 12,96 minutos
Universidades participantes	UB, UAB, UPC, UPF, URL, UdL, UdG, URV, UOC, UVic-UCC, UIC y UAO CEU

Tabla 10. Datos de población y muestra de los doctores y doctoras nacionales

	2008	2011	2014	2017	2020
Población	1.611	1.824	2.080	2661	4198
Mostrar	934	1.225	1.426	1.394	1.945
% respuesta	58,0 %	67,2 %	68,6 %	52,4 %	46,3 %
% error muestral	2,1 %	1,6 %	1,5 %	1,8 %	1,7 %

Tabla 11. Datos de población y muestra de los doctores y doctoras internacionales

	2017	2020
Población	1.243	1.718
Mostrar	152	258
% respuesta	12,2 %	15,0 %
% error muestral	7,6 %	5,7 %

EQUIPO DE REDACCIÓN

> Redacción

Sandra Nieto Viramontes Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

> Colaboración

Anna Prades Nebot Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Daniel Torrents Villa Gestor de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Lidia Daza Pérez Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Núria Mancho Fora Técnica de gestión del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Martí Casadesús Fa Director

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Marzo de 2021 · AQU-16-2021



Web: www.aqu.cat · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)