



Informe d'Inserció Laboral

Màsters i Diplomes propis
Titulats 2020-2022

L'impacte de la formació permanent en
les trajectòries professionals

Universitat Autònoma de Barcelona
Escola de Formació Permanent
Qualitat

Març 2026

Informe executiu

Resultats d'Inserció Laboral 2020–2022 Escola de Formació Permanent – Universitat Autònoma de Barcelona

1. Síntesi executiva

L'Informe d'Inserció Laboral de les promocions 2020/21 i 2021/22 confirma la solidesa i l'impacte estratègic de la formació permanent de la Universitat Autònoma de Barcelona en la trajectòria professional de les persones titulades.

Els principals resultats indiquen:

- **93% d'inserció laboral** un any després de la titulació.
- Increment de la probabilitat d'estar treballant de:
 - **+17 punts percentuals en Diplomes**
 - **+20 punts percentuals en Màsters**
- **61% amb contracte indefinit**
- Alta adequació formació–ocupació (prop del 90% en llocs que requereixen titulació universitària)
- **Elevat nivell de satisfacció professional (90,6%)**

Aquests resultats situen la formació permanent de la UAB en una posició robusta dins del sistema universitari català en termes d'ocupabilitat i qualitat de la inserció.

2. Impacte en ocupabilitat i consolidació professional

L'anàlisi evidencia un doble efecte de la formació:

- **Consolidació professional** (70,5% ja treballava durant els estudis i continua treballant)
- **Incorporació al mercat laboral** (22,1% accedeix a l'ocupació després de titular-se)

La inserció és majoritàriament ràpida: gairebé la meitat dels titulats de màster troben feina en menys de tres mesos.

Aquestes dades confirmen que la formació permanent no només actua com a mecanisme d'especialització, sinó també com a instrument efectiu de transició laboral.

3. Qualitat de l'ocupació

Els indicadors apunten a una inserció estructuralment estable i qualificada:

- 61,4% contracte indefinit
- 55% sector privat / 45% sector públic
- 40% en posicions amb responsabilitat (direcció o comandament intermedi)
- Clara relació entre responsabilitat i nivell d'ingressos

A més, aproximadament un 30% dels llocs ocupats requereixen formació de postgrau específica, fet que evidencia l'adequació de l'oferta formativa a les demandes del mercat.

4. Impacte competencial i desenvolupament professional

El principal retorn identificat és competencial:

- 33% destaca la millora d'habilitats i competències
- 22% indica ampliació d'oportunitats laborals
- 13,8% valora la generació de xarxa professional
- 11% assenjala increment de responsabilitats

La satisfacció amb el contingut del treball (84,6%) i amb les perspectives de millora (77%) reforça la percepció de qualitat de les trajectòries professionals.

5. Elements estratègics rellevants

Internacionalització

El 40% de l'alumnat de màsters és estranger, amb creixement sostingut en els darrers anys. Aquest fet consolida el posicionament internacional de la formació permanent.

Perspectiva de gènere

Tot i la majoria femenina (70%), es detecta concentració masculina en trams salarials superiors, fet que apunta a la persistència de bretxes estructurals del mercat laboral.

Mobilitat social

L'anàlisi d'origen familiar mostra que, tot i existir reproducció intergeneracional en càrrecs directius, la formació superior actua com a mecanisme de mobilitat, especialment en perfils provinents de contextos sense responsabilitat directiva prèvia.

6. Valoració en el marc del sistema universitari

L'informe està alineat amb els criteris d'avaluació d'AQU Catalunya pel que fa a:

- Indicadors d'ocupabilitat
- Qualitat de la inserció
- Adequació formació-feina
- Anàlisi amb perspectiva de gènere
- Impacte competencial

Aquest estudi reforça el paper de la formació permanent dins l'estratègia global de la UAB, especialment en:

- Aprenentatge al llarg de la vida
- Transferència al teixit productiu
- Posicionament competitiu
- Captació de talent internacional
- Consolidar la recollida periòdica de dades per generar sèries temporals estables.

7. Conclusió

La formació permanent de la UAB mostra un **impacte positiu, estructural i sostingut** en les trajectòries professionals de les persones titulades. Els programes presenten alts nivells d'inserció, estabilitat laboral, adequació formativa i satisfacció professional.

Aquestes evidències reforcen el valor estratègic de l'Escola de Formació Permanent dins el projecte institucional de la UAB i consoliden la seva contribució a la qualitat, la transferència i la competitivitat universitària.

Índex

1. Introducció.....	10
2. Marc teòric.....	11
3. Objectius.....	13
4. Metodologia.....	15
Disseny de l'estudi	15
Tècniques d'anàlisi	15
Població i mostra	15
Enviament i recollida de l'enquesta	16
Variables analitzades	16
Limitacions de l'estudi.....	17
5. Dades de Context: el perfil de les persones titulades.....	18
Evolució de la població matriculada a màsters i diplomes a la UAB.....	19
Procedència del talent – nacionalitat.....	20
Distribució per Edat i sexe	22
Distribució per àmbits de coneixement i tipus d'estudi	23
6. L'enquesta de població activa a Espanya.....	24
Inserció laboral per nivell educatiu segons l'INE.....	24
7. L'enquesta: Avaluació de la inserció laboral.....	26
Situació laboral durant la realització dels estudis	26
Situació laboral després de finalitzar els estudis.....	27
Evolució de la situació professional respecte al període d'estudis	27
Temps necessari per trobar feina.....	28
8. L'impacte de la formació permanent.....	30
L'impacte de la formació permanent en la inserció laboral.....	30
Impacte de la formació permanent en la millora professional	30
9. La qualitat de l'ocupació.....	33
El tipus de contracte.....	33
El sector d'ocupació	34

Nivell de responsabilitat.....	34
L'origen social en el nivell de responsabilitat.....	35
Perspectiva de gènere: La influència del nivell d'estudis del pare en el nivell de responsabilitat professional segons sexe.....	36
Relació entre nivell de responsabilitat i els ingressos.....	38
Distribució del nivell d'ingressos segons sexe.....	39
Distribució del nivell d'ingressos segons sector (públic/privat)	40
Els postgraus més ben pagats.....	41
Adequació de la titulació al lloc de treball.....	42
10. El grau de satisfacció professional.....	43
Grau de satisfacció amb el contingut del treball	43
Satisfacció amb la retribució.....	43
Les perspectives de millora.....	44
Satisfacció global amb el treball actual	45
11. Conclusions	47
12. Recomanacions per a la coordinació acadèmica dels programes	50
13. Bibliografia.....	52

1. Introducció

L'anàlisi de la inserció laboral de les persones titulades de màsters i diplomes de postgrau és un element essencial per avaluar la qualitat i la rellevància de l'oferta formativa universitària. En el marc del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ), aquest informe examina els resultats d'inserció laboral de les promocions 2020/2021 i 2021/2022 de l'Escola de Formació Permanent de la UAB, amb l'objectiu de mesurar fins a quin punt els programes contribueixen a l'ocupabilitat, al desenvolupament professional i a la satisfacció laboral de les persones titulades.

L'estudi integra dades acadèmiques institucionals i informació obtinguda mitjançant un qüestionari específic d'inserció laboral, i se centra en una mostra de 1.027 respostes representatives dels diversos àmbits formatius. El disseny metodològic, basat en estadística descriptiva i comparativa, permet identificar tendències, patrons i diferències segons sexe, edat, tipologia d'estudis i àmbits de coneixement.

Aquest informe s'emmarca també en un context en què l'educació superior continua mostrant un paper determinant en l'accés al mercat laboral. D'acord amb les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), les persones amb estudis universitaris presenten taxes d'ocupació superiors al 80% i nivells d'atur clarament inferiors a la mitjana estatal. Les troballes d'aquest estudi confirmen aquesta tendència general i aporten informació específica sobre la trajectòria dels titulats i titulades de postgrau de la UAB.

A través de l'anàlisi detallada de diversos blocs —perfil de les persones titulades, resultats d'inserció laboral, qualitat de l'ocupació, impacte de la formació i grau de satisfacció—, el document proporciona evidències que permeten avaluar l'eficàcia dels programes formatius i identificar fortaleses i oportunitats de millora. Addicionalment, l'estudi incorpora una aproximació a aspectes transversals com l'origen social, la perspectiva de gènere i la relació entre nivell de responsabilitat laboral i nivell d'ingressos.

En un entorn laboral canviant i altament competitiu, aquesta informació esdevé imprescindible per orientar la presa de decisions estratègiques, actualitzar continguts i metodologies docents, i reforçar la contribució dels programes de formació permanent a la millora professional de l'alumnat.

2. Marc teòric

L'avaluació de la **inserció laboral** de les persones titulades de màster i postgrau constitueix un instrument fonamental per analitzar la **qualitat** i la **rellevància** de l'oferta formativa universitària. En el context europeu, el **Procés de Bolonya** i el **Comunicat de Roma (2020)** situen l'**ocupabilitat**, la **inclusió** i l'**aprenentatge al llarg de la vida** com a objectius estratègics de l'Espai Europeu d'Educació Superior. Igualment, l'**European Skills Agenda (2020)** i l'**OECD Skills Strategy (2019)** remarquen la necessitat de desenvolupar competències adaptatives, reforçar la coordinació institucional i garantir un **ús efectiu de les habilitats** en el mercat de treball.

En aquest marc, la inserció laboral no pot reduir-se a la taxa d'ocupació o al tipus de contracte. La literatura acadèmica ha evolucionat des d'una visió centrada exclusivament en el **capital humà** —segons la qual l'educació incrementa la productivitat i les oportunitats d'accés al treball— cap a enfocaments que incorporen dimensions **qualitatives** i **relacionals** de l'ocupabilitat. Així, factors com la **qualitat del lloc de treball**, la **satisfacció professional**, les **perspectives de millora** i l'adequació entre formació i funcions desenvolupades esdevenen indicadors clau per avaluar la inserció en termes de qualitat i no només de presència al mercat laboral.

A més, aproximacions com la de la **competència posicional** assenyalen que l'accés a determinades ocupacions depèn no només de les competències individuals, sinó també de les **dinàmiques de competència** i de les **jerarquies de credencials** en mercats de treball qualificats. Aquest element és especialment rellevant en l'anàlisi de titulacions de màster i postgrau, on la diferenciació formativa pot influir en el nivell de responsabilitat, la retribució o les oportunitats de progressió.

D'altra banda, les aportacions de **Bourdieu** sobre el **capital social** i el **capital cultural** permeten comprendre com les trajectòries d'inserció poden veure's condicionades per xarxes, recursos simbòlics i contextos institucionals. Això reforça la necessitat d'analitzar no només l'accés al treball, sinó també la **qualitat de l'experiència laboral** i les condicions de desenvolupament professional.

Finalment, en un context marcat per transformacions tecnològiques i per una major **inestabilitat laboral**, la qualitat de la inserció ha d'incorporar indicadors com la **satisfacció global amb el treball**, la percepció de **retribució adequada**, el contingut de les funcions desenvolupades i les **perspectives de creixement**. Aquests elements permeten valorar fins a quin punt la formació de postgrau contribueix no només a l'accés al mercat laboral, sinó també a la construcció de trajectòries professionals sostenibles i satisfactòries.

En coherència amb aquest marc, el present estudi interpreta els resultats d'inserció des d'una perspectiva que integra dimensions quantitatives i qualitatives, amb l'objectiu d'oferir una anàlisi orientada a la **millora contínua**, al **disseny curricular** i a l'adequació estratègica de l'oferta formativa a les demandes socials i professionals.

3. Objectius

Aquest informe s'emmarca en el Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ) i té com a finalitat analitzar la inserció laboral de les persones titulades dels programes de postgrau/màster, així com avaluar l'impacte de la formació en la seva trajectòria professional.

D'acord amb la normativa vigent i amb els criteris d'avaluació de les agències de qualitat, l'anàlisi dels resultats d'inserció laboral constitueix un indicador clau per valorar l'eficàcia i la pertinència social dels programes formatius, així com per orientar processos de millora contínua.

En aquest context, els objectius específics de l'informe són:

1.1. Avaluar els resultats d'inserció laboral

Aquests indicadors permeten valorar el grau d'ocupabilitat associat als programes.

- Determinar el percentatge de persones titulades que es troben treballant després de finalitzar el programa.
- Analitzar el temps necessari per accedir al mercat laboral.
- Examinar l'evolució de la situació professional respecte al període en què cursaven els estudis (continuitat, incorporació o canvi de feina).

1.2. Analitzar la qualitat de l'ocupació

Aquesta anàlisi permet avaluar no només la inserció, sinó també la qualitat i adequació de l'ocupació assolida.

- Identificar el tipus de contracte i el nivell d'estabilitat laboral.
- Analitzar el sector o àmbit d'activitat professional.
- Examinar el nivell de responsabilitat assumit.
- Analitzar el nivell d'ingressos.
- Valorar si la titulació de postgrau ha estat requerida o rellevant per accedir al lloc de treball.

1.3. Mesurar l'impacte formatiu del programa

Aquest objectiu aporta evidències sobre la contribució del programa al desenvolupament professional de les persones titulades.

- Analitzar la percepció de millora professional atribuïda al postgrau.
- Valorar la utilitat dels coneixements adquirits en el desenvolupament professional.
- Examinar la relació entre la realització del programa i possibles canvis laborals posteriors.

1.4. Analitzar el grau de satisfacció professional

Aquestes dades permeten disposar d'indicadors complementaris sobre la qualitat dels resultats professionals.

- Avaluar el nivell de satisfacció amb el contingut del treball.
- Analitzar la satisfacció amb la retribució i les perspectives de millora.
- Valorar la satisfacció global amb la situació professional actual.

4. Metodologia

Disseny de l'estudi

Aquest informe es basa en un **estudi quantitatiu descriptiu i analític** sobre la inserció laboral de les persones titulades dels programes de postgrau – màster i diplomes de postgrau-.

L'anàlisi s'ha realitzat a partir de la integració de dues fonts d'informació:

1. La base de dades institucional de persones titulades.
2. Les respostes obtingudes mitjançant un qüestionari específic sobre inserció laboral.

L'enfocament metodològic combina:

- **Anàlisi estadística descriptiva** (freqüències, percentatges i distribucions).
- **Anàlisi comparativa** segons variables sociodemogràfiques i acadèmiques.
- **Anàlisi de relacions entre variables**, mitjançant taules creuades i comparació de distribucions percentuals.

L'objectiu és identificar tendències i patrons observables en la inserció laboral i en la qualitat de l'ocupació, sense pretensió d'establir relacions causals.

Tècniques d'anàlisi

El tractament i l'anàlisi de les dades s'han realitzat mitjançant eines d'**anàlisi estadística descriptiva implementades en Microsoft Excel**.

Prèviament a l'anàlisi, s'ha efectuat un procés de **depuració i validació de la base de dades**, incloent la revisió de valors incoherents, el control de respostes incompletes i la verificació de consistència entre variables.

Població i mostra

L'estudi s'ha centrat en les persones titulades dels programes de postgrau durant els cursos acadèmics 2020/2021 i 2021/2022, incloent tant màsters com diplomes de postgrau.

La població diana estava formada inicialment per un total de 6.304 titulats, distribuïts de la manera següent:

- Màsters: 4.259 titulats
 - Curs 2020/2021: 2.000
 - Curs 2021/2022: 2.259
- Diplomes de postgrau: 2.045 titulats
 - Curs 2020/2021: 1.045
 - Curs 2021/2022: 1.000

Dels 6.304 correus enviats, 409 no van poder ser entregats, deixant una població efectiva de 5.895 persones.

Es van obtenir 1.027 respostes vàlides:

- 745 corresponents a màsters
- 282 corresponents a diplomes de postgrau

La taxa global de resposta efectiva sobre els correus entregats és del **17,4%**.

Pel que fa a la cobertura per programa, es van obtenir respostes de:

- 116 dels 130 màsters (89,2%)
- 78 dels 98 diplomes (79,6%)

Tot i que la participació és voluntària i la taxa global de resposta és moderada, la distribució de la mostra segons sexe, edat, programa i àmbit és coherent amb la composició de la població total. Aquesta adequació estructural permet interpretar els resultats amb un **grau raonable de confiança en termes descriptius**, especialment per a l'anàlisi de tendències generals i patrons observables.

La mostra és suficientment àmplia per assolir l'objectiu de l'estudi: proporcionar evidències descriptives sobre la inserció laboral i la qualitat de l'ocupació en el marc del **Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ)**.

Enviament i recollida de l'enquesta

Les enquestes es van enviar per correu electrònic entre el 25 de febrer i el 15 de març de 2025.

El procediment va incloure:

- Primer enviament a tota la població objectiu.
- Un recordatori enviat quinze dies després a les persones que no havien respost.
- Tancament del període de resposta un mes després del primer enviament.

Aquest procés va permetre garantir oportunitat suficient de participació i maximitzar la taxa de resposta.

Variables analitzades

Les variables s'han estructurat en cinc blocs:

1. **Sociodemogràfiques:** sexe, edat, nacionalitat.
2. **Acadèmiques:** programa, àmbit, edició.
3. **Inserció laboral:** situació laboral, temps de cerca, canvi de feina.
4. **Qualitat de l'ocupació:** tipus de contracte, sector, nivell de responsabilitat, ingressos.

5. **Percepció i satisfacció:** impacte del programa, utilitat dels coneixements, satisfacció laboral i perspectives de millora.

Aquesta estructura permet una aproximació multidimensional a la inserció laboral, integrant tant indicadors objectius com subjectius de qualitat professional.

Limitacions de l'estudi

Cal tenir en compte diverses limitacions:

a) Participació voluntària

La resposta voluntària pot generar un possible biaix d'autoselecció, atès que determinats perfils poden estar més predisposats a participar.

b) Dades autodeclarades

La informació laboral i de satisfacció prové de la declaració directa de les persones participants i no ha estat contrastada amb registres administratius externs.

c) Caràcter descriptiu de l'anàlisi

L'estudi es basa principalment en estadística descriptiva, fet que permet identificar tendències i diferències observades, però no establir relacions causals ni generalitzacions inferencials.

d) Context temporal

Els resultats poden estar condicionats pel context econòmic i laboral del període analitzat, així com pel temps transcorregut entre la finalització dels estudis i la resposta al qüestionari.

5. Dades de Context: el perfil de les persones titulades

L'anàlisi del perfil de les persones titulades constitueix un element clau per comprendre la composició de l'alumnat i contextualitzar els resultats d'inserció laboral. Aquest apartat descriu l'evolució de la població matriculada, així com les característiques sociodemogràfiques i acadèmiques de les persones titulades, amb l'objectiu de proporcionar una visió global i detallada dels diferents col·lectius.

Es presta especial atenció a les variables següents:

- **Evolució de la població matriculada:** s'analitza la tendència del nombre de matriculats al llarg dels anys per identificar possibles creixements, descensos o estabilitat en la participació en els programes de postgrau.
- **Nacionalitat:** s'examina la distribució segons nacionalitat, amb l'objectiu de valorar la diversitat internacional de l'alumnat i detectar possibles diferències en l'accés al mercat laboral segons l'origen geogràfic.
- **Edat i sexe:** es descriu la distribució per franges d'edat i per sexe, proporcionant informació sobre la representativitat i la diversitat demogràfica dels titulats.
- **Àmbits de coneixement i tipus d'estudi:** es detallen els diferents àmbits formatius dels programes cursats (màster i diplomes), així com la distribució per sexe dins de cada tipus d'estudi, permetent analitzar l'orientació acadèmica i possibles desequilibris de gènere.

Aquest enfocament permet disposar d'una base sòlida per a l'anàlisi posterior de la inserció laboral de les persones titulades, així com per orientar accions de millora en el marc del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ).

Evolució de la població matriculada a màsters i diplomes a la UAB

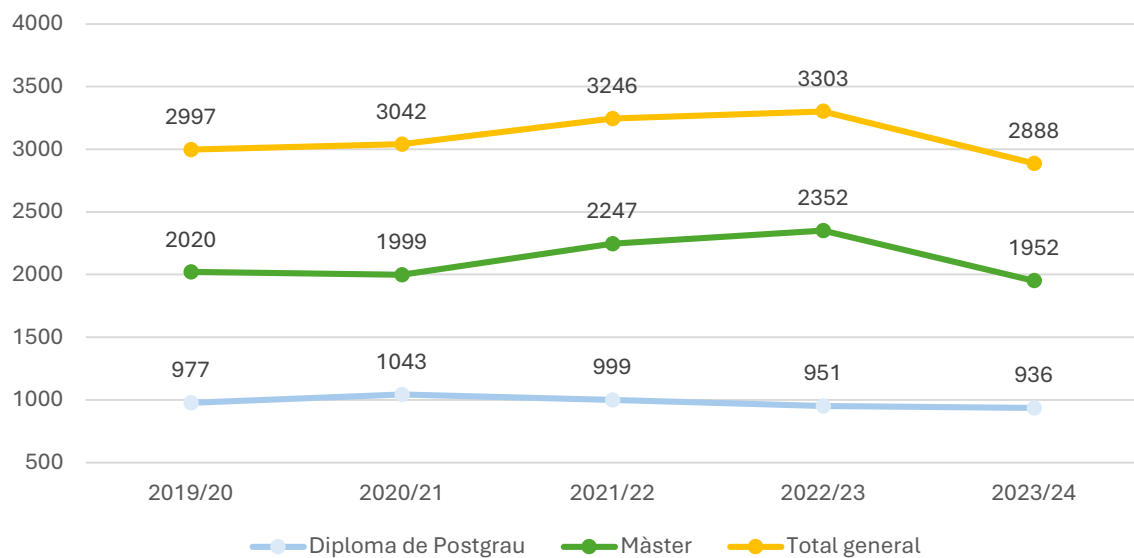


Figura 1. Evolució de la població titulada de màster i diploma a la UAB

En termes generals, hi ha un creixement progressiu del nombre d'alumnes des del 2019/20 fins al 2022/23, sostingut principalment per alumnes de màsters propis. Per altra banda, el curs 2023/24 s'observa un decreixement significatiu arribant a dades inferiors al nombre d'alumnes matriculats el curs 2019/20.

Mentre que els alumnes de màsters propis segueixen aquest creixement, els diplomes pateixen una pèrdua constant i progressiva d'alumnes matriculats en els últims 3 anys.

- El rati d'alumnes matriculats a màsters propis respecte als diplomes és de 2.16, és a dir, per cada 2 alumnes de màster es matricula un alumne als diplomes.

Procedència del talent – nacionalitat

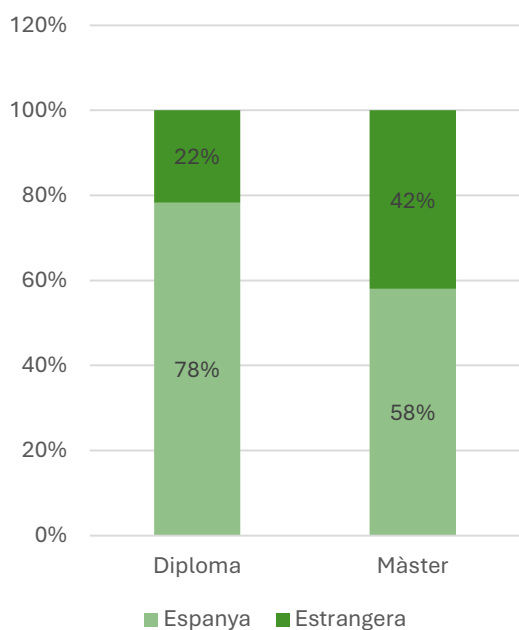


Figura 2. Població matriculada per nacionalitat i tipus d'estudi (promoció 2020/21-2021/2022)

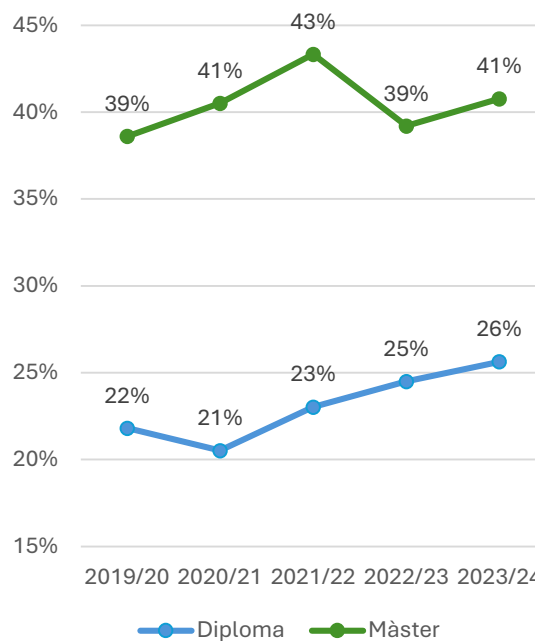


Figura 3. Evolució del percentatge de població estrangera matriculada a màsters i diplomes

Els alumnes estrangers són un col·lectiu important en la matrícula de la màsters propis i diplomes de l'Escola de Formació Permanent.

➤ Màsters:

El percentatge d'estrangers als màsters propis és de 4 estrangers per cada 10 alumnes matriculats. Aquesta proporció es manté al llarg del temps per a màsters i la gràfica mostra una lleu tendència a l'alça.

➤ Diplomes:

En els diplomes la proporció d'estrangers és de 2 estrangers per cada 10 alumnes. Amb una clara tendència a l'alça de forma progressiva al llarg dels últims anys.

L'àrea geogràfica de procedència principal de l'alumnat és Xile i Xina que acumulen un 28% del total d'alumnes estrangers a parts iguals, seguit de Colòmbia amb un 9%, Mèxic amb un 7%, Itàlia, Perú, Equador i Argentina amb un 5%. La resta de l'alumnat està repartit en un total de 100 països.

Procedència de l'alumnat estranger

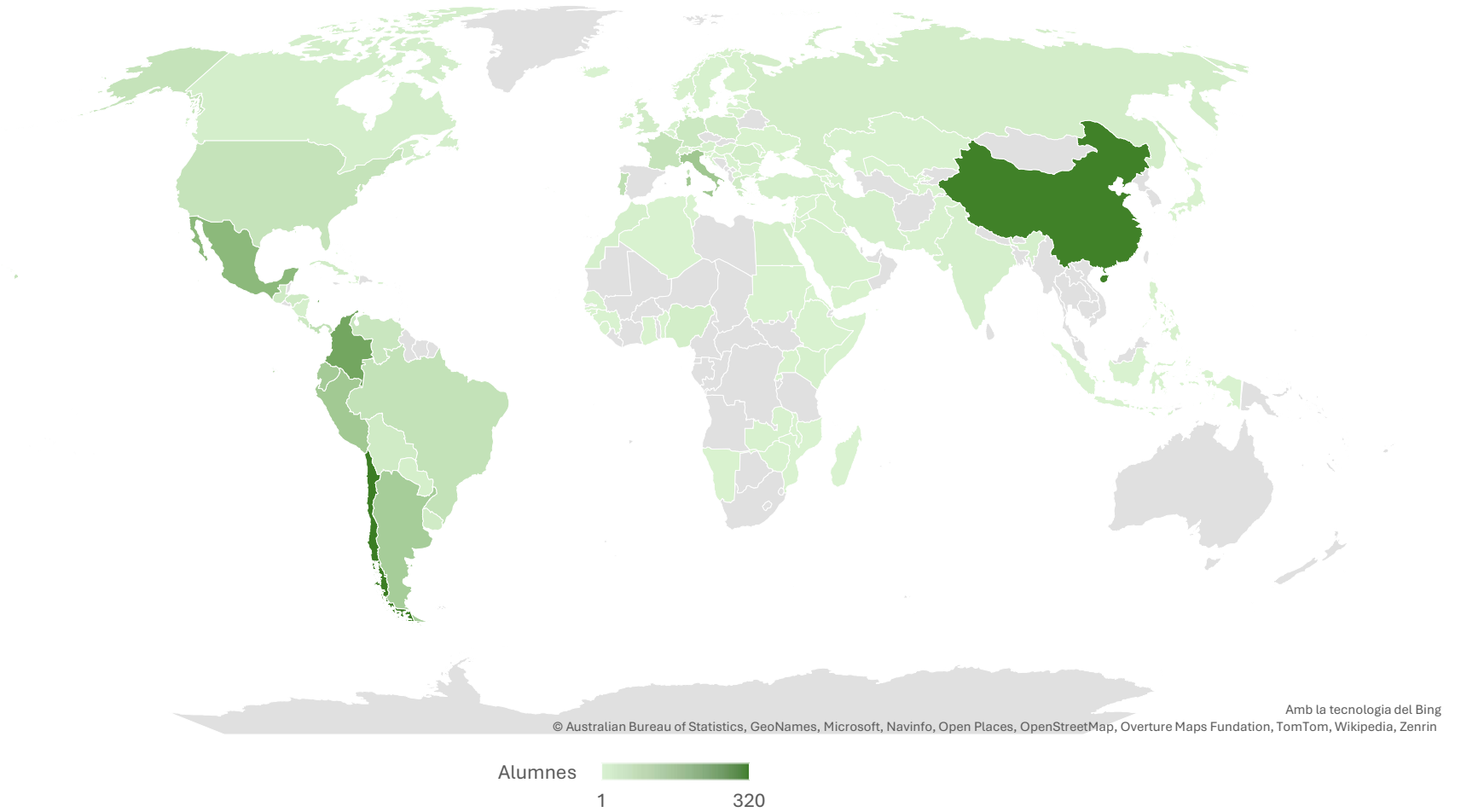


Figura 4. Procedència de la població estrangera

Distribució per Edat i sexe

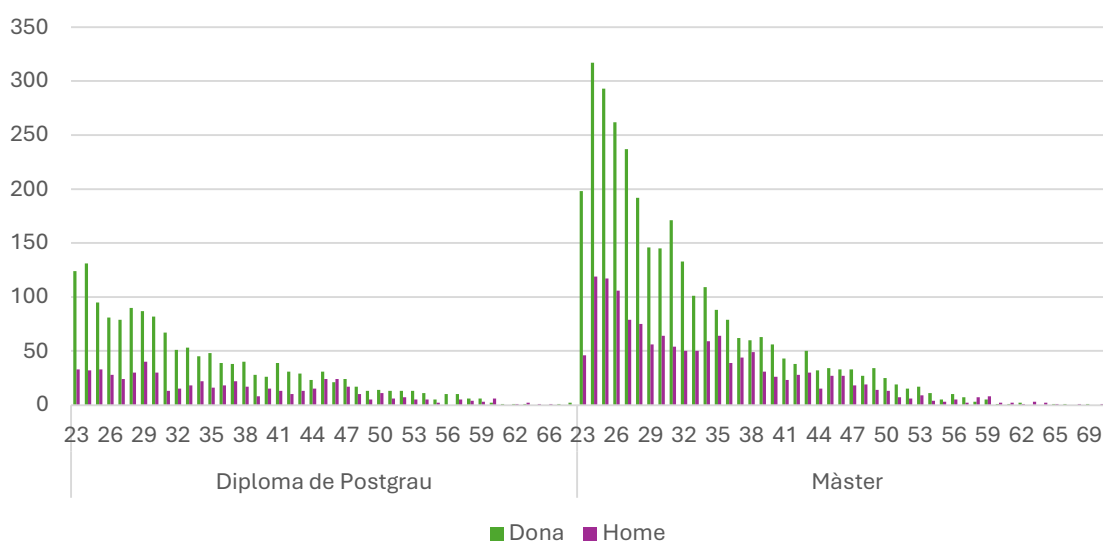


Figura 5. Distribució de la població de màsters i diplomes per edat (promocions 2020/21-2021/22)

➤ Sexe:

La població d'estudi (alumnes matriculats durant el curs 2020/21 i 2021/22) és un 70% dones i un 30% homes.

Em ambdós tipus d'estudi, màster i diplomes, les dones són el sexe majoritari, amb un 69% i un 72% respectivament. La relació és de 2,5 dones per cada home matriculat en màsters i 2,2 dones per cada home matriculat en diplomes.

➤ Edat

La majoria de l'alumnat es troben entre 24 i 40 anys. Específicament:

El grup més nombrós correspon als titulats de 24 a 30 anys, representant el 52% del total, amb un màxim als 24 anys (599 titulats, 15% acumulat) i una disminució gradual fins als 30 anys (321 titulats, 52% acumulat).

Entre els 31 i els 40 anys es concentra un altre 29% del total, mostrant un descens progressiu de la quantitat de titulats amb l'edat, des de 305 titulats als 31 anys fins a 123 als 40 anys.

A partir dels 41 anys, la presència de titulats disminueix de manera més marcada, representant el 19% restant, amb xifres individuals que van des de 118 titulats als 41 anys fins a 11 titulats als 60 anys.

En conjunt, aquestes dades reflecteixen que la major part dels egressats es troba en edats primerenques de la seva carrera professional, amb un descens progressiu a mesura que augmenta l'edat, indicant que la inserció laboral dels titulats UAB és especialment significativa a la franja de 23 a 40 anys.

Distribució per àmbits de coneixement i tipus d'estudi

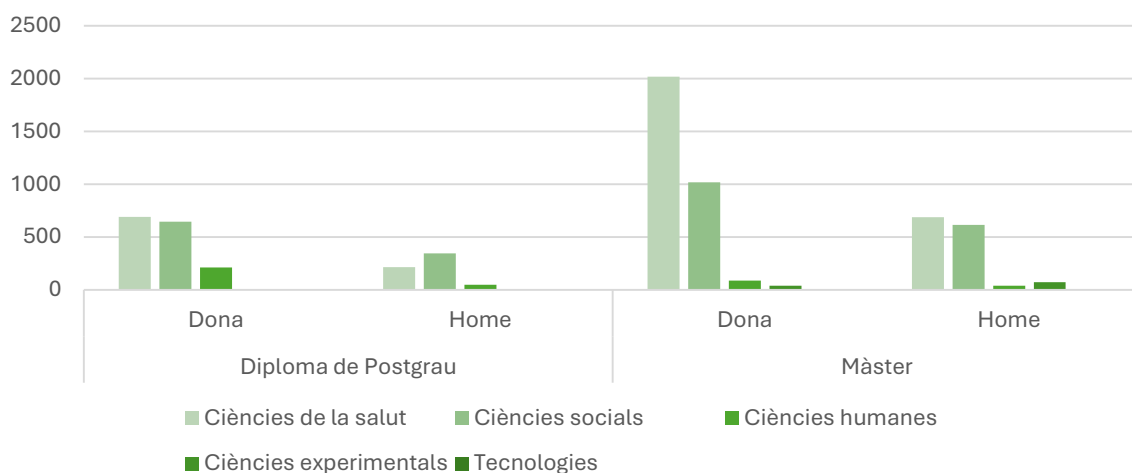


Figura 6. Població de màsters i diplomes per àmbit de coneixement, tipus d'estudi i sexe (promocions 2020/21-2021/22)

➤ Durant els cursos 2020/21 i 2021/22, la distribució de la matriculació per àmbit de coneixement i sexe mostra les següents tendències:

- Màsters

En el cas dels Màsters, la majoria de matriculats també van ser dones (69,1%), mentre que els homes representaven el 30,9%. L'àmbit amb més participació va ser Ciències de la salut (**59,0%** del total), seguit de Ciències socials (**35,6%**). Els altres àmbits van presentar una menor inscripció: Ciències humanes (**2,8%**), Ciències experimentals (**2,4%**) i Tecnologies (**0,2%**).

- Diplomes

Pel que fa als Diplomes de Postgrau, es va registrar un total de matriculats amb una majoria de dones (aproximadament un **71,6%**) respecte als homes (**28,4%**). L'àmbit amb més matriculats va ser Ciències socials (**45,8%** del total), seguit de Ciències de la salut (**41,9%**). Ciències humanes van comptar amb un **11,9%**, mentre que Ciències experimentals i Tecnologies van registrar xifres molt més baixes, amb un **0,3%** i **0%**, respectivament.

En ambdós nivells formatius, es constata una major presència femenina, especialment en àmbits com Ciències de la salut i Ciències socials, mentre que els homes tenen una representació més equilibrada en àmbits com Ciències experimentals i Tecnologies.

6. L'enquesta de població activa a Espanya

Inserció laboral per nivell educatiu segons l'INE

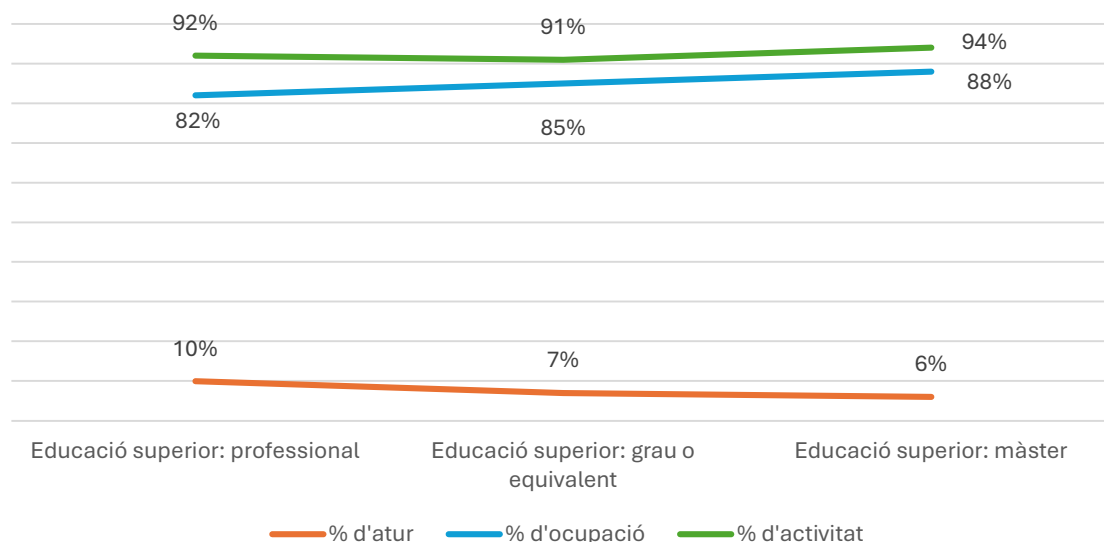


Figura 7. Percentatge de població activa ocupada i aturada, per nivell educatiu (població de 25 a 44 anys, EPA 1r trimestre 2023)

Font: Aqu Catalunya "La inserció laboral dels titulats i titulades de màster de les universitats catalanes"

L'enquesta de població activa a Espanya ens mostra que a major nivell d'estudis:

- Disminueix l'atur
- Major probabilitat d'inserció laboral
- Major taxa d'activitat

Segons les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'INE, al primer trimestre de 2024 la taxa d'atur a Espanya se situava en el 12,3%, reflectint una millora interanual però mantenint-se encara en nivells relativament elevats en comparació amb la mitjana europea. En aquest context, el nivell formatiu esdevé un factor determinant en les oportunitats d'inserció laboral.

Les dades per nivell d'estudis mostren que les persones amb educació superior presenten taxes d'ocupació significativament més altes i taxes d'atur més baixes que la mitjana general de la població. Mentre que la taxa d'atur global superava el 12%, entre les persones amb estudis superiors els valors se situaven clarament per sota

d'aquesta xifra, amb taxes d'ocupació superiors al 80% i taxes d'activitat per sobre del 90%.

Aquest diferencial confirma que la **formació universitària superior actua com a mecanisme de protecció davant l'atur i facilita tant l'accés com la consolidació en el mercat de treball**. En un entorn econòmic amb tensions estructurals, el nivell educatiu es consolida com un factor clau d'ocupabilitat i estabilitat laboral.

7. L'enquesta: Avaluació de la inserció laboral

Situació laboral durant la realització dels estudis

Pel que fa a la compatibilització dels estudis amb l'activitat laboral, s'observen diferències moderades entre el Diploma de Postgrau i el Màster.

En el cas del Diploma, el 77,30% de l'estudiantat estava treballant mentre cursava els estudis, mentre que el 22,70% no desenvolupava cap activitat laboral. En canvi, en el Màster el percentatge d'estudiants que treballaven durant el període formatiu és lleugerament inferior (71,95%), i el percentatge de persones que no treballaven és superior (28,05%).

Aquestes dades indiquen que, tot i que en ambdós casos la majoria de l'estudiantat compagina estudis i feina, aquesta compatibilització és més habitual en el Diploma de Postgrau que en el Màster. La diferència, de poc més de cinc punts percentuals, podria estar relacionada amb el perfil d'accés o amb les característiques específiques de cada programa formatiu.

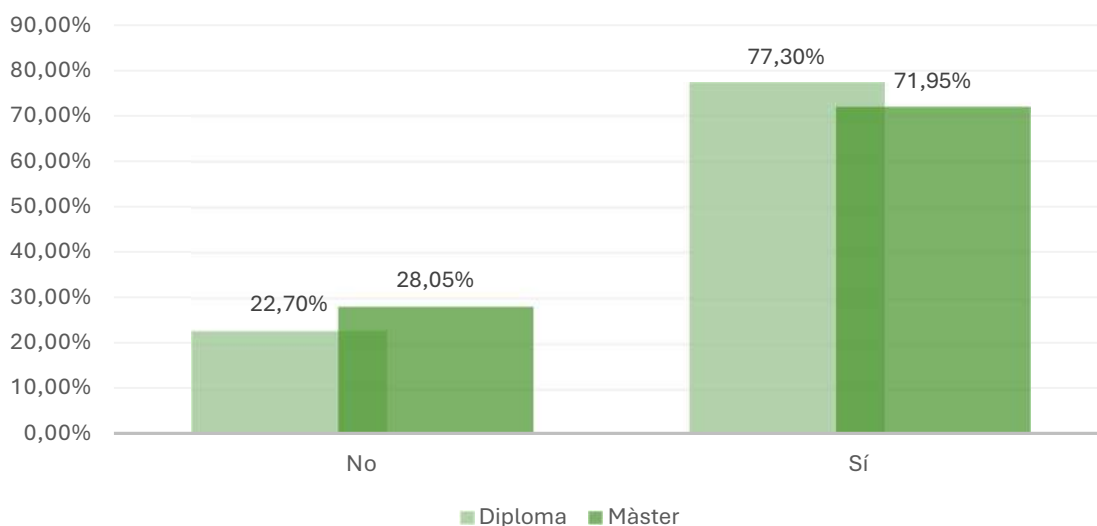


Figura 8. Percentatge d'alumnat que estava treballant durant el postgrau

Situació laboral després de finalitzar els estudis

Pel que fa a la inserció laboral posterior a la finalització dels estudis, els resultats mostren nivells molt elevats d'ocupació tant en el Diploma de Postgrau com en el Màster.

En el cas del Diploma, el 94,33% de les persones titulades ha treballat després de finalitzar els estudis, mentre que només el 5,67% indica que no ho ha fet. En el Màster, el percentatge de titulats que han treballat és del 91,95%, i el 8,05% manifesta no haver treballat posteriorment.

En conjunt, les dades evidencien una alta inserció laboral en ambdós tipus de programes, amb valors superiors al 90%. Tot i que el Diploma presenta un percentatge lleugerament superior de persones que han treballat després de la titulació, la diferència és reduïda i no altera la tendència general d'elevada integració al mercat laboral.

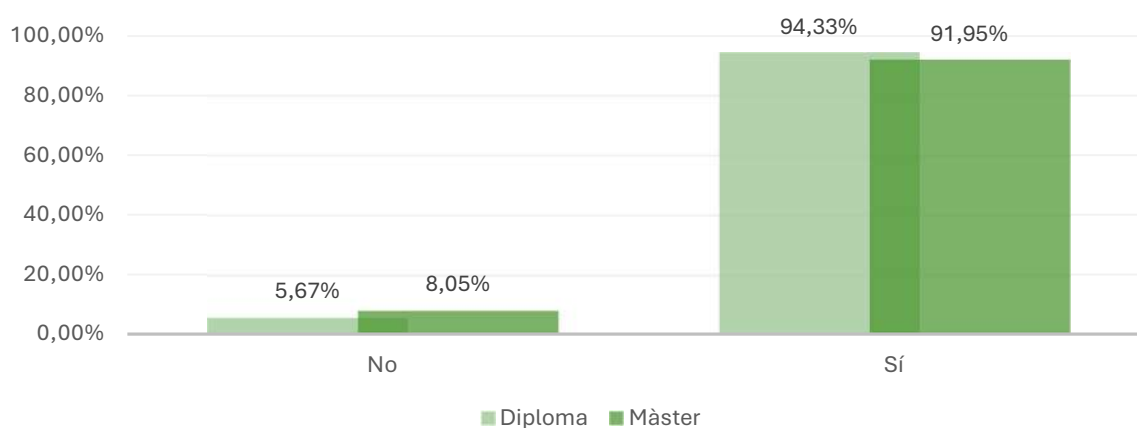


Figura 9. Percentatge d'alumnat que treballa després del postgrau

Evolució de la situació professional respecte al període d'estudis

L'anàlisi creuada entre la situació laboral durant els estudis i la situació posterior permet identificar tres dinàmiques principals: continuïtat, incorporació i no inserció.

La continuïtat laboral és la situació majoritària: el 70,50% de les persones titulades ja treballaven mentre cursaven els estudis i també han treballat després de finalitzar-los. Això indica una forta consolidació professional i reforça el paper de la formació com a mecanisme d'especialització o progressió dins del mercat laboral.

Pel que fa a la incorporació al mercat laboral, el 22,10% no treballava durant els estudis però sí després. Aquest percentatge és especialment rellevant, ja que evidencia un impacte directe de la formació en l'accés a l'ocupació.

En canvi, els percentatges de no inserció són reduïts. El 4,48% no treballava durant els estudis ni després, mentre que només el 2,92% treballava durant els estudis però no després, situació que pot respondre a factors conjunturals.

En conjunt, les dades mostren que el 92,60% de les persones titulades han treballat després dels estudis (70,50% de continuïtat + 22,10% d'incorporació), fet que evidencia un impacte molt positiu de la formació universitària superior tant en la consolidació com en l'accés al mercat de treball.

Temps necessari per trobar feina

L'anàlisi del temps transcorregut fins a la inserció laboral mostra diferències rellevants entre les persones titulades del Diploma de Postgrau i del Màster.

En el cas del Màster, destaca un percentatge més elevat d'inserció ràpida: el 22,35% va trobar feina en menys d'un mes, davant del 14,43% en el Diploma. Això indica una major immediatesa en l'accés al mercat laboral entre les persones titulades de màster.

En el tram d'1 a 3 mesos, els percentatges són similars (24,74% en el Diploma i 25,38% en el Màster), de manera que aproximadament la meitat de les persones titulades de màster (47,73%) troben feina en un màxim de tres mesos, mentre que en el Diploma aquest percentatge és del 39,17%.

Pel que fa als períodes intermedis (entre 4 i 12 mesos), els valors són força equilibrats en ambdós programes, amb diferències poc significatives.

Finalment, en el tram de més d'un any, el Diploma presenta un percentatge superior (24,74%) en comparació amb el Màster (18,18%), fet que suggereix una inserció més lenta en una part de les persones titulades de Diploma.

El 93% dels titulats treballava un any després de realitzar un postgrau (Diploma o Màster) a l'Escola de Formació Permanent de la UAB.

En conjunt, les dades indiquen que el Màster tendeix a afavorir una inserció laboral més ràpida, amb una concentració més elevada en els primers mesos posteriors a la titulació. El Diploma, tot i mostrar també bons nivells d'inserció, presenta una distribució més homogènia en el temps i una proporció lleugerament superior d'insercions més tardanes.

8. L'impacte de la formació permanent

L'impacte de la formació permanent en la inserció laboral

La comparació entre la situació laboral durant la realització dels estudis i la situació posterior a la seva finalització permet identificar un salt positiu en la inserció laboral.

En el cas del Diploma de Postgrau, el 77,30% de l'estudiantat treballava mentre cursava els estudis, mentre que el 94,33% ha treballat després de finalitzar-los. Això representa un increment de 17,03 punts percentuals en la vinculació laboral.

En el Màster, el percentatge d'estudiants que treballaven durant els estudis era del 71,95%, mentre que després de la titulació el percentatge de persones que han treballat s'eleva al 91,95%. En aquest cas, l'increment és de 20 punts percentuals.

Aquest diferencial evidencia un impacte clar de la formació superior en l'accés o consolidació al mercat de treball. El salt és especialment rellevant en el Màster, on la diferència entre la situació inicial i la posterior és més pronunciada, fet que pot indicar un major efecte de qualificació o especialització professional.

En conjunt, les dades mostren que la formació universitària superior no només manté l'ocupació prèvia, sinó que incrementa significativament la probabilitat d'haver treballat després de la titulació, reforçant així el seu paper com a instrument d'inserció i millora professional.

L'anàlisi de la situació laboral durant i després de la realització dels estudis posa de manifest l'impacte positiu de la formació universitària superior en la inserció i consolidació laboral. La probabilitat de trobar feina incrementa un 17% per a Diplomes i un 20% per a Màsters.

Impacte de la formació permanent en la millora professional

Pel que fa a la percepció de millora derivada de la formació, els resultats mostren un impacte positiu majoritari en diferents dimensions de la trajectòria professional.

L'aspecte més destacat és la millora d'habilitats i competències, assenyalada pel 33,33% de les persones titulades. Aquest resultat **reforça el paper de la formació universitària superior com a instrument d'actualització i especialització professional.**

En segon lloc, el 22,47% considera que la formació ha incrementat les seves possibilitats laborals, evidenciant un impacte directe en l'ocupabilitat. També destaca la generació de noves xarxes professionals (13,85%), un **element clau en la consolidació i expansió de les oportunitats laborals.**

Altres millores identificades fan referència a l'assumpció de noves responsabilitats (11,04%), la retribució econòmica (6,95%) i el tipus de contracte (3,91%), indicadors que apunten a una progressió professional qualitativa.

Només un 6,73% manifesta que la formació no li ha permès millorar, percentatge reduït que confirma l'impacte positiu generalitzat dels estudis.

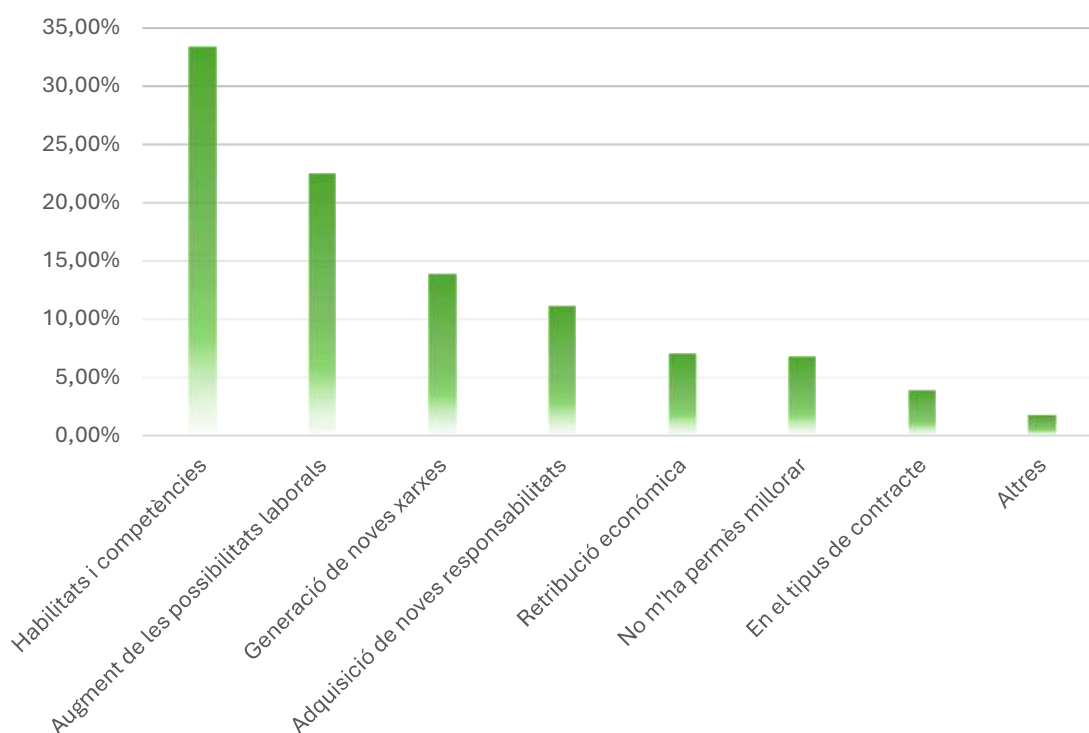


Figura 10. Percentatge de millores percebudes per l'alumnat

En conjunt, les dades mostren que la formació universitària superior incideix principalment en el desenvolupament competencial i en l'ampliació d'oportunitats laborals, amb efectes també en la progressió professional i, en menor mesura, en les condicions contractuals i salarials.

El principal retorn del postgrau és **competencial**: un de cada tres titulats destaca la millora d'habilitats per sobre del benefici econòmic.

9. La qualitat de l'ocupació

El tipus de contracte

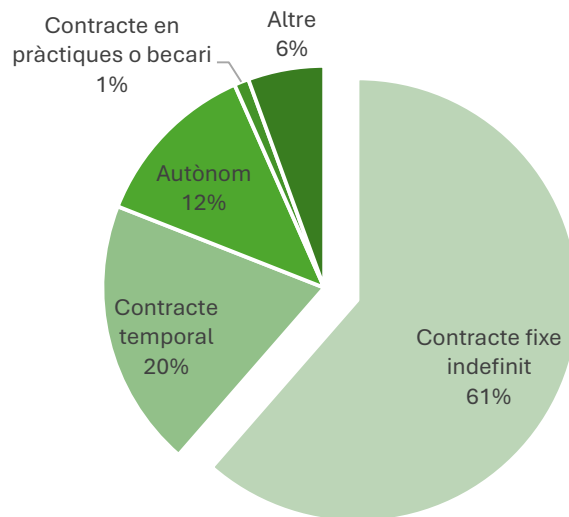


Figura 11. Percentatge d'alumnat segons el tipus de contracte

La distribució del tipus de contracte mostra un predomini clar de situacions d'estabilitat laboral. El 61,41% de les persones titulades disposen d'un contracte fix indefinit, fet que indica una elevada consolidació professional.

Els contractes temporals representen el 19,56%, percentatge que, tot i ser rellevant, es manté sensiblement per sota del pes de la contractació indefinida. D'altra banda, el 12,41% exerceix com a autònom/a, dada que pot reflectir perfils professionals orientats a l'emprenedoria o a activitats amb un model laboral independent.

Les situacions més vinculades a fases inicials d'inserció són minoritàries: només l'1,05% es troba en contracte en pràctiques o com a becari/ària. Finalment, el 5,57% declara altres formes contractuals.

En conjunt, aquestes dades apunten a una inserció majoritàriament estable, amb una presència destacada de contractació indefinida i una incidència reduïda de fórmules associades a precarietat o a etapes inicials de la trajectòria professional.

El sector d'ocupació

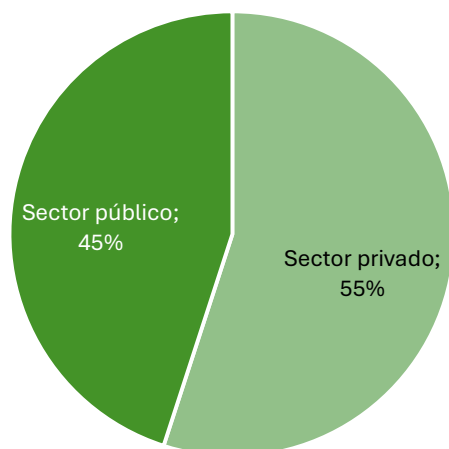


Figura 12. Percentatge d'ocupació per tipus de sector

Pel que fa al sector d'activitat professional, el 55% de les persones titulades desenvolupen la seva activitat al sector privat, mentre que el 45% ho fan al sector públic.

Aquesta distribució mostra una presència equilibrada entre ambdós àmbits, amb una lleugera majoria al sector privat. La dada evidencia la capacitat d'inserció dels titulats tant en entorns empresarials com en l'administració pública o institucions vinculades al sector públic.

Nivell de responsabilitat

Taula 1. Percentatge d'alumnat per nivell de responsabilitat

Nivell de responsabilitat	-
Direcció / gerència	9,57%
Comandament intermedi (con responsabilitat sobre altres persones)	30,39%
Sense responsabilitat sobre altres persones	60,04%

Les dades mostren que la major part de les persones titulades ocupen posicions sense responsabilitat sobre altres treballadors (60,04%). Aquesta xifra indica que, tot i tractar-se de persones amb formació de postgrau, la majoria no exerceixen funcions directives ni de comandament.

Un 30,39% ocupa càrrecs de comandament intermedi, amb responsabilitat sobre altres persones. Aquest percentatge reflecteix una presència significativa de perfils

amb funcions de coordinació o supervisió, situats en un nivell mitjà de l'estructura organitzativa.

Finalment, només un 9,57% ocupa posicions de direcció o gerència, la qual cosa evidencia que l'accés als nivells més alts de responsabilitat és minoritari dins la mostra analitzada.

En conjunt, la distribució presenta una estructura piramidal clara: una base majoritària sense responsabilitat, un segment intermedi rellevant i una proporció reduïda en l'alta direcció. Aquest patró és coherent amb l'estructura habitual del mercat laboral, on els càrrecs directius representen una part limitada del total d'ocupacions.

L'origen social en el nivell de responsabilitat

Taula 2. Percentatge d'alumnat per nivell de responsabilitat i nivell de responsabilitat del pare

Nivell de responsabilitat del titulat	Nivell de responsabilitat del pare			Total
	Direcció/ gerència	Comandament intermedi (amb responsabilitat sobre altres persones)	Sense responsabilitat sobre altres persones	
Direcció/ gerència	46,30%	24,40%	29,30%	100%
Comandament intermedi (amb responsabilitat sobre altres persones)	31,20%	34,10%	34,80%	100%
Sense responsabilitat sobre altres persones	33,00%	30,40%	36,50%	100%
Total general	33,59%	30,90%	35,51%	100%

Taula 3. Percentatge d'alumnat per nivell de responsabilitat i nivell de responsabilitat de la mare

Nivell de responsabilitat del titulat	Nivell de responsabilitat de la mare			Total
	Direcció/ gerència	Comandament intermedi (amb responsabilitat sobre altres persones)	Sense responsabilitat sobre altres persones	
Direcció/ gerència	13,51%	37,84%	48,65%	100%
Comandament intermedi (amb responsabilitat sobre altres persones)	16,43%	29,29%	54,29%	100%
Sense responsabilitat sobre altres persones	14,93%	21,49%	63,58%	100%
Total general	15,23%	24,80%	59,96%	100%

Comparació de la influència dels pares i mares en el nivell de responsabilitat professional:

L'anàlisi comparativa entre l'origen familiar masculí i femení mostra patrons diferenciats en la distribució de la responsabilitat professional dels titulats.

- **Influència del pare:** Les dades indiquen una certa reproducció intergeneracional. Entre els ocupants de càrrecs de direcció o gerència, el 46,3% tenen pares amb funcions directives, mentre que només el 29,3% provenen de pares sense responsabilitat. Aquest patró evidencia que tenir un pare en posicions directives facilita l'accés a càrrecs similars. En comandaments intermedis i posicions sense responsabilitat, la distribució és més equilibrada, tot i que hi ha indicis que els fills de pares amb responsabilitat ocupen preferentment posicions amb certa responsabilitat.
- **Influència de la mare:** En canvi, la influència materna mostra un patró clarament diferent. Entre els ocupants de càrrecs de direcció o gerència, només el 13,51% tenen mares directives, mentre que gairebé la meitat (48,65%) provenen de mares sense responsabilitat. Això indica una menor reproducció intergeneracional i una major mobilitat social ascendent. Aquesta distribució pot reflectir la menor presència històrica de dones en posicions directives i la superació de barreres de gènere pels descendents.

La comparació evidencia que l'origen familiar masculí tendeix a tenir un efecte més directe en la reproducció de càrrecs de responsabilitat, mentre que l'origen femení mostra una major variabilitat i mobilitat. Aquest patró suggereix que, malgrat l'herència social, especialment paterna, els titulats superiors poden superar limitacions estructurals, especialment en relació amb les oportunitats històricament limitades per a les dones.

Perspectiva de gènere: La influència del nivell d'estudis del pare en el nivell de responsabilitat professional segons sexe.

L'anàlisi mostra com el nivell d'estudis del pare està relacionat amb el nivell de responsabilitat professional dels fills, amb patrons lleugerament diferents segons el gènere:

- **Filles:**
Entre les dones que ocupen càrrecs de direcció o gerència, el 53,3% tenen

pares amb estudis de direcció/gerència, un 30,6% amb comandament intermedi i només un 34% amb pares sense responsabilitat. Això indica una clara influència de l'origen educatiu i professional patern en l'accés a posicions directives femenines, tot i que una proporció significativa de filles arriba a càrrecs directius malgrat l'origen familiar sense responsabilitat.

- **Fills:**

Entre els homes que ocupen càrrecs de direcció o gerència, només el 27,3% tenen pares amb estudis/directius, mentre que un 36,4% provenen de pares amb comandament intermedi i el 36,4% de pares sense responsabilitat. Això suggereix una influència menor de l'origen familiar en l'accés a càrrecs directius masculins i una major mobilitat social comparativa amb les dones.

L'anàlisi de les dades mostra que l'impacte de l'origen familiar patern en l'accés a càrrecs directius presenta diferències significatives segons el gènere. En el cas de les dones, s'observa una major concentració de càrrecs de direcció entre aquelles que provenen de pares amb nivells elevats de responsabilitat, fet que suggereix una influència més directa del capital social i cultural familiar en les seves trajectòries professionals. Aquest patró indica que, **per a les filles**, l'origen patern pot actuar com a **element facilitador clau** per accedir a posicions de lideratge.

En canvi, entre els homes, l'accés a càrrecs directius es distribueix de manera més equilibrada entre diferents orígens familiars, incloent-hi pares sense responsabilitat directiva. Això apunta a una major mobilitat independent de l'origen, és a dir, a una menor dependència del nivell professional del pare per assolir posicions de responsabilitat.

En conjunt, els resultats suggereixen que l'origen patern continua exercint un paper rellevant en la reproducció social, però amb un impacte diferencial: mentre que en les dones sembla tenir un efecte més determinant per arribar a càrrecs directius, en els homes el pes de l'origen és menor i s'observa una mobilitat més transversal.

Els fills superen l'origen patern mentre que les filles en depenen més per arribar a càrrecs directius.

Relació entre nivell de responsabilitat i els ingressos

Les dades mostren una relació clara i estructural entre el nivell de responsabilitat professional i el nivell d'ingressos.

➤ Direcció / gerència

Els càrrecs directius presenten una concentració molt significativa en els trams salarials més alts. El 32,97% dels directius superen els 50.001 €, que és, amb diferència, el percentatge més elevat de tota la taula. A més, si hi sumem el tram 30.001–40.000 € (14,29%) i el de 40.001–50.000 € (9,89%), observem que més de la meitat dels directius es troben per sobre dels 30.000 € anuals.

Això evidencia una forta associació entre direcció i ingressos elevats.

➤ Comandament intermedi

Els comandaments intermedis presenten una distribució més concentrada en trams mitjans-alts. Els percentatges més elevats es troben entre 24.001–30.000 € (20,42%) i 30.001–40.000 € (19,72%). Tot i que el 15,92% supera els 50.001 €, la proporció és molt inferior a la dels directius.

Aquest nivell actua clarament com a franja intermèdia també en termes salarials.

➤ Sense responsabilitat

En el cas de les persones sense responsabilitat sobre altres treballadors, la concentració es dona principalment en els trams mitjans (24.001–40.000 €), especialment en 30.001–40.000 € (22,42%). Només el 7,18% supera els 50.001 €, el percentatge més baix dels tres nivells.

Els trams baixos (menys de 18.000 €) també tenen una presència més destacada en aquest grup.

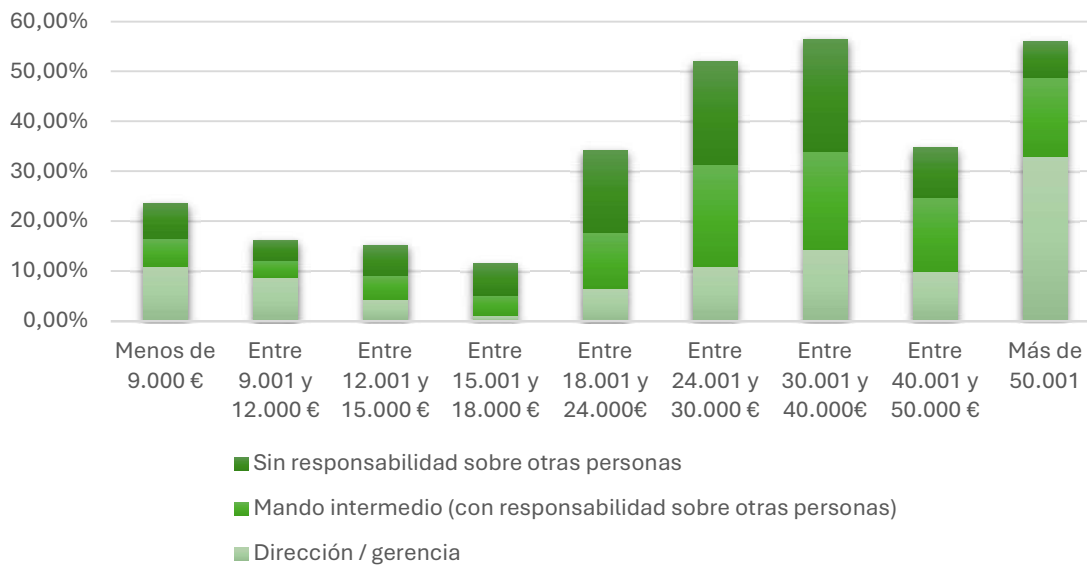


Figura 13. Percentatge d'alumnes segons el nivell d'ingressos i el nivell de responsabilitat

Distribució del nivell d'ingressos segons sexe



Figura 14. Percentatge d'alumnes segons el nivell d'ingressos i el sexe

L'anàlisi de la distribució salarial mostra diferències significatives entre dones i homes en la concentració dels ingressos.

En els trams salarials baixos (menys de 15.000 € anuals), les dones presenten percentatges lleugerament superiors als homes. Per exemple, en el tram de 12.001–

15.000 €, el 6,10% de les dones s'hi situen davant del 3,66% dels homes. Aquest patró apunta a una major presència femenina en els nivells salarials inicials o més baixos.

En els trams intermedis (18.001–30.000 €), les dones també concentren una proporció més elevada, especialment en el tram de 24.001–30.000 € (22,17% davant del 13,92% dels homes). Això indica que el gruix de l'ocupació femenina es concentra en salaris mitjans.

En canvi, les diferències més destacades apareixen en els trams alts. En el rang de 40.001–50.000 €, el 16,12% dels homes s'hi situen, davant del 9,67% de les dones. La distància és encara més notable en el tram superior a 50.001 €, on el 20,51% dels homes hi arriben, en comparació amb el 9,08% de les dones.

La bretxa salarial es fa visible en els trams superiors d'ingressos.
 Mentre que les dones es concentren en trams baixos i Mitjans, els homes tenen una presència significativament superior en els trams salarials més alts.

Distribució del nivell d'ingressos segons sector (públic/privat)

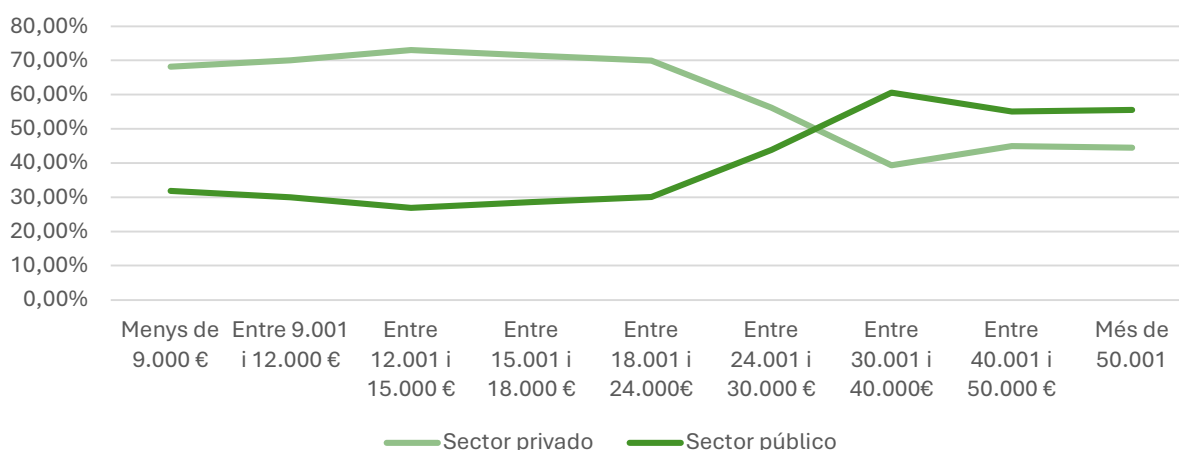


Figura 15. Percentatge d'alumnes segons el nivell d'ingressos i el sector

L'anàlisi mostra un patró clarament diferenciat entre el sector privat i el sector públic en funció del nivell d'ingressos.

En els trams salarials baixos (fins a 24.000 €), el sector privat concentra una clara majoria de professionals. En aquests nivells, entre el 68% i el 73% dels ocupats pertanyen al sector privat, mentre que el sector públic es manté al voltant del 27–31%. Això indica que els salaris més baixos es concentren principalment en el sector privat.

A partir del tram de 24.001–30.000 €, la diferència es redueix (56,15% privat vs. 43,85% públic), mostrant una major presència del sector públic en salaris mitjans-altos.

El canvi més rellevant es produeix a partir dels 30.000 € anuals. En el tram de 30.001–40.000 €, el sector públic passa a ser majoritari (60,61%), superant clarament el privat (39,39%). Aquest patró es manté en els trams de 40.001–50.000 € i en el superior a 50.001 €, on el sector públic concentra més del 55% dels ingressos.

En conjunt, tot i que el sector privat representa el 54,99% del total de la mostra, el sector públic té una presència proporcionalment superior en els trams salarials més elevats.

Les dades indiquen que:

- El sector privat concentra més ocupació en trams baixos i mitjans.
- El sector públic presenta una major estabilitat salarial i una major presència en trams alts.
- A partir dels 30.000 € anuals, el sector públic esdevé predominant.

Els postgraus més ben pagats

Taula 4. Llistat de postgraus que cursen els titulats amb ingressos superiors a 50.000€

Tipus d'estudi	Nom del programa
Diploma	Gestió i Metodologia de la Qualitat i Seguretat de l'Atenció en Salut
Màster	Psicogeriatría
Màster	Cirurgia Microgràfica de Mohs
Màster	Farmacovigilància i Farmacoepidemiologia
Diploma	Intel·ligència Artificial i Big Data en Salut
Màster	Benestar Animal
Màster	Direcció d'Institucions Sanitàries
Màster	Laboratory Animal Science and Welfare
Màster	Neuroimmunologia
Màster	Química Fina i Polímers
Màster	Salut Internacional i Cooperació
Diploma	Comunicació i Lideratge Polític
Diploma	Tractament de la Diabetis Mellitus de Tipus 2

Adequació de la titulació al lloc de treball

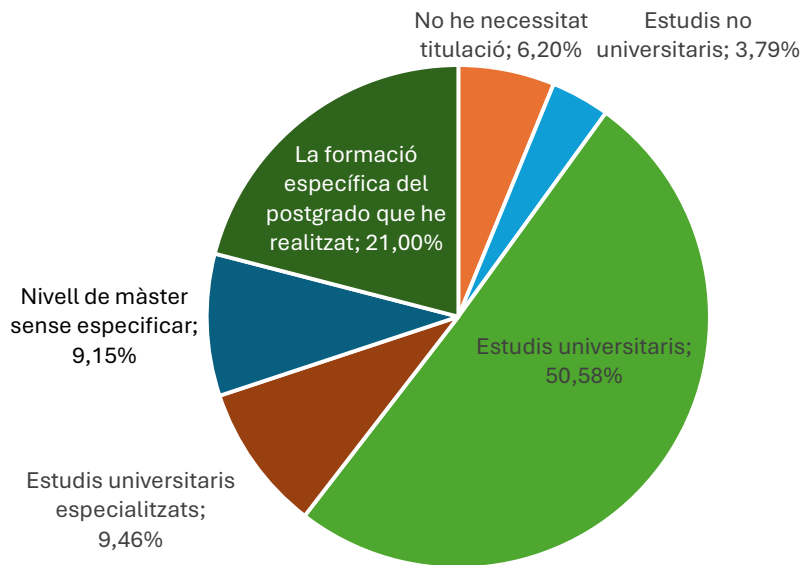


Figura 16. Percentatge d'alumnes segons la titulació requerida per al seu lloc de treball

L'anàlisi de la titulació requerida per accedir al lloc de treball evidencia un elevat grau d'adequació entre la formació assolida i les exigències del mercat laboral.

La major part de les persones titulades desenvolupen la seva activitat professional en llocs que requereixen formació universitària o superior. En concret, el 50,58% indiquen que el lloc requeria estudis universitaris, el 9,46% estudis universitaris especialitzats i el 9,15% un nivell de màster sense especificar. A més, un 21,00% assenyalava que per accedir al lloc era necessària específicament la formació de postgrau realitzada.

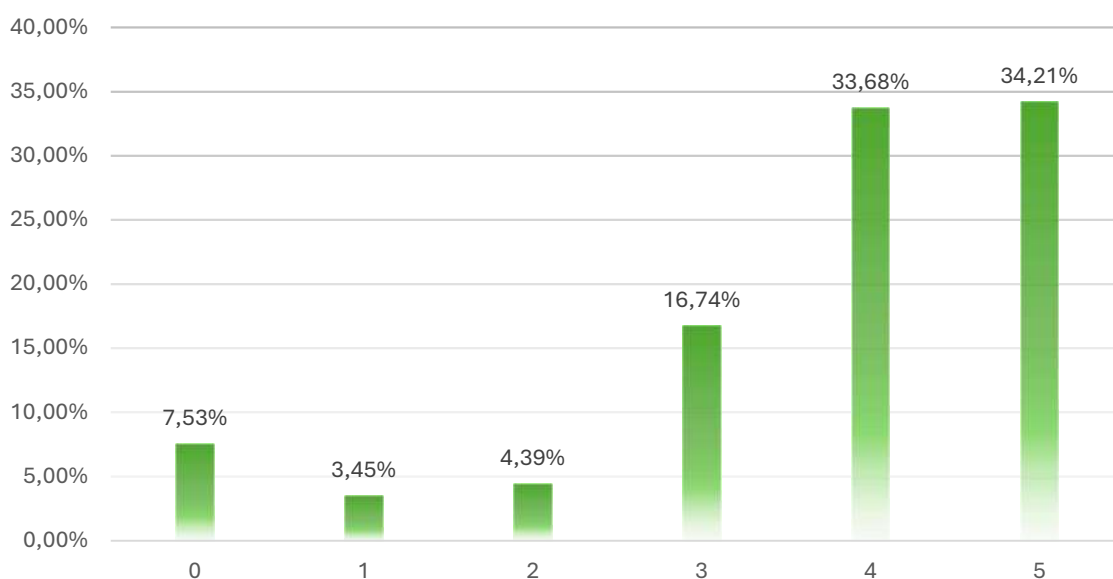
En conjunt, aquestes dades indiquen que prop del 90% dels llocs de treball ocupats exigeixen qualificació universitària, i que en aproximadament tres de cada deu casos es demana un nivell formatiu superior al grau. Aquest resultat posa de manifest el valor afegit de l'especialització i l'adequació de l'oferta formativa a les necessitats professionals.

D'altra banda, un 6,20% de les persones enquestades manifesten no haver necessitat titulació per accedir al lloc de treball, mentre que un 3,79% indiquen que el requisit era disposar d'estudis no universitaris.

En termes generals, els resultats mostren un elevat grau d'inserció qualificada, amb una clara correspondència entre el nivell formatiu assolit i les exigències dels llocs de treball ocupats.

10. El grau de satisfacció professional

Grau de satisfacció amb el contingut del treball



El grau de satisfacció amb el contingut del treball és globalment positiu. El 84,63% de les persones titulades valoren aquest aspecte amb puntuacions iguals o superiors a 3 en una escala de 0 a 5. D'aquestes, el 67,89% atorguen puntuacions altes (4 o 5), i un 34,21% expressen el màxim nivell de satisfacció. En canvi, només el 15,37% manifesten nivells baixos de satisfacció (0–2).

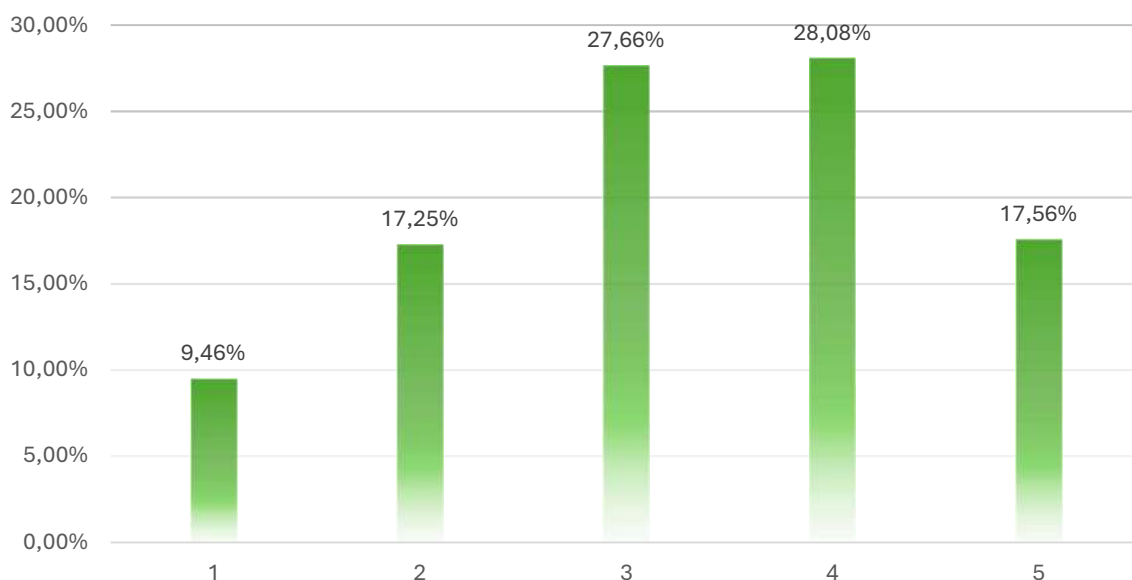
Aquestes dades indiquen que la majoria de les persones graduades desenvolupen funcions que consideren adequades i satisfactòries en relació amb el contingut del seu lloc de treball.

Satisfacció amb la retribució

Pel que fa a la satisfacció amb la retribució, el 73,30% de les persones titulades atorguen valoracions iguals o superiors a 3 en una escala de 1 a 5, fet que indica una

percepció globalment acceptable del nivell salarial. D'aquestes, el 45,64% puntuen la seva satisfacció amb valors alts (4 o 5).

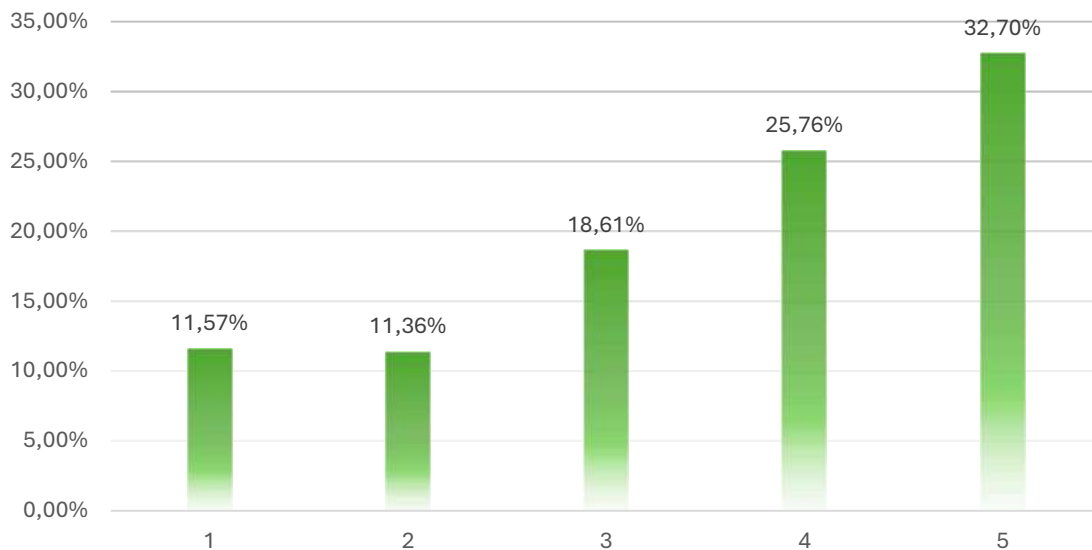
No obstant això, un 26,71% manifesten nivells baixos de satisfacció (1 o 2), la qual cosa suggereix que la percepció de la retribució és l'àmbit amb més marge de millora en comparació amb altres dimensions analitzades, com el contingut del lloc de treball.



Les perspectives de millora

Pel que fa a la satisfacció amb les perspectives de millora professional, el 77,07% de les persones titulades atorguen puntuacions iguals o superiors a 3 en una escala de 1 a 5, fet que indica una percepció majoritàriament positiva respecte a les oportunitats de desenvolupament futur. D'aquestes, el 58,46% valoren aquest aspecte amb puntuacions altes (4 o 5), i un 32,70% expressen el màxim nivell de satisfacció.

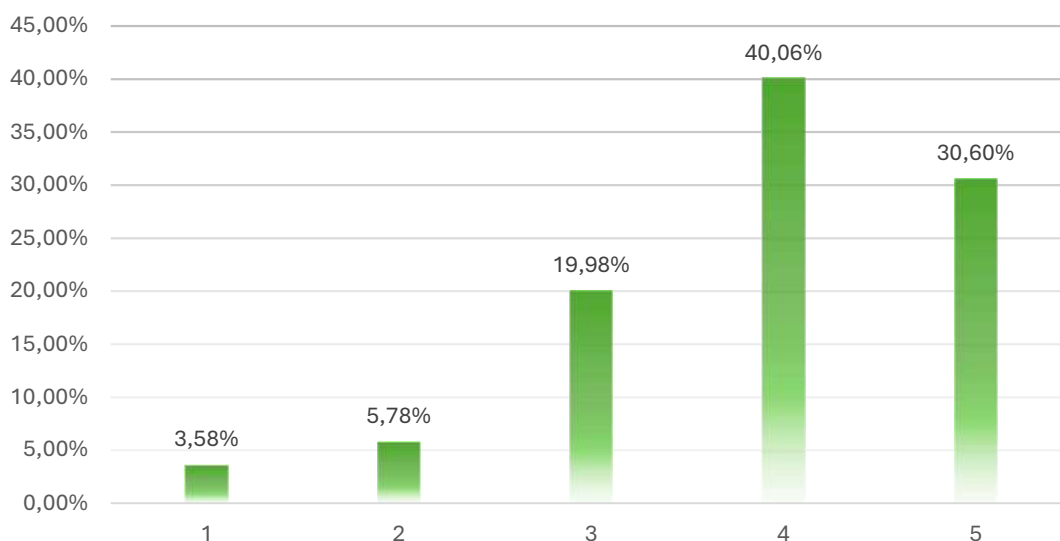
Només el 22,93% manifesten nivells baixos de satisfacció (1 o 2), la qual cosa suggereix que, malgrat existir marge de millora, la majoria perceben opcions reals de creixement professional.



Satisfacció global amb el treball actual

El nivell de satisfacció amb el treball actual és molt elevat. El 90,64% de les persones titulades atorguen puntuacions iguals o superiors a 3 en una escala de 1 a 5. D'aquestes, el 70,66% valoren la seva situació laboral amb puntuacions altes (4 o 5), i un 30,60% expressen el màxim nivell de satisfacció.

Només el 9,36% manifesten nivells baixos de satisfacció (1 o 2), fet que confirma una valoració globalment molt positiva de la situació laboral actual.



En conjunt, els indicadors apunten a una inserció laboral de qualitat, caracteritzada per un alt grau de satisfacció amb el treball desenvolupat, una valoració positiva del contingut professional i unes expectatives de progressió favorables, i una percepció salarial correcta però amb marge de millora.

11. Conclusions

L'anàlisi de la inserció laboral de les promocions 2020/21 i 2021/22 posa de manifest la solidesa de la formació permanent en la trajectòria professional de les persones titulades de l'Escola de Formació Permanent de la UAB. L'estudi evidencia, en primer lloc, que els programes de màster i diploma de postgrau continuen exercint una funció estructural en la transició, consolidació i progressió dins del mercat de treball. Aquesta funció no es limita a facilitar l'accés a l'ocupació, sinó que contribueix també a incrementar el capital professional i a generar itineraris laborals més estables i qualificats.

Des d'una perspectiva global, els resultats mostren que la inserció laboral no és només un indicador de quantitat —percentatges d'ocupació— sinó sobretot de qualitat. L'ocupació assolida per les persones titulades s'associa majoritàriament a perfils professionals qualificats, vinculats a sectors estratègics i a responsabilitats que reflecteixen un nivell de competència i especialització coherent amb el nivell formatiu cursat. Aquesta adequació reforça la pertinença dels programes i demostra la seva capacitat d'adaptació a les **transformacions** del mercat laboral..

Un altre element clau és **la relació entre formació i trajectòria professional**. L'estudi evidencia que la formació permanent actua com a mecanisme **d'impuls professional** tant per a persones que ja estaven inserides al mercat laboral com per a aquelles que hi accedeixen després de la titulació. Aquest doble efecte —consolidació i incorporació— és especialment rellevant en un context on la **qualificació contínua** s'ha convertit en un requisit estructural per mantenir o millorar la posició laboral. Així, la formació de postgrau no funciona únicament com una porta d'entrada sinó també com una **eina de progressió**, ressituant els perfils professionals en itineraris d'especialització i millora.

L'impacte formatiu apareix de manera transversal a tota l'anàlisi. Les persones titulades reconeixen la contribució del postgrau en dimensions que van més enllà de la inserció immediata: millora competencial, augment d'oportunitats laborals, accés a noves responsabilitats, ampliació de xarxes professionals i, en alguns casos, millora de les condicions contractuals o retributives. Aquest impacte confirma la importància de la formació orientada a l'adquisició d'habilitats aplicables, actualitzades i directament **vinculades a contextos laborals reals**. En aquest sentit, els programes de postgrau mostren un bon alineament amb les necessitats del teixit professional i institucional, reforçant la seva funció **d'actualització i transferència de coneixement**.

La satisfacció professional constitueix un altre indicador de rellevància estratègica. Les valoracions positives de les persones titulades apunten a una percepció favorable quant al contingut de les feines exercides, la coherència entre la formació rebuda i les tasques desenvolupades, i les perspectives de creixement. Aquests nivells de satisfacció reforcen la hipòtesi que la formació de postgrau facilita un encaix adequat entre expectatives personals, especialització acadèmica i requeriments professionals. Tot i així, el marge de millora en la satisfacció salarial suggereix que les expectatives econòmiques poden no sempre evolucionar a la mateixa velocitat que l'especialització o la responsabilitat assumida, especialment en determinats sectors.

A nivell estructural, l'estudi permet identificar dinàmiques que transcendeixen els resultats immediats. En primer lloc, s'observa una clara relació entre els nivells de responsabilitat i les condicions laborals, la qual cosa evidencia que la progressió professional continua estretament condicionada per l'accés a funcions de comandament o direcció. Aquest patró coincideix amb models organitzatius consolidats, però també suggereix que l'ascens professional requereix, sovint, un capital social i cultural que no depèn exclusivament de la formació, tal com il·lustren les diferències vinculades a l'origen social. Aquests resultats posen de manifest la necessitat de continuar desenvolupant estratègies formatives que facilitin l'accés a nivells més alts de responsabilitat, especialment en col·lectius que històricament han presentat menys presència en posicions directives.

Pel que fa a les **desigualtats de gènere**, malgrat la superior presència femenina en els programes i la seva alta inserció laboral, les diferències observades en els trams salarials superiors suggereixen que les bretxes estructurals del mercat laboral continuen reproduint-se. La concentració masculina en els nivells de renda més elevats i en determinades posicions de responsabilitat indica que encara persisteixen barreres que van més enllà de la qualificació acadèmica. Aquest resultat reforça la necessitat de seguir impulsant polítiques d'equitat, d'acompanyament professional i de promoció de talent femení en àmbits de lideratge.

Finalment, la **internacionalització** progressiva dels programes, especialment en màsters, és un indicador de prestigi i atractivitat que situa la formació permanent de la UAB en un marc competitiu global. Aquest fenomen contribueix a enriquir l'experiència formativa, diversificar perfils i reforçar la projecció internacional de l'Escola de Formació Permanent. Alhora, exigeix mantenir un alt nivell d'adequació curricular i de qualitat docent per respondre a les expectatives d'un alumnat cada cop més divers i globalitzat.

En síntesi, les dades analitzades permeten concloure que la formació permanent a la UAB presenta un impacte positiu, ampli i sostingut sobre les trajectòries professionals de les persones titulades. Els programes demostren ser eficaços en termes d'inserció,

pertinents en relació amb el mercat laboral, útils per al desenvolupament competencial i ben valorats en termes de satisfacció professional. Tot i això, s'identifiquen àrees estratègiques de millora que poden reforçar encara més l'eficàcia i la projecció dels programes: reducció de desigualtats, promoció d'accés a càrrecs de responsabilitat, millora de la satisfacció salarial, i consolidació de vincles amb sectors professionals emergents.

12. Recomanacions per a la coordinació acadèmica dels programes

A partir dels resultats de l'estudi d'inserció laboral, es proposen les següents línies de millora adreçades als equips de coordinació:

4.1. Reforçar l'alineació competencial del programa

- Revisar anualment el **mapa de competències** del màster/diploma i assegurar-ne la coherència amb les sortides professionals.
- Fer explícita a cada assignatura la contribució a **competències transversals** (comunicació, lideratge, resolució de problemes, treball en equip).
- Incorporar sistemes d'avaluació que evidencien l'adquisició real de competències professionals.

4.2. Intensificar la connexió amb l'entorn professional

- Incrementar la participació de professionals en actiu en docència, seminaris o casos pràctics.
- Establir col·laboracions estables amb organitzacions per facilitar projectes reals, pràctiques o TFM aplicats.
- Crear espais de networking dins del programa (jornades amb alumni, trobades amb ocupadors).

4.3. Incorporar orientació professional dins del programa

- Integrar una sessió o mòdul breu sobre estratègies de desenvolupament de carrera.
- Facilitar eines per a la definició del perfil professional (LinkedIn, CV, posicionament).
- Activar la xarxa d'alumni del programa com a referents i mentors.

4.4. Analitzar sistemàticament les dades d'inserció del programa

- Compartir anualment amb el professorat els resultats específics del programa.
- Identificar fortaleses i àrees de millora a partir d'indicadors com:
 - Satisfacció amb el treball actual
 - Satisfacció amb la retribució
 - Perspectives de millora
- Definir 1-2 accions concretes anuals derivades de l'anàlisi de dades.

4.5. Adaptació contínua a necessitats emergents

- Revisar continguts per incorporar competències vinculades a digitalització, sostenibilitat, IA o regulació sectorial.
- Introduir metodologies actives orientades a la resolució de problemes reals del sector.
- Recollir feedback sistemàtic d'estudiants i alumni a curt termini (6–12 mesos postgraduació).

13. Bibliografia

- AQU Catalunya (2023) La inserció laboral dels titulats i titulades de màster de les universitats catalanes.
- Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work*.
- Bui, B. C., & Nghia, T. L. H. (2022). Using Bourdieu's Concepts of Social Field, Habitus, and Capital. In *Graduate Employability Across Contexts* (Springer).
- Comissió Europea (2020). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience.
- Dang, A.-T. (2014). Amartya Sen's Capability Approach: A Framework for Well-Being Evaluation and Policy Analysis? *Review of Social Economy*.
- EHEA (2020). Rome Ministerial Communiqué. Bologna Process.
- Instituto Nacional de Estadística. (26 d'abril de 2024). *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2024: resultados principales* [Nota de premsa]. <https://www.ine.es/dyns/Prensa/en/EPA1T24.pdf>
- Košutić, I. (2017). The Role of Cultural Capital in Higher Education Access and Institutional Choice. *CEPS Journal*.
- Nghia, T. L. H., Bui, B. C., Singh, J. K. N., & Lu, V. N. (2022). *From Employability to Employment Outcomes and Career Advancement*. Springer.