





Memoria  
2016



 SIEUPV

-  /upvsie
-  @upvsie
-  /upvsie
-  /qdatsieupv
-  /empleoupv
-  sie@sie.upv.es

[www.sie.upv.es](http://www.sie.upv.es)



2ª EDICIÓN

# ÍNDICE

Memoria *Jornada Conquistando Talento 2016*

Introducción .....	5
1. Objetivo .....	7
2. Empresas participantes .....	9
3. Características de los Candidatos participantes .....	11
4. Proceso de selección previo .....	15
5. Características de los 100 seleccionados .....	17
6. Desarrollo del evento .....	19
7. Dinámica de la jornada .....	21
8. Valoración y resultados .....	25
9. Publicaciones en prensa .....	35
10. Conclusiones .....	39





## Introducción

---

Desde la Dirección Delegada de Emprendimiento y Empleo de la Universitat Politècnica de València, se lanza la segunda edición del Programa QdaT, el cual desea premiar a aquellos estudiantes y egresados/as que han sido seleccionados tanto por su expediente académico como por su formación en competencias transversales, ayudándoles a incorporarse al mercado laboral en empresas de gran prestigio y comprometidas con el empleo. Este año se han llevado acciones mediante las cuales se han incrementado el número de empresas participantes, llegando a ser 27 en esta ocasión, diversificando los sectores económico-productivos de las mismas.

Se trata de una iniciativa pionera en las universidades públicas españolas.

Somos una universidad que permanece atenta a todas aquellas necesidades laborales que puedan surgir en la sociedad que nos rodea y en la que tienen que integrarse nuestros titulados/as. Por ello creemos que es una magnífica oportunidad que los empleadores de empresas punteras, se acerquen a la Universitat Politècnica de València y puedan seleccionar al mejor talento de la misma. Evitando de esta forma la fuga del mismo al extranjero.

Esperamos que esta segunda edición de sus frutos y que estos jóvenes brillantes aprovechen al máximo esta oportunidad.



## 1. Objetivo del Programa

---

El objetivo que se persigue con esta iniciativa es atraer, captar y retener el talento en empresas que operen en España, de manera que aunque los seleccionados puedan iniciar su andadura profesional en delegaciones extranjeras, que es una magnífica oportunidad, también tengan la posibilidad de retornar y enriquecer a este país.

Para ello, la Universitat Politècnica de València pone en contacto a 100 talentos universitarios con los responsables de RRHH de 27 grandes compañías.

En esta segunda edición se han incrementado el número de empresas participantes con respecto a la primera edición, por lo que esperamos que se incremente el número de incorporaciones respecto al año anterior.

Este año se han recibido más de 400 inscripciones, entre estudiantes de últimos cursos y recién titulados, y tras dos meses de un complejo proceso de selección son 100 los candidatos seleccionados y que representan el talento de esta universidad.





## 2. Empresas participantes:

El evento ha contado con empleadores de 27 grandes empresas, las cuales son:



BEYOND KNOWLEDGE\*

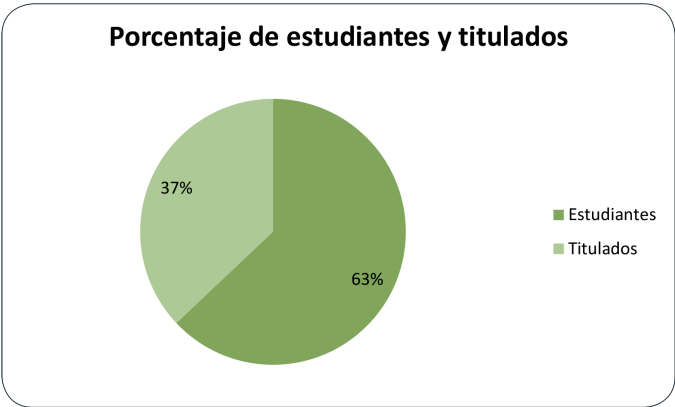
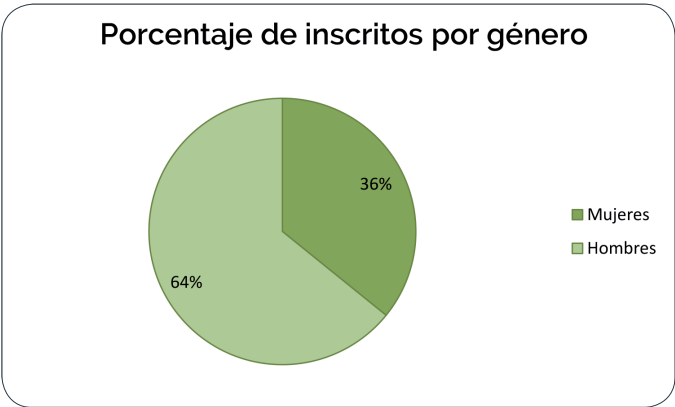




### 3. Características de los Candidatos participantes

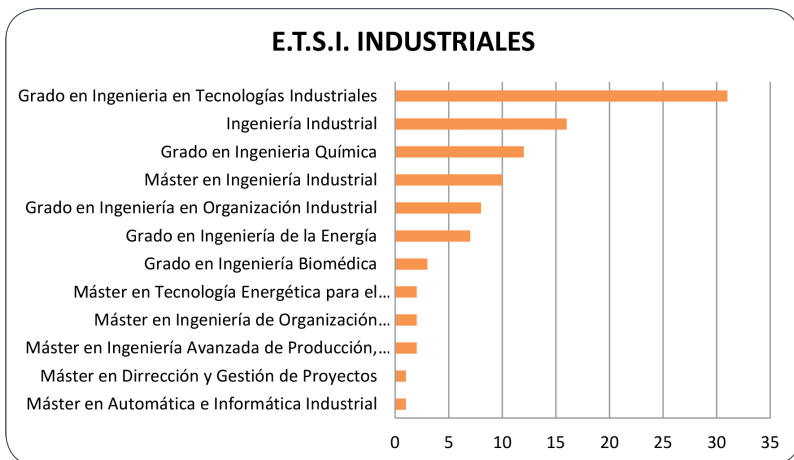
Los candidatos que se han inscrito para participar en el proyecto han sido 413, de los cuales 246 participaron en el proceso de selección.

Totales inscritos: 413
Seleccionados: 100

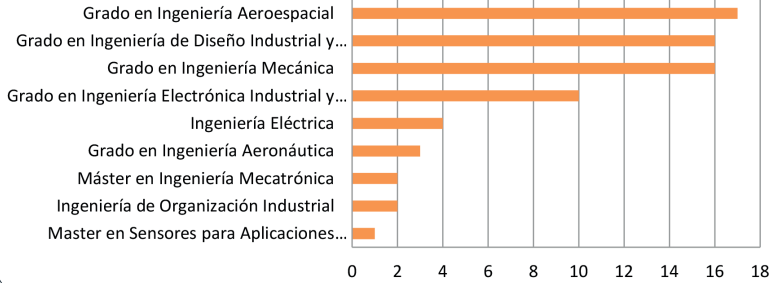




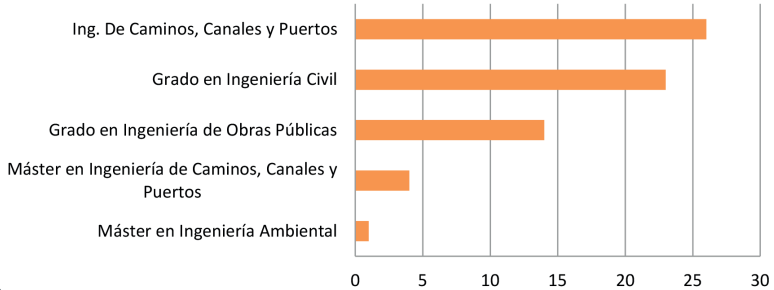
En este gráfico podemos apreciar las escuelas que destacan por su participación (ETS. Ing. Industriales, ETS. Ing. Del Diseño, ETS. Ing. Caminos, C y P y ETS. Ing. Agronómica y del medio natural) las cuales veremos desglosadas en los siguientes gráficos.



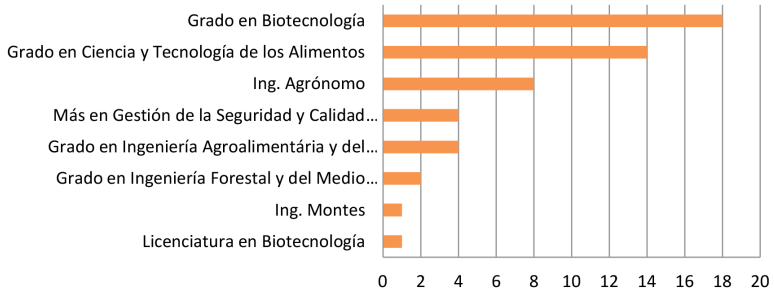
## ETS. Ing. del Diseño



## ETS. Ing. Caminos, C. y P.



## ETS. Ing. Agronómica y del Medio Natural





## 4. Proceso de selección previo

El proceso de selección se ha basado en dos aspectos: la valoración del currículo del candidato y el resultado de la dinámica de grupo realizada.

Los criterios que más ponderaron han sido:

### 1ª Fase:

Valoración de aspectos como idiomas, realización de prácticas en empresa, pertenencia a ONG's, deportistas de élite, expediente académico (tanto universitario como preuniversitario), estancias en el extranjero, acciones de emprendimiento, estudios en conservatorios profesionales, pertenencia a asociaciones de estudiantes, y todas aquellas habilidades, conocimientos y destrezas que se valoran en el entorno profesional.

### 2ª Fase:

Consistió en primer lugar en una presentación del perfil individual ante el resto de candidatos y un "storytelling", es decir, el arte de atrapar a la audiencia con una buena historia.

La novedad de esta técnica es el doble papel que cumplen los aspirantes, porque son a la vez "competidores y aliados", ya que ellos mismos valoraban la actuación de sus compañeros y daban un punto a la historia que más les había gustado; mientras la responsable de la actividad tomaba notas.

A través de dicha dinámica se observaban competencias como: la capacidad creativa, capacidad de hablar en público, comunicación verbal y no verbal, organización, empatía y creatividad.



*Día de dinámicas*



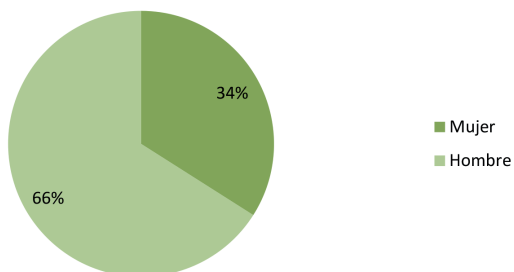
*Día de dinámicas*



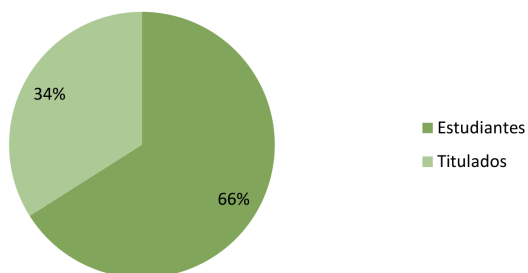
## 5. Características de los 100 seleccionados

Destacamos los datos relacionados de los 100 participantes seleccionados, que mostrarán su talento a las empresas en la jornada del 1 de diciembre de 2016, QdaT.

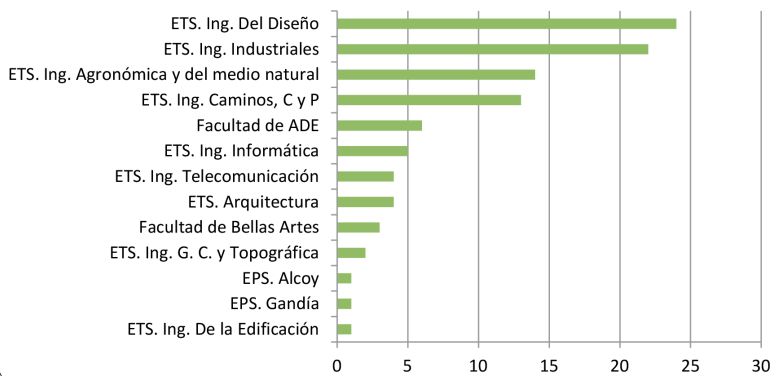
### Candidatos seleccionados por género



### Porcentaje de estudiantes y titulados



### Seleccionados por escuelas



## 6. Desarrollo del evento

---

**9:00-10:00** Recepción de los asistentes y entrega de la documentación.

**10:00-10:30** El evento se iniciará en el Salón de Actos de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación. La Inauguración se llevará a cabo por parte del Rector de la Universitat Politècnica de València: D. Francisco Mora Mas.

**10:30** Traslado al Aula 2.1-2.5 situada en el primer piso de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación.

**14:00** Finalización de la dinámica.

**14:00-14:30** Defensa de la dinámica por parte de los equipos y resolución por parte de las empresas del equipo ganador.

**14:30-15:00** Entrega del premio a los miembros del equipo ganador y palabras de José Millet, Director Delegado de Emprendimiento y Empleo de la Universitat Politècnica de Valencia cerrando el acto.

**15:15** Vino de Honor en el hall de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación y durante el cual empresas y estudiantes realizaron el networking.

En el hall se mostró una selección de los proyectos singulares de Generación Espontánea y Start Up de la Universitat Politècnica de València.



## 7. Dinámica de la jornada

---

La empresa CEGOS fue la encargada de llevar a cabo la dinámica de grupo que se utilizó el día de la jornada con los 100 participantes finalistas.

La misión de la división de selección de Cegos es buscar, captar, seleccionar y evaluar personas con talento para que incrementen el capital humano de las empresas y organizaciones.

Dicha dinámica, fue liderada y dinamizada por Óscar Miralles Fernández, Director de Mercado de la Comunidad de Valencia, Cataluña y Baleares de Cegos.

Dinámica llevada a cabo:

### **Presentación del Caso de negocio: LEVI'S**

El siguiente caso de negocio gira entorno a la idea de analizar adecuadamente la situación por la que atraviesa en estos días para poder tomar las decisiones más acertadas que permitan a la compañía resurgir de nuevo y volver a gozar del status perdido.

Las pruebas que realizaron para ello fueron tres:

#### **Prueba 1: Análisis DAFO de la situación de LEVI's a fecha 2001.**

Cada grupo analizaba el documento que se le presentaba y tenían 20 minutos para consensuar cuales eran desde su punto de vista las DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OPORTUNIDADES, teniendo en cuenta el origen interno o externo de los factores.

Para realizar el DAFO, los participantes tenían que utilizar la **herramienta PADLET** para la cual recibieron las instrucciones precisas en el momento.

#### **Prueba 2: Valoración de los planes actuales**

El objetivo de la segunda prueba era que los equipos pongan en valor sus competencias de **búsqueda y selección de contenidos a través de la red.**

**Tuvieron un tiempo de investigación y estudio de 30 minutos** en el que se repartían el trabajo y organizaban de la mejor forma posible para localizar y absorber la máxima información o más específica posible.

Una vez terminado el tiempo de investigación se realizó una competición de preguntas y respuestas utilizando los smartphones como pulsadores de respuesta. Solo se podía utilizar 1 smartphone por equipo.

### Prueba 3: Planes de futuro

La última prueba tenía una **misión doble**:

- **Definir las líneas estratégicas** de trabajo para relanzar la compañía
- Diseñar la **imagen de la campaña de relanzamiento** de la compañía

Es el momento de pensar en la estrategia a seguir para poder rescatar la compañía aprovechando el **valor de la marca**.

Los participantes tenían que pensar por un lado en las diferentes líneas de acción que la compañía debería poner en marcha si quiere superar la crisis actual.

Por otro lado, los participantes tenían que **diseñar un logo o imagen de campaña** que refleje el espíritu del proyecto de relanzamiento.

Todo esto lo reflejaron a través de una **presentación en Powerpoint** que después se proyectó en la pantalla.

Cada equipo **tuvo que exponer** los resultados del rediseño estratégico y del diseño de la imagen.

En esta ocasión, las **empresas actuaron de jurado** y utilizaron una aplicación móvil para valorar en directo tanto la creatividad de los planes y diseños que hayan preparado como la puesta en escena posterior.

Una vez **concluidas las 3 pruebas**, se **nombró al equipo ganador** y se procedió a la entrega de premios.









## 8. Valoración y resultados

### Mapa de competencias a evaluar



Mentalidad por conseguir el mejor resultado a través del esfuerzo colectivo, complementario y diverso del equipo

Rapidez en cambiar de plano de pensamiento, favoreciendo a las mejores ideas y manejo de las emociones ante situaciones de falta de información completa y precisa

Ingenio en aportar ideas, orientaciones y soluciones a los retos del entorno. Ser capaz de representarlas en las herramientas digitales y colaborativas disponibles.

Dominio de la búsqueda en la red, siendo capaz de integrar la información recogida y contrastar su veracidad, relevancia y utilidad para la acción

Centrarse en lo importante, dando relevancia a las acciones que te conducen al resultado esperado. Optimizar la utilización de recursos, asegurando con ello la calidad en la respuesta

## Guía de Comportamientos por prueba

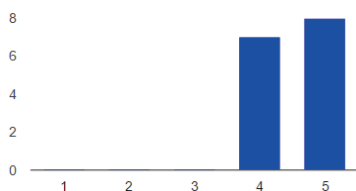
Competencia	Prueba 1. DAFO empresa	Prueba 2. Valoración planes actuales	Prueba 3. Planes de futuro
	Comportamientos positivos	Comportamientos positivos	Comportamientos positivos
<b>Trabajo colaborativo y en red</b>	Ofrece activamente ideas al grupo	Da su punto de vista	Colabora en distribuir ideas
	Escucha a sus compañeras/os	Discrepa de forma constructiva	Se asegura que todas/os opinen antes de decidir
	Organiza y coordina el trabajo del equipo	Influye en mayor medida en la decisión final	Potencia un clima colaborativo
<b>Plasticidad y dominio de la incertidumbre</b>	Considera la opinión de los otros	Acepta la opinión de los demás	Es generosa/o en ceder si existe otra opinión
	Cede de su posición inicial	Es valiente a la hora de decidir	Es rápida/o a la hora de cambiar de punto de vista
	Se ajusta a los recursos disponibles	Mantiene la calma si los resultados no acompañan	Domina las emociones propias de trabajar con poca información
<b>Rastreo digital. Capacidad de pensamiento y de análisis</b>	Explora si es necesario en la red	Aplica un razonamiento lógico	Busca en las redes ideas y orientaciones
	Prioriza en función de una estrategia ganadora	Comprende la visión de otro	Cuestiona su punto de vista apoyándolo en referencias externas
	Ofrece sus ideas con naturalidad	Es persuasiva/o en sus exposiciones	Estructura con lógica su propuesta
<b>Creatividad e innovación. Manejo de las herramientas</b>	Domina la tecnología	Asesora al equipo a elegir la mejor respuesta	Ofrece la idea fundamental
	Es valiente y ambiciosa/o en sus ideas	Muestra destreza con las herramientas	Es capaz de plasmarla digitalmente
	Analiza con precisión la información existente	Es ingeniosa/o en sus aportaciones	Es convincente en su exposición
<b>Productividad y Eficiencia</b>	Prioriza en lo realmente relevante	Se centra en los resultados	Se centra en ofrecer una solución de calidad
	Comportamientos positivos	Piensa en ganar	Focaliza sus esfuerzos en obtener una solución ganadora
	Aprende y se ajusta al tiempo disponible	Contagia entusiasmo	Utiliza la red cuando es necesaria

## Valoraciones y resultados

### Empresas

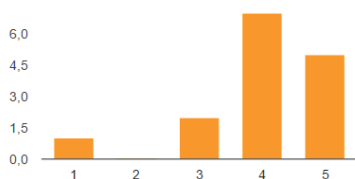
Valore del 1 al 5 las competencias que se han observado a lo largo de la dinámica de grupo.

#### Trabajo colaborativo y en red.



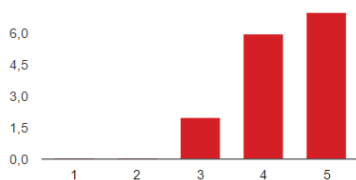
Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	0	0%
	3	0	0%
	4	7	46.7%
Totalmente de acuerdo:	5	8	53.3%

#### Plasticidad y dominio de la incertidumbre.



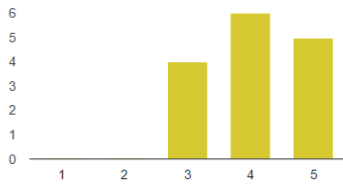
Totalmente en desacuerdo:	1	1	6.7%
	2	0	0%
	3	2	13.3%
	4	7	46.7%
Totalmente de acuerdo:	5	5	33.3%

#### Rastreo digital. Capacidad de pensamiento y análisis.



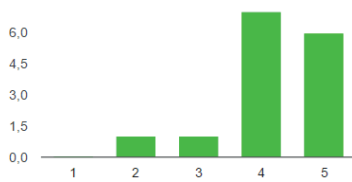
Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	0	0%
	3	2	13.3%
	4	6	40%
Totalmente de acuerdo:	5	7	46.7%

### Creatividad e innovación. Manejo de herramientas.



Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	0	0%
	3	4	26.7%
	4	6	40%
Totalmente de acuerdo:	5	5	33.3%

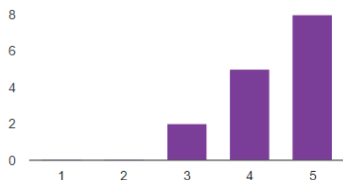
### Productividad y eficiencia.



Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	1	6.7%
	3	1	6.7%
	4	7	46.7%
Totalmente de acuerdo:	5	6	40%

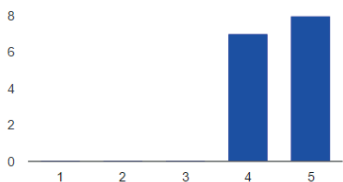
## Valoración de otros aspectos la Jornada:

### La Jornada me ha resultado útil para la captación de talento.



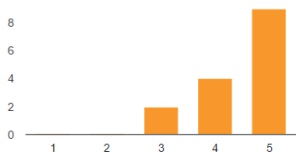
Totalmente en desacuerdo: 1	0	0%
2	0	0%
3	2	13.3%
4	5	33.3%
Totalmente de acuerdo: 5	8	53.3%

### Volveré a participar en próximas ediciones.



Totalmente en desacuerdo: 1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	7	46.7%
Totalmente de acuerdo: 5	8	53.3%

### Tengo la intención de contactar con alguno/a de los participantes para que concurra en algún proceso de selección.



Totalmente en desacuerdo: 1	0	0%
2	0	0%
3	2	13.3%
4	4	26.7%
Totalmente de acuerdo: 5	9	60%

## Participantes

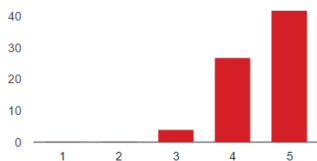
Valore del 1 al 5 los siguientes apartados:

**Durante la dinámica he realizado un trabajo colaborativo y en red.**



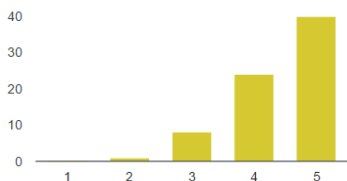
Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	3	4.1%
	3	3	4.1%
	4	19	26%
Totalmente de acuerdo:	5	48	65.8%

**Durante la jornada he trabajado en un entorno cambiante, sabiendo adaptarme a los requisitos de las pruebas.**



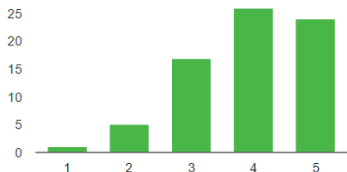
Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	0	0%
	3	4	5.5%
	4	27	37%
Totalmente de acuerdo:	5	42	57.5%

**He podido aplicar el razonamiento lógico teniendo en cuenta la visión de mis compañeros.**



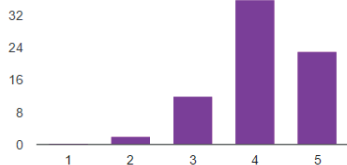
Totalmente en desacuerdo:	1	0	0%
	2	1	1.4%
	3	8	11%
	4	24	32.9%
Totalmente de acuerdo:	5	40	54.8%

**He podido mostrar mi creatividad y he sido capaz de poder plasmarla.**



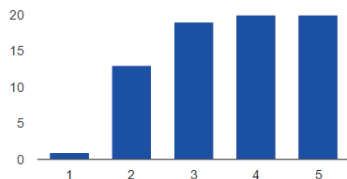
Totalmente en desacuerdo:	1	1.4%
	2	6.8%
	3	23.3%
	4	35.6%
Totalmente de acuerdo:	5	32.9%

**He podido ajustarme a los tiempos y los objetivos establecidos.**



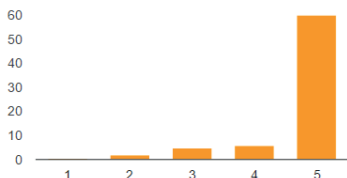
Totalmente en desacuerdo:	1	0%
	2	2.7%
	3	16.4%
	4	49.3%
Totalmente de acuerdo:	5	31.5%

**He podido establecer contacto con directivos de la empresas.**



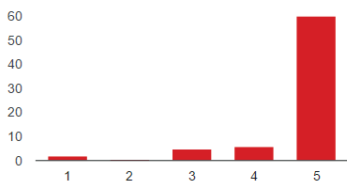
Totalmente en desacuerdo:	1	1.4%
	2	17.8%
	3	26%
	4	27.4%
Totalmente de acuerdo:	5	27.4%

**Creo que ha sido una iniciativa interesante y espero que se realicen más ediciones.**



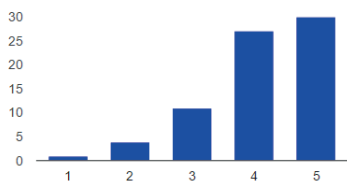
Totalmente en desacuerdo:	1	0%
	2	2.7%
	3	6.8%
	4	8.2%
Totalmente de acuerdo:	5	82.2%

### Recomendarías a otra persona participar en ésta iniciativa.



Totalmente en desacuerdo:	1	2	2.7%
	2	0	0%
	3	5	6.8%
	4	6	8.2%
Totalmente de acuerdo:	5	60	82.2%

### La dinámica me ha resultado útil y/o formativa.



Totalmente en desacuerdo:	1	1	1.4%
	2	4	5.5%
	3	11	15.1%
	4	27	37%
Totalmente de acuerdo:	5	30	41.1%





*Equipo Ganador*



## 9. Publicaciones en Prensa

A continuación se muestra la relación de notas de prensa que han salido publicadas en los diferentes medios:

### Nota prensa UPV



#### Nota de prensa

La Universidad Politécnica de Valencia impulsa de nuevo la empleabilidad de los jóvenes universitarios a través de la segunda edición del programa QDAT

**La UPV da la oportunidad a 100 jóvenes universitarios para demostrar su talento en tiempo real a 25 grandes empresas que operan en nuestro país.**

Es innegable que la crisis ha llevado a muchos jóvenes a abandonar nuestro país en busca de posibilidades de empleo. Esta realidad es especialmente alta en los jóvenes, cuya tasa de paro es más del doble que la nacional (53,2% frente a 23,78%), según datos del [Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#).

### Promoción del Talento UPV



La Universidad Politécnica de Valencia (UPV) ha celebrado esta mañana la jornada final de la segunda edición de su programa QdaT, que tiene por objetivo la promoción del talento de sus estudiantes ante empresas de primer nivel nacional e internacional.

Así, tras superar dos fases previas de selección, 100 alumnos con un perfil académico excelente y una proyección curricular con alto potencial han expuesto sus habilidades de forma dinámica y grupal ante directores de recursos humanos de 27 compañías de prestigio mundial.

Amazon, Airbus, Bayer, Celéstica, KPMG, Deloitte...

### 20 Minutos



### ABC Sociedad



qdat-upv

### ABC Valencia



### El Confidencial



Alumnos de la UPV participantes de la jornada QdaT, detrás responsables de RRHH de empresas.

# El Economista 1

EcoDiario.es ESPAÑA [elEconomista.es](#)

Crear una empresa en Irlanda para eludir impuestos

## Un centenar de jóvenes universitarios resuelven retos para demostrar su talento a 27 grandes empresas

EL FLASH: TODA LA ÚLTIMA HORA.

Más de un millón de cuentas de Google han sido hackeadas; así puede comprobar...

MALWARE

f t s in

# Expansión 1

Emprendedores & EMPLEO

## Cómo encontrar empleo si nadie puede aconsejarte

Cuatro años y medio de periodo de paréntesis en un puesto

Los jóvenes universitarios que acababan de concebirse, divididos en grupos de diez, han tratado de resolver distintos retos diseñados por la consultora internacional Capgem, experta en procesos de selección de personal. Mientras, los directores de recursos humanos de 27 grandes empresas se han paseado entre las mesas, tomando notas del comportamiento de cada alumno.

¿Se puede encontrar a nadie? ¿Por qué pueden ser el candidato perfecto? ¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible

Consejos para los perfiles junior

Las horas de mayor afluencia a perfiles junior en un mes de junio entre las horas de menor afluencia: 10:00-12:00h y 14:00-16:00h

# El Economista 2

elEconomista.es Empleo y prácticas

## Flash de EcoAula.es

### La UPV de la oportunidad a 100 jóvenes universitarios de demostrar su talento, en tiempo real, a 27 grandes empresas

La Universitat Politècnica de València impulsa de nuevo la edición del programa Q&T.

Hay que celebrarlo la Inmova Q&T por la capacidad de formar que asegura el balance empresarial de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), que a través de la Unidad Docente de Ingeniería de Telecomunicaciones, una iniciativa pionera en Europa que busca promover la empleabilidad y el emprendimiento del talento universitario español.

# Expansión 2

13/12/2016 Cómo encontrar empleo si nadie puede aconsejarte

Expansión

MERCADOS ANÁLISIS EMPRESAS ECONOMÍA EMPRENDEDORES/EMPLEO JURÍDICO TECNOLOGÍA OPORTUNIDADES DIRECTIVOS ECONOMÍA DIGITAL

Emprendedores & Empleo

Identificación y asegura sólo aquellos que te elijan con P&P Cover

EMPLEO

## Cómo encontrar empleo si nadie puede aconsejarte

- Cuánta experiencia necesitas para encontrar un empleo
- Por qué pueden ser el candidato perfecto
- ¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible

ESTE VIERNES Y SABADO LA C&T ENTRA EN EL PLANO NACIONAL DIGITAL. MÁS DE 100.000 COPIAS DE EXPANSIÓN

ULTIMA NOTIA Conalcat

08:48 Un año más tarde Pinesse a Antipod por 3.542 millones de euros

08:53 Adorra alcanza a 118 millones de euros tras los aumentos de Enxarri

08:27 El precio del petróleo se despara a

# Europa Press

epcomunidadvalencia.es europa press

Valencia

C. Valenciana Alicante Castellón Valencia Valencia Inova Cultura

Consulte el estado del Tráfico y del Tiempo para estos días

## Un centenar de jóvenes universitarios resuelven retos para demostrar su talento a 27 grandes empresas

11:50 Valencia Detenido en Benidorm un británico condenado a cadena perpetua en su país por abusar de dos menores hembras

11:49 Valencia Un niño infante con GPS para que los padres puedan conocer la ubicación de los hijos

11:44 Valencia La Seguridad Social casa en la

Publicado 01/12/2016 08:10:39 CET

VALENCIA, 1 Dic. (EUROPA PRESS) - Un centenar de universitarios que acababan de concebirse, divididos en grupos de diez, han tratado de resolver distintos retos diseñados por la consultora internacional Capgem, experta en procesos de selección de personal. Mientras, los directores de recursos humanos de 27 grandes empresas se han paseado entre las mesas, tomando notas del comportamiento de cada alumno.

Lo más leído

# Gente Digital

Gente en Valencia

Valencia

Portada Comunidad de blogs Vi-Gente Diver-Gente Ciudades - Madrid - Castilla y León - Galicia

Valencia en Valencia Opinión Local Provincia Comunidad Valenciana Deportes

## Un centenar de jóvenes universitarios resuelven retos para demostrar su talento a 27 grandes empresas

Un centenar de universitarios que acababan de concebirse, divididos en grupos de diez, han tratado de resolver distintos retos diseñados por la consultora internacional Capgem, experta en procesos de selección de personal. Mientras, los directores de recursos humanos de 27 grandes empresas se han paseado entre las mesas, tomando notas del comportamiento de cada alumno.

01/12/2016 - 08:10

VALENCIA, 1 (EUROPA PRESS)

Un centenar de universitarios que acababan de concebirse, divididos en grupos de diez, han tratado de resolver distintos retos diseñados por la consultora internacional Capgem, experta en procesos de selección de personal. Mientras, los directores de recursos humanos de 27 grandes empresas se han paseado entre las mesas, tomando notas del comportamiento de cada alumno.

# La Información

**lainformacion.cc**  
 Información con **Redacción** Mundo España Economía Opinión Deportes Tecnología Ciencia  
 Jueves 01/12/2016 10:54  
 Última actualización: 2016 Valencia Países Bajos

## Un centenar de jóvenes universitarios resuelven retos para demostrar su talento a 27 grandes empresas

Por Europa Press / LAINFORMACION.COM

Valencia 01/12/2016



Europa, Universidad Politécnica de Valencia, Unitat del Poble Valencià i Naonarratons Valencià, Bepco, Ford Motor Company, KPMG, GMV, PricewaterhouseCoopers, Samsung Heavy Industries, Vodafone, Francisco Mora Beringuer, Adolfo López Mateos, Universitat, Castellón, Aires General, Engink, Empresas.

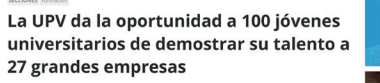
Un centenar de universitarios que acababan de concursar, divididos en grupos de diez, han tratado de resolver distintos retos diseñados por la consultora internacional Cegos, experta en procesos de selección de personal. Mientras, los directores de recursos humanos de 27 grandes empresas se han pasado entre las mesas, tomando notas del comportamiento de cada alumno.

La experiencia se llama QdAT y es totalmente pionera en Europa. Solo uno de cada cuatro estudiantes inscritos han llegado a la final, según ha informado la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) en un comunicado.

# RRHH Digital

**RRHH Digital**  
 EDITORIAL  
 @RRHHdigital José Antonio Muñoz  
 MENÚ AYUDA  
 PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SEJUNDIA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN DE RRHH EMPLEO

## La UPV da la oportunidad a 100 jóvenes universitarios de demostrar su talento a 27 grandes empresas



100 Jóvenes universitarios han desarrollado un proyecto en tiempo real en presencia de los directores de Recursos Humanos de las 27 empresas participantes a través de una metodología en la que se prima más las competencias y habilidades de los universitarios y están formados que la propia nota media académica de los alumnos universitarios.

Ante el colorido **Jornada QdAT para la Captación de Talento que organiza el Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV)**, en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicaciones. Una iniciativa pionera en Europa que busca promover la vitalidad y empleabilidad del talento universitario español.

100 Jóvenes universitarios han desarrollado un proyecto en tiempo real en presencia de los directores de Recursos Humanos de las 27 empresas participantes a través de una metodología en la que se prima más las competencias y habilidades de los universitarios y están formados que la propia nota media académica de los alumnos universitarios que fueron desdoblados asistemáticamente en grupos de 10.

# Las Provincias

**ESCAPARATE DE MARCAS Y EMPRESAS**  
 Caza talentos de las provincias

**UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**  
**CAZATALENTOS DEL SIGLO XXI EN LAS AULAS**

27 empresas de grandes empresas participan en una jornada para captar a 100 alumnos brillantes

**QdAT**

Una experiencia en la que se busca el talento de los estudiantes de las universidades de las provincias de España. El objetivo es captar a los mejores talentos de las provincias de España para trabajar en las empresas de las provincias de España.

El objetivo de la iniciativa es captar a los mejores talentos de las provincias de España para trabajar en las empresas de las provincias de España.

El objetivo de la iniciativa es captar a los mejores talentos de las provincias de España para trabajar en las empresas de las provincias de España.

# Valencia Plaza

**CAZATALENTOS DEL SIGLO XXI**  
 Los ojadores de 27 empresas ponen a prueba a los alumnos de la UPV para contraristas

A.O.

QdAT UNIVERSIDADES

Resiliencia ante el cambio

La S'CN' incluye un contenido nuevo: la definición de la libertad individual y el pluralismo

Activar gráficos con el uso de ratón

Conectar y los que son los 27

Conocer el el representado más fuerte de las provincias de España

La suma de los gastos

La suma de los gastos

La suma de los gastos

**21/12/16 - VALÈNCIA.** Un centenar de estudiantes de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) en las aulas para someterse a la prueba. Nada se sabe de su procedencia, son desdoblados entre ellos y viven la misma experiencia para crear cualquier tipo de proyecto. Tasa son desdoblados en grupos mínimos de diez integrantes, su tarea consiste en resolver distintos retos como la suma mínima de directores de recursos humanos de 27 grandes empresas. Los ojadores toman nota de su comportamiento, y no solo para elegir al ganador de la competición, sino también para conformar su futura plantilla.

# Levante

**Levante**  
 EL MERCANTIL VALENCIANO

Más noticias: Deportes Economía Opinión Cultura Ocio Yaka y Emisla Participación Multimedia Encuestas

Valencia Palma Castellón Sabir Ribera Cuenca-Vall-Cand Camp de Morvedre L'Alfara Marina Mas Garrut

**EVO FINANCIERÍA PERSONAL**  
 Y entrar en EVO. Dos veces bueno. Solicítalo

Levante EMF - Comunitat Valenciana

Selección de personal

**Ojadores de 27 grandes empresas "pescan" talento entre el alumnado de la Politécnica**

Un centenar de universitarios participan en una jornada pionera en Europa en la que hace un año seleccionaron trabajo 35 estudiantes

**Tu Negocio Online**  
 Con Vodafone Tu Negocio Online. Te ayudamos a crear y posicionar tu web



*Día de la Jornada*

## 11. Conclusiones

---

De todo ello se desprende un elevado nivel de satisfacción por parte de todos los participantes, tanto empresas como alumnado y titulados/as. Al ser una dinámica en la que se han utilizado las herramientas informáticas, ha sido posible valorar las competencias digitales así como el trabajo colaborativo en red.

Todas las empresas han confirmado su asistencia a las próximas ediciones y los participantes recomiendan esta experiencia.

Todas las empresas han permitido facilitar sus correos electrónicos a los participantes con el fin de seguir realizando *networking* y poder participar en futuros procesos de selección, ya que tanto a las empresas como a los candidatos les hemos facilitado los datos con la finalidad de que la jornada sea un comienzo pero no un fin.

A partir del mes de febrero, se realizará un seguimiento de la jornada, para ello se remitirá una pequeña encuesta a los 100 candidatos participantes. Con ello se pretende obtener resultados de los procesos de selección que se están llevando a cabo. Pero en todo caso, nos consta que prácticamente todos los participantes han sido llamados por las empresas para la participación en alguno de ellos. Hay candidatos que están en más de un proceso a la vez, y la empresa TORRECID ha incorporado a finales de diciembre, a tres de los participantes en esta jornada. Creemos por todo ello que la jornada fue un éxito.





