

Servicio Integrado  
de Empleo  
MEMORIA **SIE**  
2022



 **SIEUPV**



UNIVERSITAT  
POLITÀCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PERMANENTE



UNIVERSITAT  
POLITECNICA  
DE VALÈNCIA

**Nexus**



MEMORIA **SIE**  
20**22**



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PERMANENTE

**Servicio Integrado de Empleo**  
**MEMORIA SIE 2022**

**RECTOR**

José Esteban Capilla Romá

**VICERRECTORA DE EMPLEO Y FORMACIÓN PERMANENTE**

M<sup>ª</sup> Dolores Salvador Moya

**DIRECTOR DE ÁREA DE CÁTEDRAS DE EMPRESA Y EMPLEO**

Francisco J. Espinós Gutiérrez

**JEFA DEL SERVICIO INTEGRADO DE EMPLEO**

Carmina Gil Gil

**Diseño y maquetación**

Enrique Mateo (Triskelion Diseño Editorial)

© de la presente edición: Servicio Integrado de Empleo

© Todos los nombres comerciales, marcas o signos distintivos de cualquier clase contenidos en esta obra están protegidos por ley.

Queda prohibida la reproducción, distribución, comercialización, transformación y, en general, cualquier otra forma de explotación, por cualquier procedimiento, de todo o parte de los contenidos de esta obra, sin autorización expresa y por escrito de sus autores.

# ÍNDICE

Presentación de la Vicerrectora de Empleo y Formación Permanente	6
1. El Servicio Integrado de Empleo en 2022	10
2. Prácticas en empresas e instituciones	16
3. Sección de orientación, formación y empleo	30
4. Foro de empleo	108
5. Cátedras de empresa	118
6. Observatorio de empleo de SIE	148
7. Sistema de Gestión de Calidad	154



Me complace presentar un año más la **Memoria del Servicio Integrado de Empleo (SIE)** de la **Universitat Politècnica de València (UPV)** que resume el trabajo realizado y los resultados obtenidos en el año 2022.

Este año ha venido marcado por un intenso trabajo enfocado a la vuelta a la normalidad postpandemia y especialmente a la adaptación a nuestro entorno de las nuevas necesidades de inserción laboral para el estudiantado y egresados resultado de la crisis sanitaria y de la situación económica derivada de ella.

Hemos reforzado los vínculos de nuestra Universidad con el entorno industrial y sus instituciones públicas con una activación importante del Programa de **Cátedras de Empresa**. En este año hemos formalizado más de una veintena de nuevos convenios, situando a la UPV como una referencia de colaboración con nuestra sociedad, a la vez que se traduce en una mejor capacitación de los futuros profesionales y directivos que demanda el mercado laboral actual. Aprovecho para agradecer el excelente trabajo realizado por el equipo del SIE de Cátedras que mantienen un centenar de colaboraciones cuyas iniciativas y actividades no resultan en ocasiones fáciles

de gestionar. Enhorabuena por el gran trabajo realizado.

Durante este año 2022 retomamos los programas propios de **Captación de Talento UPV**. Continuamos con los programas Sectoriales de **Quédate**, iniciados en el ámbito de la Construcción y Bio para ampliar al campo de **Teleco**, 130 inscritos, **AgroFood**, 147 inscritos, ambos en febrero, **Bussiness**, 149 inscritos en marzo, **Diseña y Comunica**, 121 inscritos en mayo con la participación de una docena de empresas del sector en cada uno de ellos.

En Noviembre llevamos a cabo, por fin presencialmente y en el Pabellón de Deportes, la **Sexta Edición** del Programa **QUÉDATE**, con 513 inscripciones de todo el abanico de titulaciones UPV, y que tras un duro proceso de selección permitieron a 100 de ellos, organizados en grupos, y en presencia de 25 empresas punteras de gran prestigio y diversos sectores, resolver retos y demostrar el talento UPV, no solo a través de sus conocimientos científicos sino de las habilidades transversales adquiridas, de nuestros jóvenes para su incorporación a una sociedad cada vez más responsable y comprometida con el desarrollo sostenible.

Este año continuamos con la Segunda edición del Programa **Skill Up!**, con una inscripción de 305 estudiantes del programa de Generación Espontánea y Delegación de Alumnos, con personalidad y valores característicos, de los cuales se seleccionaron 34 de ellos que recibieron una formación presencial llevada a cabo por 12 relevantes empresas en sus instalaciones o en UPV, con una tasa de empleabilidad que supera el 70%.

El Servicio Integrado de Empleo impulsa todas las iniciativas que faciliten la inserción laboral de nuestros titulados adquiriendo un compromiso con el alumnado en materia de empleabilidad. Nos define la Semana de Empleo, y este año, tras el paréntesis de la pandemia, pudimos celebrar en Mayo el **20 Aniversario del Foro de Empleo**. En el campus de Valencia contamos con la presencia de empresas e instituciones dispuestos en 147 stand que recibieron más de 45000 vistas a través de la App, se ofertaron más de 1000 ofertas de trabajo, y se recogieron en stand más de 12500 CV. En la semana previa, se prepararon, revisaron, CV y se grabaron entrevistas reales de trabajo con el apoyo de personal de RRHH de las empresas participantes.

Simultáneamente se realizaron Jornadas sobre Trabajo en el extranjero con el apoyo de EURES, ICEX y LABORA, mesas redondas y diferentes actividades relacionadas con el empleo. Previamente en los Campus de Gandía y Alcoy se realizaron Foros de empleo específicos.

En la **Sección de Empleo, Orientación y Formación** se complementan estos programas de captación de Talento, se con una oferta formativa de **mejora de la empleabilidad** a través de cursos on line gratuitos, algunos de ellos adaptados a personas con discapacidad, tanto intelectual como física. En el año 2022 se han ofertado 63 cursos, se han impartido 1231 horas de formación a **5.100 alumnos** UPV. Simultáneamente hemos gestionado 1800 ofertas de empleo y atendido a 3200 demandantes de empleo inscritos en el SIE. Debo agradecer en estas líneas el excelente trabajo realizado por este equipo incansable que no deja de pensar e imaginar nuevas actividades.

En nuestro Vicerrectorado sabemos que uno de los medios muy eficaces para la consecución de un primer empleo de titulados es la realización de **prácticas formativas en**

**empresas e instituciones** relacionadas con el ámbito de los estudios. Esta formación complementaria hace que el estudiantado adquiera una experiencia relacionada directamente con su entorno y que facilita notablemente su inserción laboral. En la **Sección de Prácticas** se gestionaron en 2022 más de **10.000 convenios** de prácticas que contaron con el apoyo de 2513 empresas e instituciones y permitieron fortalecer la formación de **5.700 estudiantes**. Este esfuerzo de gestión, con bolsa de ayuda económica, proyecto formativo, tutelación en la UPV y en la Empresa, calificación y retroalimentación de la actividad es posible gracias al trabajo realizado por nuestros técnicos en los Centros y la coordinación realizada desde el SIE. Gracias a todos vosotros por el esfuerzo realizado.

Toda esta actividad enfocada a la empleabilidad de nuestros estudiantes y egresados precisa de un seguimiento del desarrollo profesional alcanzado una vez abandonan el entorno universitario. Necesitamos **indicadores** de la validez de nuestras actuaciones y Programas. Por ello desde el **Observatorio de Empleo**, actualizado en este año, llevamos a cabo la recogida de gran cantidad de datos e información, resultados

de consultas y encuestas a egresados y empleadores, nivel de satisfacción que permiten la obtención de indicadores para la acreditación de títulos, ranking internacionales y servicios de la UPV. Este año hemos puesto a punto una nueva web, hemos introducido nuevas preguntas de satisfacción y necesidades de empresas, informes accesibles a la Comunidad universitaria con el histórico y una extensión de la información hasta 5 años después de la titulación del Alumni. Toda esta información nos ayudará a ir mejorando nuestro trabajo diario y ayudar a acrecer nuestra Universidad.

Las últimas líneas de esta presentación de la memoria del año 2022 quiero dedicárselas a las Empresas e Instituciones que han colaborado y trabajado con nosotros, esperando que mantengan su fidelidad y compromiso con la UPV y sigan incorporando nuestro Talento UPV en sus organizaciones. Muchas gracias a todos.

**M<sup>a</sup> Dolores Salvador**  
Vicerrectora de Empleo y  
Formación Permanente



# Edifici Nexus

# 1. El Servicio Integrado de Empleo en 2022





El Servicio Integrado de Empleo de la Universitat Politècnica de València, bajo la dependencia del Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente, tiene encomendada la gestión en materia de empleabilidad y por tanto es el órgano impulsor y gestor de cuantas iniciativas se adoptan en materia de empleo en esta universidad. El Servicio Integrado de Empleo tiene como objetivo contribuir a la inserción laboral de sus estudiantes y mejorar las oportunidades laborales de sus titulados y tituladas.

Este año 2022, tras la situación vivida por la COVID-19, se ha esforzado en recuperar la normalidad previa a la pandemia y continuar trabajando en cumplir con los compromisos de nuestros usuarios.

La Universitat Politècnica de València fue la primera universidad que, en marzo de 2000, creó el Vicerrectorado de Empleo, actualmente Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente, para dar impulso a todas las actividades relacionadas con la inserción laboral del alumnado. En octubre del año 2000 el Vicerrectorado de Empleo creó el Servicio Integrado de Empleo, SIE, desde donde se ha contribuido

decisivamente al desarrollo de nuevas iniciativas y actividades para incrementar las relaciones con las empresas y así favorecer la empleabilidad del alumnado y de los/as titulados/as UPV.

El Servicio Integrado de Empleo promueve y gestiona la realización de prácticas en empresas e instituciones en España, poniendo al alcance del alumnado y de las empresas, los mecanismos necesarios para cumplir con los compromisos adquiridos, a través de convenios de colaboración.

Durante el año 2022 un total de **5.540 estudiantes**, aproximadamente un 4% más que el año anterior, realizaron **9.680 prácticas en empresa** en España mediante los programas de cooperación educativa llevándose a cabo en **2.458 empresas e instituciones**.

Asimismo, el Servicio Integrado de Empleo proporciona al alumnado orientación profesional y formación para el empleo; desarrolla políticas activas de intermediación laboral entre ofertas y demandas de empleo y realiza el seguimiento de la inserción laboral y trayectoria profesional de los/as titulados/as mediante el observatorio de empleo.

2022

**5.540**

estudiantes

4% MÁS QUE EL 2021

**9.680**

prácticas en empresa

**2.458**

empresas e instituciones

**5.091**

usuarios atendidos



**1.229**  
horas en acciones de  
formación y orientación

**59**  
cursos

**1.858**  
ofertas de empleo  
solicitadas

**2.345**  
inscritos como  
demandantes de empleo

Durante el año 2022 el total de usuarios atendidos ha sido de **5.091**, entre acciones de orientación, acciones de formación y actividades informativas del servicio, con un total de **1.229 horas** y **59 cursos**. Desde el Servicio Integrado de Empleo y como consecuencia del COVID-19, se ha continuado apostando por las nuevas tecnologías ofreciendo las vías telemáticas para acceder y consultar dudas a través de plataformas web y recuperando también la presencialidad en nuestro servicio.

La Universitat Politècnica de València es una universidad orientada al empleo de sus titulados/as y tiene como uno de sus objetivos estratégicos el firme compromiso de contribuir al primer empleo de los mismos y apoyarles en la búsqueda de empleo.

Durante 2022 se han gestionado **1.858 ofertas de empleo solicitadas** mediante el portal de empleo de la UPV, cuyo objetivo es la intermediación laboral entre los/as titulados/as de la UPV, habiendo alcanzado durante este año 2022, un total de **2.345 inscritos como demandantes de empleo** y estar activos como candidatos a las ofertas de las empresas que necesitan incorporar personal técnico cualificado.



# QUÉDATE <sup>6</sup> edición

programa de captación de talento de la UPV

se han recuperado los programas de captación de talento como el programa **Quédate** en su sexta edición

Durante este 2022 el SIE ha continuado prestando el **servicio de intermediación laboral**, como Agencia de Colocación autorizada por el Sistema Nacional de Empleo con el N.º de Identificación 1000000017-T, en fecha 1 de abril de 2012.

Asimismo, se han recuperado los programas de captación de talento como el programa **Quédate**, en su **sexta edición** y clave la presencialidad del mismo, para su realización.

El **observatorio de empleo**, durante el año 2022 ha continuado con las encuestas de empleabilidad, realizándose, en tres fases; la T0 al finalizar los estudios, T1 al año de finalización y T3 a los tres años de finalización y su objetivo es identificar la evolución de la empleabilidad de nuestro alumnado y por lo tanto obtener la información de manera consecutiva de la evolución profesional de los mismos.

El Servicio Integrado de Empleo tiene el compromiso de promover las relaciones entre la Universitat Politècnica de València y las empresas a través de convenios de colaboración para la creación de Cátedras y Aulas de Empresa y poder realizar, actividades de formación, de investigación,

de transferencia y difusión de conocimiento. Durante el año 2022 se han creado **20 nuevas Cátedras** de Empresa, pasando a sumar un total de **93 cátedras y aulas de empresa UPV**. Las iniciativas desarrolladas por las Cátedras de Empresa sirven para complementar la formación de los alumnos de la UPV y para acercarlos al conocimiento de importantes empresas con un marco amplio de colaboración con la UPV.

El foro de Empleo UPV foro de Empresa, Empleo y Formación, es un foro abierto a empresas,

**93**  
cátedras y aulas de empresa

**+20**  
nuevas cátedras en 2022



ELEVATOR PITCH  
CARPA DE EMPRESAS Y ACTIVIDADES  
ESCAPE ROOM  
Novedad 2022



al estudiantado y titulados y tituladas UPV. Este año se ha vuelto a recuperar su celebración en los campus de Valencia, Alcoy y Gandía de manera presencial y celebrándose su XX edición.

El **Foro e** se desarrolló del 2 al 12 de mayo de 2022, con interesantes actividades relacionadas con la empleabilidad como son: Corrección de Currículums, Jornada sobre trabajar en el extranjero e Interview Lab. y durante los días 11 y 12 de mayo tuvo lugar la presencia de más de 135 empresas con stands en el boulevard UPV del campus de Valencia.

## foro de empleo

**Empresa, Empleo y Formación**

Con el fin de avanzar hacia la gestión de calidad total, inicialmente certificado para la actividad de Prácticas en Empresa, en junio de 2011 el SIE certificó con AENOR, de acuerdo con el sistema de gestión de calidad de la norma ISO 9001:2008, todos los servicios

en una única certificación, cumpliendo actualmente con los requisitos de calidad acordados a la Norma UNE-EN-ISO 9001:2015. En este año 2022, el SIE realizó la auditoria de seguimiento del certificado, con resultado favorable.

Los resultados de la última encuesta **PEGASUS UPV**, realizada a los usuarios del SIE, publicada en 2022 sobre la satisfacción en la calidad de los servicios prestados por las unidades administrativas, técnicas y de gestión de la Universitat Politècnica de València indican, un **94.43 %** de satisfacción general con el SIE, siendo el **100 %** sistema de la información del proceso de inserción laboral de los egresados UPV, el **92.34 %** con la Gestión de prácticas en empresa dirigida a estudiantes, el **98.26 %** con la Gestión de prácticas en empresa, dirigida a empresas e instituciones, el **96.64 %** con la Gestión y publicación de ofertas de empleo para titulados UPV y el **90.24 %** con la Orientación profesional y formación para el empleo, el **89.91 %** con la Gestión de búsqueda de empleo para titulados UPV, el **100 %** con la Gestión de las Cátedras de Empresa dirigida a empresas e instituciones y el **95.83 %** con la Gestión de las Cátedras

**94.43%**  
satisfacción general

**100%**  
información proceso  
inserción laboral egresados

**92.34%**  
gestión prácticas de empresa  
a estudiantes

**98.26%**  
gestión prácticas de empresa  
a empresas

**96.64%**  
publicación ofertas empleo

**90.24%**  
orientación profesional y  
formación para el empleo

**89.91%**  
gestión y búsqueda  
de empleo para titulados

**100%**  
gestión de las cátedras de  
empresa dirigida a empresas e  
instituciones

**95.83%**  
gestión de las cátedras  
de empresa dirigida a  
directores de cátedra



ENCUESTA DE  
SATISFACCIÓN

de Empresa dirigida a directores de Cátedras.

El Servicio Integrado de Empleo durante el año 2022, ha realizado un esfuerzo por adaptarse a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, y ha continuado prestando un servicio integral y de calidad, útil para los/as estudiantes, los/as titulados/as, para las empresas y para la comunidad universitaria en general, con el fin de facilitar

el tránsito de la Universidad al mundo laboral y con ello, contribuir a la mejora de la empleabilidad.

## 2. Prácticas en empresas e instituciones



## 2.1. Presentación

La Universitat Politècnica de València, desde su Servicio Integrado de Empleo, gestiona las prácticas en empresas e instituciones que se realizan en España y en el extranjero bajo el marco legal de los Programas de Cooperación Educativa y están reguladas por la normativa específica de prácticas en empresas e instituciones de la UPV.

Gracias al desarrollo de estas prácticas se establece una relación universidad – empresa e institución más cercana, que ayuda al crecimiento y enriquecimiento de ambas partes, beneficiando al conjunto de la sociedad.

Los estudios de seguimiento de inserción laboral de titulados universitarios indican que las prácticas de empresa son uno de los medios más eficaces para la consecución del primer empleo de los titulados universitarios.

A continuación, recordamos como la empresa, el estudiante y la universidad se ven favorecidos con las prácticas en empresas.

- **EMPRESA**

Los alumnos aportan ideas, conocimientos específicos y tecnológicos, y nuevas formas de organización y trabajo, que transfieren a las empresas, contribuyendo a impulsar procesos de innovación en las mismas.

Las empresas e instituciones pueden ver enriquecer sus estudios o proyectos concretos con estudiantes que aportan

objetividad y conocimientos técnicos adquiridos, además de conocer los niveles de formación y las habilidades en el puesto de trabajo de quienes pueden ser futuros candidatos a ocupar un puesto de trabajo en la misma, una vez obtenida la graduación en la universidad.

Las empresas e instituciones amplían su esfera de relación con el mundo universitario que favorecen nuevas líneas

# Empresa ↔ Estudiante ↔ Universitat

de actuación en colaboración con la Universitat. Las empresas e instituciones al colaborar con la UPV facilitan la formación integral de los alumnos, lo que se traduce en una mejor capacitación de los futuros profesionales y directivos, que demandan el mercado laboral y la sociedad.

**Los alumnos aportan ideas, conocimientos específicos y tecnológicos, y nuevas formas de organización y trabajo,**

- ESTUDIANTE

El estudiante tiene la oportunidad de adquirir la experiencia necesaria, para que la formación obtenida en la UPV se complemente con la práctica, ampliando su empleabilidad para una futura incorporación al mundo laboral. Esta experiencia se ve adicionalmente enriquecida con el conocimiento de las exigencias que establece el mercado: procesos de selección, exigencias de un puesto de trabajo, adquisición de responsabilidades, enfrentamiento a problemas reales, etc.

- LA UNIVERSITAT

La UPV conoce a través de la experiencia de los estudiantes y de los tutores de la empresa y universidad, los requerimientos de conocimiento y habilidades que se van a demandar a los futuros graduados y amplía las relaciones con las empresas a otros campos de colaboración mediante convenios de investigación, formación, transferencia de tecnología, etc. Cuanto mayor conocimiento tenga la universidad de las necesidades del mercado laboral mejor podrá ajustar la formación recibida a las demandas de la sociedad.

Bajo el marco legal de convenios de cooperación educativa, en septiembre de 2015, se comenzaron a gestionar prácticas de estudiantes en el extranjero, así como las prácticas de estudiantes UPV en la UPV.

En el curso académico 2016 – 2017, se implementó la herramienta de evaluación de las prácticas. Esta herramienta de gestión se ha desarrollado en un entorno web. El estudiante recibe su reconocimiento académico a través de la evaluación del Tutor UPV que realiza en base a los informes del Tutor empresa y estudiante.

El curso académico 2017 – 2018 comenzó con el lanzamiento de la herramienta en entorno web denominada “calculadora”, que permite optimizar la cumplimentación de los convenios para formalizar la práctica, así como facilitar a los distintos usuarios los requisitos y condiciones para la realización de una práctica.

A principios de septiembre de 2020 se establece la necesidad de que toda documentación entregada para la formalización de una práctica sea firmada digitalmente. Es también a finales de este año, cuando se lanza la Herramienta de Justificantes, en la que los usuarios de las prácticas pueden acceder a un justificante de su participación en una práctica, así, como a un histórico de su participación en el programa de prácticas de la UPV.

**Velando por las necesidades de nuestro estudiantado, en el 2021 se estudia una nueva propuesta de Bolsa de Ayuda de estudio, que es aprobada por Consejo de Gobierno el 27 de mayo del 2021**

La publicación del RD 822/2021 de 28 de septiembre por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que sustituye al 1393/2007, lleva consigo el estudio de nuestro Reglamento para analizar en qué le afecta dicho cambio y proceder a realizar los cambios oportunos. La modificación del Reglamento de Prácticas fue aprobada por Consejo de Gobierno el 3 de febrero del 2022.

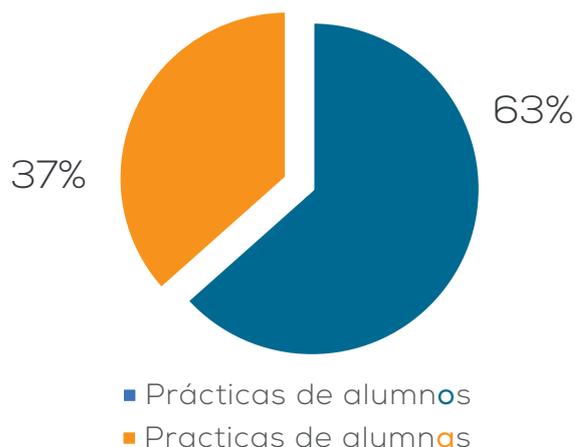
## 2.2. Estudiantes que realizan prácticas

A continuación, se enumeran las ventajas que los estudiantes pueden obtener en la realización de prácticas en empresas:

- Adquisición de experiencia laboral.
- Adquisición de experiencia en los procesos de selección.
- Establecimiento de relaciones profesionales y personales que facilitan la incorporación al mundo laboral.
- Bolsa económica de ayuda al estudio.

En el año 2022, **5.540 estudiantes** realizaron y/o reconocieron sus créditos por prácticas en empresas, aproximadamente un **4% más que el año anterior**. Fueron **9.680 prácticas en empresas e instituciones** las que se realizaron bajo convenios de cooperación educativa en la UPV. El perfil de los estudiantes que realizaron prácticas durante el año 2022 se muestra en los siguientes gráficos.

Distribución por género



Bolsa de ayuda



### Características de las prácticas realizadas durante el año 2022

Durante el año 2022, se realizaron un total de **9.680 prácticas en empresas o instituciones**. En el gráfico siguiente observamos la distribución por Escuelas y Facultades de las prácticas en empresas realizadas en 2021 y 2022.

**9.680**  
prácticas

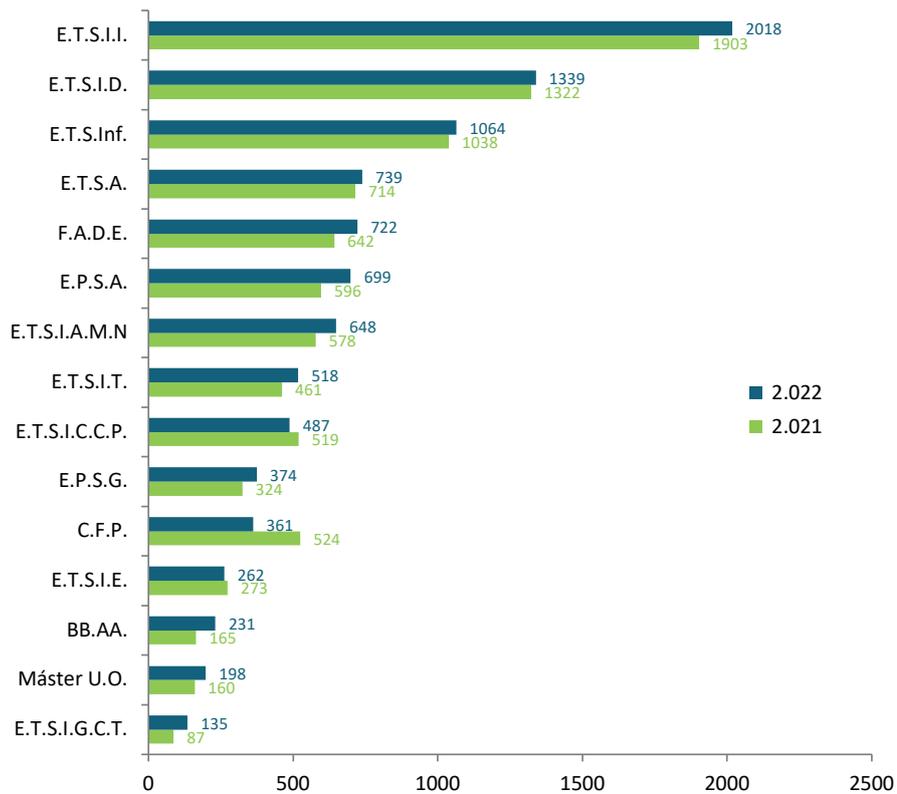
**12.897.05€**  
bolsa total

**6.34**  
horas por día promedio

**2.9**  
meses promedio

**4.67€**  
beca/hora promedio

### Prácticas en empresas por centro docente



### 2.3. Acercamiento a las empresas e instituciones

Durante este año se agradece a las empresas e instituciones la oportunidad ofrecida a nuestros estudiantes a través de las prácticas, aportando valor a su formación.

A continuación, se enumeran las utilidades que las empresas e instituciones pueden obtener en la realización de prácticas en empresas:

- Los alumnos aportan nuevas ideas y conocimientos, contribuyendo a impulsar procesos de innovación.
- Puede servir como proceso de selección para próximas incorporaciones.
- Facilitan otras relaciones con la UPV.
- Contribuyen a la mejor formación de futuros profesionales del sector.
- La UPV oferta una gran variedad de titulaciones

Estas prácticas en 2022 se llevaron a cabo en **2.458 empresas e instituciones**.

A continuación, se muestra un listado de las diez empresas o instituciones que mayor

número prácticas de estudiantes gestionaron durante el 2022, todos ellas ofreciendo bolsa de ayuda al estudio.

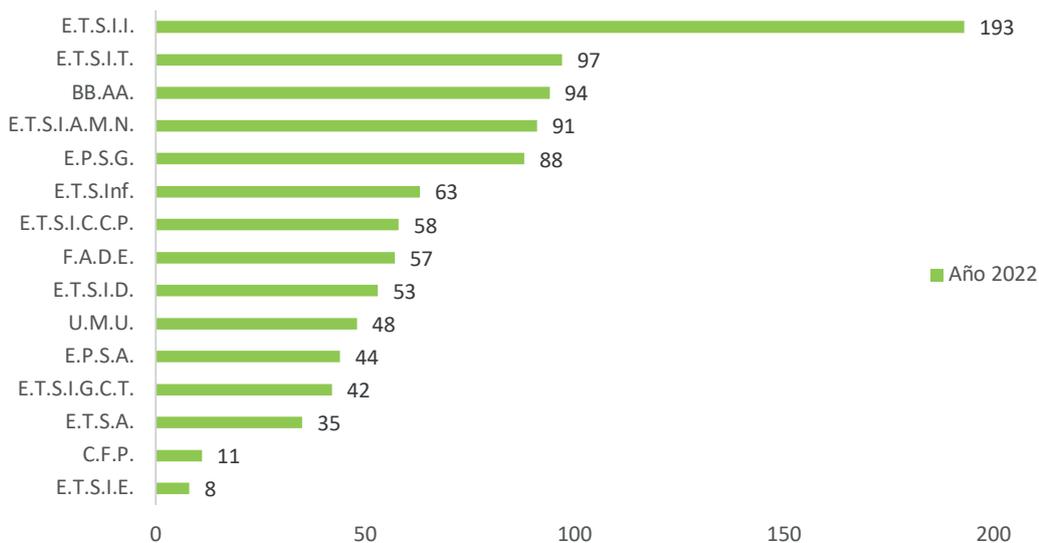
#### Listado de las diez empresas e instituciones que más prácticas gestionaron con estudiantes de la UPV en el 2022

- UPV en la UPV
- STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U.
- CAPGEMINI ESPAÑA S.L
- FORD ESPAÑA, S.L.
- NTT Data Spain S.L.U.
- F1-CONNECTING, S.L.
- TECSIBLE,S.L.
- CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE, S.L.
- ELEC NOR
- APHELION SOLUCIONES INFORMÁTICAS

- **Prácticas UPV en la UPV**

Observamos que es en la propia UPV dónde se realiza un mayor número de prácticas, esto obedece al **programa de prácticas de estudiantes UPV** en la UPV. Bajo este programa, durante el año 2022 se gestionaron un **total de 982 prácticas**.

### Prácticas de estudiantes UPV en la UPV por Centro Docente



### Características de las prácticas UPV en la UPV

**982**  
prácticas

**1.559.041,65€**  
bolsa total

**3.79**  
horas por día promedio

**3.41**  
meses promedio

**6.34€**  
beca/hora promedio

- Programas en Administraciones Públicas

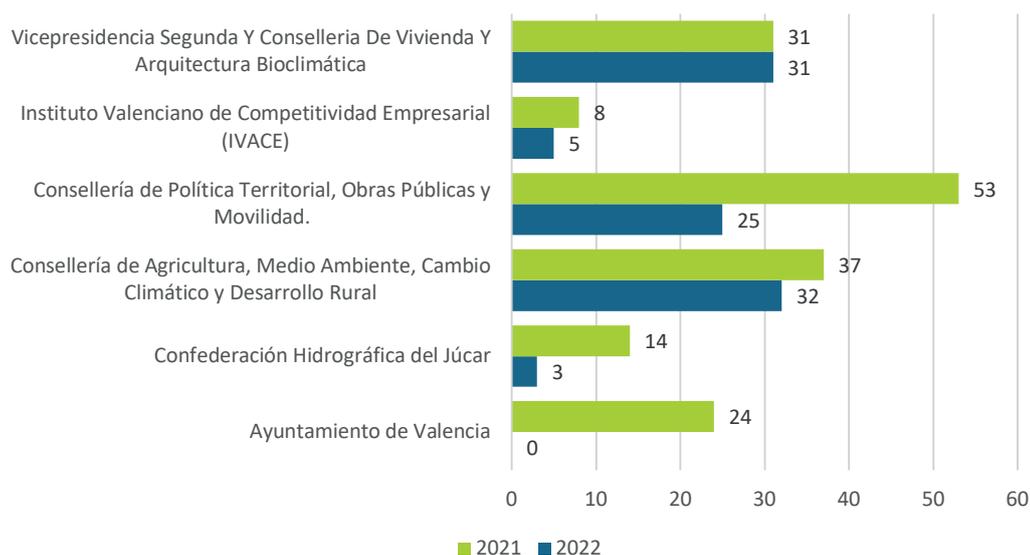
Como en años anteriores, en el 2022 la Universitat Politècnica de València a través del Servicio Integrado de Empleo, firmó Convenios de Cooperación Educativa con distintas Consellerías e Instituciones Públicas. En este año el total de Administraciones públicas con las que se han firmado un Convenio de Cooperación Educativa han sido 5. De estos convenios, 2 se han firmado por varios años, lo que hace que la gestión de las convocatorias sea bastante rápida, y los 3 restantes se firmaron durante el primer semestre del año.

Las convocatorias para la tramitación de las prácticas en estas Administraciones Públicas se tramitaron entre marzo y septiembre de 2022, lo que generó que en algunas de las administraciones no se pudieran cubrir todas las prácticas que permitía el presupuesto de estas.

Destacar, el gran esfuerzo de las instituciones y nuestra Universitat, alcanzando al final el gasto de un 59.65% del presupuesto total y un 42.51% menos de prácticas que en el año anterior (La demora de la publicación de las convocatorias, hace que no se puedan cubrir todos los puestos ofertados). A continuación, observamos las prácticas realizadas en el último año.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	2022
Confederación Hidrográfica del Júcar	3
Consellería de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural	32
Consellería de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad.	25
Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)	5
Vicepresidencia Segunda y Consellería de Vivienda y Arquitectura Bioclimática	31
<b>TOTAL 2022</b>	<b>96</b>

En el gráfico que se muestra a continuación observamos las prácticas realizadas en los dos últimos años.



Es muy importante la labor que realiza el personal de prácticas en su promoción, con el fin de potenciar la participación del alumnado.

### • Otros Programas de Prácticas

El programa de la Unión Europea **VULCANUS IN JAPAN** es coordinado en la UPV por el Servicio Integrado de Empleo desde octubre de 2016, gestionado en ediciones anteriores por la Oficina de Programas Internacionales de Intercambio de nuestra Universitat. Este programa ofrece becas para la realización de prácticas industriales en Japón por

estudiantes universitarios del último año de grado o de máster de la UE, una vez superados los estudios.

Desde el año 2020, el Servicio Integrado de Empleo ofrece a los estudiantes de la UPV una nueva oportunidad de realizar prácticas en el extranjero a través del Programa **PAN EUROPEAN SEAL (PES)**,

gestionado por las Oficinas Europeas de patentes y marcas EUIPO, en Alicante, y EPO, en Munich, Alemania.

#### Programa Vulcanus in Japan.

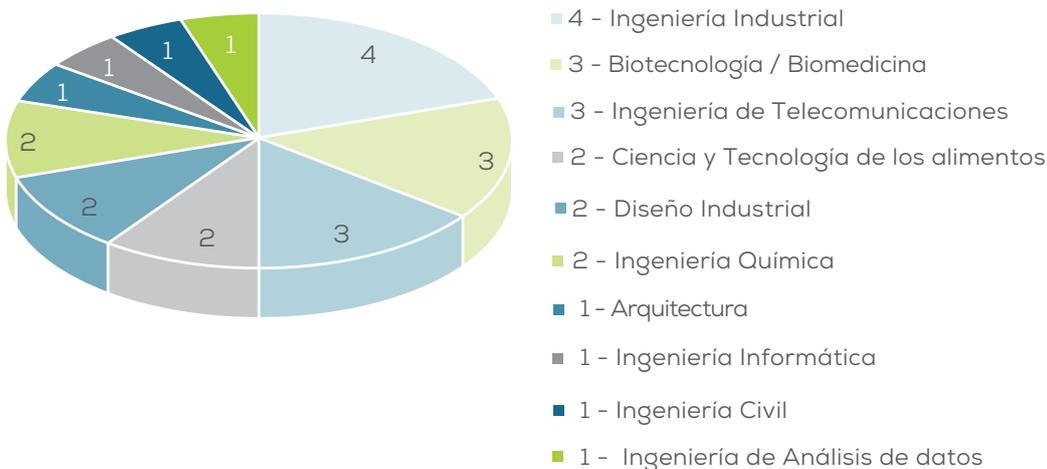
La convocatoria "Vulcanus in Japan 2022/2023" se abrió en noviembre de 2021. Consecuencia de la Pandemia Covid-21, se presentaron menos estudiantes por parte de la UPV; y, a diferencia de otros años, ningún estudiante de la UPV fue seleccionado.

#### Programa PAN EUROPEAN SEAL (PES).

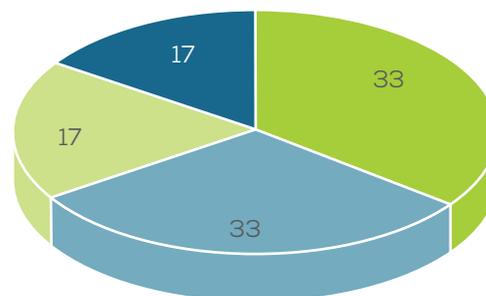
En la última convocatoria 2022/23, el SIE preseleccionó un total de 20 estudiantes de la UPV. El siguiente gráfico muestra la distribución de los estudiantes preseleccionados por Escuela/Facultad de la UPV.

Como novedad, el Servicio Integrado de Empleo ha puesto en marcha un nuevo programa de becas, las **Becas PRACTICAS UPV – Santander**; así como con carácter innovador también ha lanzado un proyecto piloto denominado **PROGRAMA FOMENTO EMPLEABILIDAD UPV – Santander**, ambos, gracias a la ayuda económica del Banco Santander.

Nº de estudiantes preseleccionados por área de estudios



De los 20 estudiantes preseleccionados en la convocatoria 2022/2023, finalmente 5 estudiantes UPV están realizando prácticas en este curso académico 2022/2023. El siguiente gráfico muestra el área de estudios de los estudiantes seleccionados.



- 33% - Ingeniería Industrial
- 33% - Ingeniería Química
- 17% - Ciencia y Tecnología de los alimentos
- 17% - Diseño Industrial

Por otro lado, de los 39 profesionales de toda Europa que fueron seleccionados en la convocatoria anterior y que comenzaron sus prácticas en septiembre 2021, 6 son de la UPV, y 2 de ellos van a continuar 2 años más, pasando a formar parte de "cohort". Estos 2 titulados que continúan son de Ingeniería Industrial y de Tecnología de Alimentos.

### Becas Practicas UPV – Santander

Con un presupuesto de **38.000€** cofinanciados por el Banco Santander, el Servicio Integrado de Empleo, lanzó el 31 de marzo de 2022 un nuevo programa de **Becas destinado a los estudiantes UPV en prácticas en empresas**. El objetivo ha sido ayudar a aquellos estudiantes que, por el perfil de las empresas no consiguiesen encontrar prácticas con una bolsa de ayuda al estudio suficiente para alcanzar los estándares mínimos de las prácticas en empresa de la UPV.

Con este presupuesto, que se ha ejecutado al 100%, gracias al gran interés mostrado por el alumnado UPV ante este nuevo Programa de Becas, se han concedido **28 becas de 1200 €** cada una para cofinanciar prácticas de 3 meses a media jornada. En el gráfico se muestran las Becas, según la titulación o área de estudio del alumno beneficiario.



**22**  
becas

**32.000€**  
presupuesto

**4.150€**  
de ayuda máxima

### Programa Fomento Empleabilidad UPV-Santander

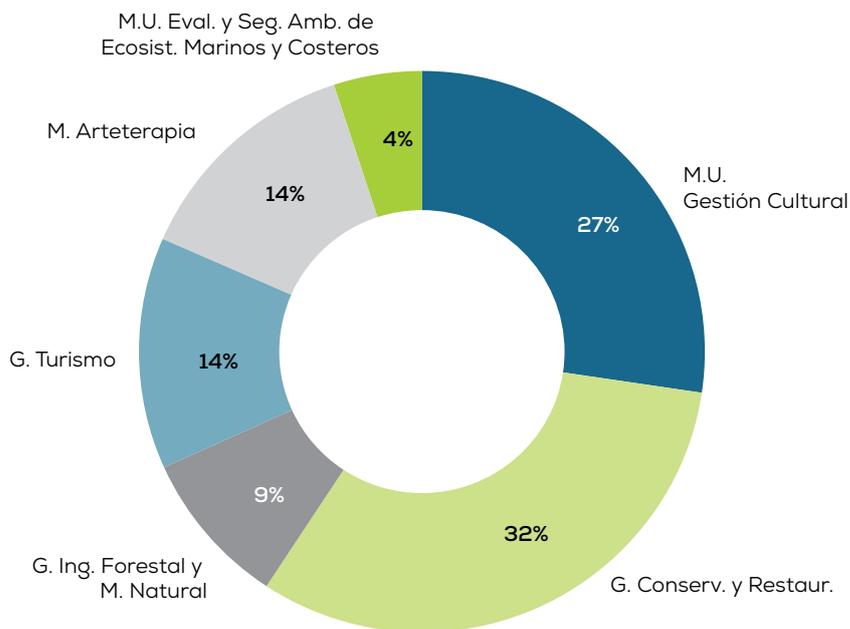
Este Programa se lanzó a 31 de Marzo 2022 con el fin de financiar aquellos proyectos dirigidos a la formación práctica de estudiantes UPV en empresas e instituciones gestionados por profesores de la UPV.

Así el Programa de Fomento Empleabilidad UPV-Santander, con un presupuesto de **32.000€**, ha dotado al PDI solicitante de una **ayuda máxima de 4.150€**, para la concesión de becas dirigidas al estudiantado de esta universidad

para la realización de prácticas académicas en empresas o instituciones colaboradoras.

En total se han concedido **9 Ayudas económicas** a profesores de la UPV.

Con estas ayudas, los profesores han gestionado un total de 9 Convocatorias públicas, otorgando un total de **22 Becas a estudiantes** UPV para la realización de prácticas.



Alcanzar la cifra **9.680 prácticas gestionadas** en el 2022 ha sido fruto del trabajado realizado para potenciar las oportunidades de nuestro estudiantado, a través de distintas líneas estratégicas, tales como, los programas en administraciones públicas y "otros programas" que acabamos de presentar. Adicionalmente, a través de las Escuelas y Facultades, la UPV ofrece a su estudiantado el programa "Encuentra tu práctica", que es un programa de gestión de ofertas consolidado, dónde se publicitan todas aquellas ofertas que las empresas nos trasladan, y el personal de prácticas de las Escuelas y Facultades está al servicio de las empresas que buscan estudiantes y de los estudiantes que buscan empresa. Destacamos que, durante el 2022, se gestionaron **3.503 ofertas de estudiantes en prácticas** de **1.859 empresas e instituciones** con la revisión y asesoramiento de aproximadamente **26.146 currículums** de estudiantes inscritos. Con el fin de optimizar el número de ofertas de prácticas, se trabaja en actividades de promoción y divulgación en las distintas escuelas y facultades, el foro de empleo, programas de captación de talento, etc.

El personal de prácticas en empresas en su día a día, lleva a cabo la gestión de ofertas de prácticas, así como la gestión de toda la documentación necesaria para la formalización de las prácticas a través de los Convenios de Cooperación Educativa y la promoción de toda iniciativa relacionada con las prácticas, con el fin de potenciar la participación del alumnado. Los Convenios de Cooperación Educativa formalizan los requisitos y contenidos académicos de las prácticas y es el personal de prácticas el encargado de velar por el buen funcionamiento de la práctica, así como la cumplimentación de informes de los usuarios para el posterior reconocimiento académico.

## Programa "Encuentra tu práctica" en las Escuelas y Facultades de la UPV

2022

**9.680**  
prácticas gestionadas

**3.503**  
ofertas de estudiantes en prácticas

**1.859**  
empresas e instituciones

**24.146**  
currículums

**841**  
nuevas empresas colaboradoras

# 3. Sección de orientación, formación y empleo



## Presentación

El Servicio Integrado de Empleo, cuya misión es contribuir a la adecuada inserción profesional en el mercado laboral al del alumnado y titulados/as de la Universitat Politècnica de València, ofrece a dicho colectivo una serie de acciones individuales y colectivas, que facilitarán su tránsito del mundo académico al profesional.

Desde la sección de Formación, Orientación y Empleo se ofrece ayuda al alumnado y egresados de esta universidad en su inserción laboral, facilitando las herramientas necesarias y las oportunidades adecuadas para llevar a cabo con éxito este propósito.

Todo esto se articula a través de una actividad habitual y continuada en el tiempo, de gestión de ofertas de empleo, formación a través de cursos y orientación individual y grupal, y también a través de programas puntuales singulares que impulsan estratégicamente el progreso profesional de sus participantes, y mejoran su empleabilidad.

### 1. Orientación y Formación

Para la adecuada inserción laboral de nuestros/as titulados/as, además de contar con una sólida formación apoyándose en las nuevas herramientas tecnológicas, es necesario desarrollar una serie de competencias y habilidades personales y profesionales que han de ser demostradas, no sólo durante el proceso de selección, sino también en el desempeño laboral de los egresados.

Conscientes de ello, desde las áreas de orientación y formación les proporcionamos el asesoramiento y el apoyo para gestionar su carrera profesional y, colaboramos en el entrenamiento de sus competencias transversales de modo que mejoren su empleabilidad.

Este año ha seguido siendo especialmente difícil para nuestro alumnado y egresados/as, por lo que esta sección ha mantenido las estrategias

# 2022

# 2.241

## usuarios atendidos en tutorías individuales y otras Acciones de orientación profesional

que implementó el año anterior para mantener e intensificar el contacto permanente con los mismos. Para ello, ha seguido utilizando plataformas de videollamada en las sesiones de orientación individual, y ha realizado actividades grupales a través de plataformas de videoconferencia, lo que les ha permitido conocer y conectar con las empresas.

### 1.1. Orientación Profesional

La actividad de Orientación Profesional tiene como objetivo asesorar a los titulados/as y alumnado de la UPV respecto a la toma de decisiones sobre su futuro profesional, entrenar sus habilidades de búsqueda de empleo y apoyarles durante el proceso de inserción laboral.

Para ello, se han realizado diferentes tipos de acciones, tanto individuales como grupales, en gran parte en formato de videollamada o videoconferencia, en las que se les ha proporcionado información, se han resuelto dudas y se les ha prestado apoyo en distintos aspectos como:

- Información para la búsqueda de prácticas y empleo,

tanto nacional como internacional.

- Redacción de carta de motivación y CV.
- Preparación de entrevistas de selección, test psicotécnicos y assessment centers (dinámicas de grupo).
- Evaluación de competencias para el desarrollo profesional.
- Apoyo en el diseño de marca personal profesional a través de las Redes Sociales, especialmente LinkedIn.
- Acompañamiento en la elaboración del Objetivo Profesional.
- Reorientación de carrera profesional.
- Asesoramiento básico sobre legislación laboral.
- Y otros aspectos requeridos vinculados a la mejora de la empleabilidad.

En total, durante **2022** se han atendido a **2.241** usuarios en tutorías individuales y otras Acciones de orientación profesional, realizadas en los campus de Alcoy, Gandía y Vera.

## 1.2. Formación para la inserción laboral

El objetivo de estas acciones es facilitar la inserción profesional del alumnado y de los egresados/as de la UPV, proporcionándoles los recursos informativos y las herramientas para explorar el mercado laboral, entrenándoles en habilidades y capacidades necesarias para su desarrollo profesional.

Dentro de la formación impartida y en función del colectivo al que vaya dirigido, se han desarrollado dos tipos de acciones formativas:

- 1.2.1. Formación Específica.
- 1.2.2. Formación Genérica.

### 1.2.1. Formación Específica

#### 1.2.1.1. Dirigida a estudiantes de Postgrado (Máster y E. Doctorado)

Durante el año 2022 se siguió con la formación del alumnado de postgrado.

Las actividades formativas realizadas han sido presenciales y online asíncronas.

Los contenidos desarrollados en este periodo han sido:

- Estrategias y recursos para la búsqueda de oportunidades laborales.
- Cómo afrontar los procesos de selección.
- Conceptos básicos de legislación laboral.

Se han realizado un total de 4 actividades matriculándose 199 alumnos de 14 estudios de postgrado.

**4**  
actividades  
formativas

**199**  
alumnos  
matriculados

**14**  
estudios de  
postgrado

En algunas de las actividades se ha contado con la participación de personas relacionadas con el área de Recursos Humanos de las siguientes organizaciones:

- Grupopanstar
- AIMPLAS
- AIDIMME
- Médicos del mundo

1.229  
horas

5.091  
alumnos

59  
cursos

### 1.2.1.2. Dirigida a estudiantes de Grado

Otra acción dirigida a colectivos específicos es el curso Online "Formación para la Empleabilidad", dirigido principalmente al alumnado de grado que se inició en el segundo semestre de 2019.

El objetivo general del curso es que el alumnado conozca las habilidades y herramientas necesarias para aumentar sus posibilidades de empleabilidad e inserción profesional. Al mismo tiempo que proporciona a las direcciones de las Escuelas y Facultades datos para las acreditaciones de las titulaciones.

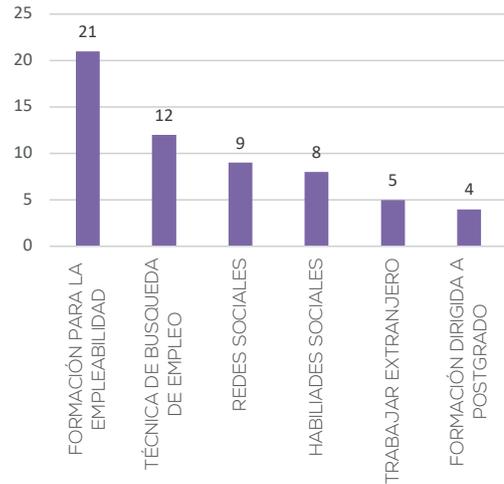
La totalidad de Escuelas y Facultades de la UPV ha ofrecido esta actividad a su alumnado, participando un total de 944 usuarios.

### 1.2.2. Formación genérica

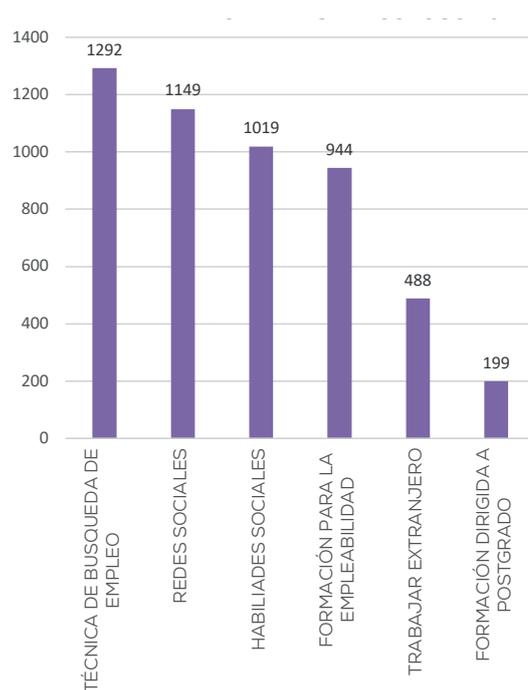
Durante el año 2022 se ha mantenido la formación online en la mayoría de las actividades formativas.

Los gráficos mostrados a continuación, describen la totalidad de las ediciones realizadas de los diversos cursos y en número de alumnos/as que han realizado estas acciones.

Nº Ediciones cursos de formación realizados en 2022



Nº Ediciones cursos de formación realizados en 2022



Debido al elevado número cursos éstos se han agrupado por áreas temáticas, quedando de la siguiente manera:

- **Formación para la empleabilidad.**
- **Formación Dirigida al postgrado:** Incluye actividades para el alumnado de máster y doctorado.
- **Habilidades Sociales:** Incluye los cursos de asertividad e inteligencia emocional.
- **Redes sociales como elemento de inserción laboral:** incluye los cursos de LinkedIn, Instagram y Porfolio.
- **Trabajar en el extranjero.**
- **Técnicas de Búsqueda de empleo.** Incluye los cursos de CV, Assessment Center y preparación de entrevistas.

## 2. Gestión ofertas de empleo

Desde el 1 de abril de 2012, estamos autorizados por el Sistema Nacional de Empleo como **Agencia de Colocación**, con el número de identificación 1000000017 que nos permite contribuir a mejorar el apoyo

a la búsqueda de empleo, que desde el SIE se presta, tanto para el primer empleo como para la mejora de empleo, a los titulados/as UPV, y a la difusión de las ofertas de las empresas, que colaboran con la UPV.

**Para los/as demandantes** que buscan trabajo, ofrecemos el acceso a las ofertas de empleo gestionadas por el SIE. Para ello deben inscribirse en la base de datos de Dirempleo, y mantener activada su alta siempre que lo deseen, independientemente de su situación laboral.

**Para las 900 Empresas** con las que hemos colaborado este año, disponemos de una amplia base de datos, clasificada por perfiles profesionales, desde recién titulados/as hasta perfiles con una amplia experiencia profesional.

La gestión es totalmente gratuita. A las empresas las asesoramos y orientamos acerca de las necesidades del puesto de trabajo que ofertan para la contratación de personal técnico cualificado, especialmente en lo referente al perfil de requisitos y a las condiciones laborales del mercado laboral del momento que nos ocupe.

A ambas partes les ofrecemos el portal Diremplo, para que tanto empresas como demandantes de empleo puedan encontrarse y entablar relaciones laborales.

Con ello se pretende:

- Ofrecer un servicio de intermediación laboral personalizado, con el fin de conocer las expectativas de demandantes y de oferentes de empleo, y contribuir al cumplimiento de las mismas.
- Gestionar la oferta de empleo técnico cualificado a través de un servicio de intermediación laboral propio de la Universidad.
- Fidelizar y satisfacer las necesidades de nuestros/as usuarios/as a través de un servicio de calidad, especializado y profesionalizado en intermediación técnica
- Ofrecer un sitio Web para que empresas y demandantes puedan establecer una relación directa, obtener información sobre el mercado laboral y difundir todas las novedades pertinentes; usando también a tal efecto cualquier canal de comunicación del que dispongamos.

- En ambos casos se realizan acciones comerciales para captar; tanto empresas que ofrecen puestos de trabajo, como demandantes de empleo; de manera que las dos partes, se retroalimenten y se maximice el éxito.

Durante el 2022 se han establecido **148 acciones comerciales** con empresas para la captación de nuevas ofertas de empleo y el mantenimiento de las relaciones con clientela antigua.

## 2.1. La demanda de empleo del Alumnado y Titulados/as

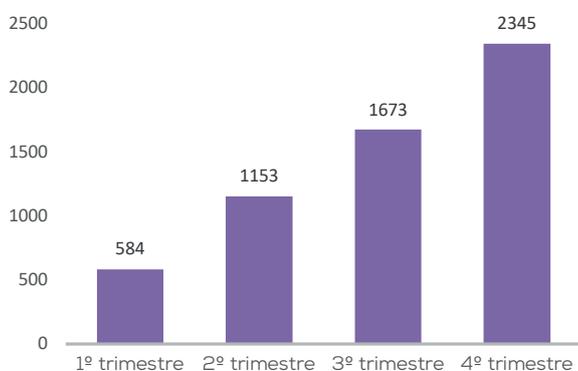
Entendemos por demanda la inscripción que hacen alumnos/as y titulados/as como solicitantes de empleo o de mejora de empleo en la base de datos del SIE.

Las inscripciones de **nuevos/as demandantes** de empleo en la base de datos durante el año 2022 arrojan un total de 2.345 personas frente a las 2.112 del año pasado, lo que supone un aumento del 10%.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución por trimestres acumulados, de

nuevas demandas inscritas en la base de datos de Empleo:

### Alta nuevas demandas 2022



Toda inscripción responde a perfiles profesionales que van desde un recién titulado/a sin experiencia, a un perfil con amplio bagaje profesional.

Para poder participar en los procesos de gestión de ofertas de empleo que se llevan a cabo desde el SIE, además de registrarse, los/as usuarios/as han de mantener la demanda activa en el tiempo debido a que tiene una caducidad anual.

Pueden hacerlo, no sólo demandantes en situación de desempleo, sino también quienes teniendo empleo desean mejorar o cambiar el mismo por cualquier motivo.

## 2.2. Gestión de Intermediación de oferta y demanda empleo

Diremplo es el portal de empleo de la Universitat Politècnica de València, que ofrece un servicio gratuito de intermediación laboral dirigido a alumnos/as y titulados/as de la UPV inscritos en la base de datos, y a las empresas que buscan perfiles UPV.

Las empresas pueden publicar sus ofertas de empleo dirigidas a las titulaciones de la UPV eligiendo una de estas dos opciones de gestión gratuitas y excluyentes entre sí:

**Diremplo Intermedia:** las empresas cuentan con el apoyo y asesoramiento de los técnicos del SIE para determinar el perfil solicitado y la captación de candidaturas (difusión y búsqueda).

**Diremplo en Línea:** las empresas publican sus ofertas en nuestra Web con libertad de plazos y visualizan directamente en PDF los currículos de las personas demandantes que se inscriben en ellas motu proprio.

### 2.2.1. Dirempleo Intermedia

Dirempleo Intermedia es el servicio de intermediación laboral que prestan los técnicos del SIE a empresas y demandantes, realizando la búsqueda de demandantes de empleo inscritos en la base de datos del SIE acorde al perfil profesional solicitado por las empresas, valorando su idoneidad para el puesto de trabajo y remitiendo sus currículos, por correo electrónico, a la empresa para participar en el proceso de selección.

Una vez llega la oferta, se contacta con la empresa para comenzar la gestión, en un tiempo máximo de 72 horas, tal y como establece la carta de servicios.

Los demandantes de empleo pueden inscribirse en las ofertas de empleo publicadas en Dirempleo Intermedia. Por otra parte, los técnicos del SIE buscan candidaturas entre las personas demandantes que están activas en la base de datos y que reúnen los requisitos establecidos en las ofertas publicadas, y les envían un mensaje SMS con un enlace web al móvil, informando de la oferta para que puedan aceptarla o rechazarla directamente.

Tanto las personas buscadas, como las que se han interesado y se han inscrito a la oferta vía web, son valoradas por un técnico del SIE. Se envían los cvs en PDF a la empresa por correo electrónico, de aquellas candidaturas que más se ajustan a los perfiles de la oferta y que han autorizado a ello.

Durante el año 2022, se han gestionado **480 ofertas** de empleo frente a las 594 del año pasado.

Para cubrir dichas ofertas se han enviado por correo electrónico en formato PDF un total de **2.901** currículos, que corresponden a **1.137** demandantes con interés en las mismas.

#### DIREMPLEO INTERMEDIA

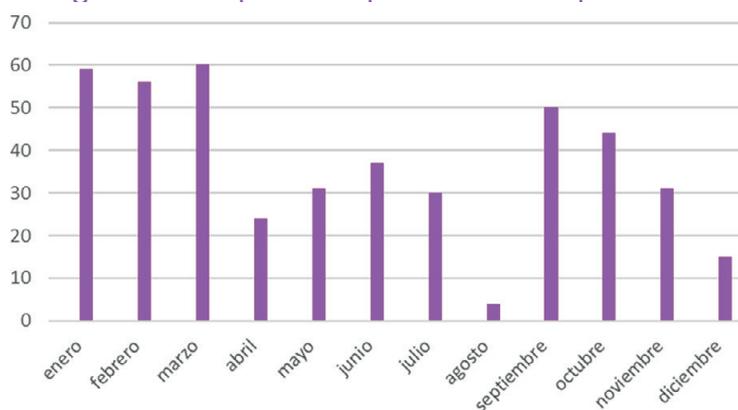
**480**  
ofertas de empleo

**2.901**  
currículos enviados

**1.137**  
demandantes interesados

Gráficamente podemos visualizar las ofertas de trabajo gestionadas por Dirempleo Intermedia agrupadas por cada mes de 2022:

### Ofertas gestionadas por Dirempleo Intermedia por meses



#### 2.2.2. Dirempleo en Línea

A través de **Dirempleo en Línea** las empresas publican las ofertas de trabajo, determinando directamente el perfil necesario. Las personas interesadas se registran en las ofertas publicadas, y las empresas pueden visionar los currículos y contactar directamente con cada una de ellas, sin intervención del servicio.

Durante el año 2022, se publicaron **1.378 ofertas** de empleo en este portal frente a las 937 del año pasado, lo que supone un **aumento del 47%**.

Se inscribieron en las ofertas un total de **9.685** usuarios/as, cuyos currículos corresponden a **1.466** demandantes.

En el siguiente gráfico, visualizamos mes a mes el número de ofertas que se han registrado en Dirempleo en Línea durante 2022.

## DIREMPLEO EN LÍNEA

**1.378**

ofertas publicadas

**↑47%**

aumento respecto al 2021

**9.685**

usuarios inscritos

**1.466**

currículos de demandantes

## RESULTADOS TOTALES

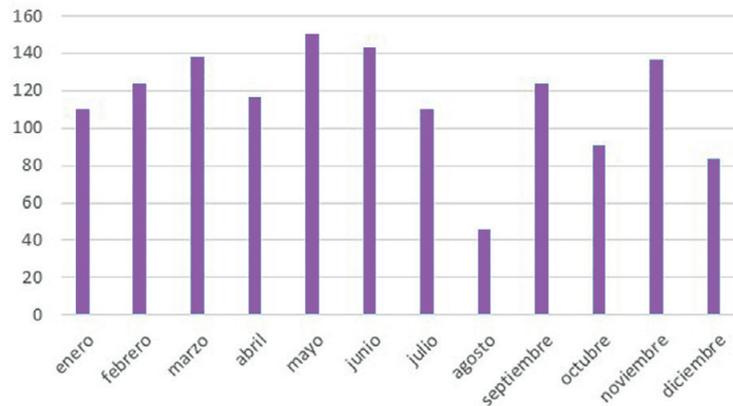
**1.858**

ofertas publicadas

**↑21%**

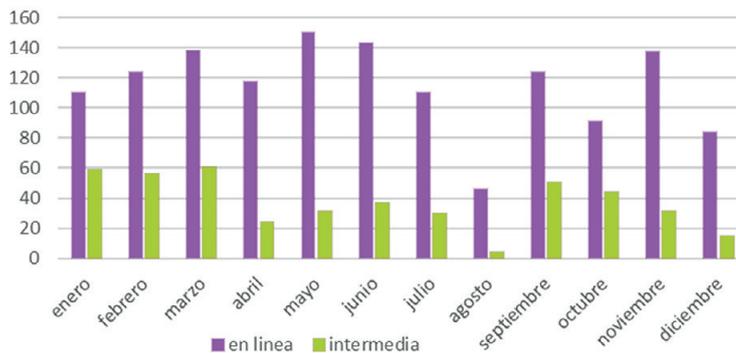
aumento respecto al 2021

### Ofertas registradas en Dirempleo en Línea por meses



### 2.2.3. Resultados totales

Se han gestionado **1.858** ofertas de empleo en total, sumando Dirempleo en Línea y Dirempleo Intermedia, frente a las 1.531 del año pasado (aumento del 21%) y además superando el récord histórico que estaba en la cifra de 1.810 ofertas de empleo. Lo podemos ver gráficamente en esta imagen:



Durante 2022 destacamos que se ha obtenido una nueva marca en cuanto a la cantidad de ofertas de empleo totales registradas, 1.858, con 900 empresas diferentes, indicando la buena marcha del mercado laboral técnico actual.

### 3. Programas singulares

#### 3.1. Quédate Global

Desde el Vicerrectorado de Empleo y Emprendimiento de la Universitat Politècnica de València, se lanza la sexta edición del **Programa QUÉDATE**, 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 a cabo acciones mediante las cuales se ha conseguido la participación de 25 empresas, diversificando los sectores económico-productivos de las mismas. Así mismo, se ha mejorado la difusión del evento con el fin de incrementar su alcance y repercusión.

En el 2018 el programa Quédate recibió el XVII Premio del Consejo Social UPV, en la categoría Innovación en la Gestión UPV. Con esta iniciativa pionera, la Universitat Politècnica de València pone en valor la importancia de una formación integral, que no solo incluye la adquisición de conocimientos académicos, científicos y



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PERMANENTE



**QUÉDATE**   
programa de captación  
de talento de la UPV

técnicos, sino también valora una educación rica en componentes y habilidades transversales con el fin de formar a jóvenes preparados para contribuir plenamente a una sociedad cada vez más responsable y comprometida con el desarrollo sostenible.

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 consideramos una magnífica oportunidad que los empleadores de empresas punteras se acerquen a la Universitat Politècnica de València y puedan conocer el talento de sus estudiantes y titulados/as, evitando de esta forma la fuga del mismo al extranjero.

Esperamos que esta sexta edición dé sus frutos y que estos jóvenes brillantes aprovechen al máximo esta oportunidad.

### 3.1.1. Objetivos del Programa

El objetivo que se persigue con esta iniciativa es atraer, captar y fidelizar el talento en empresas que operan 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.

Los objetivos perseguidos con la puesta en marcha del programa Quédate son:

- Unir el mejor talento universitario con empresas punteras con sede en España comprometidas con el empleo.

- Reducir la fuga de talento al extranjero.
- Mostrar a las empresas participantes las habilidades y capacidades de los jóvenes universitarios.
- Tener identificados a los estudiantes y recién egresados que destacan a nivel académico, competencias y de valores.
- Facilitar la práctica para el desarrollo de habilidades que optimice el resultado de la entrevista de trabajo.
- Generar un networking entre empresas y participantes que facilite la aproximación de ambos intereses.
- Ofrecer los mejores perfiles a las empresas que mantienen un largo recorrido de compromiso con la UPV.
- Facilitar la inserción laboral de los mejores perfiles de la UPV.
- Fidelizar a las empresas comprometidas con la UPV.

### 3.1.2. Empresas participantes

**QUÉDATE**  
programa de captación  
de talento de la UPV



VICERRECTORADO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PERMANENTE



COLABORAN:

AULA TALENT VALENCIA-UPV



BEYOND KNOWLEDGE\*

492

candidatos inscritos

100

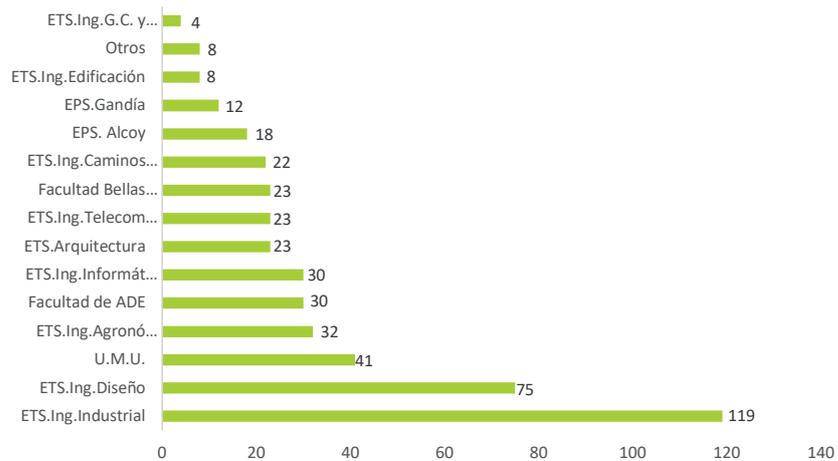
candidatos seleccionados

### 3.1.3. Candidatos Inscritos

Los candidatos que se han inscrito para participar en el proyecto han sido 492, de los cuales 198 participaron en el proceso de selección.



Cómo puede verse en el siguiente gráfico, en esta edición las escuelas con mayores niveles de participación son la ETS de Ingenieros Industriales (119), la ETS de Ingeniería de Diseño (75) y la U.M.U (41).

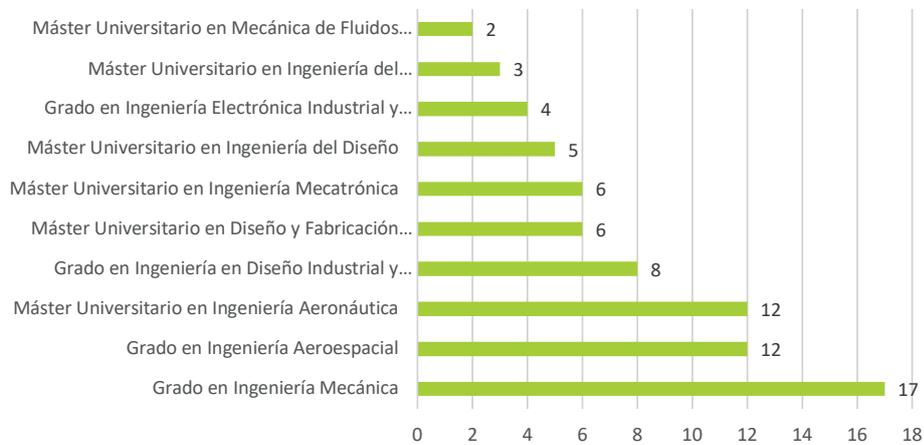


Los siguientes gráficos muestran las titulaciones de los participantes de cada una de estas tres áreas donde hay más personas inscritas:

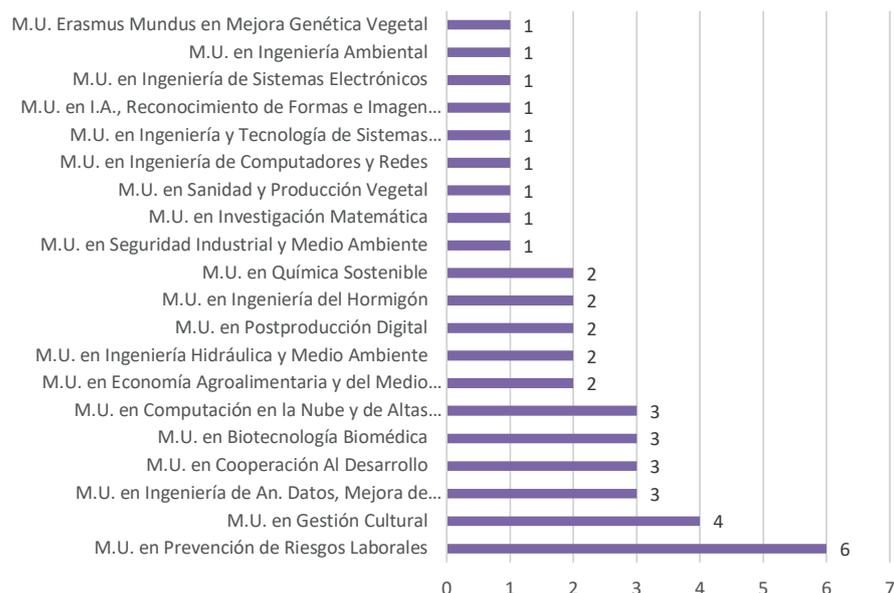
Participantes ETS Ingeniería Industrial



Participantes ETS Ingeniería de Diseño



Participantes UMU



### 3.1.4. Proceso de selección

Los criterios que se han valorado en cada fase han sido:

#### 1ª Fase: Inscripción

Los 492 inscritos, rellenaron un breve cuestionario de información básica profesional. Para determinar cuáles pasaban a la 2ª fase se valoran los siguientes aspectos: idiomas, realización de prácticas en empresa, pertenencia a ONG's, deportistas de élite, expediente académico

(tanto universitario como pre-universitario), estancias en el extranjero, acciones de emprendimiento, pertenencia a asociaciones de estudiantes, y todas aquellas habilidades, conocimientos y destrezas que se valoran en el entorno profesional.

#### 2ª Fase: Dinámica de Grupos

Entre los seleccionados se realizan dinámicas de grupo con un número reducido de participantes. En ellas se llevan a cabo actividades destinadas a

completar la evaluación de los candidatos para determinar cuáles serán los seleccionados para la Jornada del día 24 de noviembre.



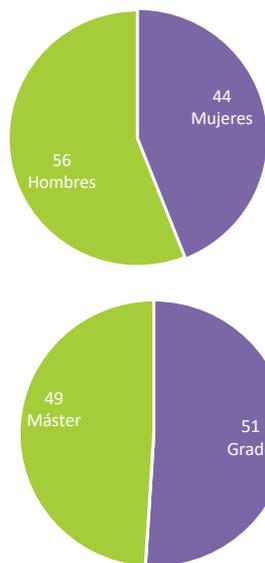
A través de dicha dinámica se observan competencias como: la capacidad de hablar en público, capacidad creativa, capacidad de improvisación, comunicación verbal y no verbal, de adaptación, trabajo en equipo.

Esta actividad no solo permite al personal responsable de la Jornada determinar los 100 perfiles seleccionados, sino que además ofrece a los candidatos la oportunidad de adquirir cierta experiencia en los procesos de selección que se realizan en la actualidad.



### 3.1.5. Características de los 100 seleccionados

Entre los inscritos cabe destacar los datos de los 100 participantes que resultaron seleccionados para la dinámica que se celebró el 24 de noviembre en presencia de los representantes de RRHH de las empresas.



Entre los seleccionados/as las escuelas con más participantes han sido la ETS de Ingeniería Industrial (37) y la ETS de Ingeniería de Diseño (16), seguida por la ETS de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (8).

### 3.1.6. Dinámica de la Jornada

Para la sexta edición, nos posicionamos en una realidad laboral y social donde, según datos publicados en la encuesta mundial que lideró el Grupo Cegos, aproximadamente el 63% de los empleados de organizaciones públicas o privadas afirman haber sufrido discriminación en su vida laboral y si tuvieran que cambiar de trabajo, el 84% de los encuestados dice que la inclusión sería un criterio fundamental en su elección.

La presente dinámica lleva por nombre **"Diversity be yourself"**. Por un lado, se pretende que los participantes analicen la situación actual que existe de discriminación y desigualdad en las organizaciones y descubran que la diversidad es una fortaleza y una oportunidad para las organizaciones. Por otro lado, de manera más práctica, se busca que sepan aplicar lo aprendido mediante la introducción de una política de diversidad e inclusión en un plan de empresa.

Los participantes se dividirán en 10 grupos de 10 personas que competirán entre sí y realizarán 3 pruebas, de menor a mayor relevancia, durante un total de 3 horas. Habrá un

jurado experto que valore el trabajo que realicen cada uno de los equipos, integrando la opinión y puntuación de la ciudadanía. El equipo ganador será aquel que gane más puntos entre los 3 retos siguientes:

- Primer reto

Punto de partida: "¿Estamos ante un problema real?"

La primera prueba consiste en consensuar y ordenar de mayor a menor grado qué formas de discriminación aparecen con mayor frecuencia en las organizaciones. Los **10 ejemplos** que hay que ordenar aparecerán una vez se escanee el QR facilitado en los proyectores del escenario por los organizadores de la dinámica.

El objetivo es **introducir a los participantes en la temática** y aprender a **detectar y concienciar** sobre las formas de discriminación que existen en el lugar de trabajo para evitarlas e incitar un cambio cultural hacia un entorno más inclusivo.

Dicha actividad se llevará a cabo a través de un **ordenador** del grupo que se haya asignado para recopilar las respuestas de cada uno de los integrantes. La prueba durará **10 minutos**.



El equipo que más se acerque al orden de las formas de discriminación que aparece en el estudio de Cegos, **conseguirá 200 puntos**. Esta puntuación se dará justo nada más acabar los 10 minutos, para que el *feedback* les sirva para implementarlo en los siguientes retos.

- Segundo reto

¿Cuánto sabes de diversidad?

Tras tener un punto de partida sobre las formas de discriminación -tanto encubierta como manifiesta- en el mundo laboral, es el momento de **acudir a Internet** para recopilar la



mayor cantidad de información relevante sobre el tema, para luego responder a un cuestionario a través de una plataforma de juego por equipos de 10 preguntas (*Kahoot*).

Los equipos disponen de 30 minutos para la búsqueda de información y después el *Kahoot* durará 15 minutos, es decir, en total esta prueba durará unos 45 minutos.

Para la primera parte, búsqueda de información, los participantes pueden utilizar sus dispositivos electrónicos para enriquecerse de todo aquello que sean capaces de averiguar acerca de este tema. En esta fase es fundamental organizar el tiempo para que los últimos minutos lo dediquen a compartir los conocimientos adquiridos durante la investigación.

Para la segunda parte, *Kahoot*, los equipos designarán un solo smartphone en el que de manera consensuada y rápida elegirán la respuesta correcta.

En los proyectores se reproducirá el juego para que el resto de compañeros puedan ver en grande las preguntas y respuestas. Cada vez que se

dé la respuesta correcta de una pregunta, se apoyará la misma en datos de estudios contrastados.

El equipo ganador se llevará 300 puntos, y por cada posición menos se restará 20 puntos a los subsiguientes equipos.

- Tercer reto

#### Un Proyecto ganador.

Es el momento de aplicar todo lo aprendido durante las otras dos pruebas en un caso práctico. Consiste en preparar una presentación donde se proponga un plan de diversidad e inclusión competente e innovador para la organización en la que van a trabajar. Dispondrán de 50 minutos para preparar la presentación.

Después, deberán hacer una puesta en escena de 5 minutos por grupo en la cual han de convencer al jurado experto. Es vital atraer la atención del público y marcar la diferencia porque van a presentarse 10 grupos.

En cuanto al soporte de apoyo, disponen de un documento de PowerPoint escaneando el QR

**QUÉDATE**  
programa de captación  
de talento de la UPV



facilitado por los responsables de la dinámica.

Una vez finalizadas las presentaciones, el jurado presente

**3.1.7. Valoración y resultados**

A continuación, se muestra un mapa con las diferentes competencias en las que los seleccionadores y técnicos de

determinará qué grupo ha sido más convincente e innovador, dotando de 500 puntos a dicho equipo.

las diferentes empresas se basaron a la hora de evaluar a los participantes durante la jornada.



**1. Pensamiento integrador:** Razonar con eficacia contando con la visión de todos los puntos de vista.

**2. Toma de decisiones ágiles:** Actuar con rapidez y flexibilidad a través de la generación de soluciones útiles ante la situación retadora.

**3. Cooperación efectiva:** Pensar en colectivo. Obtener resultados tangibles de las

capacidades, puntos de vista y diversidad de estilos de las personas del equipo.

**4. Visión y proyección:** Anticipar el futuro, proyectar y analizar las consecuencias e impacto en los resultados de negocio.

**5. Sensibilidad y conciencia social:** Mostrar una mentalidad sostenible e inclusiva sobre el desarrollo organizacional.





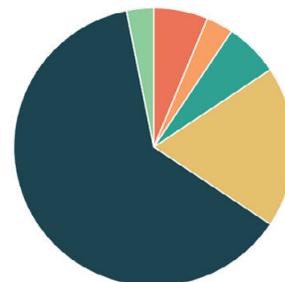
### 3.1.8. Encuestas dirigidas a empresas

Por un lado, las encuestas dirigidas a los participantes de las empresas se componen de 8 preguntas que se ordenan en una escala tipo Likert: 0 – Sin información suficiente; 1 – Totalmente en desacuerdo; 2 – Más bien en desacuerdo; 3 – Término medio; 4 – Más bien de acuerdo; 5 – Totalmente de acuerdo. Además, hay una última pregunta (9) con respuesta libre donde se contesta qué es lo más interesante que les ha resultado de la jornada.

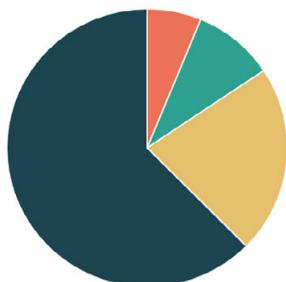
Los resultados son los siguientes:

**Pregunta 1:** Valore la competencia “Pensamiento Integrador” que se ha observado a lo largo de la dinámica de grupo.

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	6.25 %
	Más bien en desacuerdo	1	3.13 %
	Término medio	2	6.25 %
	Más bien de acuerdo	6	18.75 %
	Totalmente de acuerdo	20	62.5 %
	Sin Información suficiente	1	3.13 %

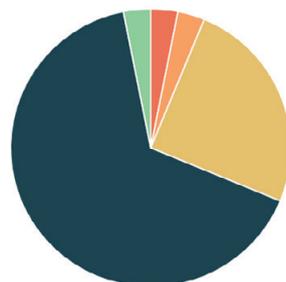


**Pregunta 2:** Valore la competencia “Toma de decisiones ágiles” que se ha observado a lo largo de la dinámica de grupo.



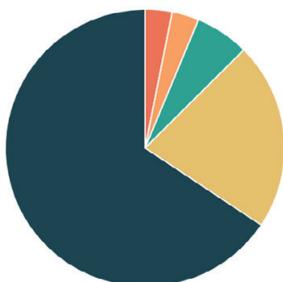
Valor	Respuestas	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.25 %
Más bien en desacuerdo	0	0 %
Término medio	3	9.38 %
Más bien de acuerdo	7	21.88 %
Totalmente de acuerdo	20	62.5 %
Sin Información suficiente	0	0 %

**Pregunta 3:** Valore la competencia “Rastreo digital” que se ha observado a lo largo de la dinámica de grupo.



Valor	Respuestas	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.13 %
Más bien en desacuerdo	1	3.13 %
Término medio	0	0 %
Más bien de acuerdo	8	25 %
Totalmente de acuerdo	21	65.63 %
Sin Información suficiente	1	3.13 %

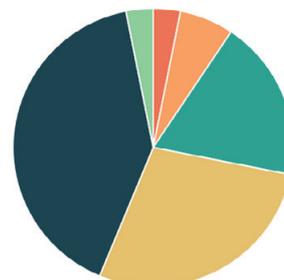
**Pregunta 4:** Valore la competencia “Organización grupal” que se ha observado a lo largo de la dinámica de grupo.



Valor	Respuestas	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.13 %
Más bien en desacuerdo	1	3.13 %
Término medio	2	6.25 %
Más bien de acuerdo	7	21.88 %
Totalmente de acuerdo	21	65.63 %
Sin Información suficiente	0	0 %

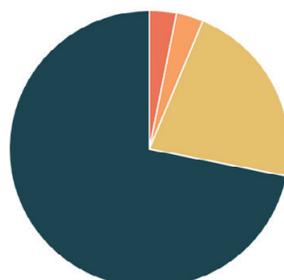
**Pregunta 5:** Valore la competencia “Visión y transformación digital” que se ha observado a lo largo de la dinámica de grupo.

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	1	3.13 %
	Más bien en desacuerdo	2	6.25 %
	Término medio	6	18.75 %
	Más bien de acuerdo	9	28.13 %
	Totalmente de acuerdo	13	40.63 %
	Sin Información suficiente	1	3.13 %



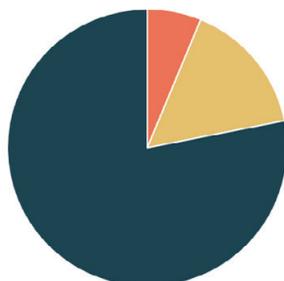
**Pregunta 6:** La jornada me ha resultado útil para la captación de talento.

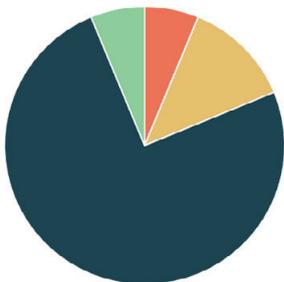
	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	1	3.13 %
	Más bien en desacuerdo	1	3.13 %
	Término medio	0	0 %
	Más bien de acuerdo	7	21.88 %
	Totalmente de acuerdo	23	71.88 %
	Sin Información suficiente	0	0 %



**Pregunta 7:** Volveré a participar en próximas ediciones.

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	6.25 %
	Más bien en desacuerdo	0	0 %
	Término medio	0	0 %
	Más bien de acuerdo	5	15.63 %
	Totalmente de acuerdo	25	78.13 %
	Sin Información suficiente	0	0 %





**Pregunta 8:** Tengo la intención de contactar con alguno/a de los/ las participantes para que participe en algún proceso de selección.

Valor	Respuestas	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.25 %
Más bien en desacuerdo	0	0 %
Término medio	0	0 %
Más bien de acuerdo	4	12.5 %
Totalmente de acuerdo	24	75 %
Sin Información suficiente	2	6.25 %

**Pregunta 9:** Qué es lo que más te ha interesado

Estas son algunas de las respuestas abiertas más frecuentes:

- Conocer perfiles potentes a nivel técnico, con competencias desarrolladas y verles en acción pudiendo predecir su potencial.
- Capacidad de síntesis y presentación.
- El tiempo dedicado al networking.
- Observar el trabajo en equipo, la cooperación, el nivel de análisis y la claridad en la exposición.
- La temática propuesta de inclusión y diversidad ya que es muy necesaria en el mundo globalizado en el que nos encontramos.
- El formato de assessment y la información de cada estudiante en un informe que nos han proporcionado.

En resumen, la pregunta 8 es la que mejor se ha valorado, seguido de la pregunta 7 y 6, respectivamente. Es decir, los participantes de las empresas tienen la intención de contactar con los alumnos/as participantes para introducirles en el mundo laboral, y también tienen la intención de volver a participar en próximas ediciones de captación de talento ya que les ha resultado interesante. En cambio, la pregunta que peor se ha valorado ha sido la 5, notándose un amplio abanico de opiniones al respecto de la competencia "Visión y transformación digital" que se ha observado durante la jornada.

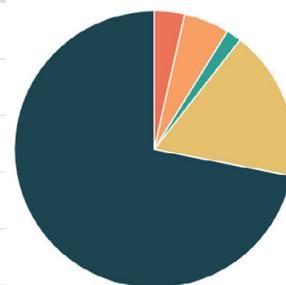
### 3.1.9. Encuestas dirigidas a los/las estudiantes participantes.

Por otro lado, respecto a la encuesta dirigida a los alumnos participantes de la jornada, esta se compone de 9 preguntas que siguen una escala tipo Likert: 0 – Sin información suficiente; 1 – Totalmente en desacuerdo; 2 – Más bien en desacuerdo; 3 – Término medio; 4 – Más bien de acuerdo; 5 – Totalmente de acuerdo. En este caso también hay dos últimas preguntas (10 y 11) con respuesta libre donde se contesta qué es lo más interesante que les ha resultado de la jornada y sugerencias para próximas ediciones de QUÉDATE.

Los resultados son los siguientes:

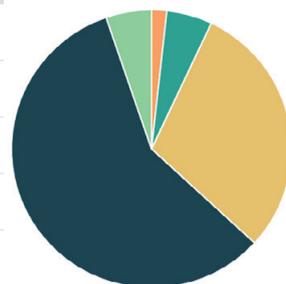
**Pregunta 1:** Considero que ha sido una decisión acertada participar en la Jornada QUÉDATE

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	3.51 %
	Más bien en desacuerdo	3	5.26 %
	Término medio	1	1.75 %
	Más bien de acuerdo	10	17.54 %
	Totalmente de acuerdo	41	71.93 %
	Sin Información suficiente	0	0 %

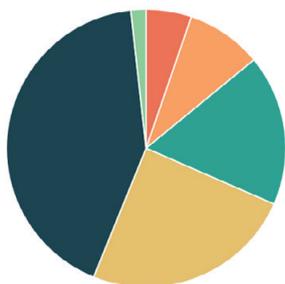


**Pregunta 2:** Considero que el proceso de selección realizado para participar en la jornada ha sido adecuado

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0 %
	Más bien en desacuerdo	1	1.75 %
	Término medio	3	5.26 %
	Más bien de acuerdo	17	29.82 %
	Totalmente de acuerdo	33	57.89 %
	Sin Información suficiente	3	5.26 %

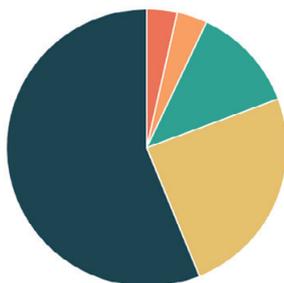


**Pregunta 3:** Considero que la Jornada me ha resultado útil para conocer empresas acordes a mis objetivos laborales



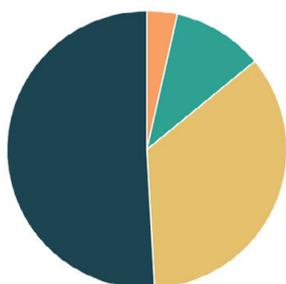
	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	3	5.26 %
	Más bien en desacuerdo	5	8.77 %
	Término medio	10	17.54 %
	Más bien de acuerdo	14	24.56 %
	Totalmente de acuerdo	24	42.11 %
	Sin Información suficiente	1	1.75 %

**Pregunta 4:** Durante el networking he mantenido contactos con una o más empresas y tengo la intención de entrar en sus procesos de selección



	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	3.51 %
	Más bien en desacuerdo	2	3.51 %
	Término medio	7	12.28 %
	Más bien de acuerdo	14	24.56 %
	Totalmente de acuerdo	32	56.14 %
	Sin Información suficiente	0	0 %

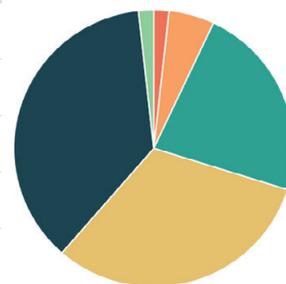
**Pregunta 5:** La organización del evento me ha resultado satisfactoria



	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0 %
	Más bien en desacuerdo	2	3.51 %
	Término medio	6	10.53 %
	Más bien de acuerdo	20	35.09 %
	Totalmente de acuerdo	29	50.88 %
	Sin Información suficiente	0	0 %

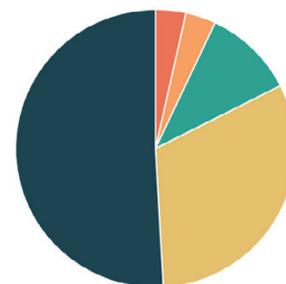
**Pregunta 6:** Considero que tras la jornada QUÉDATE he mejorado mis habilidades para participar en un proceso de selección

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	1	1.75 %
	Más bien en desacuerdo	3	5.26 %
	Término medio	13	22.81 %
	Más bien de acuerdo	18	31.58 %
	Totalmente de acuerdo	21	36.84 %
	Sin Información suficiente	1	1.75 %



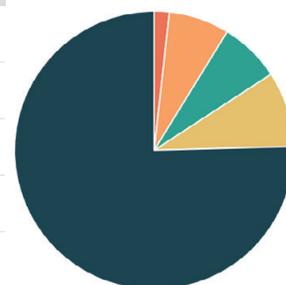
**Pregunta 7:** Estoy satisfecho con la experiencia general

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	3.51 %
	Más bien en desacuerdo	2	3.51 %
	Término medio	6	10.53 %
	Más bien de acuerdo	18	31.58 %
	Totalmente de acuerdo	29	50.88 %
	Sin Información suficiente	0	0 %



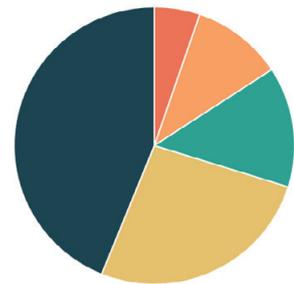
**Pregunta 8:** Recomendaría participar en la Jornada QUÉDATE

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	1	1.75 %
	Más bien en desacuerdo	4	7.02 %
	Término medio	4	7.02 %
	Más bien de acuerdo	5	8.77 %
	Totalmente de acuerdo	43	75.44 %
	Sin Información suficiente	0	0 %



**Pregunta 9:** La dinámica de la jornada me ha resultado útil y formativa

	Valor	Respuestas	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	3	5.26 %
	Más bien en desacuerdo	6	10.53 %
	Término medio	8	14.04 %
	Más bien de acuerdo	15	26.32 %
	Totalmente de acuerdo	25	43.86 %
	Sin Información suficiente	0	0 %



**Pregunta 10:** Lo que más me ha gustado de la jornada es:

Estas son algunas de las respuestas más frecuentes:

- La oportunidad de poder conectar con grandes empresas de diferentes sectores.
- La oportunidad de colaborar y conectar con compañeros de diferentes titulaciones.
- La profesionalidad en la organización y las dinámicas elegidas.
- Aumentar la red de contactos.
- El tiempo dedicado al networking.

**Pregunta 11:** Qué aspectos mejorarías de cara a la siguiente Jornada QUÉDATE:

Estas son algunas de las respuestas más frecuentes:

- Tema de dinámica más técnico y útil donde poder demostrar los conocimientos adquiridos durante la carrera/máster.

- Mejor identificación de las empresas durante el networking (carteles más grandes, que cada empresa tenga su stand..., por ejemplo).
- No tener que planchar nombres en las camisetas de los alumnos/as.
- Más tiempo de networking y menos de las dinámicas.
- Mayor diversidad sectorial de las empresas.
- Que la oportunidad de encontrar trabajo con las empresas participantes no se quede en "revisar LinkedIn y aplicar a la oferta" y que sea más personal.
- Exposiciones más dinámicas y que dé tiempo a que todos participen

En resumen, los resultados generales muestran que las preguntas 2 y 8 son las que mayor puntuación han obtenido, es decir, los participantes consideran que el proceso de selección para la jornada ha sido adecuado y recomiendan participar en futuras jornadas del QUEDATE. Por el contrario, las preguntas que menos puntuación han obtenido han sido la 3 y la 4. Aunque siguen siendo puntuaciones altas, estas muestran una ligera disconformidad en cuanto a no haber encontrado una empresa acorde a su objetivo profesional y que la temática de la jornada no les ha resultado tan útil y formativa como otras posibles temáticas.

### 3.1.10. Publicaciones en prensa y difusión a través de redes sociales.

La noticia de la celebración de la 6ª edición de las Jornadas de Captación de Talento 'Quédate' ha sido publicada en la prensa en distintos momentos a lo largo del proceso de organización y después del día evento. A continuación, se muestran algunas de las noticias publicadas.

La UPV recupera el programa de captación de talento 'Quédate' tras 2 años de parón por la covid. Valencia Plaza.

<https://valenciaplaza.com/upv-recupera-programa-captacion-talento-queda-te-anos-paron-covid>

27-10-22

The screenshot shows a news article on the Valencia Plaza website. The main headline is "La UPV recupera el programa de captación de talento 'Quédate' tras 2 años de parón por la covid". Below the headline is a sub-headline: "Cerca de 500 jóvenes se han inscrito este año en el programa y más de 350 ya han encontrado empleo gracias a esta iniciativa". The article text includes the date "27/10/2022 - VALENCIA (VP)", the author "Valencia Plaza", and the publication time "27/10/2022". It describes the initiative as a talent capture program for young graduates, highlighting that 500 students have signed up and 350 have found jobs. The article also mentions that the program is a response to the pandemic and aims to help young graduates find employment in companies like Airbus, Ford, GMV, Indra, Siemens, Grefusa, PwC, and Torrecid. A section titled "Cien mentes brillantes, elegidos entre más de 500 solicitantes" details the selection process, which involved group dynamics and evaluation of transversal competencies. Another section, "Grandes empresas apuestan por evitar la fuga de cerebros", lists participating companies such as Accercore, Airbus, Analog Devices, BP, Banco Santander, Celentica, DHL, Ferrada, Ford, Forcia Farmacia, GMV, Grefusa, Huawei, HP, MARLE, Microsoft, Indra Company, Power Electronics, PwC, Servpro, Siemens, Stadler, Torrecid, and Cago. The article concludes by stating that the initiative is directed to facilitate the labor insertion of the best profiles of the University of Valencia, with the collaboration of the Valencian Government.

## IMPORTANTES EMPRESAS BUSCAN MENTES BRILLANTES EN LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Es noticia octubre 30 2022



DESPUÉS DE DOS AÑOS SIN PODER CELEBRARSE, DEBIDO A LA PANDEMIA, LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA PONE EN MARCHA LA SEXTA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE CAPTACIÓN DE TALENTO 'DUÏDATE'.

Cerca de 500 jóvenes se han inscrito este año en el programa y más de 350 ya han encontrado empleo gracias a esta iniciativa

**Valencia, 30 de octubre de 2022.** La Universitat Politècnica de València (UPV) pone en marcha este año la sexta edición del programa de captación de talento 'Duïdate' después de dos años en los que no ha podido celebrarse este certamen, debido a la pandemia.

La iniciativa, promovida por el Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente de la Universitat Politècnica de València (UPV), pretende que grandes compañías se pongan en contacto con 100 jóvenes universitarios/as con talento para incorporarlos a sus empresas.

Gracias a esta decidida apuesta de la UPV por retener el talento en España, desde que se puso en marcha esta iniciativa, en el año 2021, más de 350 jóvenes han encontrado empleo en empresas como Airbus, Ford, GPN, Indra, Siemens, Orefina, PwC o Torneid, entre otras.

La UPV ha sido pionera entre las universidades públicas españolas en premiar a estudiantes y titulados/as brillantes -seleccionados/as tanto por su expediente académico, como por su formación en competencias transversales-, ayudándoles a incorporarse al mercado laboral en empresas de prestigio reconocidas con el empleo juvenil.

### Cien mentes brillantes, elegidos entre más de 500 solicitantes

Cerca de 500 estudiantes y titulados/as de la UPV ya han solicitado su participación en esta edición del programa 'Duïdate' y desde el pasado 2 de octubre y hasta el próximo 8 de noviembre, el Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente de la UPV llevará a cabo dinámicas de grupo y evaluará competencias transversales de los/las jóvenes, con la intención de seleccionar a las 100 mentes más brillantes que participarán en la jornada final de selección del programa de captación de talento 'Duïdate'.

Para poder participar, los/las solicitantes deben estar matriculados/as en último curso de grado o matriculados/as de máster oficial o haber finalizado sus estudios en los dos últimos cursos anteriores al vigente.

Además de su expediente académico, se valora que cuenten con otras competencias demandadas en el mercado laboral (Idiomas, voluntariado, deporte de élite, educación musical, etc.). La UPV también se encarga de realizar dinámicas de grupo en las que evalúa competencias como la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación oral o el liderazgo.

Los cien participantes seleccionados/as asistirán a la jornada de captación de talento que se celebrará el 24 de noviembre: un evento que propiciará el networking entre estas relevantes empresas y jóvenes y en el que los responsables de recursos humanos podrán conocer personalmente a los jóvenes para hacer la selección que más les interesa.

En los ediciones anteriores, más de 350 estudiantes y titulados y tituladas han conseguido prácticas o empleo gracias a esta iniciativa.

### Grandes empresas apostan por evitar la fuga de cerebros

El evento cuenta con la participación de 22 grandes empresas en esta sexta edición: Accenture, Airbus, Analog Devices, BP, Banco Santander, Celestica, DHL, Ferras, Ford, Ford Future, GPN, Orefina, Huawei, ICP, MALE, Menat, Gen India Company, Power Electronics, PwC, Siemens, Stadler, Torneid. Además de contar con el apoyo de Cegps para la dinámica que se llevará a cabo el día 24 de noviembre.

La iniciativa, dirigida a facilitar la inserción laboral de los mejores perfiles de la Universitat Politècnica de València, cuenta también con la colaboración de l'Ajuntament de València.

### Acerca de la Universitat Politècnica de València:

La Universitat Politècnica de València es una institución pública, dinámica e innovadora, dedicada a la investigación y a la docencia que, al mismo tiempo que mantiene fuertes vínculos con el entorno social en el que desarrolla sus actividades, opta por una decidida presencia en el extranjero. Su comunidad está formada por cerca de 24.000 estudiantes, 3.600 profesores e investigadores y 1.500 profesionales de administración y servicios repartidos entre sus tres campus situados en Alcoy, Gandía y Valencia. En la actualidad, la UPV está constituida por 9 Escuelas Técnicas Superiores, 2 facultades, 2 Escuelas Politécnicas Superiores y la Escuela de Doctorado. Además, cuenta con 3 centros adscritos: Florida Universitaria, Berklee College of Music y EDEH Escuela de Empresarios.

Importantes empresas buscan mentes brillantes en la Universitat Politècnica de València. Madrid & Business.

<http://madridbusiness.es/?s=Importantes+empresas+buscan+mentes+brillantes+en+la+Universitat+Polit%C3%A8cnica>

30-10-22

## Opinión

### ¿Es posible frenar la fuga de cerebros? Es posible y es rentable

A diferencia de otros países, España aún tiene una asignatura pendiente: más políticas de empleo juvenil activas y específicas

MARÍA DOLORES SALVADOR

17 NOV 2022 - 08:01 CET



La fuga de cerebros es una pandemia que avanza en silencio. De crisis en crisis, con una angustia a la que lamentablemente nos hemos acostumbrado, la migración altamente cualificada (MAC) persiste -sin ser abordada de frente- excusada siempre por nuestras circunstancias políticas y socioeconómicas, como las actuales. Esta pérdida de talento más o menos masiva genera una pérdida de la inversión que ha supuesto en numerosas ocasiones la formación de esos individuos, pero sobre todo provoca un aumento de la falta de competitividad en su país.

Sin embargo, la apuesta formativa en la que se esfuerzan tanto el Estado como los estudiantes es palpable, evidente y muy honorable, pero no encuentra recorrido en unas oportunidades laborales esperanzadoras. Cuesta creer que nuestra actual generación lectiva se vea abocada a cruzar la frontera para poder encontrar un trabajo digno, cualificado, con mejores condiciones laborales y perspectivas de oportunidades futuras.

Es precisamente el futuro hacia donde debemos mirar cuando hablamos de nuestra huida de talento. La pérdida de profesionales produce un negativo impacto económico, productivo y cultural para cualquier país, que ve cómo disminuye su riqueza según aumenta el éxodo de la población mejor formada; es decir, sin desarrollo profesional tampoco hay crecimiento. Un caso llamativo es el de India donde, recientemente, el Gobierno ha anunciado en el Parlamento que pondrá en marcha una estrategia basada en tres ejes fundamentales para retener la fuga de cerebros, sobre todo del sector tecnológico, una tendencia que se viene dando en el país desde hace ya varios años.

Al igual que el capital humano es la principal ventaja competitiva de cualquier empresa, y una mala gestión del mismo tiene como resultado una baja productividad, lo que se refleja directamente en las ganancias de la compañía, lo mismo ocurre en un país. Cuanto más alto sea el puesto del colaborador, mayor será el precio de perderle. Las estrategias aplicadas de employer branding o, lo que es lo mismo, reputación de una organización como empleadora y su propuesta de valor hacia los empleados, parece un buen hilo del que tirar si lo aplicamos al Estado.

En España no somos ajenos a esta situación y, de hecho, en junio de este año el Gobierno ya aprobó un plan para atraer y retener el talento científico e innovador a través de 30 medidas, una inversión de más de 3.000 millones de euros para los siguientes 18 meses, a la vez que aprobó una nueva Ley de la Ciencia. La pregunta que debemos hacernos es si estas medidas son suficientes y si aún estamos a tiempo para revertir una situación que ha provocado durante las últimas décadas la fuga de nuestro país de decenas de miles de mentes brillantes que buscaron oportunidades más allá de las fronteras del país.

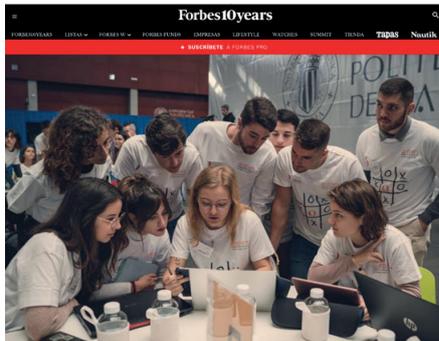
Casi medio millón de desempleados españoles integran el paro juvenil, con una tasa que duplica la media europea. En cifras, según Eurostat, el 26,6% de los menores de 25 años sigue sin encontrar empleo. ¿Cómo no van a querer explorar oportunidades en el extranjero, como en Alemania, un país donde el desempleo entre los jóvenes solo asciende al 5,5%? A diferencia de otros países europeos, España aún tiene una asignatura pendiente: aprobar un mayor número de políticas activas de empleo juvenil y específicas para facilitar a las empresas aún más este tipo de contratación.

En este sentido, las universidades, junto con el Estado y las empresas, jugamos un papel clave, ya que nuestra institución resulta clave en este necesario impulso. Por un lado, porque la lógica indica que la principal fuente de empleo juvenil debería ser la universidad, a través del fomento de

¿Es posible frenar la fuga de cerebros? Es posible y es rentable. Cinco Días.

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/16/opinion/1668627410\\_444255.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/16/opinion/1668627410_444255.html)

17-11-22



## 25 grandes empresas acuden hoy a la Universitat Politècnica de València para captar talento

tanto por su expediente académico como por sus competencias transversales. Hoy ha concluido con gran éxito la 6ª edición del programa de captación de talento 'Quédate', después de dos años sin celebrarse debido a la pandemia.

Veintidós grandes empresas han acudido hoy a la Universitat Politècnica de València (UPV) para captar el talento juvenil más destacado de la UPV durante la jornada final del programa 'Quédate'.

Se trata de una iniciativa pionera en las universidades públicas españolas organizada por el Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente de la Universitat Politècnica de València (UPV), en la que 100 jóvenes con talento -originalmente seleccionados entre casi 100 alumnos y titulados- han participado en diversas dinámicas para demostrar sus capacidades a los representantes de las compañías participantes.

Mediante este programa, la UPV pretende premiar a los estudiantes y titulados que han destacado tanto por su expediente académico como por sus competencias transversales, y por otro lado, facilitar a las empresas comprometidas con el empleo juvenil, el talento más destacado.

Para María Dolores Salvador, Vicerrectora de Empleo y Formación Permanente de la UPV: «La jornada final ha sido muy emocionante. Los 100 jóvenes que más han destacado han podido sorprender a los directores de recursos humanos con su razonamiento, pensamiento crítico, creatividad y capacidad de resolución de problemas; además de demostrar su capacidad para trabajar en equipo, empatía y liderazgo».

Los jóvenes han formado parte de una dinámica, dirigida por la consultora Cegos, en la que han tenido que resolver un reto. En concreto, los 'titulados' de las empresas han ido destacando las cualidades de cada uno de los participantes. Tras la dinámica de equipo, la defensa individual de las soluciones ha ofrecido la oportunidad definitiva a los headhunters de perfilar su selección.

Las grandes empresas y la universidad evitan la fuga de cerebros

El grupo ganador ha estado formado por: Ana Belán, Mucarena Cantero, María Colomar, Javier Espadero, Nerea García, Armen Karapetyan, Jorge Novelo, Borja Tomás Palau, José David Pinillos e Ivana Beatriz Spinoso.

Esther Roldanes, una de las participantes y estudiante del máster universitario en Ingeniería de análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones en la UPV y con doble grado en administración y dirección de empresas e Ingeniería de tecnologías y servicios de telecomunicación, afirma: «quiero conocer a alguna empresa a la que poder aplicar cuando acabe el máster».

El evento en esta sexta edición ha contado con la participación de 25 prestigiosas empresas: Accenture, Airbus, Analog Devices, BP, Banco Santander, Celastrol, DHL, Edwards Lifesciences, Ferrero, Ford, Fortra Paumotu, IBM, Intelius, Huawei, In, Intel, L, Microsoft, San India Company, NTT Data, River Electronics, PwC, S2 Grupo, Sanilucas, Siemens, Stadler, Torrecid. Además de contar con el apoyo de Cegos para la dinámica que se llevará a cabo el día 24 de noviembre.

Para Enrique Roig, gerente de formación y desarrollo de Ford España, nuestra empresa ha participado en todas las ediciones de 'Quédate' con la finalidad de detectar talento e incorporarlo a la compañía. De hecho, hemos contratado a varios jóvenes, entre los que se encuentran, por ejemplo, una joven ingeniera que actualmente es la responsable europea de innovación de Ford Europa. Es un programa completamente alineado con nuestra apuesta por el talento y el empleo juvenil.



25 grandes empresas acuden hoy a la Universitat Politècnica de València para captar talento. Forbes.

<https://forbes.es/ultima-hora/199463/25-grandes-em-presas-acuden-hoy-a-la-universitat-politecnica-de-valencia-para-captar-talento/>

24-11-22

## UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



Los alumnos participantes en la sexta edición del programa 'Quédate'. LP

## LAS GRANDES EMPRESAS BUSCAN TALENTO EN LA UPV

Tras la pandemia, más de un centenar de alumnos de la UPV vuelven a participar en el programa 'Quédate'

### VALENCIA

Extras. La Universitat Politècnica de València, desde su Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente, convocó ayer 24 de noviembre, la 6ª Edición del programa

'Quédate', tras un parón de 2 años debido a la pandemia.

En este evento, un centenar de jóvenes con un perfil curricular brillante y excelentes competencias transversales, se dieron cita

en el pabellón polideportivo de la UPV para mostrar su talento ante 25 grandes empresas comprometidas con el empleo.

El objetivo de la UPV con la puesta en marcha de este programa es fomentar el empleo entre los recién titulados de los últimos años y facilitar su incorporación a empresas estratégicas para la universidad, con la finalidad de evitar la fuga de talento al extranjero.

Este año los aspirantes a participar en 'Quédate 2022', fueron 500 y tras diversas valoraciones entre las que se encontraban el expediente académico, las actividades extracurriculares que aportan valor a la universidad, el dominio de idiomas o la colaboración en organizaciones no gubernamentales, fueron 100 los seleccionados para participar en esta jornada.

Para lograr los objetivos del programa, durante cuatro horas, se han puesto a prueba la destreza y habilidades de los jóvenes, divididos en grupos de 10 participantes, a través de una dinámica gamificada, dirigida por la consultora internacional Cegos, especialista en procesos de selección, en la que se ha planteado un reto relacionado con la diversidad y la inclusión. Entretanto, los 'ojeadores' de las empresas han recorri-

do los diferentes grupos, detectando fortalezas y cualidades en cada uno de los participantes.

Tras la dinámica de equipo, se ha llevado a cabo la defensa individual de las soluciones aportadas ofreciendo así la oportunidad definitiva a los headhunters de perfilar su selección.

El equipo ganador resultó ser el número 5 formado por: Belda Aragónés, Ana; Cantero Díaz, Marcarena; Colomar Roig, María; Ezpeleta Aparicio, Javier; García Penruela, Nerea; Karapetyan, Armen; Moreno Renart, Jorge; Pallas Vázquez, Borja Tomás; Poncelas Vargas, José David; Spinoso Cordeiro, Ivana Beatriz.

La entrega de los premios fue realizada por parte de la Universitat Politècnica de València, por la vicerrectora de Empleo y Formación Permanente, Dolores Salvador, y por parte del Ayuntamiento, el concejal de Hacienda, Borja Sanjuan.

En palabras de la Vicerrectora Dolores Salvador: «Hemos consolidado un programa de selección de personal singular: sumando a un currículo académico brillante, una formación en amplias competencias transversales necesarias para enriquecer cualquier compañía y posibilitar una rápida y fácil incorporación al mercado laboral».

Las grandes empresas buscan talento en la UPV. Las Provincias.

25-11-22

## Ante la automatización, talento



Dolores Salvador

Es evidente que los procesos industriales se robotizan y los de negocio se automatizan gracias a los desarrollos experimentados por tecnologías como la inteligencia artificial o el big data, entre otros muchos. Algunas empresas ya han empezado a incorporar a sus plantillas a los denominados empleados digitales, es decir, un software con capacidad para comprender no sólo un área determinada de trabajo, sino también entender una conversación con cambios de contexto en la misma, además de contar con habilidad para ejecutar diversas tareas en los sistemas de la empresa de acuerdo a esas conversaciones.

Ante la incorporación creciente de este tipo de tecnologías en un número cada vez mayor de empresas, muchos trabajamos en actualizar constantemente nuestro conocimiento acerca de cuáles son las competencias que más necesitan las empresas cuando buscan incorporar talento juvenil. Actualmente, un buen expediente académico se da por hecho y, además del auge de las denominadas carreras STEM (de ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas), sabemos que las empresas necesitan incorporar a jóvenes que cuenten con otras capacidades.

El último informe del 'Futuro de los Trabajos' elaborado por el World Economic Forum avanzó que las 15 habilidades más demandadas por el mercado laboral en 2025 serán: pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, originalidad e iniciativa, liderazgo, conocimiento y uso de la tecnología, diseño de tecnología y programación, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad, razonamiento, inteligencia emocional, orientación al servicio, evaluación y análisis de sistemas y habilidades de negociación y persuasión.

### Paradigma emergente vs tradicional

Las habilidades científico-técnicas se entremezclan con las más emocionales o creativas. Es lo que se ha llamado el paradigma emergente frente al tradicional: una evolución de la cultura empresarial a partir del término competencias profesionales acuñado por el psicólogo estadounidense David McClelland hace 47 años. Las empresas y los profesionales de éxito no están garantizados sólo con un brillante expediente académico o un alto coeficiente intelectual.

Por eso, cuando algunas de las empresas más relevantes que operan en España buscan talento juvenil, hay que intentar que los jóvenes que llegan a esas empresas sean excelentes estudiantes o egresados, pero que además cuenten con otro ámbito de experiencias enriquecedoras como haber practicado un deporte de élite, que hablen idiomas, que cuenten con prácticas en empresas o hayan tenido experiencia de emprendimiento, que cuenten con estancias en el extranjero o hayan realizado cursos en el conservatorio superior de música.

Lo que buscamos y queremos es que nuestro talento más completo y competitivo acceda a las mejores empresas de nuestro país, que sea un talento con la preparación y las competencias transversales propias de esta generación y de los años venideros, que se conviertan en empleados que generan un buen trabajo en equipo y lideren a sus compañeros digitales, que innoven y creen nuevas soluciones, productos o servicios, que crean en su capacidad para hacer de sus empresas y del mundo un lugar mejor con sabiduría, ética y buen hacer.

Viceirectora de Empleo y Formación Permanente en la Universitat Politècnica de València

Ante la automatización, talento. Expansión Opinión.

<https://www.expansion.com/opinion/2022/12/01/63876a9a468aeb-9d568b4620.html>

01-12-22



1h 48'00" - 1h 49'45".

<https://www.rtve.es/play/videos/la-tarde-en-24-horas/24-11-22-1/6743789/>

24-11-22

La organización de la Jornada, como se ha dicho anteriormente, fue seguida en **Redes Sociales** causando el siguiente impacto:

**LINKEDIN:**

The image displays a grid of 12 LinkedIn posts. The posts are from various participants and organizers of the 'QuédateUPV' event. The posts include text, photos of groups, and promotional graphics for the talent capture program. The posts are arranged in a 3x4 grid. The first row shows posts from '52 Grupo', 'Maria Colomar Roig', and 'Isabel Espinosa Moreno'. The second row shows posts from 'ETS Ingeniería Agronómica y del Medio Natural', 'Pablo Gonzalez', and 'Marina Collado Navarro'. The third row shows posts from 'Armen Karapetyan', 'Oscar Miralles Fernández', and 'Enilio Mezzotero Usagre'. Each post contains text, photos, and sometimes video thumbnails.

26 publicaciones donde participantes, empresas y el equipo organizador del evento publicaron tras el evento del jueves 24 de noviembre.

Estas son algunas de las publicaciones. El enlace es el siguiente: [https://www.linkedin.com/search/results/all/?keywords=%23QuedateUPV&origin=GLOBAL\\_SEARCH\\_HEADER&page=2&si-d=ijd](https://www.linkedin.com/search/results/all/?keywords=%23QuedateUPV&origin=GLOBAL_SEARCH_HEADER&page=2&si-d=ijd)

## INSTAGRAM:

3 publicaciones: 2 antes del evento, publicados por el SIE, y 1 después del evento publicado por S2 Grupo.



Durante el evento, se usó el hashtag #QuedateUPV en las Stories de Instagram.

## TWITTER:

Las interacciones en Twitter sobre todo se basan en las publicaciones del SIE, las cuales llegan a tener 20 likes y varios rt. Durante el evento se publicaron varios tweets donde se actualizaba lo que iba pasando. Estos tweets llegaron a tener más difusión. Además, las cuentas EAMNUPV y VALENCIA ACTIVA han twitteado varias fotografías sobre el evento.



El vídeo publicado sobre el evento ha llegado a las 131 reproducciones a día 28-11-2022



### PÁGINA WEB:

En nuestra propia página web de la UPV se ha puesto de portada un vídeo resumen del evento y con un enlace que dirige a una noticia publicada sobre esta Jornada en nuestro portal.



## Quédate 2022

**La Universitat Politècnica de València se convierte en foco del talento valenciano en la sexta edición del exitoso programa de captación**

[ 28/11/2022 ]



La Universitat Politècnica de València ha celebrado la fase final del programa de captación de talento Quédate, un proyecto promovido el Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente.

Durante la jornada, 100 jóvenes con talento, previamente seleccionados entre más de 500 alumnos y titulados, participaron en diversas dinámicas en equipo para demostrar sus capacidades ante el personal reclutador de las empresas. Divididos en diez equipos de diez personas, los jóvenes tuvieron que resolver, en una primera fase, un cuestionario sobre factores de discriminación en la contratación.

En la segunda fase se les encargó recopilar información y participar a continuación en un Kahoot, y finalmente, en la tercera y última fase, elaboraron durante una hora un plan de inclusión que posteriormente presentaron ante el resto de participantes y las empresas asistentes.

El grupo ganador fue el número 5, formado por Ana Belda, Macarena Cantero, María Colomar, Javier Ezpeleta, Nerea García, Armen Karapetyan, Jorge Moreno, Borja Tomás Pallas, José David Poncelas e Ivana Beatriz Spinoso.

En esta edición participaron las empresas Accentura, Airbus, Analog Devices, BP, Banco Santander, Celestica, DHL, Edwards Lifesciences, Fermox, Ford, Forvia Faurecia, GMV, Grefusa, Huawei, HP, MAHLE, Minsait (an Indra Company), NTT Data, Power Electronics, PwC, S2 Grupo, Sanlúcar, Siemens, Stadler, Torrecid, cuyos ojeadores estuvieron muy atentos a los trabajos de los participantes.

Esta ha sido la sexta edición del programa Quédate, una iniciativa nacida para retener el talento valenciano en las empresas de la Comunitat y que ha demostrado, a lo largo de sus seis ediciones, que es todo un éxito, con una tasa de empleabilidad del 70%, tal y como explicó la vicerrectora de Empleo y Formación Permanente, M<sup>a</sup> Dolores Salvador.

Al finalizar la jornada, hubo un networking en el que los responsables de recursos humanos pudieron conocer personalmente a las y los participantes con el fin de llevar posteriormente cabo sus procesos de selección.

### Noticias destacadas

**Más títulos en la oferta UPV**  
La UPV lanza tres nuevos másteres y recupera los estudios de Ingeniería Textil

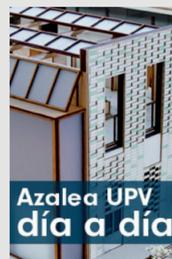
**Becas Santander Erasmus**  
Puedes optar a una de las 1.875 becas que se ofrecen. El plazo de solicitud termina el 14 de marzo de 2023

**EUCAIM**  
La UPV lidera la construcción del nodo central de la infraestructura de imágenes médicas de cáncer más importante de Europa

**Medalla Margarita Salas**  
Alejandra Bori, investigadora de INGENIO (UPV-CSIC), ha sido galardonada con este premio

**¡Tu grado UPV en TikTok!**  
Gana entradas para los mejores festivales publicando un vídeo sobre algún grado UPV en TikTok

**Ellos hablan de ciencia**  
En el marco del 11F, el Área de Comunicación de la UPV estrena nueva temporada de este espacio con 11 investigadoras de la UPV



### 3.1.11. Conclusiones

La 6<sup>a</sup> edición de la Jornada QUÉDATE 2022 ha resultado muy satisfactoria, tanto para los jóvenes talentos como para las grandes empresas que asistieron al evento.

En esta edición, la dinámica realizada planteó un caso gamificado, en el cual los participantes debían ponerse en el rol de un equipo de expertos en desarrollar políticas de inclusión en las organizaciones con la misión de alcanzar múltiples

beneficios como una **mayor diferenciación de la empresa, creatividad e innovación, flexibilidad y respeto, experiencias más enriquecedoras, fidelización con los usuarios, mejora de la imagen de marca y reputación corporativa, y mayor productividad y talento.**

Como en ediciones anteriores, otro de los grandes éxitos de esta jornada ha sido la gran repercusión en prensa y medios de comunicación. El programa ha conseguido alcanzar las portadas y secciones de los periódicos y webs periodísticas más leídas a nivel nacional, alcanzando el objetivo perseguido.

Durante el networking celebrado tras la dinámica, los participantes tuvieron la oportunidad de interactuar con las empresas para intercambiar información. A partir de febrero y marzo de 2023 se iniciará el seguimiento de los 100 participantes con el objetivo de conocer de primera mano cuál es su situación tras su paso por Quédate.

El Servicio Integrado de Empleo de la Universitat Politècnica de València, es el órgano impulsor en materia de empleo de todas aquellas iniciativas que faciliten la inserción laboral de nuestros/as titulados/as

adquiriendo un compromiso con el alumnado de esta universidad en materia de inserción laboral.

Mediante programas como QUÉDATE, empresas de gran prestigio y comprometidas con el empleo universitario, podrán tener acceso al mejor talento UPV, pudiéndolo incorporar a sus organizaciones. De esta manera se premia a aquellos estudiantes y titulados/as que han sido seleccionados tanto por su expediente académico como por su formación en competencias transversales que conforman la personalidad y valores.

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. Por ello intentamos generar el máximo número de sinergias entre el alumnado UPV y las empresas de nuestro entorno con el fin de facilitar que la incorporación de estos jóvenes sea lo más ajustada posible.

Esta iniciativa pionera en las universidades públicas españolas, recibió en 2018 el Premio a la Innovación en la Gestión UPV del Consejo Social.

# QUÉDATE ))) TELECO

programa de captación  
de talento de la UPV

## 3.2. Quédate Sectorial

Dentro del programa Quédate, este año se ha seguido trabajando para consolidar y ampliar el proyecto Quédate Sectorial; que tiene como objetivo acercar a empresas de sectores muy especializados con alumnado y titulados/as UPV.

En el año 2022 nos hemos dirigido a cuatro sectores, de los cuales tres han sido la primera edición: Quédate Teleco el 17 de febrero, Quédate Agrofood el 24 de febrero, Quédate Business el 31 de marzo; siendo la segunda edición de Quédate Diseña y comunica el 26 de mayo de 2022.

### 3.2.1. Quédate Teleco

En el marco de Quédate Sectorial, el pasado **17 de febrero de 2021**, tuvo lugar la primera edición de Quédate Teleco, que engloba a todas las titulaciones relacionadas con el sector.

Se desarrolló en el Hall de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicaciones de nuestra universidad y en ella participaron estudiantes y recién titulados/as de:

- Grado en Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación.
- Grado en Ingeniería de sistemas de Telecomunicación, Sonido e Imagen.
- Grado en Tecnología Digital y Multimedia.
- D.Grado ADE + Ingeniería Técnica y Servicios de Telecomunicación.
- M.U. en Ingeniería de Sistemas Electrónicos.
- M.U. en Ingeniería de Telecomunicación.
- M.U. en Tecnologías, Sistemas y Redes de Comunicación.
- M.U. en Sistemas Inteligentes de Transporte.

### Quédate Teleco, empresas participantes:



# QUÉDATE

programa de captación  
de talento de la UPV

Quédate Agro-Food,  
empresas  
participantes:



En esta jornada, la Universitat Politècnica de València puso en contacto a **13 empresas** del sector de las Telecomunicaciones con **estudiantes y titulados/as** de las titulaciones correspondientes.

### 3.2.2. Quédate Agro-Food

El pasado **24 de febrero de 2022**, tuvo lugar la primera edición de Quédate Agro-food, dedicado al sector de la alimentación y la agronomía.

Se desarrolló en el Hall de E.T.S. de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural - Hall del Edificio 3P y en ella participaron estudiantes de los dos últimos cursos de grado y de máster, así como titulados/as que terminaron sus estudios en los dos últimos años de las siguientes titulaciones:

- Grado en Ciencia y Tecnología de Alimentos.
- Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural.
- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- M.U. en Ciencia e Ingeniería de los Alimentos.
- M.U. en Economía Agroalimentaria y Medio Ambiente.

- M.U. en Enología.
- M.U. en Gestión de la Seguridad y Calidad Alimentaria.
- M.U. en Ingeniería Agronómica.
- M.U. en Ingeniería de Montes.
- M.U. en Sanidad y Producción Vegetal.
- M.U. en Sanidad Vegetal en Agricultura Sostenible.
- M.U. en Acuicultura.

En esta jornada, la Universitat Politècnica de València puso en contacto a **12 empresas** del sector de la Ingeniería Agronómica y Alimentaria con **estudiantes y titulados/as** de las titulaciones correspondientes de la ETS de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural.

# QUÉDATE BUSINESS

programa de captación de talento de la UPV

### 3.2.3. Quédate Business

El pasado **31 de marzo de 2022**, tuvo lugar la primera edición de Quédate Business, dedicado al sector de los negocios.

Se desarrolló en el Hall de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas de la U.P.V. y en ella participaron estudiantes de los dos últimos cursos de grado y de máster, así como titulados/as que terminaron sus estudios en los dos últimos años de las siguientes titulaciones:

- Grado en Administración y Dirección de Empresas
- Grado en Gestión y Administración Pública
- Grado en Tecnologías Industriales
- Grado en Ingeniería en Organización Industrial
- Doble Grado en Ingeniería Informática y Administración y Dirección de Empresas
- Doble Grado en Matemáticas y Administración y Dirección de Empresas
- Doble Grado en Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación y

Administración y Dirección de Empresas

- Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Turismo
- Máster Universitario en Dirección Financiera y Fiscal
- Máster Universitario en Gestión de Empresas, Productos y Servicios
- Máster Universitario en Gestión Administrativa
- Máster Universitario en Dirección de Empresas
- Máster Universitario en Economía Agroalimentaria y Medio Ambiente
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Proyectos
- Máster Universitario Ing. Industrial, Especialidad en Organización y Gestión Industrial
- Doble Máster en Ingeniería Agronómica y Economía Agroalimentaria y Medio Ambiente

En esta jornada, la Universitat Politècnica de València puso en contacto a **12 empresas** del sector negocios con **estudiantes y titulados/as** de las titulaciones correspondientes de diferentes escuelas de la U.P.V relacionadas con dicho.

Quédate Business, empresas participantes:



diseña y  
COMUNICA

# QUÉDATE

programa de captación  
de talento de la UPV

Quédate Comunica,  
empresas  
participantes:

**BestuDi**

**FERMAX**

**HUBMEDIA**  
Innovación y emprendimiento en  
Diseño creativo, Marketing y Comunicación

**BANAK**  
BE NATURAL BE DIFFERENT

**creativados**  
comunicación mediterránea

**CULDESAC**

**CALCHER**

**TORRECID**

**viccarbe**

**KENAY**

**NEOLITH**

### 3.2.4. Quédate Diseña y Comunica

El pasado **26 de mayo de 2022**, después de tres años de la realización de la primera edición, tuvo lugar la segunda edición de Quédate Diseña y Comunica, dedicado al sector del diseño y las comunicaciones.

Se desarrolló en el Hall de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño de la U.P.V. y en ella participaron estudiantes de los dos últimos cursos de grado y de máster, así como titulados/as que terminaron sus estudios en los dos últimos años de las siguientes titulaciones:

- Grado en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto
- Grado en Bellas Artes
- Grado en Diseño y Tecnologías Creativas
- Grado en Comunicación Audiovisual
- Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicación, Sonido e Imagen
- Máster Universitario en Ingeniería del Diseño

- Máster Universitario en Social Media y Comunicación Corporativa
- Máster Universitario en Producción Artística
- Máster Universitario en Artes Visuales y Multimedia
- Máster Universitario en Comunicación Transmedia
- Máster Universitario en Postproducción Digital
- Máster Universitario en Diseño y Fabricación Asistidos por Computador

En esta jornada, la Universitat Politècnica de València puso en contacto a **11 empresas** del sector del diseño y las comunicaciones con **estudiantes y titulados/as** de las titulaciones correspondientes de diferentes escuelas de la U.P.V relacionadas con dicho sector y se trasladó en un autobús para al alumnado de la Escuela Politécnica Superior de Gandía inscrito en el evento.



### 3.2.5. Desarrollo de los Quedate Sectoriales

En todos estos programas QUEDATE SECTORIALES, el denominador común es el transcurso de la jornada, la cual se lleva a cabo:

- 10:00 h: Recepción e inauguración en la Escuela Correspondiente.
- 10:30 h: Inicio de las Dinámicas en el hall de la escuela.
- 13:30 h: Finalización dinámicas.

- 13:30 a 14:00: Networking con las empresas.

Esta interacción se llevó a cabo a través de dinámicas de grupo, donde se busca la interacción de los participantes con las empresas.

Unos días después del evento a las empresas se les envían los datos de los/as participantes, con sus datos personales para que puedan seguir el proceso de selección, así como a los participantes se les envían las fichas con la información correspondiente de las empresas asistentes.









### 3.3. Skills up

En el curso 21/22 se ha celebrado la segunda edición del programa SKILLS UP para **impulsar y mejorar la empleabilidad** y las **habilidades** de los estudiantes que realizan actividades extraacadémicas en el entorno universitario, principalmente aquellos estudiantes que participan activamente en grupos de **Generación Espontánea** o **Delegación de Alumnos**.



**“El objetivo que se persigue con esta iniciativa es impulsar la carrera profesional de los participantes en el proyecto”**

#### 3.3.1. Fases del programa

El programa Skills up ha contado con varias fases:

- Proceso de selección. 324 INSCRITOS.
- Formación gratuita impartida por los responsables en el área de negocio de las empresas participantes. Pequeñas píldoras formativas. 14 empresas participantes (108 horas de formación).
- Jornada de Matching entre participantes y empresas. (14 empresas-32 participantes).

##### 3.3.1.1. Proceso de selección

Los candidatos que se han inscrito para participar en el proyecto han sido 368, de los cuales 105 participaron en el proceso de selección, teniendo en cuenta que el programa iba dirigido a los estudiantes de último curso, máster o recién titulados del curso pasado que habían colaborado activamente en grupos de Generación Espontánea (GE) y Delegación de Alumnos (DA), para finalmente seleccionar a 32 candidatos finalistas y 10 reservas.

Antes de comenzar con el proceso de selección, se realizó una

entrevista en profundidad con los responsables de cada una de las empresas participantes para, durante el proceso escoger a aquellos candidatos que mejor se adaptaran a ellas. El objetivo era lograr la máxima empleabilidad.

De los 111 participantes, se realizó un primer filtrado del proceso de selección a través del estudio del **Cuestionario de motivación y CV** que presentaron todos los participantes. Se tuvieron en cuenta las expectativas marcadas por las 14 empresas.

En esta fase quedaron excluidos 36 de los participantes. Con el resto de participantes, se realizaron **75 entrevistas personales on line**. En dichas entrevistas se valoraron fundamentalmente los siguientes puntos:

- Tipo de participación en los grupos GE/Delegación de Alumnos.
- Motivación y disponibilidad para formar parte del Programa.
- Interés por formar parte de todas o alguna de las empresas participantes

- Características que debería tener la empresa ideal para el candidato
- Conocimiento o interés por la tecnología
- Tipo de carrera profesional que espera desarrollar
- Otros puntos relacionados con la evaluación de competencias: adaptación a los cambios, trabajo en equipo, compromiso, etc.

Las entrevistas actuaron como segundo filtro y 50 candidatos fueron seleccionados para grabar la entrevista final en la plataforma EASYRECRUE

En la fase final del proceso de selección, las entrevistas en la plataforma EASYRECRUE permitieron seleccionar a los 32 finalistas y 10 reservas. Una entrevista grabada online, con preguntas sugeridas por las empresas participantes del programa y que posteriormente se facilitó a las empresas junto con los CV's de los candidatos seleccionados y reservas.

### 3.3.1.2. Características y perfil de los participantes

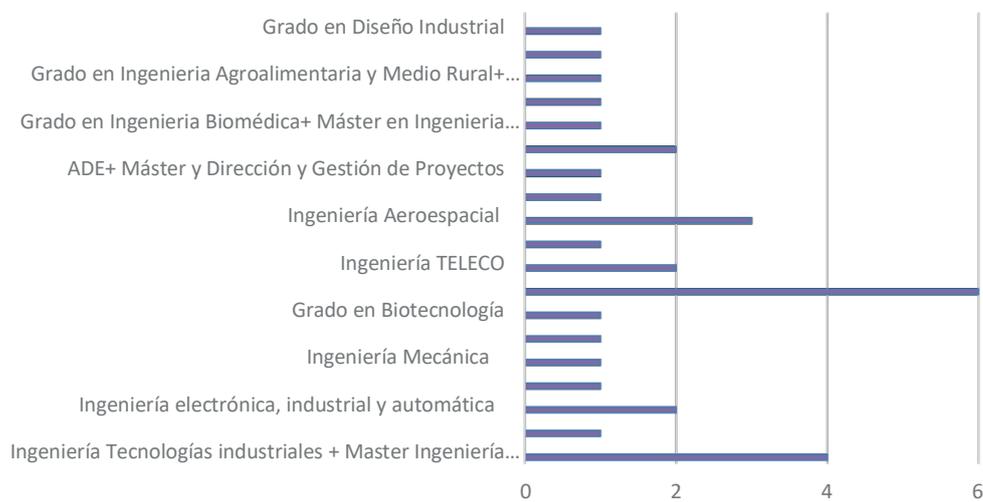
Participantes por género



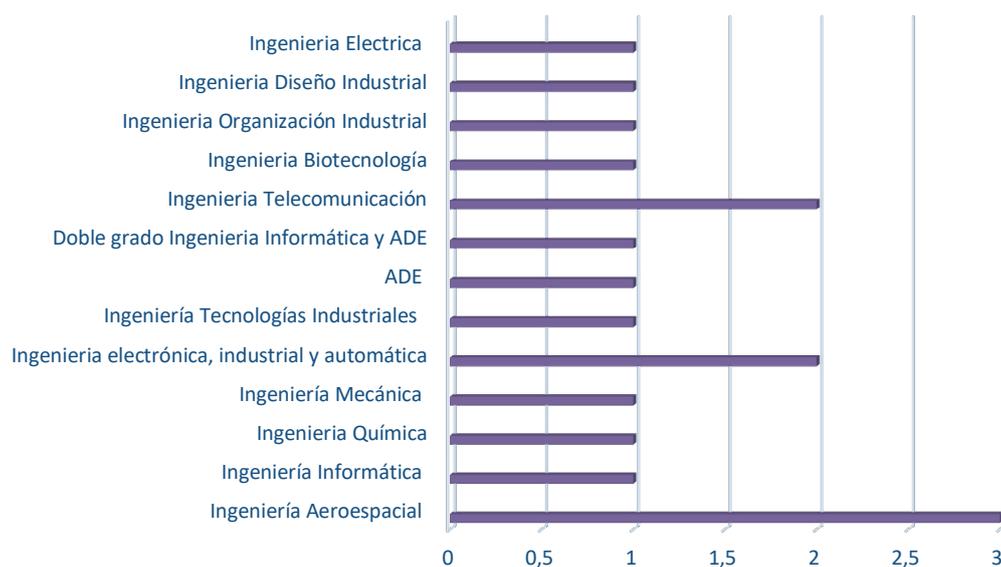
Finalistas por género



Candidatos finalistas con master



### Candidatos finalistas sin Máster



#### 3.3.1.3. Empresas Participantes y Formación impartida

Durante 14 semanas desde el mes de enero hasta abril, las empresas participantes han impartido sesiones formativas de diferentes temas focalizando los contenidos en sus áreas más relevantes. De este modo, los participantes tendrán la oportunidad de conocer a sus líderes empresariales y compartir su experiencia.

**1. AIRBUS:** Sostenibilidad: Reutilización y reciclaje de materiales. 6 horas de formación.

**2. BBVA:** Innovación y tecnología en el sector bancario: Caso BBVA. 8 horas de formación.

**3. CAPGEMINI:** De la necesidad a la entrega del proyecto: La importancia de la venta. 8 horas de formación.

**4. DACSA:** Tendencia en la producción de alimentos, sostenibilidad y modificación



genética. 8 horas de formación.

**5. DEIMOS:** Desarrollo de proyectos digitales. Concepción, diseño, desarrollo y operación. Navegación en el espacio profundo: Cómo guiar un satélite hasta los límites del sistema solar.

**6. EY:** Gestión de proyectos estratégicos. 8 horas de formación

**7. FORD:** 8 horas de formación.

- OIT en equipos industriales de producción y manufactura.
- Integración de nuevas tecnologías en la industria automotriz.
- Electrificación de vehículos.
- Gestión de riesgos industriales y protección del negocio: buenas prácticas para la prevención de la interrupción de la actividad.

**8. HUAWEI:** Huawei Mobile Services, Machine learning and Petal services. 8 horas de formación.

**9. ISTOBAL:** Robótica aplicada a la mejora de la seguridad y su aplicación práctica y gestión ágil de proyectos con metodología Scrum.

**10. POWER ELECTRONICS:** Transformación energética. PWC: Estrategia y transformación. 6 horas de formación.

**11. PwC:** Estrategia y Transformación. 8 horas de formación.

**12. SERVEO:** Facility management y edificios singulares. 8 horas de formación

**13. SOTHIS:** ¿Qué harías si supieras que nada puede fallar? Ventajas competitivas del uso del gemelo digital. 8 horas de formación.

**14. TORRECID:** Fundamentos del management y negociación. 8 horas de formación.

### 3.3.1.4. Matching empresas - Participantes

El programa acaba con un matching final entre los participantes y las 14 empresas, conectando de este modo con futuras metas profesionales.

La jornada de matching consistió en una dinámica realizada por la empresa IMPROVISA DESARROLLO, especializados en trasladar al ámbito empresarial las técnicas y habilidades que entrenan los actores y actrices especializados en improvisación teatral para desarrollar en las organizaciones competencias como la flexibilidad y adaptación, la cooperación y el trabajo en equipo, la escucha activa, la espontaneidad y el pensamiento creativo, la agilidad mental, la capacidad de toma de decisiones rápidas y bajo presión. A través de 7 ejercicios, los participantes pudieron mostrar a las empresas las competencias más demandadas por los reclutadores de las empresas participantes (Flexibilidad, Agilidad y resiliencia, Intraemprendimiento, Creatividad e Innovación, Liderazgo y visión, Trabajo colaborativo, comunicación e influencia).

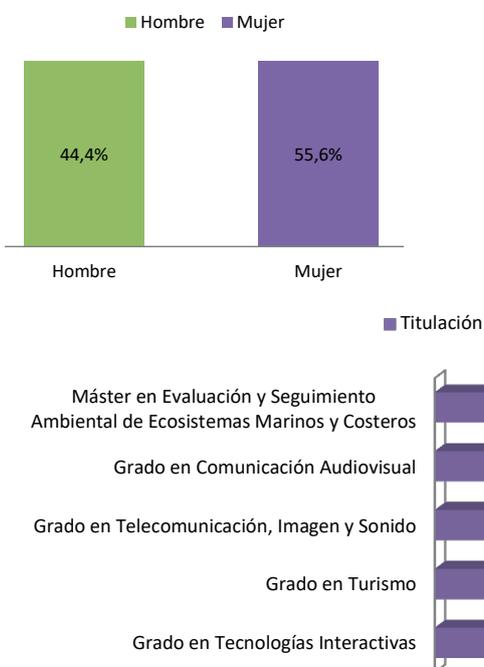
En esta segunda edición, el 95.8% de los participantes en el programa consigue emplearse gracias al impulso surgido de las distintas formaciones.

## 3.4. Los secretos del éxito empresarial - Skills Up Gandía

Un programa creado para impulsar y mejorar la empleabilidad de los estudiantes de último curso y titulados del campus de Gandía, orientado principalmente a los alumnos que realizan actividades extraacadémicas.

Esta edición ha contado con 7 empresas y 9 participantes.

### 3.4.1. Perfil de los candidatos finalistas





### 3.4.2. Empresas Participantes y Formación impartida

Durante 7 semanas desde el mes de marzo hasta mayo, las empresas participantes han impartido en las sedes de sus empresas sesiones formativas de diferentes temas focalizando los contenidos en sus áreas más relevantes. De este modo, los participantes tendrán la oportunidad de conocer a sus líderes empresariales, compartir su experiencia y ampliar su red profesional.

1. **Ribera Salud:** La tecnología al servicio de las personas. 4 horas de formación.
2. **ODEC:** Evolución digital en investigación de mercados y marketing y el big data. 4 horas de formación.

3. **CHOVA:** Digitalización, innovación y sostenibilidad en las ciudades del futuro. 4 horas de formación.

4. **CAIXA POPULAR:** La integración en el entorno clave del éxito empresarial de Caixa Popular. 4 horas de formación.

5. **CITROSOL:** Citrosol y la innovación tecnológica: futuro sostenible en el sector postcosecha de frutas y hortalizas

6. **CONNECT MTA:** Inteligencia turística. 4 horas de formación.

7. **VICKY FOODS:** La sostenibilidad como estrategia; Marca personal y RRSS. 4 horas de formación.



### 3.5. Club de Empleo – UPV

Dentro de este proyecto los/as estudiantes y titulados/as tienen la oportunidad de contactar con los responsables de RRHH de grandes empresas.

Organizamos **reuniones informales, diferentes charlas e intervenciones, visitas en sus instalaciones** y cualquier otro acto propuesto por la propia empresa que sea de interés para las personas que están buscando empleo.

Con el objetivo de conocer de primera mano los sectores y acercarse a las mejores empresas.

Este año, debido a la situación que hemos vivido, hemos podido realizar dos Clubs de empleo en la Escuela de Gandía.

- Un café en el Campus con Jairo González, Director de Publicidad en ANTIESTÁTICO. 102 asistentes
- Un café en el campus con Joan Carlos Cambrils, subdirector de la Fundación Turismo Valencia. 47 asistentes.

### 3.6. Escape Room Virtual Campus Alcoi

Debido al aplazamiento del Foro de Empleo, se decidió llevar a cabo un Escape Room virtual a través de zoom. Una dinámica de grupo gamificada, en la que, a través del juego los alumnos y titulados deben resolver un caso ficticio en un tiempo determinado, con empresas que actúan como observadoras.

Se dividió a los alumnos por áreas de conocimiento, y las empresas iban pasando de sala en sala para verlos interactuar. Todas las empresas tenían los currículos de los participantes. De este modo mientras los veían jugar, podían ver sus cv's.

Esta actividad se llevó a cabo junto al Campus de Gandía de la UPV. Esta actividad también estaba englobada dentro de las actividades del **Match Empleo** que desde el Servicio se llevó a cabo.



### 3.6.1. Alumnos participantes: 63

- Sala1: Área Ingeniería del Diseño (7 alumnos)
- Sala 2: Área Ingenierías Industriales 1 (6 alumnos)
- Sala 3: Área Ingenierías Industriales 2 (6 alumnos)
- Sala 4: Área Management/Business (6 alumnos)
- Sala 5: Área IT/Organización Industrial (6 alumnos)
- Sala 6: Área Turismo (6 alumnos)
- Sala 7: Área Turismo/Management (6 alumnos)
- Sala 8: Área Comunicación (7 alumnos)
- Sala 9: Área Comunicación transmedia y postproducción (6 alumnos)
- Sala 10: Área TIC's (7 alumnos)

### 3.6.2. Empresas Observadoras

Caixa Popular, SRG Global Ibi, Picda, Ubesol, Persax, Ysabel Mora, CDI Ibense, Unión Alcoyana, Multiscan Technologies, Viuda de Tadeo Juan, ITC Packaging, Sprinter, COGITIA, Gaviota Simbac, Grupo CHG – Oliva Nova, Citrosol, Mediamarkt, Vicky Foods, Teika, Caixa Popular, Narin Telecom, La Tienda Home, AuraQuantic y À Punt.





## COMIENZA TU VIDA PROFESIONAL

### 4. FORO EMPLEO 2022: ENCUENTRO TRABAJO EN EL EXTRANJERO, INTERVIEW LAB Y REVISIÓN CVS

La semana previa al Foro del 11 y 12 de mayo de 2022, como parte del mismo, se lanzaron 3 actividades con su propia campaña de comunicación bajo el lema: “Comienza tu vida profesional”.

Se crearon sus propios logos siguiendo la imagen gráfica marcada por el foro, al haber 3 actividades para esa semana, se utilizarán los 3 colores del foro e iconos particulares que representaban simbólicamente cada una de ellas:

El objetivo era ofrecer a los potenciales asistentes a la feria, una serie de herramientas para su mejor aprovechamiento de los contactos realizados con las empresas los días principales de celebración del Foro.

Y para las empresas supuso una actividad previa de difusión y publicidad corporativa además de la oportunidad de

reclutamiento y captación de candidaturas con antelación.

#### 4.1. Encuentro Trabaja en el Extranjero

Por un lado se celebró un “Encuentro Trabaja en el Extranjero” el lunes 3 de mayo de 2022, en la Facultad de ADE para proporcionar recursos informativos sobre las oportunidades laborales en el ámbito internacional de estudiantes y titulados/as.

A través de una mesa redonda en la que facilitaron información entidades que ofertan programas e iniciativas para la inserción laboral en el extranjero y, posteriormente los/as titulados/as de la UPV con experiencia internacional contaron brevemente sus experiencias desde un punto de vista más personal.

Concretamente colaboraron estos 6 ponentes:



- **Blanca Segarra Mateu:** Técnico Prácticas Extranjero SIE-UPV.
- **Ana López Zaragoza:** Técnico de programas internacionales OPII UPV.
- **Ignasi Talens i Escartí:** Euroconsejero Red Eures Valencia
- **Francisco Eslava Medina:** Ingeniero en Telecomunicaciones
- **María Angeles Roca:** Arquitecta
- **Aina Monfort Salort:** Máster MBA: Ingeniera Aeronáutica

Al finalizar sus exposiciones, se atendieron individualmente a los asistentes y se resolvieron sus dudas en un networking celebrado en el Hall.

Tuvimos 43 personas asistentes.

#### 4.2. Revisión de CV e Interview Lab

Por otro lado, durante los días 5 y 6 de mayo en el Agora del campus de Vera, se realizaron conjuntamente por primera vez las actividades de simulación de entrevistas de selección y de revisión de cvs sin necesidad de inscripción previa por parte del alumnado o titulados/as que quisieran acercarse a ello.

Tuvo lugar en dos instalaciones separadas por pocos metros en el Agora del campus de Vera; una carpa acondicionada para la revisión de cvs y un domo geodésico con equipo audiovisual para Interview Lab.

Colaboraron para ello 23 empresas inscritas en el Foro. Por orden alfabético fueron las siguientes:

FERMAX, BOSONIT, CAPGEMINI, CELESTICA, CLASICA URBANA, DAS PHOTONICS,



EDICOM, FAURECIA, GEDESCO, GH INDUCTION, GRE-FUSA, IOM, LABERIT, MAX LINEAR, NUNSYS, PANSTAR, POWER ELECTRONICS, SOPRA, SOTHIS, SRG, TORRECID, UNICC, ZELEROS.

La metodología de Interview Lab consiste en la grabación de la entrevista de los participantes que les realizan los profesionales de Recursos Humanos de las empresas, y el envío personalizado, a posteriori de este video y de un informe en PDF en el que se indican, sus puntos fuertes y aquellos en los que mejorar.

Con ello cada participante obtiene un panorama completo de su comportamiento en entrevistas de trabajo.

Se realizaron 162 simulaciones grabadas.

Respecto a la revisión de cvs consiste en la atención de los profesionales de Recursos Humanos de las empresas al alumnado o titulados/as que muestran sus cvs para que

se les dé retroalimentación en ese mismo momento sobre su contenido y continente.

Con ello cada participante obtiene información instantánea para mejorar este documento de acceso en un proceso de selección, que supone la primera imagen e impresión que obtienen las organizaciones de las personas candidatas aspirantes a ingresar en ellas.

Se atendieron a 198 personas.

En total 403 personas participaron y se registraron telemáticamente en las 3 actividades con su consiguiente beneficio profesional inmediato.



## 5. PROYECTO LABORA UPV

La Universitat Politècnica de València, está comprometida con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con diversidad funcional en el acceso al mercado laboral.

Para hacer efectivo este principio y a través de este proyecto se pretende facilitar a este colectivo que adquiera las mismas competencias profesionales y habilidades personales que les posicionen en su carrera profesional.

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de titulados/as UPV con diversidad funcional, la Universitat Politècnica a través de su Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente adaptará todo su material formativo ajustándolo a las demandas de este colectivo y realizará la mentorización necesaria para este objetivo.

### 5.1. Objetivo

El objetivo que se persigue con este proyecto experimental y la formación de al menos seis titulados/as y la inserción laboral de dos de ellos/as en empresas ordinarias durante al menos 5 meses de contrato laboral.

Para ello, la Universitat Politècnica de Valencia mejorará la usabilidad del material de su oferta formativa en función a las necesidades de este colectivo.

La formación será rediseñada para ser accesibles a cualquier persona con diversidad funcional: sensorial, motriz o mental.

- El grupo de las sensoriales y de la comunicación incluyen deficiencias y discapacidades oculares, auditivas y del habla.
- El grupo de las motrices incluye deficiencias y discapacidades para caminar,

manipular objetos y coordinar movimientos, así como para utilizar brazos y manos. Por lo general, esto implica la ayuda de otra persona o de algún instrumento (silla de ruedas, etc.) o prótesis para realizar actividades de la vida cotidiana.

- El grupo de las mentales incluye las deficiencias intelectuales y conductuales que representan restricciones en el aprendizaje y el modo de conducirse, por lo que la persona no puede relacionarse con su entorno y tiene limitaciones en el desempeño de sus actividades.

Los rediseños de estos materiales atenderán a las estas limitaciones planteadas por estos colectivos, para hacerlos compatibles con los *softwares* libres existentes en el mercado y que facilitan el acceso a esta información de las personas con diversidad, cumpliéndose en todo momento con las recomendaciones existentes en estas materias.

El proyecto está dirigido a titulados/as UPV con diversidad funcional que se encuentren en situación de desempleo y que se encuentren inscritos en la Base de datos del Servicio Integrado de Empleo, el cual está autorizado como Agencia

de Colocación por el Sistema Nacional de Empleo con el número de identificación: 1000000017-T.

## 5.2. Fases del proyecto

El proyecto se desarrollará en dos fases paralelas:

### 5.2.1. Fase 1:

Cronograma de actuación:

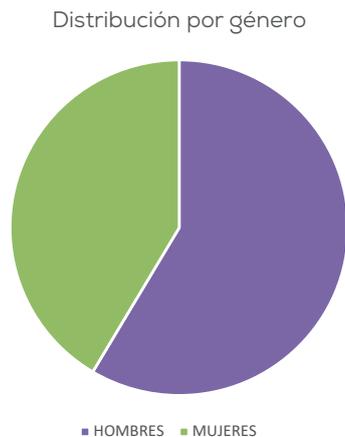


**5.2.2. Identificación de los titulados/as UPV que va a ser objeto del proyecto experimental, al menos seis titulados/as para recibir la formación y dos con contrato laboral.**

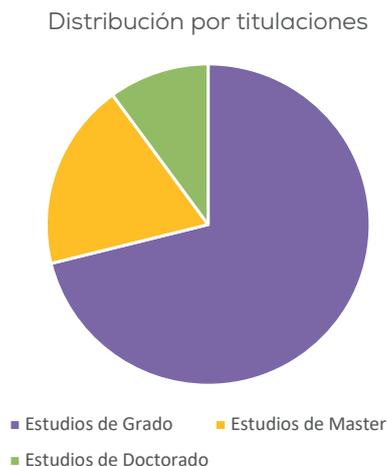
La Universitat Politècnica de Valencia, cuenta con la fundación CEDAT (Servicio de atención al estudiante con discapacidad), la cual lleva asesorando a estudiantes universitarios con algún tipo de discapacidad desde 1994.

Esta Fundación tiene por objeto prestar apoyo a las personas con diversidad funcional, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios universitarios, su desarrollo y posterior inserción laboral. Por ello se desarrollan planes personalizados de atención, asesoramiento al personal docente e investigador en materia de discapacidad, acciones de formación y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria y desarrollando experiencias de empleo con personas con discapacidad que faciliten su posterior inserción laboral.

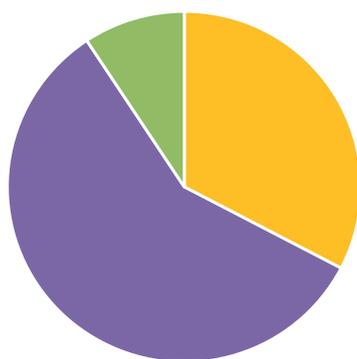
La población UPV con diversidad funcional durante el curso 2021/2022 es de 398 personas de las cuales la distribución por género es:



La distribución por la tipología de estudios sería como muestra el gráfico inferior:



La distribución según el grado de discapacidad es:



■ 0-32 ■ 33-64 ■ 65-100 ■

La Fundación CEDAT tiene por objeto prestar apoyo a las personas con diversidad funcional, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios universitarios

**398**

personas con diversidad funcional

La distribución según la tipología de la discapacidad:

Tipo de discapacidad	Número de alumnos
Otras	17
Física manipulativa	13
Física motora	75
Orgánicas	67
Pendiente de valoración	4
Pluridiscapacidad	57
TDAH	25
Sensorial auditiva	40
Sensorial visual	19
Trastorno del aprendizaje	20
Trastorno generalizado del desarrollo	24
Trastorno mental	37

La distribución por el tipo de estudios que están cursando es la siguiente:

Tipo de estudios	Nº de alumnos
doble Titulación. Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Turismo (itinerario Gandía-Alcoy)	1
Doble Titulación. Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicación, Sonido e Imagen y Grado en Comunicación Audiovisual	1
Doble Titulación. Grado en Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación y Grado en Administración y Dirección de Empresas	1
Doble Titulación. Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural y Grado en Ciencias Ambientales (itinerario Valencia-Gandía)	1
Doble Titulación. Grado en Ingeniería Informática y Grado en Administración y Dirección de Empresas	2
Doble Titulación. Grado en Matemáticas y Grado en Ingeniería Civil	1
Grado en Administración y Dirección de Empresas	13
Grado en Arquitectura	1
Grado en Arquitectura Técnica	8
Grado en Bellas Artes	36
Grado en Biotecnología	6
Grado en Ciencia de Datos	2
Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	3
Grado en Ciencias Ambientales	2
Grado en Comunicación Audiovisual	11
Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales	8
Grado en Diseño Arquitectónico de Interiores	3
Grado en Diseño y Desarrollo de Videojuegos y Experiencias Interactivas	1

Tipo de estudios	Nº de alumnos
Grado en Diseño y Tecnologías Creativas	20
Grado en Fundamentos de la Arquitectura	27
Grado en Gestión y Administración Pública	7
Grado en Ingeniería Aeroespacial	8
Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	2
Grado en Ingeniería Biomédica	9
Grado en Ingeniería Civil	3
Grado en Ingeniería de la Energía	2
Grado en Ingeniería de Obras Públicas	2
Grado en Ingeniería de Organización Industrial	2
Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicación, Sonido e Imagen	2
Grado en Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación	3
Grado en Ingeniería Eléctrica	7
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	7
Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos	13
Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	5
Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural	1
Grado en Ingeniería Geomática y Topografía	6
Grado en Ingeniería Informática	44
Grado en Ingeniería Mecánica	11
Grado en Ingeniería Química	1

El sumatorio de estos datos es superior a 398, ya que algunos estudiantes están cursando más de una titulación al mismo tiempo.

Con todos estos datos, se contactó con la Fundación para que ayudase en la difusión del proyecto. Finalmente, al mismo se inscribieron 15 estudiantes, de los cuales cumplimentaron y remitieron su CV únicamente 10.

### 5.2.3. Identificación y compromiso de las empresas que llevaran a cabo la contratación de estos titulados/as con diversidad funcional. Apoyo y orientación al personal de la empresa que acoga a estos titulados.

Se establecieron diversos contactos con más de 400 empresas de diversas tipologías para poder llevar a cabo las incorporaciones, a continuación, se muestran los contactos realizados y la tipología de empresas, el nombre de las mismas se mantendrá en el anonimato.

Así mismo, se remitió el cuadro en el que se exponían las posibles bonificaciones tras la contratación:

## Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad

ABRIL 2020

### Contrato indefinido

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato.

#### En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €	5.700 €
Mujeres	5.350 €	

#### En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100 €	6.300 €
Mujeres	5.950 €	

Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

### Contratación temporal

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato

#### En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

#### En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100 €	4.700 €
Mujeres	4.700 €	5.300 €

Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

### Contrato temporal de fomento del empleo

Reducción de las cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta (Ley 3/2012)

- Empresas con menos de 250 trabajadores: 100 %
- Empresas con 250 trabajadores o más: 75 %

### Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal

Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

#### Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Sin límite de edad

#### Contrato para la Formación y el Aprendizaje (sin límite de edad, si no se ha optado por la reducción de la ley 3/2012) y Contrato en Prácticas

Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

### Conversión en contrato indefinido

Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias

Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales.

### Contratación de un trabajador discapacitado por un Centro Especial de Empleo

En cualquier modalidad de contrato indefinido, contrato temporal o conversión en contrato indefinido, bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

### Autónomos

Trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en el RETA

También será de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadradas en el RETA.

### Que opten por la base mínima de cotización

Reducción a 62,70 euros mensuales por la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Si la actividad se desarrolla en municipios de menos de 5.000 habitantes la reducción de 62,70 euros se aplicará durante 24 meses.

<https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacidad.html>

De las empresas informadas, solicitaron más información de los candidatos 19 de ellas. Se realizaron llamadas telefónicas a éstas empresas explicando en más profundidad el proyecto, finalmente se remitieron los currícula solicitados a las empresas.

Finalmente, y tras diversos contactos, ninguna empresa incorporó a ningún estudiante, produciéndose casos particulares en los que el “miedo” a la entrevista de los candidatos/as, impidió que ésta se realizara.

#### **5.2.4. Asesoramiento a las personas contratadas durante los 5 primeros meses de contrato laboral.**

Al plantearnos este programa, decidimos que las empresas que participasen, recibirían información y asesoramiento por parte del CEDAT para que la adecuación al puesto de trabajo fuera completa, así como el “on boarding” de los seleccionados/as a la empresa.

Finalmente, al no haberse producido ninguna incorporación, este asesoramiento no se llevó a cabo.

### **5.3. Fase 2:**

Rediseño del material formativo para la mejora de la empleabilidad, haciéndolo más accesible al colectivo de titulados/as con diversidad funcional.

El rediseño se llevará a cabo, de manera que la discapacidad visual, auditiva o cognitiva no sea un impedimento para realizar los cursos.

Esta modificación afectará a diversos aspectos del material presentado:

- Videos subtítulos y dictados
- Diseño gráfico accesible. Colores accesibles. Tipología de letra empleada.
- Simplificación de la complejidad en la redacción. Empleando esquemas para personas con discapacidad cognitiva (p.e: TDA o TDAH)
- Facilidad en la programación de los contenidos, para ser interpretados por los softwares libres destinados a este fin: Audacity, Proyecto Fressa, etc.

Con este proyecto se pretende programar los cursos que ofrece el Servicio Integrado

de Empleo de mejora de la empleabilidad, y hacerlos más perceptibles, operables, comprensibles y robustos ante cualquier tipo de diversidad auditiva, motora, visual o cognitiva.

Para ello se ha operado sobre el software de estos cursos de manera que tengan la lectura facilitada, el audio necesario y el apoyo visual para que cualquier dispositivo de adaptador hardware o lectura braille, les facilite la comprensión.

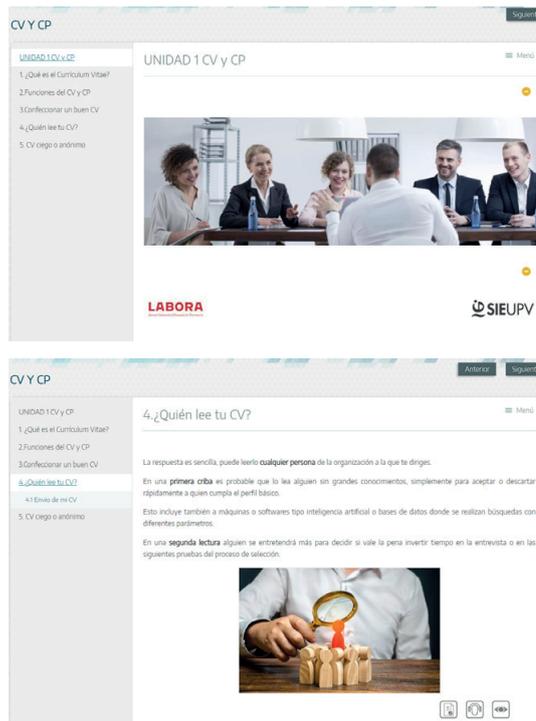
La UPV es una universidad comprometida con la accesibilidad y desea dar apoyo a todos sus estudiantes con el fin de que ninguno se sienta excluido por razones de diversidad funcional.

Los cursos que se van a modificar con la intención de hacerlos accesibles son tres:

- Carta y currículum
- Assessment Center: Dinámicas de Grupo
- Entrevista de Selección

Se adjuntan pantallazos de los mismos:

## Carta y currículum



Cada icono representa una acción:



Lectura facilitada:  
para personas con  
discapacidad  
cognitiva



Audio



Apoyo visual

## Assessment Center: Dinámicas de Grupo

UNIDAD 5 - LAS COMPETENCIAS
1. Introducción
2. Las Competencias técnicas de siempre
3. Las Competencias en las organizaciones
4. Las 13 de la UPV

### 2. Las Competencias técnicas de siempre

Los idiomas, la informática y la experiencia previa siguen siendo los conocimientos más valorados para las empresas. La globalización de las compañías, la inmersión en nuevos mercados y la expansión a otros países hacen necesario que los/as empleados/as sepan hablar otras lenguas y sepan manejarse e un entorno online.



Ten en cuenta

Los Idiomas La Informática La Experiencia Previa

Las nuevas tecnologías han potenciado la importancia del **Inglés** como segunda lengua. Gran parte de las aplicaciones y programas que utilizamos están en inglés, y aunque el español es uno de los idiomas más hablados del mundo, cada vez se hace más necesario dicho idioma.

Según un estudio elaborado por el portal infojobs, un 79% de las ofertas de trabajo que piden conocimientos de idiomas, se decantan por el inglés. El **francés** es el segundo idioma más demandado con un 12,6% y el **alemán** es el tercero con un 6,9%.

El estudio más reciente de Infojobs lo encontramos en el siguiente enlace:

[Informe Mercado Laboral InfoJobs ESADE 2018](#)

El **dominio de más de un idioma** se presenta como **requisito indispensable** en la mayoría de ofertas de trabajo. En gran parte de las ofertas es un requisito imprescindible para acceder al puesto de trabajo y en otras tantas es un requisito muy valorado a la hora de decantarse por una persona.

siempre
3. Las Competencias en las organizaciones
4. Las 13 de la UPV

Los idiomas, la informática y la experiencia previa siguen siendo los conocimientos más valorados para las empresas. La globalización de las compañías, la inmersión en nuevos mercados y la expansión a otros países hacen necesario que los/as empleados/as sepan hablar otras lenguas y sepan manejarse e un entorno online.



Ten en cuenta

Los Idiomas La Informática La Experiencia Previa

Las nuevas tecnologías han potenciado la importancia del **Inglés** como segunda lengua. Gran parte de las aplicaciones y programas que utilizamos están en inglés, y aunque el español es uno de los idiomas más hablados del mundo, cada vez se hace más necesario dicho idioma.

Según un estudio elaborado por el portal infojobs, un 79% de las ofertas de trabajo que piden conocimientos de idiomas, se decantan por el inglés. El **francés** es el segundo idioma más demandado con un 12,6% y el **alemán** es el tercero con un 6,9%.

El estudio más reciente de Infojobs lo encontramos en el siguiente enlace:

[Informe Mercado Laboral InfoJobs ESADE 2018](#)

El **dominio de más de un idioma** se presenta como **requisito indispensable** en la mayoría de ofertas de trabajo. En gran parte de las ofertas es un requisito imprescindible para acceder al puesto de trabajo y en otras tantas es un requisito muy valorado a la hora de decantarse por una persona.



## Entrevista de Selección

Unidad 1 - Qué es la Entrevista de Selección

1. Introducción
2. Definición y Objetivos de la entrevista selección
3. Tipos de Entrevista
4. Tipos de Entrevistadores
5. Entrevistas en Idiomas

### Unidad 1 - Qué es la Entrevista de Selección






---

### 3.2. Según el número de participantes

Según el número de participantes de la entrevista las podemos clasificar en:

Individual
 De Panel
 Grupal

En este tipo de entrevista el/la o los/as reclutadores/as evalúan de forma grupal a diferentes solicitantes y se suele emplear para conocer mejor como los aspirantes trabajan en grupo, su iniciativa, manera de comunicarse con otras personas, etc.

Podemos encontrar diferentes subtipos: dinámicas de grupo, focus group, etc.



Se pretende que estos cursos adquieran el compromiso del World Wide Web Consortium (W3C) de llevar la Web a su máximo potencial, incluyendo promover un alto grado de usabilidad para las personas con discapacidades. La Iniciativa de Accesibilidad Web (WAI) es una iniciativa del W3C.

WAI desarrolla su trabajo a través del proceso basado en el consenso del W3C, que involucra a diferentes partes interesadas en la accesibilidad web. Estos incluyen la industria, organizaciones de discapacidad, gobierno, organizaciones de investigación de accesibilidad y más.

WAI, en asociación con organizaciones de todo el mundo, persigue la accesibilidad de la Web a través de cinco actividades principales:

- Asegurando que las tecnologías centrales de la web soporten accesibilidad.
- Desarrollando directrices para contenido web, agentes de usuario y herramientas de creación.
- Facilitando el desarrollo de herramientas de evaluación y reparación de accesibilidad.
- Llevando a cabo actividades de educación y divulgación.
- Coordinando la investigación y el desarrollo que pueda afectar la accesibilidad futura de la Web.

#### 5.4. Conclusiones

El proyecto constaba de dos fases:

**Fase I:** Formación de al menos 6 titulados y la inserción de 2 en empresas ordinarias con contrato laboral al menos 5 meses.

Del **colectivo de 398 estudiantes** UPV con diversidad funcional censados, únicamente se inscriben en el programa, aportan cv, son entrevistados y se muestran interesados en participar son 9, lo cual implica porcentaje muy reducido de personas interesadas.

Esto puede deberse a:

- Colectivo poco propenso a participar en proyectos que impliquen reconocer su discapacidad
- El tiempo para su captación fue excesivamente reducido, y que el proyecto debía iniciarse en abril y finalizar en octubre.
- Características del colectivo

Respecto a este último punto, las características del colectivo es que, de los 9 participantes, sus dificultades para incorporarse a una empresa vienen dadas por múltiples factores; por su grado y tipo de discapacidad, por su edad (6 de ellos superan los 40 años) y por su relativo interés en incorporarse al mundo laboral, pues están finalizando estudios y solo quieren hacer prácticas en actividades muy concretas.

Solo tres han hecho búsqueda activa de empleo, tienen claros sus objetivos y están interesados en ser contratados. Todo ello implica que, cuando se realizan las entrevistas, no muestren predisposición a aceptar las condiciones que les ofrecen las empresas o que, incluso, no se "sientan preparados/as" para afrontar un puesto de trabajo.

Respecto a **las empresas**:

Las empresas contactadas fueron 463, a las que se ofreció informar, asesorar y formar si mostraban interés en participar, pero el porcentaje de interesadas resultó ser también muy reducido, solo 19, fundamentalmente aquellas que por su tamaño contemplan contratar a personas con diversidad funcional. Además, estas

empresas, en general, aunque puedan mostrar su predisposición a integrar a personas con diversidad funcional, temen que el esfuerzo que han de hacer para adaptarse sea excesivo, y no ven claramente a corto /medio plazo el beneficio que pueda tener para la empresa.

Por todo ello de la Fase 1 del proyecto sacamos las siguientes conclusiones:

- Para puestos de alto nivel de cualificación, propios de los/as egresados/as de la UPV, la dificultad de inserción en empresas ordinarias es especialmente compleja, entre otros, podríamos constatar motivos de edad, inseguridad personal, problemas para integrarse a una empresa ordinaria (movilidad, accesibilidad, no adaptadas), relativos a su diversidad funcional, etc. Ello implica que, para captar a un colectivo suficientemente amplio, sería necesario ampliar el periodo de tiempo. Esto permitiría poner en marcha sesiones informativas, campañas en RRSS, y otras vías, y así incrementar las posibilidades de éxito del proyecto, puesto que de la captación del colectivo dependen el resto de actividades de este.

Bajo nuestro punto de vista, limitar toda la Fase I del proyecto de marzo a octubre ha sido claramente insuficiente y la clave del incumplimiento del objetivo.

- Por otro lado, es necesario promover proyectos de inserción del colectivo de titulados/as con diversidad funcional cualificado en las empresas, con campañas más prolongadas en el tiempo, y contando con instrumentos para que las empresas comprendan el beneficio social que implica incorporar a personas con diferentes características, y disponer de recursos de asesoramiento permanente que les permita ver con optimismo su capacidad de adaptación.

**Fase II:** Rediseño del material formativo para la mejora de la empleabilidad, haciéndolo más accesible al colectivo de titulados/as con diversidad funcional. Se pretende que estos cursos adquieran el compromiso del World Wide Web Consortium (W3C) de llevar la Web a su máximo potencial, incluyendo promover un alto grado de usabilidad para las personas con discapacidades.

Esta fase se realiza adaptando tres cursos, de los cuales se

han mostrado pantallazos en el documento.

Por otro lado, al contar con una amplia experiencia en la impartición de cursos que fomentan la inserción laboral de nuestro alumnado, y con el apoyo de personal especializado en el diseño de materiales accesibles en la Web, esta fase del proyecto ha podido realizarse y será de gran utilidad para su uso en la impartición de cursos a cualquier persona con diversidad funcional que estudie en la UPV.

En definitiva, aunque no se han conseguido todos los objetivos propuestos, al menos este proyecto ha mejorado la visibilidad de este colectivo, ha propiciado que exista un material accesible y disponible para su uso, y abre las puertas para que en un futuro se incorporen nuevos cursos en la misma línea de compromiso de la UPV con la accesibilidad.

**13.973**  
total seguidores

**4.532**  
facebook

**3.778**  
linkedin

**3.411**  
twitter

**2.252**  
instagram

## 6. COMUNICACIÓN

Los esfuerzos de difusión de nuestra actividad aumentan y se adaptan cada año para darnos a conocer dentro y fuera de la UPV.

Resulta imprescindible comunicar lo que se hace para obtener un mayor impacto y éxito de cualquier iniciativa que se desarrolle.

Durante el año 2022, el blog se ha utilizado para la difusión del Foro de Empleo. Desde el año pasado se ha reservado este canal para las empresas que lo soliciten y para circunstancias puntuales.

En cuanto a las cuatro redes sociales en las que estamos presentes, a 31 de diciembre de 2022, tenemos:

**4.532** seguidores en **Facebook** (una cifra similar a la del año pasado, esta red ha perdido relevancia en general)

**3.778** miembros en **LinkedIn** frente a los 3.186 del año pasado

**3.411** seguidores en **Twitter** frente a los 3.352 del año pasado

y **2.252** en **Instagram** frente a los 1.689 del año pasado donde se ha registrado el mayor aumento; el 2021 también fue esta red la que más subió en número de seguidores.

Se ha incrementado el número y tipo de actividad desarrollada en Instagram a través de videos y fotos en publicaciones fijas, stories efímeras, highlights de historias destacadas, etiquetas y hashtags.

En total **13.973** personas nos siguen a través de redes sociales.

Respecto al alcance en Twitter se han alcanzado 110.000 impresiones aproximadamente durante 2022, en Facebook ha sido de 12.943 cuentas, en LinkedIn 74.010 visualizaciones y en Instagram se ha conseguido un alcance de 46.359 cuentas a lo largo del año.

Eso da un total de **243.312** cuentas alcanzadas.

Tabla resumen:

2022	Seguidores	Alcance
Facebook	4.532	12.943
LinkedIn	3.778	74.010
Twitter	3.411	110.000
Instagram	2.252	46.359
<b>TOTAL</b>	<b>13.973</b>	<b>243.312</b>

Además se ha divulgado una media de **150 publicaciones** por red social.

Como novedad se ha publicado un vídeo en la red social Tik Tok a través de la cuenta de la UPV con la colaboración de Rafael Tatay referente a la selección de los 100 participantes finalistas de Quédate.

Asimismo desde octubre de 2022 estamos colaborando con el Área de Comunicación de la UPV para la creación de vídeos para las pantallas k del campus de Vera, con el objetivo de obtener una mayor difusión de cualquier iniciativa que llevemos a cabo, y también de una manera regular y sistemática para dar a conocer nuestro Servicio a la comunidad universitaria.

Esta cooperación se extiende también al uso del canal de Telegram de la UPV para enviar mensajes a toda persona dada

de alta en él desde las mismas fechas.

Imágenes ejemplo de parte de los vídeos emitidos en las pantallas k:



**243.312**  
total alcance

**12.943**  
facebook

**74.010**  
linkedin

**110.000**  
twitter

**46.539**  
instagram



VEN AL  
SERVICIO  
INTEGRADO DE  
EMPLEO



 SIEUPV

Además de esta publicidad virtual, asistimos habitualmente a cualquier presentación o charla donde nuestra presencia se requiera por petición institucional o de algún miembro de la comunidad universitaria.

En 2022 destacan las pioneras y multitudinarias Ferias de PIAE para el alumnado de Grado, Máster y Doctorado.

Con todo ello se han organizado y realizado **13 charlas o presentaciones** con un público total de **3.055** personas.



# 4. Foro de empleo



# foro de empleo



Empresa, Empleo y Formación

## 1. FORO DE EMPLEO - foro e

### 1.1. Presentación

El foro de Empleo UPV es un foro abierto a empresas, estudiantes y titulados universitarios. En 2022 (tras dos años de interrupción por la pandemia) se ha realizado la XX Edición del foro de Empleo. Al igual que en ediciones anteriores, el foro tuvo lugar en los campus de Valencia, Alcoy y Gandía. Cada uno de los campus ofreció su propio programa de actividades.

Un total de 135 empresas e instituciones participantes y/o patrocinadoras estuvieron presentes en el foro de Empleo en el Campus de Valencia.

El foro e se desarrolló del 2 al 12 de mayo de 2022. Durante los días 11 y 12 de mayo tuvo lugar la presencia de empresas con stands en el boulevard UPV del campus de Valencia, junto a Casa del Alumno.

El 11 de mayo de 2022 tuvo lugar el acto oficial inaugural del foro e llevado a cabo por autoridades de nuestra Universitat, del Gobierno Valenciano, de la Delegación de Defensa en la Comunidad Valenciana - Ministerio de Defensa, Ayuntamiento de Valencia y del



Consejo Social de la Universitat Politècnica de València. Acompañaron a la comitiva inaugural Vicerrectores, representantes de Consejo Social, Directores de Centro, representantes de Colegios Profesionales y Asociaciones, así como miembros de la Comunidad Universitaria que visitaron los stands de las empresas y entidades participantes.

Se realizó una encuesta a las empresas participantes.

CAMPUS VALENCIA

**135**  
empresas e instituciones  
participantes



obteniendo una respuesta del 100%. Al 98.7% de las empresas encuestadas el foro les merece una opinión Buena o Muy Buena de las que:

- Muy Buena: 80.5%.
- Buena: 18.2%

El 92.9% mostraron interés por participar en la próxima edición del foro.

Ninguna empresa indicó no estar interesada en participar en la próxima edición.

En una encuesta previa al foro se preguntó a las empresas e instituciones sobre cuántos puestos de trabajo iban a ofrecer en el mismo, y la respuesta fue de: **más de 1.000 ofertas.**

### 1.2. Modalidades de participación para empresas.

#### Empresas colaboradoras

Son empresas que depositan todos los años su confianza en el foro e y de una manera especial colaboran en su organización. Estas empresas





# foro de empleo 2022 edición

Empresa, Empleo y Formación

11 - 12 2022 MAYO  
CAMPUS DE VERA, VALENCIA

EN LA UPV  
JUNTO A LA CASA DEL ALUMNO

ORGANIZA:  
SIEUPV  
www.sie.upv.es/foro

## EMPRESAS PARTICIPANTES

ACCENTURE · ACTEMIUM · ASAS · ADIF  
 AENOR · AGENCIAS DE NACIONES UNIDAS  
 / IOM-UNGSC-UNICC-UNICEF · AIMPLAS  
 AIRBUS · AITANA · MANAGEMENT  
 AJUNTAMENT DE VALÈNCIA · AMS OSRAM  
 ARISNOVA · ATSISTEMAS · AVANTIO  
 BAIN & COMPANY · BIOMET 3I DENTAL  
 IBÉRICA · BLUE TRAIL SOFTWARE  
 BOSONIT · BP ENERGÍA ESPAÑA SAU  
 BRICOMART · BVALVE FLOW, SYSTEMS  
 & CONTROLS · CAIXABANK TECH · CAJA  
 DE INGENIEROS · CAPGEMINI ESPAÑA  
 CCOO PV · CELESTICA VALENCIA · CIRCE  
 CLASICA URBANA · COEV · COLEGIO  
 OFICIAL DE INGENIEROS INDUSTRIALES  
 COMUNITAT VALENCIANA · COL.LEGI OFICIAL  
 DE BIÒLEGS DE LA COMUNITAT VALENCIANA  
 COSENTINO · CSIF · DANONE · DAS PHOTONICS  
 DATAMARAN · DAUPV · DELEGACIÓN DE DEFENSA  
 EN LA COMUNIDAD VALENCIANA · DELOITTE · DEME  
 DEXTROMEDICA · DIGITAL MOBILE INNOVATIONS  
 EDICOM · EFI · EINZELNET · ELECNOR · EURES  
 BÉLGICA / WORK IN FLANDERS · EURES COMUNITAT  
 VALENCIANA · EURES DINAMARCA · EURES SWEDEN TECH  
 GROUP · EXPLEO GROUP · EY · FAMILIA MARTÍNEZ · FAURECIA  
 FERCHAU SPAIN FERMAX · FORWARD DATA · FULTON · FUNDACIÓN  
 SERVIPOLI FUNDACION VALENCIAPORT · GEDESCO · GH INDUCTION  
 GMV INNOVATING SOLUTIONS · GREFUSA · Groupon · GRUPO ALTADIA  
 GRUPO BERTOLIN · GRUPO COBRA · GRUPO ETRA · GRUPO GIMENO · GRUPO  
 HINOJOSA · GRUPO PAVASAL · GRUPO SEGURA · HAYS · HP INC. · HUAWAI  
 HUUTAMAKI · IBERDROLA ESPAÑA · IDEAS UPV / GENERACIÓN ESPONTÁNEA  
 IMPORTACO · INDRA · INETUM ESPAÑA · INFOVERITY · ITE · ITERA MOBILITY ENGINEERING  
 JEFF · LA PIZARRA BLANCA · LÄBERIT · LABORA · LAYAKK · MAERSK · MAHLE  
 ELECTRONICS · MAIBORNWOLFF · MANAGEMENT SOLUTIONS · MAXLINEAR · MERCADONA  
 MIV · MIARCO · MIRE · MULTISCAN TECHNOLOGIES · NACIONES UNIDAS Y AGENCIAS: IOM-  
 UNGSC-UNICC-UNICEF · NEW WORK · NORVENTO ENERGÍA · NOVO NORDISK · NTT DATA · NUNSYS  
 N.WORLD · OKODE · OMNIACCESS · OPEN LINE VALENCIA · ÓRBITA INGENIERÍA · PANAMAR BAKERY GROUP  
 PHOTONICSENS · PKF ATTEST · PLUG AND PLAY PLATFORM · POWER ELECTRONICS · PREFERENCE PRODEVELOP  
 PWC · RACO BV · S2 GRUPO · SANLUCAR FRUIT · SANTANDER · SCHINDLER · SCHNEIDER ELECTRIC · SDG GROUP  
 SEIDOR CONSULTING · SIE · SOLUTEL · SOPRA STERIA · SOTHIS · SRG GLOBAL · STADLER · TEJAS BORJA · THE NATURAL  
 FRUIT COMPANY · TIMAC AGRO ESPAÑA · TORRECID · UCT-PV · VESTEL INGENIEROS · WALTER GROUP · ZELEROS GLOBAL

COLABORA:



colaboradoras han sido: EMT – Ajuntament de València, el Servei Valencià d’Ocupació i Formació (LABORA) con la red EURES de servicios europeos de empleo y la Delegación de Alumnos de la UPV.

### Empresas participantes

Dispusieron de un stand los días 11 y 12 de mayo y participaron en diferentes actividades durante el foro, apareciendo

con su logotipo en la campaña publicitaria, dentro y fuera del campus. Había dos tamaños de stand a elegir por las empresas: stand de 3x2.5 m y stand de 5x2.5 m.

Adicionalmente, se ofreció la posibilidad de participar en una de las 14 mesas redondas sobre el tema de “Empleabilidad: presente y futuro”, incluidas en el programa de actividades del foro.



### 1.3. Actividades durante la semana del foro de empleo.

Fueron varias y concurridas las actividades que se organizaron en la XX edición del foro e UPV – 2022.

Todas estas actividades se recogen en la App del foro e, que ofrece toda la información completa y actualizada: <http://foroempleo.webs.upv.es>

#### **JORNADA/ENCUENTRO DE EMPLEO “TRABAJA EN EL EXTRANJERO (2 de mayo):**

Jornada celebrada en el Salón de Actos Facultad de ADE, con un total de 43 asistentes.

#### **REVISIÓN DE CURRÍCULOS E “INTERVIEW LAB” (días 5 y 6 de mayo):**

En el Ágora de la UPV, durante los días previos al foro, se revisaron los curriculumms de un total de 198 asistentes y se hicieron un total de 162 simulaciones de entrevistas. Ambas actividades se realizaron por personal técnico del Servicio Integrado de Empleo y personal de RRHH de las empresas participantes en el foro.

#### **STANDS INFORMATIVOS (11 y 12 de mayo)**

Lugar de encuentro donde las empresas asistentes mantuvieron un contacto directo con estudiantes y titulados, recogieron currículos, ofrecieron información sobre sus actividades, etc. En total se recogieron 12.567 currículos. Esta cifra recoge los CV’s entregados



en los stands en mano. No obstante, hay que tener en cuenta que **cada edición más**, un gran número de empresas nos informa que **no recogen curriculums en papel** y solicitan que los currículos se introduzcan a través de sus páginas web.

#### MESAS REDONDAS (11 y 12 de mayo)

Se realizaron un total de 14 Mesas redondas sobre el tema “Empleabilidad: presente y futuro”. Con la participación de 66 empresas e instituciones y un total de 285 asistentes, en espacios abiertos situados en el propio recinto ferial. Se consolida así el nuevo formato de realización de las mesas redondas.





#### CONFERENCIA DE ÁMBITO TRANSNACIONAL (12 de mayo):

Realizada en la casa del Alumno por los representantes de la red Europea de Servicio Públicos de Empleo (EURES) de Flanders, Sweden, Denmark, y la Comunitat Valenciana con 20 asistentes.

#### CHARLA DEL AJUNTAMENT DE VALÈNCIA (11 de mayo):

“Valencia Activa: oportunidades para el talento local”, celebrada en la casa del alumno, con 10 asistentes.

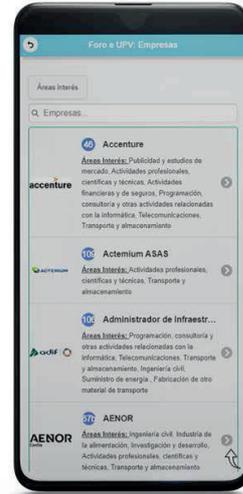
#### CHARLA DE EMPRENDIMIENTO (12 de mayo):

“Empleabilidad en una startup o spin-off”, celebrada en el espacio rojo situado en el recinto ferial, con 5 asistentes.

#### ESPACIO NETWORKING (11 y 12 de mayo):

Se consolida el espacio networking, habilitado en el propio recinto ferial. Este espacio de apoyo se ofrece a las empresas del foro como sala de reuniones para realizar entrevistas y pruebas técnicas a candidatos, siendo valorado positivamente.





## APP DEL FORO

Aplicación web multidispositivo, accesible tanto a través de la tienda oficial de la UPV Poli(Apps), como vía web ([foroempleo.webs.upv.es](http://foroempleo.webs.upv.es)), que recoge toda la información de las empresas asistentes al Foro e2 de la Universitat Politècnica de València y las actividades relacionadas con el empleo que se realizan durante el foro, tales como conferencias de empresa, revisiones de currículos, internacionalización y eventos relacionados.

Paralelamente, se organizaron actividades del foro e en los campus de Alcoi y de Gandía.



#### 1.4. Redes Sociales

El alcance de la repercusión del Foro en redes sociales vuelve a crecer en todos los aspectos respecto a la última edición realizada.

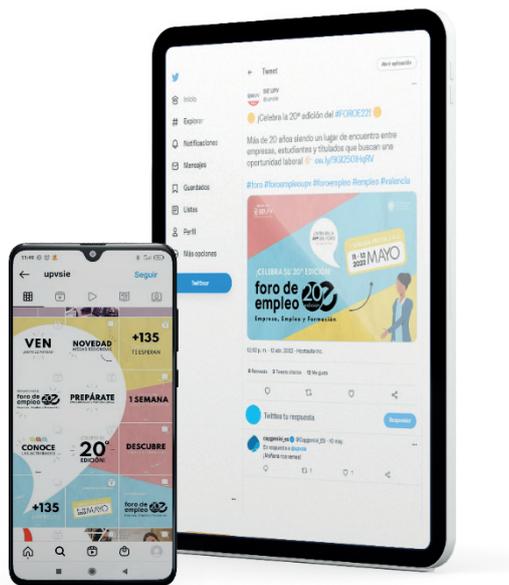
##### En twitter

Para la promoción del Foro de empleo en esta red social se creó un hashtag llamado

El tweet con más alcance, con 5330 impresiones, fue el primer tweet de promoción del Foroe22: <https://twitter.com/upvsie/status/1513832508055605252?s=20&t=qLuWNyKn3BklamRoXm-cQng>

#FOROE22 con el que empresas y participantes pudieran hacer uso para contar su experiencia en la feria.

A pesar de que no fue trending topic, se configuró un hilo con información relevante del evento que alcanzó 29.800 impresiones en ambos días. En dicho hilo se compartieron fotos del evento, enlaces de interés, noticias al momento.



SIE UPV @upvsie

● ¡Celebra la 20ª edición del #FOROE22! ●

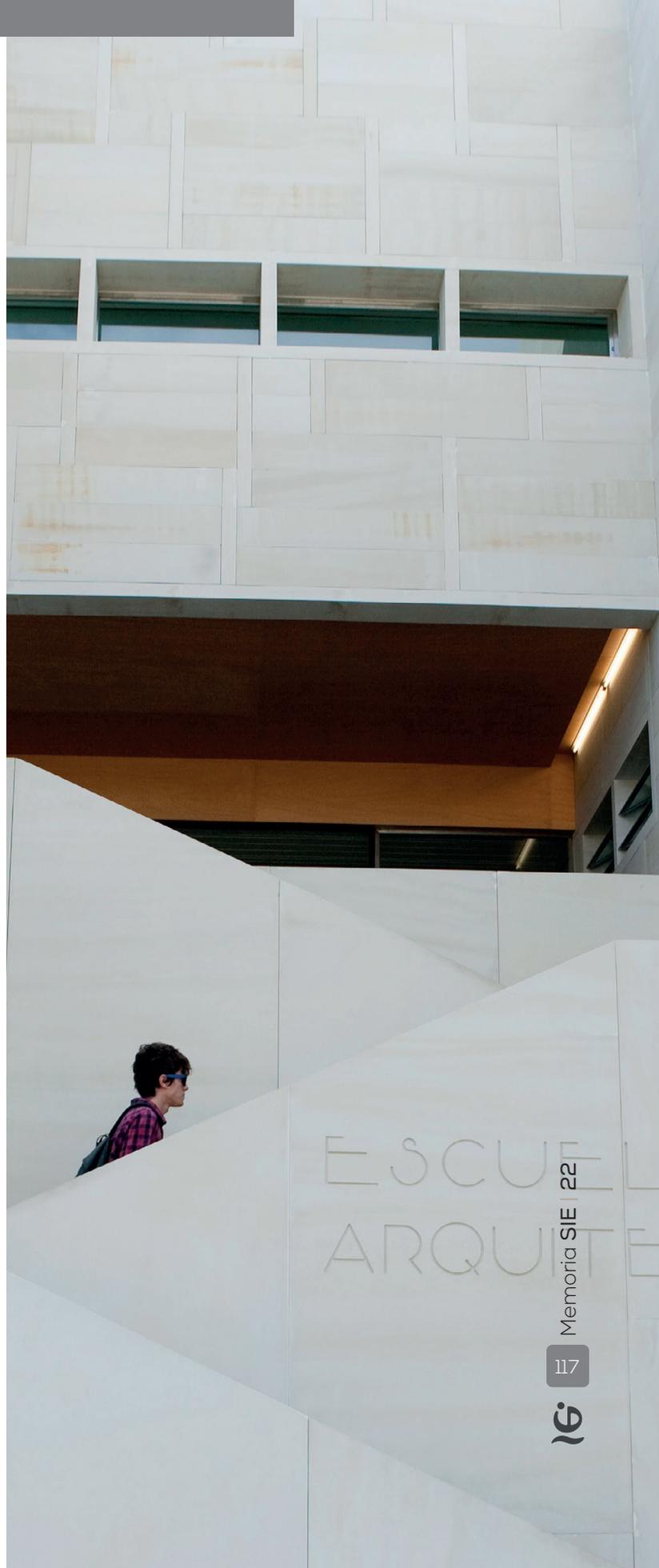
Más de 20 años siendo un lugar de encuentro entre empresas, estudiantes y titulados que buscan una oportunidad laboral ➡ <http://ow.ly/9GI250IHqRV>

#foro #foroempleoupv  
#foroempleo #empleo  
#valencia

### En Instagram:

En Instagram se siguió una estrategia similar; se buscaba retransmitir el evento en directo, así como los datos de mayor interés para los participantes. Por ello se compartieron numerosas stories que retrataban las actividades del momento, las empresas, el punto de información... Estas consiguieron una media de 390 visualizaciones, teniendo así una gran aceptación por parte del estudiantado.

Además, tanto en Twitter como en Instagram, se creó una campaña de difusión durante todo el mes de abril para promocionar la vuelta del foro, las actividades de la semana previa y su valor para el alumnado, la cual tuvo un gran éxito.



# 5. Cátedras de empresa



## 1. Presentación

El Servicio Integrado de Empleo tiene la responsabilidad de la promoción y coordinación de los convenios para la creación de Cátedras de empresa-UPV y del seguimiento de sus actividades.

Las Cátedras de empresa son una forma de establecer una amplia y cualificada colaboración de empresas, fundaciones y otras entidades con vinculación empresarial con la Universitat Politècnica de València para desarrollar objetivos de docencia, transferencia de tecnología y conocimiento y de investigación.

Las Cátedras de empresa de la UPV surgen de la necesidad de potenciar al máximo la relación entre la comunidad universitaria y el entorno empresarial que, desde su fundación, ha caracterizado la trayectoria de esta Universidad.

Mediante la creación de Cátedras las empresas contribuyen a la formación de futuros profesionales en áreas de conocimiento de interés común y asocian su nombre al prestigio de la UPV. Las iniciativas de las Cátedras deben contribuir a incrementar la más amplia oferta de actividades de los Centros para alumnos y profesores.

En el año 2011 se aprobó el Reglamento para la creación y funcionamiento de Cátedras y Aulas de empresa de la Universitat Politècnica de València.

En abril de 2020 se aprobó una modificación del el Reglamento para la creación y funcionamiento de Cátedras y Aulas de empresa de la Universitat Politècnica de València para actualizar algunos aspectos relativos a las actividades que se pueden incluir en un convenio de Cátedras y a la dirección de las mismas.

Las Aulas de empresa son el resultado de los acuerdos entre la Universitat Politècnica de València y las empresas para el desarrollo de actividades formativas y de difusión del conocimiento. Se diferencian por el tipo de actividades que pueden realizar, por la aportación económica y por la duración inicial.

## 2. Actividad.

Durante el año 2022 se han creado 20 cátedras de empresa.

Nº	Cátedras nuevas 2022
1	Aula de Gestión Cultural en Instituciones Museísticas
2	Aula Smart Inteligencia Artificial
3	Aula Startup València Emprene
4	Cátedra BP-UPV Innovación Energética
5	Cátedra Catadau Agroalimentaria
6	Cátedra CQI- Valencia Innovation Experience
7	Cátedra de Agroecología José Luis Porcuna
8	Cátedra de Artesanía
9	Cátedra de Comercio Confecomerc
10	Cátedra de Especialización Inteligente
11	Cátedra de Integración Empresarial en Cooperativas Agroalimentarias
12	Cátedra de Diálogo Social
13	Cátedra HP-UPV
14	Cátedra IDS-ECOFORCE-UPV
15	Cátedra Medicarama Tecnología y Salud
16	Cátedra Rover
17	Cátedra Samsung Electronics Iberia
18	Cátedra Steam
19	Cátedra Urbanismo y Género
20	Cátedra O CITY

Durante el año 2022 las cátedras y aulas de empresa han promovido muchas y muy diferentes actividades de las que se han beneficiado muchos alumnos que han participado en esas actividades o han recibido premios. Las Cátedras y Aulas de empresa han promovido, entre otras muchas, las siguientes:

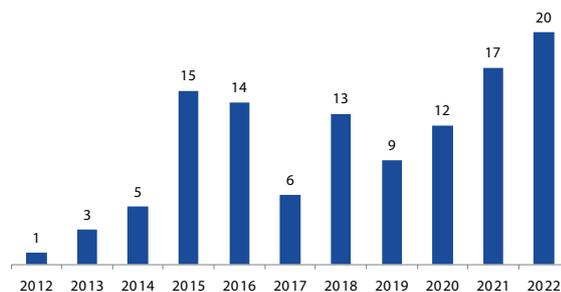
- Colaboración en másteres y otras actividades docentes
- Colaboración en el diseño e impartición de programas de formación permanente
- Becas de colaboración

- Premios a proyectos de fin de carrera, trabajos y concursos de ideas
- Conferencias, seminarios y talleres
- Prácticas en empresa en la UPV
- Visitas a empresas
- Realización de jornadas de divulgación técnica, tecnológica y artística
- Publicaciones
- Promoción en acontecimientos científicos, técnicos y artísticos
- Organización de exposiciones y promoción de actividades culturales
- Divulgación de las actividades de la Cátedra y del Aula
- Promoción de encuentros nacionales e internacionales de expertos en el área de interés de la Cátedra
- Estudios de temas ambientales y de sostenibilidad de interés para la Cátedra.

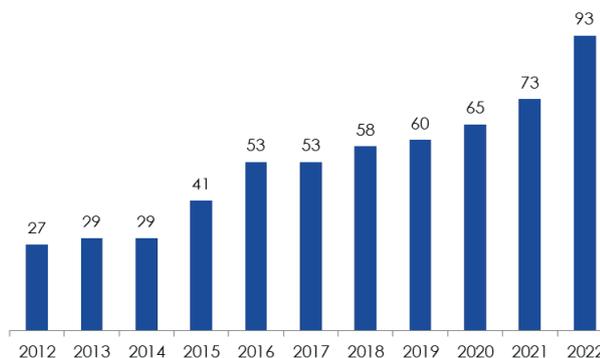
La creación de Cátedras de empresa a lo largo de los años se resume en el cuadro siguiente:

El número de Cátedras firmadas cada año se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico firmadas por año



Cátedras activas durante el año 2022



## Relación de Cátedras y Aulas activas 2022

Año	Centro	Cátedra	Empresa/Institución
2000	Escuela Técnica Superior de Arquitectura (ETSA)	Cátedra Blanca	Cimsa Cementos España, S.A.U.
2006	Escuela Técnica Superior de Arquitectura (ETSA)	Cátedra Cerámica Ascer	Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER)
2007	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Consum	CONSUM, Sdad. Coop.V
2008	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra Alcoy, Ciudad del Conocimiento	Ajuntament d'Alcoi
2008	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTUCCP)	Cátedra Juan Arizo Serrulla	Fundación C.V. Juan Arizo Serrulla
2009	Consejo Social/Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente	Cátedra Cultura Directiva y Empresarial. Consejo Social	20 empresas e instituciones
2010	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra AIMPLAS	Asociación de Investigación de Materiales Plásticos y Conexas-Aimplas
2011	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Bayer Cropscience	Bayer CropScience, S.L.
2011	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Tierra Ciudadana	Regidoria d'Agricultura, Horta i Pobles de València
2014	Escuela Politécnica Superior de Gandía (EPSG)	Cátedra de Innovación Campus de Gandía	10 empresas e instituciones
2014	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra Smart City	Ajuntament d'Alcoi
2014	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra Stadler	Stadler rail valencia S.A.U
2015	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Aula Caixa Ontinyent	Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Ontinyent
2015	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Aula Cimsa Sostenibilidad	Cimsa Cementos España, S.A.U.
2015	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTUCCP)	Aula PAVASAL	Pavasal Empresa Constructora, S.A.
2015	Departamento de Ingeniería Hidráulica y Medio Ambiente	Cátedra Aguas de Valencia	Aguas de Valencia, S.A.
2015	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra de Seguridad Nuclear Vicente Serradell	Consejo de Seguridad Nuclear
2015	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra del Deporte	Colegio Mas Camarena, S.L., C.E. Lope de Vega, S.A.U., Diseño e Investigación en Deporte y Actividades, DIDA O.E., Grupo Valmedia Comunicación, S.L., ESPORTECA, O.E. y Taino Spain S.L. / The Next Generation Sports TNGS)

Año	Centro	Cátedra	Empresa/Institución
2015	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra Fundación Torrecid	Fundación torrecid, fundación de la comunitat valenciana
2015	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra Mahle	Mahle Electronics, S.L.U.
2016	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra Aitex	Asociación de Investigación de la Industria Textil- AITEX
2016	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra Fundación Quaes	Fundación Quaes
2016	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra Istobal	Istobal, S.A.
2016	Escuela Politécnica Superior de Gandía (EPSG)	Cátedra IVIO	Biocenosis, S.L.
2016	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra Multiscan	Multiscan Technologies, S.L.
2016	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTUCCP)	Cátedra Transporte y Sociedad	Conselleria d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori
2017	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación (ETSIE)	Cátedra Arquitectura Técnica	Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos e Ingenieros de la Edificación de Valencia
2017	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra en Gestión Clínica	DDR INSTITUTE, S.L.
2018	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSInf)	Aula Roche	Roche Pharma S.A. Unipersonal
2018	Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE)	Cátedra de Economía Valenciana	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
2018	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra de Estructuras Agrarias	Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica
2018	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra de Transición Energética Urbana	Fundación C.V. para la Promoción Estratégica, el Desarrollo y la Innovación Urbana y Fundació CV Observatori Valencià del Canvi Climàtic (València, Clima i Energia)
2018	Centro de Investigación en Ingeniería Económica (INECO)	Cátedra Esteve para la Economía de la Salud y Gestión Sanitaria	Esteve Pharmaceuticals, S.A.
2018	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Fertinagro Biotech de Bioeconomía y Biotecnología	Fertinagro Biotech, S.L.
2018	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Frutinter	Frutinter, S.L.
2018	Escuela Politécnica Superior de Gandía (EPSG)	Cátedra Gandía Turisme Intel·ligent	Ajuntament de Gandia

Año	Centro	Cátedra	Empresa/Institución
2018	Departamento de Proyectos de Ingeniería	Cátedra SOTHIS Transformación Digital	Sothis Tecnologías de la Información, S.L.U.
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Avant	Presidencia de la Generalitat Valenciana
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSIInf)	Cátedra de Transición Energética en la CV	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
2019	Vicerrectorado de empleo y formación permanente	Cátedra d'Estudis Esportius	Conselleria de Educación, Cultura y Deporte
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra Iberapa Smart Energy	Iberapa de Aparellajes, S.L.
2019	Escuela Técnica Superior de Arquitectura (ETSA)	Cátedra Innovación en Vivienda	Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio
2019	Escuela Técnica Superior de Arquitectura (ETSA)	Cátedra Living Architecture	Evoque Living Ceramic, S.L.
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación (ETSIE)	Cátedra Observatorio de la Vivienda	8 empresas e instituciones
2019	Instituto de Ingeniería del Agua y Medio Ambiente (IIAMA)	Cátedra Planeta y Desarrollo Sostenible	Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Stoller	Stoller Europe, S.L.U.
2019	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra UPV-FACSA-FOVASA	Fomento Valencia Medioambiente, S.L. "FOVASA MEDIOAMBIENTE", Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. -FACSA
2020	Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio	Cátedra de Brecha Digital y Diversidad Funcional	Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital
2020	Instituto de Ingeniería del Agua y Medio Ambiente (IIAMA)	Cátedra de Cambio Climático	Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica
2020	Departamento de Ingeniería Cartográfica, Geodesia y Fotogrametría	Cátedra de Geomática Valenciana	Institut Cartogràfic València
2020	Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE)	Cátedra de Infancia y Adolescencia	10 empresas e instituciones
2020	Rectorado	Cátedra de Inteligencia Artificial aplicada a la Administración Pública	Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital
2020	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra de Nueva Transición Verde	Conselleria de Vivienda y Arquitectura Bioclimática
2020	Instituto Universitario Mixto de Tecnología Informática	Cátedra de Transformación del Modelo Económico	Conselleria de Hacienda y Modelo Económico
2020	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra del Sector Textil (IVACE)	Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

Año	Centro	Cátedra	Empresa/Institución
2020	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra d'Innovació i Recerca CLAU-IDEA	Ajuntament d'Alzira
2020	Escuela Técnico Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica (ETSIGCT)	Cátedra Governança de la ciutat de València	Ajuntament de València
2020	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Timac Agro, pioneros por naturaleza	Timac Agro España, S.A.
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Aula de Innovación CAF-UPV	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)	Aula de Microelectrónica	Analog Devices, S.L, ams R&D Spain y MaxLinear Hispania, S.L.
2021	Escuela Politécnica Superior de Gandía (EPSG)	Aula Gandia Escena Urbana	Ajuntament de Gandia
2021	Vicerrectorado de empleo y formación permanente	Aula Talent València UPV	Ajuntament de València
2021	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Aula Universitaria de L'Olleria	Ajuntament de L'Olleria
2021	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTICCP) y Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación (ETSIE)	Cátedra Bertolín	Grupo Bertolín, S.A.U.
2021	Facultad de Bellas Artes (BBAA)	Cátedra Bodegas Faustino & Willy Ramos	Bodegas Faustino, S.L.
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSInf) y Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE)	Cátedra Dades Obertes, Catedrades	Associació Mesura
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)	Cátedra Dextromédica	Dextromédica S.L.
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra IDC Innovación, Diseño e Interculturalidad	Centro de Servicios Académicos y Lingüísticos, S.C.
2021	Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA)	Cátedra Industria Digital	Ajuntament d'Alcoi
2021	Instituto Universitario de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (ITACA)	Cátedra Jeanologia Mission Zero	Jeanologia, S.L. y ABRIL 22, S.L.
2021	Escuela Técnica Superior de Arquitectura (ETSA)	Cátedra Maderamen	Fundación Instituto Valenciano de la Edificación
2021	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	Cátedra Power Electronics	Power Electronics España, S.L.

Año	Centro	Cátedra	Empresa/Institución
2021	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTICCP)	Cátedra Torrescámara	Torrescámara y Cía. de Obras, S.A.
2022	Facultad de Bellas Artes	Aula de Gestión Cultural en Instituciones Museísticas	Conselleria de Educación, Cultura y Deporte
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática y el VRAIN	Aula Smart Inteligencia Artificial	Telefónica Móviles España S.A.
2022	Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento	Aula Startup València Emprende	Ayuntamiento de Valencia
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial	Cátedra BP-UPV Innovación Energética	BP Energía España S.A.U.
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra Catadau Agroalimentaria	Ayuntamiento de Catadau
2022	Centro de Gestión y Calidad en el Cambio CQ	Cátedra CQI- Valencia Innovation Experience	European Institute of Innovation and Management
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra de Agroecología José Luis Porcuna	Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño (ESTID)	Cátedra de Artesanía	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
2022	Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE)	Cátedra de Comercio Confecomerç	Confecomerç
2022	Instituto de la Gestión de la Innovación y del Conocimiento	Cátedra de Especialización Inteligente	Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital
2022	Centro de Integración en Gestión de Empresas	Cátedra de Integración Empresarial en Cooperativas Agroalimentarias	Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica
2022	Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Cátedra de Diálogo Social	Conselleria de Presidencia
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN)	Cátedra IDS-ECOFORCE-UPV	ECOFORCE S.L.U./EMIN DRONE SYSTEM S.L.
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	Cátedra HP-UPV	HP PRINTING AND COMPUTING SOLUTIONS S.L.U.
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)	Cátedra Medicarama Tecnología y Salud	INSTITUTO DE TECNOLOGÍA DE VALENCIA S.L.
2022	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ESTICCP)	Cátedra Rover	ROVER GRUPO EMPRESARIAL S.L.
2022	Escuela Técnica Superior de Ingeniería	Cátedra Samsung Electronics Iberia	Samsung Electronics Iberia S.A.U.
2022	Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Cátedra Steam	30 EMPRESAS/INSTITUCIONES
2022	Escuela Técnica Superior de Arquitectura	Cátedra Urbanismo y Género	Conselleria de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad

### 3. SUPLEMENTO ESPECIAL CÁTEDRAS DE EMPRESA EN LAS PROVINCIAS

Después del éxito de las ediciones anteriores, este año se ha vuelto a publicar el suplemento especial Cátedras de Empresa en el diario Las Provincias.

El 30/10/2022, el diario Las Provincias publicó un suplemento especial dedicado a las Cátedra de Empresa en las universidades públicas valencianas.

10 | Cátedras de empresa

| 30.10.22 LAS PROVINCIAS

**M<sup>a</sup> DOLORES SALVADOR MOYA.** Vicerrectora de Empleo y Formación Permanente de la UPV

## «Las cátedras ayudan a establecer contacto con la vanguardia de investigación y talento»

### VALENCIA

Extras. La Universitat Politècnica de València (UPV) ha experimentado en el último año un notable incremento en el número de cátedras de empresa que alberga. Ya son casi un centenar los espacios colaborativos que crean puentes en el mundo académico y el de la empresa. El Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente de la universidad valenciana, dirigido por M.<sup>a</sup> Dolores Salvador Moya, se ocupa de dinamizar estas relaciones, enriqueciendo la oferta de actividades de la UPV y ofreciendo a la sociedad sinergias que son muy beneficiosas. Para potenciar esa relación, Salvador avanza que se está trabajando en una modificación del reglamento que regula estos espacios para adaptarlo a las circunstancias y necesidades de este momento.

–¿Qué condiciones debe reunir la relación empresa-universidad para ser lo más fuerte posible?

–La relación tiene que ser de máxima confianza, lo que favorecerá que las actividades se realicen con éxito y en la que todas las partes ganen. La figura del director de la cátedra, así como la de investigador en un contrato, es clave para el éxito de la relación dado que esta figura es el filamento tractor de la misma y la imagen de la propia universidad. Resaltar que la comisión de seguimiento es el órgano paritario donde se acuerdan todas las actividades que se establecen para realizar a través de la cátedra.

–¿Qué puede aportar la UPV a las empresas y qué recibe de ellas?

–La Universitat Politècnica de València es líder en transferencia de tecnología y patentes licitadas. Para las empresas, la participación en el funcionamiento universitario, además de ser una expresión de responsabilidad social empresarial con repercusión positiva para la sociedad, es una oportunidad para establecer contacto con la vanguardia de la investigación y del conocimiento y del talento generado en la propia universidad, asociando su nombre a la historia y al prestigio y a la marca de la Universitat Politècnica de València, acompañándola en el objetivo de contribuir a la formación de profesionales y al desarrollo económico y social, de su entorno. Para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado y personal investigador, la relación con empresas de prestigio, preocupadas por el conocimiento y la innovación, proporcionan una amplia comunicación en el marco de las actividades de formación, de divulgación, investigación y transferencia del conocimiento.

–¿Qué objetivo persiguen las áreas de cátedras de empresa y empleo y la de formación permanente?



La vicerrectora de Empleo y Formación Permanente de la UPV, M.<sup>a</sup> Dolores Salvador. LP



Sede del Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente de la UPV. LP

–Las Cátedras de Empresa son el instrumento que permite establecer una amplia y cualificada colaboración de empresas, fundaciones y entidades públicas con la Universitat Politècnica de València para desarrollar, entre otros, objetivos de formación, de divulgación, de transferencia del conocimiento y de investigación. Las iniciativas de las Cátedras y las Aulas deben contribuir a incrementar la más amplia oferta de actividades, que los Centros y las distintas entidades de la Universitat Politècnica de València participantes ofrecen al alumnado y al profesorado. Destacamos las jornadas y seminarios que desarrollan, así como su implicación en la formación de nuestros estudiantes, tanto en títulos oficiales como propios, su amplia oferta de apoyo económico mediante prácticas de empresa, premios a trabajos final de grado y tesis de master y doctorados industriales y las actividades vinculadas a la investigación, innovación y transferencia de resultados

–¿Qué actividades destaca de sus dos áreas?

–La dirección del Centro de Formación Permanente (CFP) recae bajo la responsabilidad del profesor Gil Pechuan, que coordina la actividad formativa ofertada por la UPV en máster, cursos de especialistas y experto universitario, junto a cursos demandados por el entorno. Actualmente se está desarrollando también un proyecto de microcredenciales desarrollando el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, que afecta a la organización de las enseñanzas universitarias y la formación permanente junto a procedimientos de aseguramiento de su calidad. La dirección del Servicio Integrado de Empleo (SIE) recae bajo la responsabilidad del profesor Espinós Gutiérrez y se conforma de cuatro áreas diferenciadas, prácticas en empresas con el foro de empleo, el área de empleo, con Programas de Captación de Talento, 'Quédate' y 'Skills up'. El Área de Cátedras de Empresa trabaja con empresas y con instituciones públicas y, por último, el Observatorio de Empleo, donde se procesan todos los datos que se generan en el servicio para obtener un foco único de transmisión tanto interna como externamente.

–¿Qué proyectos tienen a corto plazo en su departamento?

–El número de cátedras ha crecido mucho durante el último año, rozando ya el centenar de las mismas y en estos momentos el reglamento se encuentra en proceso de modificación para adaptarlo a las circunstancias y necesidades actuales. Tenemos que ser punteros también en normativas. Por otro lado, estamos potenciando sinergias entre las Cátedras y Aulas para reforzar objetivos de la propia UPV como la colaboración empresarial, fomento del empleo, triangulando siempre el formato Universidad-Sociedad-Empresa. Esto es algo innato en la UPV.

–¿Qué futuro augura para su Vicerrectorado y la UPV en general?

–Nuestro vicerrectorado siempre estará en la vanguardia con la colaboración empresarial, fomento del empleo, triangulando siempre el formato Universidad-Sociedad-Empresa. Esto es algo innato en la UPV.



## ANÁLISIS

**Francisco J. Espinós Gutiérrez**

Director de Área de Cátedras de Empresa y Empleo (CEE) de la Universitat Politècnica de València (UPV)

## CÁTEDRAS UPV, FOMENTO Y COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD

**Hemos conseguido superar las expectativas más impredecibles e incrementar en 24 nuevas cátedras, lo que suponen ingresos extras de más de 700.000 euros**

**T**ras 16 meses como Director de Área de Cátedras de Empresa y Empleo (CEE) adscrito al Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente, (VEFP-UPV) se ha conseguido superar las expectativas más impredecibles. Se ha conseguido incrementar esta actividad en 24 nuevas cátedras,

lo que suponen ingresos extras de más de 700.000 euros. Sobrepasando la barrera histórica de los 3.000.000 de euros anuales.

Al margen de este incremento que no deja de ser un reto continuo quiero destacar el esfuerzo de todo el Servicio Integrado de Empleo (SIE) en esta actividad y la remodelación de



Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente, Edificio Nexus. LP

la normativa de estas entre los cuales se encuentra la separación semántica entre Cátedras de Empresa y Cátedras Institucionales lo cual nos agiliza en especificidad y justificación económica de las mismas.

Por último, me gustaría resaltar como director académico de la Cátedra Cultura Directiva Empre-

sarial (CCDE) del Consejo Social la decisión del Patronato de incluir a la empresa líder en mobiliario Actiu, coincidiendo con la celebración en Valencia de la Capital Mundial del Diseño 2022, y una ampliación extraordinaria en diez empresas líderes en sus respectivos sectores como Avramar (acuicultura), Mi Arco (cintas adhesivas),

HP (tecnológica de la impresión), Fermar (electrónica de interfonos), Power Electronics (industrial) y también hemos contactado con Porcelanosa Grupo (cerámica) y Coca-Cola European Partners (bebidas refrescantes), entre otras empresas.

**VEFP-SIE  
UPV  
CÁTEDRAS DE EMPRESA  
2022**

**92 convenios  
+ de 550 actividades  
+ de 3.000.000 € anuales**



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA





La conferencia inaugural de la presente edición fue impartida el pasado 22 de septiembre por Pere Estupinyà. LP

**FORMACIÓN.** Así lo demuestra la respuesta de los alumnos y alumnas al Curso Líderes, organizado por la Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial de la Universitat Politècnica de València

## Los universitarios quieren ser empresarios

### VALENCIA

**Extras.** Ser empresario. Lanzar una idea empresarial y convertirse en CEO es el sueño de muchos estudiantes universitarios. Tal y como lo demuestra la respuesta de los alumnos que presentaron su solicitud para inscribirse al Curso Líderes, organizado por la Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial de la Universitat Politècnica de València e impulsado por el Consejo Social de la misma.

Hay que señalar que la Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial está dirigida por Francisco J. Espinós, director del Área Cátedras de Empresa y Empleo (VEFP-UPV) como di-

rector académico, y a su vez por Miguel Burdeos, presidente de SPB como director empresarial.

Los datos confirman que ser empresario, entre los jóvenes, es una opción en auge. Los universitarios tienen ilusión y ganas por emprender, escaso miedo al riesgo y dominan las nuevas tecnológicas, pero necesitan formación para poner en marcha su idea empresarial, pero sobre todo para mantenerla y convertirla en un proyecto escalable con capacidad de crecimiento.

Por ello, Líderes es un curso dirigido a estudiantes de últimos años de Grado, Máster Universitario y

Doctorado en la UPV para que adquieran experiencia y conocimientos en materia de negocio desde todas las perspectivas, para hacer factible la puesta en marcha de cualquier empresa. Y, sin duda, el primer paso es conocer de primera mano las experiencias, éxitos y fracasos de empresas líderes en la Comunitat Valenciana.

Este acercamiento de la realidad del mundo empresarial a los alumnos se aborda bajo diferentes formatos: conferencias, clases magistrales y visitas a empresas. Con todo ello, se pretende acercar las empresas a los alumnos

con el objetivo de despertar su vocación empresarial conociendo de primera mano la realidad del mundo empresarial de industrias líderes, nacionales e internacionales, de la Comunitat Valenciana, «conocimiento que permitirá crear una sociedad más dinámica, emprendedora, innovadora, rica y viva con las aportaciones de los más jóvenes».

En las visitas a las diferentes empresas los alumnos conocerán, guiados por los CEO, las bases para emprender y descubrirán las dificultades y retos que se pueden encontrar como empresarios, «a tra-

vés de un formato totalmente práctico que fomenta los valores de los emprendedores, al tiempo que se fortalece la iniciativa, autoestima y la confianza de los alumnos». De octubre a diciembre los estudiantes visitarán las empresas Actiu, Anitín, Vicky Foods, SPB y Bollo International Fruits.

Por otro lado, los universitarios asistirán a clases magistrales impartidas por los líderes empresariales del Grupo Bertolín, Air Nosttrum, Unión Alcoyana, Nunsys, Grupo Segura, Sabadell, Leopoldo Pons, GAP, S2 Grupo, Actiu y Andersen.

La conferencia inaugural de la décimocuarta edición del Curso Líderes fue impartida, el pasado 22 de septiembre, por Pere Estupinyà, bioquímico y comunicador científico. La edición de este año será clausurada el próximo 15 de diciembre en el Salón Nexus de la UPV, por el empresario, consultor y profesor Emilio Duró.

**COLABORACIÓN.** La creación de la Cátedra IDC Innovación, Diseño e Interculturalidad de la UPV supone una transferencia del conocimiento y la captación de talento por parte de instituciones y empresas

## Un paso hacia la investigación, promoción, formación y difusión de diseño e innovación

### VALENCIA

**Extras.** La creación de la Cátedra IDC Innovación, Diseño e Interculturalidad es uno de los últimos pasos dados en la UPV para la investigación, formación, promoción y difusión del Diseño y la Innovación. Las cátedras de empresa en las universidades son fórmulas de transferencia del conocimiento a la sociedad y captación de talento por parte de instituciones y empresas. En octubre de 2021, se firmó el convenio de colaboración entre la UPV y el Centro de Servicios Académicos y Lingüísticos (CSAL) para la creación de una nueva cátedra de empresa adscrita a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño y cuya finalidad es la promoción y desarrollo de la Innovación y el Diseño intercultural. Dirigen la Cátedra Gabriel Songel González y Pedro Fuentes Durá.

La cátedra IDC Innovación Diseño e Interculturalidad surge como confluencia de la búsqueda de estructuras formativas de perfiles profesionales que gestionen el ciclo completo de la innovación, el diseño y la fabricación hasta la llegada al mercado en entornos interculturales. Con esta orientación profesional se está trabajando en la propuesta del Título Propio Master in Strategic Design. Se trata de formar profesionales de cualquier ámbito geográfico que sepan gestionar procesos de toma de decisiones en torno al diseño en un lugar, y, a su vez, gestionar la producción en otro lugar culturalmente distinto. Pero, además, se trata de convertir esa relación entre proveedor y cliente como una fuente de co-creación y de generación de nuevas oportunidades de negocio.

### Captación de Talento

Por otro lado, es necesario mencionar la demanda del patrocinador de la cátedra, la empresa CSAL, Centro de Servicios Académicos y Lingüísticos, liderado por Huang Yi y cuya principal actividad es la localización de talento avanzado para colaborar con universidades e instituciones chinas. En la búsqueda de ese talento, el modelo formativo, investigador y de transferencia de la UPV ha sido identificado como pionero y con buenos resultados y, especialmente en el campo del Diseño Industrial, líderes en España.

Una de las universidades interesadas en esta captación de talento es la Universidad de Pekín a través de su empresa pública conocida como Peking University Resources que cotiza en la bolsa de Hong Kong y que tiene una división exclusivamente dedicada a esa misión de identificación

de talento por todo el mundo. Otra organización ha sido la Guangzhou Design Week que, siguiendo con el hermanamiento entre las ciudades portuarias de la Ruta de la Seda como Cantón y Valencia, proponen la presencia de nuestra ciudad a través de sus representantes del diseño en ese certamen. Estas organizaciones quisieron estar presentes en el acto a través de la proyección de videos de adhesión a la creación de la cátedra.

### Cooperación

El 28 de febrero del 2022 se celebró la ceremonia de firma virtual del acuerdo de cooperación interuniversitaria entre la Universitat Politècnica de València (UPV) y la Universidad de Guangzhou (GZHU). El rector de GZHU, Wei Minghai, y el rector José E. Capilla Roma, de la UPV, firmaron el acuerdo en nombre de las dos universidades.

Esta firma representa el inicio de una relación de colaboración que busca explotar las diferentes oportuni-

dades de investigación e intercambios académico, movilidad de estudiantes, oportunidades de conferencias y publicaciones internacionales conjuntas y el desarrollo futuro de la alianza de universidades internacionales hermanas de Guangzhou.

### Capital Mundial del Diseño

La dirección de la Cátedra IDC y representantes de la UPV participaron en la presentación del programa oficial de Valencia Capital Mundial del Diseño 2022 para constatar que, más que un evento, constituye un hito en la historia de Valencia y en la proyección internacional tanto de toda la Comunitat Valenciana como de la marca España al liderar el impulso del diseño como herramienta de transformación transversal de la sociedad y palanca de crecimiento.

Asistieron José E. Capilla, rector de la UPV; María Esther Gómez Martín, vicerectora de Estudiantes y Emprendimiento; María Salomé Cuesta Valera; vicerectora de Arte, Ciencia,

Tecnología y Sociedad; por parte de la dirección de la Cátedra IDC, estuvieron Huang Yi, Alejandro Hernández y el director Gabriel Songel.

### Dirección de la cátedra

La dirección de la Cátedra IDC está bajo la supervisión de Gabriel Songel González. Catedrático de Diseño en la UPV desde 2002 y doctorado en Metodología del Diseño en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros en 1991, es máster en Diseño Industrial en el IEDesign de Milán (1985-1987), fundador del Grupo de Investigación y Gestión del Diseño y socio fundador de Innoarea Design Consulting Spinoff EBT de la UPV. Songel ha sido, además, comisario de las exposiciones 'Diseño Visión Innovación', 'Valencia Diseño Innovación' y '30 años de Diseño industrial en la UPV', y cuenta con cinco sexenios de Investigación y uno de Transferencia en Diseño reconocidos por la CNEAI del Ministerio de Educación.

Pedro Fuentes Durá es director de la Cátedra desde octubre 2022. Es profesor de la UPV desde 1994 y ha actuado como asesor internacional de innovación educativa en diversos países y participado dentro del comité en numerosos eventos del sector como el Symposium on International Cooperation Experiences in Higher Education, International Conference on Engineering Education, Innovative Teaching and Learning in Engineering Education; International Symposium on Innovation and Assessment of Engineering Curricula, y el Valencia Global, del que es creador. Introduce en la UPV el European Industrial Management y el European Project Semester, del que es actualmente coordinador global.

Alejandro Hernández es experto en la integración estratégica del diseño de producto y marketing en empresas y antiguo alumno del Grado en Diseño Industrial de la ETSID, que, tras décadas de experiencia profesional con proveedores asiáticos, han detectado una necesidad común en la formación del personal de las empresas españolas para atender a esta situación.

Huang Yi es encargada de CSAL, Centro de Servicios Académicos y Lingüísticos, empresa patrocinadora de la cátedra. Su principal actividad es la localización de talento avanzado para colaborar con universidades e instituciones chinas.



La dirección de la Cátedra IDC participó en la presentación del programa oficial de Valencia Capital Mundial del Diseño 2022. LP

**MEDICINA.** Forma y potencia la investigación en imagen y genómica, con la voluntad de avanzar hacia diagnósticos de precisión, así como en los ámbitos de la bioinformática para el análisis y el diagnóstico

## I+D+i e impulso de la investigación biomédica, ejes de la Cátedra QUAES-UPV

### VALENCIA

**Extras.** Seminarios científicos, foros y jornadas de divulgación, acciones de sensibilización social y numerosas iniciativas de apoyo a la investigación e innovación. A través de todas estas actividades, las cátedras de Fundación QUAES, en la Universitat Politècnica de València (UPV) y en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona (UPF), potencian, por un lado, los biomarcadores de imagen, y, por otro, la medicina nuclear y el 'big data'. Ambas cátedras están dedicadas a impulsar la investigación en campos que hagan progresar la medicina y acercar los avances científicos a toda la sociedad.

La Cátedra Fundación QUAES en la Universitat Politècnica de València (UPV) nació en el mes de octubre del año 2016 con el objetivo de dar soporte a las áreas de bioingeniería, biotecnología, biomedicina y bioinformática. Su razón de ser pasa por formar y potenciar la investigación en imagen y genómica, con la firme voluntad de avanzar hacia diagnósticos de precisión, así como en los ámbitos de la bioinformática para el análisis y el diagnóstico.

### Mejora de la empleabilidad

La Cátedra Fundación QUAES de la UPV tiene una estrecha relación con la ingeniería biomédica. Todos los años ofrece entre seis y diez prácticas en empresa para estudiantes del Grado y Máster en Ingeniería Biomédica de la UPV en el ámbito del diagnóstico de precisión y la imagen médica. El objetivo es que adquieran experiencia en el ámbito laboral en el plano general, y en el desarrollo y cuantificación de biomarcadores de imagen médica en el ámbito más particular. La finalidad última es mejorar su empleabilidad y ampliar sus horizontes profesionales futuros, al mismo tiempo que están terminando su formación académica superior.

De hecho, el grado de satisfacción por parte de los alumnos es muy elevado, porque estas prácticas les permiten proyectarse en el horizonte laboral y poder ir ganando experiencia profesional en ámbitos que son de su interés. Este año, seis estudiantes de grado y dos de máster han podido realizar contratos de prácticas, que les han permitido trabajar en temas altamente especializados como los biomarcadores de imagen médica, sanguíneos o de fragilidad; las diferentes aplicaciones de los algoritmos de aprendizaje profundo "deep learning", o el análisis de



La Cátedra supone una mejora de la empleabilidad y experiencia laboral de los alumnos. LP



Campaña de arte urbano para sensibilizar sobre el Alzheimer. LP

### Premio a la mejor tesis sobre diagnóstico en imagen médica y genómica

Promover la excelencia en la investigación o el diagnóstico clínico basado en la imagen médica y la genómica es la razón de ser del Premio Nacional a la mejor Tesis Doctoral de la Cátedra Fundación QUAES en la Universitat Politècnica de València (UPV). Un año más, la Cátedra reconocerá el mejor trabajo basado en la combinación de estas dos áreas, la imagen y la genética-genómica, aplicadas a la práctica clínica o a resolver problemas relacionados con alguna patología humana. Este premio nacional, abierto a las tesis de todas las universidades, que iniciaba su andadura en 2020, reconoció en su primera edición el trabajo sobre biomarcadores cerebrales de edad avanzada que permitían detectar y prevenir los primeros estadios preclínicos de demencia, investigación de Lidia Vaqué, de la Universitat de Barcelona (UB). Y el año pasado, en su segunda edición, galardonó el trabajo sobre la detección precoz de las alteraciones propias de la enfermedad de Alzheimer, de la investigadora Gemma Salvadó, también llevado a cabo en la UB. La persona ganadora será premiada con 2.500 euros, pudiendo conceder el jurado dos accésits de 500 euros cada uno, y la convocatoria estará abierta hasta el próximo 30 de noviembre.

formas y texturas en imágenes de la tecnología PET/RM, entre otras cuestiones.

### Arte urbano y Alzheimer

El arte urbano como conductor de una campaña para sensibilizar a la sociedad sobre la enfermedad del Alzheimer. Gracias a la iniciativa, impulsada por la Cátedra QUAES-UPV y desarrollada en colaboración con la Asociación de Familia-

res de Enfermos de Alzheimer de Valencia (AFAV), se está llevando a cabo la acción 'Murales Urbanos para RecordARTE'. La campaña se presentó el pasado 20 de septiembre e incluirá diversas acciones de sensibilización, a través del arte urbano, hasta el próximo junio de 2023. Para Fundación QUAES, lo más motivador de este proyecto es que, tanto los jóvenes artistas consagrados como los noveles estudiantes de la Facultad de Bellas Artes de la UPV, deben profundizar en información sobre el Alzheimer para despertar su inspiración.

### Visibilidad de la I+D+i

'Tercera edad o tercera juventud? Los pilares del envejecimiento saludable' ha sido el título del ciclo de conferencias organizado conjuntamente por la Cátedra QUAES en la UPV y la Cátedra Fisabio-Universitat de València. Con ello, las fundaciones Fisabio, dependiente de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, y QUAES, impulsada por Ascires Grupo Biomédico, materializaban el acuerdo por el que se comprometen a colaborar conjuntamente en actividades de visibilización y potenciación de la I+D+i en materia de la salud.

El ciclo ha abordado el proceso de envejecimiento desde una perspectiva científica, médica y social sanitaria, poniendo de relieve los factores para maximizar la calidad de vida y el bienestar físico y mental de las personas mayores. Se ha dividido en tres jornadas: 'Envejecer es normal: bases biológicas del envejecimiento', que ha contado con la ponencia principal del investigador José Viña, catedrático de Fisiología de la Universitat de València; 'Mayores, pero no dependientes. Las claves para envejecer bien', charla central impartida por Leocadio Rodríguez, jefe del Servicio de Geriatria del Hospital Universitario de Getafe; y 'La capacidad de decidir. Un cambio en la imagen del mayor', cuyo eje ha venido de la mano de Trinidad Bernal Samper, directora de la Fundación Atyme.



Premio a la mejor Tesis Doctoral en Imagenómica. LP

**DINAMIZACIÓN.** La Cátedra O-CITY Territori Valencià busca acercar los atractivos patrimoniales, culturales y naturales de las zonas menos pobladas de la provincia de Valencia al resto del mundo

## Tecnología y educación para la promoción del patrimonio y la cultura

### VALENCIA

**Extras.** Para comprender la esencia de la Cátedra O-CITY Territori Valencià basta con conocer un dato que habla por sí solo, el 70% de las localidades de la provincia de Valencia tienen menos de 5.000 habitantes y, como consecuencia, menos visibilidad. Y ahí reside el reto al que se enfrenta O-CITY (Orange economy, Creativity, Innovation and Technology): acercar los atractivos patrimoniales, culturales y naturales de las zonas menos pobladas al resto del mundo, dinamizar el turismo y dotar de herramientas a cada población para conseguirlo a través de tres objetivos principales: descubrir y promocionar el patrimonio cultural y natural de cada municipio de la provincia, promover el turismo sostenible e impulsar la marca de cada uno de estos territorios.

La Cátedra O-CITY Territori Valencià es el resultado de unir la potencialidad de la herramienta O-CITY, desarrollada por la Universitat Politècnica de València (UPV) en el marco de un proyecto europeo con alcance mundial, y el trabajo de la Diputación de Valencia a través del Área de Bienestar social y Calidad Democrática para estimular la actividad turística y dotar de mayor visibilidad a los rincones con menos población.

Esto es posible gracias a que O-CITY es una herramienta colaborativa que permite dar a conocer toda la riqueza patrimonial y cultural a nivel global, poniendo el foco en las tradiciones, costumbres, lenguas, así como monumentos y parajes naturales de los pueblos y ciudades. En este contexto, la Diputación de Valencia ha apostado por digitalizar parte del patrimonio de toda la provincia para descubrimiento de todas las personas que accedan a la plataforma desde cualquier rincón del planeta.

Todo ello, articulado con el modelo de economía naranja, que pone el foco en la transformación social y económica de los territorios mediante herramientas de desarrollo cultural, social y económico.

### Actuaciones

Gracias a la confianza de la Diputación de Valencia, O-CITY está desarrollando el plan de acción en la provincia y así dotar de mayor presencia y visibilidad al abundante patrimonio de todos sus rincones en el mapa O-CITY.

Mediante esta tecnología, diferentes colectivos sociales se ven beneficiados, ya que está enfocada a generar valor en cada uno de ellos. Por lo que se refiere al



Detalle de una campaña de la cátedra. LP

alumnado, los universitarios de últimos cursos de los grados impartidos en el Campus de Gandia de la UPV han realizado sus prácticas en este proyecto, al igual que también ha sido motivo de TFG (Trabajo de Fin de Grado).

Su principal labor ha sido digitalizar y catalogar un mínimo de dos recursos patrimoniales por población, proceso que se ha desarrollado teniendo en cuenta los principales atractivos de cada terri-

torio para, posteriormente, proponer rutas turísticas en cada comarca y transformar en diferentes formatos multimedia, perfectamente geoposicionados en O-CITY.

Los resultados se vuelcan en el mapa, que sirve de soporte a esta digitalización de los elementos: es una enorme base de datos interactiva que admite diferentes formatos de contenidos multimedia y cataloga los puntos de interés bajo los criterios de la Unesco. Y ade-

más es una herramienta colaborativa, lo que permite un trabajo cooperativo ágil y multiplica su alcance.

### Para quién es O-CITY

Aparte de ser un campo importante para los estudiantes en particular y el sector de la educación en general, O-CITY es interesante para todos los actores involucrados en la evolución del patrimonio y de un modelo de tu-

rismo sostenible: desde los viajeros que se interesan por un destino hasta los organismos públicos responsables de su gestión.

En lo referente a los turistas, O-CITY les facilita disfrutar de una mejor experiencia turística gracias a que en la plataforma tienen un complemento para varias de las fases de lo que se conoce como Traveller Journey Map o Mapa de Experiencia del Cliente en turismo. Por ejemplo, puede ser muy práctico en las etapas de decisión del destino, de planificación del viaje y en la visita.

Quién mejor que cada población para difundir sus recursos más valiosos; bajo esta premisa, la Cátedra O-CITY Territori Valencià tiene el propósito de involucrar a los municipios beneficiados de este proyecto mediante diferentes campañas de sensibilización para tal fin.

Todo ello, en sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, que suponen un desafío para conseguir un futuro sostenible para todos y con los que, tanto la Diputación de Valencia como la UPV, están comprometidos.

### O-CITY y los ODS

La Cátedra O-CITY Territori Valencià tiene en su agenda atender a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados por Naciones Unidas, por lo que sus acciones están alineadas a la contribución con estos. En esta dirección, O-CITY está trabajando en la creación de un programa que presta especial atención a cuatro de ellos, por el peso específico que tienen en los valores del proyecto.

En primer lugar, se abordará el objetivo de «Educación de calidad» con el programa de capacitación en competencias digitales que ofrece la plataforma en abierto y también con la realización de acciones para generar contenidos más accesibles a través de pictogramas para personas con neurodiversidad. Por otra parte, las iniciativas de O-CITY contemplarán el objetivo de Igualdad de Género, ensalzando la importancia y trayectoria de las figuras femeninas en la cultura a lo largo de la historia. En tercer lugar, O-CITY tiene previsto jugar un rol importante en acciones de sensibilización y conocimiento para la protección de la flora, fauna y biodiversidad de los territorios que se contemplan en el objetivo Vida de Ecosistemas Terrestres. Y como cuarto ODS más destacado tiene el de Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que se cubre con el programa de acciones entre ciudades hermanadas que están dadas de alta en O-CITY. En este plan de acción se abordan las costumbres, tradiciones y juegos en las diferentes ciudades, poniendo de relieve el poder de la cultura como base de respeto.

En resumen, la Cátedra O-CITY Territori Valencià puede ser el canal por el que circulan la promoción cultural y natural de la provincia de Valencia, la transformación digital de los territorios y el desarrollo de herramientas educativas innovadoras. Todo ello para contrarrestar la desproporción en una provincia con fuertes desequilibrios de población entre sus comarcas.



Presentación de Joan Faus, director de IVIO, en el congreso DS Workflow Gandia'22, organizado por Dentsply Sirona en colaboración con la Cátedra IVIO-UPV. LP

**INNOVACIÓN.** Trabaja desde 2016 en el uso de la tecnología de ultrasonidos para la realización de implantes dentales y el desarrollo de sistemas de realidad virtual y multisensorial

## Cátedra IVIO-UPV, construyendo el presente y el futuro de la tecnología odontológica

### VALENCIA

**Extras.** Sea la razón por la que acudimos al dentista, siempre queremos disponer de soluciones efectivas y rápidas a nuestras necesidades. El desarrollo tecnológico aplicado a la odontología es clave para mejorar la calidad asistencial, el seguimiento de tratamientos y la detección de patologías. Conforme a esta realidad, el equipo investigador de la Cátedra IVIO-UPV trabaja en impulsar el conocimiento y el avance científico-tecnológico en el campo odontológico.

La Cátedra, resultado del convenio entre el Instituto Valenciano de Investigaciones Odontológicas (IVIO) y la Universitat Politècnica de València, trabaja desde 2016 en el uso de la tecnología de ultrasonidos para la realización de implantes dentales y el desarrollo de sistemas de realidad virtual y multisensorial. Sus objetivos principales son el desarrollo de técnicas no invasivas que mejoren la regeneración ósea, así como mejorar la experiencia de los pacientes en las clínicas dentales.

En el último año, la Cátedra tiene grandes motivos para sentir un inmenso orgullo por su labor investigadora. El más importante de todos es que Josep Rodríguez Sendra se ha convertido en el primer

doctor que ha presentado su tesis en el marco de la cátedra. Este estudio se ha basado en la creación de un sistema de monitorización con ultrasonidos para detectar tempranamente problemas en los procesos de regeneración ósea que puedan complicar la colocación de implantes dentales. A partir de los resultados recogidos en la tesis, se van a realizar experimentos con sujetos vivos para monitorizar la regeneración ósea y analizar la influencia de la desmineralización según su proximidad con la raíz de los dientes.

Marc Oller, estudiante del Grado de Tecnologías Interactivas del Campus de Gandia de la Universitat Politècnica de València, ha desarrollado, mediante su contrato de prácticas en la Cátedra IVIO-UPV, una aplicación de Realidad Aumentada para smartphones que permite guiar a los odontólogos en el uso de fresas. Las fresas son herramientas utilizadas por los odontólogos en las cirugías de implantes que, debido a su gran número y variedad, resulta difícil localizar cuál debe emplearse en cada momento. El prototipo conecta la aplicación de smartphone a unas gafas inteligentes de Realidad Aumentada y facilita, en gran medida, la labor del dentista gracias a

este guiado virtual, incluso mediante asistente de voz.

En este trabajo ha sido fundamental contar con una de las grandes riquezas de la cátedra: el desarrollo de trabajos que pueden ser probados en tiempo real por dentistas. Mientras que en el Campus de Gandia se desarrollaba la parte técnica de programación y las pruebas de laboratorio, en las instalaciones del IVIO odontólogos profesionales y estudiantes de máster hacían uso de las versiones de prueba en un entorno real hasta llegar al prototipo final.

### Divulgación y colaboración

En la Cátedra IVIO-UPV son conscientes de la importancia de la divulgación, tan relevante como el trabajo de laboratorio. En este aspecto, ha participado en la exposición 'Ultrasons, de la natura a la medicina', exhibida en CosmoCaixa, el museo para la divulgación científica de la Fundación La Caixa en Barcelona. El trabajo de la Cátedra consistió en el asesoramiento del organizador de la muestra, el Hospital Vall d'Hebron, y la elaboración de una serie de videos divulgativos, que explicaban la importancia de los ultrasonidos para algunos animales, como los mur-

ciélagos para orientarse en la oscuridad, o en aspectos médicos, como ecografías o el tratamiento de tumores sin recurrir a la radiación o las cirugías. La exposición contó con un total de 6.000 asistentes. Tal y como indica Francisco Camarena, director de la Cátedra IVIO-UPV, ha constituido una «oportunidad única para divulgar una tecnología a la que debemos tanto como sociedad».

En mayo la Cátedra volvió a demostrar su capacidad de desarrollar exitosos encuentros profesionales y académicos gracias al DS Workflow Gandia'22, celebrado en el Campus de Gandia de la UPV. Este congreso, organizado por la empresa Dentsply Sirona, trató la importancia de la digitalización del sector odontológico y estuvo moderado por Joan Faus, director de IVIO. Otros eventos odontológicos de primer nivel celebrados en el Campus, como la XLIX Reunión del Centro de Estudios Odontostomatológicos en 2021, responden al compromiso de la Cátedra por fomentar y promocionar el Campus como una ubicación importante en el ámbito de las ciencias odontológicas. Joan Faus los califica como unas ocasiones excelentes para que empresas punteras del sector conozcan sus instalaciones

y «atraer a centenares de profesionales a nuestra ciudad y nuestro centro universitario».

Recientemente la cátedra también ha colaborado en la X Jornada sobre Tecnología al servicio de la Salud. En este encuentro entre profesionales de diferentes áreas de la salud estaba basado en la búsqueda de un modelo sanitario sostenible. Por otra parte, fue invitada al congreso 'Emerging topics in acoustic and mechanical metamaterials', organizado en Benicàssim el pasado abril por la prestigiosa European Mechanics Society (EU-Romech). Entre ponentes de once nacionalidades distintas de Asia y Europa, se explicó el trabajo desarrollado por la institución.

La Cátedra IVIO-UPV se posiciona como un ente académico e investigador de primer nivel con la nitida vocación de transmitir y desarrollar el potencial de la tecnología aplicada al sector odontológico en beneficio del bienestar de las personas.

### Premio al mejor TFG/TFM

En su continua apuesta por el reconocimiento de los nuevos titulados, la cátedra celebra desde 2017 los Premios al Mejor Trabajo Final de Grado o de Máster en el Campo de la Tecnología Odontológica. Este galardón ha permitido poner en valor a cinco estudiantes de universidades españolas que han basado su TFG o TFM en la tecnología aplicada a la odontología. La convocatoria de 2022 estará abierta hasta el 31 de diciembre y está dotado de un premio por valor de 1.000 euros, que permitirá la exposición del trabajo galardonado en un congreso, simposio o jornada especializada en el campo de la tecnología odontológica.

## VALENCIA

**Extras.** Desde hace años, Facsa y Fovasa, empresas de Grupo Gimeno especializadas en la gestión del ciclo integral del agua y en la gestión integral de servicios relacionados con el medio ambiente respectivamente, realizan una importante inversión en sus cátedras de la Universitat Politècnica de València (UPV) y la Universitat Jaume I (UJI) de Castellón con el objetivo de contribuir a la formación de futuros profesionales en áreas de conocimiento de interés común para ambas partes, y mantener un estrecho contacto con la investigación y el conocimiento generado en las universidades.

## Cátedra Facsa-Fovasa-UPV

Por un lado, la Cátedra Facsa-Fovasa de Agua, Residuos y Economía Circular es una cátedra de la UPV que, desde el 2019, promueve y desarrolla actividades de formación, divulgación, innovación, responsabilidad social y emprendimiento en materia de economía circular, asociada a la gestión del agua y los residuos.

Gracias a la participación activa de esta cátedra en el programa de Prácticas UPV, un total de 20 estudiantes ha tenido la posibilidad de formarse en proyectos de gran actualidad como el estudio de la caracterización de microplásticos en aguas residuales y potables y su influencia en los procesos de depuración y su eliminación, el estudio de la reducción de fangos en estaciones depuradoras de aguas residuales, la eliminación de patógenos en efluentes de depuradora por medio de radiación ultravioleta o el desarrollo de electrodos para celdas SOFC para producción de hidrógeno.

También son importantes las jornadas y seminarios que se organizan para estudiantes, personal investigador y empresas privadas destacando el 'Nuevo Plan Integral de Residuos de la Comunitat Valenciana', 'H2 verde y su generación a partir de fuentes renovables' o 'Soste-

**INVESTIGACIÓN.** Las cátedras de las empresas de Grupo Gimeno en la UPV y la UJI apuestan por el emprendimiento en materia de sostenibilidad

## Economía circular asociada a la gestión del agua y los residuos



Gracias a la Cátedra de la UPV, 20 estudiantes han podido formarse en proyectos de gran actualidad. LP

nilidad medioambiental en el sector agroalimentario: del residuo al recurso'.

Cabe destacar que, aunque el desarrollo de las actividades de esta cátedra se lleva a cabo a través de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial, se trata de una iniciativa abierta que trabaja con otros centros, departamentos e institutos de investigación en función de los

proyectos y actividades que desarrolla. Además, la Cátedra lanza cada año una convocatoria de premios a los mejores Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) dotados de una cuantía de 500 euros en el caso de los TFG y de 800 euros en el caso del TFM. Estos premios buscan visibilizar y poner en valor el trabajo llevado a cabo por los estudiantes de la UPV relaciona-

dos con la economía circular dentro del tratamiento del agua y la gestión de residuos. Para más información, se puede visitar [www.upv.es/contenidos/FAC-FOV/](http://www.upv.es/contenidos/FAC-FOV/).

## Cátedra Facsa-UJI

Por otro lado, la Cátedra Facsa del Ciclo Integral del Agua de la Universitat Jaume I nació en 2015 con

el propósito de potenciar la formación, divulgación, transferencia de conocimiento, docencia y cultura. Cabe destacar que, tras más de siete años en funcionamiento, es una de las Cátedras dedicadas al agua más antiguas del país.

Actualmente, está compuesta por un equipo multidisciplinar de 22 profesionales que aportan su conocimiento y experiencia en el ciclo integral del agua en diversos ámbitos como la investigación, innovación, docencia y empresa para fomentar, orientar y promover el estudio y el conocimiento entre la comunidad universitaria, profesionales y sociedad en general.

Entre los objetivos principales de la Cátedra destacan el de atraer a los alumnos de la UJI hacia actividades y proyectos que potencien el estudio del ciclo integral del agua, facilitar y potenciar actividades específicas de investigación, promover actividades socioculturales asociadas a la gestión del agua y mejorar la formación.

En relación con este último punto, es importante resaltar que, con más de 13 jornadas técnicas, 24 seminarios y 16 cursos ofertados, se ha convertido en un importante espacio de encuentro entre profesionales del sector que propicia la creación de vínculos de colaboración entre los asistentes a sus actividades.

Desde sus inicios, la Cátedra ha centrado gran parte de su esfuerzo en potenciar el conocimiento del ciclo integral del agua entre los universitarios. Además de la oferta de 16 becas de iniciación a la investigación, la Cátedra convoca sus Premios a Mejor Trabajo Final de Grado, Trabajo Final de Máster y Tesis Doctoral, donde año tras año jóvenes investigadores presentan estudios excelentes realizados en diferentes universidades nacionales.

En la página web de la cátedra se puede consultar toda la información sobre su programa, en la dirección [www.catedradelagua.uji.es](http://www.catedradelagua.uji.es).



Ambas cátedras lanzan cada año una convocatoria de premios a los mejores Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM). LP

**FORMACIÓN.** La Cátedra de Infancia y Adolescencia y la Red de Universidades suman en pro de la divulgación y transferencia de conocimiento para generar sensibilización alrededor de estos colectivos

## Aunar esfuerzos por los derechos de los niños, niñas y adolescentes

### VALENCIA

**Extras** El 16 de octubre de 2020 se constituyó, en la Universitat Politècnica de València (UPV), la Cátedra de Infancia y Adolescencia, heredera del Aula que, con el mismo nombre y en la misma universidad, había sido creada en diciembre de 2013. En este sentido, el Convenio de creación de la Cátedra fue suscrito entre la UPV y las ocho entidades que venían conformando la anterior Aula. En la actualidad, conforman la Cátedra la Fundación Bancaria La Caixa, el Grupo Chovi, el Caxton College, el Centro asociado a la UNED de Vila-real, el Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de la Comunitat Valenciana (COEESCV), la Asociación Valenciana de Familias Numerosas (AVAFAM), el Colegio Educativo, la Fundación Iniciativa Social, el Ayuntamiento de Alcoy y la empresa Rolser. A estas entidades se suma la Generalitat, a través de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, con la firma de un Convenio de colaboración con la UPV para el funcionamiento de la referida Cátedra. Convenio de colaboración que ha vuelto a suscribirse en el 2022. La dirección de esta Cátedra es desempeñada por el profesor doctor Vicente Cabedo Mallol.

La Cátedra de Infancia y Adolescencia tiene como finalidad, al igual que su predecesora, la promoción y desarrollo, desde un enfoque interdisciplinar, de actividades de formación, de investigación y de divulgación y transferencia del conocimiento sobre la infancia y la adolescencia, que faciliten a los profesionales y estudiantes universitarios las habilidades y competencias para su desempeño profesional actual o futuro, respectivamente; a los investigadores, el desarrollo de líneas de investigación y proyectos y, en su caso, la elaboración de tesis doctorales; a las Administraciones Públicas, la formación continua de su personal y el asesoramiento en políticas públicas; y a la sociedad, la divulgación de los derechos y la denuncia de su violación de un colectivo tan vulnerable como son los niños, las niñas y los y las adolescentes y, en general, la sensibilización y movilización social en pro de la infancia y la adolescencia.

### Ámbito formativo

Las actividades que desarrolla la Cátedra en el ámbito formativo se concretan en la organización de cursos de formación, tanto para profesionales como para el alumnado; la celebración de conferencias, seminarios y talleres; la colaboración en

planes de formación de las Administraciones Públicas; la realización de proyectos de cooperación educativa al desarrollo; la creación de premios a trabajos fin de grado y fin de máster; el fomento de los intercambios académicos; y el mantenimiento de una biblioteca especializada sobre infancia y adolescencia. En particular, es de resaltar el 'Curso Sistema de Protección a la Infancia. Marco jurídico y socioeducativo', de 50 horas de duración, que el Aula –ahora la Cátedra– ha venido organizando anualmente con el Centro de la UNED de Vila-real. Este año, en los meses de noviembre y diciembre, se impartirá el curso 'Transición a la vida independiente y emancipación de los jóvenes tutelados por la Administración', organizado también con el Centro de la UNED, con la colaboración del COEESCV.

### Investigación

Por lo que a la investigación se refiere, la Cátedra se marca como objetivos el desarrollar líneas de investigación; la elaboración de tesis doctorales y proyectos de fin de grado y fin de máster; la consecución de proyectos de I+D+i; y la creación de premios de investigación. En este ámbito debe hacerse mención al Pre-

mio de Investigación sobre la Infancia y la Adolescencia que el Aula –y después la Cátedra– ha convocado ininterrumpidamente anualmente desde el año 2014. De destacar en este año la publicación del libro 'Estudios acerca de la Ley de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia', en el que han participado investigadores e investigadoras de distintas universidades de la Red de Universidades por la Infancia y la Adolescencia, así como la organización del Congreso Internacional 'Protección de los derechos de la infancia y la adolescencia en contextos migratorios: una mirada comparada y aportes desde la investigación', a celebrar en el mes de noviembre.

### Divulgación

Y con relación a las actividades de divulgación y de transferencia del conocimiento, la Cátedra, por sus especiales características, va más allá de la mera divulgación y transferencia, comprendiendo también la sensibilización social en favor de la infancia, la promoción de sus derechos y la denuncia pública de la violación de los mismos. El 28 de abril de este año tuvo lugar la II Fiesta del Voluntariado, bajo el lema 'Por todo lo que das', coorganizado por

### MÁS INFORMACIÓN

#### Cátedra de Infancia y Adolescencia de la UPV:

**Web.** [www.catedrainfanciaadolescencia.es](http://www.catedrainfanciaadolescencia.es)

**Mall.** [catedrainfanciaadolescencia@gmail.com](mailto:catedrainfanciaadolescencia@gmail.com)

la Fundación Iniciativa Social y siendo protagonista el voluntariado adolescente de las entidades que trabajan en favor de la infancia.

Y, sin duda alguna, uno de los grandes eventos que la Cátedra organiza anualmente, en el mes de noviembre y desde 2014, es la 'Semana de la Infancia', con el fin de conmemorar la Convención sobre los Derechos del Niño y el día internacional del niño. En dicha Semana se organizan talleres lúdico-formativos, en los que han participado una media de 400 escolares cada año. Este año está previsto realizar talleres en esas fechas en el Campus de la UPV de Valencia y en municipios que colaboran con la Cátedra como Alcoy y Vila-real.

### RUIA

Por último, es importante destacar que desde la Cátedra se impulsó la creación de Red de Universi-

dades por la Infancia y la Adolescencia (RUIA), constituida el 19 de mayo del pasado año y de la que forman parte ya 26 universidades españolas. El doctor Vicente Cabedo y el doctor Vicent Giménez desempeñan, respectivamente, la presidencia y vicepresidencia de la misma.

La Red, como señala su normativa, se concibe como un proyecto de colaboración interdisciplinar en materia de infancia y adolescencia entre las universidades españolas con los Poderes y las Administraciones Públicas, las entidades privadas y la sociedad española en su conjunto, siendo el principal propósito de la misma el desarrollo, la promoción y la garantía de los derechos de la infancia y la adolescencia mediante la investigación, la innovación, la formación y la divulgación y transferencia del conocimiento. Entre los objetivos de la Red, es de resaltar el de asesorar a los Poderes y Administraciones Públicas con relación a la normativa, políticas y programas de actuación relativos a la infancia.

La Red ha organizado dos grandes eventos. El Seminario 'Proteger a la infancia y la adolescencia desde la Ley Rhodes', coorganizado por la Cátedra y el Ayuntamiento de Alcoy, celebrado en el mes febrero. Y una jornada sobre 'La participación (real) de los niños, niñas y adolescentes en la construcción de las políticas públicas', que tuvo lugar los días 29 y 30 de septiembre, en la ciudad de Vila-real, y que estuvo coorganizada por su Ayuntamiento y la Cátedra. En estos eventos participaron niños, niñas y adolescente, además de profesorado y personal investigador de las universidades de RUIA.



Jornada de la Cátedra y la Red de Universidades en Vila-real. LP

**COLABORACIÓN.** La empresa tecnológica avanza en su apuesta por el talento valenciano

## Cátedra HP-UPV, impulsando el desarrollo de talento universitario

### VALENCIA

**Extras.** La empresa tecnológica HP avanza en su apuesta por el talento valenciano con la creación en marzo de 2022 de la Cátedra de Empresa HP-UPV en la Universitat Politècnica de València (UPV). La firma de la constitución de la Cátedra ha tenido lugar en la UPV y ha contado con la asistencia, por parte de la Universitat, de su rector, José E. Capilla; de la vicerrectora de Empleo y Formación Permanente, M<sup>a</sup> Dolores Salvador; la directora de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática, Silvia Terrasa; el director del área de Cátedras de Empresa y Empleo, Francisco Juan Espinós y el director de la Cátedra HP-UPV, Patricio Letelier. En representación del negocio

de Impresión de Gran Formato de HP, han asistido el director general, Daniel Martínez, la directora de I+D, África Real, y el director de sección de I+D, Roberto Sarasa. La Cátedra HP-UPV está adscrita a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSINF).

Esta Cátedra está orientada al apoyo de actividades que involucren al alumnado de la UPV y otros agentes del entorno valenciano. El principal foco de la cátedra es el desarrollo del talento estudiantil a través de su participación en eventos que complementen su formación y despierten su interés en ámbitos más allá de sus especialidades. Se impulsan iniciativas que fomenten el trabajo en equipos multidisciplinares, desarrollando solución



Sesión de lanzamiento de proyectos multidisciplinares ETSINF-BBAA el pasado mes de septiembre. LP

### La Cátedra impulsa retos de la sociedad donde la tecnología pueda aportar mejoras significativas

nes a desafíos asociados a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y retos de la sociedad donde la tecnología pueda aportar mejoras significativas. También es de interés de esta Cátedra promover el desarrollo cultural de los estudiantes apoyando eventos que combinen aspectos culturales y tecnológicos.

Este año 2022 la Cátedra HP-UPV ya ha colaborado en la realización de diversos eventos: una competi-

ción de programación, dos hackathons con retos asociados a desarrollo sostenible abiertos a estudiantes de la UPV y participantes externos, el festival FestInfor en la ETSINF que incluye varios eventos culturales, el lanzamiento de una iniciativa de colaboración entre la ETSINF y BBAA (Facultad de Bellas Artes de la UPV) para el desarrollo de proyectos multidisciplinares con estudiantes de ambos centros, y la realización de las 'Jornadas ETSINF@TECH' en las cuales los estudiantes tienen la oportunidad de conocer proyectos y tecnologías utilizadas por importantes empresas con sede en Valencia. Por otra parte, la cátedra está apoyando y colaborando en actividades de promoción de los proyectos desarrollados por grupo

de Generación Espontánea UPV. Para lo que resta del año y comienzos del próximo ya se tiene programada la colaboración en bastantes nuevos eventos e iniciativas.

La Cátedra HP-UPV ha contribuido a dar visibilidad a la nueva sede de HP establecida en Valencia, un centro de innovación y tecnología, especialmente centrado en ingeniería del software. Este nuevo centro espera tener un importante crecimiento, lo cual ofrecerá interesantes oportunidades de prácticas y empleo a estudiantes de la UPV. Ya en septiembre de este año se incorporaron diez estudiantes en prácticas en empresa en HP Valencia.

Para más información, se puede consultar la web de la Cátedra en: [www.catedra-hp.webs.upv.es](http://www.catedra-hp.webs.upv.es).

**UPV.** La Cátedra IDS-Ecoforce-UPV aúna el trabajo de IDS Topografía, Ecoforce y la ETSIAMN

## El futuro de la agricultura ya está aquí

### VALENCIA

**Extras.** La agricultura de precisión ha entrado con fuerza en el escenario agronómico. Se trata de aplicar las nuevas tecnologías a tareas agrícolas con el fin de mejorar la productividad y la sanidad de los cultivos así como reducir el impacto ambiental. El gran reto actual de la agricultura es alcanzar un modelo sostenible ambientalmente, con la reducción del uso de recursos –agua, energía, productos fitosanitarios...– y sostenible económicamente.

La incorporación de los RPAS (Remotely Piloted Aircraft System), más conocidos como drones, ayuda en este reto global. Por una parte aporta rigor a la toma de decisiones, ya que facilita la recogida de información a tiempo real, gracias a sus sensores de teledetección y la toma de imágenes aéreas –desarrollo del cultivo, presencia de plagas o enfermedades, necesidades hídricas, necesidades nutricionales, etc.– y por otro lado facilita la aplicación de productos fitosanitarios de forma segura, diferencial y exacta. Todo ello se traduce en una reducción de costes y de recursos.

Pero, avancemos un paso más... ¿Y si además los productos que se aplican a los cultivos son ecológicos? A partir de estas inquietudes nace en 2022 la Cátedra IDS-Eco-

force-UPV que aúna el trabajo de IDS Topografía –empresa especializada en el uso de drones para la obtención y análisis de datos geospaciales de alta precisión–, Ecoforce –empresa especializada en

la fabricación de abonos orgánicos y tratamientos ecológicos en todo tipo de cultivos–, y la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN) de la UPV. El equipo



Los drones ayudan en la consecución del reto de alcanzar un modelo agrícola más sostenible. LP

está dirigido por Constanza Rubio Michavía, subdirectora del Área de Ingeniería Agroalimentaria de la ETSIAMN.

El objeto de la cátedra es estudiar la efectividad y eficiencia de los tratamientos mediante drones de los productos ecológicos de Ecoforce en diferentes tipologías de cultivos, teniendo en cuenta también otras variables asociadas: derivas, reducción de CO<sub>2</sub>, optimización de tiempos, accesos en culti-

vos inaccesibles, tratamientos a ultrabajo volumen... Se pretende pues una interpretación agronómica y una difusión de los resultados obtenidos.

Otro de los objetivos es acercar el mundo de la empresa a los ingenieros y las ingenieras del futuro, con colaboración en actividades docentes, becas de colaboración, prácticas en empresa, realización de trabajos finales de grado, jornadas divulgativas, etcétera.



Maleta de la innovación. LP



Cátedra Aitex. LP



Cátedra Ciudad de Alcoi del Conocimiento. LP

**COLABORACIÓN.** Las Cátedras del Campus d'Alcoi de la UPV han vivido un intenso año de actividades

## Actividades formativas e investigación en un entorno industrial

### ALCOY

**Extras.** Intenso año de actividades para las seis cátedras del Campus de Alcoy y el Aula Caixa Ontinyent con formación muy especializada y actividades dirigidas al alumnado del Campus y a los centros educativos del entorno geográfico. Estas últimas, especialmente relacionadas con la robótica, una rama del conocimiento emergente y respaldada por un sector productivo en plena evolución y que desde este curso, cuenta con un nuevo grado en el campus alcoyano.

La Cátedra Industria Digital ha centrado su actividad en la formación. Durante 2022 se ha impartido el curso 'Estrategia Big Data y Data Analytics para Managers'. También el curso "Introducción a protocolos de comunicación IoT

aplicados a Industria 4.0' y la jornada 'Blockchain', celebrada junto al Distrito Digital de la Generalitat y el Ayuntamiento de Alcoy.

Varias son las cátedras que participan en la experiencia de la 'Maleta de la Innovación 4.0', dirigida a los escolares. Es el caso de la Cátedra Smart City, Cátedra Multiscan y la Cátedra Industria digital, promoviendo las vocaciones científico técnicas y el fomento de las materias STEM. Igualmente interesante ha sido la puesta en marcha de 'Robótica a l'Escola'. El Campus de Alcoi, con la colaboración del Ayuntamiento, acercan con este programa a escuelas públicas de la localidad las nociones básicas de la robótica, formando a profesorado en esta tecnología cada más accesible.



Robótica a l'Escola. LP

No podemos obviar que en el mes de marzo, cerca de 700 jóvenes participaron, con la participación de la Cátedra Multiscan, del torneo First Lego League.

Uno de los hitos más destacados de la Cátedra AITE es la celebración del Concurso de Diseño para Textil-Hogar, que cumple su VII edición y en la que han participado 34 diseños en las modalidades de técnica en estampación y técnica con tejeduría Jacquard.

Por lo que respecta a la Cátedra Ivace, sigue creciendo el espacio FABLAB del Campus de Alcoi, pensado para potenciar la formación y la investigación del alumnado del Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y el Máster Universitario en Ingeniería Textil.

En cuanto a la 'Cátedra Alcoy ciudad del conocimiento', recientemente, ha acogido una jornada formativa de gran calado dedicada a la Internacionalización y la empre-

sa familiar, contando con expertos procedentes de varias universidades españolas y también con la aportación de empresas privadas.

Por último, el Aula Caixa Ontinyent, entidad financiera muy vinculada al territorio, ha contribuido al funcionamiento del Campus con una importante dotación para el centro de diseño y fabricación digital, concebido para que el pre-graduado pueda materializar sus Trabajos Finales de Grado o de Máster.

**COLABORACIÓN.** La Cátedra de Innovación Campus de Gandia de la Universitat Politècnica de València sirve de puente entre el alumnado y el tejido empresarial de la comarca de la Safor

## La innovación como motor económico

### GANDIA

**Extras.** Como en todas las Cátedras y Aulas de Empresa de la Universitat Politècnica de València (UPV), las intenciones y acciones de la Cátedra de Innovación Campus de Gandia pivotan alrededor de una idea principal: servir de puente entre los alumnos UPV y el tejido empresarial de la zona. Este propósito está lleno de desafíos a los que tanto la universidad como los alumnos y las empresas se enfrentan cada día. Precisamente esos retos son a los que la Cátedra de Innovación Campus de Gandia se asoma cada curso para acompañar el talento procedente de la universidad y las necesidades del mercado y de ello nos habla el director de la Cátedra desde su creación en 2014, José Marín-Roig.

Tal y como comenta Marín-Roig, «teorizar, reflexionar y planificar es imprescindible para trazar un mapa de la oferta y la demanda de talento, en eso podemos estar todos de acuerdo. Sin embargo, lo realmente interesante es bajar a la tierra ese flujo». Por eso la dirección de la Cátedra de Innovación Campus de Gandia trabaja cada temporada para que su actividad esté pegada a la



José Marín-Roig, director de la Cátedra. LP

realidad y que se materialice en actividades al servicio de su principal propósito: crear un futuro sostenible para todos.

Con respecto a esas actividades nos habla Marín-Roig destacando que van dirigidas a los tres colectivos en los que la innovación puede ser esencial: empresas, universitarios y pre-universitarios. Para saber más, el director de la cátedra explica las acciones realizadas en cada área.

### En las empresas

A través del curso 'Los secretos del éxito empresarial', anualmente las empresas que patrocinan esta Cátedra transmiten los hitos de innovación que las han convertido punteras en sus sectores. Y la Feria de la Innovación reúne anualmente en el Campus a todo el ecosistema de la Safor: empresas, emprendedores, estudiantes e investigadores.

### En el ámbito universitario

El estímulo de la innovación se produce en tres frentes: por un lado, cursos de formación en tecnologías emergentes como 'Cloud com-

**La Cátedra trabaja para que su actividad esté pegada a la realidad y para crear un futuro sostenible para la zona**

puting para el despliegue de aplicaciones' o el de especialización en Unreal Engine para producción de videojuegos y animación 3D; en segundo lugar, el ciclo de charlas 'Un café en el campus' donde empresarios y emprendedores cuentan su historia de innovación; y, finalmente, a través de programas y concursos como 'Innovar con talento' y '4ArtPreneur', enfocado al emprendimiento en el mundo del arte.

### Antes de la universidad

Con proyectos como 'El ciberjardín de la Safor' y O-City.org, la Cátedra dirige acciones al núcleo central de la cadena de transmisión de la educación: los profesores. A través de ellos se ponen en marcha en las aulas proyectos innovadores en tecnologías electrónicas y multimedia para estimular las vocaciones STEM en los niños y especialmente en las niñas. Además, con el ciclo de reportajes sobre los centros innovadores de La Safor se le ha dado visibilidad a estas y otras acciones de la Cátedra.


**UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**  
 CAMPUS DE GANDIA

  
**cátedra de innovación**  
 Campus de Gandia

Más información:  
[innovacion@epsug.upv.es](mailto:innovacion@epsug.upv.es)















**INNOVACIÓN.** El Aula de Microelectrónica de la UPV es un instrumento para promover el talento y el interés por los semiconductores entre la comunidad universitaria y el resto de la sociedad

## «La microelectrónica puede convertirse en el nuevo motor de la economía valenciana»

### VALENCIA

**Extras.** La industria internacional de los semiconductores juega un papel fundamental en la economía global. Sin embargo, lo que la opinión pública desconoce generalmente su peculiar estructura. Habitualmente se tiende a pensar sólo en las factorías que producen los dispositivos electrónicos –fundiciones de silicio–, sin embargo, son solo una pequeña parte del conjunto. El mayor valor de toda la cadena de empresas necesarias para la producción de un chip reside en las compañías encargadas de su diseño –‘design houses’–. Estas acumulan el conocimiento necesario para generar los diseños de los dispositivos que cubran las necesidades de sus clientes. Y ahí reside precisamente otra de las claves de esta industria, la transversalidad de sus aplicaciones: en la actualidad casi cualquier producto de consumo emplea dispositivos semiconductores en mayor o menor medida, de ahí la importancia del sector de los semiconductores en el desarrollo industrial de un país.

El mundo de la microelectrónica está viviendo una época muy convulsa por diversas causas. Desde la crisis de cadena de suministros arrastrada desde la pandemia, hasta la inestabilidad originada por la guerra en Ucrania y las tensiones geopolíticas en el sudeste asiático. Este panorama ha modificado el paradigma de funcionamiento del mercado de los semiconductores. Hasta ahora no se había puesto en duda la capacidad de las fundiciones de silicio de abastecer de dispositivos a los clientes finales. Sin embargo, la enorme demanda unida a los problemas antes mencionados, han provocado que en la actualidad las grandes fundiciones de silicio asiáticas hayan priorizado el abastecimiento a aquellos mercados que les reportan mayores beneficios dejando a otros como la automoción, electrodomésticos y electrónica de consumo en listas de espera que en ocasiones acumulan años de retraso. Dado que la fabricación históricamente se ha dejado en manos de un número alarmantemente bajo de fundiciones mayormente localizadas en Asia, el problema ha alcanzado dimensiones muy preocupantes para la economía global. Con el objetivo de corregir esta situación y poner en valor la importancia de las ‘design houses’, se han diseñado planes de actuación a largo plazo tanto en Estados Unidos –Chips Act– como en la Unión Europea –European Chips Act– e incluso a nivel nacional –el Plan de microelectrónica y semiconductores.

La Comunitat Valenciana es uno de los polos de diseño microelectrónico en España. Acumula actualmente más del 60% de toda la actividad nacional en el sector de la microelectrónica. Algunas de las multinacionales más importantes han establecido sedes en nuestra comunidad, atraídas no solo por las facilidades logísticas sino por la fuente de talento que suponen nuestras universidades.

### Iniciativa

Haec algo menos de un año nació una iniciativa que pretendía dinamizar la relación que ha existido desde hace décadas entre las empresas del sector de la microelectrónica con presencia en la comunidad valenciana y la Universitat Politècnica de València (UPV). Para ello se creó una plataforma de colaboración entre las cuatro empresas más importantes, AMS-Osram, Analog Devices, Bosch Semiconductors y Maxlinear, con la UPV en la forma de un Aula de Empresa.

Estas empresas son líderes mundiales en el desarrollo de semiconductores para aplicaciones como el sensado de imagen 3D, diagnóstico médico por imagen, biomedicina, instrumentación de precisión, sistemas radar para automoción y comunicaciones de banda ancha –5G, WiFi6, etcétera–. Su crecimiento y desarrollo requiere de una inyección continua de talento que en la situación actual es escaso en el ámbito de la ingeniería microelectrónica, en parte por la escasez de este tipo de tejido empresarial

en el conjunto de España. El Aula de Microelectrónica es un instrumento para promover el talento y el interés por los semiconductores entre la comunidad universitaria y el resto de la sociedad. Las distintas actividades promovidas desde el aula tienen por objetivo divulgar el conocimiento de la tecnología electrónica y promover la elección de los distintos itinerarios formativos del ámbito microelectrónico como una carrera profesional llena de posibilidades.

### Formación

Entre ellas cabe destacar la organización de seminarios gratuitos de carácter técnico, ofertados a través del Centro de Formación Permanente de la UPV tanto a los

alumnos de los distintos grados y másters relacionados con la microelectrónica, como al público profesional que desee reciclarse en este campo. Además, también destaca la convocatoria de premios a los mejores Trabajos Final de Grado y Trabajos Final de Máster en el campo de la electrónica. Y, por último, la oferta de becas de estudio a los mejores expedientes de grados afines.

La relación entre las distintas empresas y la UPV ha sido siempre bidireccional y muy cercana. La elaboración de los planes de estudio y el continuo reciclaje de las asignaturas ha tomado como referencia las necesidades del entorno industrial para poder preparar a los egresados universitarios para los retos de su vida laboral. El fruto de esta cooperación ya se está recogiendo en la actualidad, ya que muchos de los ingenieros que forman parte de las plantillas de las cuatro empresas mencionadas son egresados de la UPV. Uno de los medios más efectivos que ha permitido este hecho ha sido el desarrollo de un gran número de contratos de prácticas, que facilitan la integración de los estudiantes en el entorno empresarial.



Firma del Aula. LP



Seminario de microelectrónica. LP

**APUESTA.** La Cátedra STEAM, promovida por el Consejo Social de la UPV, nació en junio de 2022

## Objetivo: fomentar vocaciones STEAM en la Comunitat

### VALENCIA

**Extras.** La Cátedra STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts & Architecture and Mathematics), promovida por el Consejo Social de la Universitat Politècnica de València (UPV), nace en junio de 2022 con la finalidad de acercar las disciplinas STEAM a los jóvenes, a través de los centros educativos, las familias y la sociedad en su conjunto, visibilizar las grandes oportunidades profesionales existentes, promover el interés por las carreras tecnológicas y reducir la brecha de género en estas disciplinas.

La demanda de estos perfiles por parte de las empresas es creciente y garantiza una trayectoria profesional de calidad y alto nivel retributivo; sin embargo, menos del 20% del alumnado que finaliza bachillerato se decanta por continuar sus estudios en el ámbito de las STEAM

cuando, precisamente, estos perfiles son actualmente y con mucha diferencia los más solicitados y con mayor futuro laboral.

Además, a pesar de ser mayor el porcentaje de alumnas entre el alumnado universitario de grado (55,35%), en los ámbitos tecnológicos se reduce el interés llegando a cifras preocupantes; por ejemplo, en los estudios de Ingeniería Informática (12,74%), Ingeniería de Telecomunicación (22,19%), Ingeniería en Tecnologías Industriales (24,49%) y Física (26,65%), según el informe 'Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España' (2022), elaborado por la Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y FP.

Las trayectorias educativas y formativas deben incorporar la experimentación y el enfoque interdisci-



Patronos de la Cátedra STEAM de la UPV. LP

plinar que aportan las STEAM, para ello es necesario visibilizar cómo estos estudios pueden ayudar a la mejora de la vida de las personas, a la mayor sostenibilidad de las formas de vida y a la sociedad en su conjunto.

Para hacer frente a este desafío es necesario elaborar nuevos relatos de la ciencia y la tecnología, deconstruir los estereotipos que perpetúan la brecha de género y acercar los retos sociales y medioambientales a nuestra población joven preuniversitaria. A través de iniciativas como la competición UpISteam, promovida por el Consejo social, y que este año celebra su 4.ª edición, han participa-

do más de 4.200 niños y niñas, 260 centros y 485 proyectos de la Comunitat, que han entrado en contacto con las enseñanzas STEAM de un modo atractivo, práctico y aplicado.

Los patronos que se suman a este foro de conocimiento, apoyo y promoción de las disciplinas STEAM son, por el momento, pues se trata de una iniciativa abierta a nuevas incorporaciones y con vocación integradora: el Ayuntamiento de Valencia, Boiden, Celestica, CEV, Consum, Edicom, Encamina, Hidraqua, Increta, NTT Data, Nunsys, RIIA CV, REDIT, SPB, S2 Grupo, Federación de Educación de CCOO del País Valencià, UGT Servicios Públicos País Valencià,

Diputación de Valencia, Instituto de Gobernanza Empresarial, ITI, Asociación Mesa de la Ingeniería Valenciana y Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales, Colegio Oficial de Ingenieros Industriales, Vicky Foods y Valentia Strategy.

Desde la Cátedra STEAM animan a sumarse a este proyecto a todas las organizaciones que estén interesadas en estas actividades, dirigidas a hacer efectivo el cambio de percepción sobre los estudios, la investigación y el ejercicio profesional en dicho ámbito. Para más información pueden dirigirse, directamente, al Consejo Social de la UPV: consoc@upv.es.

**PROMOCIÓN.** Torrecámara colabora con la UPV incentivando el talento universitario

## La Cátedra Torrecámara impulsa la excelencia y la innovación

### VALENCIA

**Extras.** Torrecámara, empresa valenciana con más de 35 años de trayectoria en el sector de la construcción de obra civil y edificación, promueve el valor de la excelencia en el desarrollo de su actividad, fomentando la sensibilidad con la mejora continua, la incorporación de nuevas tecnologías y el desarrollo sostenible del sector.

La Cátedra Torrecámara tiene como líneas de actuación la promoción, colaboración y difusión de actividades de formación, investigación y desarrollo de nuevas tecnologías en el ámbito de la sostenibilidad, la digitalización y la construcción 4.0.

Se apoya para ello en la Universitat Politècnica de València (UPV), reforzando el nexo entre el entorno universitario y la empresa a través de múltiples actividades específicas, con el apoyo y colaboración de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos de la UPV.

Las principales actividades desarrolladas por la Cátedra Torrecámara son: Torrecámara Innovation Challenge, desafío sobre innovación tecnológica, donde se fo-

menta y premia el talento innovador de los estudiantes; la promoción de prácticas en la universidad y en la empresa; líneas de investigación orientadas a la mejora tecnológica y la sostenibilidad; reconocimiento del talento universitario, a través de premios a los mejores estudiantes; organización de jornadas monográficas sobre tecnología e innovación, con la participación de empresas y organismos de referencia; visitas a obras emblemáticas, acercando a los es-

**Apuesta por la innovación a través de desafíos tecnológicos, prácticas y jornadas tecnológicas**

**A los proyectos de investigación suma el reconocimiento a la excelencia, premiando el esfuerzo y el talento**

tudiantes al mundo profesional de una forma totalmente didáctica e incentivadora.

### Investigación e innovación

Torrecámara apuesta por la innovación colaborativa como elemento vertebrador de la mejora de nuestro sector. Con esa perspectiva, aúna el talento universitario y el de la empresa para afrontar nuevos retos tecnológicos que contribuyan a mejorar la sociedad de forma responsable. El ámbito de actuación se centra actualmente en las infraestructuras, desarrollando distintos proyectos innovadores enfocados a la sostenibilidad, a través de la digitalización y el uso racional de recursos.

### Formación y empresa

Fruto de esa colaboración, Torrecámara apoya la formación de los estudiantes a través de becas de prácticas, orientadas principalmente hacia los objetivos de innovación tecnológica aplicada a las infraestructuras.

En el curso 2021-22 han sido tres las becas de prácticas habilitadas por la Cátedra Torrecámara, que



Firma de la cátedra. LP

complementan las prácticas en la propia empresa promovidas desde hace años. La dotación de cada práctica ha sido de 3.000 euros.

### Fomento del talento

A través de la Cátedra Torrecámara, se reconoce la excelencia de los estudiantes, premiando el esfuerzo y talento de los estudiantes del Gra-

do en Ingeniería Civil y del Grado de Obras Públicas. El Premio de Excelencia con la Mejor Expediente 2020-21 está dotado con 5.000 euros.

En la entrega de premios, Juan Cámara Gil, presidente de Torrecámara, resaltó la importancia de la generosidad con la sociedad, la lucha contra la desigualdad y la necesidad de buscar la plenitud en el futuro desarrollo profesional de los estudiantes.

**ACTIVIDADES.** La Cátedra Gandia de Turisme Intel·ligent de la UPV y el Ayuntamiento de Gandia fomenta el análisis, la investigación y la promoción de un ámbito empresarial clave para la comarca

## Trabajar para la promoción, el desarrollo y la innovación del sector turístico

### GANDIA

**Extras.** La finalidad de la Cátedra Gandia Turisme Intel·ligent de la Universitat Politècnica de València (UPV), impulsada junto al Ayuntamiento de la ciudad en la Escuela Politécnica Superior de Gandia, es la promoción y desarrollo del turismo, ciencia y la innovación para la capital de la Safor y toda la comarca. Esta cátedra constituye el marco de colaboración entre la UPV y el Ayuntamiento de Gandia para el desarrollo de actividades relacionadas con la actividad turística y su objetivo es encauzar cuantas iniciativas surjan en el marco del convenio. La finalidad de la cátedra es fomentar el análisis, la investigación y la promoción de actividades docentes en relación al desarrollo de la digitalización, la inteligencia y la sostenibilidad de la actividad turística para la ciudad de Gandia y su zona de influencia.

### Interés general

El desarrollo de la Cátedra se realiza a través de la Escuela Politécnica Superior de Gandia y en su programa se incluyen actividades

de interés general, de acuerdo con la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. De esta forma, se busca apoyar al impulso y colaboración con cursos de posgrado, masteres, diplomas de especialización, etcétera del Campus de Gandia de la UPV, así como con otras actividades docentes, para fomentar la formación de expertos en la gestión inteligente de los negocios y destinos turísticos. Además, se complementa la formación del alumnado de la UPV, promocionando becas de colaboración, visitas y prácticas. Se busca el reconocimiento y otorgamiento de premios a Trabajos de Fin de Grado y de Máster, trabajos y concursos de ideas en cualquiera de los ámbitos de la Cátedra. Se trabaja en la colaboración en el diseño y la impartición de programas de formación permanente dirigidas a alumnado, empresas y profesionales del sector turístico. Se incentiva la participación y organización de conferencias, jornadas y seminarios de divulgación técnica y tecnológica que, junto al patrocinio de proyectos y la realización de publica-

ciones, actúan como vehículos de transferencia de conocimiento y tecnología. Se potencia la realización de publicaciones, informes, y estudios específicos sobre los resultados de las investigaciones en los ámbitos de interés para la Cátedra. Se realizan labores de comunicación y difusión amplia de las actividades programadas. Se promocionan encuentros nacionales e internacionales de expertos en el área de interés. Se fomentan estudios y líneas de investigación en los ámbitos de la transición digital, la innovación, la sostenibilidad y la accesibilidad turística de forma específica, así como en otros de interés para la Cátedra. Entre ellos, destacan la movilidad turística e impacto de la actividad turística en el territorio, la transición digital en el sector turístico local, las necesidades formativas para la capacitación de las empresas y personas trabajadoras en la transformación digital del sector turístico, el grado de implementación de la tecnología en las empresas turísticas o certificaciones sostenibles o la medición de la competitividad de las empresas turísticas locales.

Junto a todo ello, se presta apoyo e impulso a proyectos e iniciativas específicas de Inteligencia Turística. Además, se potencia la creación de un marco de actuación conjunto de carácter permanente en torno a la implementación de sistemas de indicadores turísticos, de sostenibilidad medioambiental, socioeconómica y territorial en Gandia.

### Iniciativas

Tras la firma del convenio en septiembre del pasado año, se han realizado distintas actividades en el marco de la Cátedra Gandia Turisme Intel·ligent. Entre ellas, la publicación de la investigación del Campus en el Blog de Ciencia del Campus –en la web <https://cienciagandia.webs.upv.es/>–, en tres idiomas y con publicidad en redes. Se han realizado acciones de mantenimiento de la web del congreso Comunica2, accesible desde la web <https://comunica2.webs.upv.es>. También se ha desarrollado la conferencia 'La vida de una reportera investigando tech, que tuvo lugar el 18 de noviembre de 2021 den-

tro del programa del congreso Comunica2.0 en el Campus de Gandia y que fue impartida por Isabel Woodford, nominada al Premio Periodista de Tecnología de 2021 en el Reino Unido y reportera en Sifted, subsidiaria del Financial Times.

El 2 de diciembre de 2021 tuvo lugar la conferencia 'El Disseny d'interior i l'experiència gastronòmica' en el Campus de Gandia, realizada por Carmen Baselga Fuster.

Además, se han llevado a cabo labores de actualización, mantenimiento y soluciones de problemas de seguridad de la página web <https://catedragandia-ti.webs.upv.es> y redes sociales de la cátedra, generación y traducción de contenidos, inclusión de reproductores de 'streaming' adaptativo, etcétera. También se ha llevado a cabo la financiación del desarrollo de una 'API' para la plataforma O-City, con el fin de mejorar experiencia del turista y desarrollar 'apps' para el sector del turismo, a cargo de la empresa Locattec Aplicaciones Informáticas, S. L.

Por último, se han publicado los Premios 2022 al Mejor Expediente del Grado de Turismo del Campus de Gandia de la UPV y a los mejores TFG y TFM sobre turismo en el ámbito nacional, disponibles en la dirección web <https://catedragandiatl.webs.upv.es/premios>, y se han organizado las II Jornadas de Turismo Inteligente en el Campus de Gandia, que tendrán lugar el 24 de noviembre. Para más información sobre las jornadas, se puede visitar la dirección <https://bit.ly/3sBRUKM>, en la que también se puede gestionar las inscripciones.



Firma de constitución de la Cátedra. Alex Oltra

**INNOVACIÓN.** La Cátedra UPV-Istobal de Innovación Abierta es un espacio de colaboración entre la UPV e Istobal alrededor de los servicios y las tecnologías para el lavado y el cuidado de vehículos

## Creatividad y alianzas como base para nuevos productos y servicios

### VALENCIA

**Extras.** La Cátedra UPV-Istobal de Innovación Abierta supone, desde 2016, un espacio de colaboración entre La Universitat Politècnica de València (UPV) e Istobal, S. A. centrado en la creatividad aplicada a los servicios y las tecnologías para el lavado y el cuidado de vehículos. Hablamos con su director, el profesor de la UPV Pedro Fuentes Durá.

#### ¿Qué persigue la Cátedra?

«Esta Cátedra quiere poner en común el talento y la experiencia de la UPV e Istobal para generar ideas, estudios y prototipos innovadores. Esta colaboración nos ayuda a promover ideación, investigación y desarrollo de proyectos aplicables al sector del cuidado de vehículos. Este sector es muy tecnológico y se enfrenta actualmente a retos como la nueva logística o la proliferación de los vehículos eléctricos. Para ello, está apostando por la automatización-robotización de procesos, la digitalización, la inteligencia artificial y los nuevos materiales.

### VALENCIA

**Extras.** Revertir a la sociedad el esfuerzo de la actividad profesional y docente del profesor Juan Arizo Serrulla, fallecido en un accidente de automóvil en 2004, ha sido desde su origen la finalidad de la Fundación Juan Arizo, promotora de la Cátedra Juan Arizo junto a la Universitat Politècnica de València (UPV). Esta Cátedra dedicada al mecenazgo de formación del conocimiento en el campo de la ingeniería de caminos promueve, desde hace más de 15 años, actividades de investigación, conocimiento y difusión de las disciplinas académicas relacionadas con la elaboración de proyectos, ejecución y explotación de obra pública. El desarrollo de dichas actividades se coordina a través de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos de la Universitat Politècnica de València.

Actualmente la Cátedra lleva a cabo diferentes iniciativas, entre las que destacan los Premios a los Trabajos Fin de Máster de Ingeniería de Caminos Canales y Puertos, que celebran este año su 16.ª edición. Unos galardones que recompensan la originalidad, la innovación y la excelencia, en disciplinas vinculadas a la ingeniería civil y al que solo pueden optar proyectos que han obtenido una calificación mínima de sobresaliente.

Además de estos premios, la Cátedra Juan Arizo Serrulla colabora con la Fundación Valenciaport, de la Autoridad Portuaria de Va-



Innovation Event Series celebrado en el 'showroom' de Istobal. LP

#### ¿Qué áreas tienen cabida en las acciones de esta Cátedra?

«La Cátedra Istobal está adscrita a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Diseño (ETSID), pero es transdisciplinar y en ella tienen cabida proyectos y actividades de cualquier ámbito que contribuya a la innovación. Participan profesores y

estudiantes de ingeniería, diseño, empresa y bellas artes. Lo más importante es estimular el intercambio de experiencias y conocimiento entre universidad y empresa, haciendo protagonistas a jóvenes con muchas ganas de impulsar soluciones creativas para el lavado de vehículos que se aplicarán en el futuro.

#### ¿Qué actividades organiza la Cátedra?

«La Cátedra acuerda prácticas de empresa para estudiantes, organiza cursos de formación avanzada y jornadas de difusión, realiza visitas a las instalaciones de Istobal y lanza retos de innovación abierta. El pasado verano, por ejemplo, se

realizaron dos nuevos cursos de alto impacto en el Campus de Vera: gestión ágil de proyectos y trabajo en equipo, cooperación y contribución.

#### ¿Por qué es importante una Cátedra como esta para una empresa?

«Hay razones de peso. Por ejemplo, es un puente para conectar directamente con la investigación que se genera en el ámbito universitario y para detectar el talento de los ingenieros del futuro. Además, fomentar la innovación desde todos los frentes posibles es fundamental para la estrategia actual de innovación abierta de una empresa como Istobal, que busca la excelencia en el sector y anticiparse a los retos globales.

#### ¿Qué actividades de la Cátedra UPV-Istobal valoran más los alumnos?

«Los alumnos valoran muy positivamente todas las actividades, pero cabe destacar aquellas donde muestran sus resultados. En 2022 concluyeron dos TFG, uno en el ámbito de la visión artificial y el otro en el campo de la economía circular, ambos con una calificación sobresaliente. Y, por supuesto, la posibilidad de presentar sus trabajos en equipo. En la Jornada de Innovación abierta celebrada en mayo en la ETSID junto a investigadores de la UPV y el CSIC, y en el Innovation Event Series de julio, donde los estudiantes defendieron sus propuestas frente a técnicos y directivos de Istobal en su propio 'showroom'. Allí brillaron las soluciones presentadas por Makers UPV y YUDesign.

**ACTIVIDADES.** Promueve, desde hace 15 años, la investigación y el conocimiento de esta área

## La Cátedra Juan Arizo Serrulla premia la excelencia en ingeniería civil



La Cátedra lleva a cabo diferentes iniciativas, entre las que destacan los Premios a los TFM. LP

lencia, apoyando a estudiantes con buen expediente con dos becas de ayuda a la matrícula para cursar el Master de Gestión Portuaria y Transporte Intermodal, título propio de la UPV.

Con el mismo objetivo se impulsa también una línea de becas de ayuda a la matrícula para cursar el Máster de Ingeniería de Caminos Canales y Puertos de la UPV. Como novedad, la Cátedra inició en 2021

la convocatoria de los Premios Cavida, que este año celebra su segunda edición. Estos premios reconocen el trabajo académico, estudio o informe llevado a cabo por estudiantes matriculados en cual-

### MÁS INFORMACIÓN

#### Cátedra Juan Arizo:

**Web.** fundacionjuanarizo.com

quier titulación de la UPV que haya tenido como objeto mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. A la 2.ª edición optan trabajos realizados en el curso académico 2021-2022. Con estos premios la Cátedra cumple con un doble objetivo, ampliar su labor social a un colectivo de personas con necesidades especiales y abrir su labor de mecenazgo a todos los estudiantes de la UPV.

De manera análoga, la Fundación Juan Arizo apoya desde hace tres años a la Asociación El Arca en el barrio de Nazaret de la ciudad de Valencia. Desde la asociación trabajan acompañando a las personas de Nazaret que se encuentran en situación de desigualdad en su desarrollo personal y social, contribuyendo así a la construcción de un barrio más justo y solidario.

La Fundación Juan Arizo ha participado también en las dos ediciones del 'hackathon' portuario organizado por la Fundación Valenciaport, otorgando el premio principal. Un evento internacional cuyo objetivo es obtener soluciones innovadoras para mejorar el rendimiento y la sostenibilidad en el Puerto de Valencia, que en su segunda edición ha sido organizado junto a Opentop Valenciaport Innovation Hub.



La Cátedra ofrece contratos en prácticas remunerados a estudiantes. LP

**TECNOLOGÍA.** La multinacional valenciana apuesta por la innovación de forma transversal

## Cátedra Power Electronics-UPV: formación en el centro de la transición energética

### VALENCIA

**Extras.** Power Electronics es una empresa valenciana que se ha consolidado como líder mundial en almacenamiento energético y uno de los primeros fabricantes de inversores a gran escala para plantas fotovoltaicas a nivel mundial. Actualmente tiene presencia en más de 1600 proyectos de energía renovable distribuidos en todo el mundo y ha instalado más de 70GW de potencia AC, que han permitido evitar la emisión de más de 70,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> al medio ambiente.

La multinacional cuenta con más de 3.000 trabajadores distribuidos en 25 delegaciones alrededor del mundo. En su sede principal, ubicada en Valencia, dispone de una planta de producción de más de 100.000 metros cuadrados donde integra toda su cadena de valor con la tecnología más avanzada y con una capacidad productiva anual de 30 GW.

Araigado a su territorio y con una fuerte apuesta por la retención del talento local, Power Electronics sitúa, a través de la Cátedra Power Electronics Universidad Politécnica de Valencia (UPV), la formación en el centro de la transición energética, con el objetivo de transferir el conocimiento propio de una empresa tecnológica líder de su sector a los profesionales del futuro.

A través del almacenamiento energético y la movilidad eléctrica, la compañía busca construir un mundo más limpio y sostenible. Es por ello que, además de la planta productiva, cuentan con un centro de investigación que permite posicionar sus productos siempre a la vanguardia. La tecnología y el talento van de la mano en su departamento de I+D, que cuenta no sólo con un equipo de más de 200 ingenieros especializados, sino con un equipamiento de última generación que permite todo tipo de tests y simulaciones.

### Apuesta

Power Electronics apuesta por la innovación de forma transversal, y eso por eso que en el departamento de I+D, uno de los pilares fundamentales de la compañía, tiene equipos que se dedican a realizar nuevos desarrollos en todas las áreas. Estos equipos de nuevos desarrollos investigan métodos o temas no directamente relacionados con el día a día de los productos, sino que lo que buscan son nuevas metodologías o enfoques que permitan el avance y nuevos usos de la electrónica, lo que se traduce en una mayor optimización de la generación de energía fotovoltaica.

En la búsqueda de todas estas mejoras, se requiere grandes cantidades de talento, tanto joven como con experiencia. Es por eso que el acuerdo de la multinacional con la

UPV a través de la cátedra Power Electronics es una colaboración tan beneficiosa para ambas partes, donde los recursos y conocimiento de la compañía se ponen al servicio de la Universidad para potenciar la investigación y el desarrollo de la tecnología aplicada a las energías renovables.

Power Electronics desarrolla conocimiento en sus cuatro áreas de negocio: el área industrial mediante los variadores de frecuencia, el área solar a través de sus inversores solares y las áreas de almacenamiento energético y movilidad eléctrica. Estas dos últimas divisiones tienen aún un amplio margen de mejora, aunque la compañía lleva muchos años de generación de conocimiento en ambas.

Para seguir mejorando en todas ellas, se requieren perfiles multidisciplinarios que abarquen todo el desarrollo de sus productos: desde las primeras fases de análisis de tendencia y diseño, pasando por el desarrollo del software a la fabricación del producto.

### Desarrollo de conocimiento

La Cátedra Power Electronics UPV es una herramienta fundamental que potencia el desarrollo de conocimientos y explora opciones a las que solo una de las partes no llegaría. Con esta meta en mente, Power Electronics hará partícipes

a los estudiantes de los conocimientos y técnicas más novedosas en cuanto a generación y optimización de la energía eléctrica y su almacenamiento.

En este sentido, la multinacional valenciana, realiza visitas periódicas a su planta productiva para alumnos UPV, fomenta jornadas, charlas, cursos de formación y prácticas de empresa para que la transmisión de conocimiento sea posible y los alumnos tengan espacios donde formarse y desarrollarse con el objetivo de crear un futuro más sostenible. Sin ir más lejos, ya ha participado en el ETSINF-TECH, y muy pronto estará en las jornadas 'Quédate' y 'Skills Up', organizadas por la UPV.

Además de las actividades en la UPV, Power Electronics tiene su propia apuesta por la formación a través del MPower, un máster especializado en electrónica de potencia completamente enfocado en energía renovable, que otorga diez becas con el 100% de financiación a sus estudiantes con el objetivo de poder formarlos e incorporarlos en plantilla como ingenieros e ingenieras una vez finalizan su periodo de prácticas. El Máster en Transformación Energética Power Electronics, ya por su tercera edición, a la que más de 100 estudiantes se inscribieron buscando convertirse en los profesionales del futuro de la mano de los profesionales de Power Elec-

tronics, que transfieren todo su expertise a los estudiantes que posteriormente, se incorporarán en sus departamentos.

Javier Tomás, codirector de la Cátedra Power Electronics-UPV, señala que «con la creación de esta cátedra queremos poner en valor la importancia de la transferencia de conocimiento para seguir avanzando en la transición energética. Nuestro objetivo es que el mensaje cale en las nuevas generaciones y podamos formar a los profesionales que el día de mañana seguirán nuestros pasos». «El nivel de los estudiantes en materia de ingeniería ya es muy alto, nosotros estamos aquí para complementar esa formación en materia de electrónica de potencia aplicada a energías renovables para que España pueda ser referente a nivel de transición en los próximos años», explica Raúl Rodríguez, catedrático de la UPV y codirector de la Cátedra Power Electronics-UPV.

### Prácticas

Dentro de la línea de apoyo a la investigación y los profesionales del futuro, la Cátedra también ofrece contratos en prácticas remunerados a estudiantes. Este próximo curso 2023, solo en el área de I+D se van a ofrecer doce posiciones del programa de prácticas de Power Electronics. En estas posiciones se buscan distintas especialidades y grados de la Universidad Politécnica de Valencia, con altas posibilidades de incorporación futura. Durante las prácticas podrán adquirir experiencia en campos como el desarrollo de procesos industriales, la automatización de procesos, diseño de lazos de control o cálculo, simulación y 'layout' de tarjetas electrónicas, así como desarrollo de software embebido entre otros muchos departamentos.

**FORMACIÓN.** Nuevos contenidos en el posgrado en Tecnologías de Materiales Poliméricos y Composites

## El máster de la Cátedra Aimplas con la UPV refuerza su compromiso sostenible

### VALENCIA

**Extras.** Aimplas, Instituto Tecnológico del Plástico, constituyó su Cátedra con la Universitat Politècnica de València (UPV) en 2010 con el objetivo principal de establecer un marco de colaboración para la promoción de conocimientos científico-tecnológicos en el ámbito de los materiales plásticos, orientado a la formación de estudiantes y titulados, y que pudiera contribuir a la competitividad del tejido industrial a través de empresas con un mayor componente tecnológico. Gracias a ella, se ha logrado estrechar la colaboración de la UPV con el centro tecnológico y reforzar su protagonismo en el sistema de I+D+i español e internacional.

A través de esta Cátedra, se comparte la que ya es la novena edición de su Máster en Tecnologías de Materiales Poliméricos y Composites que este curso ha reforzado el compromiso con la sostenibilidad medioambiental incorporando nuevos contenidos en su programa. El objetivo es dotar al sector de profesionales y especialistas que den respuesta a las necesidades de una in-



Prácticas formativas del alumnado del máster. LP

dustria que cada vez está más condicionada por la regulación medioambiental. De este modo, se persigue contribuir al conocimiento sobre el uso de los plásticos reciclados e identificar oportunidades de mejora de la circularidad y eficiencia de

los recursos plásticos. Para ello, este título de posgrado, que cuenta con un elevado índice de empleabilidad en toda su trayectoria, proporciona una formación integral amplia en materiales poliméricos y composites, y en sus tecnologías.

Con un total de 490 horas lectivas presenciales y a distancia, 875 horas de prácticas en empresas y un proyecto final de máster—equivalentes a 90 ECTS—, este máster está enfocado a personas con una titulación universitaria en áreas de

ciencias e ingeniería, así como profesionales en activo que acrediten los requisitos legales para poder acceder a un posgrado universitario.

### Becas a cargo de la Cátedra

Como viene realizándose en ediciones anteriores, la Cátedra de Aimplas becará a un total de seis estudiantes del máster por el importe de la mitad de la matrícula. Además, quienes finalizan este máster se incorporan a la Bolsa de Trabajo de Aimplas y se les ayuda a su inserción laboral en empresas del sector.

La preinscripción online a este máster se puede realizar a través del portal de formación de Aimplas Plastics Academy, donde el centro tecnológico dispone de la mayor oferta formativa en tecnologías del plástico.

Además del Máster, la Cátedra también impulsa cursos de formación, la participación en jornadas y seminarios, y el patrocinio de proyectos para contribuir a la divulgación y fomento de la investigación en el campo de los materiales plásticos y composites, como es el caso del desarrollo de nuevos aditivos ignífugos o recubrimientos para apantallamiento electromagnético. De esta forma, se ha convertido en un vehículo de transferencia de conocimiento y tecnología. Se trata de actividades que se llevan a cabo a través de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (ETSII), en colaboración con el Instituto de Tecnología de Materiales (ITM).

**I+D+I.** La empresa acompaña a profesionales de la salud en la adopción de nuevas tecnologías

## Cátedra Dextromédica: avanzando en la digitalización de la sanidad

### VALENCIA

**Extras.** Es muy fácil confundir dos palabras que parece que se refieren al mismo concepto: salud y sanidad. La salud lo engloba todo, cualquier factor que podamos pensar va a repercutir en nuestra salud, ya sea de manera directa o indirecta, en el presente o en el futuro y a la salud física o a la mental. Cuidar de nuestra salud está en los grandes compromisos con nosotros mismos y con nuestro entorno, pero también en los pequeños detalles. Y, dentro de toda esta esfera está la sanidad, que se refiere al sistema—público y privado—que proporciona servicios específicos para promocionar la salud, prevenir enfermedades, acompañar a las personas en su desarrollo vital y tratar dolencias, ya sean agudas o crónicas. El sistema sanitario está compuesto por muchísimas personas y entidades que trabajan por mantener un servicio de calidad, universal, robusto y confiable para todas las personas que lo puedan necesitar. Dextromédica es una de estas entidades, y lleva más de 40 años acompañando a profesionales de la salud en la adopción de nuevas tecnologías que faciliten su trabajo, y, por lo tanto, que proporcionen un servicio de

valor añadido a toda la ciudadanía. Patra hablar de todo ello, entrevistamos a Antonio Martínez Millana, director de la Cátedra Dextromédica.

**—Últimamente se oye mucho el binomio innovación y sanidad, ¿qué hay de cierto en esta asociación y qué hay de moda?**

—Hay mucho de realidad, de esfuerzos y vocaciones de profesionales de la salud, gestores y de personas externas al sistema sanitario que apuestan por una modernización del sistema sanitario. No obstante, considerando que el sistema sanitario público representa cerca del 6,6% del PIB, esta modernización no se puede hacer a la ligera y sin tener en cuenta todos los factores que confluyen. Emplear la tecnología más avanzada es un sinónimo de innovación, pero también lo es el compromiso, el conocimiento profundo y la experiencia con la que se acompaña a los profesionales de la salud en su labor diaria.

**—¿Definirían entonces que la apuesta de Dextromédica es la cercanía más que la tecnología?**

—Los dos aspectos son necesarios, de hecho, la apuesta de la Cátedra Dextro en la UPV es un compromiso más para estar cerca del talento y los futuros profesionales. Aplicar los úl-

timos avances en tecnología de la salud supone una mejora cualitativa de la asistencia en salud, como bien demuestra la literatura científica y múltiples experiencias en todo el mundo. No obstante, la aplicación de estas tecnologías no suele ser sencilla y es necesario disponer de una infraestructura amplia, con profesionales constantemente formados y que sean capaces de escuchar para poder crear el entorno necesario para que la aplicación de la tecnología alcance su máximo potencial.

**—Muchas empresas han visto la importancia del servicio posventa, ¿se refieren a eso?**

—No, el trabajo que desempeña Dextromédica no consiste solo en asistir a los profesionales una vez que se han decidido por adquirir una tecnología o un servicio. Desde Dextromédica se apuesta por un enfoque integral, trabajando como una unidad en pro de los centros sanitarios y que permita desarrollar las capacidades del equipo de trabajo y del departamento para asegurar un acompañamiento en todas las fases del ciclo de la innovación. Se trata de formar un equipo que trabaje de forma unisona, no solo una relación cliente-proveedor.



Stand de Dextromédica. LP



Las Jornadas Técnicas de la Cátedra Stoller reunieron el pasado mes de junio a más de 200 personas. LP

#### VALENCIA

**Extras.** La Cátedra Stoller fue fundada en 2019 por la compañía Stoller Europe y la Universitat Politècnica de València (UPV) con la finalidad de impulsar la promoción y el desarrollo de la ingeniería agrónoma focalizada en el campo de la fisiología vegetal. Así, a través de la investigación y la formación, se busca mejorar los conocimientos y las soluciones puestas al servicio de la producción agrícola. Para ello, es necesario entender cómo funcionan los procesos fisiológicos y, en especial, su regulación, que determinan la nutrición, el crecimiento y desarrollo de los cultivos. Esta aproximación permite adaptar los sistemas de cultivo y la selección de nuevos cultivares para el desarrollo de una agricultura moderna. Estas actividades se están llevando a cabo en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural (ETSIAMN) de la UPV.

#### Prácticas UPV

Para los estudiantes y para toda la comunidad universitaria, las cátedras son un nexo de unión con la realidad de la sociedad, con las problemáticas y preocupaciones con las que los futuros ingenieros se van a encontrar en su futuro laboral.

A través de la Cátedra Stoller, las prácticas UPV permiten al estudiante desarrollar un proyecto agro-

**INNOVACIÓN.** Fundada en 2019 por Stoller Europe y la UPV, busca impulsar la ingeniería agrónoma focalizada en la fisiología vegetal

## Cátedra Stoller: una agricultura más sostenible y de futuro

nómico que integra conocimientos multidisciplinares adquiridos durante su formación a nivel de manejo de cultivos y evaluación de parámetros fisiológicos y agronómicos. Este tipo de trabajos son requeridos por las empresas del sector en la evaluación del efecto de cualquier nuevo producto, y por lo tanto suponen una formación de enorme interés para el estudiante. A su vez, le permiten completar la experiencia adquirida de cara al mercado laboral. Más en concreto el alumno adquiere y afianza conocimientos sobre el diseño e implementación de un experimento agronómico.

Además, se familiariza con las bases teóricas y el uso de instrumental básico de laboratorio analítico, y especializado, como por ejemplo de determinación de parámetros fotosintéticos. Por otro lado, adquieren competencias adicionales de trabajo en grupo, búsqueda de información científica,

así como de recopilación y análisis de datos, e interpretación de los mismos.

#### Investigación

Se está llevando a cabo un proyecto de investigación con el objetivo de profundizar en el conocimiento del efecto de la interacción del aporte de calcio y nitrógeno sobre el crecimiento y desarrollo de cultivos. Se pretende evaluar la influencia del tipo y dosis de fertilización nitrogenada sobre la absorción y distribución de elementos minerales en la planta, empleando tomate como modelo.

#### Actividades

Stoller Europe celebró las Primeras Jornadas Técnicas de la Cátedra Stoller los días 29 y 30 de junio de 2022 en la UPV. Durante estas jornadas, se abordaron dos de los nuevos retos que se presentan

en la agricultura moderna: el cambio climático y el uso eficiente de nutrientes. Al evento asistieron más de 200 personas procedentes de todas partes del mundo, entre los que se encontraban clientes de Stoller, quienes tuvieron oportunidad de escuchar a ocho expertos inter-

**A través de la Cátedra, las prácticas permiten desarrollar un proyecto con conocimientos multidisciplinares**

**Stoller Europe celebró las Primeras Jornadas Técnicas de la Cátedra Stoller los días 29 y 30 de junio en la UPV**

nacionales en diferentes disciplinas de la fisiología vegetal y agronomía. Los asistentes pudieron conocer de primera mano una perspectiva clara y contextualizada de los nuevos retos a los que se enfrenta la agricultura moderna y la forma de afrontarlos, con el objetivo de producir de una forma más eficiente y responsable a pesar de las crecientes dificultades.

#### Líderes

La compañía Stoller, fundada en 1972, se distingue por su especialización en fisiología vegetal y un marcado carácter tecnológico fruto de planificados procesos de investigación, desarrollo e innovación orientados a la obtención de soluciones agrícolas de vanguardia. Gracias a la tecnología Stoller y al asesoramiento de nuestro equipo de ingenieros agrónomos, resolvemos muchos de los problemas que se presentan en los cultivos, tanto de los pequeños agricultores como los grandes productores agrícolas, contribuyendo a la sostenibilidad de nuestros clientes. Actualmente, Stoller Group está formado por más de 1.600 empleados, cuenta con 16 subsidiarias propias y está presente en más de 70 países. Stoller Europe, fundada en 1998 y con sede en Alicante (España), es la subsidiaria responsable de atender los mercados de Europa, Rusia y Norte de África.

# VEFP-SIE UPV CÁTEDRAS DE EMPRESA 2022



## CÁTEDRAS

- Aguas de Valencia
- Aimplas
- Aitex
- Alcoy, Ciudad del Conocimiento
- Arquitectura Técnica
- Avant
- Bayer Cropscience
- Bertolín
- Blanca
- Bodegas Faustino & Willy Ramos
- BP-UPV. Innovación Energética
- Catadau-Agroalimentaria
- Cerámica Ascer
- Consum
- CQI-Valencia Innovation Experience
- Cultura Directiva y Empresarial. Consejo Social
- Dades Obertes, Catedrades
- Agroecología José Luis Porcuna
- Artesanía
- Brecha Digital y Diversidad Funcional
- Cambio Climático
- Comercio Confecomerç
- Cooperación y Desarrollo Sostenible
- Economía Valenciana
- Especialización Inteligente
- Estructuras Agrarias
- Geomática Valenciana
- Infancia y Adolescencia
- Innovación Campus de Gandía
- Integración Empresarial Cooperativa Agroalimentaria
- Inteligencia Artificial aplicada a la Administración Pública
- Nueva Transición Verde
- Seguridad Nuclear y Protección Radiológica
- Transformació del Model Econòmic
- Transición Energética Urbana
- Deporte
- Sector Textil UPV (Campus Alcoi)
- Estudis Esportius
- Dextromédica
- Diálogo Social
- Innovació i Recerca CLAU-IDEA
- Gestión Clínica
- Esteve. Salud y gestión sanitaria
- Fertinagro Biotech de Biotecnología Agrícola
- Frutinter
- Fundación Quaes
- Fundación Torrecid
- Gandía Turisme Intel·ligent
- Governança de la ciutat de València (CITY LAB)
- HP-UPV
- IDC Innovación, Diseño e InterCulturalidad
- IDS-ECOFORCE-UPV
- Industria Digital
- Innovación en Vivienda
- Istobal, de innovación abierta
- IVIO
- Jeanologia Mission Zero
- Juan Arizo Serrulla
- Kiwa Quality for Progress
- Living Architecture
- Maderamen
- Mahle
- Multiscan
- Observatorio Inmobiliario
- O-City Territori València
- Power Electronics
- Rover
- Samsung Electronics Iberia
- Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales
- Smart City
- Sothis. Transformación Digital
- Stadler
- Steam. Consejo Social
- Stoller
- Tierra Ciudadana
- Timac Agro
- Torrescámara
- Transporte y Sociedad
- UPV-FACSA-FOVASA
- Urbanismo y Género
- Valenciaport de Innovación Logístico-Portuaria

## AULAS

- Caixa Ontinyent
- Cimsa Sostenibilidad
- Innovación CAF-UPV
- Microelectrónica
- Gandía Escena Urbana
- Pavalas
- Gestión Cultural en Instituciones Museísticas
- Roche-UPV. Bioinformática para la Medicina Personalizada
- Startup València Emprende
- Talent València UPV
- Universitaria de l'Ollería



# 6. Observatorio de empleo de SIE



El Observatorio de Empleo tiene por objetivo recoger, procesar y facilitar información referente al proceso de la inserción laboral de los titulados y tituladas universitarios/as en el entorno socioeconómico y la opinión de los egresados de su paso por la Universidad.

Los alumnos y alumnas vienen a la UPV esperando la formación más adecuada para su inserción laboral y la Universidad tiene entre sus funciones la formación de los profesionales, que la sociedad necesita para seguir progresando. En la mejor inserción laboral de los titulados y tituladas universitarios/as y no sólo influye el nivel de formación adquirido durante los estudios, sino que, entre otros muchos factores, influyen también la demanda de profesionales, que el entorno social genera, y la adecuación entre el nivel de competencias, exigidas en los puestos de trabajo que se ofertan, y las adquiridas durante su proceso formativo. El conocimiento de las características de los procesos de inserción de sus titulados y tituladas del inicio de su trayectoria profesional es un elemento importante en el esfuerzo de la Universitat Politècnica de València para adecuar la formación de profesionales a las demandas del entorno social.



En los últimos años, el Servicio Integrado de Empleo ha realizado y participado en estudios de inserción laboral mediante encuestas a nuestros titulados y tituladas y a los empleadores del entorno socioeconómico, que recogen la opinión y la experiencia de los procesos de inicio de la carrera profesional, desde el punto de vista del titulado y del empleador.

El Observatorio tiene dos fuentes de información, la primera se articula mediante información extraída de los egresados de esta universidad mediante un estudio longitudinal y sistemático que analiza el proceso de inserción laboral y la opinión de los egresados sobre la formación recibida en la universidad. La segunda fuente se desarrollará a partir de la opinión que los empleadores tienen de nuestros egresados.

El Observatorio de Empleo encabeza tres iniciativas:

Generar una herramienta ágil que permita dar información a los procesos de evaluación internos de calidad en la UPV y procesos externos de acreditación. "Informes"

Obtener información válida y rigurosa para la adecuada toma de decisiones por los órganos decisores correspondientes. "Información Estratégica"

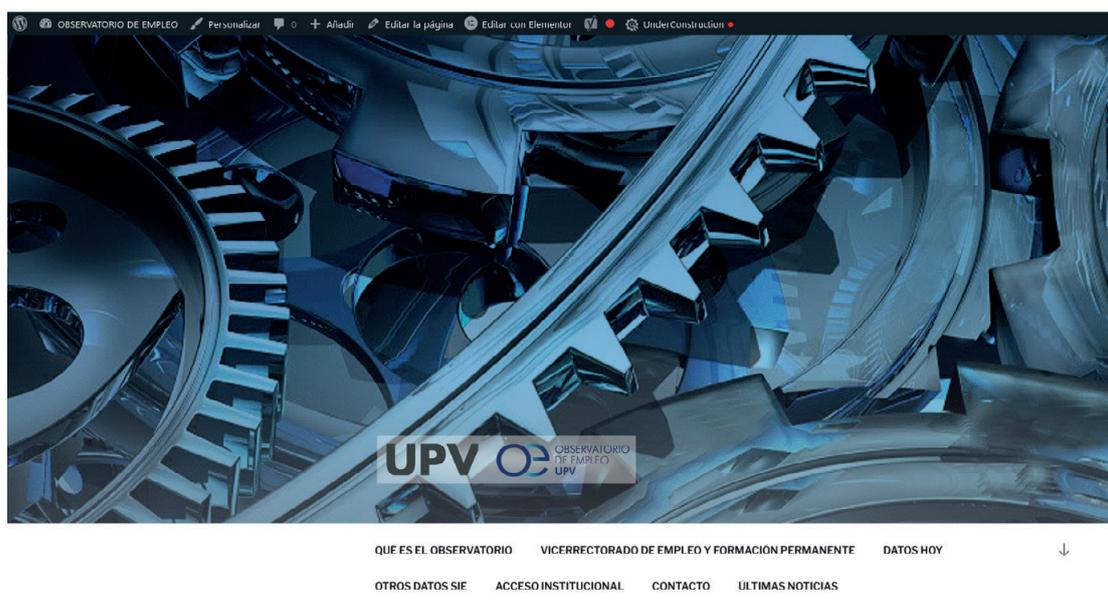
Recoger, procesar y facilitar información referente al proceso

de la inserción laboral de los titulados universitarios en el entorno socioeconómico y a la opinión de los egresados de su paso por la Universidad. "Situación Laboral"

## Actividad

Este año 2022, se ha diseñado y puesto en marcha la nueva web del Observatorio de Empleo.

Con una nueva imagen y presentación de los datos de las tres encuestas que se pasan actualmente en distintos



periodos a los recién titulados y tituladas "T0", al año de titularse "T1" y a los tres años "T3". El público de estas encuestas incluye a los alumnos/as tanto de Grado, Master como Doctorado.

El conocimiento de las características de los procesos de inserción de los titulados y tituladas del inicio de su trayectoria profesional es un elemento clave de la UPV para adecuar la formación de nuestros futuros egresados a las demandas del entorno.

Los Principales Objetivos:

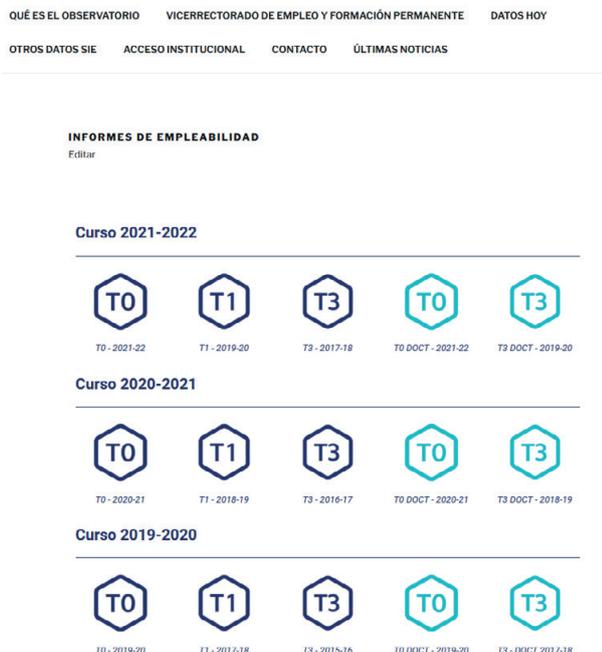
- Mejorar la eficacia en el análisis de datos y elaboración de la información.
- Obtener información válida y rigurosa para la adecuada toma de decisiones por los órganos decisores correspondientes y mejora de los títulos.
- Proporcionar información fiable y rigurosa a los distintos Ranking Universitarios.

Desde el observatorio, por primera vez, se han publicado datos abiertos a todo el entorno, dando acceso a información de interés para la sociedad.

T0: 2021-22



T1: 2019-20



Durante el año 2022 se han analizado datos procedentes de encuestas realizadas a más de 10.000 titulados/as UPV. Se han presentado los informes T0 correspondientes a los alumnos y alumnas que finalizaron sus estudios de Grado, Máster y Doctorado en el 2021/2022. También se ha presentado el informe T1 correspondiente a los titulados de grado, Máster y Doctorado de la promoción 2019/2020 y el informe T3 titulados/as 2017/2018.

La información proporcionada por el Observatorio ha contribuido a la obtención de los siguientes objetivos:

- La Evaluación Interna de todos los títulos de Grado, Máster y Programas de Doctorado de la UPV.
- La Acreditación de más de 40 títulos (según procedimientos regulados por AVAP y ANECA).
- Participación en Ranking como QS, Shanghái y FCYD.

## ARWU 2022

**El ranking de Shanghái, internacionalmente reconocido como el indicador de universidades más prestigioso del mundo, confirma un año más a la UPV como mejor politécnica de España**

[ 31/08/2022 ]



El Academic Ranking of World Universities (ARWU), popularmente conocido como el ranking de Shanghái y considerado internacionalmente como el indicador de universidades más prestigioso del mundo por la objetividad de su metodología, ha reconocido un año más a la Universitat Politècnica de València (UPV) como la mejor politécnica de España.

En sus resultados, hechos públicos a primera hora de esta mañana, ARWU sitúa a la institución dirigida por José E. Capilla como única politécnica española entre las 500 mejores universidades del mundo. El podio, en este ámbito, lo completan la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), situada en el rango 601-700, y la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), que figura en el 701-800.

## Universidad 5 estrellas

La UPV es la primera universidad pública española que obtiene el sello de excelente de QS Stars, el sistema de calificación universitaria oficial de Quacquarelli Symonds

[ 31/08/2022 ]



La Universitat Politècnica de València (UPV) es una universidad cinco estrellas. Así lo ha certificado QS Stars, el sistema de calificación universitaria oficial de Quacquarelli Symonds (QS), la empresa británica responsable de uno de los tres rankings de educación superior más prestigiosos del mundo. De este modo, la UPV se convierte en la primera universidad pública española en obtener la famosa certificación de QS.

Tras una rigurosa evaluación llevada a cabo a lo largo de todo el 2021, QS Stars ha valorado con cinco estrellas y una calificación de excelente a la UPV en todas las categorías analizadas: enseñanza, empleabilidad, internacionalización, investigación, comodidad de sus instalaciones, impacto medioambiental y materia seleccionada (en este caso, Ingeniería Civil y Estructural). La certificación, con una validez de tres años, será efectiva, al menos, hasta el 1 de julio de 2025.

# 7. Sistema de Gestión de Calidad



## 1. Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma UNE-EN-ISO 9001:2015

### 1.1. Presentación

El Servicio Integrado de Empleo (en adelante SIE) decidió establecer, documentar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad (en adelante SGC) y efectuar la mejora continua de su eficacia de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 9001:2015.

Los pilares con los cuales se basa el actual SGC del SIE son los siguientes:

- Enfoque a Clientes
- Enfoque a Procesos
- Enfoque a Objetivos y Resultados
- Enfoque al Personal Interno

Estas filosofías han supuesto sobre todo un cambio de cultura en la organización, y como cambio más importante es que en todas las actividades aparece el concepto de cliente.

Con la nueva adaptación de la norma aparece el concepto de riesgo operacional el cual está relacionado con la fase de planificación de proyectos.

Al estar implantado el SGC el riesgo operacional se ha vinculado con la fase de actuación para la mejora del ciclo PHVA (responde a Planificar – Hacer – Verificar – Actuar), como una técnica de optimización de procesos, pues identificar y tratar los riesgos asociados a los procesos, puede aportar mejoras muy notables en el desempeño de los mismos, acción que el SIE tiene siempre presente.

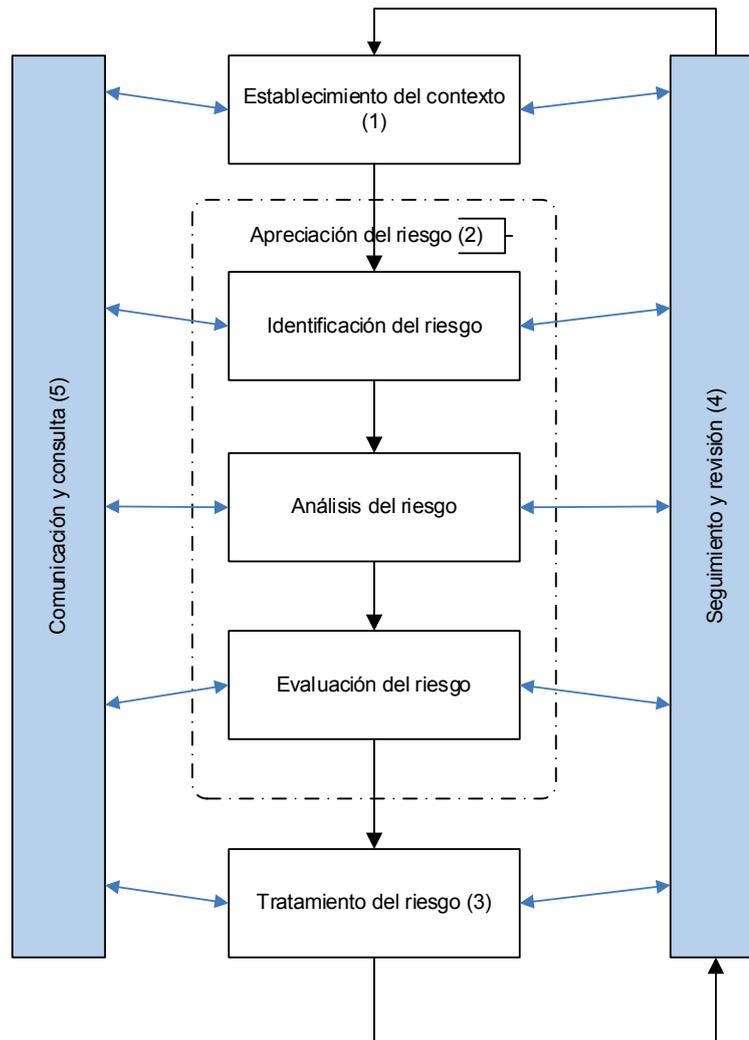
En el SIE se trabaja constantemente en una mejora continua de todas sus actividades y procesos, por lo que una vez detectados los riesgos asociados a los procesos se analizan y se evalúan para poner en marcha las acciones necesarias para ir mejorando estos riesgos. Además, constantemente se van detectando y evaluando las oportunidades de mejora que hacen que nuestro sistema se mantenga siempre dentro de la mejora continua.

Todas estas acciones son necesarias para que la satisfacción de nuestros clientes aumente día a día.

## 1.2. Actividad

Desde 1999 un servicio de acreditación externo como es la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), viene realizando

cada año una auditoría externa, para confirmar que el Sistema de Gestión de Calidad que está implantado cumple unos requisitos de calidad acordes a la Norma UNE-EN-ISO 9001:2015. Se inició



para la actividad de Prácticas en Empresas y desde el año 2011 el Servicio Integrado de Empleo consiguió este reconocimiento para todas las actividades que se desarrollan en él. Con este hito se convierte en uno de los pocos servicios del Sistema Universitario Español que consigue este tipo de reconocimiento. El Servicio Integrado de Empleo tiene el Registro de Empresa número ER-1508/2000 bajo la norma ISO 9001:2015 con la nueva adaptación del Sistema.

Desde la aplicación de la nueva versión de la norma, el SGC ha adaptado su sistemática de trabajo a la detección y determinación de los Riesgos y Oportunidades de Mejora que se puedan detectar en cada una de las actividades del servicio en el trabajo diario. Gracias a esta sistemática de trabajo se permite adelantar

los defectos o problemas que se pueda ocasionar y actuar a tiempo determinando una sistemática de trabajo puesto que el SIE actúa en la mejora de sus procesos siguiendo el ciclo PHVA.

Anualmente el SIE revisa, analiza y actualiza todas las oportunidades de mejora o riesgos que se puedan originar en los procesos y adapta estos a las necesidades de los usuarios. Además, anualmente también se realizan auditorías internas para el control del funcionamiento de sus procesos, en las cuales se detectan observaciones que nos hacen mejorar el día a día de nuestra actividad.

En este año 2022, el SIE realizó la auditoría de seguimiento del certificado, con resultado favorable.

## 2. Certificación de las Cartas de Servicio bajo la Norma UNE-EN-ISO 93200:2008

### 2.1. Presentación

Las Cartas de servicios son una estrategia global de comunicación que acerca la UPV al usuario, informándole de los niveles de calidad prestados

y haciéndole participe teniendo en cuenta sus expectativas para la asunción de compromisos. A través del establecimiento de un nivel adecuado de calidad de los servicios, de acuerdo con las expectativas

de los usuarios y de las posibilidades de la UPV, permiten desarrollar un sistema de control y seguimiento de los procesos que impacta positivamente en la mejora de su gestión.

Durante el año 2022 se ha realizado una revisión de la carta de servicios, donde se han actualizado algunos contenidos de esta. Esta revisión

ha supuesto una modificación de carta.

Además el SIE ha sido uno de los servicios auditados en el 2022 en la auditoría externa que realiza AENOR, con resultado favorable.

Los servicios que prestamos y que están bajo este certificado son los siguientes:

#### Gestión de prácticas en empresas (nacionales y extranjero)

[Gestión de prácticas en empresas dirigido al alumnado de la UPV \(\\*\)](#)

[Gestión de prácticas en empresas dirigido a Empresas e Instituciones \(\\*\)](#)

[Promover prácticas en empresas en el extranjero para los titulados de la UPV \(\\*\)](#)

#### Gestión Empleo

[Intermediación laboral para el alumnado y titulados/as de la UPV \(\\*\)](#)

[Gestión de ofertas de empleo \(\\*\)](#)

#### Formación y orientación profesional para el empleo

[Orientación profesional para la mejora de la empleabilidad del alumnado y titulados/as UPV \(\\*\)](#)

[Formación para el empleo \(\\*\)](#)

#### Observatorio de empleo y formación

[Elaboración y publicación de Informes del proceso de Inserción Laboral y empleabilidad a partir de información de titulados/as \(\\*\)](#)

#### Cátedras y aulas de empresa

[Gestión de convenios para la formalización de Cátedras o Aulas de Empresa \(\\*\)](#)

(\*) Servicios con evidencias del grado de cumplimiento de compromisos (Carta de servicios).

Fecha de aprobación de la carta de servicios: Noviembre 2022

La información de las cartas de servicios se revisa y actualiza al menos bienalmente.

## 2.2. Actividad

Desde el año 2008 el Servicio Integrado de Empleo consiguió la certificación de su carta de servicios con la identificación A58/000050 bajo la norma UNE 93200:2008, a través de un servicio de acreditación externo como es la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). Esta certificación se realiza en conjunto con la Universitat Politècnica de València. Cada año una muestra de servicios son analizados en unas auditorías que la Asociación AENOR realiza y que nos ayudan a mejorar los servicios prestados a los usuarios.

Además, para el buen funcionamiento de los servicios prestados se realizan auditorías internas bienales.

Gracias a la implantación de las cartas de servicio en la UPV, se realizan anualmente encuestas de satisfacción a todos los usuarios implicados en cualquiera de los servicios prestados y los datos obtenidos, se analizan por cada uno de los servicios para poder implantar mejoras sobre aquellos ítems peor valorados.

## 3. Sistema de Gestión Mediambiental. Certificación EMAS

### 3.1. Presentación

El alcance del Sistema de Gestión Ambiental de la Universitat Politècnica de València comprende todas las actividades y procesos que desarrolla la comunidad universitaria en los campus de Alcoi, Gandía y Vera, así como la gestión administrativa, la organización y control de las enseñanzas universitarias y el mantenimiento de los servicios de la universidad.

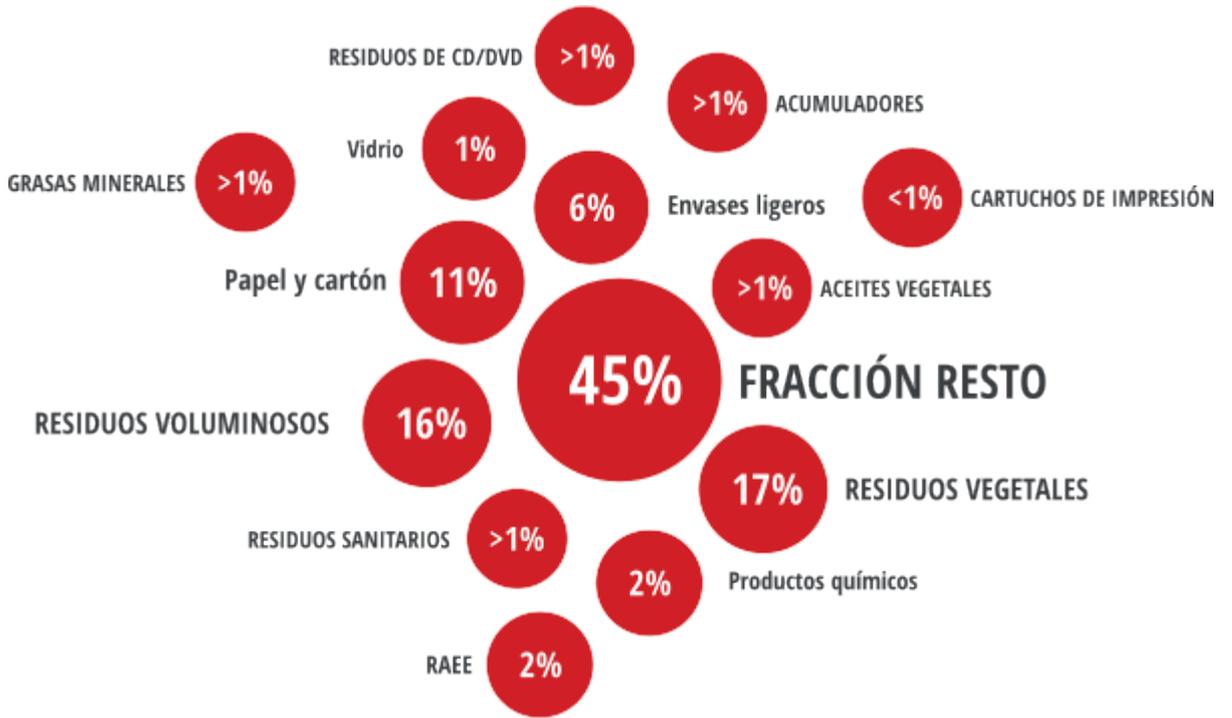
La UPV establece su situación con respecto al medio ambiente por medio de un análisis ambiental. El objetivo es identificar todos los aspectos ambientales de la universidad como base para el establecimiento del SGA.

### 3.2. Actividad

Desde el año 2009 la Universitat Politècnica de València ha sido registrada con el número ES-CV-000030 en la certificación EMAS, teniendo el Servicio Integrado de Empleo cobertura en el alcance.

### 3.3. Residuos

Contribución por tipos





SERVICIO  
INTEGRADO  
DE EMPLEO





Servicio Integrado  
de Empleo  
**MEMORIA SIE**  
**2022**



UNIVERSITAT  
POLITÀCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PERMANENTE

 **SIEUPV**