

MEMORIA ANUAL 2025

# FORMANDO FUTURO



# Índice

- 01 Mensaje institucional
- 02 Presentación Memoria 2025
- 03 Presentación de la Academia
- 04 Protagonistas del desarrollo
- 05 Bienvenida: Ruta de Onboarding

- 06 Presentación de las Escuelas
  - Instituto Técnico de Certificación
  - Escuela de Innovación y Eficiencia
  - Escuela de Liderazgo y Gestión
  - Escuela de Desarrollo Profesional y Personal
- 07 La Academia de puertas abiertas
- 08 La Academia en números
- 09 Compromiso al 2030
- 10 Innovación en el desarrollo de contenidos

11

## Artículos destacados:

- Somos Oportunidad
- Rebote
- MI Primera Experiencia Laboral
- Ruta de Sanidad Forestal
- Parada General de Planta

# Mensaje institucional



## Diego Wollheim

**GERENTE GENERAL**

Es un orgullo acompañar la presentación de la memoria 2025 de la Academia Montes del Plata, que refleja un año de consolidación y crecimiento en la forma en que entendemos la formación y el desarrollo en Montes del Plata. Durante este período, logramos llegar a todos los círculos que nos propusimos -colaboradores, contratistas, comunidad y familias de colaboradores- ampliando nuestro impacto tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización.

Los resultados hablan por sí solos: en 2025 superamos las 160.000 horas de capacitación (incluyendo colaboradores, contratistas, proveedores y comunidad) y alcanzamos más de medio millón de horas acumuladas, avanzando a paso firme hacia nuestra meta de 1.000.000 de horas al 2030. Además, hoy el 100% de nuestros colaboradores ya forma parte de la Academia, consolidando una cultura de aprendizaje continuo que se vive en el día a día.

La Academia continúa fortaleciendo su propuesta, pero, sobre todo, se consolida como un valor transversal de Montes del Plata. Ya es percibida como un espacio compartido que integra, articula y potencia a toda la organización, posicionándonos de manera consistente en nuestro entorno.

Hoy, la Academia no solo funciona, transforma. Impulsa el desarrollo de las personas, fortalece capacidades clave y contribuye a una visión de crecimiento que trasciende a la empresa, alineada con el aporte al desarrollo del país. Este camino refuerza nuestro compromiso con una cultura donde crecer, aprender y prepararnos para el futuro es una responsabilidad compartida.

# Memoria 2025

Compartimos esta Memoria 2025 de la Academia Montes del Plata como una síntesis del trabajo realizado durante el año y de las iniciativas que reflejan el valor de seguir promoviendo el aprendizaje y el desarrollo de las personas.

A lo largo de estas páginas se recorren acciones, experiencias y aprendizajes que dan cuenta de un trabajo sostenido y diverso. Esta edición incluye, además, un capítulo especial dedicado a algunos de los programas emblemáticos de la Academia, entre ellos Rebrote, Somos Oportunidad, Mi primera experiencia laboral, la Ruta de Sanidad Forestal y el aporte académico a la Parada General de Planta, incorporando también las voces y reflexiones de sus protagonistas.

Quiero agradecer especialmente al equipo de gestión de la Academia, a quienes nos asesoran en términos académicos y a todos los formadores internos, cuyo compromiso y dedicación hicieron posible muchas de las acciones que aquí se presentan.

Esperamos que estas páginas permitan valorar el camino recorrido durante 2025 y el esfuerzo colectivo que sostiene a la Academia día a día.



## Aldo Favre

**GERENTE SENIOR DE PERSONAS Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL**



# Academia Montes del Plata

La Academia tiene como propósito acompañar la formación y el desarrollo de todas las personas que forman parte de nuestra cadena productiva, promoviendo un aprendizaje contextualizado que reconoce y valora los conocimientos que se generan día a día en el trabajo.

Es un proceso y un camino en el cual avanzamos en diferentes etapas. Primero, involucrar a nuestro equipo directo, luego, a las empresas contratistas y sus colaboradores, y finalmente a las familias de nuestros colaboradores y las comunidades donde operamos.

Tenemos un enorme compromiso con la formación y el desarrollo y lo reforzamos con nuestra misión de alcanzar 1.000.000 horas de formación para 2030 y visibilizar el impacto de esta meta en la organización.

## Funcionamiento

La Academia funciona a través de una estructura que se ha ido consolidando a lo largo de los años. Contamos con un organigrama que refleja nuestra estructura de liderazgo, diseño y gestión.



# Avanzamos dejando huella



## Instituto Técnico de Certificación

Tiene como misión formar en aspectos técnicos, vinculados a productos o sistemas de gestión, de conformidad con exigencias estandarizadas.



## Escuela de Liderazgo y Gestión

Forma en aspectos de liderazgo que permitan planificar, llevar a cabo y evaluar acciones de mejora continua dentro de los equipos de trabajo. Apostamos por un liderazgo moderno y sostenible, que fomente el compromiso de los equipos de trabajo y que integre los ámbitos económico, ambiental y social (ESG) con perspectivas de largo plazo.



## Escuela de Innovación y Eficiencia

Tiene como misión la formación en aspectos transversales que permitan la optimización de los procesos de trabajo en todas las áreas de Montes del Plata. Incentivamos a las personas a resolver problemas fuera de la caja y a generar ideas disruptivas, utilizando metodologías de vanguardia, que permitan optimizar y hacer más eficiente cada rincón de la empresa.



## Escuela de Desarrollo Profesional y Personal

Forma en aspectos transversales para impulsar la superación y realización profesional dentro de Montes del Plata. El desarrollo de las habilidades del siglo XXI, y los procesos de coaching y mentoring, entre otras herramientas, servirán para formar colaboradores de manera que incidan directamente en la creación de ambientes de trabajo armoniosos. La búsqueda se enfoca en ofrecer bienestar a cada integrante de Montes del Plata.



## Comunidades de Aprendizaje

Son espacios estructurados y sistemáticos donde se encuentran actores claves de diferentes disciplinas para compartir experiencias y construir aprendizaje a través de la interacción y profundización en temas de importancia para la organización. Una de las comunidades que ya está funcionando es la de Analítica de Datos, cuyos resultados están contribuyendo de forma significativa a la toma de decisiones dentro de la organización.

# Protagonistas del desarrollo

A través de Academia se puede acceder a más de 7.000 cursos y especializaciones en una gran variedad de áreas dictadas por más de 350 instituciones educativas de todo el mundo que brinda la plataforma Coursera.

## El top 10 de cursos elegidos en 2025:

- Generative AI for Everyone
- AI For Everyone
- Escalamiento exitoso e Innovación en los Negocios
- Estilos de Liderazgo: opciones para avanzar en desafíos complejos
- Innovar
- Storytelling and influencing: Communicate with impact
- Liderazgo de equipos
- Introduction to Artificial Intelligence (AI)
- Camino a la Excelencia en Gestión de Proyectos
- Pensamiento de diseño para la innovación

### Las habilidades específicas más desarrolladas en 2025:

- Gestión de riesgos críticos y respuesta
- Resolución de problemas y gestión ágil - Lean
- Sanidad y Biotecnología Forestal
- Especialización operativa de Planta
- Dominio de sistemas tecnológicos

¡Cada uno elige cómo potenciar su desarrollo!

# Proceso de Bienvenida a MdP

## Lanzamos la nueva ruta de onboarding.

Un espacio donde los nuevos colaboradores pueden encontrar todos los contenidos diseñados por instructores internos y realizar los cursos que forman parte de la inducción a Montes del Plata.

### ¡Salimos de recorrida dos veces al año!

Como parte de nuestro proceso de bienvenida a nuevos colaboradores, dos veces al año realizamos una recorrida para conocer de primera mano las operaciones a lo largo de toda la cadena y compartir las experiencias con referentes de las diferentes áreas. Además, es una excelente oportunidad para conocernos entre nosotros y generar vínculos que nos acercan y nos ayudan en el trabajo del día a día. Este año 67 colaboradores tuvieron la oportunidad de vivir esta experiencia.



*Disfruté mucho la recorrida. Fue la primera vez que pude visitar lugares como el vivero, silvicultura, cosecha y el Bioparque M'Bopicuá. Me llevo una sensación de mayor conocimiento sobre el funcionamiento de la planta, además de haber ampliado mi percepción sobre lo que hacemos en MdP. Esta experiencia me permitió descubrirlos y valorar aún más el trabajo que realizamos.*

Agustín Bonetto, IT.



*Fue una experiencia muy enriquecedora. Me sirvió mucho ver el proceso de producción de celulosa de punta a punta, uno a veces está muy detenido en la parte que le toca y es súper interesante ver todos los eslabones para familiarizarse con lo que significa cada labor particular. También me pareció muy positiva la interacción que se da entre todos los participantes, somos una empresa muy grande y considero que este tipo de encuentros aporta a ponerle cara y nombre a las personas con las que tratamos constantemente por celular, que están viviendo otro día a día del que siempre podemos aprender.*

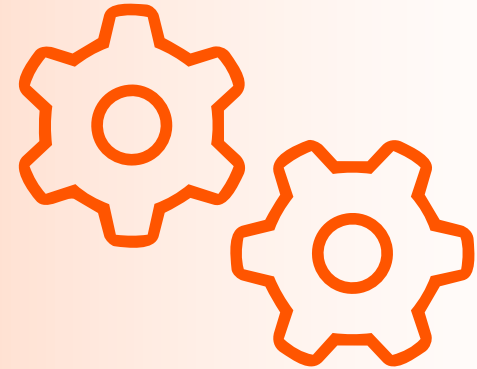
Manuela Rovira, Silvicultura.



*Fue muy valiosa, me ofreció una visión completa de la magnitud de la empresa, que va mucho más allá de los límites físicos de nuestra planta. Me llevó a entender de forma tangible que mi trabajo en producción es solo una etapa en una cadena de valor compleja, planificada y con un impacto de mayor escala. Fue sorprendente dimensionar, en el terreno, el proceso completo: desde la selección genética en el vivero hasta la colocación del producto en el mercado internacional.*

Eric Pegazzano, Producción en planta.

# Instituto Técnico de Certificación



Tiene como misión formar en aspectos técnicos, vinculados a productos o sistemas de gestión, de conformidad con exigencias estandarizadas.

# No es solo un plan, es tu línea de vida

Lanzamos esta campaña, que tuvo como eje fundamental la formación de todos los colaboradores, tanto de áreas operativas como de empresas contratistas de todo el Complejo Industrial. Se realizaron tres instancias de capacitación en las que abordamos la temática del trabajo en altura.



## Se capacitaron 450 colaboradores de Montes del Plata y empresas contratistas

## Capacitaciones de Medio Ambiente

Durante el año se desarrollaron jornadas ambientales especialmente diseñadas por el equipo de Medio Ambiente de Planta, dirigidas a los colaboradores operativos del Complejo Industrial. La propuesta abordó temáticas clave como gestión de residuos, emisiones y otros aspectos ambientales relevantes para la operación, con un enfoque práctico y contextualizado.

Una característica distintiva de estas jornadas fue que se realizaron de forma presencial en las tres salas de control, alcanzando a los cinco turnos rotativos. Esta modalidad permitió asegurar la participación efectiva de todos los equipos, totalizando 43 instancias de formación, y reforzando la integración de los criterios ambientales en la operación diaria.





## Taller de desarrollo de habilidades en atención a proveedores

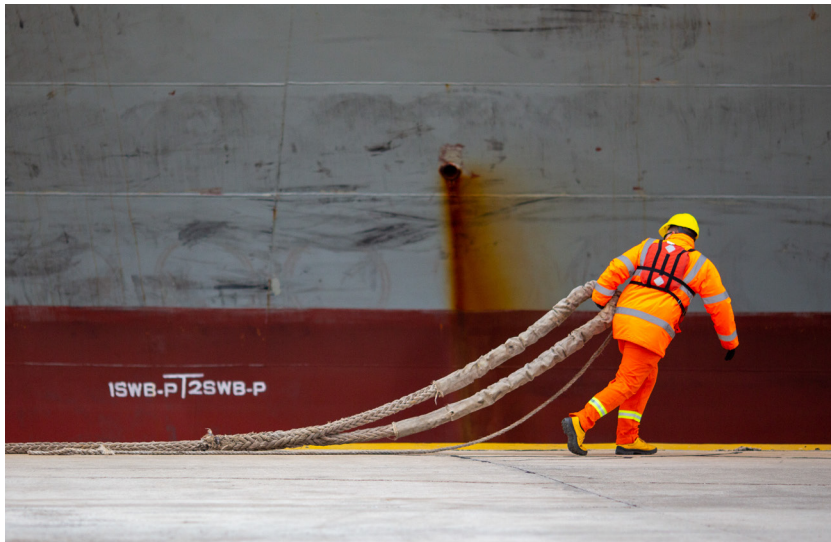
Una formación especialmente diseñada para el equipo de finanzas, facilitada por la especialista Elina Fabius. El objetivo fue mejorar la comunicación con proveedores y establecer valores y criterios para construir juntos un estilo de comunicación en Montes del Plata dirigido a nuestros proveedores.



## Curso de Loading Master

Se llevó a cabo la formación de Loading Master para el equipo de operaciones portuarias de la Terminal Portuaria de Punta Pereira. El Loading Master es la persona designada por las instalaciones portuarias que efectúan el trasiego de productos químicos líquidos y gaseosos a granel, velando por la seguridad en este tipo de operativas.

Es una figura clave para garantizar que la transferencia de carga se realice de manera segura, eficiente y cumpliendo con todos los estándares y normativas. Requiere contar con un determinado nivel de conocimiento de la operativa y demostrar competencias específicas a través de la aprobación de este curso.



## Curso de certificación de operador John Deere

Una formación técnica desarrollada junto a John Deere para el frente de cosecha mixto para preparar a las personas que se incorporaron a esta modalidad operativa. El proceso formativo combinó contenidos técnicos específicos vinculados al uso seguro y eficiente de maquinaria forestal con instancias prácticas orientadas al trabajo en campo, permitiendo desarrollar competencias críticas para el desempeño en entornos productivos de alta exigencia.

## Taller de riesgos críticos: seguimiento y medición efectiva

Una formación diseñada para los equipos forestales y de logística, que tiene como objetivo reconocer los riesgos de alto potencial de daño, definir los controles críticos para prevenir incidentes y establecer una guía de verificación que asegure su eficacia.



## Capacitaciones y monitoreo del Picudo Rojo

Se presentaron los datos de 12 meses de monitoreo realizado en nuestras áreas naturales. Fue un trabajo liderado por Horacio Giordano y Nazareth Ramírez con el apoyo de la asesora de UdelaR Carolina Jorge, que contó con una serie de formaciones de la Academia para brindar las herramientas necesarias para realizar este trabajo.

## Intercambio de conocimiento entre áreas

Se llevó a cabo una instancia de formación entre los equipos del Laboratorio de Planta, de Terminal Logística M'Bopicuá (TLM) y de Vivero. El eje principal fue la toma de muestras para análisis microbiológicos y fisicoquímicos, con el objetivo de unificar criterios y asegurar la calidad de los procedimientos realizados en estas áreas.

La capacitación fue liderada por Ana Mionetto, Carolina Tartaglia y Luciana Ortiz, quienes compartieron su experiencia y conocimientos técnicos, promoviendo el trabajo colaborativo y la mejora continua de los procesos.



## Taller de transporte de mercancías peligrosas

Es una formación para comprender los aspectos generales y los conceptos aplicables al traslado de mercancías peligrosas, especialmente con relación al transporte aéreo y marítimo.

## Más formaciones técnicas desarrolladas por la Academia:

- Capacitación de bomberos para la habilitación de la oficina de Paysandú.
- Formación para el uso de drones.
- Primeros auxilios en brigada de incendios de la Terminal Logística M´Bopicuá y colaboradores operativos forestales.
- Taller sobre manejo de malezas y herbicidas en el Eucalyptus para colaboradores de Montes del Plata y contratistas forestales.
- Capacitación de bomberos para colaboradores de la oficina de Montevideo.
- Capacitación para el uso de andamios para colaboradores de Montes del Plata y contratistas del Complejo Industrial.
- Manejo defensivo en Planta.
- Curso de seguridad para la supervisión en el buceo en la planta industrial.
- Capacitación en auditoría interna.
- En el marco de la campaña de seguridad vial Mayo Amarillo, se llevó a cabo un curso especial para integrantes del equipo de Seguridad y Salud Ocupacional de MdP.





**VERTICE** garimport

# MITOS Y LEYENDAS EN EL TRABAJO EN ALTURA

A. Mauricio Sosa  
T. Más Broquetas

**VERTICE** Formación en altura

**VG** VERGARA

[www.VERTICE.net.uy](http://www.VERTICE.net.uy)



OS  
LOS



CIR

# Escuela de Liderazgo y Gestión



Apostamos a un liderazgo moderno y sostenible, que fomente el compromiso de los equipos de trabajo y que integre los ámbitos económico, ambiental y social con perspectivas de largo plazo.

## Preparación para las evaluaciones de desempeño

Preparando las devoluciones de desempeño, los líderes de planta participaron de un espacio diseñado para repasar la metodología, preparar las evaluaciones de los colaboradores y planificar las instancias de devolución. También realizamos talleres de verano sobre esta temática.



## Liderazgo Lateral

Silvia Pereira (I&D), realizó la formación sobre Liderazgo Lateral, facilitado por el equipo de Xn.



*Esta capacitación vino en un momento justo con proyectos en expansión. Me ayudó a ver el otro lado de la moneda y comprender que el modo automático es muy poco productivo cuando se trata de comunicaciones, de trabajo en equipo. Uno siempre busca capacitaciones en temas técnicos pero la verdad es que a veces estas capacitaciones tienen mucho más valor agregado porque en definitiva somos personas.*

Silvia Pereira

## Los 4 trabajos del líder

Se realizó el taller Los 4 trabajos del líder facilitado por Xn Partners, en el que participaron líderes de diversas áreas de la empresa.



## Recogimos dos testimonios de quienes participaron:



*El taller me resultó sumamente enriquecedor, ya que brinda herramientas prácticas para liderar equipos, mantener la motivación, fomentar una cultura de buen ambiente de trabajo y encarar el feedback de forma constructiva. Uno de los conceptos más importantes que me llevo es que liderar es en sí misma una profesión y que las palabras son para un líder lo que el bisturí es para un cirujano. Además, uno de los aspectos más valiosos fue la posibilidad de interactuar con personas que atravesaron situaciones distintas a las mías, lo que permitió ampliar mi mirada y abordar desafíos desde nuevas perspectivas.*

Belén García, Procesos y Mantenimiento en Vivero



*Esta formación me pareció muy interesante y con una dinámica muy entretenida. Al ser un curso abierto, fue muy valioso compartir con personas de otras empresas y de otros rubros. Me quedo con varias herramientas prácticas, conceptos potentes y el desafío de aplicar lo aprendido de una forma eficiente, adaptado a las particularidades del área.*

Martín Tosi, Ingeniería en Planta

## Formación en Metodología Lean y herramientas de MODEXO

En 2025 completamos el diseño de nuestro Modelo de Excelencia Operacional, al que llamamos MODEXO.

MODEXO refleja nuestro compromiso permanente con la mejora continua, y se basa en la implementación de la metodología Lean junto con nuestros valores y pilares estratégicos.

Su objetivo es desarrollar una forma común de trabajar a lo largo de toda la organización, estandarizando procesos y herramientas que nos posicionen como una organización centrada en la eficiencia, la excelencia operativa y el desarrollo de las personas.

## Avanzamos en la implementación de rutinas y herramientas que forman parte de MODEXO en diferentes áreas de nuestras operaciones:

- Vivero, Central de transporte, Torre de control y Silvicultura propia, quienes comenzaron su proceso en años previos.
- Planificación en Cadena de Abastecimiento (incluyendo a Cosecha, Caminería, Alianzas estratégicas, Cadena de abastecimiento, Transporte, Planeamiento, Operaciones de madera)
- Finanzas: que incluye Compras, Contabilidad, Tesorería, Control de gestión.
- Ingeniería.



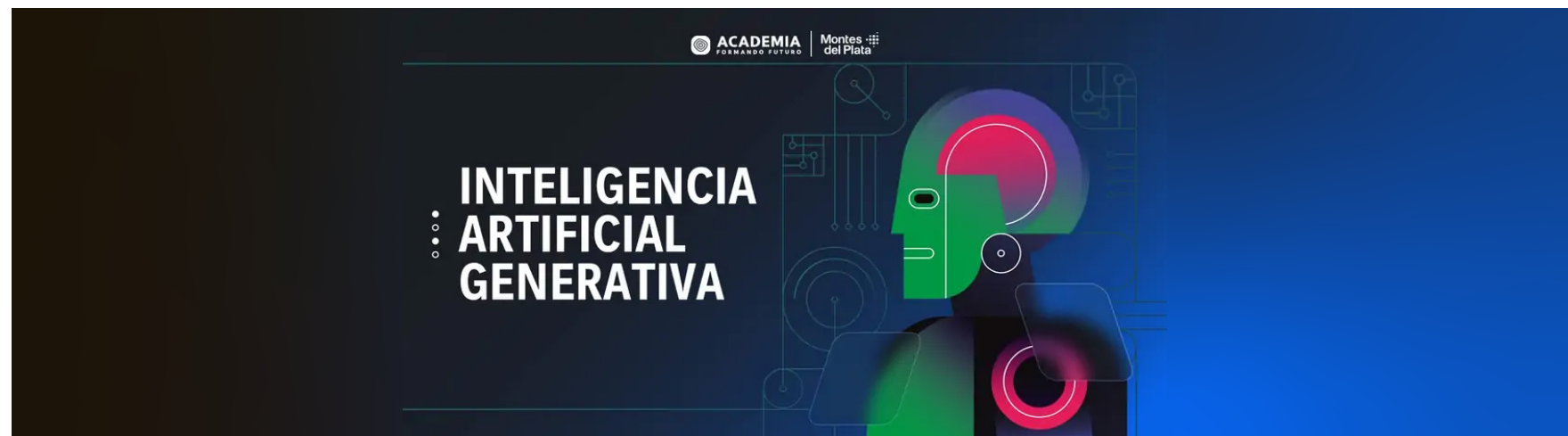


Llevamos más de 300 colaboradores directos formados en metodología Lean.

## Lado A y B de la Inteligencia Artificial

Desde la Academia, en conjunto con el equipo de IT, se llevó adelante un espacio de intercambio y aprendizaje sobre Inteligencia Artificial Generativa, una tecnología de creciente impacto y ya presente en la vida cotidiana. La instancia contó con la participación de más de 250 personas.

Durante la charla se abordaron los conceptos básicos sobre qué es la IA y cómo funciona, se presentaron ejemplos concretos de herramientas disponibles y se reflexionó sobre el cambio de paradigma que esta tecnología representa. Asimismo, se compartieron casos de uso de Inteligencia Artificial en Montes del Plata, destacando su aplicación como apoyo a las tareas diarias y a la mejora de procesos.





## Innovación en IA: Una experiencia en China

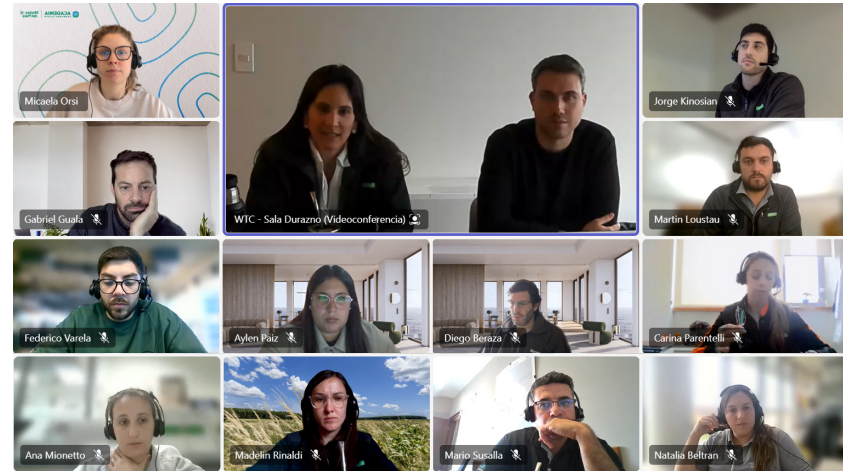
En el marco de las iniciativas de formación ejecutiva, Sebastián Martínez, Head Sistemas TI, participó de un programa para directivos enfocado en innovación e Inteligencia Artificial Generativa, que combinó instancias virtuales con una experiencia presencial en China.

La propuesta permitió conocer de primera mano cómo distintas organizaciones están incorporando estas tecnologías en sus modelos de gestión y operación, así como participar de una semana intensiva de aprendizaje e intercambio en uno de los principales polos de innovación a nivel global.



## JAME – Una experiencia inmersiva

Este año, Juan Manuel Laxague, Gerente Sr. de Logística, viajó a Japón para participar del programa JAME: *Japanese Management Experience*, una iniciativa que propone conocer y vivenciar las habilidades y técnicas del modelo de gestión japonés, con el objetivo de identificar aprendizajes aplicables a las organizaciones participantes. El programa cuenta con la participación del equipo gerencial desde hace tres años y, en ediciones anteriores, formaron parte Diego Wollheim, Gerente General, y María Noel Fadel, Gerente Sr. de Asuntos Regulatorios y Mejora Continua.



## Power BI

Se llevó a cabo una nueva capacitación sobre Power BI, dirigida a todas las personas de Montes del Plata interesadas en adquirir habilidades en Business Intelligence. El espacio permitió aprender conceptos esenciales de la herramienta para crear reportes, definir KPIs y exportar datos de visualización claras y atractivas. Participaron más de 20 colaboradores de diferentes áreas y la capacitación estuvo a cargo del equipo de Business Intelligence de IT.

La experiencia fue muy positiva, y hay más personas interesadas en realizarlo, lo que nos permite pensar en una nueva edición para 2026.

## Reconocimiento que trasciende fronteras

Participamos en un encuentro global de líderes de Stora Enso, realizado en Helsinki, Finlandia. La instancia reunió a referentes de más de 20 países y fue una valiosa oportunidad para intercambiar experiencias, compartir avances y fortalecer el trabajo colaborativo dentro del grupo.

En representación de la compañía participaron Diego Wollheim, Gerente General, Diego Carrau, Gerente Senior Forestal, Aldo Favre, Gerente Senior de Personas y Cultura Organizacional, Carolina Moreira, Gerente Senior Sostenibilidad y Comunicación, y Gonzalo

Gascue, Gerente Senior Industrial, quienes integraron paneles de intercambio y lideraron workshops en los que se presentaron iniciativas de mejora continua desarrolladas en distintas áreas de la organización.

Durante el encuentro, fuimos reconocidos por nuestro desempeño y logros alcanzados en materia de seguridad. Este reconocimiento refleja el compromiso sostenido de nuestros equipos y el trabajo conjunto que, día a día, impulsa una cultura donde la seguridad es nuestra prioridad número uno.



# Escuela de Desarrollo Profesional y Personal



Forma en aspectos transversales para impulsar la superación y realización profesional dentro de Montes del Plata. El desarrollo de las habilidades del siglo XXI, y los procesos de coaching y mentoring, entre otras herramientas, servirán para formar colaboradores de manera que incidan directamente en la creación de ambientes de trabajo armoniosos. La búsqueda se enfoca en ofrecer bienestar a cada integrante de Montes del Plata.

# Mi Primera Experiencia Laboral

Este año recibimos a 5 jóvenes que tuvieron su primera experiencia en el mundo laboral con nosotros. Son hijos de colaboradores y de productores asociados.



## Santiago Pittamiglio

Hijo de Eduardo Pittamiglio (Operaciones de Madera) que está cursando la Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual, realizó su pasantía al equipo de Comunicaciones y Lucía Pelufo fue su tutora.



## Agustín Canale

Hijo de Ana Canale (Vivero), que está cursando la carrera de Ingeniería en Mecatrónica en UTEC de Fray Bentos, realizó su pasantía en el área de Desarrollo Clonal y Operaciones de I&D y Álvaro Alonso fue su tutor.



## Francisco Miños

Hijo de Ronald Miños (Cosecha), egresado de la carrera Técnico Forestal del Polo Tecnológico Tacuarembó, realizó su pasantía en el área de Patrimonio Forestal y Sebastián Matta fue su tutor.



## Guillermina Aguirre

Hija de Alejandra Souza (Laboratorio de Planta) estudiante de la carrera de Ingeniería Ambiental se incorporó al área de Medio Ambiente en Planta para realizar su pasantía junto a Valentina Armand Ugón y Verónica Severo.



## Noelia Rinaldi

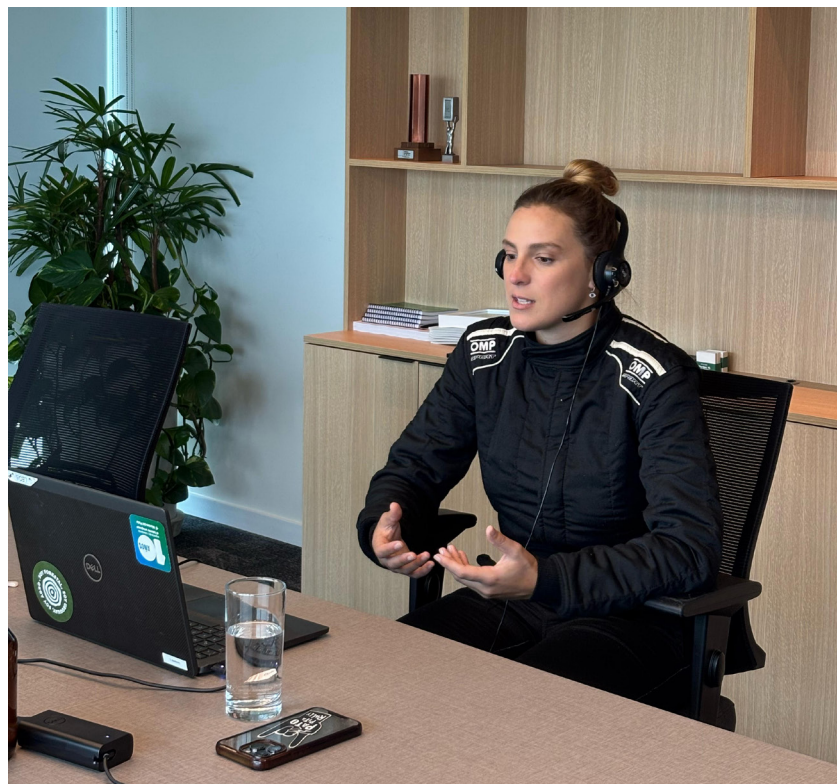
Hija de productores asociados del programa Alianzas, estudiante de Ingeniería en Biotecnología, se incorporó al equipo de Laboratorio en Planta y su tutora es Ana Mionetto.



## Rompiendo barreras con Pato Pita

En el marco del mes de la mujer, Patricia "Pato" Pita nos compartió su historia y los desafíos que ha enfrentado a lo largo de su carrera como piloto de rally.

Fue un encuentro muy inspirador, que nos invitó a seguir trabajando por un futuro con más oportunidades e igualdad para todos.



## Sensibilización sobre igualdad de género

Se llevó a cabo una nueva instancia de sensibilización sobre igualdad de género para el equipo de Patrimonio, facilitada por la especialista Natalia Guidobono.

Asimismo, se realizó el taller “Hablemos de género y empleo local”, dirigido a empresas contratistas de las áreas de Patrimonio y Cosecha, y próximamente también de Transporte. Estas instancias contaron con la participación de Laura Cibils y Ana Schiappapietra, del área de Personas y Cultura Organizacional.

El área de Patrimonio ha estado tradicionalmente asociada al trabajo masculino y presenta una baja participación femenina. En Montes del Plata, desde hace más de tres años se viene trabajando de forma sostenida para promover la incorporación de más mujeres en esta operativa, tanto dentro de la empresa como en las empresas contratistas.

## Pasantías universitarias

Durante el año, desde la Academia acompañamos las pasantías de formación profesional en la planta industrial. **Juan Ignacio Arenas**, estudiante avanzado de Ingeniería Industrial de la Universidad de Montevideo, realizó su práctica profesional en el Área de Mantenimiento e Ingeniería, mientras que **Milagros Iglesias**, estudiante avanzada de Ingeniería Química de la Udelar, desarrolló su pasantía de finalización de carrera en el Área Técnica de la planta.

Se destaca el rol de los tutores Juan Álvarez (Ingeniería), Carina Parentelli (Laboratorio) y Sibila Gómez (Área Técnica), cuyo acompañamiento y guía fueron fundamentales para el desarrollo de las experiencias y el logro de los objetivos formativos.



## Apoyo a posgrados y maestrías

Este año Luciana Sanguinetti realizó el posgrado en Derecho Contractual en la Universidad de Montevideo.

# Futuros que incluyen

Con la participación de 150 personas, se llevó a cabo la tercera edición del conversatorio sobre discapacidad en Colonia. Participaron autoridades nacionales y locales, referentes del deporte, de la educación, y contó con la participación especial de Manuela Da Silveira como moderadora de la jornada. Además, tuvimos la oportunidad de conocer las experiencias de Sergio Chialvo y Lucía Bonjour, dos jóvenes que realizaron la pasantía del programa Somos Oportunidad en la planta.

En palabras de los participantes este espacio significó: gratitud y compromiso, enseñanza, emoción infinita, inspiración y conciencia.



*Siento mucha admiración por todas las historias de superación que conocimos en el taller. Quiero agradecer a todo el equipo que hizo posible este taller y quienes llevan adelante el programa Somos Oportunidad. Me llevo una nueva perspectiva y el entusiasmo de ser parte de este proceso. Y también el orgullo de formar parte de Montes del Plata, porque brindamos oportunidades, impulsamos el desarrollo y generamos impacto positivo en las personas.*

Patricia Rodríguez, Mejora Continua



*Fue una gran oportunidad para conocer cómo Montes del Plata está trabajando el tema de inclusión. Me llevo 2 cosas: que se está trabajando con mucho profesionalismo y también con mucha humanidad. Felicito a todos los que están participando en este proceso con mucho esfuerzo y dedicación.*

Federico Puerto, IT

## Sembrar inclusión, cosechar cultura

Durante el año se desarrollaron espacios de sensibilización, reflexión y aprendizaje orientados a fortalecer una cultura organizacional más inclusiva, con foco en la empleabilidad de personas con discapacidad. En este marco, se realizaron **dos talleres dirigidos a colaboradores de la oficina de Montevideo.**

Estas instancias complementaron el trabajo que la compañía viene desarrollando desde hace varios años en el Vivero - Planta, a través de la contratación de personas con discapacidad, programas de pasantías y diversas actividades formativas, como conversatorios, cursos y talleres.





## Pasantía Somos Oportunidad

Durante el año se llevó adelante la pasantía laboral de **Lucía Bonjour**, en el marco del programa de inclusión laboral **Somos Oportunidad**. Lucía se integró al área de **Servicios Generales del Complejo Industrial**, donde colaboró en tareas de control y seguimiento en distintas áreas.

La experiencia representó una instancia de aprendizaje y desarrollo, tanto para la pasante como para los equipos involucrados. Se destaca especialmente el acompañamiento de su tutor, Jerónimo Clavijo, cuyo compromiso y dedicación fueron clave para el desarrollo de la pasantía y el logro de los objetivos propuestos.

## Estrategias para cuidar tu bienestar emocional

Cerramos el **ciclo de charlas presenciales y virtuales** sobre el cuidado del bienestar emocional junto a Gastón Di Mauro y Daniel Davrieux con las expectativas superadas.

Con la participación de **65 colaboradores**, se llevó a cabo en el Vivero la primera charla del año sobre “*Estrategias para el cuidado de la salud emocional*”. En esta oportunidad la temática fue: la importancia de cuidar y fortalecer nuestros vínculos, facilitada por especialistas del Centro Di Mauro-Davrieux.

Además, se realizaron tres sesiones sobre la importancia de fortalecer y cuidar nuestros vínculos, autoconfianza y autorregulación, la prevención de ansiedad y depresión que contaron con la participación de **más de 200 colaboradores**.

Este es un tema que nos importa, nos moviliza y que refuerza una práctica que sostenemos desde hace varios años: ofrecer a nuestros colaboradores un espacio y servicio de acompañamiento psicológico a través del Centro Di Mauro-Davrieux, para quienes lo necesiten. Seguir cuidando el bienestar emocional es parte de cómo entendemos el trabajo y los vínculos que construimos día a día.

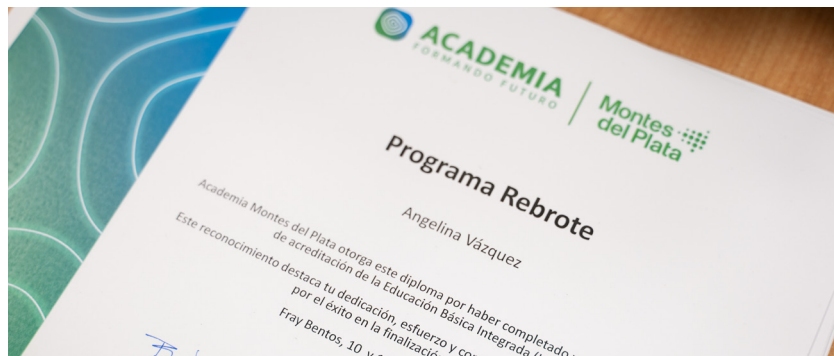


# Rebrote ¡tercera generación!

Durante 2025, la Academia Montes del Plata acompañó a **16 personas en la finalización de la educación media básica**, integrando colaboradores de la empresa, trabajadores de empresas contratistas y mujeres de la comunidad de Young.

Esta edición amplió el alcance de la iniciativa más allá del entorno laboral directo, generando nuevas oportunidades de aprendizaje y empleabilidad.

**Con esta tercera edición, un total acumulado de 52 personas** —entre colaboradores de Montes del Plata, de empresas contratistas y miembros de la comunidad— **egresaron de Ciclo Básico a través de Rebrote**. Asimismo, **4 colaboradores finalizaron el Bachillerato**, con el acompañamiento y asesoramiento de la Academia.





Escanéa el QR y mirá el video resumen de lo que fue Rebrote en 2025

# La Academia de puertas abiertas



Espacios de encuentro,  
formación e intercambio  
que conectan a la Academia  
Montes del Plata con el  
entorno productivo y social.

# Re-circulando oportunidades

Durante 2025, desde la Academia Montes del Plata se acompañó la implementación del proyecto Re-Circular, una iniciativa que integró sostenibilidad, economía circular y desarrollo de capacidades. A través del proyecto, uniformes en desuso fueron transformados en artículos escolares y de uso cotidiano destinados a hijos de colaboradores y a niños de comunidades cercanas, alcanzando a más de 160 beneficiarios.

La iniciativa se desarrolló en articulación con Curtina Recicla, un emprendimiento uruguayo liderado por mujeres y Vuelta Estudio de sostenibilidad. La Academia aportó un componente formativo clave, con más de 100 horas de capacitación en áreas como diseño, confección, gestión y salud ocupacional, fortaleciendo las capacidades de las emprendedoras participantes.



Conocé más sobre la historia de este proyecto.





**1.570** prendas recuperadas y 728 kg de textiles remanufacturados, transformados en 2.243 productos.

**+20** mujeres participaron en tareas de confección y 3 mujeres en diseño, con 166 horas de formación continua y más de 100 días de trabajo remunerado.

**200** escolares de 4 escuelas rurales de Paysandú y Río Negro recibieron cartucheras confeccionadas a partir de prendas recicladas.

**339** artículos entregados a 113 hijos de colaboradores, acompañando además fechas especiales como el Día de la Madre, del Padre y del Niño.

# Ruta del Hongo

La Ruta del Hongo es un proyecto desarrollado junto a **UTU y UTEC** que busca **formalizar y fortalecer la recolección de hongos comestibles** en comunidades forestales, una actividad económica relevante en el departamento de Paysandú. Actualmente participan unas 200 familias, en su mayoría mujeres jefas de hogar, promoviendo la generación de ingresos y el desarrollo local.

Durante 2025 realizamos instancias de **capacitación, divulgación e innovación**, incluyendo talleres de recolección y cocina con hongos de Eucalyptus en UTEC Paysandú, actividades educativas con escuelas y liceos, el **II Encuentro del Mundo Fungi** con micosendero y feria de artesanos, y el **Hackathongo**, orientado a explorar usos innovadores del hongo. En paralelo, se impulsó una línea de **investigación aplicada**, mediante la contratación de un becario junto a UTEC para el desarrollo de un bioinsUMO a partir del hongo de Eucalyptus para el control de hormigas.

Un estudio de impacto realizado en 2024 muestra la evolución del proyecto desde 2019: las familias recolectoras pasaron de **250 a más de 400**, y los volúmenes anuales de hongos recolectados aumentaron de **148.000 kg a 247.600 kg**, consolidando una **región del hongo**, con expansión territorial tanto en la recolección, el acopio como la producción de productos terminados.





## Montes del Plata te recibe

Recibimos a 15 instituciones terciarias con la participación de más de 250 estudiantes que visitaron nuestras operaciones para conocer en profundidad lo que hacemos.





## Yo sigo

Yo Sigo es un programa que busca **promover la continuidad educativa de jóvenes del departamento de Colonia**, fortaleciendo sus trayectorias formativas y mejorando sus oportunidades de acceso al mercado laboral en el futuro.

Durante 2025, más de **280 estudiantes de los liceos de Conchillas y Ombúes de Lavalle** participaron del programa. Ese mismo año, la iniciativa se extendió a una localidad forestal e incorporó a la **UTU de Guichón**, beneficiando a **63 estudiantes adicionales**.

La evidencia disponible muestra el **impacto del programa**: la participación en Yo Sigo **incrementa en 58,4% los niveles educativos alcanzados y mejora en 37% el acceso a la educación terciaria**, consolidándolo como una herramienta clave para el desarrollo educativo y la inclusión de jóvenes en el territorio.

## Inglés para todos

Inglés para todos es un programa orientado a acercar la educación en **idioma inglés a jóvenes que asisten al Liceo de Conchillas**, ampliando sus oportunidades educativas y de inserción futura.

A través del otorgamiento de becas para el estudio de inglés, la preparación y rendición del examen PET y la posibilidad de intercambios en Inglaterra, el programa fortalece competencias clave en un idioma fundamental para el desarrollo académico y laboral. Durante el 2025, **27 estudiantes participaron de esta iniciativa.**

En el marco de este programa, se realizó una jornada de Teatro en Inglés para estudiantes de liceo y las escuelas de la zona para generar mayor curiosidad en aprender el inglés, donde participaron 200 estudiantes.





## Charlas sobre sanidad animal

Durante 2025, la Academia Montes del Plata desarrolló un ciclo de **jornadas de capacitación en sanidad animal**, con foco en el control de la garrapata, dirigidas a productores y actores vinculados a predios forestales con actividad ganadera.

Las instancias se realizaron en **articulación con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP)** y con la **participación técnica del laboratorio Microsules Uruguay**, en un marco de coordinación público-privada.

A lo largo del año se llevaron adelante **tres jornadas presenciales**, complementadas con participación virtual, que alcanzaron a **más de 250 asistentes en forma presencial y un número similar vía streaming**, ampliando el alcance territorial de la propuesta.



## Primeros Auxilios para Apicultores

Se llevó a cabo en Young el curso de Primeros Auxilios dirigido a apicultores y productores de la zona, con el objetivo de acercar herramientas prácticas y útiles a la comunidad.



## Tercer episodio de “La Sede”

Sara García, participante del programa Mi primera experiencia laboral por Alianzas Estratégicas en 2024 y Laura Cibils, Team Leader de Personas y Cultura Organizacional, participaron de una nueva edición de La Sede, el primer programa de streaming agropecuario nacional, impulsado por la Sociedad Rural de Río Negro, que busca acercar el agro a las nuevas generaciones.

## Seminario de Innovación: transporte y logística sustentable

Gonzalo Mattos, Gerente de Transporte Forestal, participó como panelista de este encuentro que nucleó a empresas suecas, autoridades uruguayas e instituciones locales, con foco en la innovación, la colaboración y el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio. Gonzalo compartió algunas de las iniciativas que venimos impulsando en Montes del Plata como el sistema Guardian.



## Presentes en el precongreso de ALIE en Buenos Aires

Rodolfo Sosa, nuestro Asesor Académico, formó parte del precongreso de la Asociación Latinoamericana de Investigación en Educación (ALIE), realizado en la Universidad de Buenos Aires.

Coordinó la mesa temática “Sociedad, educación y trabajo: desafíos contemporáneos para la educación” y presentó su trabajo “¿Por qué educar en el mundo del trabajo? Aprendizaje a lo largo de toda la vida desde el enfoque de la construcción y desarrollo de competencias para la empleabilidad.”

## ProActiva - Programa de desarrollo de proveedores

Durante el año impulsamos el programa ProActiva, una iniciativa de desarrollo de proveedores realizada en alianza con Endeavor, orientada a fortalecer capacidades de gestión, liderazgo y sostenibilidad en empresas que forman parte de la cadena de valor.

El programa acompañó a proveedores estratégicos a través de instancias de formación y mentoría, promoviendo la profesionalización, la mejora de procesos y la construcción de organizaciones más sólidas y competitivas.

Como cierre del año, realizamos el primer streaming abierto orientado a contratistas, en articulación con diferentes instituciones, con el objetivo de presentar los instrumentos disponibles (apoyos, programas y herramientas) para el desarrollo y fortalecimiento de empresas. Esta instancia permitió ampliar el alcance del acompañamiento, centralizando información relevante y promoviendo el vínculo directo entre las empresas y las instituciones participantes: ANDE, INEFOP, ANII, MEF-COMAP y la Unión de Exportadores.





ProActiva

Desarrollando el potencial  
de nuestros proveedores

Mon...  
del P...

# La Academia en números

## 100%

**de nuestros  
colaboradores ya son  
parte de Academia**

**Continuamos compartiendo  
formaciones con nuestros  
contratistas**, lo que representa más  
de más de 20.000 horas de  
capacitación mediante nuestro LMS  
Moodle y el sistema LISA, a lo que se  
le suman las horas de la plataforma  
desarrollada por el equipo de SySO  
que significan más de 65.000 horas.

# 500.000

**Superamos el medio millón de horas acumuladas de formación**

lo que significa que llevamos un avance total de más del 50% hacia nuestra meta de 1.000.000 horas para 2030.

# +160.000

**Nuestra meta para el 2025 fue de alcanzar las 120.000 horas de capacitación.**

Superamos esa meta, alcanzando más de 160.000 horas (incluyendo colaboradores, contratistas, proveedores y comunidad)

# +50

**Colaboradores que ya son instructores internos y facilitan cursos y capacitaciones.**

# +50

**Contenidos propios desarrollados**

# Nuestro compromiso hacia el 2030

Convencidos de que la **formación continua** es un pilar fundamental para el desarrollo de las personas y de las comunidades, la **Academia Montes del Plata** constituye una pieza clave dentro de los **objetivos de sostenibilidad de la compañía al 2030**.

En este marco, la Academia contribuye directamente al objetivo estratégico de **desarrollo local**, que se estructura en torno a cuatro indicadores clave: **desarrollo de proveedores, empleo local, inversión para el desarrollo y Academia Mdp: +empleabilidad**.

Como aporte concreto a este objetivo, la Academia asumió el desafío de **alcanzar 1.000.000 de horas de formación acumuladas al 2030**, promoviendo el crecimiento, la empleabilidad y el desarrollo de capacidades a lo largo de toda la cadena de valor. Este alcance incluye a colaboradores y sus familias, contratistas, proveedores, apicultores, pastoreantes y comunidades del entorno.

En este contexto, la Academia trabaja a partir de dos conceptos centrales:

- **Empleabilidad:** entendida como la capacidad de las personas para acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral, a partir de su formación, experiencia, habilidades y competencias.
- **Acción formativa:** toda instancia estructurada de aprendizaje, dentro o fuera del ámbito laboral, con un propósito definido y orientada al desarrollo personal y profesional.

La formación, entendida como la integración de conocimientos, habilidades y competencias, se traduce en más oportunidades para las personas y para las comunidades, y constituye el eje del aporte de la Academia a una estrategia de desarrollo sostenible e inclusivo.

## Lanzamos la plataforma Lisa

Con el objetivo de identificar y poner en valor la formación que ofrecemos a contratistas y a la comunidad, consolidamos el sistema Lisa (Learning Integration System for Academy).

Este sistema permite a todas las áreas e instructores internos registrar las formaciones que se imparten habitualmente de manera presencial a contratistas, proveedores y a la comunidad, facilitando su gestión y acceso.

Hoy LISA se abre a más formadores internos, reafirmando nuestro compromiso de superar el millón de horas de formación antes de 2030, apostando al desarrollo de habilidades y conocimientos que potencian la empleabilidad en nuestras comunidades.



## Innovación en el Desarrollo de Contenidos



**Rubén Rosenzweig**  
Asesor en Tecnología Educativa

*En la Academia apostamos por un modelo de trabajo híbrido que prioriza la colaboración. Más allá de la planificación, lo que hacemos es trabajar 'codo a codo' con los expertos operativos de la compañía en un proceso de ida y vuelta constante. Lo más enriquecedor de mi rol es esa experiencia humana: sentarme con quienes están en la operación, aprender de sus desafíos diarios y tener la misión de traducir ese conocimiento técnico 'duro' en un contenido pedagógico accesible. Es transformar la realidad laboral de Montes del Plata en aprendizaje.*

*Para que esa transformación sea atractiva, nos apoyamos en la tecnología e innovación. Buscamos superar las presentaciones y PDF estáticos utilizando herramientas de diseño interactivo, contenido multimedia e Inteligencia Artificial. La IA nos ayuda, por ejemplo, en la sintetización de voces, creación de guiones, animación de personajes, reduciendo el tiempo de producción.*

*El valor agregado de este proceso es que el aprendizaje trasciende a la organización. No entregamos simple información, sino formación que aporta al crecimiento real del colaborador y de los contratistas.*





**Artículos**

# Destacados

Un espacio dedicado a programas emblemáticos de la Academia reflejados en historias y experiencias compartidas.

**Somos Oportunidad:**  
inclusión que transforma,  
oportunidades que  
construyen futuro.

Desde 2014, el programa Somos Oportunidad impulsa una convicción profunda en Montes del Plata: la inclusión laboral no es solo una política, es una forma concreta de construir una organización y una comunidad más justa, diversa y sostenible. Lo que comenzó como una experiencia piloto en el vivero se consolidó, con el paso de los años, en un programa transversal que hoy alcanza distintas áreas de la empresa, empresas contratistas y espacios educativos de la región.

### Un camino que comenzó en el vivero

El programa nació en 2014 con el objetivo de generar oportunidades genuinas de empleo para personas con discapacidad y promover su empleabilidad a través de experiencias laborales reales. El vivero fue el primer espacio donde jóvenes pudieron dar sus primeros pasos, formarse en entornos productivos y demostrar, con hechos, que el talento no conoce barreras.

Desde la Academia Montes del Plata diseñamos y acompañamos esta experiencia para que los aprendizajes de todos los involucrados se potencien generando un mayor impacto en la comunidad.

---

### Hoy, ese camino sigue creciendo:

actualmente 4 personas forman parte del equipo de Vivero, consolidando trayectorias laborales estables y aportando valor desde sus roles cotidianos.

---



# Pasantías que abren puertas

Una de las líneas centrales del programa Somos Oportunidad son las pasantías laborales para jóvenes, diseñadas como experiencias formativas que fortalecen habilidades técnicas, sociales y profesionales. En los últimos años se realizaron 5 pasantías en la Planta Industrial, en áreas estratégicas como Acceso, Personas y Cultura, Ingeniería, Laboratorio y Servicios Generales.



**Lucía Bonjour, Ana Corujo, Sergio Chialvo, Pedro Escudero y Soledad Madera fueron protagonistas de estas experiencias, que no solo impulsaron su desarrollo personal y profesional, sino que también enriquecieron a los equipos que los recibieron.**

**En paralelo, el impacto se extendió a la cadena de valor: seis de estas personas hoy trabajan de forma permanente en empresas contratistas, demostrando que la inclusión es posible cuando se construyen alianzas y compromisos compartidos.**



# Sensibilizar para transformar

La inclusión también se construye desde la cultura organizacional. Por eso, Somos Oportunidad desplegó un amplio programa de sensibilización que alcanzó al 100% de los colaboradores de planta, a las principales empresas contratistas de la Planta, al Vivero y a la oficina de Montevideo.

Estos talleres permitieron reflexionar sobre discapacidad, derribar prejuicios y fortalecer una mirada centrada en las capacidades, generando entornos de trabajo más empáticos, respetuosos y abiertos a la diversidad.



# Conversatorios que amplían miradas

El diálogo con la comunidad fue otro pilar del programa Somos Oportunidad. A través de tres conversatorios abiertos, **más de 150 personas participaron en cada edición**, abordando diferentes dimensiones de la inclusión.

Discapacidad y talento

COLONIA, 2023

Valorando la diversidad laboral

CARMELO, 2024

Futuros que incluyen

COLONIA, 2025

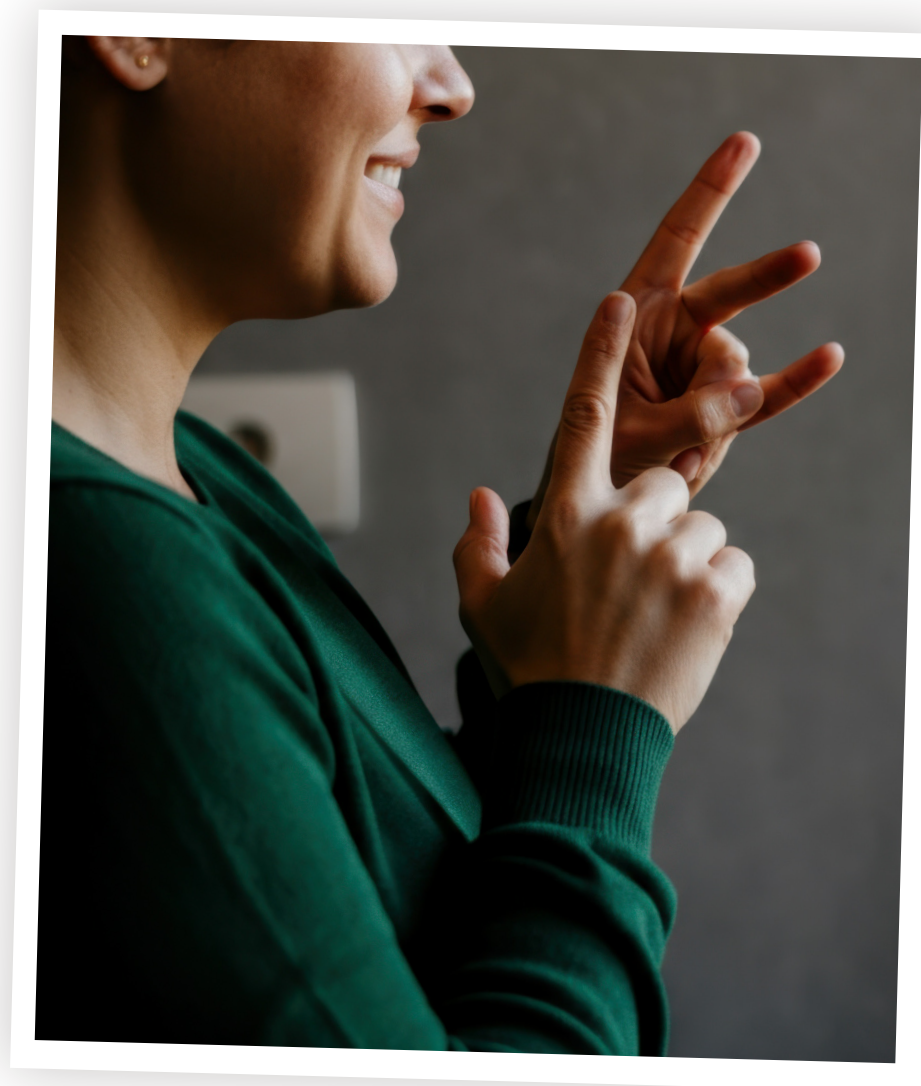
Estos encuentros reunieron a autoridades nacionales y departamentales, empresas, organizaciones de la sociedad civil y miembros de la comunidad, consolidando un espacio plural de reflexión, aprendizaje e intercambio.



# Tecnología al servicio de la inclusión

En 2025, el programa Somos Oportunidad dio un paso innovador incorporando tecnología para promover la accesibilidad comunicacional. **Se otorgaron 50 licencias para aprender Lengua de Señas mediante inteligencia artificial, en alianza con el emprendimiento uruguayo Eldes.**

De estas licencias, 25 fueron destinadas a colaboradores y 25 donadas a la comunidad educativa de Colonia, en convenio con ANEP. Esta iniciativa no solo fortaleció competencias internas, sino que amplió el impacto hacia escuelas y docentes de la región.





# Historias que inspiran

El lanzamiento de los cortos “**Historias que inspiran**”, protagonizados por Sergio Chialvo y Pedro Escudero, puso rostro y voz al programa. A través de sus testimonios, se visibilizan trayectorias reales, desafíos superados y sueños que hoy se proyectan con mayor autonomía y confianza.

Conocé aquí la historia de Sergio y Pedro



# Más que un programa, **un compromiso**

A más de diez años de su inicio, Somos Oportunidad es hoy un programa vivo, que evoluciona y se adapta, integrando **empleo, formación, sensibilización, tecnología y articulación con la comunidad.**

Sus resultados son concretos: personas trabajando, jóvenes formándose, equipos transformándose y una cultura organizacional que entiende que la diversidad es una fortaleza.

Porque incluir no es solo abrir puertas. Es acompañar, formar, confiar y construir, día a día, oportunidades que transforman vidas y fortalecen el futuro de todos.

# Rebrote: volver a estudiar, volver a proyectar.

**Rebrote nace con un objetivo claro:** acompañar a las personas para que puedan culminar la Educación Media Básica, fortaleciendo al mismo tiempo competencias clave para el mundo del trabajo y el desarrollo personal. Se trata de una iniciativa que no solo habilita trayectorias educativas formales, sino que también reconstruye confianza, autonomía y proyecto de vida, promoviendo la continuidad educativa y fortaleciendo la empleabilidad.

# ¿En qué consiste Rebrote?

Rebrote se basa en una prueba a medida diseñada por UTU que permite acreditar la Educación Media Básica. Se trata de un proceso acompañado, que incluye el apoyo permanente del equipo de Academia Montes del Plata y un acompañamiento psicopedagógico especialmente orientado a personas adultas en etapa laboral.

El programa contempla instancias de preparación y evaluación pensadas para facilitar la participación y favorecer el logro de los objetivos.

La prueba evalúa conocimientos y habilidades vinculados a situaciones reales y cotidianas, en particular: comprensión de textos, redacción de respuestas, cálculos aplicados a situaciones de la vida diaria. Se trata de poner en juego saberes adquiridos a lo largo de la experiencia personal y laboral, resignificándolos y validándolos formalmente.



**Rebrote parte de una premisa central:**  
no comenzar desde lo que falta, sino desde lo que cada persona ya conoce, sabe hacer y ha construido a lo largo de su trayectoria.

# Un crecimiento sostenido y diverso

Desde su creación, Rebrote ha mostrado una evolución constante, ampliando su alcance e impacto:

**2023:** participaron 17 colaboradores internos.

**2024:** participaron 19 personas  
(11 colaboradores internos y 8 integrantes de la empresa Tammi).

**2025:** participaron 16 personas  
(1 colaboradora interna, 7 integrantes de Tammi y 8 mujeres de la comunidad de Young).

En esta última edición se destaca especialmente la incorporación de mujeres de la comunidad de Young, quienes habían participado en el proceso de selección del cuarto frente de cosecha propia, pero no habían podido avanzar por tener pendiente la Educación Media Básica. Rebrote permitió transformar esa barrera en una oportunidad concreta de desarrollo.



# Un impacto que trasciende a los participantes

## Rodolfo Sosa

Asesor académico

*El impacto del programa no se limita a quienes lo cursan directamente. Rebrote deja huella en la empleabilidad y en las ganas de seguir estudiando de sus participantes, pero también en su entorno más cercano: sus familias, sus compañeros y su comunidad.*

*Rebrote logra algo muy valioso: unir el esfuerzo personal de cada participante, la fuerza del grupo y el acompañamiento técnico de la Academia Montes del Plata. Ver cómo las personas recuperan la confianza, se animan a proyectarse y se convierten en ejemplo para otros es, sin dudas, uno de los mayores logros del programa.*

*Es un orgullo que esta experiencia haya servido de inspiración para otras empresas y sea hoy una referencia para instituciones públicas y privadas en Uruguay.*





# Una propuesta pedagógica a medida

**Cecilia Irazoqui**

Psicopedagoga laboral

*El diseño pedagógico del programa contempla las particularidades del aprendizaje en personas adultas.*

*Mi rol es diseñar y llevar adelante un acompañamiento pensado para las particularidades del aprendizaje en personas adultas en etapa laboral, reconociendo sus trayectorias educativas y experiencias previas. El dispositivo propone un diseño cuidado y personalizado, orientado a fortalecer las competencias necesarias para la acreditación y a favorecer una experiencia de aprendizaje significativa y alineada con la realidad personal y laboral de los participantes.*

*Este enfoque personalizado resulta clave para garantizar no solo la acreditación formal, sino también una experiencia educativa valiosa y sostenible.*



# Historias que reflejan el verdadero sentido del programa

## Natalia Pauletti, Personas y Cultura

*Detrás de cada número hay historias que dan sentido al programa. Quiero compartir dos de ellas que reflejan el espíritu transformador.*

*Luisa, una madre que estudió junto a su hija adolescente Valentina, quien también cursaba ciclo básico. Ambas se acompañaron mutuamente para aprender y comprender ejercicios, y el programa les brindó un espacio compartido donde pudieron hablar el mismo "idioma". El día de la entrega del diploma, lo primero que hizo la madre fue llamarla para contarle su logro y mostrarle, con orgullo, su diploma.*

*Otra experiencia se dio en la última edición del programa, cuando se identificó que dos personas aún tenían pendiente la educación primaria, lo que les impedía continuar. Desde Rebrote gestionamos las mesas de examen con ANEP para que, con la preparación que ya estaban realizando, pudieran rendir, finalizar la primaria y luego presentarse al examen para culminar la Educación Media Básica. Fue un doble logro que resume el espíritu del programa: no dejar a nadie atrás y construir soluciones reales ante obstáculos concretos.*



# Rebrote: educación, dignidad y futuro

Rebrote es mucho más que un programa educativo. Es una política de inclusión, desarrollo humano y promoción de oportunidades. Demuestra que cuando una organización asume un rol activo en la educación de sus comunidades, no solo fortalece la empleabilidad, sino que impacta profundamente en la autoestima, la autonomía y el proyecto de vida de las personas.

**En cada diploma entregado hay una historia que vuelve a brotar. Y en cada historia, la confirmación de que apostar por la educación siempre vale la pena.**

# Mi Primera Experiencia Laboral

Es uno de los programas más emblemáticos de la Academia Montes del Plata, pensado para acompañar a hijos e hijas de colaboradores y productores asociados en sus primeros pasos dentro del mundo del trabajo, mientras cursan estudios terciarios o universitarios.

El objetivo es brindar una primera experiencia laboral genuina, formativa y remunerada, que combine aprendizaje, desafío profesional y acompañamiento cercano, en un entorno real de trabajo.



# Un puente entre el estudio y la vida profesional

El programa se basa en pasantías remuneradas de entre 1 y 6 meses, cada una asociada a un proyecto concreto y con un tutor asignado dentro de la organización. La Academia, junto al área de Personas y Cultura, recibe las postulaciones y coordina un proceso de trabajo con las distintas áreas para identificar oportunidades alineadas con los intereses de cada postulante.

74

Sabemos que no todas las búsquedas son sencillas: algunas representan mayores desafíos que otras. Sin embargo, la experiencia acumulada demuestra que siempre existen proyectos para desarrollar que integran diferentes disciplinas y expertises, permitiendo construir propuestas ricas y transversales.

Una vez definido el proyecto y el tutor, se inicia una serie de entrevistas que permiten, por un lado, conocer mejor a cada persona y, por otro, que el o la pasante tenga una experiencia muy cercana a una entrevista laboral real, conociendo de primera mano las tareas, el equipo y la dinámica de trabajo.

# Aprender trabajando

Las pasantías finalizan con una presentación de los trabajos realizados, resultados obtenidos y aprendizajes adquiridos. Pero su impacto va mucho más allá de los entregables técnicos.

El espíritu del programa es que cada pasantía sea una experiencia memorable, con proyectos desafiantes, pero también con un fuerte componente formativo en herramientas clave para la vida laboral, como el cumplimiento de tiempos, el trabajo en equipo, la comunicación, el reporte a un referente, la autonomía, el aprendizaje continuo y el conocimiento de las normas y valores del trabajo.

Todos recordamos nuestras primeras experiencias laborales: quién nos guio, quién nos acompañó, quién confió en nosotros por primera vez. "Mi primera experiencia laboral" busca precisamente eso: ser una marca positiva en ese recorrido inicial.





## Un orgullo compartido

El programa genera un impacto que trasciende al pasante. Para las familias, representa un momento de enorme orgullo el ver a sus hijos e hijas dar sus primeros pasos, integrarse a equipos profesionales, ser valorados y reconocidos.

Para los equipos de trabajo, es una oportunidad de formar, acompañar y también aprender de nuevas miradas, energías y talentos.

Por eso, quienes participan coinciden en algo: **este programa deja huella.**

**Cifras que reflejan un camino recorrido**  
Desde su inicio, el programa ha logrado consolidarse como una propuesta formativa sostenida en el tiempo:

**32** pasantías ejecutadas

**3** pasantías en curso, iniciadas en 2025

Estas cifras reflejan no solo volumen, sino continuidad, compromiso institucional y una apuesta clara por el desarrollo de jóvenes talentos vinculados a nuestra comunidad.

### **Quienes ya fueron parte:**

Victoria Donato, Sebastián Rivero, Ignacio Serrato, Yamila Carenini, Luisana Arriola, Loana Costabell, Santiago Pittamiglio, Francisco Miños, Victoria Villalba, Felipe Da Luz, Diego Berón, Camila Soria, Agustín Canessa, Beatriz Benetello, Mateo Navarrete, Paula Filippa, Belén Larrea, Catherine Abilleira, Agustina Cardozo, Juan Domingo Villalba, Alfonsina Acosta, Valentina Villero, Martina Villero, Florencia Ayala, Santiago Falero, Emilia Sugasti, Facundo Ayala, Sol Giraldi, Juan Rappa, Francisco Ferraz, Sara García, Francisca Baccino, Agustín Canale, Guillermina Aguirre, Noelia Rinaldi.

# Un rol clave: los tutores

Nada de esto sería posible sin el compromiso de quienes asumieron el rol de tutores, acompañando, guiando y formando a cada pasante en su recorrido.



## Tutores de pasantías ejecutadas:

Luciana Aguiar, Marcos Baldi, Agustina Baldi, Valeria Petrella, Luciana Sanguinetti, Adriana Latorre, Lucía Pelufo, Sebastián Mata, Soledad Etchegoymberry, Danner Pérez, Pablo Acosta, Natalia Beltrán, Edgardo Piñeiro, Gonzalo Dutour, Florencia Bologna, Karenina Konnonovas, Beatriz Yoseffi, Aníbal Banchemo, Federico Ferreira, Pamela Ortiz, Sabrina Rivero, María Inés Maisonneuve, Martín Rodríguez, Tony González, Pablo García, Nicolás Geymonat, Alejandra Reinoso, Ma. Eugenia Pastorino, Álvaro Alonso, María José Gorostiaga, Ana Mionetto, Verónica Severo, Valentina Armand Ugon. **Su aporte ha sido clave para transformar cada pasantía en una verdadera experiencia de aprendizaje.**

# Testimonios que reflejan el impacto del programa

Las experiencias de quienes participaron en Mi primera experiencia laboral dan cuenta, mejor que cualquier indicador, del verdadero valor del programa. Pasantes, familias y tutores coinciden en señalarlo como una experiencia transformadora.

# Elegir con más claridad el propio camino



## Sara García

Pasante en el área de I&D

*Tener mi primera experiencia en una empresa tan grande y profesional como Montes del Plata fue increíble. Descubrí un mundo que no conocía. Esta pasantía me ayudó a decidir qué quiero hacer en el futuro y a confirmar que me gustaría desarrollarme en el agro.*

**Álvaro Alonso** - Tutor de Sara

*Este programa es muy bueno porque los acerca al mundo laboral en una experiencia muy cuidada.*



## Francisco Ferraz

Pasante en el área de Impuestos

*Desde lo técnico aprendí un montón. Los objetivos estaban muy alineados con mi carrera, lo que me permitió un crecimiento académico enorme. Y también un gran crecimiento personal, trabajando en equipo e integrándome.*

**María Eugenia Pastorino** - Tutora de Francisco

*Ayudamos a Francisco a desarrollar su capacidad analítica, a tomar riesgos, siempre acompañado por el equipo.*

**Pablo Ferraz** – Productor asociado y padre de Francisco

*Pensé que iba a ser algo más sencillo, pero hizo un trabajo real, que aportó a la empresa y a él mismo.*



# Descubrir vocaciones y construir futuro

## Francisco Miños

Pasante en el área de Patrimonio

*Aprendí mucho de herramientas tecnológicas, del relacionamiento con las personas, con los vecinos, con la comunidad. Lo que más valoro fue el cariño de la gente y el poder sacarme todas las dudas. Me dieron ganas de seguir formándome en el rubro forestal.*

**Ronald Miños** - Cosecha, papá de Francisco

*Pudo ver desde adentro algo que antes veía desde otro lugar. Hoy puede prepararse mejor para su futuro habiendo vivido lo que eligió.*

**Santiago Torterolo** - Tutor de Francisco

*Cuando termina una pasantía y sentís que dejaste algo en ese joven, que aportaste un granito, es una satisfacción enorme.*

**Sebastián Matta** - Tutor de Francisco

*Fue una experiencia súper enriquecedora. Aprendimos mucho los dos en este proceso. Este programa nos suma a todos, como equipo y en lo personal.*

# Aprender, crecer, proyectarse



## Santiago Pittamiglio

Pasante en Comunicaciones

*Mi experiencia fue muy enriquecedora. Aprendí muchísimo en estos meses. Me llevo muchas herramientas, tanto para lo profesional como para lo personal. Esta oportunidad me dio un panorama distinto entre lo que es el ambiente de facultad y el ambiente laboral, y me voy con una sensación muy grata de lo que es trabajar en Montes del Plata.*

**Su experiencia también fue vivida con emoción por su familia.**

**Eduardo Pittamiglio (Operaciones de Madera)** – Papá de Santiago  
*Montes del Plata es parte de nuestra familia, de nuestra vida cotidiana. Santiago fue a su primera fiesta de MdP con 9 años y hoy, con 20, está haciendo su primera experiencia de trabajo. Eso nos llena de orgullo. Ver el crecimiento que tuvo es impresionante.*

**Mónica Dupré** – Mamá de Santiago

*Es una satisfacción enorme. Hoy vi a un hijo diferente. Lo vi salir de casa como un pichón que se iba y hoy lo vi radiante, suelto, confiado, grande.*

**Desde el rol de tutoría, también se destaca el valor bidireccional de estas experiencias.**

**Lucía Pelufo** - Tutora de Santiago

*Hacer esta pasantía con Santiago fue muy enriquecedor para el área de Comunicaciones. El pasante realmente aporta, ayuda al equipo a flexibilizarse y a preguntarse si es posible hacer las cosas de otra forma. Son experiencias que nos enriquecen como personas, como equipo y nos conectan con nuestro propósito.*

# La Ruta de Sanidad Forestal

La Ruta de Sanidad Forestal es una propuesta formativa innovadora de la Academia Montes del Plata orientada a fortalecer las capacidades en sanidad de Eucalyptus, a través de un camino de aprendizaje estructurado, progresivo y adaptado a distintos perfiles. Su objetivo es claro: contribuir a la detección temprana de problemas sanitarios y a la mitigación de sus impactos en la producción forestal.

La ruta se basa en una secuencia integrada de cursos teóricos, actividades prácticas de campo y materiales de apoyo, como cartillas de reconocimiento de plagas y enfermedades tanto en plantaciones como en vivero. Este enfoque permite articular el conocimiento técnico con la experiencia cotidiana de quienes trabajan en el territorio, generando aprendizajes aplicables desde el primer día.

# Una propuesta abierta y transversal

Iniciada en 2024 para técnicos del Área Forestal en roles estratégicos, la Ruta de Sanidad Forestal se amplió en 2025 a contratistas de Montes del Plata y a socios de la Sociedad de Productores Forestales, consolidándose como una herramienta de formación abierta y de alto impacto.



# Contenidos clave: enfermedades y plagas en Eucalyptus

El recorrido formativo se organiza en dos módulos:

Enfermedades en Eucalyptus e Insectos Plaga en Eucalyptus, abarcando desde la interacción huésped-patógeno y el monitoreo sanitario hasta el reconocimiento y diagnóstico de plagas. En este último módulo se contó con la colaboración de la Dra. Carolina Jorge (Udelar), fortaleciendo el vínculo con el ámbito académico.

En esta primera etapa, 50 personas internas y 18 contratistas completaron este recorrido, sentando las bases para su futura expansión.



# Aprender para agregar valor en el día a día

Más allá del contenido técnico, la Ruta de Sanidad Forestal genera un impacto directo en la forma de trabajar. Quienes participan desarrollan una mirada más analítica y rigurosa: mejoran su capacidad de observación, formulan más preguntas, describen con mayor precisión las situaciones problemáticas e identifican posibles causas de origen.

Esto se traduce en información sanitaria de mayor calidad, más útil y procesable, orientada a la solución y a la toma de decisiones oportunas. Al mismo tiempo, el aprendizaje impulsa un crecimiento personal que refuerza la sensación de progreso y desarrollo profesional.



# Liderar con visión estratégica



## Nazareth Ramírez

Sanidad Forestal, Líder del Proyecto

La Ruta de Sanidad Forestal representó “un desafío”, tanto por la necesidad de construir contenidos sólidos como por la de transmitir por qué este conocimiento es clave para el negocio forestal.

El objetivo fue generar una capacitación que respondiera a las necesidades reales del área forestal de MdP, logrando que los colaboradores comprendan la importancia de detectar tempranamente los problemas sanitarios y actuar en consecuencia.

En ese camino, fue clave el trabajo colaborativo: Rubén Rosenzweig (Asesor en tecnología educativa), aportó en el diseño del formato de las clases y Rodolfo Sosa en la evaluación pedagógica de la propuesta. También resultó fundamental el involucramiento de los líderes de las distintas áreas, para reforzar la relevancia estratégica de esta formación dentro de las matrices de aprendizaje.

Otro de los grandes desafíos fue demostrar que el conocimiento transmitido genera un valor tangible: que cualquier colaborador pueda identificar un problema que antes pasaba inadvertido, activar un aviso y contribuir a un plan de manejo que minimice pérdidas productivas.

Finalmente, la adaptación de los contenidos a perfiles diversos —ingenieros, técnicos y colaboradores sin formación específica— mediante un lenguaje claro, ejemplos reales y actividades prácticas, fue determinante para asegurar la comprensión y la apropiación del conocimiento.







# Un modelo de formación con impacto

La Ruta de Sanidad Forestal se consolida así como un ejemplo de cómo la Academia MdP transforma el conocimiento en una herramienta estratégica para el cuidado del patrimonio forestal, la mejora continua de los procesos productivos y el fortalecimiento del capital humano, dentro y fuera de la organización.



# Parada General de Planta



La Parada General de Planta es un acontecimiento donde el funcionamiento de la planta se detiene por completo para realizar mantenimientos que aseguren la continuidad de todos los procesos por los siguientes 18 meses.

Durante unas dos semanas más de 3000 personas, entre colaboradores de Montes del Plata y contratistas de 120 empresas uruguayas y 20 extranjeras, se incorporan al complejo industrial para realizar trabajos y tareas no rutinarias que requieren alta especialización y cuidado.

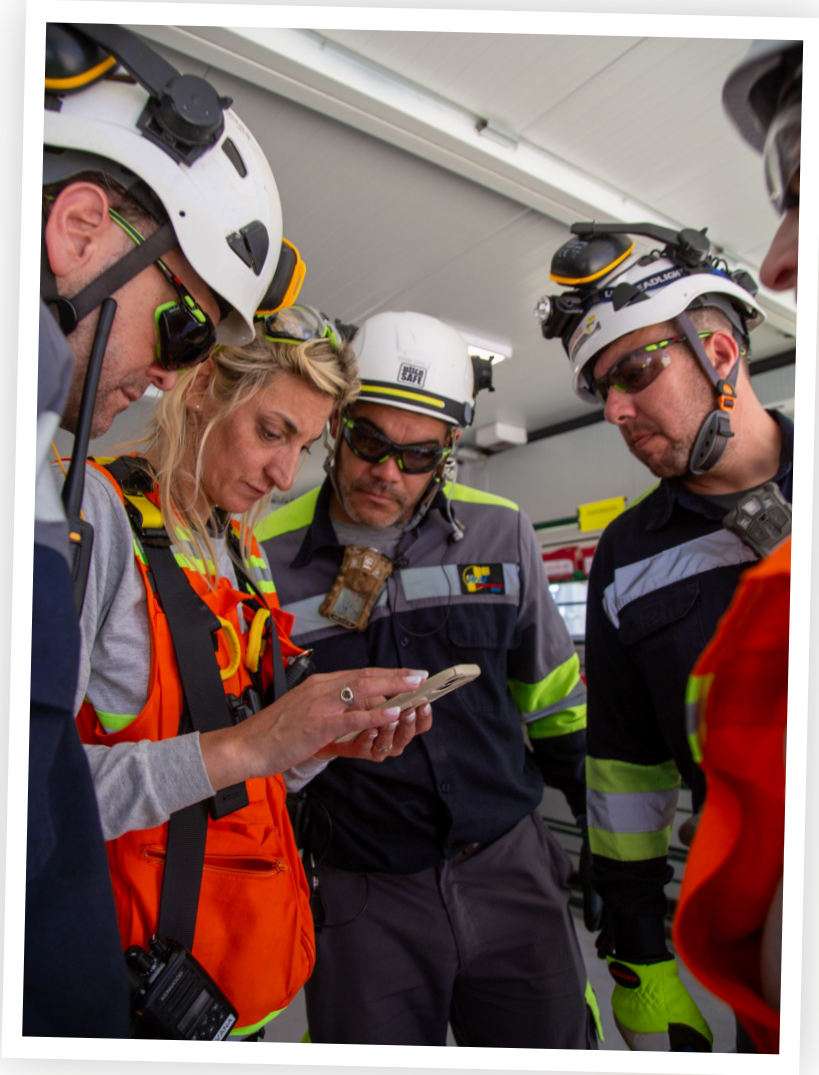
**Durante la parada se concentran riesgos críticos y situaciones que muchas veces son simultáneas y que requieren especial capacitación y atención, como ser: trabajos no rutinarios, múltiples contratistas, interferencias, entrega de equipos energizados o recién liberados, trabajos en altura, izaje de cargas, trabajos en caliente, trabajos en espacios confinados, etc.**

Nuestro principal objetivo durante esta actividad es preparar y proporcionar los conocimientos y las herramientas necesarias para que las personas puedan realizar las tareas en un ambiente seguro. Uno de los desafíos es poder llegar a aquellas personas que no poseen experiencias en operaciones industriales, y que muchas veces se exponen a estos riesgos por primera vez.

Para esto desde Montes del Plata establecemos cómo trabajar y las exigencias en temas de seguridad a través de una planificación anticipada con las diferentes áreas y diseñando planes de capacitación, comunicación y supervisión.

# El rol del equipo SySO

El equipo Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) asegura que el trabajo se inicie y se desarrolle solo si se cumplen las condiciones de seguridad. Una de las principales responsabilidades para esto es planificar las tareas y brindar las formaciones y entrenamientos necesarios para desarrollarlas de forma segura, además de realizar los controles y supervisión necesaria.





# Capacitaciones y formaciones

**55**  
capacitaciones  
en seguridad sobre diferentes temas.

**+3300**  
personas  
recibieron capacitaciones de seguridad  
previo y durante las actividades de la parada.

# La experiencia 2025

## Sebastián Santos

SySO

*Vivir la décima parada de planta fue algo muy importante; porque siempre sabemos que es un desafío, pero también tenemos la tranquilidad que nos preparamos con mucho trabajo para hacerle frente. En lo personal siempre es un hito que estoy esperando porque disfruto de la dinámica del minuto a minuto; el tener que resolver situaciones sabiendo que contamos con recursos y competencias necesarias para ello, el saber que levantas un teléfono y siempre vas a encontrar una buena disposición del otro lado.*

*Tenemos un grupo de personas muy comprometidas para llevar a cabo este tipo de situaciones, desde nuestro propio equipo SySO hasta cada uno de los referentes SySO de cada contratista.*

*Año tras año nos sentimos más cerca de nuestros colaboradores en los temas de seguridad; nos ponemos a las órdenes desde la elaboración de los planes de trabajo hasta la elección de un equipo, material, etc. Realmente hay un trabajo en conjunto cliente-contratista muy importante.*





## Micaela Orsi

### Personas y Cultura Organizacional

*El rol de la Academia previo a la Parada General de Planta es apoyar al equipo de Seguridad y Salud Ocupacional para brindar las herramientas necesarias que permitan capacitarse. Actuamos como nexo facilitador, entregando contenidos actualizados y dinámicos que respaldan la labor del equipo SySO y aseguran que las personas lleguen a la parada con conocimientos adecuados. No se trata solo de cumplir con una formación, sino de fortalecer competencias y, sobre todo, de construir una cultura de seguridad sólida y sostenible.*

*Desde la Academia trabajamos con dos grandes públicos. Por un lado, nuestros colaboradores propios, que se capacitan de forma continua a lo largo del año en distintos estándares de seguridad, como trabajo en alturas, “Pare, Piense y Actúe” o manejo de sustancias peligrosas. Por otro, los contratistas, tanto quienes ingresan habitualmente a planta como aquellos que se suman de manera puntual para apoyar durante la parada general.*

*En su caso, la inducción en seguridad se realiza principalmente a través de nuestra plataforma Moodle, pensada especialmente para contratistas y comunidad, y en algunos casos también en modalidad presencial. Esto nos permite adaptarnos a distintos perfiles y necesidades.*

*Creemos que la Academia se consolida así como un pilar clave en la prevención de riesgos, no solo transmitiendo conocimientos, sino ayudando a que cada persona se sienta responsable y comprometida con su propia seguridad y la de los demás.*

# Primer streaming de la Academia ¡en vivo!

En este nuevo formato, conocimos, de la voz de sus protagonistas, todas las novedades de las diferentes escuelas. Más de 200 colaboradores conectados a la transmisión en vivo por YouTube.





Montes del Plata  
emilia.montesdelplata.com.uy

MOTIVAR  
INSPIRAR

# Forjar un legado: el aprendizaje y la huella de quienes construyeron camino

A lo largo de los años, muchas personas han dejado su marca en Montes del Plata. Este 2025, tres compañeros concluyen su etapa laboral, pero no su vínculo con la empresa: su experiencia, valores y enseñanzas siguen presentes en cada equipo, en cada joven que inicia su recorrido.





## Heber Quesada

### 31 años de historia y aprendizaje compartido

Heber se jubiló el 31 de mayo de 2025, luego de más de tres décadas de trabajo ininterrumpido en Montes del Plata. Ingresó como capataz de quinta y, con esfuerzo y dedicación, fue creciendo hasta desempeñarse como Supervisor de Silvicultura, un rol clave en el desarrollo del área.

*Para mí Montes del Plata fue una escuela. Aprendí muchísimo con la gente, sobre nuevas formas de trabajar, tecnologías y sobre cómo liderar equipos. Siempre tuve la suerte de capacitarme, de aprender, y lo que más disfrutaba eran las instancias sobre trabajo con personas. También aprendí a conocerme, a escuchar, y a entender que, aunque seamos distintos, si compartimos los mismos objetivos, todos avanzamos en la misma dirección.*

*A los gurises siempre les digo que cuando pasa el barco, hay que estar preparado y subirse. No sabemos si vuelve a pasar. Hay que aprovechar las oportunidades, tener ganas de aprender, ser buena persona y responsable. La humildad es fundamental: acercarse a quienes tienen experiencia y aprender de ellos. Y, sobre todo, tener siempre ganas de superarse.*

## Miguel Zerpa

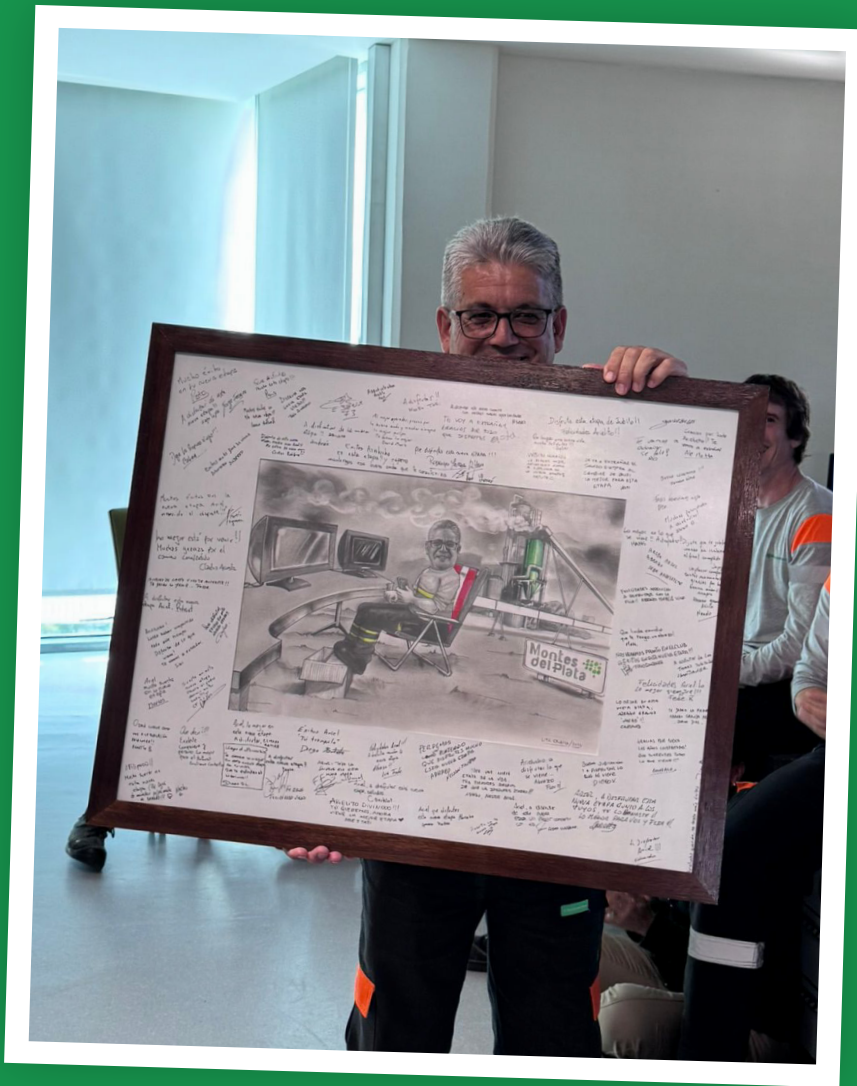
### Aprender siempre, a cualquier edad

Miguel ingresó a Montes del Plata como Técnico de Planta a los 52 años, demostrando que nunca es tarde para empezar de nuevo.

*Aprendí a ser técnico de planta desde cero porque esa formación solo se aprende acá, en Montes del Plata. Nunca había trabajado en una fábrica, así que todo era nuevo para mí. Aprendí sobre comunicación, priorización, trabajo en equipo, flexibilidad, responsabilidad y la importancia del trabajo bien hecho. Pero lo más importante fue construir relaciones humanas sólidas.*

*Creo que dejé valores y experiencia. Acompañé a casi todos los nuevos técnicos de planta que ingresaron a biomasa, transmitiendo no solo conocimientos técnicos sino también compromiso, responsabilidad y ganas de hacer las cosas bien. Mi mensaje a los jóvenes es que nunca dejen de aprender, que mantengan la cabeza abierta y que construyan buenas relaciones. Aprender y compartir, de eso se trata.*





## Ariel Felipe

### Aprender, enseñar y cuidar a los demás

Ariel trabajó 13 años en la planta, ingresando a los 49 años cuando todavía estaba en construcción. Venía de una trayectoria de 27 años en Fanapel, experiencia que le permitió aportar desde el primer día, aunque también tuvo que formarse en tecnologías y equipos completamente nuevos.

*Tuve que aprender muchísimo: nuevas tecnologías, nuevos equipos, formas de trabajar muy avanzadas. Viajé dos veces a Brasil para conocer de cerca el funcionamiento. Entrar en MdP me salvó la carrera profesional, porque a los pocos años Fanapel cerró y yo pude terminar trabajando en lo que sabía y jubilarme tranquilo. Estoy muy agradecido por la oportunidad y por todas las herramientas que recibí.*

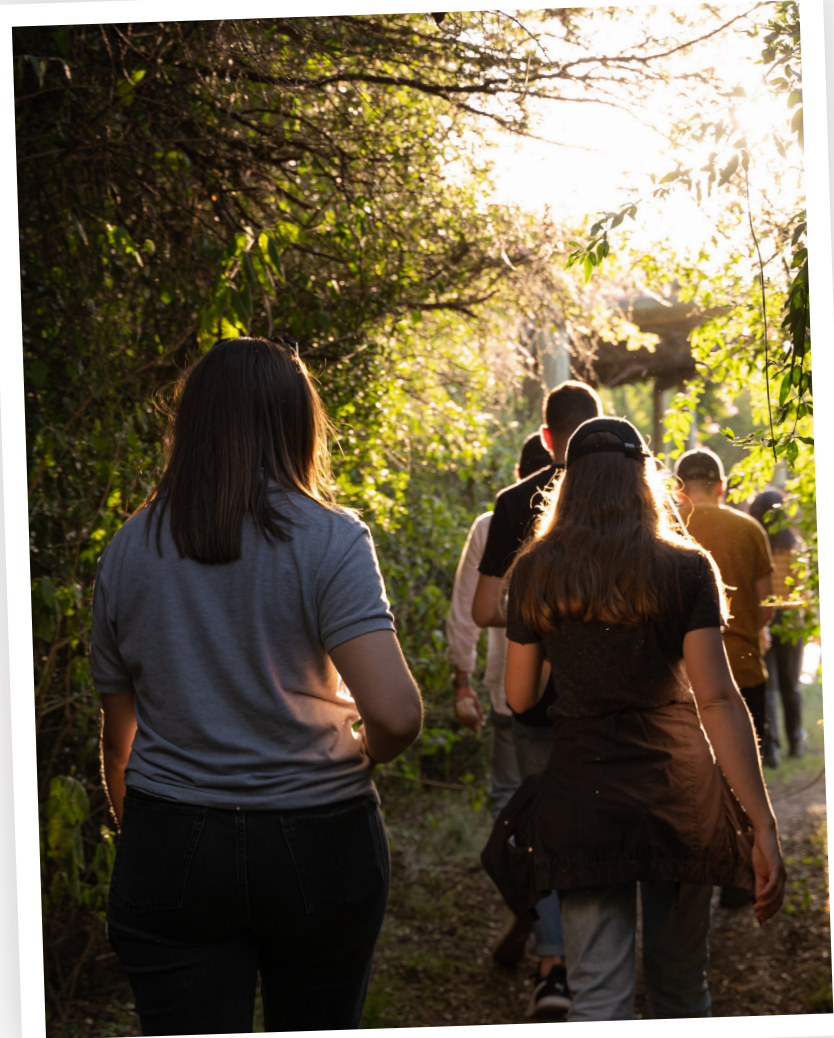
*Entré con muchos chiquilines jóvenes que nunca habían trabajado en un ambiente fabril, y creo que mi aporte fue enseñarles cómo moverse en una fábrica, cómo relacionarse con compañeros y jefes. Acompañé a muchos Técnicos de Planta nuevos, incluso a uno que después fue mi jefe. Siempre me pidieron opinión porque lo humano en la planta es fundamental. Mi mensaje para quienes empiezan es sencillo: pónganse las pilas y aprendan mucho, pero, sobre todo, cuidense. Cuidarse uno, a los compañeros y al trabajo. Lo más importante es volver sanos a casa cada día.*

# Un legado que trasciende

Las historias de Heber, Miguel y Ariel reflejan el espíritu de quienes construyeron Montes del Plata con compromiso, humildad y una genuina vocación por aprender y enseñar. Cada uno, desde su recorrido, dejó un legado que se multiplica en los equipos, en los procesos y, sobre todo, en las personas que continúan el camino.

Sus mensajes coinciden en algo esencial: aprovechar las oportunidades, cultivar buenas relaciones, aprender siempre y cuidarse mutuamente.

Un recordatorio de que cada gesto, cada vínculo y cada enseñanza forman parte de ese propósito que nos guía: **forjar un legado positivo para las generaciones futuras.**



NUESTRO PROPÓSITO

**Forjar un legado  
positivo para  
las próximas  
generaciones.**



**COLONIA**

Conchillas: Calle Evans s/n - Tel.: +598 4577 2832  
Punta Pereira: Planta Industrial CEPP - Tel.: +598 4577 5000

**DURAZNO**

Artigas 369 - Tel.: +598 4362 0853

**MONTEVIDEO**

L. A. de Herrera 1248, WTC Torre 3 Piso 9 - Tel.: +598 2623 6300

**PAYSANDÚ**

Av. España 1552 - Tel.: +598 4722 7575

**RÍO NEGRO**

Vivero Montes del Plata: Ruta 24 Km 0 - Tel.: +598 4562 7523  
Terminal Logística M´Bopicuá: Ruta 24 Km 0 - Tel.: +598 4562 7000

**[www.montesdelplata.com.uy](http://www.montesdelplata.com.uy)  
[academia.montesdelplata.com.uy](http://academia.montesdelplata.com.uy)**



**ACADEMIA**  
FORMANDO FUTURO

Montes   
del Plata