

En el camino hacia la excelencia

On the path to excellence
Rumo à excelência

Desarrollo y actualización permanente para las empresas instaladas en WTC Montevideo, de la mano del Centro de Excelencia

Desde el año 2014 WTC Montevideo y Deloitte están embarcados en un nuevo y exitoso emprendimiento conjunto, buscando mejorar la oferta de servicios brindados a las organizaciones del Complejo WTC, contribuyendo a su desarrollo y el logro de sus objetivos.

El Centro de Excelencia está orientado “a habilitar una actualización permanente de los profesionales y del talento en las empresas de las Torres, por un lado en el componente técnico y por otro lado en el desarrollo de habilidades comportamentales como liderazgo, trabajo en equipo y motivación”, comentó a WTC Magazine Verónica Melián; Socia del Departamento de Consultoría en Capital Humano de Deloitte.

Los cursos, talleres y programas son desarrollados en la Sala de Eventos de WTC 4, un espacio moderno con tecnología audiovisual y capacidad para 120 personas, ubicado en el Lobby inferior de WTC 4 del Complejo WTC.

La idea de desarrollar el Centro surgió “basada en la relación de confianza y relacionamiento estratégico de Deloitte con WTC”, explica Melián, particularmente pensando en cómo ayudar a las organizaciones del complejo a ser “cada día más excelentes”, a través de distintas actividades.

Para cumplir con tan ambiciosas metas, Deloitte cuenta con instructores altamente capacitados, no solo desde el punto de vista académico, sino también con 40 años de experiencia práctica en el área de la capacitación. A esto se suma “el ambiente de WTC, que realmente favorece iniciativas como esta, que son realmente excepcionales”, finaliza.

Experiencia de aprendizaje diferente

¿Cuáles son los pilares sobre los que se sustenta el Centro de Excelencia?

Por un lado el concepto “experiencia de aprendizaje diferente, un aprendizaje que intenta estar muy en línea con lo que la persona necesita”, comenta Melián. En este

Permanent development and updating for companies in WTC Montevideo, with the Center of Excellence

Since 2014 WTC Montevideo and Deloitte have embarked on a new and successful venture together, aiming to improve the array of services available to organizations in the WTC Complex, contributing to their development and achieving their objectives.

The Center of Excellence is designed “to provide professionals and talent in companies in the Towers with permanent updating, on the one hand in the technical area and on the other in the development of behavioral skills like leadership, teamwork and motivation”, Verónica Melián told WTC Magazine; Partner of the Consulting Department of Human Capital at Deloitte.

The courses, workshops and programs take place in the Event Room of WTC 4, a modern space with audiovisual technology and seating for 120 people, located in the lower Lobby of WTC 4 in the WTC Complex.

The idea to develop the Center arose “based on the trust and strategic relationship of Deloitte with WTC”, explained Melián, particularly designed to help organizations of the complex be “even better”, through different activities.

To reach such ambitious goals, Deloitte has highly trained instructors, not only academically, but with 40 years of practical experience in the area of training. To this we add “the environment of WTC, which really favors initiatives like this, which are truly exceptional”, she ended.

A different learning experience

What are the pillars that sustain the Center of Excellence?

On the one hand, the concept of “a different learning experience, learning that aims to be in line with what a person needs”, commented Melián. In this way, the programmed courses and activities actually have much better results”.

One could wonder why it is necessary to provide these learning experiences with an innovating focus. Verónica Melián pointed out that “organizations that are good at developing a culture of learning undoubtedly have much better results”.

Desenvolvimento e atualização contínua para as empresas instaladas no WTC Montevideo, graças ao Centro de Excelência.

Desde 2014 o WTC Montevideo e a Deloitte estão trabalhando num novo e bem sucedido joint venture, visando melhorar a oferta de serviços oferecidos às organizações que fazem parte do Complexo WTC, contribuindo assim para seu desenvolvimento e a conquista dos seus objetivos.

O Centro de Excelência é voltado para “a atualização contínua dos profissionais e do talento que abrigam as empresas das Torres, trabalhando tanto a técnica quanto o desenvolvimento de habilidades comportamentais tais como a liderança, o trabalho em equipe e a motivação”, comentou à revista WTC Magazine Verónica Melián; Sócia do Departamento de Consultoria em Capital Humano da Deloitte.

Os cursos, oficinas e programas são desenvolvidos na Sala de Eventos do WTC 4, espaço moderno com tecnologia audiovisual e capacidade para 120 pessoas, localizado no Lobby inferior do WTC 4 do Complexo WTC.

A ideia de desenvolver o Centro surgiu “com base na relação de confiança e relacionamento estratégico da Deloitte com o WTC”, explica Melián, especialmente com o objetivo de ajudar as organizações do complexo a serem “cada dia mais excelentes”, mediante a implementação de diversas atividades.

Para cumprir esses objetivos tão ambiciosos, a Deloitte conta com docentes muito capacitados, não somente do ponto de vista acadêmico, mas com 40 anos de experiência prática em capacitação. Além disso, contamos com “o ambiente do WTC, o qual sem dúvidas favorece este tipo de iniciativas, realmente excepcionais”, conclui.

Uma experiência de aprendizagem diferente

Quais são os pilares do Centro de Excelência?

De um lado, o conceito “experiência de aprendizagem diferente, uma aprendizagem que tenta conectar-se com o que a pessoa precisa”, comenta Melián. Nesse sentido, os cursos e atividades programados são focados especialmente nas necessidades das empresas que integram o Complexo WTC.

Alguém poderia se perguntar por que é que essas experiências de aprendizagem inovadoras seriam necessárias. Verónica Melián explica que “as organizações que são muito boas desenvolvendo uma cultura

1^{er} DELIVERY de SUSHI PREMIUM de MONTEVIDEO

26 de marzo 1236
2707 2615
www.26sushi.com

Sushi & Co. PREMIUM SUSHI

Perú FINEST PREMIUM FOOD

UMi PREMIUM FOOD

sentido, los cursos y actividades programadas están focalizados especialmente en las necesidades de las empresas que integran el Complejo WTC.

Alguien podría preguntarse por qué sería necesario brindar estas experiencias de aprendizaje con enfoque innovador. Verónica Melián señala que “las organizaciones que son muy buenas desarrollando una cultura de aprendizaje, sin lugar a dudas tienen mucho mejores resultados”.

De hecho, según indican estudios globales de Deloitte, la formación y actualización en habilidades técnicas y comportamentales es uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones hoy en día.

En línea con lo mencionado anteriormente, la “Millennial Survey 2015” de Deloitte arroja algunos datos interesantes respecto a la importancia del aprendizaje continuo en el trabajo.

En la encuesta las personas fueron consultadas acerca de la utilidad de las habilidades que aprendieron en la Universidad, en relación a lo que aprendieron en el trabajo. Los resultados muestran que lo aprendido en la Universidad constituye un tercio de las habilidades requeridas, cayendo el mayor peso en lo aprendido en el lugar de trabajo.

In fact, according to global studies by Deloitte, training and updating technical and behavioral skills is one of the main challenges that organizations face today.

In line with what was mentioned, the “Millennial Survey 2015” by Deloitte presents some interesting data regarding the importance of continuous learning on the job.

In the survey people were asked about the usefulness of the skills they learned at the University, as opposed to what they learned on the job. The results show that what is learned at the University makes up a third of the required skills, meaning that the majority of what is learned is done on the job.

de aprendizagem, sempre têm resultados muito melhores”. Segundo estudos globais da Deloitte, a formação e atualização em habilidades técnicas e comportamentais é um dos principais desafios que enfrentam as organizações atualmente.

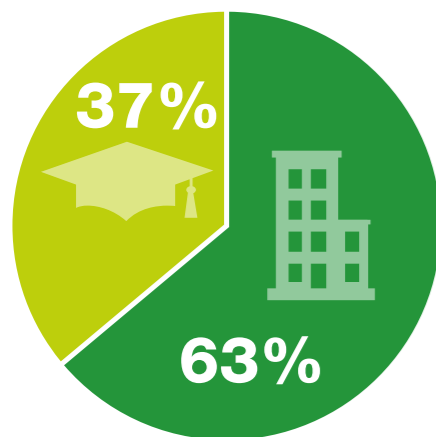
A “Millennial Survey 2015” da Deloitte mostra alguns dados interessantes sobre a importância da aprendizagem contínua no trabalho.

Durante a pesquisa, as pessoas foram consultadas sobre a utilidade das habilidades que aprenderam na Universidade, comparado com o que aprenderam no trabalho. Os resultados mostram que o aprendido na Universidade constitui um terço das habilidades requeridas, enquanto que o aprendido no local de trabalho é mais importante.

Las Habilidades adquiridas en la educación superior constituyen un tercio de las requeridas para lograr los objetivos organizacionales

Skills gained in higher education contribute a third of those required to achieve organizational goals

As habilidades adquiridas no ensino superior constitui um terço das requeridas para atingir os objetivos organizacionais



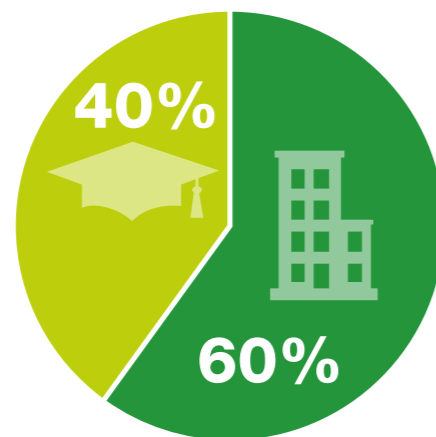
En la consecución de los objetivos generales de la organización

In achieving the overall goals of the organization

Para alcançar os objetivos gerais da organização



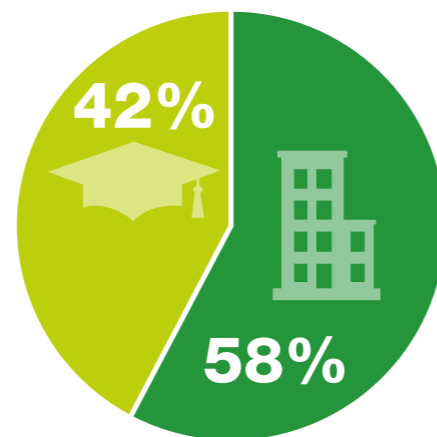
Educación Superior Higher education Ensino superior



En satisfacer los roles y responsabilidades diarias

In fulfilling day to day roles and responsibilities

Para satisfazer as funções e responsabilidades diárias



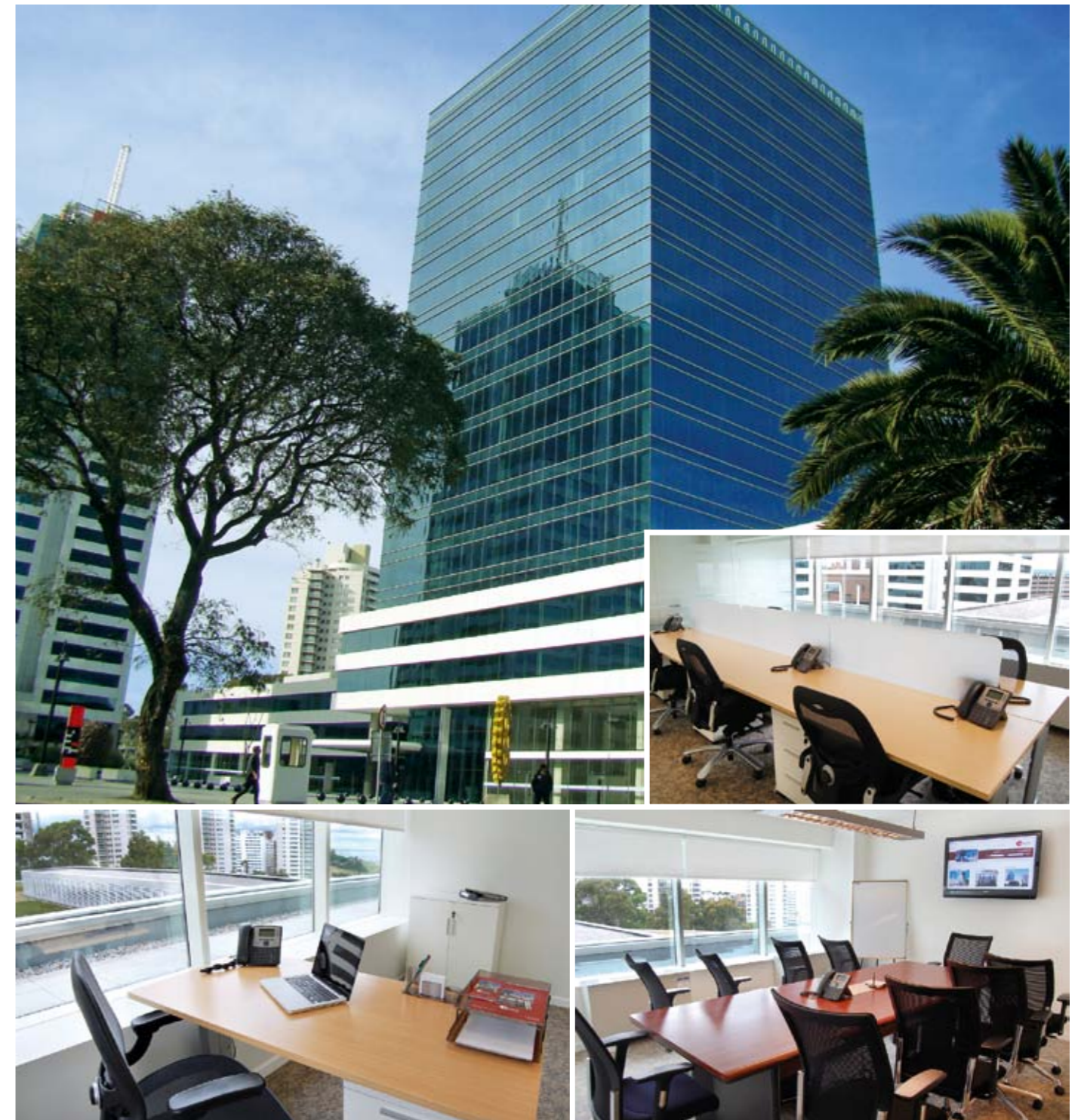
En el cumplimiento de los objetivos de carrera a largo plazo

In fulfilling long term career objectives

No cumprimento de objetivos de carreira a longo prazo



Empleo Employment Emprego



Su oficina equipada, pronta para trabajar

Exec Buceo (en World Trade Center Montevideo)

Oficinas estratégicamente ubicadas
Alquiler de oficinas equipadas y virtuales.
Alquiler de sala de reuniones, video conferencia y servicio de secretaría
Por hora, por día, semanas o meses.
Alta calidad y tecnología de vanguardia.



Luis A. de Herrera 1248, Torre III, Piso 4
World Trade Center Montevideo
11300 • Uruguay • Tel.: 2626 0100

www.exec.com.uy

Asimismo, es de destacar que las organizaciones con culturas de aprendizaje fuertes y ágiles tienen casi un 60% más de probabilidad de ingresar primero al mercado y casi 20% más de probabilidad de ser líderes en participación en el mercado, al tiempo que incrementan sus ganancias tres veces más rápido que el resto.

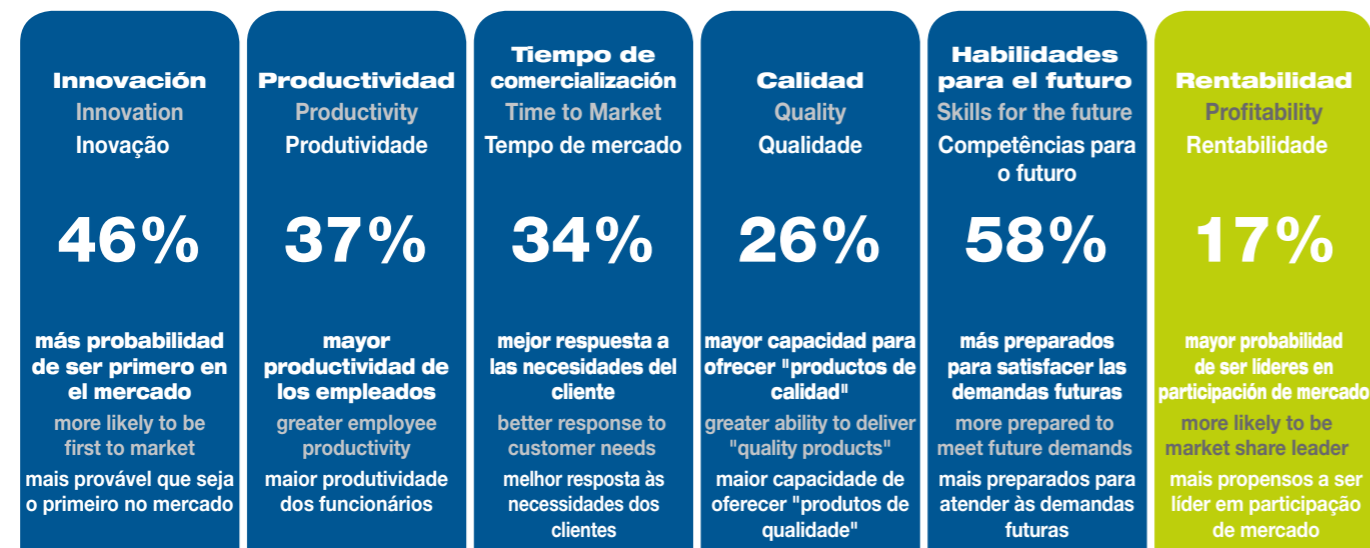
Likewise, it is worth noting that organizations that have strong and agile learning cultures are 60% more likely to enter the market first and almost 20% more likely to be a participating leader in the market, while increasing their profits three times faster than the rest.

Vale a pena salientar que as organizações com culturas de aprendizagem fortes e ágeis têm quase 60% mais de probabilidades de entrar primeiro no mercado, e quase 20% mais de probabilidade de serem líderes em participação no mercado, e seus lucros aumentam três vezes mais rápido.

Las organizaciones con una fuerte cultura de aprendizaje superan significativamente a sus pares

Organizations with a strong learning culture significantly outperform their peers

As organizações com uma forte cultura de aprendizagem superam significativamente os seus pares



La diversidad de generaciones y rangos de edad que integran el mercado laboral también hacen necesario proponer modalidades de aprendizaje diversas y adecuadas a cada población.

The diversity of generations and ages in the work force also makes it necessary to propose different and adequate learning methods for each population.

Al respecto, Melián comenta que las nuevas generaciones son muchos más exigentes y "entienden realmente que el poder aprender, es parte de la propuesta de valor de la organización".

Regarding this, Melián commented that the new generations are more demanding and "really understand that the power of learning is part of the value of the organization".

"If we are not prepared to offer them these learning experiences, we are probably going to have problems in retaining this talent", she added.

"Si no estamos preparados para ofrecerles esas experiencias de aprendizaje, probablemente vamos a tener mucha más dificultad para retener ese talento", añade.

In this way, technology plays a highly relevant role in fomenting social learning and learning communities online, in addition to face-to-face interactions.

En este sentido, la tecnología juega un rol sumamente relevante fomentando el aprendizaje social y las comunidades de aprendizaje online, así como el intercambio presencial.

"We have noticed in the past years, that people need to learn in different ways. To see to these different needs we are proposing a mixed learning concept, in order to offer the technical skills so people learn in the way they really feel most comfortable", explained Melián.

"Nos hemos dado cuenta en los últimos años, que las personas necesitan aprender de forma distinta. Atendiendo a esas necesidades distintas es que estamos proponiendo un concepto de aprendizaje mixto, buscando ofrecer las herramientas tecnológicas para que las personas aprendan de la forma en que realmente se sientan más cómodas", explica Melián.

It also is important to mention that data from Deloitte from 2014 indicates that technology plays a key role in the strategy of talent to train and develop in 77% of organizations.

"The intention is to keep advancing in this way", stated Melián. "We are incorporating technology to generate the concept of mixed training", where people share their experiences and ideas, "provid-



A diversidade de gerações e rangos de idade que integram o mercado de trabalho também faz com que seja necessário propor modalidades de aprendizagem diversas e apropriadas a cada população.

Sobre isto, Melián comenta que as novas gerações são muito mais exigentes, e "compreendem que a possibilidade de aprender faz parte da proposta de valor da organização".

"Se não estivermos preparados para oferecer-lhes essas experiências de aprendizagem, é provável que tenhamos muitas mais dificuldades na hora de conservar esses talentos", acrescenta.

Nesse sentido, a tecnologia cumpre um papel muito importante, promovendo a aprendizagem social e as comunidades de aprendizagem online, assim como o intercâmbio cultural.

"Nos últimos anos temos percebido que as pessoas precisam aprender de uma forma diferente. Atendendo a essas necessidades diversas, propomos um conceito de aprendizagem mista, que ofereça as ferramentas tecnológicas para que as pessoas possam aprender da forma que for melhor para elas", explica Melián. É importante destacar que, segundo informações da

(...) las nuevas generaciones son muchos más exigentes y "entienden realmente que el poder aprender, es parte de la propuesta de valor de la organización"

the new generations are more demanding and "really understand that the power of learning is part of the value of the organization"

as novas gerações são muito mais exigentes, e "compreendem que a possibilidade de aprender faz parte da proposta de valor da organização"



live happy illy

WWW.VANACITY.COM
NÚMERO GRATUITO: 0800 4559



Horas al año es lo que en promedio se destina a cada empleado en capacitación

Hours of training per year is the average training assigned to each employee

Horas por ano, em média, é o que cada funcionário recebe em treinamento



De las organizaciones en Uruguay cuentan con planes formales de Capacitación Externa

Of the organizations in Uruguay have formal External Training plans

Das organizações em Uruguai têm planos formais de Treinamento Externo



De las personas se ve motivado a cambiar de empleo en búsqueda de mejores oportunidades de capacitación

Of the people are encouraged to change jobs in a search for better training opportunities

Das pessoas são motivadas a mudar de emprego em busca de melhores oportunidades de formação



De las organizaciones en Uruguay tiene como prioridad desarrollar Programas de Capacitación dentro de su Plan de Talento en los próximos dos años

Of the organizations in Uruguay have prioritized developing Training Programs within their Talent Plan in the coming two years

Das organizações no Uruguai têm priorizado o desenvolvimento de programas de formação no âmbito do Plano de Talentos nos próximos dois anos

En cuanto a este aspecto, resulta pertinente mencionar que datos de Deloitte del año 2014 indican que en el 77% de las organizaciones la tecnología juega un papel clave en la estrategia de talento para entrenamiento y desarrollo.

“La intención es ir avanzando en este sentido”, informa Melián. “Se está incorporando tecnología para poder generar ese concepto de entrenamiento mixto”, donde las personas comparten sus experiencias e ideas, “retroalimentando sus propios intereses a través de la interacción, con personas de distintas organizaciones si son cursos abiertos, o de la propia organización si es un curso cerrado”, finaliza.

Transferencia al trabajo

Otro de los elementos que está en la raíz del Centro de Excelencia; es la transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridas al ámbito laboral; lo que en definitiva, redundará en beneficios para las personas y la organización.

Desde el Centro de Excelencia existe la firme convicción de que el aprendizaje debe ser parte de la propuesta de valor de la organización para contribuir a retener los talentos, y una de las claves del éxito es

ing feedback for their own interests through the interaction with people from different organizations if they are open courses, or from the organization itself if it is a closed course”, she ended.

Transferring to work

Another element at the root of the Center of Excellence; is the transference of knowledge and skills acquired on the job; which surely, result in benefits for the people and the organization.

The Center of Excellence has the firm conviction that learning must be part of the value of an organization to retain talent, and one of the keys to success is to combine it with experiences applied to the job, whenever the “organization is committed to doing so”, mentioned the guest.

As opposed to what usually happens in a course (where the result is measured by attendance and the granting of certificates), the Center of Excellence focuses on generating a change in behavior, because “attendance doesn’t reflect on how the person experienced the course, or how he is applying it on the job”, stated Melián.

“We don’t want this to be just another class; we would like to be able to effectively incorporate the skills on the job, to have an impact on what the person is doing every day, which will impact the results of the organization to a certain extent”, assured Melián.

To reach these objectives, a methodology is used that utilizes previous activities, of self-knowledge, diagnostic activities, some in per-



Deloitte de 2014, para 77% das organizações, a tecnologia cumpre um papel fundamental na estratégia de talento para treinamento e desenvolvimento.

“A intenção é avançar nesse sentido”, informa Melián. “Está sendo incorporada tecnologia para gerar esse conceito de treinamento misto”, no qual as pessoas compartilham suas experiências e ideias, “retroalimentando seus próprios interesses mediante a interação, com pessoas de diversas organizações no caso dos cursos abertos, ou da própria organização no caso dos cursos fechados”, conclui.

Transferência ao trabalho

Outro dos elementos que está na raiz do Centro de Excelência é a transferência dos conhecimentos e habilidades para o local de trabalho; o que sem dúvidas é benéfico tanto para as pessoas quanto para a organização.

No Centro de Excelência temos a convicção de que a aprendizagem deve fazer parte da proposta de valor da organização, como forma de conservar os talentos. Uma das chaves do sucesso é combiná-lo com experiências no trabalho, desde que “a organização tenha o compromisso de fazê-lo”, comenta Melián.

No Centro de Excelência o resultado não é medido de acordo com a presença ou não dos alunos e a entrega de certificados –como acontece geralmente nos cursos. O objetivo é gerar uma mudança no comportamento, já que “estar na sala de aula não reflete a realidade do aprendizado dessa pessoa, ou como é que está utilizando esse conhecimento no trabalho”, afirma Melián.

“Não queremos que a experiência se transforme somente em participar de um curso, queremos que a pessoa possa incorporar as habilidades aprendidas, que esses conhecimentos tenham um impacto no trabalho que a pessoa realiza no dia a dia, e que de alguma forma tenha uma influência nos resultados da organização”, garante Melián.

Para atingir esses objetivos, utiliza-se uma metodologia com atividades prévias –de autoconhecimento e de diagnóstico, algumas presenciais e outras on line. Também procuramos gerar oportunidades

la fonda
del
puertito

poder combinarlo con experiencias aplicadas al trabajo, siempre que la “organización tenga el compromiso de hacerlo”, menciona la entrevistada.

A diferencia de lo que habitualmente sucede con la realización de cursos (donde el resultado se mide de acuerdo a la asistencia obtenida y entrega de certificados), desde el Centro de Excelencia se hace foco en generar un cambio en el comportamiento, porque “la asistencia no dice nada de cómo esa persona vivió esa experiencia, y cómo de alguna manera la está aplicando a su trabajo”, afirma Melián.

“No queremos que sea simplemente ir a un curso; queremos que sea poder incorporar efectivamente las habilidades en el trabajo, que eso impacte en lo que la persona está haciendo día a día, y que de alguna manera impacte en los resultados de la organización”, asegura Melián.

Para lograr estos objetivos, se utiliza una metodología que implica actividades previas, de autoconocimiento, actividades de diagnóstico, algunas presenciales y otras online. Incluso, se busca generar instancias donde los conocimientos adquiridos deban ser aplicados posteriormente en un proyecto concreto del trabajo.

Dependiendo del tipo de curso o proceso de aprendizaje, existen diversas formas de monitorear el impacto o realizar un seguimiento de los resultados en las organizaciones. En cursos comportamentales como motivación, trabajo en equipo o delegación, los resultados exceden la mera instancia del curso, porque “con eso no cambiamos los comportamientos”, comenta Melián.

El cambio de comportamiento debe ser pensado como “un cambio de hábitos”. “Si yo no sé delegar y debo hacerlo, tengo que empezar a confiar que otros van a poder hacer las tareas de la misma manera que yo”, ejemplifica la entrevistada.

En estos casos las instancias de seguimiento pueden incluir sesiones de coaching o un acompañamiento personalizado. “En cursos más técnicos, pueden ser sesiones de trabajo individual o trabajo grupal donde se intercambian consultas, se ven casos reales de aplicación, o dificultades que hayan surgido; para que eso no quede en una carpeta guardada en el cajón”, añade.

Evaluación positiva y expectativas de crecimiento

Si bien hace menos de un año que el Centro de Excelencia se encuentra en funcionamiento, sus resultados no se han hecho esperar.

“Nuestra experiencia con los clientes que realmente hacen este proceso es que capitalizan mucho, y de una

son and others online. Moreover, the aim is to generate instances where the knowledge acquired will be applied later to a concrete project at work.

Depending on the type of course or learning process, there are different ways to monitor the impact or follow up on the results in the organizations. In the behavioral courses like motivation, team work or delegation, the results exceed the mere instance of the course, because “with this we do not change behaviors”, commented Melián.

Changing behaviors must be thought of as “a change of habits”. “If I don’t know how to delegate and I have to do it, I have to start trusting that others are going to be able to do the work the same way as I do”, exemplified the guest.

In these cases the follow-up can include coaching sessions or personalized support. “In more technical courses, it can be individual work or group work sessions where questions are exchanged, where real case studies are seen, or difficulties have arisen; so it doesn’t end up stored away in a folder”, she added.



de utilizar os conhecimentos adquiridos, concretamente num projeto de trabalho.

Dependendo do tipo de curso ou processo de aprendizagem, existem diversas formas de monitorar o impacto ou avaliar os resultados nas organizações. No caso dos cursos comportamentais tais como motivação, trabalho em equipe ou delegação, os resultados vão além do curso, porque “com isso não transformamos os comportamentos”, comenta Melián.

A mudança de comportamento deve ser pensada como “uma mudança de hábitos”. “Se eu não sei delegar e devo fazê-lo, terei que começar a confiar nos outros, e na sua capacidade de fazer as tarefas da mesma forma que eu”, explica.

Nestes casos, a avaliação pode incluir sessões de coaching, ou acompanhamento personalizado. “No caso de cursos mais técnicos, podem ser sessões de trabalho individual ou trabalho grupal nas quais as pessoas fazem consultas e trabalhamos com casos reais ou dificuldades que tenham surgido, de forma que o conhecimento possa ser utilizado e não fique esquecido numa pasta”, acrescenta.

Avaliação positiva e expectativas de crescimento

Embora o Centro de Excelência tenha menos de um ano de vida, os resultados já são visíveis.

mens factory

forma mucho más interesante, el tiempo y el costo que le están dedicando a capacitar a su gente”, cuenta Melián.

En un abanico de ofertas que incluyó tanto cursos técnicos como cursos comportamentales, se contó con una participación de más de 300 personas de más de 100 empresas, muchas integrantes del complejo, pero otras no.

“Nos damos cuenta de que el concepto Centro de Excelencia es un concepto atractivo, creo que tiene que ver con el estándar de excelencia que estamos proponiendo en las instancias de capacitación y por la locación, que sin dudas ayuda mucho”, destaca la entrevistada.

Aunque la oferta de cursos y experiencias de aprendizaje están focalizadas particularmente en las necesidades de las empresas de WTC, “hemos valorado que WTC está ubicado en una zona muy estratégica de Montevideo y, sin dudas, organizaciones de fuera del complejo se han beneficiado también de estas temáticas”.

La evaluación de los primeros meses de vida del Centro de Excelencia, es “sumamente positiva”, señala la socia de Deloitte, “y nos da la pauta de que tenemos que continuar todavía con una oferta más interesante”.

Para ello, actualmente el Centro realiza un relevamiento particular de las necesidades de capacitación en el Complejo WTC, a efectos de poder focalizar el programa del año.

Positive evaluation and expectations of growth

Although the Center of Excellence has been in operation for less than one year, the results have already come in.

“Our experience with clients who actually go through this process that capitalizes quite a bit, and in a much more interesting way, the time and cost that is budgeted to train its people”, stated Melián. In a wide array of options that include both technical courses and behavioral courses, more than 300 people participated from more than 100 companies, many from the complex, but others not.

“We realized that the Center of Excellence concept is an attractive one, I think it has to do with the standard of excellence that we are proposing in our training and by the location, which surely helps a lot”, the guest pointed out.

Although the availability of courses

and learning experiences are focused primarily on the needs of the WTC companies, “we have determined that the WTC is located in a very strategic area of Montevideo and, truly, organizations outside the complex have also benefited from these subjects”.

The evaluation of the Center of Excellence during the first months is “highly positive”, stated the partner at Deloitte, “and gives us evidence that we should continue with even more interesting options”. To do so, the Center is carrying out a private study to determine the training needs of the WTC Complex, in order to focus on the yearly program.



“Nossa experiência com os clientes que fazem este processo é que o tempo utilizado em capacitar seu pessoal tem um rendimento muito diferente, tanto em tempo quanto em custos”, conta Melián.

Num leque de ofertas que inclui tanto cursos técnicos quanto comportamentais, contaram com a participação de mais de 300 pessoas de mais de 100 empresas, muitas delas integrantes do complexo.

“Percebemos que o conceito Centro de Excelência é atraente. Acho que tem a ver com os padrões de excelência que estamos propondo, tanto em capacitação quanto em localização, o qual também é muito importante”, destaca Melián.

Mesmo que a oferta de cursos e experiências de aprendizagem sejam focadas principalmente nas necessidades das empresas do WTC, “o WTC está localizado numa zona muito estratégica de Montevideo, e não há dúvidas de que algumas organizações que não fazem parte do complexo também têm se beneficiado destas temáticas”.

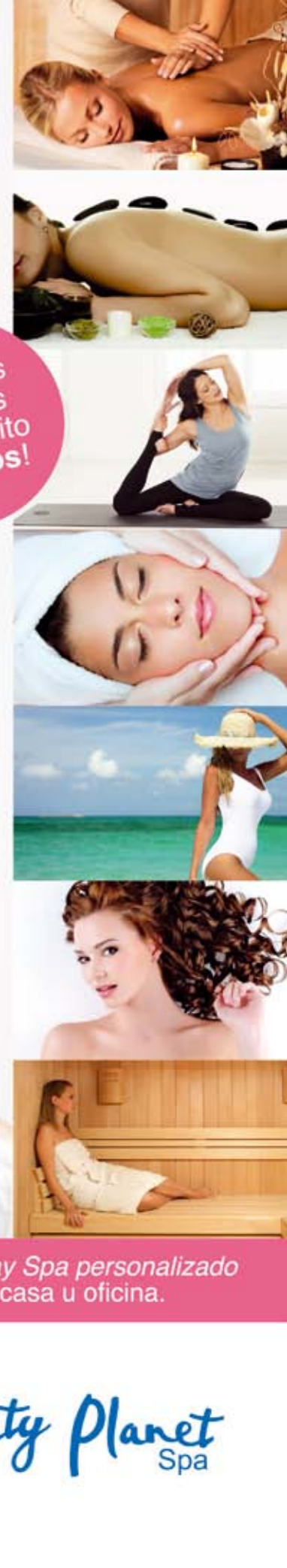
A avaliação dos primeiros meses de vida do Centro de Excelência é “muito positiva”, explica a sócia da Deloitte; e “mostra que devemos continuar trabalhando, para oferecermos um projeto ainda mais interessante”.

Para isto, atualmente o Centro está realizando uma pesquisa das necessidades de capacitação no Complexo WTC, de forma de poder organizar o programa deste ano.

EL MEJOR REGALO PARA *Mamá*
ES VIVIR UNA EXPERIENCIA DE
PLACER Y RELAX INOLVIDABLE

Day Spa en Beauty Planet

Además
te llevás
un regalito
para vos!



Consultá por nuestras opciones de *Day Spa* desde \$1300 o creá un *Day Spa* personalizado para tu madre. Realizá tu compra telefónicamente y te lo llevamos a tu casa u oficina.

Blanca del Tabaré 2990 - Tel.: 2710 9790 - Cel.: 095 038953
Punta Carretas Shopping - Nivel 2 - Tel.: 2711 9115 - Cel.: 095 038951
Centro - Julio Herrera y Obes 1234 - Tel.: 2902 4402
cliente@beautypla.net - www.beautyplanet.com

Beauty Planet
Spa