BDO

Programa de Habilidades Gerenciales

Social



Reconocimiento Liderazgo Sostenible 2026

Presentación del programa

Presenta el programa a postular, su categoría ASG (Ambiente, Social, Gobernanza), su contribución a los ODS y la información base del programa.

1 **Nombre del programa ***

Programa de Habilidades Gerenciales

2 **Perfil de la empresa ***

Somos una firma miembro de BDO International, una red global líder de servicios de Auditoría, Impuestos, Asesoría y Servicios de Negocios y Outsourcing, con presencia en más de 166 países y aproximadamente 1,776 oficinas, combinando el conocimiento local con la experiencia, fortaleza y calidad de nuestro International Red.

Con más de 35 años de experiencia en el mercado panameño, ofrecemos soluciones integrales a través de nuestras Unidades de Negocios, Auditoría, Impuestos, Legal, Asesoría y Servicios de Negocios & Outsourcing.

Nuestro prestigio se basa en nuestra proximidad a nuestros clientes y nuestra visión de ser el Líder en Servicio Excepcional al Cliente, por lo que nos reconocen como sus asesores preferidos, seguimos centrados en la búsqueda de soluciones integrales es un entorno económico cambiante y altamente competitivo, proporcionando un asesoramiento y servicios consistentes de alta calidad en toda la Red BDO.

Nos hemos unido estratégicamente las firmas de BDO en Colombia, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y Venezuela con el objetivo de enriquecer nuestro servicio excepcional. Con esta sinergia le apostamos a centralizar nuestras operaciones regionales con el fin de brindarle a nuestros clientes una gama más amplia de servicios y profesionales en múltiples áreas e industrias.

Con esta integración buscamos fortalecer nuestras prácticas de calidad y mejora continua para garantizar un servicio excepcional y de mayor alcance, así como una optimización de costos en proyectos multinacionales.

3 **Descripción y propósito/objetivos del programa ***

BDO Interaméricas desarrolla el Programa de Habilidades Gerenciales como una iniciativa regional orientada al fortalecimiento de competencias de liderazgo, gestión y desarrollo profesional de colaboradores que ocupan posiciones de supervisión o gerencia inicial dentro de las distintas oficinas de la alianza, incluyendo BDO Panamá.

Esta iniciativa contribuye al fortalecimiento del pilar social de la estrategia de sostenibilidad de la organización mediante el desarrollo de capacidades, liderazgo y oportunidades de crecimiento profesional para nuestros colaboradores.

El Programa de Habilidades Gerenciales se desarrolla anualmente con una duración aproximada de 40 horas de formación. Está dirigido a supervisores y gerentes de primer año, y tiene como objetivo fortalecer competencias de liderazgo, habilidades gerenciales, gestión de equipos, comunicación, toma de decisiones e intercambio de experiencias entre profesionales de los diferentes países que integran BDO Interaméricas.

Su primera edición se realizó en el año 2024 en Colombia, mientras que la segunda edición se desarrolló en Panamá durante el año 2025. A través de este programa se promueve el aprendizaje colaborativo, el desarrollo de futuros líderes y el fortalecimiento de capacidades que contribuyen a la sostenibilidad del talento humano y del negocio.

4 **Fecha de inicio (dd/mm/yy) y en qué etapa está el programa ***

El Programa de Habilidades Gerenciales se ejecuta una vez al año:

· 1era Edición Año 2024: Participación de Panamá: 3 Colaboradores

· 2da Edición Año 2025: Participación de Panamá: 9 Colaboradores

· 3era Edición Año 2026: Participación de Panamá: 7 Colaboradores.

Participación regional del programa:

· 1era Edición (2024): 49 participantes.

· 2da Edición (2025): 54 participantes.

· 3era Edición (2026): 72 participantes.

El programa ha sido preparado tomando en cuenta distintas etapas clave para asegurar que se desarrolle de manera efectiva y alineado con los objetivos de la firma. Hemos identificado necesidades, diseñado acciones formativas, se han ejecutado y hemos medido su impacto.

Actualmente nos encontramos en la etapa de mejora continua. Cada año realizamos ajustes para las futuras ediciones del programa a través del:

· Análisis de resultados e indicadores.

· Identificación de oportunidades de mejora.

· Actualización de contenidos y metodologías.

· Incorporación de nuevas necesidades organizacionales.

Este enfoque de mejora continua permite asegurar la pertinencia y efectividad del programa frente a las necesidades cambiantes del negocio y del talento humano.

5 **Razón por la cual se postula el programa en la categoría seleccionada (ASG) ***

La iniciativa se postula en la categoría Social debido a que su propósito principal es fortalecer el desarrollo del talento humano, la formación de liderazgo y la creación de oportunidades de crecimiento profesional para los colaboradores de BDO Panamá. A través del Programa de Habilidades Gerenciales, la organización impulsa el aprendizaje continuo, la empleabilidad, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la preparación de futuros líderes, contribuyendo al bienestar profesional de las personas y a la sostenibilidad del capital humano.

El programa promueve una cultura organizacional basada en la inclusión, la colaboración, el intercambio de conocimientos y la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, elementos estrechamente vinculados con los temas sociales reconocidos por los criterios ASG. Asimismo, fortalece la capacidad de la organización para atraer, desarrollar y retener talento, contribuyendo a la generación de valor sostenible para los colaboradores y para el negocio.

La iniciativa responde directamente a desafíos relacionados con el desarrollo del talento, la continuidad del conocimiento organizacional y la preparación de nuevas generaciones de líderes, aspectos fundamentales para garantizar organizaciones resilientes y sostenibles en el largo plazo.

6 **Explicar cómo el programa está alineado a la ISO 26.000 u otros estándares internacionales ***

La Norma ISO 26000 establece siete principios fundamentales de responsabilidad social. En nuestro caso, los programas se encuentran relacionados principalmente con la materia de prácticas laborales, puntualmente en los temas de desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo, promoviendo el fortalecimiento de competencias, la empleabilidad, el crecimiento profesional y el desarrollo de liderazgo de los colaboradores.

Nuestros programas, tanto el de Entrenamiento Gerencial como el de Centro de Excelencia en Liderazgo se enfocan en el fortalecimiento de competencias de liderazgo, capacidades gerenciales, gestión de personas, innovación y preparación para responsabilidades futuras, lo cual se alinea directamente con la Norma ISO 26000, ya que la misma señala que las organizaciones socialmente responsables deben promover el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo de carrera de sus trabajadores.

Otro de los puntos bajo el que la Norma se fundamenta es la promoción de entornos laborales que permitan el crecimiento, la participación y el desarrollo del potencial humano, junto con prácticas que aseguren la sostenibilidad del conocimiento dentro de la organización.

Adicionalmente, estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de prácticas organizacionales orientadas al desarrollo del capital humano, aspecto considerado clave para la sostenibilidad de las organizaciones.

7 **Establecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y metas que impacta el programa (máximo 5). Sustente su afirmación ***

ODS 4. Educación de Calidad

Meta 4.4: aumentar considerablemente el número de personas con competencias pertinentes para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

El programa fortalece competencias de liderazgo, gestión de personas, comunicación, innovación y toma de decisiones, contribuyendo al desarrollo profesional de los colaboradores de BDO Panamá y mejorando su preparación para asumir responsabilidades de mayor complejidad.

ODS 5. Igualdad de Género

Meta 5.5: asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.

El programa brinda oportunidades de desarrollo basadas en competencias y potencial, facilitando la preparación de profesionales para asumir posiciones de liderazgo y promoviendo condiciones equitativas para el crecimiento profesional dentro de la organización.

ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Meta 8.5: lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las personas.

La iniciativa fortalece la empleabilidad interna, promueve el aprendizaje continuo y contribuye al desarrollo de capacidades profesionales que favorecen la productividad, el desempeño y el crecimiento sostenible de la organización.

ODS 10. Reducción de las Desigualdades

Meta 10.2: potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas.

El programa amplía las oportunidades de acceso a formación especializada y desarrollo de liderazgo para colaboradores de distintas áreas y niveles organizacionales, fortaleciendo una cultura inclusiva y orientada al crecimiento profesional.

ODS 17. Alianzas para lograr los Objetivos

Meta 17.16: mejorar las alianzas multisectoriales y de intercambio de conocimientos.

El programa fomenta la colaboración e intercambio de experiencias entre las firmas que integran BDO Interaméricas, facilitando la transferencia de conocimientos, buenas prácticas y capacidades para fortalecer el desarrollo de talento en Panamá y la región.

Integración del programa a la empresa y sus grupos de interés

Identifica protagonistas, roles y grupos de interés internos y externos involucrados en el programa.

8 Rol del Consejo Directivo en el programa *

El Consejo Directivo de BDO Oficina Panamá mantiene un rol estratégico de patrocinio, gobernanza y seguimiento, para asegurar que las iniciativas y programas propuestas anuales, contribuyan al desarrollo del talento, la sostenibilidad del negocio y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Su responsabilidad consiste en asegurar la alineación de esta iniciativa, promover la participación activa de líderes de alto potencial, aprobar los lineamientos generales y recursos requeridos y dar seguimiento a los resultados e impacto generados.

Como patrocinador de la participación de BDO Panamá en el programa, el consejo, fortalece una cultura de liderazgo, aprendizaje continuo e integración regional, garantizando los recursos necesarios para su ejecución. Asimismo, monitorea indicadores clave de impacto, sucesión y desempeño, promoviendo decisiones basadas en resultados. Su liderazgo permite desarrollar una sólida cantera de talento, acelerar la transformación organizacional y asegurar la mejora continua del programa para responder a los desafíos futuros del negocio.

Nuestro consejo apunta a impulsar la consolidación de una cultura de liderazgo regional a través del programa, pues los mismos han fortalecido la capacidad de nuestros profesionales para actuar como agentes de cambio, ser promotores de innovación, embajadores de la marca y gestores de talento en todas

9 **Equipo que integra el programa por parte de la empresa ***

El Programa de Habilidades Gerenciales es liderado de manera conjunta por el Consejo Directivo, el equipo de Capital Humano y los líderes de las unidades de negocio de BDO Panamá y BDO Interaméricas quienes participan en las diferentes etapas de planificación, ejecución y seguimiento.

El Consejo Directivo ejerce una función de liderazgo y gobernanza sobre el programa, asegurando su integración con la visión y prioridades estratégicas de la firma. Su participación incluye la definición de lineamientos generales, el apoyo a la asignación de recursos, el monitoreo de los resultados alcanzados y la promoción del desarrollo de profesionales con potencial de crecimiento, fortaleciendo así la sostenibilidad del talento y la continuidad del negocio.

El área de Capital Humano es responsable de la administración integral de los programas, incluyendo la identificación de necesidades de desarrollo, diseño metodológico, coordinación logística, seguimiento de participantes, medición de resultados y ejecución de planes de mejora continua.

Los Socios de las distintas unidades de negocio participan como facilitadores, mentores y patrocinadores de talento, aportando conocimientos técnicos, experiencias de liderazgo y acompañamiento a los participantes durante su proceso de formación.

Adicionalmente, el programa cuenta con el apoyo de líderes regionales de las oficinas que integran BDO Interaméricas, quienes colaboran en la selección de participantes, identificación de necesidades de capacitación, fortalecimiento del intercambio de buenas prácticas y promoción de una cultura común de liderazgo y aprendizaje.

Esta estructura multidisciplinaria permite integrar la visión estratégica del negocio con la gestión del talento, asegurando la sostenibilidad del programa y el desarrollo de futuros líderes capaces de impulsar la innovación, la excelencia en el servicio y el crecimiento de la firma en Panamá y la región.

10 Aliados estratégicos externos del programa *

El programa cuenta con una sólida red de aliados estratégicos externos que contribuyen al fortalecimiento de las competencias de liderazgo, la gestión del conocimiento y el desarrollo sostenible del talento humano dentro de la firma.

Entre los principales aliados se encuentra BDO International, cuya presencia global permite acceder a tendencias, metodologías, buenas prácticas y estándares internacionales en materia de liderazgo, desarrollo organizacional y excelencia profesional. Asimismo, las firmas que conforman BDO Interaméricas (Colombia, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y Venezuela) participan activamente como socios estratégicos, facilitando el intercambio de experiencias, casos de éxito y conocimientos especializados que enriquecen el aprendizaje de los participantes y promueven una visión regional de liderazgo.

Adicionalmente, el programa se fortalece mediante la participación de facilitadores, consultores y expertos externos con amplia experiencia en liderazgo, innovación, gestión empresarial, transformación organizacional y desarrollo de talento, quienes aportan herramientas prácticas y conocimientos actualizados para responder a los desafíos del entorno empresarial actual.

También se promueve la vinculación con instituciones académicas, centros de formación ejecutiva y organizaciones profesionales, que contribuyen con enfoques especializados, metodologías de aprendizaje y espacios de actualización continúa orientados al fortalecimiento de capacidades técnicas y de liderazgo.

La colaboración entre estos aliados fortalece la transferencia de conocimiento, la generación de capacidades regionales y la incorporación de buenas prácticas de liderazgo que posteriormente son aplicadas en BDO Panamá. De esta manera, se contribuye a la formación de líderes capaces de generar valor sostenible para la firma, sus colaboradores y los diferentes grupos de interés.

11 **Actores beneficiados ***

Los principales actores beneficiados por el Programa de Entrenamiento Gerencial son los colaboradores de BDO Panamá e Interaméricas, especialmente aquellos que ocupan posiciones de supervisión o gerencia inicial. A través de esta iniciativa, los participantes fortalecen sus competencias de liderazgo, gestión de equipos, comunicación, innovación y toma de decisiones, incrementando sus oportunidades de desarrollo de carrera y preparación para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización.

Asimismo, se benefician los equipos de trabajo liderados por los participantes, ya que adquieren mejores prácticas de gestión de personas, acompañamiento y desarrollo del talento, contribuyendo a entornos laborales más colaborativos, inclusivos y orientados al aprendizaje continuo.

La firma también constituye un actor beneficiado, al fortalecer su capacidad de liderazgo, promover la sucesión interna, retener talento clave, impulsar una cultura de alto desempeño y asegurar la sostenibilidad del conocimiento en las diferentes oficinas de la región. El programa contribuye además a consolidar una visión compartida de liderazgo alineada con los valores corporativos y los objetivos estratégicos.

De forma indirecta, los clientes de la firma también reciben beneficios al contar con equipos mejor preparados, líderes más competentes y profesionales con una visión regional e internacional que fortalece la calidad del servicio y la generación de valor.

Adicionalmente, el programa fortalece el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre las oficinas que integran BDO Interaméricas, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje de los colaboradores participantes.

Enfoque e impacto del programa

Desarrolla el contexto, el problema central, la relevancia del programa y su ejecución, comunicación e innovación.

12 **¿Cuál es el problema o desafío central que se enfrenta en relación con su programa de sostenibilidad? ***

Como firma de servicios profesionales, BDO Panamá depende principalmente de las capacidades, conocimientos y liderazgo de su talento humano para generar valor a sus clientes y asegurar la sostenibilidad del negocio. En este contexto, uno de los principales desafíos identificados fue fortalecer la preparación de futuros líderes, reducir posibles brechas en competencias gerenciales y asegurar la continuidad del conocimiento organizacional en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo.

Adicionalmente, la organización identificó la necesidad de crear mayores oportunidades de desarrollo profesional para colaboradores con potencial de crecimiento, fortaleciendo la retención del talento, los procesos de sucesión y la construcción de una cultura de aprendizaje continuo.

Este desafío cobra especial relevancia considerando que el crecimiento sostenible de la organización requiere líderes capaces de gestionar equipos, impulsar la innovación, promover una cultura organizacional sólida y responder eficazmente a las expectativas de clientes y grupos de interés.

En este contexto, el Programa de Habilidades Gerenciales constituye una herramienta clave para fortalecer las capacidades de liderazgo, apoyar el desarrollo del talento y contribuir a la sostenibilidad del capital humano dentro de BDO Panamá.

13 **¿Por qué es importante el programa para la empresa. Cómo se asocia a la estrategia de la empresa/negocio y cuáles son los riesgos y oportunidades que afronta la empresa en materia de sostenibilidad vinculadas al programa?** *

El Programa de Habilidades Gerenciales es fundamental para BDO Panamá porque fortalece el desarrollo del talento humano, considerado uno de los principales activos estratégicos de la organización. Como firma de servicios profesionales, nuestro valor diferencial depende del conocimiento, las capacidades y el liderazgo de nuestros colaboradores, por lo que invertir en su crecimiento contribuye directamente a la sostenibilidad y competitividad del negocio.

La iniciativa está estrechamente vinculada con la estrategia organizacional, ya que buscan desarrollar líderes capaces de impulsar la excelencia en el servicio al cliente, promover la innovación, fortalecer la cultura corporativa y asegurar la continuidad del negocio mediante una adecuada gestión de sucesión y desarrollo de talento. Asimismo, favorece la integración de las oficinas de BDO Interaméricas, promoviendo el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y experiencias entre profesionales de distintos países, fortaleciendo una visión regional alineada con los estándares globales de la red BDO.

Desde la perspectiva de sostenibilidad, el programa contribuye al fortalecimiento del pilar social mediante la generación de oportunidades de aprendizaje continuo, crecimiento profesional y desarrollo de liderazgo para nuestros colaboradores. Esto permite construir una cultura organizacional basada en la inclusión, la colaboración, la mejora continua y el bienestar laboral, incrementando el compromiso y sentido de pertenencia de nuestros equipos.

En cuanto a los riesgos, BDO oficina Panamá se asegura que el programa contribuya a mitigar desafíos asociados a la pérdida de talento clave, la falta de planes de sucesión, las brechas de liderazgo, la rotación de personal y la pérdida de conocimiento organizacional. Asimismo, ayuda a preparar a la organización para afrontar entornos empresariales cada vez más dinámicos, competitivos y exigentes.

Por otro lado, genera importantes oportunidades para la organización, tales como el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo, el incremento de la productividad y la innovación, la retención de profesionales de alto potencial, la consolidación de una cultura de aprendizaje continuo y el fortalecimiento de la reputación de BDO como una organización comprometida con el desarrollo de las personas. Todo ello contribuye a crear valor sostenible para nuestros colaboradores, clientes, la organización y demás grupos de interés, asegurando el crecimiento responsable y sostenible del negocio a largo plazo.

Adicionalmente, esta iniciativa ayuda a reducir riesgos asociados a la disponibilidad futura de talento calificado, aspecto especialmente relevante para firmas de servicios profesionales cuyo principal activo es el capital humano.

14 **¿Por qué es importante el programa para las audiencias externas y/o beneficiadas? ***

El Programa de Habilidades Gerenciales es importante para las audiencias externas y grupos beneficiados porque contribuye a la formación de líderes capaces de generar impactos positivos dentro y fuera de la organización. A través del fortalecimiento de competencias de liderazgo, gestión, innovación, comunicación y toma de decisiones, los participantes adquieren herramientas que les permiten responder de manera más efectiva a las necesidades de clientes, equipos de trabajo y otros grupos de interés.

Los clientes se benefician al contar con profesionales mejor preparados para comprender sus desafíos, brindar asesoría de alta calidad y ofrecer soluciones alineadas con las mejores prácticas nacionales e internacionales. El fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y gestión contribuye a mantener altos estándares de servicio, confianza y excelencia profesional, elementos fundamentales para la generación de valor sostenible.

Asimismo, las oficinas que integran BDO Interaméricas se benefician mediante el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre países, fortaleciendo la colaboración regional y promoviendo una cultura organizacional integrada. Esto facilita la construcción de equipos más cohesionados, innovadores y preparados para atender las necesidades de un entorno empresarial cada vez más dinámico y globalizado.

Por otra parte, el programa contribuye al fortalecimiento del capital humano y al desarrollo de profesionales con competencias de liderazgo, generando beneficios que trascienden el ámbito organizacional. Al fortalecer las capacidades de las personas y fomentar un liderazgo ético, responsable e inclusivo, la organización contribuye al desarrollo de capital humano de alto valor para el país y la región.

En este sentido, esta iniciativa trasciende el ámbito interno de la firma y se convierten en un mecanismo para impulsar la sostenibilidad organizacional, fortalecer las relaciones con los grupos de interés y generar valor compartido para colaboradores, clientes, aliados estratégicos y comunidades profesionales donde BDO tiene presencia.

15 **Objetivos del programa, situación actual y metas a corto, mediano y largo plazo ***

El Programa de Habilidades Gerenciales tiene como objetivo principal fortalecer las capacidades de liderazgo, gestión de personas y desarrollo profesional de nuestros colaboradores, contribuyendo a la sostenibilidad del talento humano, la continuidad del negocio y la formación de futuros líderes alineados con la cultura y estrategia organizacional. Asimismo, busca promover una cultura de aprendizaje continuo, innovación, colaboración regional y sucesión interna.

Actualmente, el programa se encuentra en una etapa de consolidación y mejora continua. Desde su primera edición regional en 2024, ha fortalecido las competencias de supervisores y gerentes de primer año mediante experiencias de aprendizaje colaborativo, intercambio internacional de experiencias y desarrollo de competencias asociadas al liderazgo y la gestión.

Nuestras metas a corto se enfocan en:

· Mantener la ejecución anual del programa garantizando altos niveles de participación y satisfacción.

- Mejorar los procesos de medición de impacto y seguimiento de los participantes una vez finalizada la formación.

Por otro lado, no perdemos de vista aquello, que a mediano plazo queremos lograr:

- Incrementar la cantidad de colaboradores beneficiados en la oficina de BDO Panamá.
- Incorporar nuevas metodologías de aprendizaje e innovación alineadas con las tendencias globales de liderazgo y gestión empresarial.

16 **Recopile datos (línea base, diagnóstico socio-económico, estudios específicos si se tienen), estadísticas ***

Como parte del proceso de seguimiento del Programa de Entrenamiento Gerencial, BDO Interaméricas recopila información relacionada con la participación de colaboradores, facilitadores e invitados en cada edición del programa.

Desde su implementación, el programa ha mostrado un crecimiento sostenido en la participación regional. La primera edición, realizada en Colombia durante 2024, contó con 49 participantes, 10 facilitadores y 3 invitados, para un total de 62 asistentes. La segunda edición, desarrollada en Panamá en 2025, registró 54 participantes, 12 facilitadores y 6 invitados, alcanzando un total de 72 asistentes. Por su parte, la tercera edición, realizada en Ecuador en 2026, contó con 59 participantes, 9 facilitadores y 4 invitados, para un total de 72 asistentes.

La participación de colaboradores de BDO Panamá también ha mostrado una evolución positiva, pasando de 3 participantes en la edición 2024 a 9 participantes en 2025 y 7 participantes en 2026, reflejando un mayor involucramiento de la firma en los procesos de fortalecimiento de liderazgo y desarrollo de capacidades gerenciales promovidos por BDO Interaméricas.

Esta información constituye una línea base que permite evaluar el alcance del programa, monitorear su evolución en el tiempo e identificar oportunidades para fortalecer el desarrollo de talento y la preparación de futuros líderes dentro de la organización.

17 ¿Cómo la empresa ha decidido abordar el problema y sus posibles soluciones (resuma el plan de ejecución del programa y sus fases)? *

Como parte del proceso de seguimiento del Programa de Entrenamiento Gerencial, BDO Interaméricas recopila información relacionada con la participación de colaboradores, facilitadores e invitados en cada edición del programa.

Desde su implementación, el programa ha mostrado un crecimiento sostenido en la participación regional. La primera edición, realizada en Colombia durante 2024, contó con 49 participantes, 10 facilitadores y 3 invitados, para un total de 62 asistentes. La segunda edición, desarrollada en Panamá en 2025, registró 54 participantes, 12 facilitadores y 6 invitados, alcanzando un total de 72 asistentes. Por su parte, la tercera edición, realizada en Ecuador en 2026, contó con 59 participantes, 9 facilitadores y 4 invitados, para un total de 72 asistentes.

La participación de colaboradores de BDO Panamá también ha mostrado una evolución positiva, pasando de 3 participantes en la edición 2024 a 9 participantes en 2025 y 7 participantes en 2026, reflejando un mayor involucramiento de la firma en los procesos de fortalecimiento de liderazgo y desarrollo de capacidades gerenciales promovidos por BDO Interaméricas.

Esta información constituye una línea base que permite evaluar el alcance del programa, monitorear su evolución en el tiempo e identificar oportunidades para fortalecer el desarrollo de talento y la preparación de futuros líderes dentro de la organización.

17. ¿Cómo la empresa ha decidido abordar el problema y sus posibles soluciones (resuma el plan de ejecución del programa y sus fases)?

Para contribuir al fortalecimiento del liderazgo, la sucesión de talento y la sostenibilidad del capital humano, BDO Panamá participa activamente en el Programa de Entrenamiento Gerencial impulsado por BDO Interaméricas. Esta iniciativa tiene como propósito fortalecer competencias de liderazgo, gestión de personas, comunicación, innovación y toma de decisiones en colaboradores con potencial de crecimiento profesional.

La ejecución de los programas se desarrolla a través de cinco fases principales:

Fase 1. Identificación de necesidades: Se identifican las competencias prioritarias para la organización, las necesidades de desarrollo del talento y los perfiles de colaboradores con potencial de liderazgo.

Fase 2. Diseño y planificación: Se definen contenidos, metodologías, facilitadores, cronogramas y criterios de participación alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

Fase 3. Selección de participantes: Se identifican colaboradores de BDO Panamá y de las demás oficinas participantes que cumplen con los requisitos establecidos para el programa.

Fase 4. Ejecución de la formación: Se desarrollan actividades de capacitación, intercambio de experiencias, mentorías, sesiones prácticas y espacios colaborativos orientados al

fortalecimiento de competencias de liderazgo y gestión.

Fase 5. Seguimiento y mejora continua: Se recopila retroalimentación, se analizan resultados, se identifican oportunidades de mejora y se incorporan ajustes para fortalecer futuras ediciones del programa.

Este enfoque permite que la organización aborde de manera estructurada el desafío de desarrollar líderes preparados para afrontar los retos actuales y futuros del negocio, fortaleciendo la sostenibilidad del talento humano como un elemento clave para el crecimiento de la firma.

18 **Describa cómo se lleva a cabo la estrategia de comunicación del programa** *

La estrategia de comunicación del Programa de Entrenamiento Gerencial se desarrolla de manera integral durante todas las etapas del proceso, desde la convocatoria y selección de participantes hasta la ejecución, seguimiento y difusión de resultados. El objetivo es garantizar una participación activa, fortalecer el compromiso de los colaboradores y promover una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo del liderazgo.

La comunicación inicia con la divulgación de los objetivos, alcance, requisitos de participación y beneficios del programa a través de los diferentes canales corporativos, incluyendo correo electrónico, reuniones informativas, presentaciones gerenciales y plataformas internas de comunicación. En esto se involucra a los socios de las distintas áreas para promover la identificación y postulación de colaboradores con potencial de desarrollo.

Durante la ejecución, se mantiene una comunicación permanente con participantes, facilitadores y líderes mediante sesiones virtuales y presenciales, recordatorios, materiales de apoyo, espacios de retroalimentación y actividades colaborativas que favorecen el intercambio de experiencias entre profesionales de los diferentes países que integran BDO Interaméricas.

Como parte del proceso, se comparten avances, testimonios, aprendizajes y buenas prácticas, resaltando el valor del liderazgo, la innovación y el desarrollo del talento como pilares fundamentales para la sostenibilidad de la organización. Asimismo, se promueve el reconocimiento de los participantes y de los logros alcanzados, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con la cultura corporativa.

Finalmente, los resultados e indicadores de participación e impacto son comunicados a la alta dirección y a los principales grupos de interés internos, permitiendo evaluar la efectividad del programa, identificar oportunidades de mejora y asegurar su alineación con la estrategia de negocio, el desarrollo del capital humano y los objetivos de sostenibilidad de la organización.

19 **El programa ofrece innovaciones en su diseño, ejecución, documentación y reporte ***

BDO Panamá promueve la participación de sus colaboradores en el Programa de Habilidades Gerenciales, una iniciativa que incorpora elementos de innovación en su diseño, ejecución, documentación y reporte, que nos permita diferenciarnos de los modelos tradicionales de capacitación. Nuestro diseño integra participantes de todas las oficinas de BDO Interaméricas, promoviendo para nuestros colaboradores locales el aprendizaje colaborativo, la diversidad de perspectivas y la construcción de una cultura regional de liderazgo. De igual forma, combina el desarrollo de competencias gerenciales, liderazgo, innovación y gestión del talento bajo un enfoque alineado con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de la firma.

En su ejecución, incorpora metodologías participativas, intercambio de experiencias entre países, mentoría de socios y líderes de negocio, así como contenidos que se actualizan anualmente de acuerdo con las necesidades organizacionales y los desafíos del entorno empresarial.

En materia de documentación, se realiza un seguimiento estructurado de la participación, resultados, evaluaciones y lecciones aprendidas, permitiendo preservar y transferir conocimiento organizacional. Finalmente, el programa cuenta con mecanismos de reporte basados en indicadores de participación e impacto, cuyos resultados son comunicados a la alta dirección para apoyar la toma de decisiones, la planificación de sucesión y la mejora continua. Este enfoque permite asegurar la sostenibilidad de la iniciativa y maximizar su contribución al desarrollo del talento humano en la organización.

Monitoreo y reporte del programa

Explica cómo se da seguimiento al programa, cómo se reporta, cómo se valida y qué mecanismos de mejora continua existen.

20 **¿Cómo la empresa monitorea los avances del programa? ***

Actualmente, el programa cuenta con mecanismos de seguimiento basados en indicadores de participación, asistencia, finalización y retroalimentación de participantes. Como oportunidad de mejora, la organización se encuentra evaluando la incorporación de indicadores adicionales de impacto relacionados con retención, promoción interna, fortalecimiento de competencias y aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

21 **Impactos actuales del programa. Incluya indicadores específicos que sustentan dichos impactos ***

Desde su implementación en nuestra firma, el programa ha contribuido al fortalecimiento de las competencias técnicas y de liderazgo de los participantes, generando mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la oficina. Entre los impactos observados se encuentran la participación sostenida de colaboradores en las diferentes ediciones del programa, el fortalecimiento de la cultura de aprendizaje continuo y un mayor interés por asumir responsabilidades y retos profesionales.

Como indicadores específicos, el programa ha registrado una participación regional de 49 colaboradores en 2024, 54 colaboradores en 2025 y 59 colaboradores en 2026. Asimismo, considerando participantes, facilitadores e invitados, el programa alcanzó un total de 62 asistentes en 2024, 72 asistentes en 2025 y 72 asistentes en 2026.

En el caso de BDO Panamá, la participación pasó de 3 colaboradores en la primera edición realizada en 2024 a 9 colaboradores en la edición de 2025 y 7 colaboradores en la edición de 2026, evidenciando un involucramiento sostenido en los procesos de formación gerencial y fortalecimiento de capacidades de liderazgo.

22 **¿Cómo puede validar su programa: entidades externas validadoras, auditorías, opinión de expertos, certificaciones, estudios ad hoc? ***

Actualmente, el Programa de Habilidades Gerenciales no cuenta con una certificación externa, auditoría independiente o validación formal realizada por terceros. Sin embargo, su efectividad y pertinencia son evaluadas mediante mecanismos internos de seguimiento y control que incluyen medición de participación, tasas de finalización, encuestas de satisfacción, evaluaciones de aprendizaje y retroalimentación de participantes, facilitadores y líderes de negocio.

Adicionalmente, los contenidos y metodologías son diseñados y revisados por socios de las distintas unidades del negocio de los 8 países y de su CEO, quienes cuentan con una amplia experiencia en liderazgo, gestión empresarial y desarrollo de talento, asegurando su alineación con las necesidades estratégicas de la organización. Los resultados obtenidos son presentados al rol directivo y utilizados como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua del programa.

Como parte del proceso de mejora continua, la organización evaluará mecanismos adicionales de validación y medición externa que fortalezcan la trazabilidad y evaluación de resultados de estas iniciativas.

23 **¿Se cuenta con un reporte de sostenibilidad que refleje los avances y/o resultados del programa? ***

Sí. Los avances relacionados con el desarrollo de talento y liderazgo son comunicados a través de los mecanismos corporativos de reporte y divulgación de sostenibilidad de la organización. El Informe de Sostenibilidad 2024 de BDO Interaméricas incluye información asociada al fortalecimiento del talento humano, la capacitación y el desarrollo profesional como elementos clave para la sostenibilidad de la organización.

Adicionalmente, BDO Panamá realiza seguimiento interno a la participación de sus colaboradores en el Programa de Habilidades Gerenciales mediante registros de participación, indicadores de capacitación y reportes de gestión de talento, los cuales son utilizados para evaluar resultados, identificar oportunidades de mejora y apoyar la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo del capital humano.

Estas prácticas permiten dar visibilidad al avance de la iniciativa, fortalecer la rendición de cuentas y contribuir al monitoreo de acciones alineadas con el desarrollo del talento, la sostenibilidad del negocio y la generación de valor para nuestros colaboradores y demás grupos de interés.

24 **¿Cuáles son las lecciones aprendidas y planes de mejora continua? ***

Una de las principales lecciones aprendidas luego de la ejecución del programa ha sido la importancia de vincular los programas de desarrollo con estrategias de retención del talento. La organización identificó que la inversión en capacitación y desarrollo genera un mayor impacto cuando se complementa con iniciativas que fomenten el compromiso, crecimiento profesional y permanencia de los colaboradores. Esto ha permitido maximizar el retorno de la inversión realizada en el fortalecimiento de competencias clave para el negocio.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, revisamos y actualizamos anualmente los contenidos y temáticas del programa de desarrollo, asegurando su alineación con las tendencias del mercado, los cambios en el entorno empresarial, las necesidades emergentes de nuestros clientes y los objetivos estratégicos de la firma. Este proceso nos permite mantener una oferta de aprendizaje relevante, actualizada y orientada a los desafíos actuales y futuros del negocio. Adicional, se promoverá una mayor integración entre la capacitación y la práctica laboral mediante proyectos, casos reales y espacios de seguimiento con líderes, facilitando la aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos en el entorno de trabajo

Conclusiones

Resume el recorrido del programa desde la situación inicial hasta los objetivos logrados/planteados.

25 Explicar de forma concisa cómo se ha pasado de una situación determinada a los objetivos planteados en el programa *

La firma identificó la necesidad de fortalecer su capacidad para desarrollar talento interno y preparar a futuros líderes que respondieran a las crecientes demandas del negocio. Adicionalmente, se observó la importancia de incrementar las oportunidades de crecimiento profesional para los colaboradores, promoviendo su compromiso y permanencia en la firma.

A partir de esta situación, se diseñó el programa con el objetivo de fortalecer competencias técnicas y de liderazgo, acelerar el desarrollo de profesionales con alto potencial y contribuir a la construcción de una cantera de talento alineada con la estrategia organizacional. De esta manera, el programa se convirtió en una herramienta clave para apoyar la sostenibilidad del negocio mediante el desarrollo y fortalecimiento del capital humano.

Los objetivos planteados responden directamente al compromiso de la organización con el desarrollo sostenible de sus colaboradores y la continuidad del negocio. El Programa de Habilidades Gerenciales se alinea con la estrategia de la firma al fortalecer las capacidades del talento que presta servicios a nuestros clientes, asegurando que los colaboradores cuenten con conocimientos actualizados, habilidades de liderazgo y competencias acordes con las necesidades del mercado.

Asimismo, contribuye a la retención y desarrollo del talento interno, apoyando la sostenibilidad del negocio, la sucesión de roles clave y el mantenimiento de altos estándares de calidad en el servicio.