

LHH



Reporte de Sostenibilidad 2025

Índice

Sobre este Reporte	2
Carta de la Presidente de LHH Perú	3
Capítulo 1: Somos LHH Perú	4
1.1. Sobre nosotros	4
1.2. LHH en el mundo	4
1.3. LHH en el Perú	4
1.4. Nuestros valores	5
1.5. LHH Perú en cifras	5
1.6. Reconocimientos	6
1.7. Temas relevantes en sostenibilidad	6
Capítulo 2: Liderazgo con compromiso	11
2.1. Gobierno corporativo	11
2.2. Ética y transparencia	13
2.3. Compromiso con los Derechos Humanos	16
2.4. Ciberseguridad y digitalización	16
Capítulo 3: Negocio Responsable	18
3.1. Giro de negocio y servicio	18
3.2. Cadena de valor	18
3.3. Desempeño del negocio	20
3.4. Gestión ambiental	21
Capítulo 4: Talento LHH	25
4.1. Colaboradores, coaches y consultores	25
4.2. Creación y gestión del conocimiento	26
4.3. Entorno laboral	29
4.4. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	32
Capítulo 5: Impacto Social	34

Sobre este Reporte

El Reporte de Sostenibilidad 2025 de LHH Perú es elaborado tomando como referencia los estándares de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative e indicadores propios de LHH. Este reporte presenta, explica y muestra resultados de la gestión de gobernanza, social y ambiental de LHH Perú y su publicación ha sido aprobada por la Presidenta del Directorio. Aborda el desempeño de la organización del 1 de enero al 31 de diciembre del 2025, y su publicación se producirá en el primer semestre de 2026. Si se requiere información referente a alguno de sus contenidos, puede ser solicitada a Eva María Chocano, jefa de Recursos Humanos, al correo evamaria.chocano@lhh.pe.



Carta de la Presidenta de LHH Perú

Presentamos con orgullo nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, un documento que evidencia no solo nuestros avances como organización, sino también el impacto real y medible que generamos en las personas, las empresas y la sociedad peruana. Este reporte refleja nuestra convicción de que los resultados y la sostenibilidad no son caminos paralelos, sino dimensiones inseparables de una misma forma de hacer empresa: responsable, humana y orientada a la excelencia.

Durante el 2025, en LHH Perú fortalecimos nuestro propósito de acompañar con respeto y humanidad a personas y organizaciones en momentos de cambio. Desde nuestros inicios, hemos asesorado a más de 2,000 organizaciones en procesos de offboarding, outplacement y gestión del talento, y más de 70,000 personas han sido parte de nuestros programas de transición laboral. Solo en 2025, el 91% de los ejecutivos y profesionales asesorados se recolocaron en un puesto igual o mejor al anterior, y el 77% mejoró o mantuvo su nivel de compensación. Estos indicadores evidencian que un acompañamiento profesional y ético transforma trayectorias y fortalece la empleabilidad en el país.

Nuestra historia comienza, como siempre, con la confianza de nuestros clientes. Cada intervención nace de una escucha atenta y se traduce en soluciones construidas con experiencia y rigurosidad, generando impacto directo en líderes, equipos y profesionales que inician nuevos caminos laborales. Ese impacto es posible gracias a nuestro equipo de más de 30 consultores y coaches, 97% con posgrados y 94% con experiencia gerencial, quienes integran conocimiento técnico, empatía y compromiso en cada proceso. Internamente, promovemos un modelo laboral flexible y programas de salud y bienestar integral, convencidos de que la sostenibilidad empieza por casa.

La sostenibilidad también se refleja en nuestras decisiones cotidianas. En 2025 profundizamos la digitalización de procesos, reduciendo significativamente el uso de papel y fortaleciendo un entorno de trabajo híbrido que minimiza nuestra huella ambiental. Continuamos apoyando a organizaciones como Enseña Perú, Hombro a Hombro y la Sociedad Peruana de Síndrome de Down, y renovamos nuestro compromiso participando por el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible de Perú Sostenible. Asimismo, seguimos apostando por la generación y difusión de conocimiento a través de webinars, artículos y presencia activa en medios, promoviendo liderazgo consciente, equidad de género, empleabilidad y salud emocional.

En un entorno que exige mayor transparencia y coherencia, reafirmamos que es posible generar resultados sólidos y, al mismo tiempo, construir impacto positivo y sostenible. Esta forma de hacer empresa, profundamente humana, sensible y respetuosa, es lo que nos distingue y nos impulsa a elevar nuestros estándares cada año.

Cerramos el 2025 convencidos de que cada esfuerzo ha valido la pena y miramos el 2026 con entusiasmo y responsabilidad. Gracias a nuestros clientes, aliados, colaboradores y consultores por ser parte de este camino. Seguimos avanzando con un propósito claro: acompañar los momentos de cambio y transformarlos en oportunidades reales, sostenibles y dignas para todos.

Inés Temple
Presidenta LHH Perú

Capítulo 1: Somos LHH

1.1. Sobre nosotros

LHH Perú es una firma consultora líder en procesos de cambio organizacional, empleabilidad, outplacement, coaching ejecutivo y desarrollo del talento. Desde 1993, acompañamos a personas y empresas en sus momentos clave de transición, promoviendo una cultura de respeto, propósito y transformación.

Nuestra propuesta de valor se basa en una visión profundamente humana del trabajo. Creemos en el potencial de las personas, incluso —y sobre todo— en contextos de cambio. Diseñamos soluciones integrales que combinan metodologías de clase mundial, conocimiento experto y acompañamiento cercano para construir nuevas oportunidades laborales y fortalecer culturas organizacionales sostenibles.

1.2. LHH en el mundo

Establecida en 1993 como DBM Perú, hoy LHH Perú, ha sido pionera en introducir al país programas de outplacement y offboarding y difundir los conceptos empleabilidad, administración de carrera, transición profesional, marketing personal y marca personal, salario emocional, etc. Desde entonces, ha acompañado a más de 70,000 personas y 15,000 organizaciones en sus distintos procesos de cambio, consolidándose como referente y líder #1 en el mercado peruano.

El 2011, el Grupo Adecco adquirió la firma estadounidense Drake Beam Morin (DBM) y la integró con Lee Hecht Harrison (LHH), consolidando así la mayor red global en servicios de outplacement y desarrollo de talento.

LHH Perú forma parte de LHH, la marca global de soluciones de talento del Grupo Adecco, líder mundial en servicios de recursos humanos con sede en Zúrich, Suiza. Con más de 50 años de experiencia, LHH opera en más de 60 países, ofreciendo servicios integrales en transición de carrera, desarrollo de liderazgo, coaching ejecutivo, reclutamiento y transformación organizacional.

Esta integración nos permite combinar la fortaleza y alcance global de LHH con un profundo conocimiento del contexto local, ofreciendo soluciones personalizadas y efectivas que responden a las necesidades específicas de nuestros clientes y candidatos en Perú.

1.3. LHH en el Perú

En el Perú, LHH opera desde hace más de 30 años. Hemos asesorado a más de 70,000 personas —entre gerentes, ejecutivos, profesionales, administrativos y operarios— en procesos de cambio, recolocación, coaching ejecutivo y empleabilidad.

Nos posicionamos como número uno en el mercado peruano en tamaño, calidad, resultados y reconocimiento de marca. Nuestro portafolio de servicios incluye programas personalizados de *outplacement*, *assessment*, desarrollo de liderazgo, coaching ejecutivo, team coaching y movilidad interna.

Capítulo 1: Somos LHH

Atendemos a las principales empresas del país, incluyendo:

Nuestros clientes corporativos

100% de las Top 20 empresas donde más desean trabajar los peruanos, según Merco Talento 2025

90% de las empresas más admiradas del Perú, según PWC y G de Gestión 2024

96% de las Top 25 empresas con mejor reputación corporativa, según Merco Empresas 2025

72% de las Top 25 empresas con más de mil empleados, según GPTW 2025

1.4. Nuestros valores

Nuestra cultura organizacional se fundamenta en valores que guían cada interacción, decisión y servicio que ofrecemos:

- **Ética y transparencia:** actuamos con integridad, coherencia y respeto.
- **Empatía y dignidad:** vemos a cada persona como única, y la acompañamos con humanidad en su proceso de cambio.
- **Excelencia y calidad:** nos comprometemos con resultados de alto impacto, personalizados y medibles.
- **Innovación con propósito:** incorporamos tecnología y conocimiento al servicio de las personas.
- **Compromiso social:** contribuimos activamente al bienestar de la sociedad, promoviendo empleabilidad, inclusión y desarrollo.

1.5. LHH Perú en cifras

Nuestro impacto del 2025 se ve reflejado en las siguientes cifras:

100%

de los colaboradores están informado sobre el Código de Conducta

100%

del equipo reporta sentirse comprometido con el propósito de la organización y orgulloso de pertenecer a LHH Perú

89%

de satisfacción con nuestros programas de outplacement.

96%

Satisfacción con sesiones/talleres y actividades mensuales

94%

Nos recomendaría para programas de OPC:

+ de 25

actividades mensuales para candidatos y clientes, incluyendo webinars, talleres, simulaciones y sesiones de mentoring, promoviendo el aprendizaje continuo

1.6. Reconocimientos

Asimismo, hemos sido reconocidos como referentes en empleabilidad, cultura de respeto y transición laboral por nuestros clientes, medios especializados y organizaciones aliadas. Nuestro impacto trasciende lo corporativo: mantenemos un liderazgo activo en espacios gremiales, redes de mujeres líderes y organizaciones de alto impacto social.

Hemos participado en entidades como ABE, en la cual hemos sido socios fundadores y hemos contado con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) otorgado por Perú Sostenible.



**Empresa Socialmente
Responsable (ESR)** desde 2012,
por Perú Sostenible



**Socios fundadores de la
Asociación de Buenos
Empleadores (ABE)** desde 2007.

Asimismo, nuestra presidente, Ines Temple, forma parte de directorios y consejos consultivos de organizaciones como la Liga Contra el Cáncer, Empresarios por la Integridad, Peruanos por Peruanos, y Women Corporate Directors, además de colaborar con Women in Tech Perú. Es presidente del International Women Forum de Perú. Fue presidente de CARE Perú, de Perú Sostenible y de OWIT Perú y vicepresidente de Amcham.

Desde el ámbito social, hemos apoyado a organizaciones sociales como CARE Perú, Enseña Perú, Podera de Kentaya y a la Asociación Peruana de Síndrome de Down. Esta red de colaboración refuerza nuestro compromiso con la equidad, la inclusión y el bienestar de las personas dentro y fuera del entorno laboral.

1.7. Temas relevantes en sostenibilidad

1.7.1. Proceso de materialidad

(GRI 3-1)

En 2024, realizamos nuestro primer proceso de materialidad, que se mantiene vigente en la actualidad y fue aprobado por la Gerencia General y la Presidencia, para identificar los temas que afectan al desempeño de LHH bajo un enfoque de doble materialidad: financiera y de impacto.

Previo a ello entendamos que la materialidad es la divulgación de información no financiera y debe considerar la materialidad hacia afuera (impactos de la empresa en el medio ambiente y la sociedad) y la materialidad hacia dentro (impactos del entorno en las finanzas de la empresa).

- **Materialidad de impacto:** Información sobre el impacto de la empresa reportante en la economía, el ambiente y las personas en beneficio de múltiples grupos de interés, como estado, colaboradores, clientes, usuarios y socios estratégicos.
- **Materialidad financiera:** Información sobre la creación de valor económico a nivel de la empresa reportante en beneficio de los inversionistas (accionistas).

Esta metodología nos brinda una visión más completa de nuestra situación actual, permitiéndonos anticiparnos a la nueva normativa de reporte de sostenibilidad, así como evaluar los impactos, riesgos y oportunidades asociados a cada uno de nuestros temas materiales.

1. Entendimiento del contexto de la empresa

Identificamos nuestros grupos de interés clave mediante un análisis comparativo (benchmark) con 5 empresas líderes del sector, tanto a nivel nacional como internacional.

Realizamos también un análisis sectorial para levantar información sobre los temas críticos de sostenibilidad, normativas, estándares internacionales y riesgos operativos, sociales, ambientales y reputacionales. Para complementar, se llevaron a cabo reuniones con líderes de 5 áreas internas clave, integrando perspectivas operativas en el proceso.

Esta evaluación permitió reconocer a 6 grupos de interés prioritarios: Estado, Clientes, Usuarios, Colaboradores y Socios estratégicos.

2. Identificación de impactos reales y potenciales

Realizamos una revisión de políticas, normativas y comunicaciones internas para identificar los compromisos existentes en sostenibilidad y responsabilidad social, así como oportunidades de mejora. De esta manera, identificamos los impactos reales y potenciales de nuestra empresa.

Este análisis documental permitió establecer una lista preliminar de temas pre-materiales, integrando tanto los resultados del análisis externo (tendencias y riesgos sectoriales) como la revisión interna. Los temas fueron evaluados según tres criterios: grado de impacto en el negocio, relevancia para los grupos de interés y riesgo asociado.

3. Evaluación de la importancia de los impactos

Aplicamos la técnica de encuestas a 25 grupos de interés (clientes, usuarios, colaboradores y proveedores), obteniendo 17 respuestas: 1 cliente corporativo, 2 usuarios, 5 colaboradores y 9 proveedores.

El objetivo fue validar la relevancia de los temas pre-materiales.

El 14 % de los encuestados identificó Contribución a la Sociedad como el tema más prioritario, seguido por Responsabilidad Social y Diversidad, Equidad e Inclusión, ambos con 9%. Además, usuarios, proveedores y colaboradores destacaron el suministro sostenible y responsable como un tema emergente a considerar.

4. Evaluación de la importancia de los impactos

A partir del análisis de los resultados de las encuestas y la información levantada, se consolidaron los temas que representan los principales impactos económicos, ambientales y sociales para nuestra organización y sus grupos de interés.

Estos temas fueron validados y aprobados por la Gerencia General, asegurando su alineación con la estrategia y comunicación de sostenibilidad, e integrándose en el reporte de sostenibilidad.

1.7.2. Grupos de interés

Como parte del análisis de doble materialidad, identificamos a nuestros grupos de interés clave considerando su capacidad de influir o ser influenciados por nuestras decisiones, operaciones e impactos de la organización. Este mapeo fue desarrollado en base a criterios estratégicos y sectoriales, reconociendo tanto la naturaleza B2B del negocio como su profundo impacto en las personas.

La identificación de estos actores es el punto de partida para comprender expectativas, riesgos, oportunidades y prioridades en sostenibilidad y permite alinear nuestra estrategia con los asuntos materiales más relevantes.

Grupos de interés LHH Perú

Corporativo LHH Global

Directorio

Comité Ejecutivo

Colaboradores

Clientes

Usuarios

Proveedores

Comunidad

Entidades Gubernamentales

1.7.3. Temas materiales

(GRI 3-2)

Tras este proceso, nuestros temas materiales definidos fueron los siguientes:

Temas materiales LHH Perú al 2025		
Dimensión	Tema material	Descripción
Gobernanza	Seguridad y privacidad de la información	Engloba la protección de datos sensibles de clientes y usuarios, tanto personales como corporativos. Considera las políticas, tecnologías y protocolos que garantizan confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Es un tema de alta prioridad reputacional y regulatoria.
	Digitalización	Hace referencia al proceso de transformación tecnológica que mejora la eficiencia interna, la experiencia de usuario y la sostenibilidad operativa. Incluye el uso de plataformas digitales, automatización y gestión de información en la nube.
Social	Ética y gobernanza	Involucra la estructura, principios y prácticas que aseguran la toma de decisiones transparente, el cumplimiento normativo, la prevención de conflictos de interés y la rendición de cuentas. Es uno de los pilares de confianza de LHH Perú frente a sus grupos de interés
	Diversidad, equidad e inclusión	Comprende las acciones orientadas a asegurar condiciones laborales equitativas y sin discriminación, incluyendo paridad de género, inclusión de personas con discapacidad y respeto por la diversidad de pensamiento y perfiles. LHH Perú promueve una cultura organizacional diversa y respetuosa.
	Experiencia del usuario	Se refiere a la calidad de la experiencia vivida por los candidatos en transición, desde la orientación inicial hasta la recolocación. Es una dimensión clave del impacto social del negocio, medida a través de indicadores de satisfacción, testimonios y resultados de recolocación.
	Experiencia del cliente corporativo	Evalúa el valor percibido por las empresas cliente en términos de acompañamiento, soluciones ofrecidas, cumplimiento de promesas y reputación institucional. Impacta directamente en la fidelización, posicionamiento y sostenibilidad del negocio.

	Responsabilidad social	Incluye los compromisos voluntarios asumidos por LHH Perú para contribuir al bienestar social, más allá de su actividad económica, como donaciones, campañas educativas, alianzas con ONG y participación en iniciativas sociales.
	Contribución a la sociedad	Abarca el impacto estructural de la organización en el mercado laboral, promoviendo empleabilidad, liderazgo ético y culturas organizacionales más humanas. Implica también la transferencia de conocimiento y la participación en espacios de incidencia y transformación social.
Laboral	Conciliación y flexibilidad	Se refiere a las políticas internas que permiten a los colaboradores equilibrar su vida personal y profesional, como horarios flexibles, jornadas reducidas y trabajo remoto. Este aspecto es clave en la propuesta de valor interna de LHH Perú y se vincula directamente con el bienestar organizacional.
	Atracción y desarrollo del talento	Involucra las estrategias para captar, formar y retener perfiles altamente calificados. Incluye oportunidades de crecimiento, liderazgo compartido, programas de formación y la reputación de LHH como empleador. Es un tema crítico dada la naturaleza basada en conocimiento de la empresa.
		un temacrítico dada la naturaleza basada en conocimiento de la empresa.
	Creación y gestión del conocimiento	Refleja el valor que LHH Perú aporta mediante la generación, sistematización y difusión de contenidos especializados en empleabilidad, liderazgo y transición. Se manifiesta en webinars, artículos, herramientas digitales y mentoring, fortaleciendo su rol como referente en el sector.
Ambiental	Gestión de residuos	Hace referencia a las prácticas adoptadas para minimizar, clasificar y disponer adecuadamente los residuos generados, especialmente en contextos administrativos y tecnológicos. Aunque el impacto directo de LHH Perú en este aspecto es bajo, se promueven acciones responsables como reciclaje, reutilización de equipos y reducción del consumo de papel.
	Cambio climático y emisiones	Considera el rol de LHH Perú en la mitigación de su huella ambiental a través de decisiones operativas como el trabajo remoto, digitalización de procesos y eficiencia energética. Aunque el impacto es indirecto, existe un compromiso con prácticas proporcionales a la naturaleza del negocio.

Capítulo 2: Liderazgo con compromiso

En LHH Perú, entendemos el liderazgo como una práctica activa de integridad, coherencia y responsabilidad. Promovemos un modelo organizacional sostenible basado en un gobierno corporativo sólido, el respeto por los derechos humanos, la toma de decisiones transparentes y una gestión ética de la información.

Este capítulo presenta cómo nuestra cultura institucional refleja un liderazgo comprometido con el desarrollo de las personas, la protección de su información y la promoción de valores que inspiran confianza dentro y fuera de la organización.

2.1. Gobierno corporativo

En LHH Perú, el gobierno corporativo se sustenta en la solidez de su equipo directivo y en una estructura organizacional que garantiza la toma de decisiones responsable, ética y estratégica.

Nuestra gobernanza está compuesta por la Junta de Accionistas, por un Directorio plural e independiente, comprometido con la transparencia, la integridad y la sostenibilidad del negocio, y gerentes que lideran la ejecución de nuestra estrategia. A continuación, presentamos nuestra conformación de Junta de Accionistas:

Junta de Accionistas de LHH Perú	
Inversiones Tomymaya SAC 98%	Ines Temple 2%

En LHH Perú, el Directorio, como máximo órgano de gobierno, vela por garantizar el acceso oportuno, veraz y suficiente de información a sus accionistas, en cumplimiento de su Reglamento Interno. Para ello, la Gerencia General ha sido designada como responsable de atender y absolver los requerimientos de información que formulen los accionistas o propietarios de la empresa. Los canales habilitados para la atención de solicitudes incluyen comunicaciones formales vía correo electrónico corporativo y el envío de información a través de medios digitales seguros. De esta manera, se facilita la adecuada toma de decisiones de los accionistas, fortaleciendo la transparencia, la confianza y la buena gobernanza.

Asimismo, durante 2025, el Directorio mantuvo un rol activo en la supervisión de temas clave como la gestión del talento, la calidad de los servicios y la innovación organizacional. Asimismo, se promovió una clara delimitación de funciones entre la Presidencia del Directorio y la Gerencia General, asegurando una adecuada separación entre los roles de gobierno y gestión operativa. Esta estructura permite una toma de decisiones ágil, informada y con visión de largo plazo. Cabe resaltar que el Directorio percibe una remuneración en compensación de sus funciones.

Directorio LHH DBM Perú al 2024

Ines Temple

Presidente del directorio de LHH Perú y de LHH Chile. También de The SafeStorage Co.

Directora de: Apoyo Comunicación; Liga contra el Cáncer; Empresarios por la Integridad y Peruanos por Peruanos.

Es también Presidente del Consejo Consultivo Internacional de Centrum Católica y Presidente IWF Perú. Miembro de EsHoy; de L+1; WCD Women Corporate Directors; Transparencia; WMF y YPO.

Fue Presidente de CARE Perú, de Perú Sostenible (antes Perú 2021), de Owit Perú y vicepresidente de Amcham.

Autora del bestseller "USTED S.A.", con 22 ediciones, 170,000 libros vendidos. Fue el libro #1 más vendido en el Perú de los últimos diez años según la editorial Planeta.

Bloomberg 2024. Designada como una de las "500 personas más influyentes de América Latina 2024."

Top 25 Merco Reconocida por 9 años consecutivos entre los top 25 Líderes Empresariales por Liderazgo y Reputación.

Forbes – Incluida en la lista de las "Mujeres más Poderosas del Perú" en el 2022

LinkedIn Top Voices Latam 2019.

MBA por Adolfo Ibáñez, BS por NYU, New York Univesity, Programas de liderazgo en el PAD, Kellogg Georgetown, Harvard, Singularity .

Alberto Haito

Es Director independiente y Coach Ejecutivo en LHH Perú, y forma parte del directorio de diversas empresas, entre ellas Arellano Marketing. Fue Gerente General de la Región Andina Sur de Snacks América Latina (PepsiCo) y Gerente General de D'Onofrio. Tiene amplia experiencia en docencia, consultoría y gremios empresariales: fue profesor en ESAN, consultor de COPRI, director de ANDA y socio fundador de la Sociedad Peruana de Marketing. Es Economista por la Universidad de Lima, con una maestría en ESAN y formación ejecutiva para CEOs en Northwestern University (EE.UU.).

Lieneke Schol

Directora independiente en LHH Perú, Scotiabank Perú y la UPC. Ha sido directora en empresas como Alicorp, Promigas, CCL, Cencosud, Banco Pichincha, Camposol, CARE Perú y Pagos Digitales Peruanos, y ocupó la Vicepresidencia de Transformación e Innovación en Camposol. Fue Ministra de la Producción y Secretaria de Gobierno Digital de la PCM, impulsando la transformación digital del Estado. Trabajó más de 15 años en Microsoft Perú, donde fue Country Manager y Líder regional en el sector público, y anteriormente estuvo 13 años en IBM del Perú. Es Ingeniera Industrial por la Universidad de Lima, tiene un MBA por Adolfo Ibáñez Management School y es Directora Certificada por CENTRUM PUCP.

Carlos Rojas	<p>Director independiente en LHH Perú y presidente del Directorio de Noroeste S.A. e Inversiones RCT. A lo largo de su carrera ha ocupado cargos de Dirección y Gerencia General en corporaciones de diversos sectores como Wiesse Leasing S.A., Sociedad Químico Industrial S.A., Pesca Perú S.A. y Unión Metalúrgica S.A., tanto a nivel nacional como internacional. Es Ingeniero Mecánico Electricista por la</p>
Carolina Riquelme	<p>Directora Independiente de LHH DBM Perú. Country Head y Gerente General de LHH Chile. Miembro directivo de la comisión de Liderazgo de ASIVA. Consejera del comité ejecutivo de la Fundación Emplea del Hogar de Cristo. Miembro del Consejo Editorial de la Revista Valora y de la Revista Prevencia. Es también mentor del Magíster en Recursos Humanos de la Universidad Católica.</p> <p>Previamente se ha desempeñado como Director Comercial en compañías multinacionales como Unísono/Intelcia, y Gerente de Negocios en Telefónica.</p> <p>Magíster de la Pontificia Universidad Católica de Chile. D. en Administración y Gestión de Empresas en el IE Business School. Diplomada en Gestión de Negocios de la Universidad Federico Santa María. Directora formada en el programa de la Pontificia Universidad Católica de Chile.</p>
Diego Valdez	<p>Director independiente en LHH Perú y socio fundador y Gerente General de The Safe Storage Co, empresa líder en soluciones de autoalmacenaje en el Perú. Ha ocupado cargos ejecutivos en el sector financiero, tanto en ING Direct (EE.UU.) como en HSBC (Perú). Estudió Relaciones Internacionales en Stonehill College (EE.UU.) y cursó un MBA en el Instituto de Empresa (IE) en Madrid, España.</p>
Jimena Mendoza	<p>Directora Ejecutiva de LHH Perú, con amplia experiencia en consultoría de transformación organizacional, gestión del cambio, procesos de desvinculación, desarrollo de liderazgo y diversidad en empresas locales e internacionales. Ha trabajado en Procter & Gamble, Bellsouth e IBM Perú, ocupando roles regionales y estratégicos. Ha sido miembro del directorio de APERHU (tres periodos), OWIT Perú y Perú 2021, además de integrar la comisión laboral de la Cámara de Comercio de Lima. Presidió el 23.º Congreso de Gestión de Personas APERHU-CENTRUM, el II Encuentro de Jóvenes Profesionales en RR.HH. y fue parte del comité organizador del CADE Universitario 2014 y 2019. Es Ingeniera Industrial por la Universidad de Lima, cuenta con un MBA con honores del Jack Welch Management Institute – Strayer University y ha cursado el CEO Management Program de Kellogg.</p>

Asimismo, se cuenta con un Reglamento de Directorio, documento donde se encuentran plasmadas las funciones, roles, deberes y responsabilidades de los miembros. Además, el Reglamento determina e incluye una Autoevaluación para los Directores y un Plan de Trabajo Anual. El documento cuenta con un acta de aprobación y fue entregado al 100% de miembros del Directorio, quienes firmaron el acta en conformidad de la entrega.

La estrategia de sostenibilidad de la organización cuenta con el respaldo directo de la alta dirección, lo que garantiza su integración con la cultura corporativa y los objetivos de negocio. Finalmente, contamos con las siguientes gerencias de línea:

Nuestras gerencias al 2025	
Gerente de Delivery y Operaciones	Jimena Díaz
Gerente de Marketing	Claudia Elías
Gerente de Ventas	Sandra Duque
Sub Gerente de Administración & Finanzas	Carlos Moya

2.2. Ética y transparencia

Dada la naturaleza de nuestro sector, gestionamos temas delicados como procesos de desvinculación laboral, confidencialidad de información organizacional y asesoría directa a ejecutivos en momentos clave de transición. Por ello, mantenemos especial vigilancia sobre los riesgos éticos asociados a nuestra actividad, entre los que destacan:

Nuestros principales riesgos éticos	
Uso responsable de información confidencial, tanto de clientes como de personas en transición.	Relaciones transparentes con empresas contratantes, asegurando la imparcialidad y objetividad en la asesoría.
Prevención de sesgos y discriminación en los procesos de acompañamiento, selección y evaluación.	Evitar situaciones de doble interés que comprometan la independencia profesional de nuestros consultores.

Además, nuestra pertenencia a redes como Empresarios por la Integridad y nuestra participación activa en espacios que promueven la ética empresarial refuerzan nuestro compromiso de operar con los más altos estándares de conducta, dentro y fuera de la organización.

Por todo ello, la ética es uno de los pilares fundamentales de LHH Perú. Contamos con un Código de Conducta para colaboradores y proveedores que orienta el comportamiento de nuestros colaboradores, consultores y proveedores, promoviendo una cultura de honestidad, respeto, integridad y responsabilidad.

Este Código, acompañado de protocolos específicos para la gestión de conflictos de interés, la protección de datos sensibles y la prevención de actos indebidos, es socializado con todos los colaboradores al momento de su incorporación y reforzado mediante capacitaciones periódicas. Cabe resaltar que, en el Código se menciona explícitamente que no se pueden comprometer fondos y activos de la empresa para fines políticos.

Gracias a nuestros esfuerzos éticos, presentamos, durante el 2025, las siguientes cifras:



2.2.1. Comité de Ética LHH Perú

LHH Perú cuenta con un Comité de Ética integrado por miembros del Directorio y de la gerencia, encargado de promover y supervisar el cumplimiento del Código de Conducta de la organización. El Comité está conformado por tres miembros, todos mujeres, con una amplia trayectoria en gobernanza corporativa, sostenibilidad y gestión de asuntos éticos:

Experiencia del Comité en asuntos éticos		
Inés Temple, Presidente de LHH Perú	Jimena Díaz, Gerente de Delivery y Operaciones	Rosario Almenara, Vicepresidenta de Relaciones Institucionales y Consultora
Más de 10 años de trayectoria en integridad corporativa y miembro de Empresarios por la Integridad y Transparencia Perú.	Más de 10 años de experiencia en procesos de desvinculación ética y acompañamiento laboral.	Trayectoria de más de 10 años en gobierno corporativo, recursos humanos y ética pública. Ha sido Viceministra de Economía.

Este Comité tiene como responsabilidad la recepción, análisis y resolución de denuncias éticas, así como la promoción de una cultura organizacional basada en los principios de integridad, respeto, inclusión y responsabilidad. En septiembre del 2025, se actualizó el Código de Conducta y luego se hizo el despliegue del mismo. El Comité de Ética supervisó la implementación del Código de Conducta en todas las operaciones de la empresa (se implementó la entrega del Código de Conducta a colaboradores y proveedores al inicio de la relación laboral o comercial) y también se implementó un nuevo canal exclusivo de denuncias “Ética y Cumplimiento” que garantiza la confidencialidad y la protección frente a represalias (bajo el marco del Protocolo de denuncias de casos relacionados con Ética y Derechos Humanos).

Este protocolo orienta el proceso de recepción de denuncias y reclamos en nuestro canal exclusivo “Ética y Cumplimiento” y en el buzón de la web corporativa, correspondientemente: <https://lhh.pe/etica-y-cumplimiento/> <https://lhh.pe/buzon-de-sugerencias>. Ambos canales de denuncias están disponibles para todos nuestros colaboradores, proveedores y grupos de interés, cubriendo el 100% de sus operaciones. Por medio de los canales, se pueden reportar casos relacionados con conflictos de interés, discriminación, acoso laboral, vulneraciones a los derechos humanos y otras faltas al Código de Conducta. Los canales garantizan la confidencialidad de los denunciante y establecen medidas para protegerlos de cualquier represalia.

LHH Perú tipifica internamente la opción “Reclamos” del buzón de sugerencias en las siguientes categorías: conflicto de interés, competencia desleal, prácticas anticompetitivas, Derechos Humanos y discriminación y acoso laboral. Gracias a nuestros esfuerzos éticos, no reportamos denuncias por temas éticos en el 2025:

Reporte histórico de denuncias en el Canal de Ética		
2023	2024	2025
0	0	0

2.2.2. Procedimiento de atención de quejas

Como parte de la mejora continua de nuestro sistema de atención de quejas y reclamos, hemos establecido plazos de respuesta definidos para cada etapa del proceso. La recepción y registro de quejas se realiza de forma inmediata al momento de la denuncia; la evaluación preliminar y asignación del caso se lleva a cabo en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde su recepción; y, la investigación y análisis de la queja se desarrolla en un máximo de quince (15) días hábiles, prorrogables en casos excepcionales debidamente justificados.

Para la resolución y cierre del caso, el Comité de Ética debe emitir una respuesta formal al reclamante en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación. Asimismo, como parte del procedimiento de retroalimentación, se garantiza que el reclamante reciba una comunicación formal sobre el resultado de su queja, indicando las acciones correctivas adoptadas o el cierre justificado del caso, asegurando transparencia y respeto a los derechos de los denunciante.

2.3. Compromiso con los Derechos Humanos

LHH Perú reconoce que su actividad tiene un impacto directo en la vida de las personas y por ello asume un firme compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Este compromiso se refleja en nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos.

Entre nuestras prácticas destacan:

Principales compromisos LHH Perú con DD.HH		
Políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con una fuerte presencia femenina en todos los niveles de la organización.	Flexibilidad laboral que promueve el bienestar y el equilibrio vida-trabajo, incluyendo horarios reducidos en invierno y verano.	Protección de la salud física y mental de nuestro equipo, a través de seguros médicos integrales y acceso a contenidos y eventos sobre bienestar emocional.

Además, promovemos una cultura de ética empresarial, prevención de conflictos de interés, anticorrupción, equidad de género y respeto a los derechos laborales a todos nuestros colaboradores. Si bien con estas acciones - Código de Conducta, condiciones laborales ofrecidas y un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo - abordamos principios vinculados a los Derechos Humanos, reconocemos como oportunidad de mejora el desarrollo de un programa formal y específico de formación en Derechos Humanos que incluya a todos los colaboradores, directivos y principales proveedores.

2.4. Ciberseguridad y digitalización

La protección de la información es una prioridad estratégica para LHH Perú, dada la naturaleza sensible de los datos que gestionamos tanto de personas como de empresas. Nuestra política de ciberseguridad se basa en tres pilares: gobernanza, tecnología y cultura organizacional.

Contamos con políticas formales y actualizadas sobre seguridad de la información compartidas con todos los colaboradores:

- Política de Borrado Seguro de Información y Gestión de Soportes.
- Política de Ciberseguridad.
- Política de Conservación de Documentos.
- Política de Contraseñas Seguras.
- Política de Protección de Datos de Terceros.
- Política de Seguridad de la información.

En el ámbito tecnológico, usamos el sistema de ciberseguridad WithSecure, de origen europeo, que protege todos los equipos de la organización mediante firewalls, escudos anti- malware, monitoreo de actualizaciones y detección de amenazas en tiempo real.

Durante 2025, fortalecimos nuestra cultura organizacional mediante capacitaciones periódicas en ciberseguridad y nos pusimos como meta implementar simulacros de phishing que mejoren la capacidad de respuesta de nuestros equipos para el 2026



Nuestras capacitaciones en ciberseguridad y tecnología en 2025

17 colaboradores capacitados
en ciberseguridad en el 2025

10 consultores (terceros) capacitados
en ciberseguridad en el 2025

Además, se ha planteado la mejora continua del sistema de prevención de pérdida de datos (DLP), asegurando que nuestros estándares sigan siendo de vanguardia.

En paralelo, avanzamos en la digitalización de procesos internos para mejorar la eficiencia operativa y reducir el impacto ambiental. Hemos logrado el 100% de procesos digitalizados con respecto al total de procesos operativos. Además, usamos herramientas colaborativas, almacenamiento en la nube y plataformas integradas que nos permiten ofrecer servicios de calidad con un enfoque sostenible.

Desde setiembre 2025 se realizó la implementación del nuevo sistema de gestión integrado: **Odoo**. Este sistema ayudará a LHH Perú a integrar y gestionar toda la información de los clientes y candidatos en un solo lugar, para un manejo más eficiente y seguro de la misma. De la misma manera, contribuye a que los procesos de las áreas Comercial y Operaciones puedan trabajar de forma más cohesionada, permitiendo facilitar la reportería para los clientes.

Capítulo 3: Negocio Responsable

En LHH Perú entendemos que la sostenibilidad no solo implica actuar con responsabilidad frente al entorno, sino también gestionar nuestro negocio con propósito, ética y visión a largo plazo. Como empresa especializada en la gestión del talento, generamos valor no solo para nuestros clientes, sino también para las personas y comunidades con las que interactuamos.

Este capítulo presenta cómo operamos con integridad en cada etapa de nuestra cadena de valor, cómo medimos nuestro impacto y de qué manera asumimos compromisos ambientales proporcionales a la naturaleza de nuestro negocio.

3.1. Giro de negocio y servicio

LHH Perú es una empresa de consultoría especializada en procesos de transición laboral, empleabilidad, desarrollo del talento y liderazgo organizacional. Nuestro propósito es acompañar a personas y organizaciones en momentos clave de cambio, brindando soluciones humanas, estratégicas y sostenibles.

Nuestros principales programas			
Outplacement	Coaching ejecutivo	Mentoring	Assessment y desarrollo de liderazgo

Nuestra propuesta de valor se basa en el respeto hacia las personas y en la convicción de que cada proceso de cambio representa una oportunidad para crecer. A través de nuestros programas, acompañamos a personas y organizaciones con un enfoque personalizado, multicanal y de alta calidad. Integramos herramientas digitales, metodologías globales y conocimiento local para ofrecer soluciones efectivas, humanas y adaptadas a cada realidad.

Nuestros servicios son reconocidos en el país por su impacto positivo en las culturas organizacionales, permitiendo que empresas de distintos sectores gestionen con respeto los procesos de salida, fomenten la movilidad interna y fortalezcan el liderazgo de sus equipos. Esta especialización nos ha posicionado como referentes en empleabilidad y gestión del talento humano.

3.2. Cadena de valor

La cadena de valor de LHH Perú está conformada por un ecosistema colaborativo de talento interno, consultores expertos, alianzas estratégicas y redes profesionales. A lo largo de esta cadena, promovemos prácticas responsables, transparentes y alineadas con nuestros principios éticos.

Nuestros consultores y coaches —más de 50 profesionales altamente calificados, con experiencia gerencial y formación especializada— son actores clave en la entrega de valor. Su conocimiento y compromiso garantizan la calidad de cada intervención. Además, mantenemos vínculos con headhunters, firmas de selección, empresas de tecnología y organizaciones aliadas, lo que permite ampliar nuestras capacidades de servicio sin comprometer nuestros estándares.

Nuestros clientes se dividen en: clientes corporativos, que son las empresas aliadas que confían en nuestros servicios; y, en usuarios, que son las personas que reciben nuestros programas.

Nuestros usuarios y clientes corporativos

El 78% de los recolocados encontró su nueva posición gracias a la red de contactos personal y de LHH Perú, confirmando la efectividad de nuestra metodología basada en relaciones y visibilidad profesional.

La mayoría de nuestros usuarios se ubicaron en rangos etarios de 41 a 60 años, lo que reafirma nuestro rol como puente para la continuidad laboral de perfiles senior.

En todas las etapas de la cadena —desde el diseño de los programas hasta la entrega de resultados— fomentamos la mejora continua, la confidencialidad, la equidad y la cocreación de soluciones junto con nuestros clientes.

Asimismo, buscamos extender esta visión a nuestros proveedores y aliados, promoviendo principios de integridad, respeto y cumplimiento de derechos laborales y humanos. Sobre nuestros proveedores, contamos con 10 principales para nuestros procesos de asesoría legal, seguridad y salud en el trabajo, estrategia de ciberseguridad y publicidad.

Proveedores LHH Perú al 2025

Nacionales / locales	Internacionales
10	0

Nuestros proveedores son notificados de nuestro Código de Conducta y también son evaluados en aspectos ASG de forma anual, mediante una ficha que mide el compromiso del proveedor con las condiciones que les brinda a sus colaboradores, su compromiso ambiental y su cumplimiento de temas legales y financieros.

Evaluación de proveedores LHH Perú al 2025

Año	2023	2024	2025
Proveedores evaluados	3	3	10
Proveedores con riesgo ASG	0	0	0

3.3. Desempeño del negocio

Durante el año 2025, en LHH Perú reafirmamos nuestro liderazgo en el mercado peruano de consultoría en outplacement y offboarding. Entre los principales resultados destacan:

Nuestros resultados hasta el 2025			
Más de 400 proyectos de offboarding exitosos implementados con empresas líderes a nivel nacional.	91% de los ejecutivos y profesionales asesorados se recolocaron en un puesto igual o mejor al anterior, y el 70% mantuvo o mejoró su nivel de compensación	62% se recolocó en un sector distinto al de origen, lo que evidencia una alta capacidad de adaptación y reconversión profesional	El tiempo promedio de recolocación fue de 5 meses, manteniendo la eficiencia del servicio en línea con los años anteriores

Además, nuestros programas continúan creando experiencias transformadoras. Entre los principales hitos del 2025, tenemos:

- En los programas de **coaching ejecutivo**, el 100% de los usuarios manifestó que logró mejorar sus habilidades de liderazgo, alcanzar mejores resultados y que recomendaría el servicio.
- En programas de **outplacement**, el 94% se declaró satisfecho o muy satisfecho con el programa; el 92% con su consultor y, el 90% recomendaría el servicio a otros profesionales.

Además de nuestros logros cuantitativos, medimos nuestro desempeño por el impacto cualitativo que generamos en las organizaciones: el fortalecimiento de culturas laborales más humanas, la promoción de líderes conscientes y la creación de oportunidades sostenibles para miles de profesionales en momentos de transición.

Asimismo, mantenemos relaciones sólidas con empresas líderes del país: trabajamos con el 100% de las Top 20 empresas donde más desean trabajar los peruanos, según Merco Talento 2025; el 96% de las Top 25 empresas con mejor reputación corporativa, según Merco Empresas 2025; el 90% de las empresas más admiradas del Perú, según PWC y G de Gestión 2024; y el 90% de las Top 10 empresas con más de mil empleados, según GPTW 2026. Estos resultados no solo reflejan una operación eficiente, sino el impacto positivo y sostenido que generamos en la vida de las personas y en la cultura del empleo en el Perú.

LHH evalúa de manera periódica la satisfacción de sus clientes como parte de su enfoque de mejora continua, utilizando encuestas aplicadas durante el servicio y cuyos resultados son sistematizados para la toma de decisiones. Este seguimiento permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer la experiencia del cliente de manera continua.

Así, nuestro Net Promoter Score (NPS), principal indicador de recomendación de servicios, ha mostrado un desempeño sostenido en los últimos años: 74 en 2023, 71 en 2024, y 76 en 2025, superando la meta establecida de alcanzar un NPS mayor a 70 puntos.

Asimismo, las encuestas de percepción de servicios en 2025, revelan las siguientes cifras:

Nuestros resultados hasta el 2025

El 100% de los clientes están totalmente de acuerdo en que somos una empresa que cumple lo que promete, con excelente reputación y liderazgo en la industria.

En cuanto al desempeño económico, durante el ejercicio 2025, nuestro resultado positivo en términos de rentabilidad reflejó la eficiencia operativa y la solidez en la ejecución de servicios de consultoría en offboarding, outplacement, coaching ejecutivo, desarrollo del talento y empleabilidad. Asimismo, durante el último año, LHH Perú ha mantenido una calificación financiera sólida y estable, con una calificación 100% "Normal" (NOR) y sin registrar deudas vencidas ni castigadas, y de ningún tipo. En el año 2025 tuvimos un crecimiento importante en términos de facturación de dos dígitos.

Asimismo, LHH Perú mantiene su compromiso de contribuir con el desarrollo económico local mediante el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y la creación de valor para sus principales grupos de interés. En 2025, cumplimos con nuestras obligaciones fiscales, presentando oportunamente nuestras declaraciones de renta de tercera categoría e ITAN. Nuestra tasa efectiva anual del Impuesto a la Renta fue menor a la tasa nominal del Impuesto a la Renta. Además, mantuvimos una planilla de aproximadamente 28 colaboradores dependientes de 5ta categoría, más de 30 consultores externos y operaciones continuas con proveedores locales de servicios de tecnología, bienestar y formación de talento, fortaleciendo nuestra cadena de valor, lo cual refleja nuestro compromiso con la generación de empleo formal.

3.4. Gestión ambiental

Si bien nuestra operación no implica un impacto ambiental significativo por la naturaleza de nuestros servicios, en LHH Perú asumimos un compromiso firme con la gestión responsable de nuestros aspectos ambientales en línea con un enfoque de sostenibilidad proporcional a nuestro contexto.

Contamos con una Política de Medio Ambiente Institucional que define principios claros para realizar nuestras actividades dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible. Este marco establece compromisos como:

Nuestros principales compromisos ambientales

Protección del medio ambiente, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales generados en nuestras oficinas.

Cumplimiento de la legislación ambiental vigente, así como de los compromisos voluntarios asumidos por la organización.

Integración del sistema de gestión ambiental en la gestión global de LHH, alineado con nuestra visión de mejora continua.

En línea con ello, mediante nuestro **Plan Anual de Medio Ambiente**, implementamos un sistema de gestión ambiental que cubre el 100% de nuestras operaciones administrativas y de servicios, incluyendo colaboradores, proveedores y contratistas. En el plan, se establecen objetivos e indicadores clave de desempeño para la reducción de residuos, la disminución de la huella de carbono y la optimización en el uso de recursos naturales como el agua y la energía. El programa contempla un proceso de revisión y mejora continua, apoyado en herramientas de control y medición de impactos.

Entre nuestras acciones internas destacan:

- Reducción del uso de papel, migrando a expedientes, CVs y evaluaciones completamente digitales.
- Trabajo remoto e híbrido, lo que contribuye a disminuir la huella de carbono por desplazamientos y uso de infraestructura.

En cuanto a nuestras alianzas externas, hemos implementado un proyecto de donaciones responsables con triple impacto positivo.

Programa de reciclaje LHH

Está enfocado en la eficiencia del uso de recursos y la reducción del impacto ambiental mediante dos iniciativas complementarias: (i) un sistema de reciclaje formal de residuos sólidos valorizables, en alianza con la Municipalidad de San Isidro, y (ii) un programa de donación de activos en desuso a la ONG Traperos de Emaús San Camilo. Estas iniciativas tienen como objetivos principales optimizar la gestión de residuos, extender la vida útil de materiales, reducir las emisiones de carbono asociadas y generar un impacto social positivo en comunidades vulnerables.

Duración: En enero de 2024, iniciamos con el reciclaje de materiales para la Municipalidad de San Isidro y, en febrero del mismo año, activamos la alianza con Traperos de Emaús, como se indica en la Constancia de Donación N° 20/24. El programa ha sido continuo, por lo que se han mantenido todo el 2025.

Metas: La meta inicial era entregar 336 kg. de material reciclable en 2025. El resultado fue de 431 kg entregados, superando la meta en un 28%. Se proyecta para 2026 incrementar la cantidad reciclada en un 5% anual y extender la cobertura del programa de donaciones a otros aliados sociales.

Resultados:

- Durante 2025, se entregaron 431 kilogramos de material reciclable al Programa Recicla San Isidro, evitando la tala de 7 árboles, el consumo de 11.422 m³ de agua, la emisión de 388 kg de CO₂ y logrando un ahorro energético de 1,724 kWh.
- Además, mediante la donación de más de 50 activos (escritorios, sillas, pizarras, equipos menores), se evitó la disposición de residuos sólidos en rellenos sanitarios.

Nuestro impacto: La disminución en la tala de árboles y el ahorro de recursos hídricos contribuyen de manera directa a la preservación de la biodiversidad urbana y al uso eficiente de servicios ecosistémicos como el agua potable y el aire limpio.

Estamos convencidos de que la sostenibilidad también se construye desde lo cotidiano. Por ello, seguiremos identificando oportunidades para operar de manera más consciente, eficiente y alineada con los desafíos ambientales globales.

Nuestros indicadores ambientales

Durante el 2025, **LHH** continuó con su compromiso con el medio ambiente, mediante la medición consciente de su consumo e impacto en él.

Nuestros esfuerzos nos permitieron reciclar 431.00 kg. de residuos incluyendo papel, cartón y plásticos. Para el 2026, se considera como meta la reducción de la cantidad de materiales reciclados a 400kg. debido a las nuevas políticas de ahorro de papel y energía al disminuir las impresiones de documentos.

Tipo de residuo	2023	2024	2025
Aprovechables (Tn)	566.6 kg.	361.00 kg.*	431.00 kg.*

**A través del programa Recicla San Isidro*

Sobre los tipos de residuos aprovechables que generamos, obtuvimos las siguientes cifras:

Desglose de residuos aprovechables generados	
Tipo de residuos reciclados	Kg. reciclados
Papel y cartón	431.00 kg.
Plástico	0.00 kg.
Total reciclado:	431.00 kg.

Por otro lado, sobre nuestra medición de alcance 1 y 2 de emisiones GEI, presentamos las siguientes cifras:

Tipo de alcance	2023	2024	2025	Metas 2026
Alcance 1	68.46 tCo2 eq	59.91 tCo2 eq	10.54 tCo2 eq	Disminución del 5%
Alcance 2	3.23 tCo2 eq	3.20 tCo2 eq	7.68 tCo2 eq	Disminución del 1 %

Asimismo, desde el 2024, nos hemos comprometido en calcular nuestro consumo de agua y energía eléctrica, con el objetivo de disminuirlos periódicamente. En el caso del consumo energético, desde el 2023, se ha promovido el trabajo híbrido, de forma que hay más personas en las oficinas, lo cual aumenta el consumo. Del 2023 al 2024, se trazó como meta el mantener los mismos niveles de 23,600 Kwh. aproximadamente. Para este 2025, logramos disminuir el consumo a 20,202.2 kwh.

Consumo total de energía 1			
Fuente	2023	2024	2025
Energía eléctrica	23,739.4 Kwh.	23,521.2 Kwh.	20,202.2 Kwh.

1 Respecto al consumo de energía, hemos llevado a cabo acciones orientadas a la eficiencia energética, como la desconexión de equipos eléctricos fuera del horario laboral y el uso racional de los mismos durante la jornada laboral.

En el caso del consumo de agua, la situación es similar: se ha ido incrementando la afluencia de colaboradores a la oficina, lo cual incrementa el consumo. Asimismo, desde el 2024, se ha invitado a más candidatos a actividades presenciales, como entrevistas o talleres, lo cual ha aumentado la cantidad de personas en las oficinas. Este 2025, continuamos con las iniciativas para el cuidado del consumo de agua, pero tenemos mayor afluencia de colaboradores y candidatos en oficina.

Consumo total de agua			
Fuente	2023	2024	2025
Red pública	641 m3.	416.715 m3.	422.73 m3.

Finalmente, en línea con nuestras políticas ambientales y nuestro trabajo articulado, nos complace presentar un índice de cero denuncias ambientales hacia nuestras operaciones en los últimos años:

Número de denuncias ambientales a LHH Perú		
2023	2024	2025
0	0	0

De todas formas, nuestro buzón de sugerencias se mantiene abierto para recibir posibles sugerencias o quejas sobre el tema.

Capítulo 4: Talento LHH

En LHH Perú, las personas son el eje de todo lo que hacemos. Nuestro modelo de negocio, centrado en la empleabilidad y el desarrollo humano, se sostiene gracias al talento de nuestros consultores y colaboradores, y al valor del conocimiento que compartimos. Este capítulo presenta cómo gestionamos nuestro capital humano con un enfoque centrado en la confianza, la flexibilidad y el bienestar; cómo creamos y difundimos conocimiento como herramienta de transformación, y de qué manera cuidamos activamente la salud y seguridad de quienes forman parte de nuestra comunidad profesional.

4.1. Colaboradores, coaches y consultores

El talento humano es el corazón de LHH Perú. Nuestro equipo está compuesto por consultores, coaches y colaboradores que combinan experiencia, empatía, profesionalismo y compromiso social. Más que una empresa de consultoría, somos una comunidad de especialistas en empleabilidad que transforma vidas a través del conocimiento y la cercanía.

Colaboradores por rango de edad	Cantidad	Porcentaje
Menos de 30 años	3	11%
Entre 30 a 50 años	16	56%
Más de 50 años	9	33%

Asimismo, la organización cuenta con una estructura diversa en términos de niveles de responsabilidad, reflejando la participación de colaboradores en posiciones de dirección, gerencia, jefatura y nivel profesional. Esta distribución evidencia una composición organizacional equilibrada y con presencia femenina en distintos niveles de liderazgo y gestión dentro de LHH Perú.

Colaboradores según nivel de responsabilidad	Cantidad
Nivel de Dirección	57%
Nivel Gerencial	100%
Nivel Jefatura	50%
Nivel Profesional	54%

También es importante mencionar que tenemos dos modalidades de trabajo: por planilla (colaboradores administrativos) y por locación de servicios (consultores y coaches).

Modalidades de contrato en LHH Perú al 2025			
Contrato por planilla		Contrato por locación de servicios	
Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
7	21	10	22

Contamos con más de 30 consultores y coaches activos, de los cuales el 82% posee maestrías o doctorados y el 97% ha ocupado posiciones gerenciales. Este capital humano no solo asesora, también acompaña, inspira y construye relaciones de confianza con cada persona en proceso de transición o desarrollo profesional.

Perfiles de los consultores y coaches	2023	2024	2025
Tienen experiencia como gerentes de primera línea	88%	92%	97%
Cuentan con una experiencia igual o mayor a 5 años como Consultores de Outplacement en LHH Perú.	78%	84%	85%
Tienen experiencia como Gerente General o Director	40%	42%	39%
Cuentan con una reconocida trayectoria profesional y gerencial y una extensa experiencia como Consultor de Outplacement.	93%	95%	85%

En LHH Perú, creemos en nuestro capital humano; en consecuencia, realizamos diversas capacitaciones a lo largo del año:

Categoría laboral	Tipo de capacitación	N° de colaboradores capacitados		Horas de capacitación
		Hombres	Mujeres	
Colaboradores	Capacitación sobre economía circular	3	14	01
Colaboradores	Capacitación SST: Ergonomía	2	10	01
Colaboradores	Capacitación: Prevención de estrés y la ansiedad	2	12	01
Colaboradores	Capacitación en prevención del acoso y hostigamiento sexual	3	9	01
Colaboradores	Primeros auxilios	5	13	01

4.2. Creación y gestión del conocimiento

En LHH Perú no solo gestionamos conocimiento; más bien, lo creamos, lo compartimos y lo ponemos al servicio de la sociedad. Este compromiso nos posiciona como una organización líder en generación de contenidos, metodologías y buenas prácticas en empleabilidad, liderazgo y transformación organizacional.

Nuestras iniciativas de creación de conocimiento

La plataforma digital Career Studio, con contenidos especializados, vídeos, guías, simuladores de entrevistas y acceso gratuito a LinkedIn Learning y bases de datos como D&B Hoovers.

Una biblioteca virtual abierta desde nuestro sitio web, donde se puede acceder a artículos y recursos sobre empleabilidad, liderazgo femenino, salud mental, marca personal, diversidad, entre otros.

Participación activa de nuestros especialistas en medios de comunicación, redes sociales, foros nacionales e internacionales, difundiendo conocimiento sin fines comerciales, con impacto educativo y social. En 2025:

- Hemos difundido en nuestras redes 43 videos de nuestro segmento “20 en Empleabilidad” en G de Gestión.
- Se han publicado 139 entrevistas de nuestros especialistas en medios.
- Hemos participado en 131 notas de prensa en medios digitales e impresos.
- Publicamos 67 artículos en nuestras plataformas y diferentes medios.
- Tuvimos 350 apariciones en medios de comunicación.
- Hemos alcanzado más de 10,461,000 impresiones en nuestras redes sociales.

Actividades de transferencia de conocimiento hacia públicos internos y externos, como webinars, mesas redondas, talleres y charlas pro bono, muchas de las cuales son lideradas por nuestras directoras y consultoras senior. Hemos impactado a más de 2500 personas en nuestros eventos presenciales y virtuales del 2024.

Además, hemos sido pioneros en introducir al mercado peruano conceptos hoy ampliamente difundidos como salario emocional, marketing personal, coaching ejecutivo, outplacement y empleabilidad sostenible, convirtiéndonos en una referencia para otras empresas del sector.

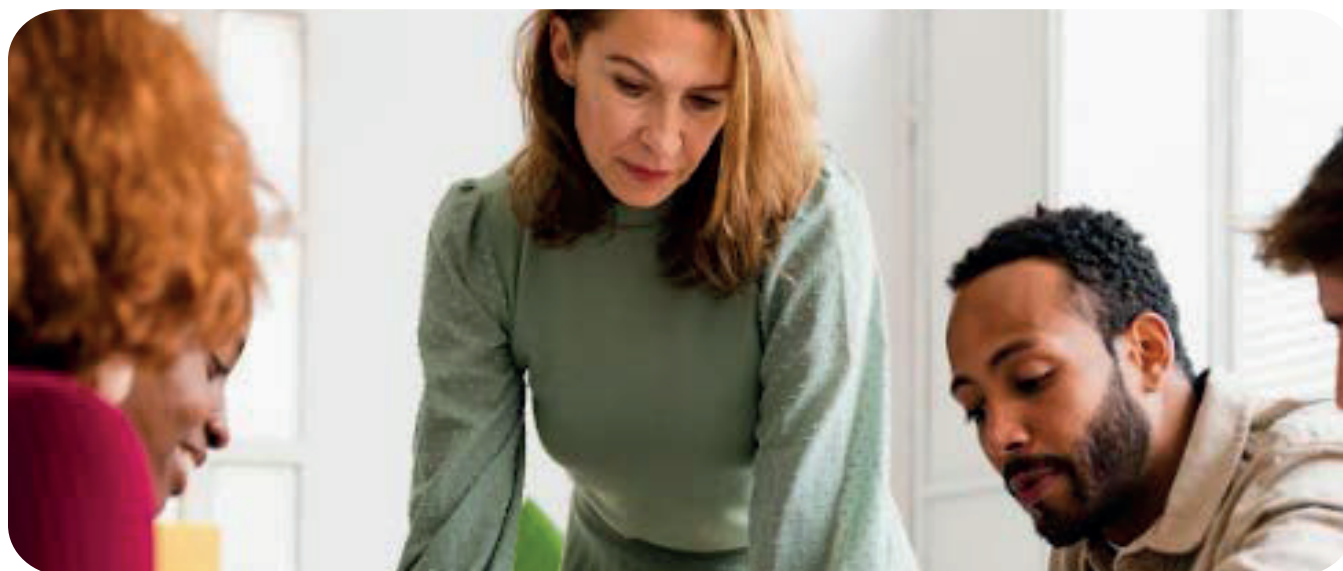
Finalmente, a través de nuestras graduaciones, generamos no solo espacios de networking, sino un impacto tangible al fortalecer la comunidad de talento en transición. En estos encuentros compartimos información actualizada sobre el mercado de recolocaciones, tendencias de empleabilidad y mejores prácticas para una reinserción exitosa, además de visibilizar los testimonios de candidatos que han culminado sus programas de outplacement. Estas instancias no solo celebran logros individuales, sino que también promueven redes de apoyo, intercambio de oportunidades y aprendizaje colectivo, contribuyendo activamente a dinamizar el mercado laboral y a acompañar procesos de transición con mayor confianza y claridad.

Asimismo, realizamos y participamos de eventos en los que nuestros especialistas difunden conocimiento. En el 2025, hemos participado en los siguientes espacios:

Evento	Descripción de impacto de participación
Webinar Regional: Tendencias 2025: Recursos Humanos y Talento en Evolución	Posicionamos a LHH como referente en la conversación regional sobre las principales tendencias que están transformando la gestión del talento y los recursos humanos. El webinar convocó a una alta audiencia en Perú, con 309 inscripciones y 151 asistentes, fortaleciendo nuestro alcance, visibilidad y relacionamiento con líderes y profesionales del sector. Nuestra Directora Ejecutiva, Jimena Mendoza fue parte del panel.
Foro Laboral AXPEN	Reforzamos el posicionamiento de LHH como referente global en tendencias del mundo del trabajo a través de la mención de nuestro Estudio Global “Tendencias del Mundo del Trabajo: El Gran Potencial”, aportando una mirada estratégica sobre los desafíos y oportunidades de la gestión humana. Contribuimos a la conversación sobre la adaptación a un entorno laboral impulsado por la IA, fortaleciendo la visibilidad de LHH y su rol activo en la anticipación de los cambios que impactan en el talento y las organizaciones.
Renovación Alianza Centrum Católica y LHH Perú	Renovamos una alianza estratégica de más de 23 años con Centrum PUCP, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de carrera, el liderazgo y la empleabilidad de los estudiantes de posgrado. A través de esta colaboración, integramos programas especializados de marca personal y desarrollo profesional que fortalecen la preparación de futuros líderes frente a los desafíos del mercado laboral actual. Para la firma estuvo presente nuestra Presidente Ines Temple.
Encuentro en Silicon Valley con la delegación de Recursos Humanos de AmCham Perú	Nuestra Directora Ejecutiva, Jimena Mendoza, fue parte del encuentro de despedida a la delegación de Recursos Humanos de AmCham Perú e en Silicon Valley, fortaleciendo vínculos con líderes del sector en un espacio de diálogo sobre innovación, gestión de personas y transformación organizacional. Este encuentro permitió intercambiar aprendizajes y perspectivas clave que aportarán valor a las organizaciones participantes y a la evolución de sus prácticas de talento.
Desayuno de Gerentes de Gestión Humana: Team Assessment	Generamos un espacio de intercambio estratégico con gerentes de Recursos Humanos para profundizar en el uso de herramientas de Team Assessment como palanca para el desarrollo de equipos de alto desempeño. Contamos con la participación de nuestra Presidente de LHH Perú, Ines Temple, Carolina Riquelme, Gerente General de LHH Chile, y Carolina Guerino, Directora de Leadership & Development, fortaleciendo el posicionamiento de LHH como referente en liderazgo y desarrollo organizacional.
Evento LHH y Axpen: Offboarding	Co-organizamos junto con Axpen un desayuno dirigido a líderes de Gestión Humana para reflexionar sobre la importancia de una gestión responsable y estratégica del offboarding. Nuestra Presidente Inés Temple y Pierpaolo Taleri, Consultor de LHH compartieron perspectivas clave sobre cómo una salida bien gestionada impacta positivamente en la reputación, la cultura organizacional y la experiencia del colaborador.

<p>Masterclass Regional: “Un liderazgo nuevo y audaz”</p>	<p>Participamos en una masterclass regional organizada por LHH Panamá, abordando los retos del nuevo liderazgo y la necesidad de adoptar enfoques más ágiles frente a entornos de cambio constante. Esta iniciativa nos permitió ofrecer contenido de alto valor a nuestra base de clientes y reforzar el posicionamiento de LHH como referente regional en liderazgo y transformación organizacional.</p>
<p>Foro Anual de RRHH de AmCham</p>	<p>Participamos activamente en el Foro Anual de AmCham Perú, reforzando nuestro posicionamiento como aliado estratégico de las organizaciones en contextos de cambio y alineado con las nuevas tendencias de gestión humana. La presencia de equipo de LHH permitió fortalecer relaciones con clientes actuales y generar oportunidades de vinculación con tomadores de decisión en Recursos Humanos.</p>
<p>Desayuno “Programas de Retiro Voluntario”</p>	<p>Organizamos un espacio de conversación con líderes de Recursos Humanos para compartir experiencias y buenas prácticas en la implementación de programas de retiro voluntario como herramienta de gestión responsable del talento. El panel de conversación contó con la participación de nuestros clientes Scotiabank, UNACEM, Telefónica y Gold Fields, fortaleciendo el posicionamiento de LHH como aliado estratégico en procesos de transformación organizacional.</p>
<p>Seminarium: Congreso de Gestión de Personas 2025</p>	<p>Participamos en el evento más relevante del sector de gestión humana, consolidando nuestra posición como expertos en transformación laboral y outplacement. Jimena Díaz, Gerente de Consultoría de LHH participó moderando el panel “La voz de quienes gerencian desde el terreno”.</p>
<p>Cumbre Perú Sostenible: Participación como Auspiciadores</p>	<p>Nuestra participación como auspiciadores en la cumbre más importante de sostenibilidad del país reafirmó nuestro compromiso con la gestión responsable del talento. A través de este evento, fortalecimos nuestra presencia en el ecosistema empresarial sostenible, promoviendo prácticas de empleabilidad ética y desarrollo profesional alineadas con los principios de sostenibilidad social y corporativa.</p>
<p>Conferencia Entel: “Integridad a toda Prueba”</p>	<p>Nuestra Presidente, Ines Temple participó en la “Semana de la Ética e Integridad”, invitada por Entel. Esta invitación efuerza el posicionamiento de Ines como referente en temas de valores clave dentro de las organizaciones, como la ética y la integridad</p>
<p>Campaña de Salud Mental: Meditación Guiada para Comunidad Alumni</p>	<p>Organizamos una sesión de meditación guiada dirigida a nuestra comunidad Alumni, con el objetivo de promover espacios de salud mental dentro de las organizaciones, así como mantener y fortalecer los lazos con nuestra comunidad. Participaron 50 Alumni en vivo, algunos conectados desde el extranjero. La actividad fue muy bien recibida, destacando la valoración por mantener la comunicación y generar espacios de cuidado y reconexión.</p>

<p>CAENE – XI Encuentro de Líderes Empresariales</p>	<p>Nuestra Presidente, Ines Temple, participó compartiendo la conferencia “Empleabilidad y Marca Personal para Jóvenes”, reforzando nuestro compromiso con el desarrollo de talento y la preparación de las nuevas generaciones para el mundo profesional.</p>
<p>Colegio de Ingenieros – Conferencia “Brechas de competencias en ingenieros de América Latina”</p>	<p>Nuestra Directora Ejecutiva, Jimena Mendoza compartió hallazgos sobre las principales brechas transversales en ingenieros, incluyendo competencias digitales, liderazgo, sostenibilidad e innovación, reforzando la importancia de complementar las habilidades técnicas para un mayor impacto profesional y social.</p>
<p>BELMOND – Conferencia para colaboradores</p>	<p>Nuestra Presidente, Ines Temple, brindó pautas y recomendaciones para el desarrollo profesional de los colaboradores, basadas en temas de marca personal y empleabilidad. La sesión online, con la participación de alrededor de 150 personas, contribuyó a fortalecer la cultura de aprendizaje y crecimiento dentro de la organización, promoviendo el desarrollo profesional como parte de nuestro compromiso con la responsabilidad social.</p>



4.3. Entorno laboral

Si bien mantenemos un firme compromiso con generar un impacto positivo en nuestro entorno externo, también priorizamos el desarrollo de un entorno laboral saludable, humano y coherente con nuestros valores. En LHH Perú promovemos una cultura basada en la flexibilidad, la autonomía y el respeto, reconociendo que el bienestar de nuestros colaboradores es clave para la sostenibilidad del negocio.

En LHH Perú, garantizamos condiciones laborales que respetan y promueven los derechos fundamentales de nuestros colaboradores. Todos los colaboradores reciben información documentada, clara y comprensible sobre sus derechos laborales, conforme a la legislación nacional vigente. A través de contratos formales y comunicaciones internas, detallamos de manera transparente aspectos como la remuneración fija y variable, beneficios sociales (CTS, gratificaciones, seguros de vida y salud), modalidades de trabajo (incluido el teletrabajo parcial) y derechos asociados a la desconexión digital, seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la empresa mantiene registros apropiados de pagos, horas de trabajo, descansos y licencias, asegurando el cumplimiento íntegro de los beneficios y prestaciones laborales.

Contamos con esquemas híbridos de trabajo y libertad horaria, así como jornadas reducidas en invierno (hasta las 4:00 p.m.) y verano (hasta las 2:00 p.m.), lo que favorece un equilibrio genuino entre la vida personal y profesional. Durante 2025, el 100% de nuestros colaboradores accedió a beneficios clave como horarios flexibles, modalidad de teletrabajo parcial, semana de trabajo reducida (early friday), seguro de salud complementario que amplía la cobertura del seguro básico, bonos de alimentación y una Política de Préstamos. Estos beneficios forman parte de nuestro compromiso por brindar condiciones de empleo que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral, fomenten la salud y aseguren un entorno de trabajo respetuoso.

En cuanto a diversidad e inclusión, nos comprometemos a brindar condiciones de empleo equitativas para todos nuestros colaboradores, garantizando que no existan diferencias en términos de contratación o beneficios. En el 2025, contamos con 1 trabajadora migrante de Colombia, cuyas condiciones laborales fueron de contrato indeterminado desde el 2020.

En 2025, LHH Perú mantuvo un fuerte compromiso con la equidad de género en su estructura organizacional. Las mujeres representaron el 75% del total de colaboradores, destacándose su liderazgo en posiciones de alta responsabilidad: 81.81% de los cargos gerenciales y de posiciones de jefatura fueron ocupados por mujeres. Asimismo, a nivel profesional, el 58.82% de los especialistas de la empresa son mujeres.

Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en LHH al 2025

Niveles	Nivel Gerencial (Jefas, Gerentes, Vicepresidente, Directora, Presidente)	Nivel Profesional (Consultoras, Analistas, Líderes de área sin cargo de gerencia)
Número de puestos	11	17
Número de mujeres	9	10
Porcentaje de mujeres	81.81%	58.82%

Cabe resaltar que, en LHH Perú, mantenemos un compromiso de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia laboral y cualquier forma de acoso, sexual o no sexual, en todos los niveles de nuestra organización. A través de nuestra Política de Equidad de Género y nuestro Código de Conducta para colaboradores y proveedores, prohibimos expresamente estas prácticas, estableciendo mecanismos claros de reporte, investigación y sanción, con protección garantizada a los denunciantes.

Este compromiso con el bienestar y la diversidad también se ve reflejado en los resultados del Estudio de Clima Laboral y Engagement 2025, que alcanzó una participación del 88% de los colaboradores:

<p>90% de clima laboral general, reflejando un entorno positivo, con un ascenso de 3 puntos porcentuales respecto a 2024.</p>	<p>90% de engagement, destacando que el 100% de los encuestados se sienten orgullosos de trabajar en LHH, comprometidos con el propósito de la organización e inspirados por su misión y visión.</p>	<p>Dimensiones destacadas: Relación con el jefe directo (98%), Impacto (97%), empoderamiento (94%), reconocimiento (80%) y cultura (87%).</p>
---	--	---

Asimismo, se han identificado las siguientes oportunidades de mejora:

- 63% de favorabilidad en la percepción de remuneración y beneficios y 67% en oportunidades de desarrollo, lo que refleja la importancia de continuar fortaleciendo nuestras políticas de reconocimiento y promoción del crecimiento interno.
- El Employee Net Promoter Score (NPS) fue de 31%, con un incremento en un 13% versus la medición anterior.
- A pesar de estos desafíos, el equipo valora profundamente el propósito de la organización: el 100% considera que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad y se alinea con sus objetivos personales y profesionales. En tal sentido, la tasa de rotación del personal en el 2025 fue aproximadamente del 15% y se debió principalmente a motivos de estudios y nuevos retos profesionales

Tasa de rotación en LHH Perú			
Tipo	2023	2024	2025
Voluntaria	3	6	3
Involuntaria	2	3	1

Estos resultados nos inspiran a seguir fortaleciendo una cultura laboral basada en el respeto, la escucha y la mejora continua. Porque en LHH Perú, las personas no son solo nuestro capital más importante: son la razón de ser de todo lo que hacemos.

Por otro lado, en LHH, contamos con una evaluación de desempeño de los colaboradores. La evaluación contempla cinco componentes clave: la autoevaluación del colaborador, la medición de valores organizacionales, el cumplimiento de metas y objetivos, la planificación de metas futuras y un plan de acción conjunto entre líder y colaborador.

Esta evaluación permite identificar logros alcanzados, desafíos enfrentados y habilidades por fortalecer, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo. Además, se evalúan cinco valores institucionales fundamentales: excelencia profesional, honestidad e integridad (temas éticos y de ciberseguridad o seguridad de la información), trabajo en equipo, actitud de servicio y responsabilidad social, con una escala que va de 1 (deficiente) a 5 (excelente). También se mide el grado de cumplimiento de objetivos individuales mediante indicadores porcentuales y se establecen compromisos para el siguiente periodo.

Finalmente, en LHH Perú valoramos profundamente las experiencias de quienes han formado parte de nuestro equipo. Por ello, aplicamos encuestas de salida como herramienta de mejora continua en nuestra gestión de personas en el 2025. Recogimos valiosos aportes de colaboradoras que culminaron su ciclo con nosotros, quienes resaltaron positivamente el ambiente laboral, la calidad humana del equipo y el propósito inspirador de la empresa. Estas voces nos permiten seguir perfeccionando nuestras prácticas, promoviendo una experiencia laboral íntegra desde el ingreso hasta el cierre del vínculo, y reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en la empatía, el reconocimiento y el desarrollo continuo.

4.4. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

En LHH Perú, contamos con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por nuestro máximo órgano de gobierno, que establece el compromiso de proteger la integridad física y mental de todos nuestros colaboradores, proveedores, contratistas y visitantes. La política promueve activamente la participación de los colaboradores en el diseño y la implementación de acciones preventivas, bajo una visión de cero accidentes y lesiones laborales.

Dada la naturaleza de nuestras operaciones —centradas en el trabajo intelectual, relacional y de acompañamiento emocional—, identificamos como riesgos principales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

Nuestros principales riesgos SST	
Riesgos ergonómicos Derivados del uso prolongado de equipos electrónicos, especialmente en esquemas remotos e híbridos.	Fatiga mental y carga emocional Asociadas a la naturaleza de nuestros servicios, que implican acompañar a personas en momentos de incertidumbre o transición.
Síndrome de burnout o agotamiento profesional Vinculado a la intensidad de trabajo en contextos de alta demanda.	Aislamiento o desconexión laboral es un riesgo emergente en modelos de trabajo no presenciales.

Para mitigar estos riesgos, implementamos acciones orientadas a la prevención, promoción del bienestar y fortalecimiento del autocuidado. Entre nuestras principales prácticas destacan:

- Cobertura médica integral, que incluye tanto la afiliación a una Entidad Prestadora de Salud (EPS) como un seguro oncológico complementario, garantizando acceso oportuno a atención especializada y reforzando nuestro compromiso con el cuidado de la salud física y emocional del equipo.
- Promoción de un clima laboral saludable a través de medidas concretas: jornadas flexibles, tiempos de desconexión, licencias extendidas y el respeto estricto a los tiempos de descanso y vacaciones.
- Acceso a contenidos sobre salud mental, liderazgo consciente y autocuidado, mediante webinars internos, sesiones grupales y actividades organizadas por Recursos Humanos y consultoras especialistas.
- Espacios seguros y accesibles para todos, donde se respeta la diversidad y se evita cualquier forma de discriminación o violencia.
- En el marco de la digitalización, se promueve un entorno de trabajo ergonómico, con soporte técnico y mobiliario adecuado, tanto en oficinas como en esquemas remotos.

Gracias a este trabajo articulado, hemos logrado mantener nuestros indicadores de accidentes y lesiones en cero:

Indicador SST	2023	2024	2025
Cantidad de accidentes fatales	0	0	0
Tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido	0	0	0
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	0	0	0

Estas acciones reflejan una cultura preventiva que busca no solo evitar riesgos, sino potenciar el bienestar integral de cada persona que forma parte de LHH Perú.

Capítulo 5: Impacto Social

El compromiso social de LHH Perú forma parte esencial de su identidad y propósito. Más allá de su labor como consultora en gestión del talento y empleabilidad, la organización impulsa una propuesta de valor que transforma positivamente a las personas, las empresas y la sociedad.

Este capítulo presenta las principales formas en que LHH contribuye al desarrollo del entorno social, a través de iniciativas de impacto, alianzas sostenibles y una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la ética y el respeto

5.1. Contribución a la sociedad

Desde hace más de tres décadas, LHH Perú ha consolidado una propuesta de valor centrada en el respeto, la empleabilidad y la transformación positiva del mercado laboral peruano. Desde nuestra materialidad, identificamos a la comunidad empresarial y la sociedad peruana como la comunidad en la cual impactamos, como también hemos considerado en nuestra matriz de riesgos.

A lo largo de este tiempo, hemos contribuido significativamente a una evolución cultural en la forma en que las organizaciones abordan los procesos de salida laboral, promoviendo prácticas de offboarding humanas, predecibles y justas. Nuestra principal contribución a la sociedad se materializa en las siguientes acciones:

Nuestras principales acciones de contribución a la sociedad		
Más de 70,000 personas acompañadas en procesos de transición laboral, recolocación y desarrollo profesional desde 1993.	La generación de una cultura de respeto organizacional que pone a las personas al centro de la gestión.	Transferencia de conocimiento y creación de contenidos abiertos sobre liderazgo a través de múltiples canales: medios, redes sociales, webinars y participación en foros nacionales e internacionales.

Además, el equipo ejecutivo y los consultores de LHH Perú dedican de forma constante su tiempo y experiencia a iniciativas sociales, sin fines de lucro y en espacios de alto impacto. Nuestra Presidente forma parte de los siguientes directorios y consejos consultivos:

- AmCham
- EsHoy
- Hombro a Hombro
- L+1
- APERHU
- Women in Finance Perú
- Liga Contra el Cáncer
- Empresarios por la Integridad
- Angel Ventures Perú
- Transparencia Perú
- Centrum PUCP
- YPO (Young Presidents' Organization)
- Peruanos por Peruanos
- Women Corporate Directors
- Women CEO Perú
- Women in Tech
- International Women's Forum (IWF) – Perú
- APOYO Comunicación

Este involucramiento contribuye a la articulación de soluciones sociales, a la mejora de políticas públicas y al fortalecimiento de redes de liderazgo con propósito.

El tiempo invertido por nuestro talento humano en charlas, talleres, conferencias y asesorías pro bono representa una inversión significativa en la creación de valor social, cultural y económico para el país. Hemos dedicado más de 1,050 horas a estos espacios de creación de conocimiento durante el 2025 y nos sentimos orgullosos de poder decir que no solo gestionamos conocimiento: también lo creamos y lo compartimos con la sociedad.

De esta forma, hemos conseguido los siguientes reconocimientos por nuestra contribución social:

Reconocimiento	Descripción
LHH: Empresa con Gestión Sostenible 2024	LHH recibió la distinción “Empresa con Gestión Sostenible (EGS) 2024” en la categoría PYME, destacándose por su sólida gobernanza, estrategia coherente y compromiso con la sostenibilidad.
LHH: Ranking Merco Empresas 2025	LHH Perú es rankeada por MERCO Empresas entre las Top 200 empresas con mejor reputación corporativa del Perú, ocupando el puesto #199, y la posición #9 del sector Consultoría.
Ines Temple: Merco Líderes 2025	Inés Temple ha sido reconocida por MERCO Líderes durante 10 años consecutivos entre los 26 líderes con mejor reputación del Perú, reflejo de su impacto sostenido en el desarrollo del talento, el liderazgo responsable y la empleabilidad en el país. En el ranking 2025 ocupa la posición #26.
Ines Temple: Ranking Referentes 2025 de Café Taipá	Nuestra Presidente, Inés Temple ocupa la primera posición de este reconocimiento que destaca su liderazgo y la influencia positiva en el ámbito empresarial, así como su compromiso con una gestión de marca personal coherente, ética y con impacto en la sociedad.
Ines Temple: Premio BUK Building Happiness Ranking	Inés Temple recibió el reconocimiento a su trayectoria e inspiración en la categoría LATAM Legacy Builder del BUK Building Happiness Ranking, así como en la categoría Happiness Builder, destacando su impacto en la promoción de la felicidad, el bienestar y culturas organizacionales más humanas en las empresas de la región.
Ines Temple: Top 5 Directiva Digital 2025 por Verne Comunicación e Innovación	Inés Temple ocupa el puesto #4 del Ranking Directivas Digitales 2025, publicado por Verne Comunicaciones, consolidándose como una de las voces más influyentes del liderazgo femenino en entornos digitales, desde donde impulsa conversaciones de alto impacto sobre empleabilidad, liderazgo con propósito y transformación cultural, ampliando su alcance como agente de cambio en la nueva realidad empresarial

5.2. Responsabilidad social

LHH Perú entiende la responsabilidad social no como una acción paralela a su actividad principal, sino como una dimensión transversal a su estrategia de negocio. Esto se refleja tanto en nuestras relaciones con grupos de interés como en las alianzas sostenidas con organizaciones de la sociedad civil.

Desde 2012 hasta 2024 hemos sido reconocidos con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), reflejo de nuestro compromiso sostenido con la ética, la equidad laboral, el respeto por los derechos humanos y el desarrollo del entorno social. En línea con este compromiso, el año pasado fuimos distinguidos como Mejor PYME, reconocimiento que destaca nuestro esfuerzo constante y dedicación a la sostenibilidad.

Asimismo, somos socios fundadores de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), una iniciativa del sector privado que promueve prácticas laborales responsables en el país. En el ámbito educativo, colaboramos con Enseña Perú mediante la realización de talleres de empleabilidad dirigidos a sus profesionales, facilitando su reinserción en el mercado laboral tras su paso por el sistema educativo. De igual manera, apoyamos a Kantaya con talleres de empleabilidad orientados a fortalecer las capacidades de jóvenes y contribuir a su desarrollo profesional.

De igual forma, desde 2014 mantenemos un apoyo sostenido a CARE Perú a través de su programa “Niñas con Oportunidades”, enfocado en reducir la deserción escolar de niñas en situación de vulnerabilidad.

Anexos

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	LHH Perú ha elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024	
GRI 1 utilizado	GRI 1: Foundation 2021	
Estándar sectorial GRI	Ninguno	
Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Contenidos generales		
Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	6
	3-2 Lista de temas materiales	6 - 8
	3-3 Gestión de los temas materiales	

Prioridad	Grupo de interés	Caracterización	Poder	Sustento	Vulnerabilidad	Sustento
1	Cientes corporativos	Empresas que contratan servicios de consultoría de talento, outplacement, coaching ejecutivo y desarrollo organizacional.	3. Alto	Influencia directa en ingresos y continuidad de servicios	2. Medio	Pueden verse afectados por fallas en la calidad del servicio o incumplimientos
2	Usuarios finales (candidatos y participantes)	Profesionales que reciben asesoría en recolocación, capacitación, coaching o programas de desarrollo.	2. Medio	Su satisfacción incide en la reputación, pero no tienen poder contractual directo	3. Alto	Dependen del servicio para su recolocación laboral y bienestar profesional
3	Accionistas y directorio	Grupo de decisión y supervisión del desempeño organizacional, incluyendo sostenibilidad, gobierno corporativo y crecimiento estratégico.	3. Alto	Definen estrategia, recursos y supervisión de desempeño ASG	1. Bajo	Su posición les da estabilidad y control interno
4	Autoridades regulatorias y entes de certificación	SUNAFIL, SUNAT, entre otros. Supervisan cumplimiento de normas laborales, tributarias y de calidad.	3. Alto	Su supervisión puede impactar legalmente o en certificaciones clave	1. Bajo	Bajo (su roles de regulación; LHH no depende directamente de ellos para operar comercialmente)

6	Comunidad y sociedad en general	Impacto positivo mediante empleabilidad, formación de talento y participación en programas sociales.	1. Bajo	Su impacto en operaciones es más reputacional que contractual	2. Medio	Medio (sus necesidades pueden generar riesgos reputacionales si no se gestionan bien)
7	Proveedores	Empresas que brindan servicios de soporte: tecnológicos, logísticos, capacitación externa, etc.	2. Medio	Algunos servicios son críticos, como tecnología, pero pueden ser reemplazables	1. Bajo	Bajo (normalmente sujetos a términos contractuales de LHH)
8	Socios estratégicos y aliados	Entidades como universidades, cámaras de comercio, ONG y redes empresariales que colaboran en proyectos, eventos o programas de sostenibilidad.	1. Bajo	Aportan valor agregado pero no determinan el negocio principal	1. Bajo	La relación es colaborativa, no de dependencia crítica