


ENTREVISTA HOMENAJE

# Los clubes y condominios cambiaron, pero la esencia de servir permanece

Enrique Romero Umlauff · Una vida dedicada a la excelencia en la gestión de clubes

PRESIDENTE HONORARIO DE ASOGECLUB PERÚ · AFINES

MEMORIA, EVOLUCIÓN Y LEGADO

# Cuarenta preguntas para recorrer una vida de servicio

Una conversación extensa sobre la transformación de los clubes peruanos, la profesionalización de su gerencia y el legado humano que permanece después de cada gestión.

## I Trayectoria y primeros años

Preguntas 1 a 14 · Formación, evolución de los clubes, especialización, Lima Golf Club, campamentos y vocación profesional.

## II Gestión, retos y aprendizajes

Preguntas 15 a 26 · Country Club de Villa, crisis, riesgos, hospitalidad, docencia, liderazgo y diversidad profesional.

## III ASOGECLUB PERÚ y la profesión

Preguntas 27 a 36 · Vieja escuela, camaradería, familia, retiro, Presidencia Honoraria y futuro institucional.

## IV Legado, familia y cierre

Preguntas 37 a 40 · Formación de personas, servicio, consejo a las nuevas generaciones y conversación de hijo a padre.

Una versión resumida de esta entrevista está disponible en PDF para su descarga.

> *“Administrar un club o un condominio es cuidar el hogar de los demás como si fuera el propio.”*

I TRAYECTORIA Y PRIMEROS AÑOS

# Aprender haciendo

De la ingeniería y la administración intuitiva a una profesión especializada, con identidad, memoria y vocación de servicio.

> *“Modernizar la forma, nunca el fondo.”*

### 1. Usted es ingeniero en Industrias Alimentarias de formación. ¿Cómo se produce el tránsito desde esa carrera hacia la administración y gerencia de clubes?

Mi formación como Ingeniero en Industrias Alimentarias me enseñó a mirar procesos, calidad, eficiencia y normativas —todo lo cual resultó sorprendentemente útil cuando entré al mundo de los clubes. La oportunidad surgió cuando me ofrecieron encargarme de los servicios de alimentación del Lima Golf Club. Allí comprendí que un club es, en gran medida, una gran operación de hospitalidad: cocinas, restaurantes, cafeterías, eventos, proveedores, presupuestos y, sobre todo, personas. Lo que comenzó como una responsabilidad técnica fue abriéndome el panorama completo: no bastaba con que la comida fuera buena; había que cuidar la experiencia completa del asociado, la gestión del personal, el mantenimiento de las instalaciones, la sostenibilidad económica. Poco a poco me di cuenta de que mi formación era una base sólida, pero lo que realmente me atrapó fue la comunidad humana detrás de cada servicio. Así, casi sin buscarlo, una ingeniería de procesos se transformó en una vocación de servicio.

### 2. Usted ha vivido varias décadas de evolución de los clubes peruanos. ¿Cómo era administrar un club cuando comenzó y cuáles considera que son las principales diferencias con la gestión actual?

Al iniciar, la administración de un club era más intuitiva y basada en la experiencia personal y el sentido común. No existía una formación específica ni herramientas profesionales estructuradas: se aprendía sobre la marcha, con el respaldo y el apoyo del Consejo Directivo, que tenía un rol muy protagónico en la toma de decisiones cotidianas. La tecnología era casi nula: todo se llevaba manualmente, los registros eran físicos y la comunicación con los asociados era directa, cara a cara. Los servicios eran más sencillos y la infraestructura requería un mantenimiento constante, pero sin la complejidad de hoy.

Hoy la gestión es profesional, técnica y estratégica. Contamos con herramientas digitales, sistemas de gestión, software financiero y de control de asociados, normativas más exigentes y una demanda de servicios mucho más amplia y especializada. El asociado actual busca experiencias personalizadas, espacios de trabajo, deporte, bienestar y esparcimiento integral. Sin embargo, el fundamento sigue siendo el mismo: servir a la comunidad y preservar los valores del club.

### 3. En su trayectoria pasó por instituciones como el Lima Golf Club o el Country Club de Villa y posteriormente por organizaciones vinculadas a Asia, Cañete y el sur de Lima. ¿Qué enseñanzas particulares le dejó administrar comunidades tan diferentes entre sí?

Cada club tiene su propia personalidad, su cultura y su identidad. En el Lima Golf Club —una institución con más de cien años, fundada por un grupo de aficionados al golf en San Isidro, principalmente miembros de la colonia británica residente en el Perú— encontré una institución con gran tradición, donde la fidelidad de los asociados y el respeto por la historia eran valores centrales. En el Country Club de Villa, en cambio, hallé una comunidad más familiar, deportista, de playa y con experiencias únicas.

En ambos casos aprendí que renovar no significa olvidar: se pueden mejorar las instalaciones, implementar estrategias de fidelización, reducir la morosidad y optimizar los servicios sin perder la esencia que dio origen a cada uno de los clubes.

En las experiencias vinculadas a la zona de Asia, Cañete y el sur de Lima, encontré realidades muy distintas: clubes y condominios de playa, con dinámicas estacionales, grandes extensiones de terreno, áreas verdes que exigen cuidado especial y una convivencia marcada por el descanso y la vacación. Aprendí a gestionar infraestructuras expuestas al clima, a adaptar los servicios a temporadas altas y bajas, y a entender que cada territorio imprime su carácter a la institución. La cercanía con el mar y el campo exige una gestión distinta, pero la excelencia en el servicio y el trato cercano siguen siendo los mismos: convivir con los asociados, sus familias e invitados en un horario de atención permanente. También aprendí la importancia de cumplir estrictamente con regulaciones locales, normativas de seguridad, higiene y protección de los espacios, un aspecto que luego apliqué en cada gestión.

> *“Renovar no significa olvidar.”*



Enrique Romero Umlauff en el Club Las Palmas. 2012

## 4. ¿En qué momento se dio cuenta de que administrar un club requería una especialización profesional propia y no simplemente conocimientos generales de administración?

Fue al enfrentarme a problemas que no se resuelven con administración general. Por ejemplo, al gestionar servicios de hospitalidad con alojamiento (bungalows), restaurantes, cafeterías, instalaciones deportivas complejas y grandes áreas verdes, comprendí que un club no es una empresa comercial común: es una comunidad de personas con vínculos afectivos, tradiciones y expectativas emocionales. No basta con administrar recursos; hay que entender a las personas, respetar su historia y servir con vocación.

La necesidad de conocimientos específicos se hizo evidente con temas como la gestión de cuotas y morosidad, normativas legales y tributarias, mantenimiento de instalaciones deportivas, seguridad, gestión de eventos y, sobre todo, la relación entre el Consejo o Junta Directiva y la Gerencia. Entendí que gobernar no es administrar: el Directorio define el rumbo y la política institucional; el Gerente ejecuta con profesionalismo, visión a largo plazo y resultados medibles. Esa distinción es la base de la profesionalización que dio origen a ASOGECLUB PERÚ.

### 5. Desde mediados de los años noventa existían reuniones informales entre gerentes y administradores que compartían problemas, proveedores y experiencias. ¿Cómo recuerda aquellos primeros encuentros y qué necesidad buscaban resolver?

Los recuerdo con mucho cariño como el nacimiento de una conciencia profesional. Nos reuníamos porque nos dábamos cuenta de que todos enfrentábamos los mismos retos: cómo gestionar proveedores, cómo reducir costos, cómo mejorar la atención a los asociados, cómo manejar conflictos con el Directorio. No existía ningún espacio de intercambio, así que lo creamos nosotros, de manera informal, sin estructura ni presupuesto.

Buscábamos resolver la soledad del gerente: cada uno trabajaba en su club, con sus propios errores y aciertos, sin saber que otros ya habían resuelto lo mismo. Compartíamos proveedores, soluciones prácticas, experiencias exitosas y también fracasos, para no repetirlos. Aquello que comenzó como un encuentro de amigos con inquietudes comunes fue creciendo hasta convertirse en la semilla de lo que hoy es ASOGECLUB PERÚ: la convicción de que juntos sabemos más y mejor.

### 6. ¿Cuáles eran los problemas que más preocupaban a los gerentes de clubes hace veinte o treinta años y cuáles de ellos, sorprendentemente, siguen siendo los mismos hoy?

Lo que era y sigue siendo: la sostenibilidad económica del club —mantener el equilibrio entre cuotas justas y servicios de calidad—; la renovación de la membresía —atraer nuevas generaciones sin perder a los asociados fundadores—; el mantenimiento de instalaciones —canchas, piscinas, áreas verdes, que siempre exigen inversión y cuidado—; la relación con el Directorio —claridad de funciones, respeto a la línea de autoridad y confianza mutua—; y la fidelización —hacer que el asociado se sienta parte de una familia, no solo un usuario de servicios.

Lo que cambió y es nuevo hoy: la tecnología y la transformación digital —plataformas de reserva, pagos en línea, comunicación digital—; la seguridad y la normativa —INDECI, SUNAT, protección de datos, regulaciones laborales más estrictas—; las nuevas necesidades de los asociados —espacios de trabajo remoto, bienestar integral, sostenibilidad—; y especialmente la competencia: hoy hay muchas opciones de esparcimiento, por lo que el club debe diferenciarse.

Lo que no debe cambiar nunca: la necesidad de servir con vocación, ética y cercanía humana.

### 7. Usted participó también en los primeros acercamientos con profesionales y asociaciones de otros países. ¿Qué encontró fuera del Perú que consideró necesario traer o adaptar a nuestra realidad?

Al conocer experiencias de Estados Unidos, Colombia y otros países, encontré dos cosas fundamentales: la profesionalización de la gestión y la asociatividad entre gerentes. La CMAA en Estados Unidos nos mostró que esta profesión requiere formación continua, estándares y reconocimiento. En el caso de ASOGECLUB Colombia, nos demostró que es posible crear una institución que agrupe a los administradores, genere conocimientos y represente al sector.

Trajimos la idea de establecer alianzas internacionales, de compartir casos de éxito, de crear congresos y espacios de formación. Pero siempre con la convicción de que no se copia, se adapta: cada país tiene su realidad, su cultura y sus normativas. Lo que se trae son los principios de excelencia, ética y profesionalismo, aplicados a nuestra realidad peruana. Por eso las relaciones con Colombia, Ecuador y México son tan valiosas: aprendemos unos de otros, respetando nuestra identidad.

### 8. Después de tantos años administrando organizaciones donde conviven directorios, asociados, colaboradores, proveedores y familias, ¿cuál considera que es la relación correcta entre un directorio y su gerente? ¿Dónde debería terminar el gobierno y comenzar la administración?

Es la distinción más importante que aprendí en toda mi carrera: el Directorio gobierna; el Gerente administra. El Directorio define la visión, los valores, las políticas generales y aprueba el presupuesto. Es el órgano de gobierno: marca el rumbo. Mientras que el gerente ejecuta ese rumbo con profesionalismo, proponiendo soluciones, anticipando problemas y gestionando con visión a largo plazo. Es el responsable de los resultados.

La regla de oro: el Directorio no debe intervenir en la operación diaria; el Gerente no debe imponer la política institucional. Cuando hay confianza, respeto y claridad en estas fronteras, el club prospera. Cuando se confunden los roles, surgen los conflictos. El administrador sigue indicaciones; el Gerente propone, planifica y da resultados. Presenta un programa anual de obras y mantenimiento, trabajado con su equipo, y lo ejecuta con responsabilidad. Esa es la relación correcta: respeto, confianza y división clara de funciones.

### 9. Los clubes y condominios de hoy enfrentan tecnología, sostenibilidad, seguridad, nuevas expectativas de servicio y generaciones con hábitos muy distintos. ¿Qué debería conservarse en estas instituciones tradicionales y qué deberían atreverse a cambiar?

Lo que nunca debemos cambiar: la esencia de comunidad —el club es un hogar compartido, un espacio de encuentro y pertenencia—; los valores —respeto, solidaridad, hospitalidad y tradición—; la calidad humana de la atención —la cercanía, el trato personalizado, saber el nombre del asociado y de su familia—; y el espacio físico como refugio: un lugar donde se descansa, se convive y se construye memoria colectiva.

Lo que debe transformarse sin miedo: innovar los servicios —trabajo remoto, bienestar integral, actividades flexibles para nuevas generaciones—; adoptar tecnología para facilitar

la vida del asociado, no para reemplazar el trato humano; avanzar en sostenibilidad y cuidado del medio ambiente —gestión eficiente del agua, energía, áreas verdes—; y actualizar instalaciones sin perder la identidad arquitectónica del club. En el Club Las Palmas, por ejemplo, redujimos el consumo de agua en un 40 % y duplicamos las áreas verdes con sistemas de riego eficiente y reúso de agua de piscinas.

La fórmula es simple: modernizar la forma, nunca el fondo.

### 10. Muchos jóvenes ingresan hoy a la administración de clubes, condominios y organizaciones similares. ¿Qué competencias profesionales y, especialmente, qué valores personales considera indispensables para desarrollar una carrera en este sector?

Las nuevas generaciones deben estar preparadas en competencias profesionales como el conocimiento financiero, legal y de gestión de personas; la capacidad de planificación y visión a largo plazo; el manejo de tecnología y adaptación al cambio; y especialmente importante, el conocimiento de normativas de seguridad, salud y sostenibilidad.

Entre los valores personales más importantes destacan: la vocación de servicio —no es un trabajo cualquiera, es servir a una comunidad—; la humildad para aprender —cada asociado, cada colaborador, cada experiencia enseña algo nuevo—; la integridad y transparencia en el manejo de recursos de todos —la confianza es el activo más valioso—; la empatía y cercanía, ya que detrás de cada reclamo hay una persona que ama su club; y el amor por lo que se hace, ya que no se puede gestionar un club sin sentirlo parte de uno mismo.

Mi consejo a la nueva generación: no administren solo para cumplir metas económicas. Háganlo con el corazón. Entiendan que su trabajo mejora la calidad de vida de cientos de familias. Esa es la verdadera recompensa. Y nunca dejen de formarse: el que se detiene, se queda atrás.

### 11. Después de tantos años de profesión, si tuviera que resumir en una sola idea qué significa para usted administrar un club o un condominio y servir a una comunidad, ¿cuál sería?

“Administrar un club o un condominio es cuidar el hogar de los demás como si fuera el propio.”

Es poner el bienestar de la comunidad por encima de todo. Es entender que cada decisión que tomamos afecta la vida de familias, de niños, de adultos mayores que encuentran en ese espacio su lugar de descanso, deporte y encuentro. Servir un club o un condominio no es un empleo, es una vocación de cuidado y entrega. Y lo más hermoso es que, cuando lo hacemos con honradez y amor, la institución nos devuelve multiplicado todo lo que le damos.

### 12. ¿Qué papel tuvo el Lima Golf Club en el inicio de su trayectoria profesional dentro de este sector y qué recuerda de aquellos primeros años?

Fue mi verdadera cuna profesional. Allí es donde aprendí lo que ningún libro puede enseñar: el ritmo de un club, las tradiciones, los nombres de las familias, el valor de la cortesía y la importancia de que cada detalle cuente. Recuerdo con mucho afecto a quienes me guiaron y confiaron en mí, como fue mi gran amigo —hoy ausente— Alberto Alosilla Velasco, uno de los fundadores de ASOGECLUB PERÚ; quien me permitió crecer desde el área de alimentos hasta comprender la totalidad de la institución. El Lima Golf Club me enseñó que un club no es ladrillos y canchas: es historia, memoria, pertenencia y relaciones humanas. Todo lo que vine construyendo después tiene sus raíces en esos primeros años de observar, aprender y servir.

### 13. Antes y durante su trayectoria en clubes también tuvo experiencias en actividades afines, entre ellas la administración de campamentos. ¿Qué aprendió de esas operaciones y qué conocimientos trasladó posteriormente a la gestión de clubes y comunidades?

La administración de campamentos fue una escuela excepcional. Allí gestioné alojamiento para cientos de personas, alimentación, logística, mantenimiento de instalaciones, seguridad y convivencia en entornos aislados y exigentes. Aprendí que donde hay personas viviendo, trabajando y conviviendo, hay que garantizar bienestar, orden, disciplina y respeto mutuo. Esa experiencia me dio una visión integral: no solo se administran edificios, se administra la vida diaria de una comunidad. Cuando llegaba a un club, no veía solo instalaciones; veía una comunidad que requiere lo mismo: servicios confiables, espacios cuidados, personal motivado y una gestión que garantice sostenibilidad. Muchas herramientas de logística, control de costos y gestión de equipos que perfeccioné en esos campamentos las apliqué con éxito en cada club y condominio que tuve el honor de dirigir.

> *“No solo se administran edificios: se administra la vida diaria de una comunidad.”*

### 14. Mirando hoy todo el recorrido, ¿en qué momento sintió que la gerencia de clubes y condominios había dejado de ser simplemente un trabajo para convertirse en su profesión?

Fue cuando dejé de resolver solo problemas operativos y empecé a entender que cada decisión afectaba la vida de familias enteras. Cuando un asociado o un miembro de su familia me daba las gracias por haber hecho de ese lugar su espacio de descanso y encuentro, comprendí que esto iba mucho más allá de administrar presupuestos o instalaciones. Entendí que no estaba gestionando un negocio, sino cuidando un hogar compartido. En ese momento, la gerencia de clubes dejó de ser un empleo para convertirse en mi vocación, en mi identidad profesional.

II GESTIÓN, RETOS Y APRENDIZAJES

# Dirigir instituciones y cuidar comunidades

Decisiones, obras, crisis, hospitalidad, docencia, sostenibilidad y las competencias que sostienen una buena gerencia.

> *“El Directorio gobierna; el Gerente administra.”*

### 15. Usted fue Gerente General del Country Club de Villa en tres etapas diferentes. No es habitual regresar tres veces a conducir una misma institución. ¿Cómo se produjo cada uno de esos retornos y qué significó para usted volver?

Cada retorno fue distinto, pero siempre nacía de la confianza que el Consejo Directivo depositaba en mí en momentos en que la institución necesitaba reencontrar su rumbo. La primera vez llegué para estructurar y profesionalizar la gestión. La segunda, cuando era necesario renovar instalaciones y servicios para atraer a nuevas generaciones sin perder la identidad del club. La tercera, para consolidar lo avanzado y asegurar la sostenibilidad a largo plazo. Volver siempre fue un honor y una responsabilidad inmensa: significa que, cuando el club me necesitó, yo estaba allí. Tres veces confiaron en mí y tres veces entregué lo mejor de mí. Esa institución forma parte de mi vida.

### 16. ¿Qué encontró diferente en el Country Club de Villa en cada una de esas etapas y qué había cambiado también en Enrique Romero como gerente entre una gestión y otra?

Cada vez el club era distinto: más asociados, más necesidades, infraestructura más amplia y compleja. También la sociedad cambiaba y con ella las expectativas de las familias. Y yo también cambiaba: la primera vez llegaba con entusiasmo y energía; la segunda, con más experiencia y visión estratégica; la tercera, con la sabiduría de quien ya conocía cada rincón, cada historia y cada persona. Aprendí que el club crece y evoluciona, y el gerente debe crecer con él, manteniendo siempre el mismo norte: servir a la comunidad.

### 17. De todas las obras, decisiones, crisis y transformaciones que le tocó liderar en el Country Club de Villa, ¿cuáles recuerda con mayor satisfacción y cuáles fueron las más difíciles?

Con mayor satisfacción recuerdo la compra de la sede de invierno en Chosica, la construcción de los bungalows tanto en la sede de invierno como en la de verano; asimismo, la renovación de la cancha de golf con un pasto adecuado a las condiciones de Villa —el Paspalum, una gramínea perenne altamente adaptable y resistente—, el proyecto de una piscina temperada y el complejo deportivo cerrado, la renovación de camarines y comedores, y también la campaña de promoción que permitió el ingreso de nuevos asociados y un ingreso extraordinario que financió las grandes obras. Recuerdo también las excelentes relaciones con el sindicato de trabajadores y las negociaciones salariales constructivas.

Lo más difícil siempre fue equilibrar las aspiraciones de todos con la realidad presupuestaria y, a veces, gestionar expectativas distintas entre los asociados. Pero cuando veo que esas obras siguen hoy al servicio de cientos de familias, sé que todo valió la pena.

### 18. Después de tres etapas al frente de la institución, ¿qué lugar ocupa el Country Club de Villa dentro de su historia personal y profesional?

Ocupa un lugar central. Es como una segunda casa. Allí crecí como gerente, aprendí a tomar decisiones difíciles, a trabajar con equipos extraordinarios y a entender profundamente lo que significa pertenecer a una comunidad. Muchas de las personas que conocí allí siguen siendo amigos entrañables, tanto entre los asociados y sus familias como con el personal colaborador. El Country Club de Villa me formó tanto como yo intenté servirlo.

### 19. ¿Qué otras experiencias profesionales —positivas o negativas— ha tenido en su vida profesional?

Una de las experiencias más duras y dolorosas, y a la vez más enriquecedora de mi carrera, fue el Proyecto de Sauce Alto Resort, en Cieneguilla. Iniciamos un lindo proyecto en siete hectáreas verdes, con piscinas, lago artificial, canchas de fútbol, tenis y frontón, en un entorno de paisajes naturales. Verlo destruido en horas por un huaico —lo que tomó años construir— duele profundamente. Recuerdo el lodo, el agua, la incertidumbre. Pero también recuerdo algo más fuerte: la decisión de no rendirse. Desde el primer día, nos propusimos evaluar daños, replantear y limpiar. Sauce Alto Resort me enseñó que una institución no es solo lo que se ve, sino la voluntad de quienes la sostienen. Hoy sigue de pie, como testimonio de que las buenas instituciones se levantan más fuertes de cada dificultad.

> *“Una institución no es solo lo que se ve, sino la voluntad de quienes la sostienen.”*

### 20. ¿Cómo se lidera a un equipo cuando una emergencia de esa magnitud destruye en pocas horas parte de lo que tomó años construir? ¿Qué aprendió allí sobre resiliencia y liderazgo?

En momentos así no hay manuales. El equipo no necesita discursos, necesita ver a su líder adelante, con las manos en la masa, sin quejas, con claridad y calma. Aprendí que el liderazgo en crisis se demuestra con presencia, cercanía y esperanza. No se trata de ocultar la gravedad, sino de mostrar que hay salida. Dividimos tareas, priorizamos lo esencial, celebramos cada pequeño avance. Aprendí que la resiliencia no es algo que se tiene, es algo que se construye juntos, día a día, paso a paso.

### 21. Después de haber vivido emergencias reales, ¿qué cree que todavía subestiman los clubes y condominios respecto de prevención, continuidad operativa y gestión de riesgos?

Subestimamos que las emergencias no son solo posibles, sino inevitables. Muchos preparan planes que nunca se prueban, o confían en que “eso no nos va a pasar”. Aprendí que la prevención cuesta mucho menos que la reconstrucción. Los clubes y condominios deben tener planes reales, simulacros, seguros adecuados, fondos de contingencia y personal capacitado. Nadie se arrepintió de estar preparado. Y lo más importante: la gestión de riesgos no es solo para proteger bienes, es para proteger a las personas y la continuidad de la comunidad. Más vale prevenir que lamentar.

> *“La prevención cuesta mucho menos que la reconstrucción.”*

### 22. Su trayectoria incluyó la docencia en la Facultad de Hotelería y Turismo de la Universidad de San Martín de Porres. ¿Qué aportó su experiencia en el sector de hotelería y restaurantes a su manera de entender la hospitalidad y el servicio dentro de los clubes? ¿Qué deberían aprender hoy los clubes y condominios de esos sectores en materia de experiencia del usuario, hospitalidad y calidad de servicio? ¿Y cómo nació su labor docente y qué enseñanzas quiso transmitir a sus alumnos que no aparecen en los libros de administración?

Nació de la convicción profunda de que todo lo que habíamos aprendido con tanto esfuerzo, a lo largo de décadas de trabajo, no debía perderse ni quedar solo en el recuerdo. Durante mucho tiempo, la gerencia de clubes se transmitía de forma oral, de gerente a gerente, sin sistematización, sin un cuerpo de conocimientos formal. Por eso, cuando la Universidad de San Martín de Porres me abrió sus puertas para dictar clases, entendí que era el momento de darle estructura académica a una profesión que ya existía en la práctica: normativa, administración financiera, gestión de personas, relaciones con directorios, sostenibilidad, servicio al asociado. Fue un intento decidido de decir: esto es una profesión, tiene cuerpo de conocimientos, merece ser enseñada, estudiada y profundizada.

Al establecer el paralelismo con la gestión de hoteles y restaurantes, pude ver la excelencia en hospitalidad desde otra perspectiva. Aprendí que el servicio no es un acto, es una cultura. Los hoteles y restaurantes enseñan estándares, atención al detalle, calidez y profesionalismo que son directamente aplicables a los clubes. Un club no es menos exigente que un hotel; de hecho, al asociado que vuelve cada semana hay que darle una razón para volver con gusto. Esa experiencia me ayudó a elevar la mirada: no basta con que el servicio funcione; tiene que ser acogedor, memorable y de calidad constante. Por eso, considero que los clubes y condominios deberían aprender a poner al asociado en el centro de cada decisión: conocerlo, anticipar sus necesidades, personalizar la atención. La hotelería nos enseña que cada interacción cuenta y que la excelencia se construye en los pequeños detalles. También la importancia de la capacitación continua del personal: un equipo bien formado y motivado es la mejor carta de presentación. Y algo fundamental: innovar constantemente, renovar la oferta, escuchar los comentarios y adaptarse sin perder la identidad propia.

Pero más allá de lo académico, lo que realmente buscaba transmitirles era aquello que ningún manual puede explicar. Les decía siempre que la técnica es necesaria, pero no suficiente. Les enseñé que detrás de cada cifra hay personas, que cada decisión afecta a familias, que el trato humano vale más que cualquier procedimiento. Les hablé de cómo dialogar con un presidente del Consejo, cómo escuchar con paciencia a un asociado molesto, cómo motivar a un colaborador, cómo mantener la humildad incluso estando al frente de una institución. Esas cosas no están en los libros: son experiencia, criterio y vocación. Siempre les repetía: “Administrar un club es cuidar a la gente. Si no sienten eso, nada más importa”.

### 23. Hoy varios profesionales que pasaron por sus aulas o integraron sus equipos de trabajo ocupan posiciones de gerencia y administración en clubes, condominios y organizaciones afines. ¿Qué siente al observar esa evolución?

Es mi mayor satisfacción profesional. Ver personas que formé, guié o enseñé, hoy dirigiendo instituciones con responsabilidad y vocación, me confirma que el esfuerzo valió la pena. La profesión crece cuando quienes vienen después superan a quienes los formaron. Me siento orgulloso de ser parte de esa cadena de transmisión de conocimientos y valores. Esa es la verdadera continuidad de la profesión, que hoy se ve reflejada en ASOGECLUB PERÚ.

### 24. ¿A quiénes de aquellos alumnos o colaboradores recuerda especialmente y qué características tenían las personas en las que usted veía potencial para convertirse algún día en buenos gerentes?

Recuerdo a muchos con afecto y gratitud. Lo que siempre buscaba en ellos no era solo inteligencia o capacidad técnica, sino tres cosas: humildad para aprender, vocación de servicio y honestidad. Quienes tenían esas cualidades, acompañadas de esfuerzo, hoy ocupan puestos de responsabilidad. No importa cuánto sepa alguien si no sabe tratar a las personas con respeto y justicia. Esas son las características que hacen a un buen gerente de clubes.

**25. A lo largo de los años, muchos clubes y condominios han confiado su administración a profesionales provenientes de distintos ámbitos: Fuerzas Armadas, hotelería, ingeniería, administración, deporte, entre otros. ¿Qué fortalezas cree que aporta cada tipo de formación y qué debería buscar realmente un Directorio al momento de elegir a su gerente? En su caso, usted desarrolló toda su carrera desde una formación civil y llegó a administrar organizaciones muy exigentes, siendo elegido reiteradamente. ¿Qué competencias son indispensables para ganarse esa confianza, más allá del origen profesional?**

Cada formación profesional aporta fortalezas valiosas y complementarias, y es esa diversidad la que enriquece la gestión de un club o condominio. Los profesionales provenientes de la hotelería aportan una vocación de servicio innata, estándares de calidad, atención al detalle, calidez y una visión centrada en la experiencia del asociado; entienden que cada interacción cuenta y que la hospitalidad es el corazón de la institución. Los de formación ingenieril aportan rigor en los procesos, capacidad de planificación, gestión de recursos, visión integral de las instalaciones y una cultura de eficiencia y sostenibilidad. Los formados en administración y ciencias económicas traen solidez financiera, visión estratégica, capacidad de análisis y orden en la gestión presupuestaria y operativa. Y los provenientes de las Fuerzas Armadas aportan disciplina, estructura, respeto a la jerarquía, orden en los procesos y una gran capacidad de organización y previsión —valores fundamentales para la buena administración—, cualidades que los directorios valoran por la seguridad y confianza que transmiten.

En mi caso, como ingeniero de formación y con experiencia en el sector de la hospitalidad, entiendo que la confianza que los directorios depositaron en mí reiteradamente no dependió de un origen profesional específico, sino de resultados concretos, trayectoria transparente, integridad, capacidad de formar equipos sólidos y respeto constante hacia los órganos de gobierno. Lo importante no es de dónde viene el profesional, sino qué valores sostiene, qué conocimientos aporta y con qué vocación de servicio actúa. Cada perfil complementa al otro: el rigor se une a la calidez, la estructura a la flexibilidad, la visión técnica a la experiencia humana. Lo que un Directorio debería buscar por encima de todo es esa combinación: integridad, preparación, liderazgo, conocimiento de la institución y el compromiso real de servir a la comunidad que representa. No hay un origen mejor que otro: hay buenos gerentes, sin importar su formación, cuando ponen su talento y su experiencia al servicio de los demás.

### 26. Después de tantos años trabajando en clubes y organizaciones diferentes, como en ubicaciones de playa o de ciudad, ¿qué particularidades tiene administrar un club o condominio de playa frente a un club tradicional de ciudad? ¿Y qué elementos cambian completamente de una institución a otra y cuáles considera universales en cualquier buena gerencia?

El club o condominio de playa tiene un ritmo distinto: es estacional, con temporadas altas y bajas muy marcadas. Normalmente exige una labor de atención permanente, sin distinción de días feriados o fines de semana. Las instalaciones están expuestas a la corrosión del mar, el viento y la arena, exigiendo un mantenimiento constante y especial. Las áreas verdes requieren cuidado distinto, el agua es un recurso crítico y los servicios deben adaptarse a horarios y necesidades de descanso. Es una gestión más abierta, más expuesta al clima y al entorno. Pero la esencia es la misma: servir a la comunidad que lo habita. Solo que, en el sur de Lima, con el mar al frente, la naturaleza impone sus reglas y hay que saber respetarla y trabajar con ella.

En el Club Las Palmas —por ejemplo— se consiguió, entre otros resultados, mejoras importantes en eficiencia del uso del agua y crecimiento de las áreas verdes. Se redujo el consumo de agua en casi un 40 % mediante la reutilización del agua de piscinas para riego, la instalación de sistemas de riego tecnificado y la perforación de pozos. También se logró duplicar las áreas verdes sin aumentar el consumo de agua, transformando zonas áridas en jardines, árboles, cultivos de parras y olivos, y especialmente áreas de esparcimiento para grandes y chicos. Cambiamos la iluminación convencional por tecnología LED, negociamos con distintos organismos que generaron ingresos extraordinarios, y renovamos las instalaciones con criterios de sostenibilidad. Todo esto resume una forma de gestionar: buscar eficiencia, cuidar los recursos, innovar y siempre mirar el largo plazo.

En el caso del Club de Regatas Lima, una asociación civil y social con más de 150 años de historia, es una institución de gran escala y complejidad, ya que cuenta actualmente con seis sedes, una masa social de más de 30,000 personas, y abarca más de 40 disciplinas deportivas, entre deportes náuticos y terrestres, instalaciones de gran envergadura y una tradición centenaria. Aunque estuve muy poco tiempo, fue durante ese lapso una experiencia de gran aprendizaje. Allí aprendí que en organizaciones grandes la clave es la estructura, la delegación y la comunicación. No se puede estar en todo, pero sí se puede mantener la unidad de criterio y el estándar de servicio en cada área.

Los clubes tradicionales de ciudad normalmente son más sociales. Se vive mucho más de la cercanía, la conversación, el encuentro y la tradición. Los servicios son más sencillos, pero la exigencia de calidez y trato personalizado es aún mayor. En clubes con fuerte componente deportivo o residencial, la infraestructura es más compleja, los horarios más amplios y las demandas más variadas. Cada club tiene su personalidad y el gerente debe saber leerla: no se administra igual uno que otro. Lo universal es el respeto a su identidad y a sus asociados.

En conclusión, cambian el tamaño, los recursos, las tradiciones, las instalaciones y las expectativas de los asociados. Lo que nunca cambia es la necesidad de servir con honestidad, escuchar a los asociados y colaboradores, gestionar con transparencia, planificar a largo plazo y tratar a cada persona con respeto. Esos son los pilares

universales. Todo lo demás se adapta. Si uno mantiene firmes esos principios, puede dirigir cualquier institución con éxito.

> *“Cada club tiene su personalidad y el gerente debe saber leerla: no se administra igual uno que otro.”*

III ASOGECLUB PERÚ Y LA PROFESIÓN

# La fuerza de aprender entre colegas

La vieja escuela, la camaradería profesional, la reciprocidad y el futuro de una institución construida desde la unión.

> *“Juntos sabemos más y podemos hacer mejor las cosas.”*

**27. Cuando recuerda las primeras reuniones de gerentes y administradores, ¿qué nombres aparecen inmediatamente en su memoria? ¿Quiénes fueron aquellos colegas de la “vieja escuela” que ayudaron a construir la profesión, a quiénes que continúan activos le gustaría reconocer y a quiénes que ya no están quisiera recordar especialmente?**

Vienen a mi memoria muchos nombres de colegas que, como yo, aprendieron haciendo, sin manuales ni carreras formales. Hombres de gran experiencia, vocación y generosidad que compartían lo que sabían sin egoísmo. Cada uno desde su club aportó un ladrillo a esta construcción que hoy es ASOGECLUB PERÚ. Esos primeros gerentes fueron los verdaderos fundadores de la profesión, aunque no tuvieran un acta que lo diga.

A todos aquellos que siguen aportando su experiencia y conocimientos —Carlos Zegarra, Felipe Agena, Rodolfo Gutiérrez, Dante Iparraguirre, Edwin Masseur, Piero Dellepiani, Jorge Arévalo, entre otros— mi gratitud y reconocimiento. Y a quienes ya nos dejaron —Piero Monopoli, Alberto Alosilla y recientemente Gonzalo Masias— mi recuerdo afectuoso: ellos abrieron camino, crearon los estándares y nos enseñaron que esta profesión se construye con integridad y entrega. Su legado sigue vivo en cada uno de nosotros. Sin ellos, nada de lo que hoy tenemos sería posible.



Primer comité de constitución de ASOGECLUB PERÚ.

### 28. ¿Cómo era la relación entre los gerentes de aquella época? ¿Existía una camaradería distinta, una mayor costumbre de llamarse para pedir ayuda, compartir proveedores, recomendar profesionales o advertirse de problemas?

Era una relación de gran solidaridad y confianza mutua. Nos llamábamos constantemente, nos visitábamos, compartíamos proveedores, soluciones y también nuestras preocupaciones. No había competencia entre nosotros: éramos colegas con un mismo propósito. Esa camaradería fue la semilla de lo que hoy es ASOGECLUB PERÚ: la convicción de que juntos sabemos más y podemos hacer mejor las cosas. Ese espíritu no debe perderse. Es el motivo y el principio de nuestro lema: “Firmes y Felices por la Unión”.

### 29. A lo largo de su carrera hubo ocasiones en las que colegas y amigos se sucedieron unos a otros en distintas posiciones. ¿Qué importancia tiene la reciprocidad profesional y saber preservar las relaciones incluso cuando uno deja o asume un cargo que anteriormente ocupó un amigo?

Es fundamental. El sector de clubes es pequeño y la confianza es la moneda más valiosa. Si uno asume un cargo que ocupó un amigo, debe respetar lo construido y aportar lo nuevo sin desmerecer lo anterior. La reciprocidad profesional significa ayudar sin esperar retorno y agradecer cuando se recibe. Las instituciones son más grandes que las personas; los cargos pasan, pero la reputación y las relaciones se construyen para siempre.

> *“El sector de clubes es pequeño y la confianza es la moneda más valiosa.”*

**30. La gerencia de un club, especialmente durante una crisis o temporada alta, puede convertirse prácticamente en una responsabilidad de 24 horas al día, siete días a la semana. Mirando hacia atrás: ¿dónde queda la familia cuando se ejerce una profesión con ese nivel de exigencia? ¿Qué sacrificios personales y familiares supuso su carrera y qué importancia tuvo el acompañamiento de su familia para poder sostenerla durante tantos años?**

Es un equilibrio difícil y, a veces, doloroso. El club exige presencia, disponibilidad total, atención en horarios en que otros descansan, fines de semana y feriados. La familia entiende, pero también extraña. A veces llegaba tarde a cenas, perdía celebraciones o estaba físicamente presente, pero con la mente en el trabajo. Mi familia tuvo que compartirme con cientos de personas cada día. No fue fácil para ellos y nunca lo fue para mí. Pero lo hicimos juntos, con amor y comprensión mutua. Sacrifiqué tiempo compartido, momentos que no se recuperan y, a veces, tranquilidad personal. Pero nada de lo logrado hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de mi esposa y de mis hijos. Ellos entendieron mi vocación, respetaron mis horarios y me dieron la paz y el cariño necesarios para entregarme por entero a mi trabajo. Mi familia fue mi refugio y mi fuerza. Todo lo que conseguí también es mérito de ellos.

**31. ¿Cree que los gerentes jóvenes comprenden suficientemente el costo personal que puede tener esta profesión y la necesidad de encontrar algún equilibrio entre el club y la vida propia?**

Temo que muchos no lo comprenden hasta que es demasiado tarde. Esta profesión absorbe mucho y, si uno no pone límites, puede consumirlo todo. Les digo: “Den lo mejor de ustedes al trabajo, pero no se pierdan a sí mismos ni a su familia en el camino”. Un buen gerente no es el que vive solo para el club, sino el que sabe equilibrar su vida para poder servir mejor. El equilibrio no es egoísmo: es sostenibilidad. Si usted se agota, no tendrá nada que dar a los demás.

> *“El equilibrio no es egoísmo: es sostenibilidad.”*

### 32. Después de décadas resolviendo problemas, tomando decisiones y dirigiendo equipos, ¿cómo se toma la decisión de jubilarse y “dejar la cancha”? ¿Se jubila realmente un gerente de clubes o simplemente cambia la manera en la que participa y transmite su experiencia?

No es fácil. Durante años, cada mañana el club era mi destino y mi responsabilidad. La decisión de retirarse nació de la convicción de que era el momento justo —lamentablemente, con una salud debilitada por un accidente automovilístico regresando del trabajo—, pero con energía y habiendo dejado todo en orden. Entendí que las instituciones también necesitan savia nueva, miradas frescas y nuevas ideas. No fue una despedida triste, sino un reconocimiento del ciclo cumplido.

No se jubila del todo. Uno deja la oficina, el teléfono y la responsabilidad diaria, pero no deja de pensar, de observar, de sentir. La experiencia no se apaga con el retiro. Sigo aportando desde otro lugar: aconsejando, recordando, animando. Cambié el mando por la sabiduría, la operación por la perspectiva. Y eso lo llevo siempre conmigo.

Me he retirado satisfecho, sabiendo que dejaba lo mejor de mí en cada lugar y que, a través de este tipo de entrevistas y de artículos escritos en el Boletín de ASOGECLUB PERÚ, podré seguir dejando información sobre la historia de los clubes.

### 33. ¿Fue difícil aprender a no intervenir en la operación cotidiana después de tantos años acostumbrado a estar pendiente de todo? ¿Qué cosas de la gerencia extraña y cuáles, después de tantos años, agradece ya no tener que enfrentar todos los días?

¡Mucho! Durante años, al pasar por un club, mi instinto era corregir, proponer, actuar. Tuve que aprender a observar, a confiar en quienes siguen, a respetar sus decisiones, aunque no sean las mías. Aprendí que mi tiempo de gerencia terminó y que ahora mi aporte es otro: experiencia, consejo y respeto a la nueva generación. Es un proceso de humildad y aceptación, pero necesario para que la institución crezca.

Lo que sí extraño es el trato diario con los asociados, el saludo al llegar, la cercanía con el personal, ver las obras terminadas y la alegría de las familias en el club. Extraño la sensación de construir algo cada día. Agradezco, en cambio, ya no tener que cargar con la presión de las decisiones difíciles, las emergencias de madrugada, las quejas constantes y la responsabilidad total sobre todo lo que ocurría. Agradezco la tranquilidad de poder disfrutar la vida sin estar siempre de guardia. Y especialmente agradezco el poder compartir ahora con mi familia y agradecerles el haber sacrificado tanto por mí.




Siempre presente: Enrique Romero Umlauff asesorando y compartiendo con el Consejo Directivo de ASOGECLUB PERÚ.

### 34. ASOGECLUB PERÚ lo designó Presidente Honorario. ¿Cómo se produjo esa designación y qué historia existe detrás de ese momento? ¿Qué sintió cuando recibió esa propuesta? ¿La entendió como un reconocimiento personal, como un reconocimiento a toda una generación de gerentes o como ambas cosas?

Fue una sorpresa profundamente emocionante. Surgió como un reconocimiento a los años de trayectoria, a los primeros encuentros informales y a mi compromiso con la profesionalización del sector. Me lo propusieron con cariño y respeto, y lo acepté con humildad y gratitud. No lo vi como un premio a mí, sino como un reconocimiento a toda una generación de gerentes que luchó por darle estatura a esta profesión. Es un honor que llevo con orgullo. Sentí gratitud y emoción. Lo entiendo como ambas cosas: personal, porque reconoce mi trayectoria y mi entrega; y generacional, porque representa a todos aquellos que empezaron sin nada, sin apoyo, sin reconocimiento, solo con el deseo de hacer bien las cosas. Acepté en nombre de todos ellos. El cargo no es mío: es de quienes me precedieron, de mis colegas y de quienes vendrán después.



ASOGECLUB PERÚ: encuentro fundacional en AELU, 2019, y representación peruana en el I Congreso Latinoamericano de Gerentes y Administradores, Colombia, 2024.

### 35. Usted vivió aquellas primeras reuniones informales de profesionales, conoció distintos intentos de organización del sector y posteriormente vio consolidarse ASOGECLUB PERÚ. ¿Qué siente al observar hoy todo ese recorrido? ¿Qué espera de ASOGECLUB PERÚ durante los próximos cinco a diez años? ¿Dónde debería estar la institución al finalizar ese periodo?

Siento una inmensa satisfacción. Lo que empezó como charlas entre amigos, sin más propósito que ayudarse mutuamente, hoy es una institución que representa, forma y une a cientos de profesionales. Es la prueba de que cuando hay voluntad y generosidad, las ideas crecen y dan fruto.

Espero que se consolide como la institución referente de la profesión, con formación continua, certificación de competencias, representación ante autoridades y vínculos sólidos con asociaciones hermanas de otros países. Con la esperanza de que ASOGECLUB PERÚ siga creciendo y que su espíritu original se mantenga vivo. Que sea reconocida como la voz del sector y, sobre todo, que siga siendo un espacio de encuentro y ayuda mutua. En diez años, ASOGECLUB PERÚ debe ser indispensable para cualquier gerente o administrador de clubes, condominios y afines en el Perú.

### 36. A medida que ASOGECLUB PERÚ crezca, ¿qué no debería perder nunca de aquel espíritu inicial de colegas que se reunían simplemente para compartir experiencias y ayudarse entre sí?

No debe perderse nunca la generosidad, la horizontalidad y la sencillez de aquellos comienzos. El conocimiento debe compartirse sin egoísmo, la ayuda debe darse sin esperar retorno y la puerta debe estar siempre abierta al nuevo. Si el crecimiento se logra olvidando de dónde venimos, se pierde lo esencial. El espíritu de ayuda mutua es el alma de esta institución. Sin él, todo lo demás es solo estructura.




Charlas Magistrales en el Real Club de Lima: abrazo fraternal y mensaje institucional de Enrique Romero Umlauff. 2025

IV LEGADO, FAMILIA Y CIERRE

# Lo que permanece

La formación de personas, el significado del servicio y el diálogo final entre un padre y su hijo.

> *“Las obras se desgastan, pero la formación de personas perdura y se multiplica.”*

### 37. Una obra puede deteriorarse y una gestión puede terminar, pero las personas permanecen. ¿Qué cree que ha dejado en sus alumnos y en los profesionales que formaron parte de sus equipos? Cuando encuentra hoy a antiguos colaboradores o alumnos convertidos en gerentes de clubes o condominios, ¿siente que allí existe también una parte de su legado?

He intentado dejarles algo más que conocimientos: valores. Honestidad, vocación de servicio, humildad, respeto por las personas y amor por lo que hacen. Si logré que cada uno de ellos fuera un poco mejor profesional y humanamente, entonces mi misión está cumplida. Las obras se desgastan, pero la formación de personas perdura y se multiplica. Siento orgullo cada vez que veo a alguien que trabajó conmigo o que fue mi alumno ejerciendo con responsabilidad y vocación; pienso: “allí hay algo de lo que intenté enseñar”. No es que se parezcan a mí, sino que tomaron lo útil y lo hicieron suyo. Esa es la mejor forma de legado: que el otro no te imite, sino que supere lo que aprendió. Ese es mi verdadero legado.

### 38. Después de toda una vida dedicada a esta actividad, si tuviera que definir la profesión de gerente de clubes con una sola palabra, ¿cuál elegiría y por qué?

SERVICIO.

Porque todo lo demás —administración, instalaciones, presupuestos, normativas— son solo herramientas. El fin último, la única razón de ser de este trabajo, es servir a la comunidad. Si no hay servicio, no hay gerencia de clubes. Todo lo demás es administración común.

### 39. Si pudiera conversar hoy con aquel joven ingeniero en Industrias Alimentarias que empezaba a descubrir este mundo en el Lima Golf Club, ¿qué le diría?

Le diría: “No te preocupes por no saber todo desde el principio. Lo que no sabes, lo aprenderás. Lo que importa es que pongas el corazón en lo que haces. Trata a cada persona con respeto, cuida cada detalle como si fuera para ti y nunca olvides que estás sirviendo a una comunidad. No sigas un camino, construye uno. Y disfruta el recorrido, porque lo más hermoso no es llegar, sino todo lo que aprendes y a quiénes conoces en el camino”.

> Nota del editor. La siguiente pregunta es formulada por Juan Carlos Romero de Aliaga desde su doble condición de Presidente de ASOGECLUB PERÚ e hijo de Enrique Romero Umlauff. Se conserva este intercambio personal porque su respuesta trasciende el vínculo familiar y deja una reflexión esencial para toda institución: anteponer siempre el “nosotros” al “yo”.

### 40. Para terminar, dejamos por un momento de ser el Consejo Directivo. Quisiera hacerte una pregunta personal: Papá, una de las cosas que más me has cuestionado en estos años es el exceso del “yo”: “yo hice”, “yo conseguí”, “yo impulsé”. Y probablemente haya algo que deba aprender de esa crítica. ASOGECLUB PERÚ ha estado muy identificado conmigo durante estos años, pero sé que una institución verdadera no puede depender de una sola persona. Desde tu experiencia como padre, gerente y hoy Presidente Honorario, ¿qué crees que he hecho bien, qué debería corregir y qué tendría que aprender para que ASOGECLUB PERÚ sea cada vez menos la obra de una persona y cada vez más una institución de todos? ¿Y qué esperas de mí para el día en que también me corresponda dejar la cancha?

Hijo mío, con mucho amor y franqueza te respondo. Has hecho muchas cosas bien: has dado visión, empuje y energía a ASOGECLUB PERÚ; has abierto puertas, has crecido la institución y has puesto el nombre de nuestra asociación en un lugar que merece respeto. Eso es mérito tuyo y lo reconozco con orgullo.

Pero también te digo lo que con amor te he señalado: cuando todo se reduce al “yo”, la institución se debilita, porque el día que el “yo” se vaya, ¿qué queda? Una verdadera institución se construye cuando muchos dicen “nosotros”, no cuando uno dice “yo”. Tienes que aprender a soltar, a delegar, a dejar que otros brillen, a reconocer que cada logro es de todos quienes participaron. No te restas tú cuando das espacio a los demás: creces con ellos.

Aprende a construir estructuras, no dependencias. Que ASOGECLUB PERÚ se sostenga por sus principios, sus estatutos, su equipo y su historia, no por una persona. Ese es el mayor servicio que puedes prestarle: hacerlo grande, más grande que cualquiera de nosotros. Y cuando llegue el momento de dejar la cancha, hijo, que te vayas con la satisfacción de haber servido, y con la tranquilidad de saber que dejaste una institución que no te necesita para seguir creciendo. Ese es el verdadero liderazgo: preparar el

terreno para que otros sigan sembrando.

Te quiero mucho, hijo. Y estoy muy orgulloso de ti. Sigue aprendiendo, sigue creciendo y, sobre todo, sigue sirviendo.

> *“Una verdadera institución se construye cuando muchos dicen ‘nosotros’, no cuando uno dice ‘yo’.”*



De hijo a padre: Juan Carlos Romero de Aliaga y Enrique Romero Umlauff, Presidente y Presidente Honorario de ASOGECLUB PERÚ, en un encuentro en la Asociación Estadio La Unión (AELU).

# SERVICIO

*Porque todo lo demás —administración, instalaciones, presupuestos, normativas— son solo herramientas. El fin último, la única razón de ser de este trabajo, es servir a la comunidad.*

**ENRIQUE ROMERO UMLAUFF**
**Presidente Honorario de ASOGECLUB PERÚ**

# “UNA VERDADERA INSTITUCIÓN SE CONSTRUYE CUANDO MUCHOS DICEN NOSOTROS”

**— Enrique Romero Umlauff · Presidente Honorario · Asociado Fundador F-0001**

La generación de Enrique Romero Umlauff abrió el camino. Hoy nos corresponde sostenerlo, fortalecerlo y proyectarlo hacia las nuevas generaciones de gerentes y administradores de clubes y condominios.

**Consejo Directivo de ASOGECLUB PERÚ**

---

# SÚMATE A ASOGECLUB PERÚ

Forma parte de una comunidad profesional comprometida con el intercambio de experiencias, la formación continua, la cooperación institucional y el desarrollo de mejores prácticas para la gestión de clubes y condominios.

- Talento ASOGECLUB PERÚ: oportunidades y red profesional
- Estudio de bandas salariales del sector
- Guía de Proveedores para clubes y condominios
- Condiciones especiales en congresos y actividades

## MEMBRESÍA ANUAL: S/300

**40 cupos para Asociados Fundadores**

Escanea el código QR o abre el enlace desde tu celular:

forms.gle/vPC9TFjRAGRzJLjK8

**ASOGECLUB PERÚ**
**Asociación de Gerentes y Administradores de Clubes, Condominios y Afines del Perú**