LEC
LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

EY Shape the future with confidence

El Comercio

Asociación de Bancos del Perú

www.premiolec.pe

CON-
TENI-
DO

Página 04 ¿Por qué el Premio LEC es único?

Página 05 Presentación

Página 06 Nuestros Líderes ganadores

Página 10 Jurado

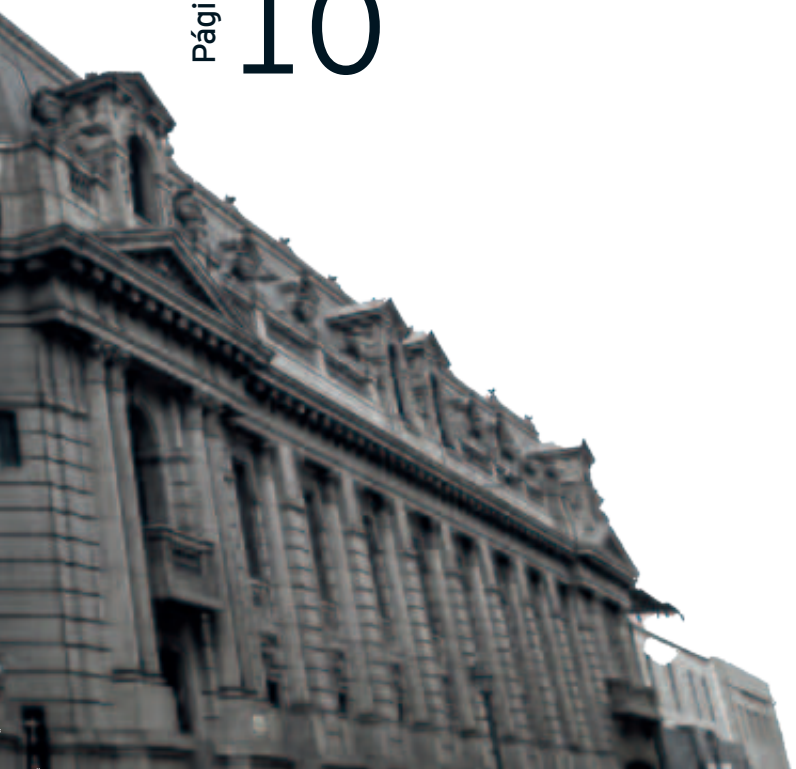
Página 10 Comité Evaluador

Página 11 Etapas del Premio

Página 12 LEC 2026 en cifras

Página 14 Conociendo a los LEC 2026

Página 60 EY World Entrepreneur Of The Year



UN PREMIO ÚNICO

Exclusividad

Solo participan los empresarios nominados por los bancos asociados a Asbanc por su trayectoria y aporte al país.

Networking Internacional

Los empresarios reconocidos como Líderes Empresariales del Cambio tienen la posibilidad de participar en los diferentes eventos que se realizan en el marco del EY *World Entrepreneur Of The Year,* evento mundial en el que participan empresarios de más de 60 países.

Rigurosidad del proceso

Tres instancias de evaluación:

1. Nominación de bancos.
2. Selección a cargo del Comité Evaluador.
3. Evaluación a cargo del Jurado.

Resiliencia en tiempos desafiantes: los Líderes Empresariales que están transformando el país

En un entorno empresarial que continúa transformándose con rapidez, el Premio Líderes Empresariales del Cambio - LEC reafirma su propósito como un espacio de reconocimiento y estímulo para quienes, con visión, coraje e innovación, aportan al desarrollo sostenible del Perú. Estos líderes no solo impulsan la actividad económica y la recaudación fiscal, sino que también son generadores esenciales de empleo formal y oportunidades para miles de familias en todo el país.

Este año, sin embargo, los LEC 2026 se presentan en medio de una coyuntura particularmente desafiante. La inseguridad ciudadana se ha convertido en una de las mayores amenazas para la estabilidad productiva del país. A ello se suma el clima político previo a las elecciones generales, que introduce incertidumbre y presiona las expectativas empresariales de los próximos meses. Pero incluso en medio de estos desafíos, los empresarios reconocidos en esta edición han demostrado una capacidad admirable para adaptarse y seguir adelante. Mientras el país inicia el 2026 con indicadores macroeconómicos más sólidos, se hacen aún más visibles las historias de resiliencia que sostienen el crecimiento nacional desde cada sector productivo.

En las siguientes páginas, los invitamos a conocer las historias de lucha, estrategia y pasión por emprender de los 23 líderes honrados este año. Cada relato refleja el espíritu indomable del empresariado peruano, aquel que convierte la adversidad en oportunidad y el desafío en innovación.

El Premio LEC, organizado por EY Perú y El Comercio, con el valioso apoyo de Asbanc, busca no solo destacar los logros de estos líderes, sino también inspirar a nuevas generaciones de emprendedores a imaginar un Perú más competitivo, próspero y seguro. Que estas páginas sirvan como recordatorio del impacto que cada decisión empresarial puede tener en la construcción de un mejor futuro para todos.

Paulo Pantigoso

Country Managing Partner
EY Perú

Juan Aurelio Arévalo Miró Quesada

Director Periodístico
El Comercio

Martin Naranjo

Presidente del Consejo Directivo
Asociación de Bancos del Perú

NUESTROS LÍDERES GANADORES

2015

Fernando Berckemeyer (Past Director Periodístico de El Comercio), Javier Echevarría (Hagroy Electronic), Percy Ortiz (Consorcio Eléctrico de Villacurí), Rosario Bazán (Danper), José Valdez (ICACIT), Roberto Fioretto (Inca Tops) y Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú).

2016

Fernando Berckemeyer (Past Director Periodístico de El Comercio), Felipe Koechlin (Reforestadora Amazónica), Jorge Zegarra (Petramás), Antonio Armejo (Ilender), Javier Calvo-Pérez (Liderman), Rafael Quevedo (Grupo Rocío) y Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú).

2017

Julio Favre (Redondos), José Koechlin (Inkaterra), James Valenzuela (Resemin), Rita Casana (N&A) y Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú).

2018

En la fila posterior: Enrique Mollá (Artesco), Marina Bustamante (Renzo Costa), Fernando Berckemeyer (Past Director Periodístico de El Comercio), Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú), Oscar Rivera (Past Presidente de ASBANC). **Adelante:** Mercedes Auris (Vivero Los Viñedos), Raúl Alcalde (Scharff), Umberto Calderón (Agrovet Market), Teodoro Ortiz (Incasur), Dora Rodríguez (Helatony's) y Mariana Costa (Laboratoria).

2019

Juan José Garrido Koechlin (Past Director Periodístico de El Comercio), Wilber Aragonéz (Silicon Technology), Marlene Perea (B&B Murillo), Oswaldo Hidalgo (Vistony Compañia Industrial del Perú), Héctor García Béjar (Motores Diesel Andinos), Jean Pierre Azañedo (Kanay – Kanay Séché Group), Marisol Bellatin y Fiorella de Ferrari (Cisil – Colegio Áleph) y Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú).

2020

Pedro Alarcón Gallardo (Transportes Toñito S.A.C), Jorge Checa Arias Schreiber (Exportadora Frutícola del Sur S.A. - Exfrusur), Percy Enciso Fuentes Rivera (MDP Consulting S.A.C), Yuly Gambini Suarez (Compañía Magra S.A.C.), Patricio Portaro Pancorvo (Proacción Empresarial S.A.C. - Taxi Directo), Herbert Vilcapoma López (Rock Drill Contratistas Civiles y Mineros S.A.C.).

2021

Pola Guanilo (R&G Seguridad e Higiene Industrial), Carlos Ángeles (Ángeles Soluciones Estructurales), Rolando Andrade (Pharmaris Perú), Víctor Lumbroso (Migiva Group), Denisse Aliaga (Demetrios Chicken), Boris Schwartzman (Cía. Industrial Nuevo Mundo), Alfonso Bustamante (Agrícola Cerro Prieto).

2022

Ian Hanschke (Seacorp), Carlos de la Flor y Mária Alejandra Almenara (María Almenara), Janine Belmont (Yanbal), Rafael Valdez (Grupo Santa Elena), Jacqueline Ccori (Ccori Motors), Eric Hanschke (Seacorp), Rocío Lockett (Metax) y Paulo Pantigoso (Country Managing Partner de EY Perú).

2023

Michel Vega (Corporación Vega), Carlos Choy (Cementos Inca), Ricardo Canales (Influtech), Rosana Muñoz (Roxfarma), Dionisia Zapata (Intercompany y Señor de Huanca), Vittorio Larco (Aseptic Peruvian Fruit) y Andrés Mujica (Grupo Norsur).

2024

Raúl Cánepa y Patricia Cánepa (Grupo Cantol), Erika Oda (Prime Music), Alfredo Chang (Grupo Calimod), Cristihan Pinto (Alimentos Cielo).

2025

Joel Alonzo / El Comercio

En la fila posterior: Dante Villalva (Precotex); Víctor Vandervelde (Electro Perú Industrial); César Madrid (Madrid Inmobiliaria); Adelante: Juan Aurelio Arevalo (El Comercio); Olga, Matilde, Yasmin y Denise Málaga Herrera (Sifrah Bijou), Alejandro Gamero (Green Care Peru); Nancy Veliz y Yovely Vila (New Athletic); Paulo Pantigoso (EY Perú).

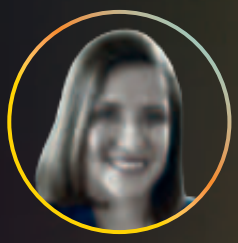
JURADO

Rosario Bazán

Fundadora y CEO de Danper, Gran Ganadora LEC 2015, Jurado EY World Entrepreneur Of The Year 2016-2018

Miguel Cruzado

Preboste de la Universidad del Pacífico



Elsa del Castillo

Directora General en la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico

Luis Miró Quesada V.

Presidente del Grupo El Comercio

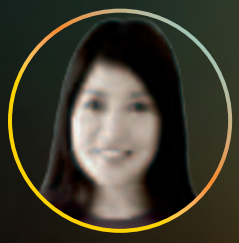
Eduardo Torres Llosa

Director Independiente. Actualmente es Presidente del Directorio de Cosapi y Director en el Grupo Santa Elena

Comité Evaluador

Maria Rosa Villalobos

Editora de la sección Economía y Día1 del diario El Comercio



Caroline Gibu

Directora Ejecutiva en Ciudadanos al Día

Verónica Sifuentes

Gerente General en Es Hoy

ETAPAS DEL PREMIO

1 Nominación

Los bancos asociados a Asbanc nominan a los clientes que bajo su criterio cumplen con los requisitos para ser elegidos Líderes Empresariales del Cambio: tener una historia inspiradora y de éxito, un extraordinario desempeño financiero, liderazgo, trabajo honesto, integridad e innovación.

Asociación de Bancos del Perú

2 Candidatura

Un equipo de EY Perú se comunica con todos los empresarios nominados propuestos por sus bancos. Aquellos que desean continuar con su candidatura son asesorados para completar los documentos necesarios para avanzar a la siguiente etapa.

3 Reconocimiento

El Comité Evaluador analiza las candidaturas bajo un **criterio 360°** que abarca aspectos tanto profesionales como personales. Sobre la base de ello, después de una rigurosa selección, se elige a los nuevos **Líderes Empresariales del Cambio**. Los LEC son invitados a realizar entrevistas que son publicadas en la versión física y digital de el diario El Comercio.

4 Gala LEC

El Jurado, compuesto por académicos y empresarios destacados por su intachable trayectoria, tiene la misión de evaluar a los Líderes Empresariales del Cambio vigentes, con el objetivo de elegir a los ganadores de cada categoría y el Gran Ganador de la edición.

A su vez, el Gran Ganador, representará a nuestro país en el concurso internacional EY *World Entrepreneur Of The Year* en Mónaco, que en esta oportunidad se realizará del 25 al 29 de mayo, y en donde participarán representantes de más de 60 países.

EY World Entrepreneur Of The Year™

Facturación anual promedio

S/124,750,000
de facturación anual

Género

87%
Hombres

13%
Mujeres

Edad

48 años
es la edad promedio de los LEC 2026

Fundación de sus empresas

33 años
de fundación en promedio de sus empresas

Exportan

En promedio exportan a
14 países en
3 continentes

EN CIFRAS

22 empresas

SUMATORIA

LEC

Número de trabajadores

27,425

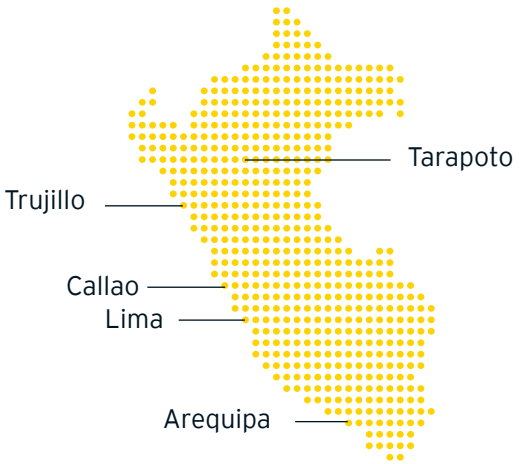
trabajadores beneficiados por las empresas de los LEC

Beneficiados

1,151,196

familias beneficiadas indirectamente

Origen de las empresas LEC



Sectores

21

- Agroindustria
- Agricultura
- Comercio
- Construcción
- Educación
- Energía Renovable
- Farmacéutico
- Gastronómico
- Hotelería
- Industrial
- Inmobiliario
- Manejo de Residuos
- Medio Ambiente
- Minería
- Salud
- Seguridad
- Servicios
- Tecnología
- Textil
- Transporte
- Turismo

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Presentamos a los Líderes Empresariales del Cambio 2026, con quienes compartimos la misión de construir un mejor mundo de negocios. A continuación, los invitamos a conocer sus historias.

No aparecen en la foto: Alöis Patthey, José Ignacio Parada, Luis Escalante.

Alberto Muñoz-Nájar, Alidardo Davalos, Alöis Patthey, Carlos Bonilla, Carlos Eduardo, Cindy Reátegui, Edgardo Llosa, Ernesto Valle, Gabriel Lerner, Giorgio Mosoni, Gonzalo Dextre, Henry Guzmán, Jonathan Salazar Rodríguez, José Antonio Bañuelos, José Antonio Mejía, José Ignacio Parada, Ximena Martinez, Martín Reyna, Rina León Paluz, Rodrigo Escalante, Luis Escalante, Teobaldo Llosa, Vincent Cross Hummel.

Somos una empresa familiar que ha aprendido a profesionalizarse, a crecer con procesos y a innovar sin perder el alma.

ALBERTO MUÑOZ-NÁJAR

Empresa: Capriccio

Sector: Gastronómico

Alberto Muñoz-Nájar es un buscador de oportunidades. Era un joven universitario cuando viajó a Singapur por estudios y en uno de los cursos leyó libros de Muhammad Yunus, Premio Nobel y creador del Grameen Bank. Estaba determinado a conocerlo para aprender de él. Consiguió una entrevista y se fue a Bangladesh para trabajar en Yunus Centre y aprender del modelo de empresa social. Tras esa experiencia, regresó al Perú con una idea clara: los negocios pueden ser rentables y, a la vez, cambiar vidas.

Alberto creció en Arequipa hace 36 años en una familia de emprendedores. Su madre, Verónica Luque, fundó Capriccio en 1992, una pequeña pastelería que empezó con 1,500 dólares de capital en un espacio de solo 40 metros cuadrados. Su padre preside una empresa de licores de tradición centenaria.

Alberto estudió administración en la Universidad del Pacífico donde se graduó con honores. Antes de liderar la empresa familiar y comenzar su trayectoria empresarial, se involucró en proyectos de impacto social. Se unió a Enseña Perú, y por dos años dictó clases en una escuela del cono norte de Arequipa, a donde se mudó para vivir en una comunidad sin acceso a agua y desagüe. Junto a sus estudiantes creó una empresa escolar que ganó el *School Enterprise Challenge*, el premio al mejor emprendimiento escolar del mundo.

Su vocación lo llevó luego a Intercorp a liderar el área educativa de *Champs*, convirtiéndolo en el programa de becas escolares con mayor alcance en Sudamérica. De esta forma, Alberto comprobó que la empresa privada también podía transformar vidas cuando orientaba sus esfuerzos a causas que generaban desarrollo. A sus 25 años, ingresó al gabinete de asesores del ministro de Educación Jaime Saavedra, convirtiéndose en el asesor más joven del despacho. Más adelante, estudió un Máster en Ciencias (Tecnología & Educación) en la Universidad de Oxford y un MBA en la Universidad de Yale. Al graduarse, trabajó como consultor del Banco Mundial. Es también director independiente de Perumotor, Gaman Autos, la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa y Asociación Unámonos.

Todo lo aprendido lo encaminó a tomar las riendas de la empresa de su madre como un joven empresario con responsabilidad social. En 2020, la pandemia paralizó al país y Capriccio se redujo de 20 a solo tres locales. Alberto decidió regresar a Arequipa y asumir la dirección general de la empresa familiar. En cinco años, convirtió la crisis en expansión: hoy, el grupo cuenta con 46 puntos de venta entre operación directa y franquicias, con un total de diez marcas propias, entre ellas Capriccio, Claustro, La Crocante, Pasta Canteen. Bajo su liderazgo, la empresa profesionalizó su gestión, redujo la rotación laboral y consolidó un equipo formado mayoritariamente por mujeres.

Desde Arequipa, su estrategia ha sido clara: crecer con propósito. Cada local nuevo busca generar empleo formal, capacitar jóvenes y fortalecer la cadena de proveedores locales. Capriccio dona el 100% de sus ventas de la campaña del Día de la Mujer a organizaciones sociales que las empoderen. Alberto sigue sin posar para las cámaras. Prefiere escuchar antes que hablar, preguntar antes que imponer. Su liderazgo se sostiene en una idea que aprendió en Bangladesh: que los negocios, cuando se hacen con integridad y propósito, pueden transformar realidades.

Categoría
Joven Empresario

Año de fundación	1992
Sede central	Arequipa
Número de empleados	790
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

Puedo decir con seguridad que no hay nadie que hable mal de la empresa. Nuestra buena reputación se basa en mi palabra y en la de mi equipo.

ALIDARDO DÁVALOS

Empresa: Agroindustrias Integradas - Agrinsa

Sector: Industrial

A sus 68 años, Alidardo Dávalos procura visitar la planta de Agrinsa en Los Olivos todos los días de la semana, sin excepción. Es muy raro que no pase aunque sea un rato. "No porque me crea indispensable", dice, "sino porque considero que mi presencia marca el ritmo". El empresario le pone mucha importancia al trabajo. Es algo que aprendió desde muy chico, cuando acompañaba a su padre a ordeñar vacas en lo que solía ser la Hacienda Maranga (hoy San Miguel), donde pasó parte de su infancia. Al ser el mayor de una familia de quince hermanos, siempre tuvo que apoyar en casa. Cuando su padre cayó enfermo, vendió chocolates, caramelos y helados. En los años setenta, en paralelo a sus estudios de Psicología en San Marcos, consiguió trabajo como obrero en el laboratorio Bristol Myers, donde se quedó diez años. Más adelante pasó por una imprenta, un laboratorio de perfumería, una empresa de plásticos; puestos a los que accedía por las buenas referencias que recibía. En la última de estas empresas, entabló relación con un colaborador llamado Enrique Macera. "A él le gustaba cómo yo trabajaba, porque yo era transparente, separaba muy bien lo laboral de la amistad", cuenta Dávalos. "Él me propuso unirme a la empresa de su padre".

Su padre era el ingeniero José Vicente Macera y la empresa que lideraba era Agroindustrias Integradas, Agrinsa, dedicada al refinamiento de aceite vegetal. Alidardo entró en 1994 como jefe de producción, en un tiempo en que la empresa producía entre 100 y 150 toneladas al mes. Sin embargo, pronto descubrió que la situación estaba lejos de ser la ideal: casi todo estaba hipotecado y las ventas, aunque constantes, no bastaban para cubrir los gastos. En 1998 Agrinsa estuvo cerca de la quiebra. "Enrique Macera me lo planteó de manera muy clara: 'Alidardo, apóyanos hasta donde se pueda. Si se logra vender, se paga; si no, quedará ahí'". Él aceptó el desafío. Sin formación legal ni financiera, lideró un proceso de reestructuración en INDECOPI y estableció un plan para pagarles a todos los acreedores. "Les llegué a pagar, incluso, a los que habían desaparecido. Recuerdo a un abogado que me dijo que era la primera vez que alguien lo buscaba para pagarle", cuenta.

Tras comprar las acciones de la familia Macera, Dávalos y sus hijas se convirtieron en los nuevos propietarios de Agrinsa, que ha vivido un renacimiento en la última década. En 2017 la empresa regresó al sistema financiero, lo que les ha permitido aumentar su producción hasta las 700 toneladas al mes.

Como el espacio de la planta de Los Olivos quedó corto, en 2020 hicieron una inversión de un millón y medio de dólares para comprar un terreno en el parque industrial Bryson Hills, donde están construyendo su nueva planta con maquinaria importada desde Italia. Con ello esperan aumentar su producción hasta las 1,200 toneladas al mes. Para Dávalos, este crecimiento es un reflejo de su compromiso con el trabajo y el cuidado que ha dado a su buen nombre. "Puedo decir con seguridad que no hay nadie que hable mal de la empresa", afirma. "Nuestra buena reputación se basa en mi palabra y en la de mi equipo".

Categoría
Empresa Grande

Año de fundación	1984
Sede central	Lima
Número de empleados	43
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

Queremos demostrar que en el Perú se pueden hacer bien las cosas.

ALOÏS PATTHEY

Empresa: Grupo Inca

Sector: Varios

Aloïs Patthey nació en Arequipa en 1986. De padre y madre suizos, creció entre dos mundos: la rigurosidad helvética y la calidez peruana. Su padre, empresario, le enseñó el esfuerzo, el valor de la estrategia y la visión de largo plazo; su madre, diseñadora de ropa, el respeto, la humildad y la puntualidad. De ambos heredó la convicción de que el trabajo bien hecho es una forma de respeto hacia los demás.

De niño jugaba fútbol y tenis, pero a los doce años tomó una decisión que marcó su carácter. Con los ahorros que su abuela le regalaba por Navidad y cumpleaños, compró una moto todoterreno, desafiando la oposición familiar. Fue su primer acto de independencia y la semilla de su espíritu inconforme. Desde entonces, las motos se convirtieron en su refugio. Recorre las rutas que unen Arequipa con Cusco, Ilo o Ica, donde el silencio de la carretera es también un espacio para pensar.

Su educación siguió un camino poco común. Estudió en el Colegio Alemán Max Uhle, y a los dieciséis años partió a Ginebra para estudiar francés y completar el Collège Rousseau. A los diecinueve, cumplió el servicio militar suizo en la unidad de tanques. "Fue durísimo", suele decir, "pero me enseñó que la disciplina no es una carga, sino un hábito de libertad". Más tarde ingresó a la Haute École de Commerce de la Universidad de Ginebra, donde aprendió a ver la empresa como un sistema vivo: finanzas, marketing, estrategia y, sobre todo, personas.

Volvió al Perú en 2010. Su tesis universitaria, un ambicioso proyecto agrícola de 2,000 hectáreas en Majes Siguas, nunca se concretó, pero le enseñó que en el país los logros requieren paciencia y resiliencia. Empezó desde abajo en las empresas familiares: en almacenes, en administración, incluso manejando montacargas. Fue entendiendo que el liderazgo no se hereda, se gana.

Hoy es la tercera generación del Grupo Inca, un conglomerado que ha convertido la fibra de alpaca en símbolo de orgullo nacional. Dirige con precisión suiza y alma andina. Bajo su liderazgo, el fundo genético de alpacas más grande del mundo se ha consolidado como modelo de innovación. Su meta es clara: transformar los recursos del Perú en valor sostenible y demostrar que la excelencia puede tener acento arequipeño.

Le gusta decir que el éxito no se mide en cifras, sino en la huella que se deja en la gente. Por eso, cuando arranca su moto y se pierde en la carretera, no busca escapar del mundo: busca seguir construyéndolo.

Categoría
Empresa Corporativa

Año de fundación	1957
Sede central	Arequipa
Número de empleados	3,500
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	3

Soy fruto del esfuerzo heredado y del compromiso de hacer que cada paso de mi trabajo tenga un impacto real en la vida de las personas

CARLOS BONILLA

Empresa: Dropesac

Sector: Farmacéutico

A Carlos Alberto Bonilla Cellis se le reconoce por su manera tranquila de hablar, pero detrás de esa serenidad hay una vida marcada por reconstrucciones, disciplina silenciosa y una determinación heredada. Creció en un hogar chiclayano donde los tropiezos no eran motivo de derrota, sino puntos de partida. Su padre, vendedor de ruta con una tenacidad casi obstinada, y su madre, profesora de matemática y ciencias, levantaron Droguería Perú (Dropesac) luego de que fracasaran en otro emprendimiento. Así enseñaron a sus hijos que el verdadero capital siempre empieza en la actitud. Carlos, tímido en su infancia al punto de que una psicóloga lo llamó "hijo fantasma", convirtió esa introspección en una reserva de análisis y perseverancia que explotaría años después.

Su trayectoria profesional está ligada a una vocación por crear y mejorar. No trabajó para terceros: decidió construir sus propias empresas y aprender golpe a golpe. Bonanza y Vitacor fueron sus primeras escuelas, y en ellas descubrió tanto la exigencia de liderar como la importancia de prever riesgos. Más tarde regresó a Dropesac y, en 2019, asumió la dirección general en medio de un contexto global incierto. Desde entonces impulsa la transformación de la empresa en un grupo corporativo con áreas de logística, tecnología, *back office* y soluciones digitales, manteniendo un estilo que combina prudencia financiera y decisiones estratégicas de largo aliento.

Su vida familiar ocupa un espacio central. Casado desde 2011 y padre de tres hijos, encuentra en su hogar un ancla que equilibra su ritmo de trabajo. Junto a su esposa participa en actividades comunitarias y en un movimiento familiar católico que fortalece su convicción de que el liderazgo también se ejerce acompañando. Su relación con la fe se expresa en acciones concretas: apoyo logístico para actividades sociales, visitas a personas que no pueden movilizarse y vínculos sólidos con su guía espiritual.

El deporte es otra dimensión que lo define. Practicó karate, se reencontró con el *running* y hasta superó una lesión que parecía definitiva. Hoy corre decenas de kilómetros a la semana y forma parte de la selección máster de su colegio, un espacio donde reafirma que la constancia construye carácter.

La historia de Carlos Bonilla es, en esencia, la historia de un hombre que asumió una herencia y la llevó más lejos sin perder el sentido profundo del trabajo. Su visión empresarial apunta a la expansión, pero su motivación más íntima viene del mismo lugar: la certeza de que el esfuerzo, cuando se hace con ética y propósito, siempre encuentra el camino para crecer.

Categoría
Empresa Grande

Año de fundación	1995
Sede central	Lima
Número de empleados	91
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

“La formalidad, que para muchos es un problema, fue clave para VELAX; mi padre puso las bases.

CARLOS VELAZCO

Empresa: VELAX

Sector: Comercio - Construcción

Hace seis meses, la vida de Carlos Eduardo Velazco, de padres arequipeños, transcurría con total normalidad en México. Allí residía, tenía una familia y se había establecido tras trabajar en empresas multinacionales en planeamiento comercial y análisis de data. Sin embargo, fue convocado por su padre Carlos Antonio Velazco, fundador de VELAX, una de las empresas peruanas más importantes en la distribución de artículos de iluminación, electricidad y ferretería del país. El joven economista debía ocupar el puesto de gerente general y seguir con el legado que su padre inició en 1990, cuando con 300 dólares de capital se atrevió a impulsar un negocio donde reinaba la informalidad.

Y es que, en esa época, en mercados de jirón Lampa o Pachitea, en el centro de Lima, donde se vendían productos ferreteros, los comerciantes no eran formales, no daban factura y evadían impuestos. "La formalidad, que para muchos es un problema, fue para nosotros clave; mi padre puso las bases", dice Carlos Eduardo. Esta seriedad para llevar el negocio basada en dar comprobantes, pagar puntualmente, trabajar con bancos y sostener una relación transparente con sus clientes, le hizo ganar a VELAX una reputación que le abrió puertas con proveedores nacionales e internacionales, y con el tiempo permitió que la empresa fuera elegida como distribuidora de marcas globales exigentes como Philips, Schneider Electric, ABB y 3M.

Por otro lado, ese conocimiento de la calle que tuvo el fundador, y que le hizo conocer de cerca las necesidades de los mayoristas del rubro ferretero, le permitió a la empresa consolidar una red comercial que hoy alcanza los 24 departamentos del país y más de 5,000 clientes activos. "Mi papá construyó la empresa desde el esfuerzo y la intuición, y eso es invaluable", dice Carlos Eduardo. En esta nueva era de VELAX, el heredero de la empresa abre una etapa de ordenamiento orientada a la implementación de procesos, el fortalecimiento de las finanzas y mejoras en logística y en control interno. Su llegada no reemplaza el modelo del padre, lo complementa. La visión práctica y de oficio de Carlos Antonio se integra con la mirada técnica, analítica y sistemática de Carlos Eduardo.

Uno de los momentos más retadores para VELAX fue la pandemia. Con restricciones severas y ventas detenidas, Carlos Antonio decidió no despedir a nadie: ajustó sueldos arriba, reorganizó turnos y mantuvo al equipo completo cuando muchas empresas reducían personal. Cuando parecía que habían sorteado lo peor, llegó un golpe inesperado: un fraude interno que los obligó a revisar caja por caja y a reconstruir controles. Esa crisis reveló algo más profundo: la empresa había crecido más de lo que un solo hombre podía manejar. Fue entonces que Carlos Antonio llamó a su hijo. No para apagar incendios, sino para preparar el futuro de la empresa que empezó con poco capital y actualmente factura 36 millones de dólares anuales.

VELAX se encuentra en un momento de transición generacional, sólida en su identidad y abierta a un futuro más estructurado. Un negocio familiar que no se acomoda: se transforma sin perder su origen. En un sector que aún lucha contra la informalidad, VELAX es prueba de que la formalidad también puede ser una estrategia de crecimiento.

Categoría
Empresa Grande Consolidada

Año de fundación	1990
Sede central	Lima
Número de empleados	101
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

Mi propósito es demostrar que la Amazonía puede liderar, innovar y transformar al Perú sin perder su esencia.

CINDY REÁTEGUI

Empresa: Siamba - Grupo La Patarashca

Sector: Gastronomía, Hotelería y Turismo

En Tarapoto, donde el verde nunca descansa y la lluvia cae como si quisiera recordar a diario de dónde viene la vida, nació una mujer que aprendió desde pequeña que la Amazonía no solo se habita: se cuida, se honra y se transforma. Criada entre aromas de ajíes nativos, charlas familiares sobre trabajo comunitario y relatos de los bosques que parecían interminables, Cindy Reátegui creció entendiendo que su tierra tenía un valor inmenso que el país aún no había aprendido a mirar con la atención que merecía.

Su formación en turismo, hotelería y gastronomía fue apenas el punto de partida. Lo que realmente moldeó su camino fue la convicción —más instintiva que académica— de que la Amazonía podía convertirse en un eje de desarrollo si alguien se atrevía a tejer puentes entre la tradición, la ciencia y el mercado. Tomó las riendas del negocio familiar y lo condujo hacia un modelo en el que la cocina no es solo un plato servido, sino un relato de identidad, un acto de conservación y un compromiso con las manos que trabajan la tierra.

Bajo su liderazgo, el Grupo La Patarashca dejó de ser un restaurante emblemático para transformarse en un ecosistema que articula gastronomía, turismo, investigación y sostenibilidad. Sus proyectos crecieron al ritmo de su visión: hoteles que integran la naturaleza al descanso, cafés que celebran el producto local, un laboratorio que investiga insumos amazónicos, y una red de proveedores que hoy encuentra en ella estabilidad, respeto y oportunidad. Su acción fue moldeando una región que, gracias a su impulso, empezó a hablar con voz propia en el mapa gastronómico y turístico del Perú.

Pero su influencia va más allá de lo empresarial. Desde organizaciones dedicadas a la conservación, Cindy se convirtió en una defensora activa de los bosques y las comunidades. El trabajo con productores, acuicultores y artesanos no se limitó a comprar insumos: significó enseñar trazabilidad, promover prácticas responsables, recuperar saberes en riesgo y dar valor económico a lo que antes era invisible.

Su liderazgo es firme sin dejar de ser cálido. Es estratega, pero profundamente sensible al territorio. Exigente, aunque siempre dispuesta a escuchar. Quienes la han visto trabajar reconocen en ella una energía que mezcla disciplina, intuición y un orgullo amazónico que no necesita proclamarse para sentirse.

Hoy, mientras su región avanza con una fuerza inédita, su labor simboliza un mensaje que el Perú empieza a comprender: la Amazonía no es la periferia del país, sino un centro vivo de cultura, conocimiento y esperanza. Cindy Reátegui es una de las voces que lo está demostrando.

Categoría
Empresa Mediana

Año de fundación	1992
Sede central	Tarapoto
Número de empleados	120
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Valoro mucho la perseverancia y la capacidad de ver oportunidades donde otros no las ven.

EDGARDO LLOSA

Empresa: Transportes Saturno

Sector: Transporte

A los 61 años, Edgardo Llosa Barrios mira hacia atrás y reconoce que su vida ha estado marcada por desafíos que lo obligaron a reinventarse una y otra vez. "Valoro mucho la perseverancia y la capacidad de ver oportunidades donde otros no las ven", dice. Esa convicción no nació de la teoría, sino de una trayectoria hecha de rupturas, aprendizajes y decisiones difíciles.

Hijo de un ingeniero civil y de una madre que hacía tortas y que, a sus más de ochenta años, se ha convertido en empresaria, Edgardo creció entre ejemplos silenciosos de trabajo y perseverancia. Su abuelo, vicealmirante, diplomático y dos veces canciller, fue una figura determinante. De él heredó "la ambición sana de trazarse metas altas". También heredó un linaje peculiar: es pariente del escritor Mario Vargas Llosa, "por el lado de mi madre; mi abuelo era Barrios Llosa".

Su vocación profesional empezó con un acto de audacia adolescente: pedirle una beca al gerente general del BCP, padre de un amigo suyo. Él le ofreció un préstamo personal con el tipo de cambio congelado y la condición de que regresara a trabajar al banco. Así estudió en Estados Unidos y volvió al Perú en 1987, justo cuando estalló la crisis por la estatización de la banca. "Soy de los que durmió dentro del banco cuando entraron la tanqueta y los interventores", recuerda.

Después vinieron años de aprendizaje intenso: pasó por el sector textil, volvió al mundo financiero y lideró áreas estratégicas del BCP, donde participó en la creación del Agente BCP, "un proyecto que considero mío al 120%". Pero su historia tendría un giro decisivo tras un despido en Pacífico Seguros que lo dejó sin piso. "Me parecía que me había caído de la cima", confiesa. El deporte, la familia y la necesidad de volver a empezar lo llevaron a involucrarse en el sector minero, donde identificó una oportunidad evidente: el transporte informal y sin *compliance* era un riesgo para las grandes compañías.

Así nació Saturno en 2008, una empresa que no solo transformó su vida, sino la industria del transporte minero. Su apuesta por la transparencia —"libros abiertos"— y la innovación técnica y cultural elevó los estándares del sector. Fue pionero en el uso de cápsulas para mineral, llantas super *single* y, sobre todo, en un cambio de mentalidad: poner la seguridad por encima de la velocidad. Construyó bases de descanso dignas para conductores e implementó geocercas faciales para detectar fatiga mucho antes de que se volviera práctica común.

Detrás del empresario está el hombre deportista, padre de cuatro hijos, amante del tenis y del mar. También alguien que aprendió a convertir cada caída en el inicio de un nuevo camino. Su historia no es lineal ni cómoda. Es, más bien, una demostración de que la verdadera fortaleza está en no dejar de avanzar.

Categoría
Empresa Grande Consolidada

Año de fundación	2018
Sede central	Lima
Número de empleados	600
Tipo de empresa	Corporativa

Lo más gratificante de este trabajo es entregar un departamento totalmente terminado y de calidad a una familia que nunca imaginó tener una vivienda.

ERNESTO VALLE

Empresa: Constructora Cumbres

Sector: Construcción - Inmobiliario

Es muy usual que a Ernesto Valle lo relacionen con cualquiera de los países en los que ha vivido. En Chile lo han llamado "el peruano" o incluso "el boliviano". "Según las circunstancias", dice, tomándolo con humor. Si bien nació en Bolivia, Ernesto se mudó al Perú con dos años y vivió hasta los 32 años en nuestro país. "Me formé aquí, estudié aquí, enseñé aquí. Y en muchos aspectos tengo más experiencia en Perú que en Chile", agrega. Luego de estudiar Ingeniería Civil en la Universidad Católica, Ernesto comenzó a alternar entre la docencia en esta misma universidad y el desarrollo esporádico de algunos proyectos de construcción. Al principio le fue muy bien: se hizo un buen nombre por la transparencia con la que trabajaba. "Era muy usual en la industria definir un costo y terminar gastando el doble o poner un plazo de dos meses y demorarse cuatro. Yo me diferencié simplemente por cumplir con lo que decía", agrega. Sin embargo, el contexto del Perú a finales de los años ochenta obligó a la familia a buscar un nuevo comienzo en Chile.

El problema era que, en el país vecino, Ernesto era un extraño. "Allá no tenía historia ni contactos. Dependiendo del día era peruano o boliviano, pero en cualquier caso era un desconocido", cuenta. Eso lo llevó a incursionar en un segmento en el que el nombre no era importante: la vivienda social de bajo costo. "Allí nadie preguntaba de dónde venías, solo cuánto costaba". Luego de algunas incursiones con socios, en el año 1994 creó su propia empresa, Valle Asociados Ingenieros S.A., e introdujo un sistema que le daría la clave del éxito. En resumidas cuentas, consistía en un modelo industrializado de vivienda social que le permitía replicar la misma unidad, optimizando procesos al máximo. Dos años después lo aplicó en un proyecto de 560 departamentos en Santiago, cuando lo máximo que se había hecho hasta entonces eran 48. "Ese proyecto me permitió afinar mi sistema de producción y demostrar que era posible construir vivienda social con eficiencia, calidad y continuidad laboral para los trabajadores", agrega.

Ese mismo modelo fue el que aplicó más adelante, cuando lo convocaron para un primer proyecto de vivienda económica en el Perú, en el año 2000: se compró la antigua fábrica de vidrios Owens en Surquillo para construir un condominio de 500 departamentos. Si bien parecía imposible, la propuesta fue un éxito: las viviendas del primer edificio se vendieron en un fin de semana. Desde 2018, Valle comenzó a operar en Perú con la empresa Cumbres, la cual se convirtió en una plataforma para el desarrollo de la vivienda social en el Perú. A la fecha, han construido más de 15 mil unidades, muchas de las cuales se han ofrecido a través de programas del estado como Mi Vivienda. Esta es una gran motivación para el empresario. "Lo más gratificante de este trabajo es entregar un departamento totalmente terminado y de calidad a una familia que nunca imaginó tener una vivienda", añade el empresario. "Eso les digo a mis trabajadores: 'Tú no trabajas para mí. Trabajas para la familia que vivirá en ese departamento'".

Categoría
Empresa Corporativa

Año de fundación	1981
Sede central	Lima y Santiago de Chile
Número de empleados	1,850
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Transformamos la seguridad privada en una plataforma de desarrollo humano.

GABRIEL LERNER

Empresa: ISEG Perú

Sector: Seguridad

Gabriel Lerner creció en Lima en una casa donde el esfuerzo, la educación y la vida comunitaria no eran consignas sino práctica diaria. Su padre, Roberto, psicólogo, insistía en el estudio como llave de autonomía; su madre, Viviane, había aprendido a no rendirse desde los 18 años, cuando una tragedia encadenada —la muerte de su padre y de sus dos hermanos en 12 meses— la obligó a hacerse cargo de la fábrica familiar. De ese hogar, que compartió con su hermana menor Karina, salió la idea de que liderar es servir, dar ejemplo y sostener a otros.

Desde la adolescencia, Lerner se volcó a la comunidad judía: fue guía en un movimiento juvenil, luego director de seminarios en varios países de Latinoamérica y más tarde asumió cargos *ad honorem*. Ahí entendió que un equipo diverso, con propósito claro, supera la suma de sus talentos.

Su primer trabajo formal llegó a los 18 en la fábrica textil de su madre. La experiencia fue formativa y áspera: como "hijo de la dueña" dio cosas por sentadas y discutió de más, hasta que Roberto, con pragmatismo de clínico, le pidió apartarse para que aprendiera por su cuenta. El aprendizaje continuó en Maestro Home Center: comenzó como gerente de Seguridad, ascendió a gerente de Negocio y se entrenó en la gramática del *retail*, la operación y la rentabilidad.

En 2009 cofundó ISEG, una compañía de seguridad que brinda servicios a empresas de rubros tan distintos como minería, banca y *retail*. Arrancaron con poco capital y una idea ambiciosa: atención personalizada, obsesión por el cliente y crecimiento para las personas. La empresa pasó de operación local a grupo regional —Perú, Chile, Ecuador y México, diez compañías— y, desde 2020, Lerner ejerce como CEO corporativo. Bajo su conducción, ISEG impulsó el concepto de seguridad híbrida que distingue al grupo: un enfoque que combina talento humano, tecnología e inteligencia de datos. En Chile, creó la Fundación Crecer y Hacer Crecer, que otorga becas a colaboradores y familias.

La pandemia enfrentó a Lerner a una prueba extrema. El 15 de marzo de 2020 desembarcaron en Chile justo cuando dicho país imponía cuarentenas y cerraba sus fronteras. Para evitar contagios, su único cliente exigió que los vigilantes atendieran por turnos de días pares e impares, lo que obligó a duplicar el personal. Lerner admite que al principio subestimó las diferencias culturales, lo que corregiría contratando a un gerente chileno. En Perú, los cierres de tiendas recortaron de golpe sus ingresos. Lerner decidió no despedir gente, lanzó un programa de formación virtual y sostuvo contratos a pérdida, mientras lloraban a más de ocho colaboradores fallecidos por COVID-19.

Fuera de la oficina, Lerner es esposo de Mijal y padre de Rafa y Noah. Practica tenis, pádel y es instructor de Krav Maga; jugó fútbol semiprofesional. Lee, viaja, enseña. Repite una convicción: cuando una persona crece, crece el mundo. Y sobre esa frase edificó una empresa que protege espacios, pero, sobre todo, abre futuros.

Categoría
Empresa Corporativa

Año de fundación	2009
Sede central	Lima
Número de empleados	11,000
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Nacimos como empresa familiar. No quiero que el éxito nos haga perder lo que nos hizo grandes.

GIORGIO MOSONI

Empresa: IPESA

Sector: Comercio

Todo apuntaba a que la carrera de Giorgio Mosoni iba a transcurrir muy lejos de IPESA, la empresa de venta de tractores y maquinaria agrícola fundada por su padre. Luego de terminar sus estudios en el colegio Roosevelt, él se mudó a Estados Unidos y siguió la carrera de Economía y Estadística en el Williams College, una universidad de artes liberales. "Desde niño, yo siempre decía que quería ser corredor de bolsa", cuenta. "No sé si lo vi en alguna película o programa de televisión. Pero tenía muy metida la idea de comprar y vender acciones". Cumplió el sueño muy pronto: en 2007 se mudó a Nueva York donde empezó a trabajar para la firma Lehman Brothers y, poco después, saltó a Morgan Stanley, donde se quedó hasta el año 2015. "Toda mi carrera profesional hasta ese momento había sido en inglés, en Estados Unidos, y totalmente alejada de lo que hago ahora", agrega.

Mientras tanto, en Perú, las cosas habían cambiado mucho en su ausencia. IPESA había dado un salto exponencial cuando asumió la representación de la firma estadounidense John Deere. También habían incursionado en el rubro de la maquinaria de construcción y el alquiler de equipos. Giorgio Mosoni cuenta que, en ocasiones, su padre le enviaba "accidentalmente" los estados financieros de la empresa; y, cada vez que estaba de paso en Lima, de alguna manera terminaba en una reunión de la empresa. "Mi padre nos decía, a mí y a mi hermano, que siempre tendríamos aquí un lugar a dónde regresar. Pero, con el pasar de los años, ese discurso cambió. Empezó a ser más directo: 'deberían regresar, esto está creciendo más de lo que pensé'". La decisión de regresar a Perú la tomó finalmente en 2015.

En una de sus primeras reuniones de directorio, a Giorgio y su hermano Carlo les pidieron presentar su plan estratégico de cara a los próximos años. Aquel fue un momento clave. "Fue un primer choque cultural entre la generación de mi padre y la nuestra", cuenta. "La idea era mirar hacia adelante. E hicimos un plan muy ambicioso para hacer crecer el grupo diez veces; con metas a cinco, diez, quince y veinte años". Una de las principales medidas que se tomaron para lograr este objetivo fue ampliar el portafolio progresivamente.

Ese mismo 2015 incorporaron al Grupo Wirtgen, especializado en el sector de construcción vial; más adelante, en 2018, sumaron las autohormigueras Fiori; en 2021, ingresaron al rubro de camiones con Kenworth y DAF, por solo mencionar algunos hitos. La estrategia funcionó. Si en 2015, IPESA facturaba 60 millones de dólares, hoy está cerca de los 200 millones.

Pero más allá de los números, la gestión de Mosoni y su hermano ha impulsado una importante reorganización interna de IPESA. Esto no solo ha implicado la redefinición de la misión y visión del grupo, también el impulso de un modelo más descentralizado, en el que su equipo tiene una mayor autonomía. "Lo más difícil en los próximos años será mantener la cultura familiar a pesar del crecimiento", cuenta Mosoni. "Nacimos como empresa familiar, hicimos la transición generacional y la familia sigue involucrada. No quiero que el éxito nos haga perder lo que nos hizo grandes".

Categoría
Empresa Corporativa

Año de fundación	1979
Sede central	Lima
Número de empleados	550
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Una organización es tan buena como las personas que tiene.

GONZALO DEXTRE

Empresa: Universidad Científica del Sur

Sector: Educación

La historia de Gonzalo Dextre es, ante todo, la historia de vínculos: con la educación, con la familia y con el Perú. Nacido en 1982, creció en un entorno marcado por la cercanía de sus abuelos —tres de ellos dedicados al sector educativo— y por la cultura humanista del colegio Los Reyes Rojos. Ese ambiente sembró en él una combinación de rigor, sensibilidad y sentido de propósito que lo acompañaría siempre.

Estudió Economía en la Universidad del Pacífico, donde adquirió la disciplina que considera central en su vida profesional. Sus primeros años laborales fueron en el Banco de Crédito, etapa que recuerda con especial afecto porque allí conoció a su esposa, la madre de sus dos hijos. Más adelante, realizó una maestría en London Business School, experiencia que profundizó su mirada sobre la gestión y el impacto organizacional.

Su retorno al Perú implicó el giro decisivo en su trayectoria: integrarse al proyecto educativo familiar, el Grupo Educa_d, fundado por su padre en 1983 y compuesto por el instituto SISE y la Universidad Científica del Sur. Ingresó a SISE en 2013, cuando el instituto enfrentaba la necesidad de modernizarse y diferenciarse. Gonzalo asumió el reto de transformar su identidad, ampliar su alcance y fortalecer su propuesta académica. Bajo su liderazgo, SISE creció de 7,500 a más de 20,000 estudiantes.

Luego lideró el corporativo del grupo y finalmente la gerencia general, proceso desde el cual ha contribuido a integrar equipos, escalar proyectos y consolidar una propuesta educativa que hoy alcanza a más de 50,000 alumnos entre instituto y universidad. Para él, la educación ofrece una retribución única: "En este sector ves, literalmente, cómo cambia la vida de los jóvenes".

Los desafíos no han sido menores. Entre los más significativos, el reposicionamiento de SISE y de la Universidad Científica del Sur, instituciones sólidas, pero poco reconocidas. Replantear sus marcas implicó redefinir visiones, modernizar la infraestructura y apostar por una comunicación coherente con su identidad humana y exigente. También enfrentó la pandemia, que redujo a la mitad la matrícula del instituto. La respuesta: creatividad, cercanía con los equipos y coraje para tomar decisiones difíciles.

Su estilo de liderazgo se centra en el ejemplo, la claridad y la búsqueda constante de talento. Personalmente entrevista a quienes ingresan a posiciones clave, convencido de que la cultura se sostiene persona por persona. "Una organización es tan buena como las personas que tiene", repite.

Más allá de sus logros empresariales, su mayor aporte al país está en el impacto sobre miles de jóvenes que encuentran en la educación un camino de movilidad social, madurez y propósito. Gonzalo Dextre es un líder que combina visión empresarial, vocación educativa y un compromiso profundo con el desarrollo del país. Un gestor que cree que transformar vidas es la forma más poderosa de transformar al Perú.

Categoría
Empresa Corporativa

Año de fundación	1983
Sede central	Lima
Número de empleados	7,085
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

Queremos mejorar el planeta y llevar el talento peruano al mundo.

HENRY GUZMÁN

Empresa: Orange Energy

Sector: Energía

Henry Guzmán es, ante todo, un hombre marcado por los desplazamientos: de ciudad en ciudad durante su infancia militar, de un país a otro en su juventud, y de la seguridad corporativa hacia el territorio incierto —y finalmente fértil— del emprendimiento energético. Su historia comenzó en Lima, pero sus raíces y carácter se formaron en Arequipa, tierra a la que su padre, coronel del Ejército, buscaba volver siempre que la carrera lo permitía. La vida en la villa militar, con sus códigos estrictos, le inculcó disciplina, mientras su madre equilibraba ese rigor con afecto y contención.

La adolescencia trajo un punto de quiebre: sus padres se separaron y la familia dejó la comodidad de la villa militar para empezar de nuevo en un departamento pequeño. Esa transición le enseñó a adaptarse. En el Colegio La Salle destacó como alumno aplicado y como un "chancón sociable", combinando estudios, amigos y básquet. En la Universidad Nacional de San Agustín amplió su mundo y sus vínculos.

Tras graduarse en un Perú con escasas oportunidades, ganó una beca para estudiar un MBA en Holanda. A los 23 años enfrentó frío, soledad y un presupuesto mínimo que lo llevó a sobrevivir su primer mes con tallarines. Pedaleaba una hora bajo la lluvia para llegar a su práctica en una fábrica de autos. Esa etapa lo volvió independiente y resistente.

De regreso al país construyó una carrera sólida: en Modasa abrió mercados en 14 países y logró ventas millonarias; en Cummins/Mitsui Group dirigió la división de energía fósil y aprendió la precisión de la gran empresa. Pero mientras más crecía, más claro veía el futuro: las energías renovables serían inevitables, aunque su empresa no avanzara hacia ellas.

En enero de 2020 fundó Orange Energy, que diseña y construye plantas fotovoltaicas y sistemas de almacenamiento de energía renovable. Dejó el sueldo estable y las comodidades corporativas justo antes de la pandemia. Encierro, un país paralizado, una hija recién nacida y cero ventas marcaron sus primeras semanas como emprendedor. Dudó. Pensó en retroceder. Pero eligió no hacerlo. Sin plan B, avanzó. Llegaron los primeros contratos, luego la expansión internacional. Opera en cinco países: Perú, Ecuador, Chile, Colombia y República Dominicana.

Hoy Guzmán lidera una empresa que impulsa la transición energética del sector privado y compite fuera del Perú con una ventaja decisiva: el talento peruano, que considera trabajador, ingenioso y capaz. Su historia no es la del éxito inmediato, sino la de alguien que siguió adelante cuando todo indicaba lo contrario. Allí, en esa persistencia, está su verdadera energía.

Categoría
Empresa Mediana

Año de fundación	2020
Sede central	Lima
Número de empleados	20
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Cada residuo tiene valor.

JONATHAN SALAZAR

Empresa: Transportes S&R - Transvida

Sector: Medio Ambiente

Desde muy joven, Jonathan Salazar entendió que la sostenibilidad no era un concepto abstracto, sino una necesidad urgente. Lo aprendió viendo a sus padres fundar Transvida, una empresa nacida para gestionar residuos con responsabilidad. Ese contacto temprano con la realidad ambiental del Perú moldeó su visión y su vocación. "La sostenibilidad significa coherencia y propósito. Significa alinear lo que decimos, lo que hacemos y lo que dejamos de legado", afirma.

Hoy, Jonathan tiene 37 años y lidera Transvida, compañía que impulsa la economía circular en el Perú. Su historia está marcada por la continuidad, pero también por la transformación. Jonathan Salazar asumió el legado familiar con orgullo, pero tuvo claro que el sector debía evolucionar. "El futuro no podía depender solo de disponer residuos; había que apostar por la valorización", dice.

Su trayectoria es también la de alguien que aprendió desde abajo. Empezó como operador, luego fue supervisor, coordinador y gerente comercial, antes de asumir la gerencia general hace cinco años. Jonathan conoce cada parte del proceso porque la ha vivido en primera línea, y eso define su estilo de liderazgo: cercano, exigente y profundamente humano. "Creo que una empresa solo avanza si quienes la conforman también crecen", dice.

Uno de sus mayores hitos fue la implementación de una planta de valorización de 43 hectáreas, diseñada para procesar múltiples tipos de residuos: orgánicos, inorgánicos, plásticos, eléctricos, de construcción y demolición, entre otros. El camino no fue sencillo. Obtener la autorización tomó años, con observaciones técnicas, ajustes estructurales y una perseverancia que puso a prueba a todo el equipo. Cuando finalmente la planta obtuvo luz verde, Jonathan entendió que ese logro no era solo empresarial: era un paso decisivo para la sostenibilidad del país.

Su visión lo ha llevado a impulsar iniciativas que combinan impacto ambiental y educación. Creó las Ferias Ambientales, espacios donde Transvida capacita directamente a colaboradores de empresas clientes, convencido de que "la sostenibilidad no se impone; se construye con información y coherencia". La empresa también ha pasado de 50 a más de 150 colaboradores, ha ampliado operaciones al norte del Perú y brinda servicios a compañías como Alicorp, Backus y TASA.

Jonathan habla de su propósito con sencillez, pero con firmeza. "Ayudamos a las empresas a avanzar hacia el Zero Waste", dice, "porque cada residuo tiene valor". Su historia es la de un joven empresario que honra un legado familiar, pero que también lo expande con visión, disciplina y una convicción profunda: demostrar que en el Perú es posible hacer empresa cuidando el planeta y generando impacto real.

Categoría
Joven Empresario

Año de fundación	1993
Sede central	Lima
Número de empleados	200
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

Empecé joven, sin experiencia y sin nada que perder. Aprendí todo golpe por golpe.

JOSÉ ANTONIO BAÑUELOS

Empresa: Ingenia Green Equipment del Perú

Sector: Comercio

José Antonio Bañuelos suele decir que empezó "sin nada que perder". Era 2014 y tenía poco más de veinte años cuando, junto a su hermano, decidió emprender sin oficina, sin experiencia comercial y sin más capital que las ganas. Mientras cursaba los últimos ciclos de Administración y Negocios Internacionales en la UPC, le presentaron a dos empresarios españoles interesados en introducir una barredora de uso municipal al mercado peruano. Así nació la semilla de lo que sería Ingenia Green Equipment del Perú, empresa especializada en la comercialización de equipos para el aseo urbano e industrial. El joven Bañuelos, asumió esta aventura con instinto explorador: "Empecé joven y sin experiencia. Aprendí todo golpe por golpe".

Mientras tanto, su padre comenzó un deterioro cognitivo y físico que lo acompañó por años. José Antonio, hijo del medio, se convirtió en sostén familiar, asumiendo cuidados, trámites y decisiones duras. Esa responsabilidad moldeó un carácter disciplinado, empático y resistente a la presión. Su estilo profesional ordenado, directo y serio es resultado de esta experiencia.

El primer golpe empresarial para los hermanos Bañuelos llegó temprano. Tras meses de esfuerzos, ayudó a que una empresa española ganara una licitación con la Línea 1 del Metro de Lima. Todos los acuerdos se hicieron de palabra, y cuando terminó el proyecto, los socios desaparecieron. No hubo contrato, ni reconocimiento, ni participación. José Antonio aprendió su primera lección: la confianza es valiosa, pero se protege con acuerdos escritos. Desde entonces, Ingenia Green creció con prudencia. José Antonio amplió el portafolio hacia equipos de aseo urbano, limpieza industrial, vehículos utilitarios eléctricos y soluciones para residuos. Viajó a fábricas, comparó tecnologías y eligió solo lo que pudiera respaldar con servicio técnico propio. Ese impulso por explorar –ir, ver, evaluar– se ha vuelto parte de su identidad empresarial.

El despegue para Ingenia llegó con la minería, un sector que durante años les cerró la puerta por no tener experiencia previa. La oportunidad apareció con Impala Perú –empresa vinculada al embarque de concentrado de mineral– que les compró su primera barredora valorizada en US$ 200 mil y, dado la eficacia del equipo importado por los Bañuelos, la próxima venta creció a ocho o nueve barredoras. El salto exigió ordenar procesos, formalizar compras y fortalecer su servicio técnico. Ese crecimiento también impulsó la ampliación hacia otros servicios como instalación de plantas de compostaje, limpieza industrial y manejo de residuos.

La línea ambiental se convirtió en un pilar reciente para la empresa. Ingenia Green acaba de desarrollar una planta de compostaje para la minera Antamina, valorizada en US$ 600 mil, un proyecto que podría replicarse en Las Bambas. Para José Antonio, ese giro hacia soluciones sostenibles es su meta a mediano plazo: sostener una empresa peruana que crece responsablemente y que busca reducir impactos de sus clientes en el medio ambiente. También tiene fichado trabajar en un futuro con ONGs que reduzcan la huella de contaminación ofreciendo equipos y servicios enfocados en esa solución.

En su trayectoria, Ingenia Green también enfrentó un fraude interno que obligó a revisar inventarios, flujos y controles. En vez de quebrarse, se fortaleció lo que resalta la capacidad de resiliencia de Bañuelos. Hoy, la empresa atiende municipalidades, industrias y operaciones mineras con un equipo técnico estable (muchos con más de diez años), y un liderazgo que mezcla rigor técnico con sensibilidad humana. José Antonio Bañuelos es un empresario en construcción: disciplinado, curioso, marcado por responsabilidades familiares y aprendizajes que no olvida. Su historia no es la del golpe de suerte, sino la del esfuerzo sostenido que convierte una aventura juvenil en una empresa seria y en expansión.

Categoría
Joven Empresario

Año de fundación	2014
Sede central	Lima
Número de empleados	19
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

José Antonio Mejía, el empresario que apostó por el cacao como alternativa a la hoja de coca y transformó la economía de la selva peruana.

JOSÉ ANTONIO MEJÍA

Empresa: Amazonas Trading Peru

Sector: Agroindustria

Era mediados de 2012 y Amazonas Trading, la empresa del arequipeño José Antonio Mejía, se hacía un lugar en el creciente mercado de la exportación del cacao peruano. A punta de esfuerzo, el ingeniero agrónomo fue asociándose con pequeños productores de la selva del país. Los convencía de que, en pocos años, el cacao sería más rentable que el cultivo de la hoja de coca. A esa actividad, estrechamente ligada al narcotráfico, se dedicaba la mayoría de los agricultores de la zona.

En este contexto, Mejía asegura que recibió una llamada telefónica del narcotraficante y terrorista Eleuterio Flores, 'camarada Artemio', quien le pedía un cupo para seguir operando en la zona de Aucayacu, Huánuco. Pese a esta amenaza, y tras hacer la denuncia a las autoridades, el empresario no se doblegó. Siguió adelante, persuadiendo a más productores para que apostaran por el cultivo del grano de cacao. En ese entonces, Perú exportaba 20 mil toneladas anuales, una cifra que en los últimos años se ha multiplicado hasta llegar a las 190 mil toneladas.

Actualmente, Amazonas Trading se precia de ser una de las empresas ancla que impulsaron el crecimiento de la producción del grano de cacao nacional y de su exportación. Su red de productores locales creció y hoy suma 3,800 en las regiones de San Martín, Amazonas, Ucayali, Pasco, Huánuco, entre otras. Exporta el cacao peruano a España, Malasia, India y México, y provee de este insumo del que se hacen los más deliciosos chocolates a gigantes como Nestlé, Hershey o Guittard.

El ingeniero Mejía resalta las enseñanzas de su padre, un ganadero arequipeño que le inculcó el trabajo arduo y la meritocracia. Estos valores lo llevaron a esforzarse y a ser el primer alumno de su carrera en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y a ganar becas que le permitieron desarrollarse profesionalmente hasta fundar Amazonas Trading en 2009 con un capital de 20 mil soles. En estos dieciséis años, la empresa creció exponencialmente: pasó de exportar 500 a 8,000 toneladas de grano de cacao anuales. Hoy planea ampliar el modelo de negocio y abrir una línea derivados de cacao y chocolates, con una inversión de 1.6 millones de dólares.

Pero el liderazgo de Mejía no solo ha conducido al crecimiento financiero de su empresa. Amazonas Trading tiene un compromiso con el medio ambiente, y de eso hablan sus certificaciones internacionales como el UTZ, Organic y Rainforest. Además, es aliada de un programa del Ministerio del Ambiente que permite monitorear por satélite las hectáreas de selva donde se produce cacao y así separar a los productores que cometen deforestación. El empresario, que juega tenis semanalmente y tiene tres hijos, espera que los próximos diez años la empresa duplique el número de sus clientes (actualmente tiene doce) y consolide su presencia internacional.

Su liderazgo demuestra que el verdadero crecimiento convierte el riesgo en oportunidad. Él logró que el cacao exporte el sabor de la pacificación y la prosperidad de la selva peruana a los mercados más exigentes del mundo.

Categoría
Empresa Grande Consolidada

Año de fundación	2014
Sede central	Lima
Número de empleados	19
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Mi verdadera vocación me llevó de la abogacía a la biotecnología, con el propósito de resolver la contaminación plástica a escala masiva.

JOSÉ IGNACIO PARADA

Empresa: Bioelements Peru

Sector: Industrial

La historia de José Ignacio Parada comienza en una bodega mayorista de frutas en Chile, donde su abuelo paterno, conocido como el "rey del tomate", le enseñó sin discursos lo que después sería la columna vertebral de su vida: disciplina, esfuerzo y la intuición para identificar oportunidades. Hijo mayor de tres hermanos, creció en un hogar en el que la sociología de su padre y la ingeniería comercial de su madre le dieron un doble lente: sensibilidad social y rigor administrativo. Entre cajas de frutas, madrugadas y clientes habituales, se formó su oficio: la habilidad para elegir y ofrecer lo mejor, clave para cualquier empresario.

Antes de cumplir los 19 años ya dominaba el ritmo de un negocio y, durante sus estudios en la Universidad Católica de Chile, lanzó su primera pyme: Ey Fruits. Con ese emprendimiento compró un auto, viajó y confirmó algo esencial: su vocación estaba lejos del Derecho, la carrera en la que finalmente obtuvo el título pero que nunca llegó a encajar con su manera de aprender y crear. Tras trabajar en un bufete entre 2014 y 2015, entendió que su futuro no estaba en los tribunales.

El momento decisivo llegó con un proyecto de normativa municipal en Punta Arenas que buscaba prohibir las bolsas plásticas. Ese simple anuncio detonó su instinto emprendedor. Parada vio un problema y decidió construir la solución. Así nació Bioelements, una empresa con propósito ambiental que comenzó con una investigación autodidacta en Google y se fortaleció gracias a la colaboración de académicos. Sin formación científica, se adentró en la biotecnología hasta obtener su primera formulación biodegradable.

Su estilo de liderazgo —directo, enérgico, cercano— ha impulsado a Bioelements a convertirse en una Empresa B certificada y en un actor relevante en la lucha contra la contaminación plástica. Perú fue su primer mercado internacional y, paradójicamente, también el que lo obligó a corregir el rumbo: un error logístico le reveló la necesidad de producir localmente. Hoy, el 80% de la manufactura se realiza en una planta peruana, un giro estratégico que consolidó el crecimiento regional. En solo cinco años, la compañía ha evitado que cerca de 30,000 toneladas de plástico convencional terminen en el ambiente.

El camino no ha estado libre de obstáculos. Una demanda por competencia desleal ante INDECOPI, que duró cinco años, frenó parte de su expansión, pero terminó validando la solidez de su tecnología.

Fuera del ámbito empresarial, Parada cultiva una vida equilibrada: es padre de un niño pequeño, practica tenis, va al gimnasio casi a diario y mantiene un hábito constante de lectura sobre negocios y ciencia, especialmente bioquímica. Como en su infancia, sigue moviéndose entre esfuerzo, curiosidad y propósito.

Categoría
Joven Empresario

Año de fundación	2016
Sede central	Lima
Número de empleados	50
Tipo de empresa	Corporativa

Me importa mucho estar en planta con los operarios, compartir con ellos el día a día. Para mí, es muy valioso ganarme su confianza.

XIMENA MARTÍNEZ

Empresa: Envases Lima

Sector: Industrial

Si hay algo que Ximena Martínez recuerda de su esposo, Jorge Málaga Sotomayor, es la pasión con la que inició su negocio en 1985. "Él tenía mucha ilusión en este emprendimiento", cuenta la empresaria. "No creo que buscara que la empresa fuera tan grande, pero la construyó poco a poco, desde cero, con empeño y cariño". Su idea inicial era fabricar envases de aluminio para pastas de dientes; sin embargo, en aquella industria se comenzaron a usar envases laminados, y eso lo llevó a enfocarse en el sector farmacéutico. Más adelante, comenzó a atender a sectores cosméticos e industriales. "Él siempre quiso que yo aprendiera del negocio, que me involucrara, así que yo solía acompañarlo en sus recorridos por la planta de Ate", cuenta Martínez. En 2016 Jorge la incluyó en la directiva, cargo que le permitió entrar en contacto directo con los trabajadores y observar el funcionamiento de una empresa industrial desde dentro, pero tuvo que dejarlo debido a un accidente de bicicleta. A esto se sumó la pandemia, que la alejó casi por completo de la fábrica. Quizá por ello el acontecimiento la encontró con la guardia baja, sin mucha capacidad de respuesta. En 2023 Jorge falleció, dejándola como única responsable de Envases Lima.

"Ha sido el momento más desafiante que me ha tocado vivir. Me sentía sola, sin claridad", cuenta Martínez. "Porque ya no se trataba de acompañar a Jorge; se trataba de estar al frente de todo lo que la empresa representaba: su gente, su historia, su futuro". En esas circunstancias complicadas, Ximena buscó ayuda desde muchos frentes. Un amigo de su grupo de ciclismo le aconsejó rodearse de profesionales. También tuvo reuniones con el banco, donde aprendió sobre los desafíos que enfrentaban las organizaciones que perdían a un miembro fundador. Pero, sobre todo, recordó lo que el mismo Jorge le sugirió. "Me dijo que no me preocupara por todo", recuerda Martínez. "Que, más bien, me preocupara por el corazón de la empresa, que era la planta. Para el resto, para la parte administrativa, podía pedir ayuda. Esa sugerencia me dio claridad".

En 2024 asumió formalmente el cargo de directora y empezó a tomar decisiones. Una primera acción clave fue nombrar a directores externos, profesionales y con experiencia en el rubro. También decidió cambiar al gerente general, que tenía un perfil más financiero, por otro más orientado a la producción y al trabajo en planta. A esto se suma una reestructuración de la empresa a todos los niveles: producción, gestión de insumos, control de temperaturas, uso de materiales, horarios, sueldos. Implementó KPIs y comunicación entre áreas. Pero quizás la medida más importante ha sido la presencia de Martínez en el campo, con el equipo. "He podido resolver situaciones difíciles por estar ahí. Me importa mucho estar con los operarios, compartir con ellos el día a día", cuenta. "Me imagino que hubo cierta desconfianza natural al principio; después de todo, Jorge era quien siempre estaba al frente. Pero poco a poco me han ido aceptando. Eso ha sido muy valioso para mí".

Categoría
Empresa Mediana

Año de fundación	1985
Sede central	Lima
Número de empleados	40
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

Así es cómo trabajo cada día: a veces con la corbata, viendo temas financieros; otras, con el casco puesto.

MARTÍN QUISPE REYNA

Empresa: Grupo Reyna

Sector: Inmobiliario

El empresario Martín Quispe Reyna cuenta que su vínculo con el sector construcción e inmobiliario surgió gracias a su tío Filiberto Reyna Torres, hermano de su madre, la figura paterna de su hogar. "Le tengo mucho cariño, mucho respeto porque, claro, él es el patriarca de la familia", dice. Durante diez años, Filiberto trabajó en Ladrillos Pirámide, llegando al rol de administrador, y más adelante fundó su propio emprendimiento, Ladrillera Oriental. Si bien Martín era muy niño, tiene recuerdos de esos años: toda la familia colaboraba, entregando ladrillos, cobrando al contado bolsas repletas de billetes. Por esos años, Clara Reyna Torres, su madre, tenía una peluquería a la que le iba bien. Sin embargo, a inicios de los años 90, el país vivía un contexto turbulento. Un día, después de misa, Martín y su madre entraron a casa y encontraron un mensaje de amenaza debajo de la puerta. Fue motivo suficiente: en 1993 ambos decidieron migrar a España. Martín tenía 12 años.

A pesar de la distancia, él siempre estuvo pendiente de las iniciativas de su tío Filiberto. Supo de la quiebra de su ladrillera por una desafortunada inversión en la fraudulenta CLAE y supo, también, de cómo se reinventó en el sector inmobiliario, sacando adelante un proyecto desde cero, con sus propios recursos. "Yo llegué a viajar dos veces a Lima para mirar ese proyecto y aprender: durante la demolición y, luego, estando cerca a la entrega", cuenta Martín, quien ya tenía pequeñas incursiones inmobiliarias con su madre, a ambos lados del atlántico. El año 2011, Clara debió viajar a Lima de improviso para una operación que, afortunadamente, salió bien; sin embargo, tras su recuperación, su hijo le dijo que no volviera a Madrid. "Era el momento oportuno para regresar a Perú y empezar seriamente con nuestro sueño de empujar un proyecto inmobiliario propio", agrega.

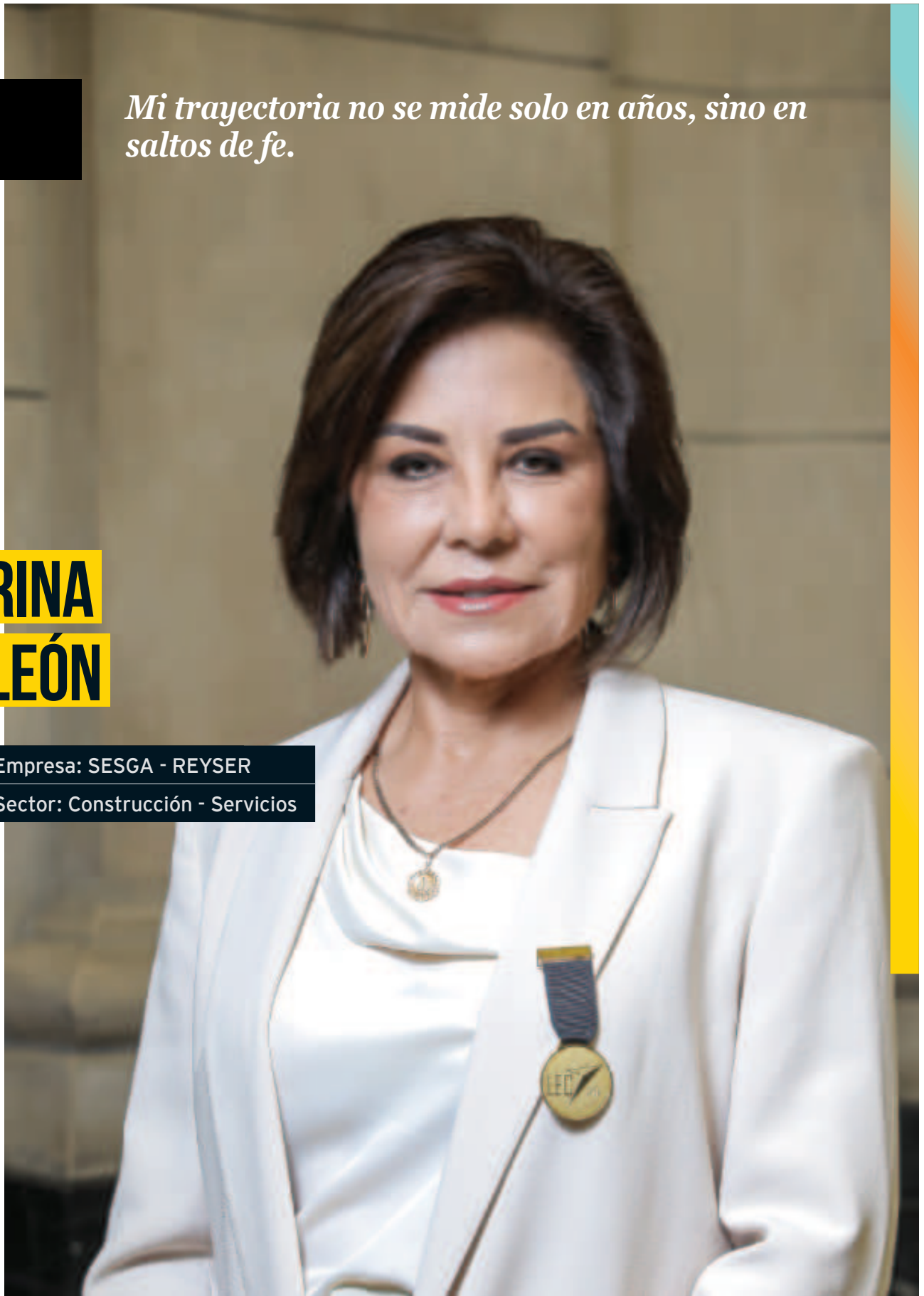
El primer proyecto fue realizado en la modalidad de persona natural, bajo el nombre de Clara Reyna Torres: la transformación de la casa familiar en La Perla en un edificio de ocho departamentos que se pusieron en venta.

El siguiente, entregado en 2013, ya se hizo con una persona jurídica. Desde entonces, han realizado quince proyectos entregados y en cartera en Lima, en distritos como El Callao, Surco, Pueblo Libre, San Miguel, Miraflores y San Bartolo. Y el 2025 el grupo cerró el año con nueve proyectos en ejecución.

Según cuenta Marcelo, un factor clave para el éxito ha sido la incursión en otras líneas de negocio. Hoy, además de la empresa matriz, el grupo cuenta con un brazo ejecutor, Constructora Reyna, y recientemente han incursionado en la gestión de fondos privados con la empresa Value Capital, lo que les ha permitido escalar el negocio. "Y así es cómo trabajo cada día: a veces con la corbata, viendo temas financieros; otras, con el casco puesto, visitando las obras, revisando avances y coordinando con los ingenieros", añade.

Categoría
Empresa Mediana

Año de fundación	2013
Sede central	Lima
Número de empleados	35
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1



Mi trayectoria no se mide solo en años, sino en saltos de fe.

RINA LEÓN

Empresa: SESGA - REYSER

Sector: Construcción - Servicios

Antes del amanecer en Trujillo, una mujer corre cada día con paso firme y mente despejada. "En esos kilómetros se resuelven mis problemas", dice. Se llama Rina León Paluz, ingeniera, madre, empresaria y deportista. Su historia es la de una mujer que aprendió a convertir cada golpe en energía, y cada adversidad, en propósito.

En 1993, tras una reducción de personal en Trupal, donde era la única ingeniera del área de mantenimiento, decidió transformar su liquidación —todo lo que tenía— en capital para fundar Reyser Ingenieros. Lo hizo movida por la lealtad hacia su equipo: "No podía dejarlos atrás". Así nació una empresa que empezó con servicios de mantenimiento e instalación de líneas de agua, vapor y alcantarillado, y que pronto dio el salto al exigente sector eléctrico.

Su vida está marcada por la pérdida y la fe. En medio del duelo por la muerte de su madre, descubrió que incluso el dolor más grande podía ser afrontado, comprendido y, de alguna forma, transformado. Cuando años después le tocó cuidar a su hermano enfermo, esa lección volvió a aparecer. Sabía que no podía cambiar la enfermedad ni evitar lo inevitable, pero sí podía encontrar soluciones humanas: acompañar a su hermano, sostenerlo, atenderlo con amor, darle dignidad. Aquella experiencia moldeó su visión: proteger a su equipo con la misma entrega con que protegió a su familia.

En el año 2000 fundó Sesga Contratistas S.A.C., su brazo comercial, y junto a Reyser formó un consorcio que logró licitaciones en La Libertad y Cajamarca. En 2016 enfrentó su mayor crisis: nuevas normas del Estado la dejaron fuera del mercado público. Decidió entonces hipotecar propiedades, capacitar a su personal y conseguir las certificaciones ISO 9001, 14001 y 45001. Adaptarse y mejorar.

Tres años después, el error administrativo de un socio llevó a Reyser a una sanción. Lejos de quebrarse, fortaleció sus controles y profesionalizó la empresa. Cuando la sanción terminó, regresó con fuerza y ganó una licitación importante. "Renacimos de las cenizas", afirma.

Hoy, Reyser Ingenieros y Sesga Contratistas son referentes de integridad, innovación y liderazgo humano. La empresa ha sido reconocida como Empresa Peruana del Año, y su fundadora, como Mujer Ingeniera de Éxito. Sin embargo, Rina mide su éxito de otra forma: "Cada contrato no es una cifra, es una familia que duerme tranquila".

A sus 63 años, corre cada día, encuentra paz en el mar y comparte cafés y decisiones con sus hijos, Claudia y Alejandro, quienes hoy continúan su legado. "Iluminar zonas es fácil dice con serenidad. Lo difícil es iluminar vidas."

Rina León lleva más de tres décadas trayendo luz al Perú.

Categoría
Empresa Grande

Año de fundación	1994
Sede central	Trujillo
Número de empleados	600
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

“Esto sigue y va a crecer aún más.

LUIS ESCALANTE

RODRIGO ESCALANTE

Empresa: Halema

Sector: Alimentos

La historia de Halema es, antes que nada, la historia de un padre cuyo ejemplo marcó para siempre a sus hijos. Alejandrino Escalante nació en Chillia, en la provincia liberteña de Pataz, en un entorno con pocas oportunidades, pero con una determinación capaz de sostener cualquier futuro. Tras la muerte de su padre, asumió responsabilidades adultas siendo aún un niño. Migró a Lima, trabajó de día y estudió de noche, acumulando sacrificios que con el tiempo darían vida a una empresa que transformaría la historia de su familia.

Ese legado es hoy la base sobre la cual Rodrigo y Luis Escalante lideran Halema. Crecieron viendo a su padre construir desde la adversidad, con disciplina, fe y una ética de trabajo incansable. "Vivimos bajo la convicción de que el trabajo y la perseverancia son los pilares de cualquier proyecto significativo", afirman. Aprendieron que la resiliencia no es un discurso, sino una práctica diaria, y que la fe —heredada de Alejandrino, un católico devoto— puede iluminar decisiones y sostener la integridad en momentos duros.

La pandemia y otros infortunios pusieron a prueba la fortaleza de la familia. En 2020, bajo la conducción de su padre, Halema sufrió un incendio que destruyó por completo su planta frigorífica Alfa, justo antes del confinamiento nacional. La empresa perdió el 70% de sus ingresos, pero Alejandrino protegió a sus más de 250 colaboradores, garantizó liquidez y sostuvo la operación mínima. Esa crisis redefinió la identidad de Halema e inspiró hoy la manera en que sus hijos conducen la organización.

Ambos hermanos habían seguido caminos distintos, pero complementarios. Rodrigo se formó como administrador en la Universidad del Pacífico y pasó por sectores logísticos y financieros, incluido un periodo en la naviera alemana Hapag-Lloyd, donde conoció estándares globales y buenas prácticas que luego llevaría a Halema. Luis administrador formado en la Universidad de San Martín de Porres, consolidó su experiencia a través de cursos y diplomados en gestión, comercial, logística, finanzas y liderazgo. Asumió la Gerencia General en 2024 con una visión clara: profesionalizar y modernizar la empresa sin perder su espíritu familiar.

La transición generacional no estuvo exenta de desafíos. Tras el fallecimiento de Alejandrino, debieron evitar el estancamiento que suele afectar a las empresas familiares. "Esto sigue y va a crecer aún más", declaró Luis y transformó esa frase en una estrategia. Los hermanos lideraron procesos de modernización, fomentaron la meritocracia, estandarizaron procesos y fortalecieron equipos para enfrentar un mercado cada vez más competitivo.

Rodrigo impulsa procesos de digitalización, eficiencia y cultura profesional; Luis encabeza la visión estratégica y el cambio organizacional desde la cercanía y la disciplina. Juntos, han convertido a Halema en una "cuna de formación de nuevos líderes", donde la meritocracia y la actualización son el motor del crecimiento.

Categoría
Empresa Grande Consolidada

Año de fundación	1986
Sede central	Callao
Número de empleados	232
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

LEC LÍDERES EMPRESARIALES DEL CAMBIO 2026

Quiero transformar esta industria desde adentro, trayendo un enfoque distinto: una mirada profundamente humana.

TEOBALDO LLOSA

Empresa: Llosa Corporativo

Sector: Inmobiliario

La de Teobaldo Llosa es la historia de un cambio de rumbo. Su trayectoria empezó lejos del mundo inmobiliario, donde ahora radica. Durante más de veinte años formó parte del grupo Credicorp. En un primer momento trabajó en banca corporativa del BCP y llegó a manejar un negocio que el banco tenía en Ecuador. Más adelante pasó a Pacífico Seguros, quizá su "experiencia más desafiante", como dice, pues tuvo la labor de corporativizar una compañía que funcionaba con reglas distintas a las que estaba acostumbrado. En el tramo final regresó al BCP como gerente de riesgos de banca de personas; un rol que le permitió ver de primera mano el impacto real que una empresa puede tener en la economía de un país y en la gente de a pie. "Una mora de 5% puede sonar rentable para la empresa, pero representa miles de personas excluidas del sistema financiero", cuenta. "Creo que entonces aprendí la importancia de la responsabilidad empresarial y me propuse impulsar una mirada más humana". Este fue un aprendizaje que caló hondo en él. Se lo llevó consigo cuando decidió emprender en un rubro nuevo.

Teobaldo ya estaba jugando con la idea. Su hermano Marco había creado una empresa inmobiliaria y él lo había apoyado en algunos proyectos puntuales. La marca ya existía, ahora había que hacer realidad lo que tenía en mente. El año 2019, Teobaldo concretó su salida del BCP y se asoció con su hermana Mariana para relanzar la empresa. El primer proyecto que realizaron, Lumière 7, tuvo un inicio muy accidentado. Lo trabajaron bajo la modalidad de "suma alzada", lo que implicaba un precio único, invariable, para ejecutar la obra; el problema fue que esto coincidió con las elecciones del año 2021. "El contexto político había generado una incertidumbre absoluta en la industria: los precios habían subido más de 20%, nadie sabía cuánto más podían incrementarse. Y no era una cuestión de cambiar de proveedor: la incertidumbre era transversal", cuenta. Las circunstancias los obligaron a innovar: se diseñó un modelo colaborativo con la empresa ejecutora, Produktiva (Grupo Edifica), en el que ambas partes alineaban sus beneficios y también sus riesgos. La obra se realizó con éxito y se vendió por completo antes de ser finalizada.

A partir de esa experiencia, la empresa ha desarrollado proyectos como Liven, Nuna, S29, Cosmos y Pacific Soul, superando los 100 millones de soles en ventas anuales. Pero Llosa destaca un hito trascendental de esta trayectoria: cuando se sentaron a dibujar el ecosistema de la empresa; es decir, todos los actores que intervienen en cada proyecto inmobiliario. "El mapa resultó enorme: en una sola obra podían pasar más de mil personas a lo largo de tres años". Esto los llevó a reformular su modelo de negocio y postular lo que llaman "Human Experience", una serie de puntos cardinales que orientan todo el accionar de la empresa (seguridad, bienestar, progreso, reconocimiento) y que tienen a las personas como objetivo primordial. Su objetivo ahora es claro: "Quiero transformar esta industria desde adentro, trayendo un enfoque distinto: una mirada profundamente humana".

Categoría
Empresa Grande

Año de fundación	2020
Sede central	Lima
Número de empleados	50
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	1

Sí, este es un negocio, pero uno muy bonito, que ayuda a mucha gente.

VINCENT CROSS

Empresa: IDISAC

Sector: Salud

Vincent Cross, de 66 años, recuerda con claridad una anécdota ocurrida al poco tiempo de incorporarse a la empresa fundada por su padre. En ese tiempo, a finales de los años setenta, IDISAC se dedicaba a la comercialización y reparación de equipos de rayos X, una tecnología sin difusión en buena parte del país. Un día, recibieron la visita de un sacerdote que quería comprar un equipo para tratar la tuberculosis en su zona, el Rímac, pero no contaba con el dinero suficiente. Vincent se animó a hacer la propuesta: "¿Usted confiaría si yo le fabrico uno?". Lo construyeron en el laboratorio de la empresa con cables y tubos usados. "Cuando mi padre llegó, dijo 'esto es un monstruo'", recuerda Vincent ahora, riendo. Pero el sacerdote compró el equipo, y le sirvió por muchos años. Desde entonces, el empresario tiene muy presente la importancia de la innovación en una industria como la suya, pues puede tener un impacto directo en las vidas de muchas personas.

Los orígenes del grupo IDISAC se remontan a los años cuarenta del siglo XX, con la llegada al Perú del ingeniero eléctrico William Cross, padre de Vincent. Este hombre era un experto en comunicaciones y antenas, y en cierta ocasión le encargaron la reparación de un equipo de rayos X, lo que definió su trayectoria. "Eran años en los que una máquina de este tipo era prácticamente mágica y en el Perú no existía servicio técnico", cuenta Vincent. Él, por su parte, creció en un entorno rodeado de ciencia y tecnología. Al salir del colegio inició sus estudios en administración; sin embargo, un contexto complicado en casa lo obligó a abandonarlos y se unió al negocio familiar con 19 años. Las circunstancias lo convirtieron en un autodidacta. "Me he hecho prácticamente por mi cuenta. Pero siempre he sido muy curioso y aprendí mucho de los ingenieros y físicos de la empresa familiar, de los propios médicos que son nuestros clientes", cuenta.

Durante sus años iniciales en la empresa, Vincent impulsó diversas innovaciones, entre ellas, el desarrollo de equipos de rayos X más accesibles, los cuales eran construidos en el propio laboratorio de IDISAC. Muchos de estos modelos llegaron a venderse al Estado y se exportaron a Chile.

Más adelante, la empresa amplió su catálogo. En los años ochenta, comenzaron a importar equipos de ecografía y fueron pioneros en la introducción de ecógrafos portátiles. En los noventa apostaron por los equipos de densitometría ósea para detectar la osteoporosis y, en los 2000, incursionaron en la mamografía. IDISAC fue la primera empresa en instalar equipos de mamografía con tomosíntesis 3D en toda la costa del Pacífico, tanto en el sector privado como en el Estado.

Hoy, Cross dirige un grupo compuesto por tres empresas que, anualmente, factura alrededor de 25 millones de dólares. Pero más allá de la dimensión económica, él destaca que el suyo es un negocio con propósito: "Estamos hablando de salvar vidas, de ver niños en la barriga de sus mamás, de diagnosticar. Mientras más acercamos esta tecnología a más personas, mejor será para la sociedad. Eso nos motiva. Sí, este es un negocio, pero uno muy bonito, que ayuda a mucha gente".

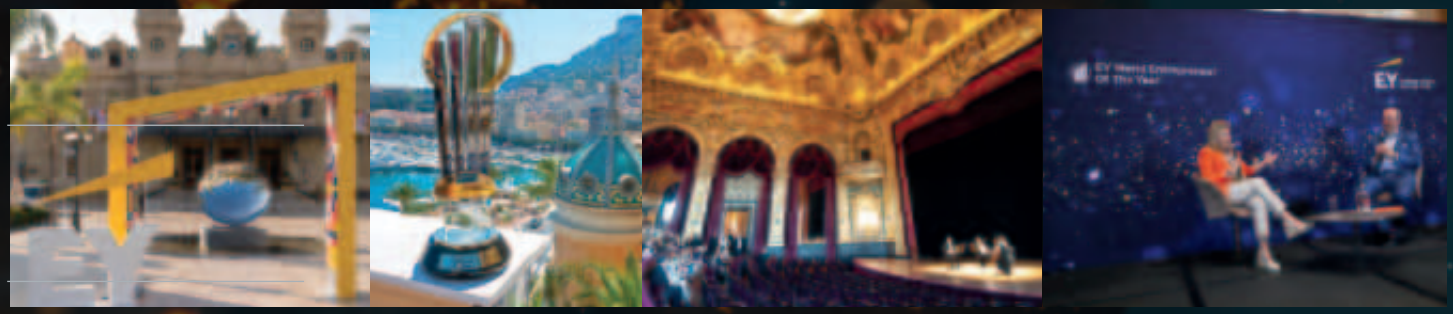
Categoría
Empresa Grande

Año de fundación	1978
Sede central	Lima
Número de empleados	120
Tipo de empresa	Familiar
Generación a cargo	2

EY World Entrepreneur Of The Year™

Mónaco | 25 al 29 de mayo 2026

Mónaco



Empresarios de
145 ciudades

Más de
60 países

Premio con más de
35 años de trayectoria

El foro EY *World Entrepreneur Of The Year™* es un evento anual que reúne a emprendedores disruptivos y líderes empresariales globales de más de 60 países para discutir y encontrar enfoques innovadores para acelerar el crecimiento empresarial.

A través de conferencias magistrales, mesas redondas e intercambio de experiencias, esta reunión anual explora cómo los empresarios más innovadores del mundo crecen y dinamizan la economía a nivel mundial. Es un evento único que combina la celebración del espíritu empresarial y un programa que ayudará a estimular nuevas ideas y crear conexiones con expertos en diversas industrias.

Este 2026 la premiación se llevará a cabo del 25 al 29 de mayo en Montecarlo, Mónaco.

El Gran Ganador del Premio LEC 2026 representará al Perú para competir por el premio mundial EY *World Entrepreneur Of The Year™*.

Además, recibirá asesoría personalizada para su preparación en la competencia y entrevista con los miembros del jurado.

Sesiones y fórums

Reflexionar acerca de temas relevantes para la toma de decisiones empresariales y resolución de problemas.

Asesoría

Asistir a reuniones privadas de asesoría empresarial.

Celebración

Celebrar el anuncio del ganador del premio *EY World Entrepreneur Of The Year ™* 2026.

Red de contacto

Construir una red de contactos a nivel global de empresarios y líderes de distintos sectores.

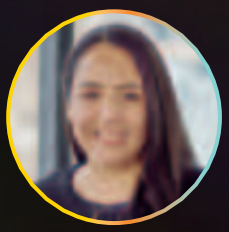
¿Quién será la empresaria o el empresario que nos represente en el WEOY 2026?

SECRETARÍA TÉCNICA DEL PREMIO

Shape the future with confidence

Beatriz Boza

Socia de Gobierno Corporativo y Familias Empresarias
EY Perú



Maria Alejandra Barrientos

Assistant Director, Brand, Marketing & Communications
EY Perú

A través de este material se han consolidado las reseñas de los Líderes Empresariales del Cambio – LEC 2026. Dicho material ha sido preparado sobre la base de la información brindada de manera segura por los LEC y únicamente con fines de difusión cultural, empresarial y vocacional. Las opiniones y datos facilitados por los LEC, que son expuestos en esta publicación, son de exclusiva responsabilidad de los mismos, por lo que no reflejan necesariamente los puntos de vista de EY Perú. Asimismo, se debe tomar en cuenta que las opiniones y datos brindados por los entrevistados para la elaboración de la presente revista fueron vertidos en un contexto y tiempo determinados.

LEC 2026

No aparecen en la foto: Alöis Patthey, José Ignacio Parada, Luis Escalante.

EY Entrepreneur Of The Year™

Mónaco | 25 al 29 de mayo 2026

¿Tu visión impulsa lo extraordinario?

Reconociendo a los líderes empresariales que forjan un futuro de confianza para todos.

The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

EY

Shape the future with confidence