

MUJERES LÍDERES

*Claudia
Boeri*
CEO SAP

*Del CÓDIGO
al ÉXITO*



ENTREVISTA

Claudia Boeri
CEO SAP

Del CÓDIGO al ÉXITO

ML ¿Cuál fue tu trayectoria profesional para llegar a ser CEO de esta compañía?

Desde que comencé mis estudios de Sistemas de la información en la universidad tenía en claro que me interesaba desarrollarme en posiciones de liderazgo y en la gestión de equipos. Para ello, me preparé enriqueciendo mis estudios con una Maestría en Administración de Empresas de la IDEA y participé del programa CEO Management en Kellogg School of Management de Northwestern University, entre otros.

Actualmente soy presidente de SAP para la Región Sur de Latinoamérica, liderando un equipo de 1500 personas en Argentina, Chile, Perú, Uruguay, Paraguay y Bolivia. En mis más de 12 años en la compañía y más de dos décadas de trayectoria he asumido distintas posiciones de liderazgo tanto locales, como regionales.

MI ¿Hubo algún momento decisivo en tu carrera que te haya llevado a esta posición? (tener q evaluar la decisión de elegir entre otras alternativas laborales, mudarse, familia etc.)

El camino hacia el éxito, cualquiera que este sea para cada persona, puede ser sinuoso y lleno de obstáculos. Sin embargo, es esencial tener una visión a largo plazo. Esta visión actuará como un faro, guiándonos a través de las dificultades y manteniéndonos en curso hacia nuestros objetivos, ya sea liderando una empresa o persiguiendo cualquier otro sueño.

En mi experiencia personal, siempre tuve un

objetivo claro en mente. Me preparé diligentemente y, afortunadamente, conté con la guía de excelentes mentores a lo largo de mi carrera. Uno de los momentos decisivos en mi trayectoria fue cuando, estando embarazada de mi primer hijo, acepté un puesto regional en una nueva empresa. Este paso no sólo fue un desafío por el cambio de compañía y la responsabilidad del cargo, sino también por el momento personal que estaba viviendo.

ML ¿Cómo defines tu estilo de liderazgo y cómo crees que ha contribuido al éxito de la empresa?

Desde mi rol busco potenciar las fortalezas individuales de cada miembro del equipo, fomentando la formación de grupos diversos y estimulantes. Doy espacio para decidir y actuar, y animo a todos a presentar ideas novedosas que enriquezcan nuestra estrategia y nuestra ejecución.

ML ¿Cuáles crees que son los mayores desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo hoy en día?

Hemos avanzado en la búsqueda de equidad, pero aún tenemos un largo camino por recorrer. Según la consultora Grant Thornton, en Argentina, el 31% de los altos cargos son ocupados por mujeres, una cifra que se sitúa por debajo del promedio de América Latina (36%) y del mundo (33%). Aún persiste una baja representación femenina en la mayoría de industrias y posiciones.

La segregación vertical, conocida como el



techo de cristal, continúa siendo un obstáculo significativo para el crecimiento profesional de las mujeres. A esto se suman las barreras internas, como la autocensura y las autolimitaciones, que, junto con los sesgos de género, dificultan aún más el progreso.

Sin embargo, hay un lado positivo: vamos en el camino correcto. Tanto la sociedad como las organizaciones están incrementando sus esfuerzos para reconocer y superar estas barreras. Están trabajando activamente para lograr equidad de género en el entorno laboral, lo cual es un paso esencial hacia un futuro más inclusivo y justo.

ML. ¿Cómo fomentas la diversidad y la inclusión en SAP especialmente en roles de liderazgo?

En mi trayectoria profesional, he tenido la fortuna de encontrarme frente a oportunidades que, con esfuerzo y dedicación, he logrado aprovechar al máximo. Soy consciente de que para muchas mujeres el acceso a estas oportunidades no es tan sencillo. Por ello, me he propuesto personalmente crear espacios y abrir puertas para aquellas que deseen alcanzar puestos de liderazgo.

El año pasado promoví a dos mujeres para liderar las filiales de Argentina (sumando Paraguay, Uruguay y Bolivia) y Perú, participé de mentorías a mujeres en el marco de las actividades de nuestra red Business Women's Network y participé en la definición de una novedosa política de licencias parentales, más inclusivas que contemplan a cuidadores primarios y secundarios en lugar de hablar de hombres o mujeres, entre otras iniciativas.

ML. ¿Cuál ha sido tu mayor desafío personal como líder y cómo lo superaste?

Los desafíos son inherentes al trabajo; cuanto mayor sea la responsabilidad, mayores serán los retos. La pandemia fue uno de los desafíos más complejos en mi carrera, pues combinó aspectos de liderazgo, operativos y humanos simultáneamente, y a nivel regional. Sin embargo, el balance tanto personal como profesional ha sido positivo, gracias al compromiso de los equipos de la organización que lidero.

ML. ¿Cómo manejas la presión y el estrés en un rol tan exigente como el de CEO de una empresa Multinacional?

Los afectos como la familia y los amigos, así como los espacios y actividades de disfrute y distensión fuera del trabajo, son esenciales para alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional.

También es fundamental cuidar la salud en todas sus dimensiones. Personalmente, disfruto mucho de pasar tiempo con mi familia, acompañar a mis hijos en sus actividades, viajar y esquiar.

Es fundamental contar con equipos en los que se pueda confiar y delegar tareas. Además, formar parte de redes de colegas para compartir desafíos y experiencias también enriquece y simplifica nuestro trabajo.

ML. ¿Qué cambios esperas ver en el panorama del liderazgo femenino en los próximos años y cómo planeas contribuir a estos cambios?

Mi deseo es que el liderazgo femenino deje de ser un tema de agenda para ser una realidad extendida. En el caso de SAP, tenemos un liderazgo en Latinoamérica bien balanceado en el que la tanto la presidenta de América Latina, como los mercados de Brasil, Región Norte y Región Sur de América Latina presididos por mujeres.

Además de mi trabajo en SAP, formo parte de los directorios de distintas organizaciones en Argentina, como Women Corporate Directors (WCD), una organización global que busca promover la representación de mujeres en posiciones de liderazgo.

ML. ¿Qué papel juega la responsabilidad social y la sostenibilidad en la estrategia empresarial en SAP?

La sostenibilidad se ha convertido en uno de los ejes centrales de la transformación digital. Inversores, reguladores y consumidores exigen

ENTREVISTA | CLAUDIA BOERI

cada vez más productos y servicios que sean responsables en lo social, ambiental y económico.

El propósito de SAP es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas, y nuestro programa de sostenibilidad está en el núcleo. Nuestra visión es ayudar a las empresas a convertirse en empresas inteligentes y sostenibles. Tenemos una posición verdaderamente única en la capacidad de ayudar a nuestros clientes a crear un entorno más sostenible: nuestros clientes generan el 87% del comercio global! De hecho, 97 de las 100 empresas más sostenibles del mundo utilizan SAP.

A través de nuestros servicios y soluciones, facilitamos que organizaciones de todos los tamaños y de todas las industrias funcionen de manera rentable y cumplan con sus metas de sostenibilidad.

ML. ¿Cómo promueves un ambiente de trabajo inclusivo y diverso en la organización?

Nuestro compromiso es convertirnos en la empresa más inclusiva del mundo. El propósito de la compañía es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas. Por esta razón, los pilares de diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales en nuestro plan de negocio, enfocándonos especialmente en el bienestar de las personas. De hecho, uno de nuestros valores institucionales es abrazar las diferencias porque sabemos que la diversidad nos hace mejores. Solo en la Región Sur de América Latina trabajan más de 1.500 colaboradores de más de 22 nacionalidades.

Promovemos un ambiente de trabajo inclusivo que refleje todas las dimensiones de la diversidad, prestando especial atención a la equidad de género. Invitamos a todos los integrantes de nuestros equipos a crecer en sus carreras, impulsar su desarrollo personal y profesional, y a descubrir nuevos propósitos.

Una de las iniciativas que llevamos adelante desde hace años son los grupos de afinidad, conformado por voluntarias y voluntarios que proponen y lideran iniciativas de concientización y de participación para toda la compañía. Uno de es la red Business Women's Network (BWN), específicamente enfocada en el desarrollo de las mujeres de la compañía. Esta comunidad alienta el desarrollo profesional de nuestras colaboradoras a través de oportunidades de aprendizaje y capacitación, así como también la concientización a nuestros equipos acerca del valor de la equidad de género.

Sabemos también que la formación y aprendizaje

A las que sueñan en grande y buscan crecer, les recomiendo invertir en formación continua, aprovechar mentorías, y construir una red de contactos diversa, siempre con determinación y constancia, avanzando paso a paso.

a lo largo de la carrera son clave para desarrollarse y crecer profesionalmente. En este sentido, hemos desarrollado programas para alcanzar una mayor diversidad, equidad e inclusión de género, como, LEAP for Women para mujeres con alto potencial y speed mentoring para orientar en próximos pasos de carrera.

ML. ¿Cuáles son tus metas y visiones a largo plazo para la empresa y cómo planeas alcanzarlas?

El propósito de SAP es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas. Asimismo, entre los principales objetivos se destacan ser la empresa más diversa en todo el mundo y la compañía número uno de aplicaciones empresariales e inteligencia artificial empresarial. Estas metas son el norte que guía mi trabajo en la Región Sur y los resultados que estamos logrando muestran que vamos por el buen camino.

ML. ¿Qué consejos le darías a las mujeres jóvenes que aspiran a roles de liderazgo en el mundo empresarial?

Para las que se animan a soñar en grande y tienen la ambición de ir por más, y para las que lo harán, mis recomendaciones son apostar por la formación y la preparación permanente, aprovechar mentorías y capacitaciones, así como construir una amplia y diversa red de contactos. Tener en claro a dónde se quiere llegar y tener la determinación y constancia, dando un paso por vez.

[...] ia y nuestra ejecución.

L ¿Cuáles crees que son los mayores desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo hoy en día? Hemos avanzado en la búsqueda de equidad, pero aún tenemos un largo camino por recorrer. Según la consultora Grant Thornton, en Argentina, el 31 % de los altos cargos son ocupados por mujeres, una cifra que se sitúa por debajo del promedio de América Latina (36%) y del mundo (33%). Aún persiste una baja representación femenina en la mayoría de industrias y [...]

mw Claudia Boeri CEO SAP fe

Del CODIGO

al EXITO

ML ¿Cuál fue tu trayectoria profesional para llegar a ser CEO de esta compañía? Desde que comencé mis estudios de Sistemas de la información en la universidad tenía en claro que me interesaba desarrollarme en posiciones de liderazgo y en la gestión de equipos. Para ello, me preparé enriqueciendo mis estudios con una Maestría en Administración de Empresas de la IDEA y participé del programa CEO Management en Kellogg School of Management de Northwestern University, entre otros.

Actualmente soy presidente de SAP para la Región Sur de Latinoamérica, liderando un equipo de 1500 personas en Argentina, Chile, Perú, Uruguay, Paraguay y Bolivia. En mis más de 12 años en la compañía y más de dos décadas de trayectoria he asumido distintas posiciones de liderazgo tanto locales, como regionales. MI ¿Hubo algún momento decisivo en tu carrera que te haya llevado a esta posición? (tener q evaluar la decisión de elegir entre otras alternativas laborales, mudarse, familia etc.) El camino hacia el éxito, cualquiera que este sea para cada persona, puede ser sinuoso y lleno de obstáculos. Sin embargo, es esencial tener una visión a largo plazo. Esta visión actuará como un faro, guiándonos a través de las dificultades y manteniéndonos en curso hacia nuestros objetivos, ya sea liderando una empresa o persiguiendo cualquier otro sueño. En mi experiencia personal, siempre tuve un objetivo claro en mente. Me preparé diligentemente y, afortunadamente, conté con la guía de excelentes mentores a lo largo de mi carrera. Uno de los momentos decisivos en mi trayectoria fue cuando, estando embarazada de mi primer hijo, acepté un puesto regional en una nueva empresa. Este paso no sólo fue un desafío por el cambio de compañía y la responsabilidad del cargo, sino también por el momento personal que estaba viviendo. ML ¿Cómo defines tu estilo de liderazgo y cómo crees que ha contribuido al éxito de la empresa?

Desde mi rol busco potenciar las fortalezas individuales de cada miembro del equipo, fomentando la formación de grupos diversos y estimulantes. Doy espacio para decidir y actuar, y animo a todos a presentar ideas novedosas que enriquezcan nuestra estrategia y nuestra ejecución.

L ¿Cuáles crees que son los mayores desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo hoy en día? Hemos avanzado en la búsqueda de equidad, pero aún tenemos un largo camino por recorrer. Según la consultora Grant Thornton, en Argentina, el 31 % de los altos cargos son ocupados por mujeres, una cifra que se sitúa por debajo del promedio de América Latina (36%) y del mundo (33%). Aún persiste una baja representación femenina en la mayoría de industrias y posiciones. La segregación vertical, conocida como el techo de cristal, continúa siendo un obstáculo significativo para el crecimiento profesional de las mujeres. A esto se suman las barreras internas, como la autocensura y las autolimitaciones, que, junto con los sesgos de género, dificultan aún más el progreso.

Sin embargo, hay un lado positivo: vamos en el camino correcto. Tanto la sociedad como las organizaciones están incrementando sus esfuerzos para reconocer y superar estas barreras. Están trabajando activamente para lograr equidad de género en el entorno laboral, lo cual es un paso esencial hacia un futuro más inclusivo y justo.

¿Como fomentas la diversidad y la inclusión en SAP especialmente en roles de liderazgo? En mi trayectoria profesional, he tenido la fortuna de encontrarme frente a oportunidades que, con esfuerzo y dedicación, he logrado aprovechar al máximo. Soy consciente de que para muchas mujeres el acceso a estas oportunidades no es tan sencillo. Por ello, me he propuesto personalmente crear espacios y abrir puertas para aquellas que deseen alcanzar puestos de liderazgo.

El año pasado promoví a dos mujeres para liderar las filiales de Argentina (sumando Paraguay, Uruguay y Bolivia) y Perú, participé de mentorías a mujeres en el marco de las actividades de nuestra red Business Women's Network y participé en la definición de una novedosa política de licencias parentales, más inclusivas que contemplan a cuidadores primarios y secundarios en lugar de hablar de hombres o mujeres, entre otras iniciativas. ML ¿Cuál ha sido tu mayor desafío personal como líder y cómo lo superaste? Los desafíos son inherentes al trabajo; cuanto mayor sea la responsabilidad, mayores serán los retos. La pandemia fue uno de los desafíos más complejos en mi carrera, pues combinó aspectos de liderazgo, operativos y humanos simultáneamente, y a nivel regional. Sin embargo, el balance tanto personal como profesional ha sido positivo, gracias al compromiso de los equipos de la organización que lidero. ML ¿Cómo manejas la presión y el estrés en un rol tan exigente como el de CEO de una empresa Multinacional? Los afectos como la familia y los amigos, así como los espacios y actividades de disfrute y distensión fuera del trabajo, son esenciales para alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional. También es fundamental cuidar la salud en todas sus dimensiones. Personalmente, disfruto mucho de pasar tiempo con mi familia, acompañar a mis hijos en sus actividades, viajar y esquiar.

Es fundamental contar con equipos en los que se pueda confiar y delegar tareas. Además, formar parte de redes de colegas para compartir desafíos y experiencias también enriquece y simplifica nuestro trabajo. ML ¿Qué cambios esperas ver en el panorama del liderazgo femenino en los próximos años y cómo planeas contribuir a estos cambios? Mi deseo es que el liderazgo femenino deje de ser un tema de agenda para ser una realidad extendida. En el caso de SAP, tenemos un liderazgo en Latinoamérica bien balanceado en el que la tanto la presidenta de América Latina, como los mercados de Brasil, Región Norte y Región Sur de América Latina presididos por mujeres.

Además de mi trabajo en SAP, formo parte de los directorios de distintas organizaciones en Argentina, como Women Corporate Directors (WCD), una organización global que busca promover la representación de mujeres en posiciones de liderazgo. ML ¿Qué papel juega la responsabilidad social y la sostenibilidad en la estrategia empresarial en SAP? La sostenibilidad se ha convertido en uno de los ejes centrales de la transformación digital. Inversores, reguladores y consumidores exigen cada vez más productos y servicios que sean responsables en lo social, ambiental y económico.

El propósito de SAP es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas, y nuestro programa de sostenibilidad está en el núcleo. Nuestra visión es ayudar a las empresas a convertirse en empresas inteligentes y sostenibles. Tenemos una posición verdaderamente única en la capacidad de ayudar a nuestros clientes a crear un entorno más sostenible: nuestros clientes generan el 87% del comercio global! De hecho, 97 de las 100 empresas más sostenibles del mundo utilizan SAP.

A través de nuestros servicios y soluciones, facilitamos que organizaciones de todos los tamaños y de todas las industrias funcionen de manera rentable y cumplan con sus metas de sostenibilidad.

¿Cómo promueves un ambiente de trabajo inclusivo y diverso en la organización? Nuestro compromiso es convertirnos en la empresa más inclusiva del mundo. El propósito de la compañía es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas. Por esta razón, los pilares de diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales en nuestro plan de negocio, enfocándonos especialmente en el bienestar de las personas. De hecho, uno de nuestros valores institucionales es abrazar las diferencias porque sabemos que la diversidad nos hace mejores. Solo en la Región Sur de América Latina trabajan más de 1.500 colaboradores de más de 22 nacionalidades.

Promovemos un ambiente de trabajo inclusivo que refleje todas las dimensiones de la diversidad, prestando especial atención a la equidad de género. Invitamos a todos los integrantes de nuestros equipos a crecer en sus carreras, impulsar su desarrollo personal y profesional, y a descubrir nuevos propósitos.

Una de las iniciativas que llevamos adelante desde hace años son los grupos de afinidad, conformado por voluntarias y voluntarios que proponen y lideran iniciativas de concientización y de participación para toda la compañía. Uno de es la red Business Women's Network (BWN), específicamente enfocada en el desarrollo de las mujeres de la compañía. Esta comunidad alienta el desarrollo profesional de nuestras colaboradoras a través de oportunidades de aprendizaje y capacitación, así como también la concientización a nuestros equipos acerca del valor de la equidad de género. Sabemos también que la formación y aprendizaje a lo largo de la carrera son clave para desarrollarse y crecer profesionalmente. En este sentido, hemos desarrollado programas para alcanzar una mayor diversidad, equidad e inclusión de género, como, LEAP for Women para mujeres con alto potencial y speed mentoring para orientar en próximos pasos de carrera.

¿Cuáles son tus metas y visiones a largo plazo para la empresa y cómo planeas alcanzarlas? El propósito de SAP es ayudar al mundo a funcionar mejor y mejorar la vida de las personas. Asimismo, entre los principales objetivos se destacan ser la empresa más diversa en todo el mundo y la compañía número uno de aplicaciones empresariales e inteligencia artificial empresarial. Estas metas son el norte que guía mi trabajo en la Región Sur y los resultados que estamos logrando muestran que vamos por el buen camino. ¿Qué consejos le darías a las mujeres jóvenes que aspiran a roles de liderazgo en el mundo empresarial?

Para las que se animan a soñar en grande y tienen la ambición de ir por más, y para las que lo harán, mis recomendaciones son apostar por la formación y la preparación permanente, aprovechar mentorías y capacitaciones, así como construir una amplia y diversa red de contactos. Tener en claro a dónde se quiere llegar y tener la determinación y constancia, dando un paso por vez. A las que sueñan en grande y buscan crecer, les recomiendo invertir en formación continua, aprovechar mentorías, 3; construir una red de contactos diversa, siempre con determinación y constancia, avanzando paso a paso.