CEDE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS

Con la colaboración de:

Deloitte.

Liderando en positivo

Suzana Curic

“Hay que invertir en autoconocimiento, cuando entiendes quién eres, mucho más fácil va a ser liderar”

Suzana Curic | Country Leader Amazon Web Services Spain and Portugal

Ingeniera Superior Industrial con más de 20 años de experiencia en el sector de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Ha ocupado distintos puestos de responsabilidad en la compañía en los últimos años. Su labor se centra en ayudar a las empresas de España y Portugal a ser más competitivas mediante la innovación, la gestión de datos, la inteligencia artificial y la formación en talento digital.

Inició su trayectoria profesional en la industria tecnológica trabajando para Ericsson, donde permaneció casi dos décadas. Durante su paso por Ericsson, desempeñó roles clave como Head of TV and Media Practice para la región Mediterránea y, posteriormente, liderando las ventas globales para Ericsson Broadcast.

En 2017, se incorporó a Amazon Web Services (AWS) como Enterprise Account Manager. Desde entonces, pasó por responsabilidades en mid-market, startups e ISV (Independent Software Vendors), hasta liderar el área de empresa. A partir de 2022 asumió la responsabilidad de la división “Enterprise” en Iberia.

En enero de 2024 fue nombrada Country Leader de AWS para España y Portugal, posición desde la cual dirige la estrategia de nube, datos e inteligencia artificial para el mercado ibérico. Su enfoque combina innovación tecnológica, transformación digital y apoyo al talento digital.

¿Cómo defines tu estilo de liderazgo?

Me defino cómo alguien que crea puentes, en general. Porque, al final, las empresas trabajan con multisector; en las organizaciones hay mucha matricialidad, en todas las empresas. Creo que ahí mi capacidad de conseguir que, aunque la organización no siempre depende de ti, haya interdependencias. Y lo que a mí me define mucho es *building bridges*, crear puentes.

AWS es una organización muy dinámica, con una velocidad de innovación; el año pasado más de 3.000 nuevos *features*, servicios en los que tienes que estar con ojos muy abiertos; hay que abrazar, nosotros mismos, lo que luego servimos a nuestros clientes.

"La diversidad es múltiple no es solo de género, todo el mundo en algún momento se siente minoría y hay que intentar que todas las minorías también tengan voz, crear entornos de seguridad psicológica"

Y ahí, yo siempre pido a mi equipo, con nuestros principios de liderazgo, que hay uno que es el eje que ha sido, es y será: el foco en el cliente. Cuando hay volatilidad en entornos, enfócate al cliente, intenta resolver los retos que tiene, siempre le vas a dar valor y ganarás la confianza. Sin duda, profundizar en lo que necesita el cliente. Eso también es parte de mi estilo de liderazgo.

¿Cómo gestionas la diversidad?

La diversidad para nosotros, o para mí, es múltiple, no es solo género. Es raza, cultura, religión, edad... Yo creo que ahí, ¿cómo lideras? Mucha escucha, mucha empatía, intentar entender quién tienes enfrente. Al final pueden ser clientes externos, pueden ser equipos tuyos, pero intentas empatizar con el que tienes enfrente. Eso para mí es la clave, entender un poco cómo reaccionas y cómo intentas meterte en la piel del otro, y qué retos de verdad tiene la persona enfrente.

Si de verdad quieres ser inclusivo, si quieres crear una organización inclusiva, hay que crear entornos de seguridad psicológica, es decir, que somos diferentes, y al final algunos hablan más alto, otros hablan más bajo, pero el que habla más bajo puede tener una idea relevante. Dentro de Amazon escribimos mucho, porque consideramos que no aportan las ideas del que tiene la voz más alta, sino también hay que conseguir que pueda haber personas introvertidas que tienen unas ideas brillantes. La inclusión es intentar sacar todas las ideas de las personas que tienes alrededor y que puedan ser ellos mismos.

¿Cómo resuelve los retos empresariales la tecnología?

Un informe que hemos sacado sobre el uso de la IA (IA Generativa) dice que casi medio millón de empresas españolas ya usan la IA: es una al día la que da el paso a esa nueva tecnología. Vemos los retos, vemos las empresas que nacen, con esa digitalización, como un Cabify o como un Glovo. Ellos lo tienen ya innato y nacen con acelerar, y lo tienen como eje, y son casi más del 70%. Pero luego, las empresas más tradicionales pues ahí no llega ni al 10% que lo tengan como eje.

Los retos muchas veces son procesos internos, y hay un elemento importantísimo que es el talento. Escasea el talento y las empresas al final tienen que encontrar las formas de empujar programas. Les estamos ayudando para hacer ese reajuste de competencias, hacer ese *upskilling* de los empleados que tienen. Si no formas a las personas, al final no tienes esa transformación y esos retos que tienes, no tienes esa capacidad de reacción, de resolver.

¿Qué importancia le das a la sostenibilidad?

La sostenibilidad es otro eje que nos tomamos muy en serio. Hemos llegado a España en 2012. En el 2019 decidimos invertir en centros de datos. Abrimos ahora con una expansión nueva, y dentro de esta tecnología, un eje es operar de forma más sostenible. Ahí tenemos el reto, desarrollando a nivel de chip, desarrollando diferentes tecnologías para que todo lo que podamos sea sostenible con los objetivos que tenemos. Y ahora mismo los centros de datos están operando al 100% con energía renovable. Y, además, España es el país donde decidimos venir, también porque tiene este eje de energía renovable.

Entonces, creo que la sostenibilidad es un elemento que nosotros hacemos, pero también ayudamos a las empresas, ofrecemos servicios para poder ayudarlos, cómo medir su huella de carbono cuando mueven un centro de datos tradicional a la nube, que pueden reducir más de 80% su huella de carbono, intentamos hablar como "eat your own food", intento que lo que hacemos, luego lo traduzco e intento que las empresas también lo abracen.

"Dejarse guiar por la curiosidad, adaptabilidad y resiliencia, no solo skills tecnológicos más del 60% del peso de la carrera profesional son softs skills"

¿Cómo ha impactado tu experiencia internacional en tu liderazgo?
He vivido aquí 25 años, soy de Suecia y padres croatas. Yo creo que la multiculturalidad ayuda mucho a entender al que tienes enfrente. Siempre uso las palabras "Insider-Outsider": si has sido minoría o eres mayoría también te ayuda a la hora de liderar los equipos, porque todo el mundo en un momento es minoría en todo el mundo. Yo he sido muchas veces minoría, casi siempre. En Suecia era hija de inmigrantes, mi carrera era ingeniera, éramos 20% mujeres. En liderazgo, hoy aquí, hemos hablado antes de la importancia de que haya más "mujeres espejo". Entendemos esa sensibilidad que muchas mujeres liderando tienen, tienen esa sensibilidad de siempre ser minoría, intentar que otras minorías también tengan una voz.

¿Qué habilidades valoras más en las nuevas generaciones?
Las viejas generaciones tienen que entender a las nuevas. Las nuevas generaciones tienen el mismo reto que teníamos nosotros cuando éramos la nueva generación. Que se lideren por la curiosidad, porque yo que vengo del mundo de ingeniería, lo que ahora aprendes cuando sales, en los próximos seis años ya no es lo que va a haber en el mercado.

Entonces yo siempre digo que las nuevas generaciones, igual que la nuestra cuando éramos la nueva generación; deben tener curiosidad, adaptabilidad, trabajad vuestra resiliencia... es un mundo volátil. No solo son los *skills* tecnológicos, es la capacidad de saber ciertos temas. Hay un estudio de Daniel Goleman que demuestra los futuros para rendir a nivel superior el 67%, son capacidades emocionales, entonces yo creo que, para mí, la gente joven debe profundizar una materia, la que le apasione, pero luego también trabajar su agilidad emocional, porque el mundo cada vez es más volátil y creo que también hay que abrir esa rama.

"Apertura, humildad, honestidad y humor"

¿Qué recomiendas para generar un impacto positivo en el equipo?
Apertura y también humildad. Si dejas de ser humilde dejas de aprender. Yo creo que el liderazgo desde la humildad es fundamental. Honestidad, autenticidad, transparencia, ser muy honestos, es muy importante. Y luego, en realidad, el humor: también intentar quitar importancia a las cosas, también añadir este aspecto a la hora de liderar.

Y otro eje que yo siempre digo: invertir en entender quién eres. Cuando ya entiendes quién eres, será mucho más fácil liderar como tú, como líder, como reaccionas a ciertas situaciones. También lo puedes trasladar a tu equipo, que inviertan en este autoconocimiento. Y como luego eso puede ser tu herramienta en este mundo cambiante.

Contacto

Fundación CEDE - Confederación Española de Directivos y Ejecutivos

Edificios Trade
Gran Via de Carles III 86, 8-1
08028 Barcelona (España)
Tel. +34 93 508 83 20
Fax. +34 93 508 83 21
Correo electrónico: info@directivoscede.com