CINCO DIAS
MADRID

21/12/10

Prensa: Diaria
Tirada: 52.056 Ejemplares
Difusión: 33.330 Ejemplares

Página: 14

Sección: OPINIÓN Valor: 3.426,00 € Área (cm2): 379,8 Ocupación: 42,77 % Documento: 1/1 Cód: 43476595

Liderazgo transformador para la CEOE

CARLOS LOSADA
PROFESOR DE POLÍTICA DE EMPRESA DE ESADE BUSINESS SCHOOL

La CEOE no es solo una confederación de asociaciones de empresarios. Y no es solo el interlocutor con el Gobierno y sindicatos en los procesos de negociación: es, además y quizás en primer lugar, el gran lobby de las necesidades empresariales en nuestro país. Por ello es muy relevante preguntarse por las convicciones y competencias que son deseables en el nuevo presidente.

El máximo representante de los empresarios deberá dirigir la CEOE durante un periodo en el que el panorama empresarial experimentará profundos cambios (si se desea encontrar alternativas al actual modelo productivo y conseguir una salida a la crisis que lleva aparejada un paro de casi un 20% de la población con deseo y capacidad de trabajar y con una parte importante de paro estructural). Este tipo de transformaciones necesarias –que España ya ha experimentado en diversas ocasiones– son largas y dolorosas. Es un proceso en el que muchas empresas desaparecen y otras nacen. En este escenario, el presidente de la CEOE se verá sometido a grandes presiones por sectores en declive que procurarán su apoyo buscando ayuda de las Administraciones y regulaciones favorables (que a todos afectarán negativamente). Por otro lado, este proceso transformador requerirá una todavía mayor internacionalización de nuestra economía, con la finalidad de aprovechar de manera más intensa las oportunidades que la globalización ofrece. La competitividad de nuestra economía nos va en ello. Y, por ende, el crecimiento económico y la reducción del paro.

Tras estas reflexiones subyacen algunos rasgos deseables en el futuro presidente. En primer lugar, se requiere una personalidad que crea en la necesidad de modernización y no se atrinchere en la defensa del statu quo. Se precisa un presidente que crea en las fuerzas del mercado, ciertamente sin desconocer los límites de éste. Es necesario que esté dispuesto a colaborar en su libre funcionamiento. Esto es fácil de decir, pero resulta más difícil articular los intereses legítimos de sectores en peligro, algunos con muchas posibilidades de reducirse o desaparecer.

Necesitamos un presidente que crea en la necesidad de competir. No ha de ser naíf, pero no puede cerrar los ojos a los profundos cambios que vamos a tener que enfrentar. China, India, Brasil... han llegado a la escena internacional y a las tiendas de nuestras ciudades para quedarse... y esto es positivo si sabemos aprovechar nuestras posibilidades. Por ello, es importante en el nuevo presidente su experiencia internacional y que tenga sensibilidad y visión global: que se oriente más a aprovechar oportunidades del nuevo escenario internacional que a ser reactivo y defensor de causas perdidas.

Además, debe ser buen pedagogo y excelente negociador dentro y fuera de la CEOE. Por ello, es un valor añadido la experiencia en gestión de conflictos de intereses, con capacidad de que al final no venza el conservadurismo de los que no quieren cambiar, sino el impulso de los que apuestan por la modernización económica y empresarial. Por esto, es necesario, también, que tenga una cierta autonomía y margen de maniobra respecto a los grupos internos y externos de presión. Los *outsiders* pueden ser un riesgo: la CEOE es una institución compleja, que precisa tacto y saber hacer. Y esto exige experiencia porque el riesgo de ruptura, debilidad o desgobierno es alto.

> “Los ‘outsiders’ pueden ser un riesgo: la CEOE es una institución que precisa tacto y saber hacer”

Es importante que sea empresario y que represente las necesidades y aspiraciones de ese colectivo. Ser empresario da legitimidad y, con más probabilidad, defenderá unos intereses centrados en el mundo empresarial. No es buena una posible vinculación con un partido político. La política que se debe propiciar desde la CEOE debe responder a las necesidades empresariales, que no tienen por qué coincidir con las de un partido concreto, en un determinado momento.

La mencionada transformación económica implicará para el máximo líder de la CEOE mucha dedicación (efectiva y afectiva) y tiempo de negociación y de creación de consensos. Esto requiere tener su proyecto empresarial *ordenado,* sin especiales riesgos en la presente situación. En definitiva, necesitamos como país una CEOE que sea un interlocutor fuerte, fiable, con proyecto modernizador y de clara orientación internacional de nuestra economía.