

VOCES DE DISCRECIÓN: EL EMPRESARIADO ESPAÑOL ANTE SU PROFESIÓN, SU ENTORNO Y SU APORTACIÓN A LA SOCIEDAD

ELISA CHULIÁ*, MARÍA MIYAR** Y JUAN CARLOS RODRÍGUEZ***

RESUMEN

Presentamos los resultados de una investigación reciente sobre las percepciones y actitudes del empresariado español respecto a su profesión, su entorno institucional y su contribución a la sociedad. A partir de una encuesta a 400 directivos y empresarios y 60 entrevistas en profundidad, se observa un empresariado convencido de su aportación económica y social, pero que percibe una valoración pública negativa. Los entrevistados no expresan rechazo hacia el Estado del bienestar, pero manifiestan preocupación por su sostenibilidad, así como por las consecuencias de la regulación económica, y de su volatilidad, en la competitividad. La inmigración se evalúa desde una perspectiva pragmática, vinculada a las necesidades productivas. Describen la crisis de la pandemia como un catalizador de aprendizajes organizativos y tecnológicos. Ven como principal obstáculo para la actividad empresarial un entorno institucional burocratizado y fragmentado. Más que privilegios, demandan reglas claras y estables que faciliten la creación de valor económico y social.

Por segundo año consecutivo, España lidera el *ranking* de economías avanzadas que más crecen. Lo cual se debe a una variedad de causas, pero, entre ellas, sin duda, al comportamiento de las empresas. De ellas tenemos un conocimiento algo distanciado: las estadísticas españolas nos ofrecen periódicamente datos sobre cuántas están activas, su tamaño, su sector o su cifra de negocios, entre otros indicadores, pero no sobre las características de quienes toman las grandes decisiones en su condición de

empresarios y directivos. Sobre ellos circulan ideas, imágenes y estereotipos de toda suerte, pero poca información obtenida mediante técnicas de investigación contrastables.

De ahí el interés de Funcas por aportar información sobre el empresariado español. Con el propósito de indagar en la base sociocultural del comportamiento empresarial, patrocinó un primer estudio publicado en 2019 bajo el título *Más allá de los negocios. Miradas y visiones de*

* Profesora titular de la UNED e investigadora sénior de Funcas (mchuliá@poli.uned.es).

** Profesora titular de la UNED y directora de Estudios Sociales de Funcas (mmiyar@poli.uned.es).

*** Investigador de Analistas Socio-Políticos (jcrodper@gmail.com).

empresarios sobre la economía, la sociedad y la política (Chuliá *et al.*, 2019), basado en 40 entrevistas con hombres y mujeres propietarios y/o directivos de empresas de varios sectores, mayoritariamente medianas y ubicadas en todo el territorio nacional, que habían sobrevivido a la convulsión de la Gran Recesión. El profundo impacto de los acontecimientos del arranque de esta tercera década del siglo XXI en la actividad empresarial aconsejó actualizar esa investigación, dando lugar a la publicación *Ante una década crítica: percepciones y perspectivas del empresariado español sobre su entorno, imagen y responsabilidad social* (Chuliá *et al.*, 2024). Este estudio, publicado por Funcas a finales de 2024, se ha basado en una encuesta *online* a 400 responsables de empresas medianas y grandes, así como en 60 entrevistas.

En ambas investigaciones se parte de una tesis que liga los comportamientos económicos no solo a intereses racionales, universales y objetivables, sino también a experiencias individuales y familiares, a percepciones y valoraciones contextuales, así como a opiniones más o menos dinámicas en función del asunto a que se refieren. Qué y cómo piensan los empresarios y directivos sobre sí mismos y sobre el entorno social, económico y político en que desarrollan su actividad profesional son preguntas a las que debe dar respuesta una sociología interesada en indagar en los fundamentos sociales y culturales de la economía. En este artículo resumimos los resultados de la segunda investigación respondiendo brevemente a diez de las preguntas que la guiaron.

1. ¿Con qué rasgos y principios de actuación definen empresarios y directivos su profesión?

En los relatos sobre sus trayectorias profesionales, los empresarios y directivos entrevista-

dos insisten con frecuencia en el papel decisivo de la experiencia y el entorno familiar en su desarrollo profesional. En quienes crecieron en familias con tradición empresarial, el contacto temprano con ese mundo aparece como un elemento clave tanto en el conocimiento sobre la profesión empresarial como en la configuración de sus intereses laborales. También se refieren a su contribución al desarrollo de un sentimiento de responsabilidad por el legado familiar, en el que incluyen a las generaciones precedentes y a las venideras. Esas vivencias, en muchos casos, orientaron sus elecciones profesionales, en las que se entrelazan oportunidades, decisiones propias y un fuerte sentimiento de responsabilidad hacia sus familias y las empresas vinculadas a ellas.

“
Empresarios y directivos insisten con frecuencia en el papel decisivo de la experiencia y el entorno familiar en su desarrollo profesional.

Por su parte, los directivos, al referirse a sus trayectorias profesionales, destacan con más frecuencia el papel de la formación académica y de la educación en valores, junto con el apoyo constante del entorno familiar.

En conjunto, expresan una intensa pasión y dedicación por su trabajo, que identifican como una fuente de propósito y de motivación diaria que justifica los (numerosos) sacrificios realizados. Frecuentemente describen su actividad profesional como parte de su identidad personal, más que como un trabajo. Coinciden mayoritariamente en valorar como cualidades esenciales para su labor el sentido común, la competencia técnica y la honestidad, atributos

que consideran indispensables para una gestión eficaz y para generar confianza en sus relaciones con empleados, clientes y proveedores. Su insistencia en la honestidad y la ética puede entenderse como una reacción defensiva ante la mala imagen de la figura del empresario que perciben en la sociedad.

Asimismo, resaltan la importancia de la vocación, la visión y el liderazgo como rasgos centrales de su identidad profesional, pero no idealizan su traslación a la práctica. Los presentan como cualidades propias de su carácter, pero reconocen que pueden desarrollarse mediante la formación y la experiencia, evitando, quizás, presentarlos como si solo unos “elegidos por la naturaleza” estuvieran llamados a la profesión empresarial.

2. ¿Se sienten reconocidos social y políticamente?

Directivos y empresarios coinciden muy mayoritariamente, tanto en las entrevistas como en la encuesta, en que su imagen social en España es negativa. Dos tercios de los encuestados así lo declaran, y casi la mitad considera que esa percepción ha empeorado en los cinco años precedentes. Sin embargo, la mayoría afirma sentirse orgullosa de su profesión y está convencida de su aportación a la sociedad. Reivindican su papel como esencial, sobre todo, en el desarrollo económico, la creación de empleo y la producción de bienes y servicios útiles para la sociedad.

Esta autopercepción contrasta con la que advierten en la opinión pública, que, a su juicio, sigue asentándose en estereotipos obsoletos y en una limitada confianza en la moralidad de los comportamientos empresariales. Algunos reconocen que una cierta dejadez en la estrategia comunicativa de empresarios y directivos podría estar contribuyendo a mantener esa mala imagen, pero dudan de la eficacia de

campañas de comunicación que pudieran interpretarse como autopromocionales. Sin propuestas claras sobre la estrategia comunicativa apropiada, una amplia mayoría opta por concentrar sus esfuerzos en la gestión de sus negocios y mantenerse al margen de cualquier intento de paliar esa imagen social.

En todo caso, muchos aluden en sus testimonios al reconocimiento que observan en su entorno local o regional, en el que su contribución al empleo, la economía y las iniciativas comunitarias es más visible. Esta proximidad parece compensar parcialmente la falta de reconocimiento social a escala nacional.

En conjunto, se sienten injustamente tratados por una sociedad que —a diferencia de las de otros países europeos y, en especial, de las de los anglosajones—, en su opinión, no aprecia la figura del empresario, sobre todo cuando tiene éxito, ni reconoce su aportación a la sociedad.

3. ¿Qué piensan de las instituciones europeas?

Las opiniones de empresarios y directivos sobre la Unión Europea (UE) combinan una adhesión general al proyecto europeo con un marcado escepticismo sobre su aplicación práctica. Aunque reconocen los beneficios para España de su integración en Europa, critican el exceso de reglamentación y burocracia. Consideran que la carga normativa comunitaria, especialmente en materia medioambiental y energética, resta competitividad a las empresas europeas.

Critican la falta de coherencia en las políticas económicas, industriales o exteriores, así como el desajuste entre las aspiraciones morales de la Unión, calificadas como idealistas, y la urgencia de impulsar la competitividad económica europea. Ello se debería al poder para mar-

car la agenda de “los países del norte”, que dificulta que las políticas se adecúen a las necesidades de cada país.

También son críticos con el acceso a fondos y ayudas europeas, incluidos los fondos *Next Generation EU*, refiriéndose, de nuevo, a la complejidad administrativa de la UE. Esta carga burocrática perjudicaría especialmente a las pequeñas y medianas empresas, que se quedarían al margen de unos fondos que beneficiarían principalmente a las grandes compañías.

De su diagnóstico se desprende la necesidad de reformas para reforzar la cohesión interna y mejorar la eficacia de la UE, así como para mantener su peso internacional. Aunque esta convicción no se traduce en propuestas concretas, sí se expresa una demanda de mayor realismo y de mayor atención a las necesidades específicas de cada Estado miembro.

4. ¿Son contrarios al gasto social y al Estado del bienestar?

La evidencia recogida matiza una percepción que seguramente está relativamente extendida, la de que los empresarios españoles tienden a ser contrarios al gasto social y al Estado del bienestar. En realidad, su posición dominante no es, de ningún modo, de rechazo frontal al Estado del bienestar o a la intervención pública en la economía, sino, más bien, de escepticismo sobre la sostenibilidad y eficiencia del modelo actual, y de crítica, seria, a su gestión política.

Por un lado, reconocen el papel del Estado del bienestar en la cohesión social, la reducción de las desigualdades y la protección de los vulnerables. No proponen ni arrinconar ni reducir sustancialmente la cobertura social, y tampoco se desentienden de los retos de incluir so-

cialmente a los menos favorecidos. Suelen percibir las demandas sociales sobre sanidad, educación y pensiones como legítimas, lo cual es compatible con su autopercepción como grupo social con la responsabilidad principal de contribuir al crecimiento y de generar empleo. De hecho, solo una minoría menciona explícitamente la financiación del Estado del bienestar mediante impuestos como fin prioritario.

“
No rechazan el gasto social como tal, pero abogan por reformas estructurales.

Su crítica principal al sistema de bienestar actual recuerda el coste creciente de las pensiones y de otras prestaciones, el endeudamiento y las excesivas cargas fiscales y laborales, así como el uso político del gasto social. No rechazan el gasto social como tal, pero abogan por reformas estructurales que lo hagan más eficiente y sostenible a largo plazo. No pocos resaltan que el marco regulatorio y la presión fiscal desincentivan la iniciativa empresarial, limitan la competitividad empresarial y dificultan la contratación, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Algunos hablan abiertamente de una lógica político-electoral perversa que presiona al alza el gasto social.

En definitiva, su posición es pragmática: no se oponen al Estado del bienestar ni al gasto social como tales, pero reclaman racionalización, eficiencia y reformas para evitar riesgos futuros. Su preocupación central reside en el desequilibrio financiero y el impacto sobre la competitividad. Esta postura, lejos del liberalismo radical, subraya la importancia de mantener una red social fuerte, pero sostenible y gestionada con criterios económicos rigurosos.

5. ¿Qué posición adoptan ante la inmigración?

La posición de los empresarios y directivos españoles ante la inmigración es bastante pragmática, mucho más centrada en las necesidades del mercado laboral en general, y de sus propias empresas en particular, que en consideraciones ideológicas.

Por lo pronto, la inmigración no figura entre sus principales preocupaciones sociales: solo el 6 % de los encuestados la identificó como el primer o el segundo reto más relevante para España hasta 2030, muy por detrás de la otra gran cuestión demográfica del presente, el envejecimiento poblacional, o, en otro ámbito, los desafíos productivos y económicos.

No pocos consideran la inmigración como indispensable para sostener la producción en sectores con una escasez estructural de mano de obra nacional, especialmente en el agrícola y en algunas ramas de los servicios. Afirman que, en muchos casos, sin la aportación laboral foránea, la producción no podría mantenerse y los puestos de trabajo desaparecerían. Con frecuencia subrayan la dificultad de cubrir vacantes con trabajadores autóctonos, aludiendo a su falta de disposición, cualificación o interés, lo que convierte a la inmigración en una solución necesaria y positiva.

Sin embargo, a esa visión positiva le acompañan demandas explícitas de regulación de los flujos migratorios. Solicitan una política migratoria ordenada, en la que la inmigración tenga más que ver con las necesidades económicas reales y se eviten bolsas de exclusión y dependencia de ayudas públicas. Reclaman medidas que favorezcan la incorporación laboral efectiva de los inmigrantes y critican el diseño de ciertas prestaciones sociales, que puede desincentivar su dedicación al trabajo.

Es decir, entre los empresarios cunde la opinión de que España y Europa necesitan la in-

migración por razones demográficas y productivas, prevaleciendo la perspectiva de que ha de contribuir al desarrollo económico y al sostenimiento del Estado del bienestar. Ven como problemáticos la falta de una política migratoria ordenada y su desajuste con las necesidades del tejido productivo. Lejos de un discurso alarmista o restrictivo, reclaman una gestión racional, una normativa clara y los mecanismos apropiados que equilibren la integración social de los inmigrantes y las necesidades del mercado laboral.

6. ¿Cómo se posicionan respecto a las organizaciones empresariales y sindicales?

Su posición ante las organizaciones empresariales y sindicales es ambivalente y pragmática, con juicios diversos según el ámbito (la propia empresa o niveles superiores) y el tipo de organización (de trabajadores o de empresarios).

Con respecto a las organizaciones empresariales, la mayoría reconoce su función fundamental como agentes de representación frente a gobiernos y sindicatos y considera necesarias estructuras como la CEOE, la Cepyme y las asociaciones sectoriales para defender los intereses comunes y articular las posiciones del empresariado en el diálogo social, especialmente en las negociaciones laborales o sobre la regulación económica.

Lo anterior no es óbice para que su valoración media no sea especialmente positiva. Más bien predomina la indiferencia o una opinión neutra, pues muchos ven a las grandes patronales como organizaciones poco conectadas con la realidad de las empresas, especialmente de las pequeñas y las medianas, así como demasiado centradas en la interlocución política. Las asociaciones sectoriales son mejor vistas, por su proximidad y por aportar servicios concretos a las empresas. La percepción de las Cámaras de

Comercio es positiva, destacándose sus prestaciones de formación, de apoyo a la digitalización y la internacionalización, así como de asesoría jurídica, especialmente a las pymes.

Respecto a los sindicatos, el juicio es mucho más crítico, aunque lo matiza la experiencia directa en lo que respecta a la representación de los trabajadores. Declaran creerlos necesarios para la defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores, incluyendo una cierta vigilancia de las decisiones empresariales. Sin embargo, las cúpulas sindicales suelen ser vistas negativamente, y sus dirigentes, acusados de lejanía de la realidad empresarial, de insuficiente profesionalización, de excesiva dependencia de la financiación pública y de un exceso de orientación a la política partidista. Cuestionan su representatividad y su discurso, considerado anacrónico y alejado de las demandas actuales del mercado laboral. Por el contrario, a escala de la propia empresa o, en ocasiones, del sector, los testimonios de los entrevistados recogen experiencias positivas de colaboración con los representantes de los trabajadores. En ese contexto, los perciben como actores dialogantes, capaces de entender la situación de la empresa y procurar acuerdos realistas, especialmente en tiempos de crisis.

En resumen, subrayan la relevancia institucional y democrática de las organizaciones empresariales y sindicales, reconociendo su papel como interlocutores en las relaciones laborales. Sin embargo, también resaltan la necesidad de una mejor adaptación, una mayor transparencia y profesionalización, junto a una mayor cercanía a los problemas concretos del tejido productivo.

7. ¿Qué aprendieron de la pandemia?

Según las declaraciones de los entrevistados, la pandemia del COVID-19, junto con las medidas restrictivas de la actividad económica y social, supusieron, además de una experiencia

traumática, una oportunidad que sus empresas supieron aprovechar. De la crisis sanitaria sacaron enseñanzas de toda índole (organizativas, tecnológicas, de gestión de los recursos humanos) que han repercutido sustancialmente en la vida empresarial, aunque con intensidad y consecuencias diferentes de un sector productivo a otro. Las empresas consideradas como esenciales mantuvieron su actividad bajo presión, debiendo reorganizar turnos, flexibilizar horarios y extremar protocolos sanitarios. Otras muchas hubieron de paralizar su actividad, con grandes dudas acerca de la supervivencia del negocio.

De la crisis sanitaria sacaron enseñanzas de toda índole que han repercutido sustancialmente en la vida empresarial.

Uno de los principales aprendizajes fue la aceleración de la digitalización, con un impulso de la implantación urgente de nuevas tecnologías, una mayor automatización de procesos y la extensión del teletrabajo. Se revelaron las esperables ventajas en cuanto a eficiencia y menor necesidad de desplazamientos, pero también límites como la erosión de la cultura organizativa y de la cohesión interna, favoreciendo la aparición de modelos híbridos tras la crisis sanitaria. El resultado supuso mejoras perdurables, con empresas más ágiles, adaptadas e innovadoras.

No pocos entrevistados apuntan que la aplicación de medidas basadas en una preocupación sincera por el bienestar y salud de los empleados, la solidaridad interna (vertical y horizontal) y la implicación de los trabajadores permitieron superar las dificultades de aquellos meses, y que una experiencia tal, así vivida,

reforzó la percepción de la empresa como comunidad moral, que cuida de sus miembros, es flexible y anticipa necesidades.

A su vez, los empresarios valoran la colaboración público-privada durante la crisis sanitaria, así como el acceso a instrumentos como los ERTE o los préstamos ICO, que permitieron sostener el empleo y la liquidez en empresas cuya actividad se redujo al mínimo.

La crisis asociada a la pandemia hizo patente la necesidad de ser proactivos y de mantener la confianza en las capacidades propias, mediante su cultivo, para poder afrontar con éxito contingencias futuras. Seguramente se extendió la convicción de que la adaptación continua es fundamental, ante un futuro incierto en el que no son descartables escenarios críticos.

8. ¿Qué problemas identifican y destacan en el entorno en el que desarrollan su actividad empresarial?

Los empresarios verbalizan, en primer lugar, los factores directamente relacionados con su actividad, citando mucho menos cuestiones tales como la inestabilidad política nacional o la incertidumbre internacional. Muestran así una visión “posibilista” respecto a las circunstancias que trascienden el ámbito de su actuación profesional y una actitud de adaptación a los escenarios contingentes que lo enmarcan. Están particularmente preocupados por el agravamiento futuro de un problema que muchos ya padecen: la oferta de capital humano adecuado. En lo que se refiere a su presente, lo que con más insistencia y sensación de hastío y frustración ponen sobre la mesa es un contexto institucional que perciben excesivamente burocratizado y territorialmente heterogéneo. Para ellos, el marco legal y administrativo está colmado de multitud de disposiciones que dilatan y entorpecen la creación y el crecimiento

de las empresas. La burocracia se llega a tildar de “descomunal”, especialmente en los sectores más relacionados con el medioambiente. Agrava esa profusión normativa la diversidad de legislaciones subnacionales que “han crecido de una forma exponencial hasta crear un monstruo administrativo”. Complementan este argumento con el de su experiencia de volatilidad de la regulación fiscal y de expansión permanente de los impuestos y los costes laborales, planteando un dilema de difícil solución: si el aumento de los gravámenes se traslada a los precios, los productos pierden competitividad; si se traducen en menos beneficios, se resiente la capacidad de las empresas para innovar, crecer, generar empleo y mejorar las condiciones laborales. El horizonte no lo ven despejado: prevén impuestos crecientes y no confían en que mejore la eficacia de su gestión.

En definitiva, las opiniones convergen hacia la consideración del entorno político-administrativo como desfavorable para la actividad empresarial. Demandan la simplificación y armonización de licencias y permisos, así como que se agilice el funcionamiento de las administraciones, lo que implicaría, al fin y al cabo, que comprendieran mejor lo que implica crear y consolidar una empresa.

9. ¿Hay diferencias en la cultura empresarial entre las mujeres y los hombres que dirigen empresas?

Entrevistadas y entrevistados coinciden en afirmar que no hay diferencias sustanciales en competencias, habilidades y capacidades de gestión empresarial entre mujeres y hombres. Ambos sexos pueden ser líderes empresariales con igual eficacia. El mérito profesional, los conocimientos técnicos y la capacidad de gestión deben prevalecer sobre cualquier consideración de género a la hora de acceder a puestos directivos.

Esa perspectiva es compatible con reconocer matices y características distintivas que algunos entrevistados asocian al sexo. Algunos empresarios varones destacan cualidades que perciben con más frecuencia en las directivas, tales como la meticulosidad, la constancia, la capacidad analítica, la empatía y una mayor habilidad para negociar. Señalan que suelen tener menos ego, pero también mayor aversión al riesgo que los hombres, lo que puede traducirse en una gestión empresarial más prudente y sostenible. En cuanto a las diferencias de estilo de liderazgo, algunas entrevistadas destacan su capacidad multitarea y su “mano izquierda” en la gestión de equipos.

Asimismo, entrevistados de ambos sexos reconocen diferencias en las carreras profesionales de los directivos y las directivas, que no responderían ni a capacidades ni a disposiciones distintas, sino, sobre todo, a factores culturales y contextuales. Ellas subrayan que la principal barrera es una cultura social que históricamente ha favorecido a los hombres en el mundo de la empresa, y que pervive ahí y en la sociedad en general. Quizá eso explique que ellas sientan más que ellos que es mayor la exigencia a las mujeres en el mundo empresarial. Por otra parte, son, más bien, ellos quienes mencionan la barrera de la maternidad, que dificulta las complicadas jornadas de directivos y empresarios, mientras que ellas no la ven tan problemática, dada la baja fecundidad y la creciente paridad en las bajas de maternidad y paternidad.

Tanto ellas como ellos coinciden en que el objetivo no debe ser la neutralidad absoluta de género en cuanto a resultados, sino el reconocimiento de las aportaciones específicas de cada individuo, más allá de su sexo.

Por último, las entrevistadas rechazan de plano las políticas de cuotas obligatorias, por considerarlas contraproducentes para la valo-



Las entrevistadas rechazan de plano las políticas de cuotas obligatorias.

ración del mérito y la trayectoria profesional de las mujeres. Reivindican que su éxito se debe a su esfuerzo, vocación y preparación, no a beneficios normativos, y prefieren estrategias de persuasión, de visibilidad y eliminación de barreras culturales antes que imposiciones legislativas.

10. ¿Cómo afrontan el futuro próximo?

A pesar de las convulsiones mundiales de los primeros años de esta década y de la clara conciencia de un marco institucional nacional con excesos y defectos tan enraizados que se consideran casi estructurales y de un contexto internacional plagado de incertidumbres y amenazas de desestabilización, los entrevistados ven en esta década oportunidades para sus empresas. Anticipan un crecimiento de los mercados y, seguros de la calidad de su producción, prevén que aumente la demanda de sus productos o servicios, particularmente en sectores como el de las nuevas tecnologías, el turismo o la generación y distribución de energía, pero también los de los servicios sanitarios y educativos.

Aun escépticos con los efectos de las ayudas públicas y, en particular, de los Fondos *Next Generation EU*, creen que la economía española crecerá esta década y tienden a responder positivamente la pregunta sobre si España es un buen país para invertir. Esta opinión aparece en ocasiones unida a sentimientos de pertenencia a la nación o a un territorio concreto, y de compromiso con la prosperidad y el

bienestar de su gente, “una masa crítica de personas” con talento, buena formación y capacidad de trabajo.

En la sociedad reside el principal atractivo que, a juicio de los entrevistados, ofrece España a los inversores. No obstante, el entusiasmo que a menudo destila su discurso sobre el futuro económico del país se amortigua con frecuentes referencias a factores preocupantes del mercado de trabajo español, como las elevadas tasas de absentismo, la escasa empleabilidad y los comportamientos oportunistas de algunos colectivos, así como la percepción de falta de motivación y compromiso en otros, en particular, entre los trabajadores jóvenes.

Conclusiones

Los discursos de los empresarios y directivos recogidos en esta investigación coinciden con los de la realizada cinco años atrás en tanto que se reconocen como actores resilientes que han atravesado momentos adversos de diferente naturaleza, guiados por la responsabilidad, la vocación y la capacidad de reacción y adaptación, más que por el amparo institucional. Tanto entonces como ahora, su optimismo es prudente, pero anclado en la experiencia de haber sobrevivido empresarialmente, sobre todo, gracias a su propia capacidad y esfuerzo.

Las principales conclusiones que se desprenden de los testimonios apuntan a un empresario convencido de su aportación económica y social, pero que percibe una valoración pública negativa, cuando no injusta. No expresan rechazo hacia el Estado del bienestar, aunque muestran preocupación por su sostenibilidad. En cuanto a la inmigración, la entienden como una respuesta a una necesidad productiva que habrá que evaluar en función del grado de integración real en el mercado de trabajo. En el plano institucional, identi-

can la burocracia y la fragmentación normativa como un freno de calado para la actividad empresarial, junto con la excesiva volatilidad regulatoria y fiscal.

Muchos entrevistados atribuyen a la crisis asociada a la pandemia un impulso para cambios organizativos internos, acelerando la digitalización y flexibilizando el modelo de gestión o de negocio. Las buenas experiencias de relación con la administración en la crisis confirmaron que la colaboración público-privada es posible cuando las circunstancias lo exigen y cuando se reducen los obstáculos procedimentales. Podría ser esa prueba suficiente de que es posible un contexto institucional más favorable sin necesidad de cambiar radicalmente las reglas del juego, más bien, aplicándolas más eficientemente.



El empresariado español no reclama privilegios, sino condiciones adecuadas.

La investigación sugiere, en definitiva, que el empresariado español no reclama privilegios, sino condiciones adecuadas para producir, invertir, obtener beneficios y generar empleo en un entorno con seguridad jurídica y sin costes suplementarios innecesarios. Su demanda central no es ideológica, sino práctica: un entorno que no obstaculice, sino que acompañe, la creación de valor económico y social.

BIBLIOGRAFÍA

Chuliá, E., Miyar, M., Muñoz, J., Reynaers, A.-M., y Perard, P. (2019). *Más allá de los negocios. Miradas y visiones de empresarios sobre la economía, la sociedad y la política*. Funcas.

Chuliá, E., Miyar, M., Rodríguez, J. C., Moral, M. J., y Huerta, E. (2024). *Ante una década crítica: percepciones y perspectivas del empresariado español sobre su entorno, imagen y responsabilidad social.* Funcas. ■