

II INFORME: POR UN FUTURO MÁS HUMANISTA

UNA INICIATIVA DE
BENCO SOSTENIBILIDAD
LIDERADA POR **FUNDACIÓN DN GRUPO LA INFORMACIÓN**
Y CON LA COLABORACIÓN DE **SIFU Y LABORAL KUTXA**

BENCO
SOSTENIBILIDAD



Fundación
Diario de Navarra
Grupo La Información

 **Sifu**

 **LABORAL**
kutxa



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. METODOLOGÍA	13
3. RESULTADOS	19
A. DIMENSIÓN ECONÓMICA	19
B. DIMENSIÓN ÉTICA Y DE GOBERNANZA	26
C. DIMENSIÓN SOCIAL	33
D. DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL	39
4. AGRADECIMIENTOS	49



Carta del Presidente de Fundación DN Grupo La Información

Estimado/a lector/a,

Navarra es mucho más que un territorio. Es una comunidad que ha sabido construir, a lo largo de su historia, un modelo propio de convivencia: uno en el que el trabajo bien hecho, el compromiso con las personas y el sentido de pertenencia a algo más grande que uno mismo han sido señas de identidad compartidas.

Desde Fundación Diario de Navarra Grupo La Información, llevamos décadas acompañando esa realidad: dando voz a las personas, apoyando el tejido asociativo y cultural, y contribuyendo a que Navarra sea un lugar donde la dignidad humana no sea un principio abstracto, sino una práctica cotidiana.

El Observatorio de la Sostenibilidad y el Humanismo de la Sociedad Navarra nace, precisamente, de esa misma convicción. No como un ejercicio técnico más, sino como una apuesta por el conocimiento al servicio del bien común. Porque entender cómo viven, trabajan y se relacionan las organizaciones navarras con su entorno es el primer paso para acompañarlas en una transformación que no puede demorarse.

Los datos que contiene este primer informe no son meras estadísticas. Son un retrato fiel de nuestra sociedad: de sus avances, de sus tensiones y, sobre todo, de las oportunidades que tenemos por delante si somos capaces de actuar con responsabilidad, coherencia y generosidad.

Ese es el espíritu que nos mueve. El mismo que, desde siempre, ha guiado a Diario de Navarra: informar con rigor, comprometerse con la verdad y servir a la comunidad. Hoy, ese compromiso toma la forma de un observatorio que aspira a ser referente, a impulsar el diálogo y a contribuir a que Navarra sea, cada vez más, una tierra donde el progreso económico y el desarrollo humano vayan de la mano.

Les invito a leer este informe con la misma mirada con la que ha sido elaborado: con convicción, con esperanza y con la certeza de que, juntos, podemos construir una Navarra más justa, más sostenible y más humana.

Alfonso Bañón
Presidente, Fundación Diario de Navarra, **Grupo La Información**



INTRODUCCIÓN

Hoy, las organizaciones operan en un contexto afectado por profundas transformaciones. Vivimos en un nuevo orden global caracterizado por la multiplicidad de tensiones económicas, políticas, sociales y medioambientales, al que se suma un aumento de la polarización, la desinformación y la desconfianza entre la ciudadanía.

En este escenario, las empresas adquieren un papel especialmente relevante que trasciende su sola función como motor de progreso económico, desempeñando un rol fundamental para garantizar un presente y futuro prósperos para las personas y el planeta. El reto es tan claro como urgente: avanzar hacia modelos económicos en los que la sostenibilidad deja de entenderse como algo aislado y se considera parte esencial de la actividad empresarial.

Navarra presenta, en este contexto, una posición singular. Con una economía diversificada y un tejido empresarial que combina industria de alto valor añadido, sector agroalimentario de referencia y una sólida economía social y cooperativa, la Comunidad Foral cuenta con fortalezas estructurales que la sitúan entre las regiones europeas más competitivas. Al mismo tiempo, su escala y cohesión territorial la convierten en un espacio especialmente propicio para la innovación en modelos de desarrollo: un lugar donde las instituciones, las empresas y la ciudadanía mantienen vínculos suficientemente próximos como para que el diálogo sea posible y la corresponsabilidad, exigible. En ese sentido, Navarra no es solo el punto de partida de este Observatorio, sino su razón de ser: un territorio que puede y debe liderar, desde sus propios valores, la transición hacia una economía más humana, más justa y más duradera.

El Observatorio de la Sostenibilidad y el Humanismo de la Sociedad Navarra nace precisamente con el propósito de generar conocimiento riguroso, promoviendo el diálogo y acompañamiento al tejido empresarial navarro en la transición hacia modelos más sostenibles y humanos que den respuesta a las problemáticas de nuestro tiempo. Un enfoque de sostenibilidad en clave humanista para guiarnos en un camino compartido en el que recuperemos el vínculo entre empresa, sociedad y bien común.



HACIA UNA SOSTENIBILIDAD HUMANISTA

La sostenibilidad ha experimentado una evolución significativa en las últimas décadas. Lo que hasta hace no tanto era un concepto poco extendido, se ha ido consolidando como base desde la que activar el desarrollo económico y social; además, se ha institucionalizado en forma de políticas públicas y regulaciones tanto a nivel estatal como europeo. No obstante, su aplicación práctica ha estado a menudo limitada y no siempre ha logrado conectar con la realidad empresarial.

A partir de incorporar a la dimensión medioambiental otras como la económica, ética y social, la sostenibilidad se ha ido ensanchando. Entender, y así medir, más allá de una lógica de crecimiento o acumulación; poner atención sobre las necesidades de la población para posibilitar sus proyectos de vida; respetar los límites que impone el planeta no solo desde una perspectiva de preservación de recursos.

Se trata de una sostenibilidad humanista que pretende construir un desarrollo humano más justo, digno y equitativo. Y que propugna al tejido empresarial como actor clave en la consecución del bien común; lo que se traduce en decisiones como la inclusión de criterios de igualdad y diversidad en la gobernanza o la consideración del impacto causado por la actividad tanto en la sociedad como en el entorno.

Este *paso más*, desde enfoques asentados en la mitigación del impacto a modelos en los que la sostenibilidad humanista es imprescindible en la estrategia y la toma de decisiones de las organizaciones, se articula por tanto en cuatro dimensiones interdependientes:

- 1. Dimensión económica:** avanzar hacia modelos económicos competitivos e innovadores que busquen rentabilidad incorporando, al mismo tiempo, impacto positivo en la sociedad y el entorno.
- 2. Dimensión ética y de gobernanza:** orientada a garantizar la integridad, la transparencia y la generación de confianza tanto a nivel corporativo como en su relación con la sociedad y el entorno.
- 3. Dimensión social:** sitúa la igualdad, la diversidad y la cohesión social como elementos vertebradores del proyecto empresarial.
- 4. Dimensión medioambiental:** avanzar hacia modelos económicos que se encuentren dentro de los límites del planeta y sean sostenibles en el largo plazo.



METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente informe se llevó a cabo un proceso de investigación orientado a comprender la integración de la sostenibilidad en la actividad de las organizaciones navarras desde una perspectiva humanista, a través de:

- a. Revisión documental, en tres escalas: navarra, estatal, europea.

Se ha realizado un análisis de fuentes secundarias para ampliar los resultados obtenidos en la encuesta y ofrecer una comparativa del tejido navarro con España y Europa. Se han incluido estadísticas oficiales de referencia, informes institucionales y estudios específicos en materia de sostenibilidad.

- b. Cuestionario autoaplicado

El cuestionario ha sido diseñado para recoger tanto la percepción de las organizaciones como su grado de implementación en relación con las cuatro dimensiones de la sostenibilidad humanista. Para ello, se han combinado preguntas orientadas a identificar valoraciones y prioridades, con otras centradas en prácticas concretas y modelos de gestión. Este enfoque permite contrastar el discurso con la práctica, identificando posibles tensiones y distintos niveles de madurez en la integración de la sostenibilidad.



LA MUESTRA

Para la muestra se seleccionó intencionalmente a un conjunto (159 organizaciones) que pudiese dar cuenta de la pluralidad organizacional en Navarra, respecto a: tamaño, sector de actividad, antigüedad y ámbito geográfico.

Tabla. Ficha técnica de la encuesta realizada en 2026

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

TAMAÑO DE LA MUESTRA	159 ORGANIZACIONES
TIPO DE MUESTREO	MUESTREO NO PROBABILÍSTICO INTENCIONAL
TÉCNICA	ENCUESTA AUTOAPLICADA
TRABAJO DE CAMPO	18 DE FEBRERO AL 23 DE MARZO 2026

Gráfico. % de organizaciones según la tipología de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

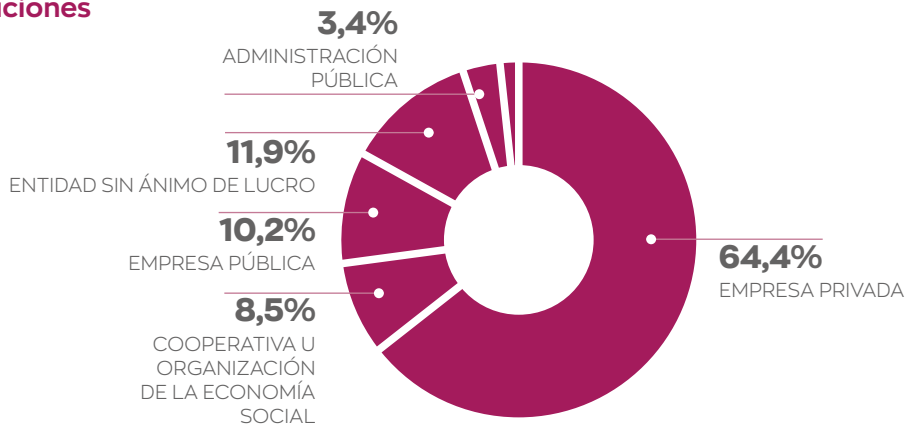


Gráfico. % de organizaciones según el nº de trabajadores de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

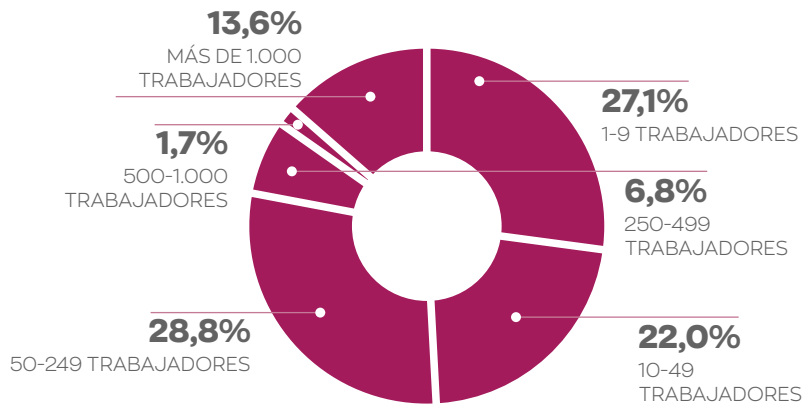


Gráfico. % de organizaciones según el sector de actividad¹ de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

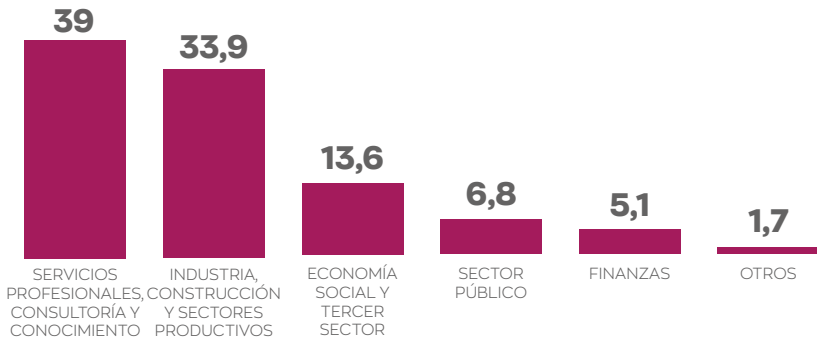


Gráfico. % de organizaciones según la antigüedad de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

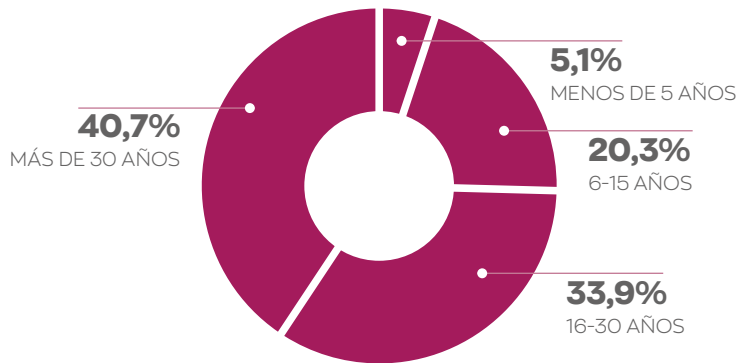
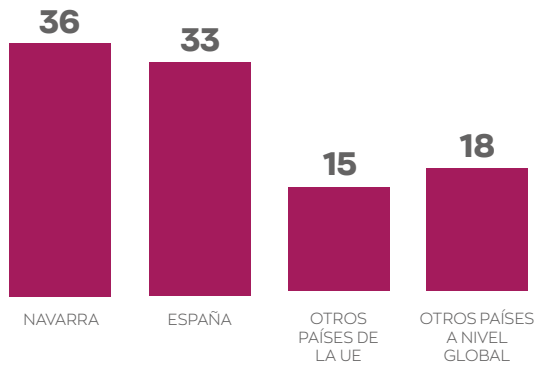


Gráfico. % de organizaciones según el ámbito geográfico de la actividad de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



1. Las categorías han sido reagrupadas para facilitar la lectura (p.ej: el sector agroalimentario ha sido reagrupado como “sector productivo”).



OBJETIVOS

El Observatorio de la Sostenibilidad y el Humanismo de la Sociedad Navarra surge como un espacio a largo plazo de conocimiento y diálogo en torno a la sostenibilidad humanista, con base en Navarra, pero con una proyección estatal y europea para situar a las personas y el planeta en el centro del desarrollo económico y social.

1. Consolidar un espacio estable referente en sostenibilidad en clave humanista en Navarra como única vía de reencuentro de la sociedad con los valores democráticos y la reconfiguración de la confianza en las instituciones.
2. Evaluar periódicamente el progreso del tejido empresarial navarro en materia económica, ética y de gobernanza, social y medioambiental, y compararlo con un nivel estatal y europeo.
3. Impulsar una cultura empresarial que actúe bajo los parámetros de la sostenibilidad humanista; esto es, del bien común.
4. Promover el diálogo y la colaboración entre empresas, instituciones y ciudadanía respecto a la sostenibilidad.



RESULTADOS

A. DIMENSIÓN ECONÓMICA

La economía navarra registró un aumento del 2,3% del Producto Interior Bruto (PIB) el pasado año 2025, según datos del Instituto Navarro de Estadística (NASTAT)², lo que confirma la fortaleza y resistencia navarra en un contexto internacional incierto. Esta cifra se asemeja al avance en España, que cerró 2025 con un crecimiento del PIB del 2,8% con respecto al pasado año, según el Instituto Nacional de Estadística (INE)³. Ambos datos reflejan un progreso sólido y muy superior al vivido en la Unión Europea, donde aumentó un 1,5% (Eurostat)⁴.

Por otra parte, el mercado laboral muestra cifras elevadas de ocupación, tanto a nivel estatal como en Navarra, aunque ligeramente superior en ésta⁵. Por primera vez desde la crisis de 2008, la tasa de paro se sitúa por debajo del 10% en España (EPA)⁶; no obstante, España sigue siendo el país de la UE que arroja una peor tasa de paro, pues la media europea se encuentra en el 6%⁷, y con datos especialmente graves respecto a la persistencia del desempleo juvenil.

Este desempeño se produce en un entorno internacional marcado por la incertidumbre, la inversión paralizada y retos como la baja productividad, que afecta muy marcadamente a Navarra, pese a ser la cuarta comunidad autónoma con una mejor remuneración media⁸.

² NASTAT (2026). Contabilidad trimestral de Navarra.

³ INE (2026). Contabilidad Nacional Trimestral de España.

⁴ Eurostat (2026). Estadísticas generales y regionales. Cuentas nacionales anuales. PIB y principales componentes.

⁵ NASTAT (2026). A partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

⁶ INE (2026). Encuesta de Población Activa (EPA).

⁷ Eurostat (2025). Euro indicators. Euro area unemployment.

⁸ INE (2025). Remuneración media por asalariado. Año 2024.



también es la que presenta el mayor déficit de productividad por hora trabajada⁹ (-0,72%) –seguida solo por el País Vasco (-0,01%), ya que el resto de territorios en España muestran porcentajes positivos en este sentido–. Esto introduce tensiones relevantes en la capacidad de transformación del tejido empresarial.

Si bien adoptar una mirada hacia la economía desde el marco ESG requiere incorporar una lógica más allá del mero crecimiento, con variables que no solo atiendan a lo macroeconómico. Por ejemplo, fijándonos en las tasas de empleo verde.

En España, el empleo verde –vinculado al sector de bienes y servicios ambientales– representa el 2,67% del empleo total, tal como recoge el INE¹⁰, una cifra que ha ido aumentando sostenidamente año a año desde 2015, sin alcanzar aún al crecimiento medio del 5,5% que la UE registra anualmente desde 2014¹¹. En otros indicadores España y Europa avanzan en consonancia, como es el caso del empleo en la economía circular: un 2% respecto al número total de empleos¹². Se puede observar un progreso evidente y cada vez mayor, pese a que todavía no se traduzca en una gran proporción dentro del mercado laboral general. No obstante, atendiendo a las proyecciones futuras, se prevé que el empleo verde seguirá creciendo en España entre 430.000 y 522.000 personas cada año en el periodo 2025-2030¹³. La transición hacia una economía más justa, equilibrada y eficiente no solo se ocupa del cambio climático sino que será un centro fundamental de generación de empleo los próximos años.

Otra prueba que refuerza la urgencia de abordar la dimensión económica en clave de sostenibilidad humanista son los impactos económicos del cambio climático, que adquieren cada vez mayor relevancia y que posicionan a España en un lugar más preocupante al conjunto de la UE. En 2024, las pérdidas económicas relacionadas con el clima en España fueron de 372.99 euros por habitante, cifra muy superior a los 89,92 euros por habitante europeo¹⁴ y que no ha cesado en su aumento –véase diez años atrás, en 2015: las pérdidas fueron de 5,49 euros por habitante en España–. Esto pone sobre la mesa la materialidad económica de las cuestiones que aquí se están tratando relacionadas con la sostenibilidad.

9 INE (2025). Tasa de crecimiento anual de la productividad por hora trabajada. Año 2024.
10 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Empleo del sector de bienes y servicios ambientales (% de la economía total).
11 Eurostat (2026). Employment in the EU environmental economy, 2014-2023.
12 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Economía circular. Número de empleos en el sector de la economía circular.
13 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2024). Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030.
14 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Pérdidas económicas relacionadas con el clima.

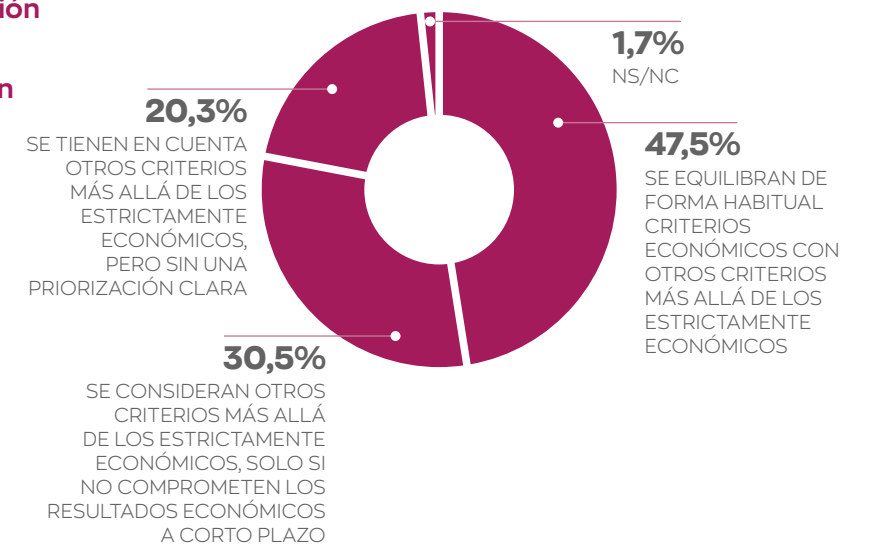


Por tanto, la dimensión económica operando en el marco ESG supone integrar de forma estandarizada en la toma de decisiones el impacto de la actividad económica en las personas y el entorno, así como priorizar una lógica largoplacista basada en la responsabilidad hacia el bien común. Tanto en el tejido organizacional navarro como en el estatal, la incorporación de objetivos sociales y medioambientales se ha acelerado en los últimos años (Transcendent, 2022)¹⁵, pese a que aún debe hacerse frente al reto de avanzar más allá de la gestión activa de los aspectos ESG.

¿Se incorpora la sostenibilidad en la toma de decisiones?

Los hallazgos de la encuesta dibujan una tensión: aunque existe una base amplia de organizaciones que reconoce la relevancia de integrar criterios más amplios a los estrictamente económicos, no todas han logrado incorporarlos de forma consistente en sus procesos de toma de decisiones.

P3. Cuando en su organización se toman decisiones en las que distintos criterios entran en conflicto, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor lo que suele ocurrir?



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

15 Transcendent (2022). Evolución de los objetivos medioambientales y sociales en las empresas cotizadas.



Un 47,5% de las organizaciones encuestadas afirma que habitualmente logra equilibrar los criterios económicos con los no-económicos –medioambientales, o sociales– cuando entran en conflicto. No obstante, un 30,5% reconoce que los criterios de tipo no-económico solo se incorporan si no comprometen los resultados económicos a corto plazo. El resto de organizaciones indica que éstos se tienen en cuenta pero sin una priorización clara.

Es decir, casi la mitad de organizaciones incorpora criterios que superan lo económico en sus procesos de decisión; si bien conviven con otra mitad que todavía los supedita a los resultados a corto plazo o que no los estandariza.

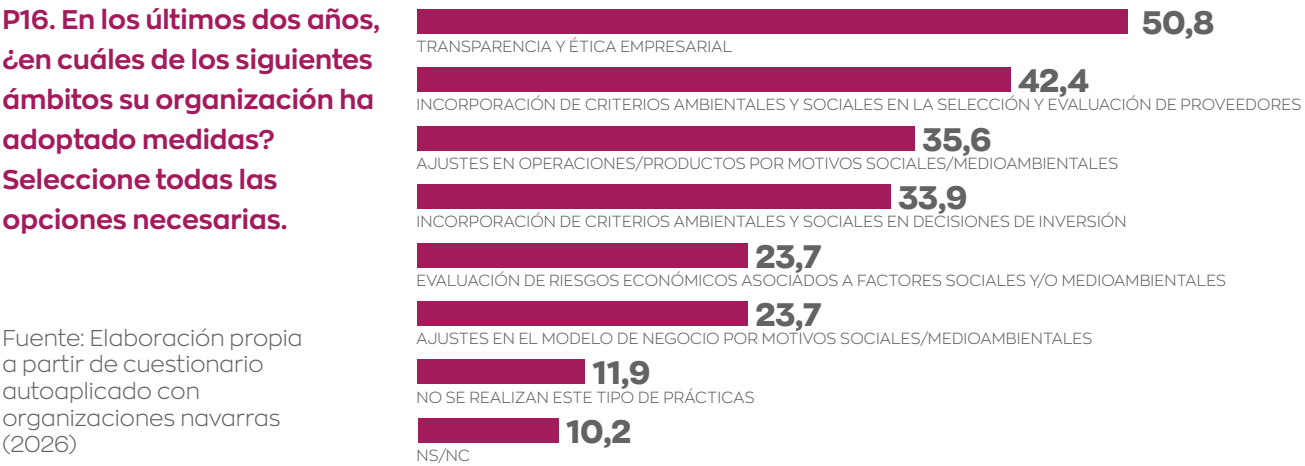
El tamaño de las organizaciones influye en esta cuestión. Conforme aumenta el tamaño de las organizaciones disminuye la tendencia a jerarquizar los criterios económicos frente al resto, lo que sugiere un mayor grado de integración de la sostenibilidad en los procesos de decisión. Esto podría apuntar a una vinculación entre la disponibilidad de recursos y la posibilidad de aplicar o no criterios de sostenibilidad. Aún más, teniendo en cuenta el contexto actual en el que la economía española sigue enfrentando retos estructurales vinculados a la inversión en innovación que la alejan de la UE¹⁶ –la intensidad de gasto en I+D en España se cifra en 1,5% frente al 2,24% europeo– (INE)¹⁷.

¿Qué avances se observan en el tejido empresarial navarro?

Para entender el nivel de integración en sostenibilidad humanista en la actividad económica de las organizaciones navarras, se preguntó por la aplicación de medidas concretas en los últimos dos años de actividad.

La sostenibilidad se despliega con mayor firmeza en aquellas prácticas relacionadas con la gestión, la transparencia y la relación con proveedores; mientras se mantiene más alejada de los ámbitos más profundos y transformadores. Esto sugiere un patrón: **la sostenibilidad está más presente en ámbitos operativos o de gestión que en decisiones estratégicas** que implican una revisión profunda del modelo de negocio.

¹⁶ Banco de España (2025). Informe anual 2024.
¹⁷ INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Intensidad de gasto en I+D.



El 50,8% de las organizaciones encuestadas ha incorporado medidas vinculadas a la transparencia y la ética empresarial, y un 42,4% ha integrado criterios sociales y medioambientales en la selección y evaluación de proveedores. En menor medida, un 35,6% ha realizado ajustes en sus operaciones o productos por motivos sociales o medioambientales, y un 33,9% ha incorporado estos criterios en sus decisiones de inversión. Por el contrario, solo el 23,7% ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos económicos asociados a factores sociales o medioambientales, y el mismo porcentaje ha introducido ajustes en su modelo de negocio bajo este enfoque.

Barreras que dificultan una integración efectiva

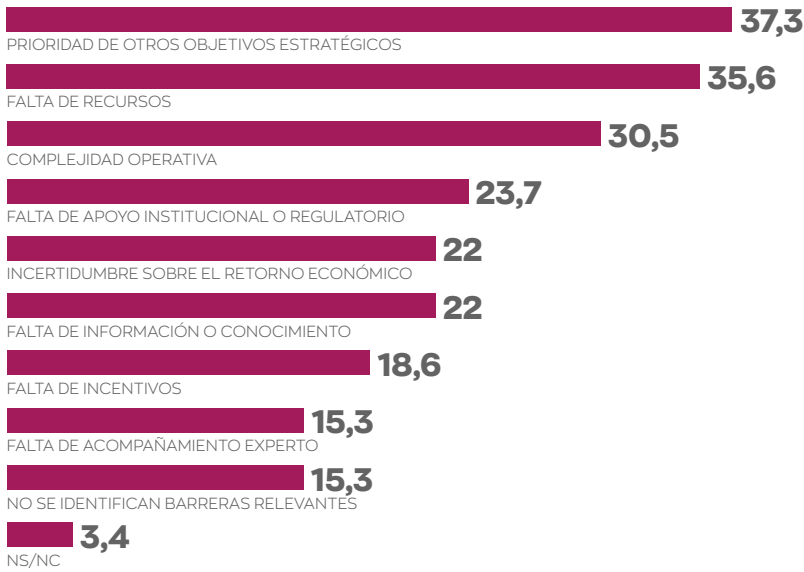
Las organizaciones identifican una serie de barreras que permiten comprender por qué la sostenibilidad no termina de asentarse como eje central en la toma de decisiones. Estas barreras no apuntan tanto a una falta de reconocimiento de su importancia sino a obstáculos relacionados con los recursos disponibles para incluirla en el día a día. Estos resultados concuerdan con los hallazgos encontrados por InnovaRSE –sistema de gestión navarro de responsabilidad social corporativa–, donde se identifica que las dificultades más recurrentes en el tejido empresarial navarro son las limitaciones de tiempo y recursos, junto con la resistencia al cambio y la dificultad para equilibrar expectativas y resultados¹⁸.

¹⁸ InnovaRSE (2025). Informe de Resultados Globales 2025.



P17. ¿Cuáles son las principales barreras para integrar factores más allá de los estrictamente económicos en las decisiones de su organización? Seleccione hasta 3 opciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



La principal limitación señalada es la prioridad de otros objetivos estratégicos (37,3%), lo que indica que la sostenibilidad compite con otras agendas dentro de la organización. A ésta le siguen la falta de recursos (35,6%) y la complejidad operativa (30,5%), que reflejan desafíos prácticos en su implementación. Otros factores relevantes son la falta de apoyo institucional o regulatorio (23,7%), la falta de información o conocimiento (22%) y la incertidumbre sobre el retorno económico (22%). En menor medida, también se mencionan la falta de incentivos (18,6%) y la falta de acompañamiento experto (15,3%).

Además, se identifican **diferencias en las barreras en función del tamaño de la organización**. Las organizaciones de menor tamaño señalan con mayor frecuencia limitaciones relacionadas con la falta de recursos, conocimiento o acompañamiento experto, mientras que en las de mayor tamaño adquieren más peso barreras vinculadas a la complejidad operativa y a la competencia con otras prioridades estratégicas. Este contraste apunta a que los retos para avanzar en sostenibilidad no son homogéneos sino que varían en función de las estructuras y capacidades de cada organización.

En conjunto, estos datos reflejan que el reto principal, específicamente en Navarra, no reside tanto en una falta de sensibilidad hacia la sostenibilidad, sino en su posibilidad de integración real en las prioridades y procesos de las organizaciones.



Conclusiones:

En conjunto, los resultados apuntan a un escenario de transición: la sostenibilidad ha dejado de ser un elemento periférico y ya forma parte de la agenda empresarial, pero aún se encuentra en proceso de consolidarse como un criterio plenamente estructural y transversal en la toma de decisiones.

- Se observa un avance relevante en la integración de criterios no económicos en la toma de decisiones: casi la mitad de las organizaciones afirma incorporar de manera habitual criterios sociales y medioambientales. Si bien este progreso no se traduce plenamente en cambios más sistémicos, puesto que el porcentaje es menor cuando se trata de ajustes en el modelo de negocio.
- Se aprecia también una evolución clara en prácticas visibles y de gestión, como la transparencia o la incorporación de criterios en la relación con proveedores, donde una parte significativa del tejido empresarial ya ha dado pasos firmes.
- En cuanto a las barreras, resulta significativo que no predomine la falta de convicción sino la coexistencia de la sostenibilidad con otras prioridades estratégicas. Esto refleja que muchas organizaciones ya reconocen su importancia y han comenzado a incorporarla, aunque su integración todavía depende en parte de las condiciones y recursos disponibles.



B. DIMENSIÓN ÉTICA Y DE GOBERNANZA

Entendiendo la dimensión ética y de gobernanza en clave de sostenibilidad humanista, ésta implica integrar de forma coherente y responsable principios que orienten las acciones de la organización hacia el bien común para con la sociedad y el entorno, y garanticen la transparencia, la participación y la rendición de cuentas de la misma.

Este planteamiento se enmarca en una evolución más amplia en el ámbito europeo, donde la integración de criterios ESG en la gobernanza empresarial ha pasado de ser una práctica voluntaria a consolidarse progresivamente como un elemento estructural. Según el estudio “European Private Sector SDG Stocktake 2024” del Pacto Mundial de Naciones Unidas, las empresas europeas han avanzado en la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), si bien esta integración se concentra principalmente en ámbitos operativos como productos, procesos o reporting, y presenta un menor desarrollo en la definición estratégica y en la toma de decisiones de alto nivel.

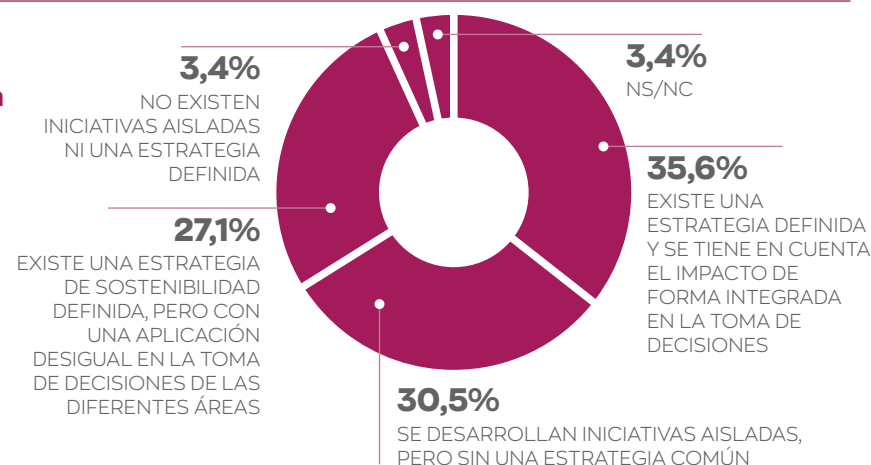
La situación actual del tejido organizacional navarro es desigual. Una gran parte manifiesta contar con instrumentos formales y una visión favorable y abierta al papel de la sostenibilidad en la competitividad y la rentabilidad de las organizaciones. Pese a que se dan todavía otras en las que su integración continúa siendo parcial o insuficiente.

¿Qué grado de madurez presentan las estrategias de sostenibilidad?

Los resultados reflejan distintos grados de desarrollo en la integración del impacto –medioambiental, social y económico– dentro de las organizaciones.

Gráfico. P6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la situación actual de su organización en relación con el impacto (medioambiental, social y económico)?

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Un 35,6% dispone de una estrategia definida con integración del impacto en la toma de decisiones, y un 27,1% cuenta con una estrategia definida, pero con una aplicación desigual entre áreas; esto es, en **seis de cada diez empresas existe una estrategia de sostenibilidad**, aunque con diferentes niveles de alcance. Y el 30,5% restante desarrolla iniciativas aisladas sin una estrategia común. Las organizaciones que no implementan ni estrategia ni iniciativas puntuales son muy minoritarias (3,4%).

De nuevo, las organizaciones de mayor tamaño muestran un desarrollo estratégico de más alcance; a medida que el tamaño aumenta existen más posibilidades de una sostenibilidad más integrada en la estrategia.

La sostenibilidad como criterio estratégico para la competitividad

Más de la mitad de las organizaciones (54,2%) considera la sostenibilidad como un elemento estratégico para la competitividad a medio y largo plazo. Lo que se ve alineado con informes como la Encuesta Continua de Percepción sobre RSE 2021-2025 del Observatorio InnovaR-SE¹⁹, que sostiene que el tejido empresarial navarro ha interiorizado la responsabilidad sobre su impacto en la sociedad y el entorno precisamente como una estrategia vinculada a la competitividad, la reputación y la atracción de talento.

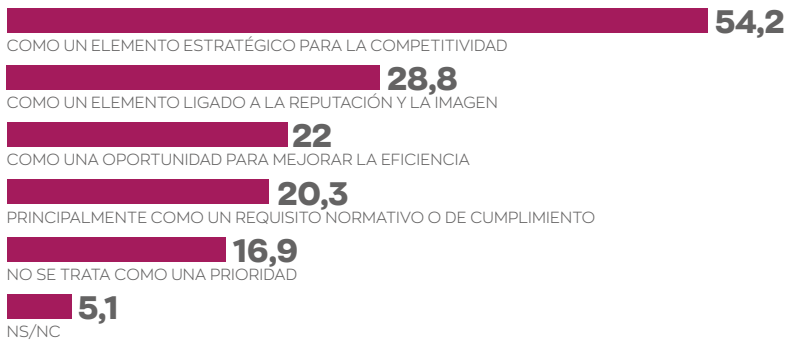
En esta línea, el reporting de sostenibilidad se ha consolidado como una práctica habitual en las grandes compañías. Según KPMG, el 95% de las 100 mayores empresas en España publica información no financiera, el 94% lo hace siguiendo estándares como GRI y el 91% vincula sus informes a los ODS, lo que evidencia un mayor grado de madurez en este ámbito en comparación con el tejido organizacional de menor tamaño.

19 InnovaRSE (2025). Encuesta continua de percepción sobre RSE. Informe de Resultados Globales 2021-2025.



Gráfico. P8. “¿Cómo considera que su organización aborda la sostenibilidad? Seleccione hasta dos opciones.”

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Sin embargo, esta visión convive con aproximaciones más instrumentales, vinculadas a la reputación (28,8%), la eficiencia y la gestión de riesgos (22%) o el cumplimiento normativo (20,3%). Asimismo, un 16,9% indica que no se trata como una prioridad.

Estos resultados evidencian que, aunque predomina la visión de que la sostenibilidad contribuye a la competitividad de la organización, en muchos casos ésta sigue interpretándose como un elemento táctico o reactivo más que como eje central en la organización.

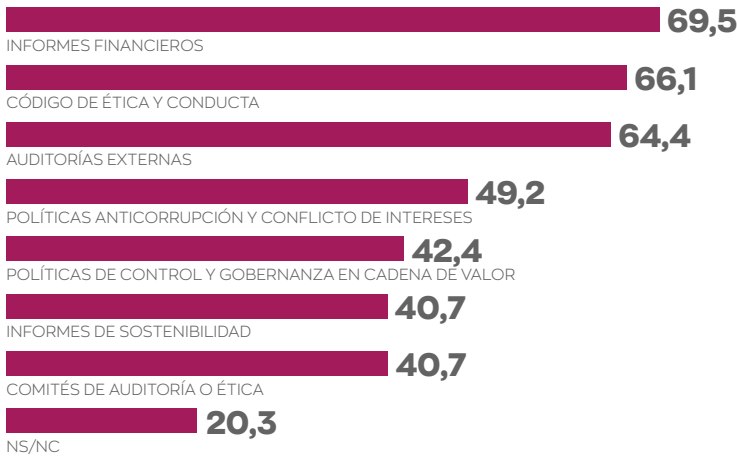


La medición de la sostenibilidad

La adopción de sistemas formales de gestión y auditoría medioambiental constituye también un indicador del grado de institucionalización de la sostenibilidad en las organizaciones. El uso de instrumentos formales vinculados a la sostenibilidad y la gobernanza presenta un desarrollo desigual.

Gráfico. P1. “En los últimos dos años, ¿cuáles de los siguientes instrumentos ha creado/utilizado su organización? Seleccione todas las opciones necesarias.”

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Existe una amplia implantación de herramientas tradicionales de control, como los informes financieros (69,5%), los códigos de ética o conducta (66,1%) y las auditorías externas (64,4%). En menor medida, aparecen instrumentos más directamente vinculados a la sostenibilidad, como los informes de sostenibilidad (40,7%) o los comités de auditoría o ética (40,7%). Asimismo, un 49,2% declara contar con políticas anticorrupción y un 42,4% con mecanismos de control o gobernanza en la cadena de valor.

Esta diferencia refleja una tendencia más amplia en el tejido empresarial, donde los instrumentos tradicionales de gobernanza presentan un mayor grado de consolidación que las herramientas específicas de sostenibilidad, cuya adopción suele estar más vinculada a exigencias regulatorias o a organizaciones de mayor tamaño.

Por tanto, se refleja una mayor consolidación de los instrumentos más tradicionales de gobernanza frente a un desarrollo todavía incipiente de herramientas específicas orientadas a la sostenibilidad.

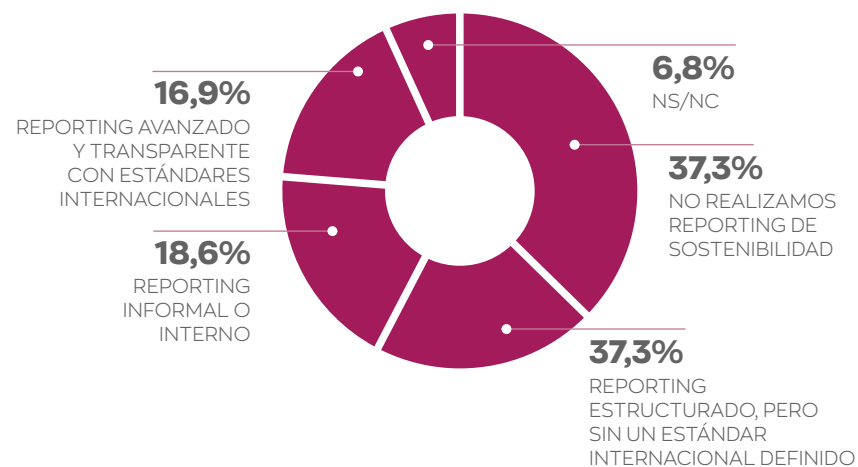


El reporting en sostenibilidad es una práctica poco extendida

El nivel de reporting en sostenibilidad muestra una implantación desigual y, en general, limitada. La situación navarra al respecto se repite también en España. Según la Encuesta Global sobre el Reporting en Sostenibilidad 2025 de PwC²⁰ realizada a 496 compañías revela que, pese a que algunas han frenado sus planes debido a los cambios regulatorios, muchas siguen adelante con ellos: alrededor del 40% de las compañías encuestadas tienen previsto mantener el calendario original de reporting, aunque no exista obligación legal, ya sea bajo la CSRD o bajo marcos alternativos como ISSB o el *Global Reporting Initiative*. Además, el número de organizaciones adheridas al sistema EMAS –Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría– se sitúa en 849 según datos del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico²¹.

Gráfico. P7. “¿Cuál es el nivel de reporting sobre sostenibilidad de su organización?”

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Un 37,3% de las organizaciones no realiza ningún tipo de reporting, mientras que un 18,6% lleva a cabo un reporting informal o interno. Un 20,3% dispone de sistemas estructurados – aunque sin seguir estándares internacionales –, y solo un 16,9% cuenta con un reporting avanzado alineado con estándares reconocidos.

20 PwC (2025). Encuesta Global sobre el Reporting en Sostenibilidad

21 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2025) [En: INE]. Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Indicador 12.6.1. Número de empresas que publican informes sobre sostenibilidad.



Los datos muestran un **desarrollo aún incipiente de los mecanismos de reporte**, especialmente en sus niveles más avanzados, lo que limita la capacidad de seguimiento, comparabilidad y rendición de cuentas en materia de sostenibilidad.

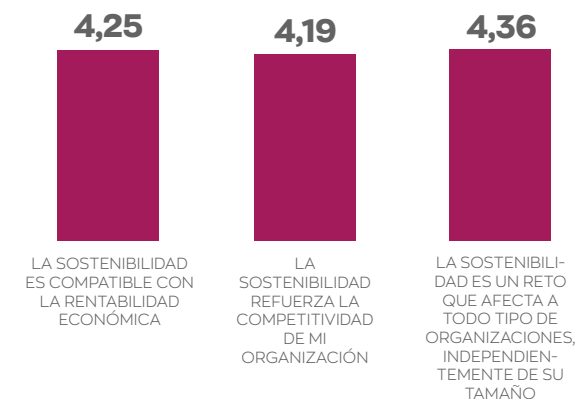
De nuevo, el tamaño organizativo resulta determinante: las organizaciones más grandes presentan una mayor adopción de sistemas estructurados o avanzados, mientras que en las más pequeñas predomina la ausencia de reporting.

¿Cómo aparece la sostenibilidad en la cultura organizativa?

Las organizaciones encuestadas muestran un alto nivel de acuerdo con las principales afirmaciones relacionadas con sostenibilidad.

Gráfico. P9. “Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Puntúe de 1 a 5, sabiendo que 1 significa “muy en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo””

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



En todos los casos, la valoración media supera el 4 sobre 5: 4,25 respecto a la compatibilidad entre sostenibilidad y rentabilidad económica, 4,19 en su contribución a la competitividad y 4,36 en su carácter de reto transversal. Más del 79% de las organizaciones se sitúa en niveles altos de acuerdo en estas cuestiones.

Estos resultados dan muestra de una base cultural ampliamente favorable en la que la sostenibilidad no se percibe como una limitación sino como un elemento compatible con la actividad económica y relevante para el conjunto de las organizaciones.



Conclusiones:

- Existe una brecha entre el alto nivel de acuerdo en torno a la sostenibilidad y su grado de desarrollo organizativo. Aunque la mayoría de las organizaciones reconoce su importancia, no todas disponen de estrategias o mecanismos de evaluación consolidados.
- Son frecuentes los códigos éticos, las auditorías o los informes financieros, pero menos habituales los sistemas avanzados de gobernanza o reporting. El sentido ético en las organizaciones radica en la capacidad de orientar de manera coherente la toma de decisiones, generar confianza, incorporar distintas perspectivas y fortalecer la responsabilidad de la organización con la sociedad y el entorno.

Los resultados muestran que existe una buena base sobre la que avanzar, pero también que la consolidación de esta dimensión exige dar un paso adicional: pasar de la formalización a la integración real en la cotidianidad de las organizaciones.

Estas tensiones se alinean con las tendencias observadas a nivel estatal e internacional, donde la sostenibilidad ha sido ampliamente incorporada en el discurso empresarial, pero su integración efectiva en la gobernanza y en la toma de decisiones sigue siendo desigual. En este contexto, el reto para las organizaciones navarras no reside únicamente en avanzar en la formalización de instrumentos, sino en consolidar su aplicación real y su integración transversal en la estrategia.



C. DIMENSIÓN SOCIAL

Desde una perspectiva de sostenibilidad humanista, la dimensión social remite a la forma en que las organizaciones incorporan cuestiones vinculadas al bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la cohesión y su relación con el entorno en el que operan. El análisis de referencia en España, el Informe FOESSA de Exclusión y Desarrollo Social²², pone de relieve que la cohesión social no depende únicamente de variables económicas, sino de un conjunto de dimensiones interrelacionadas –empleo, salud, relaciones sociales o acceso a derechos– que configuran el bienestar real de las personas.

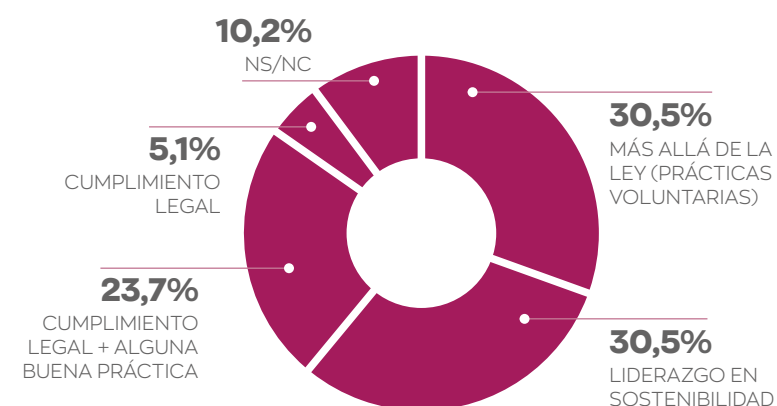
En este marco, los resultados apuntan a un escenario diverso en el tejido organizacional navarro. Junto a organizaciones que han avanzado de forma significativa en la incorporación de estos elementos, conviven otras en las que su desarrollo es todavía incipiente o se produce de manera parcial.

Un desarrollo más allá de obligaciones legales

Únicamente un 5,1% de las organizaciones declara limitarse a los mínimos legales. Es decir, prácticamente la totalidad de las organizaciones encuestadas impulsa acciones a las que no se encuentra obligada legalmente.

Gráfico. P10. En los últimos dos años, ¿en qué medida su empresa ha implementado medidas de sostenibilidad social? Seleccione todas las opciones necesarias.

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



²² Fundación FOESSA (2025). Informes territoriales. Informe sobre exclusión y desarrollo social en Navarra. Resultados de la encuesta sobre integración y necesidades sociales 2024.



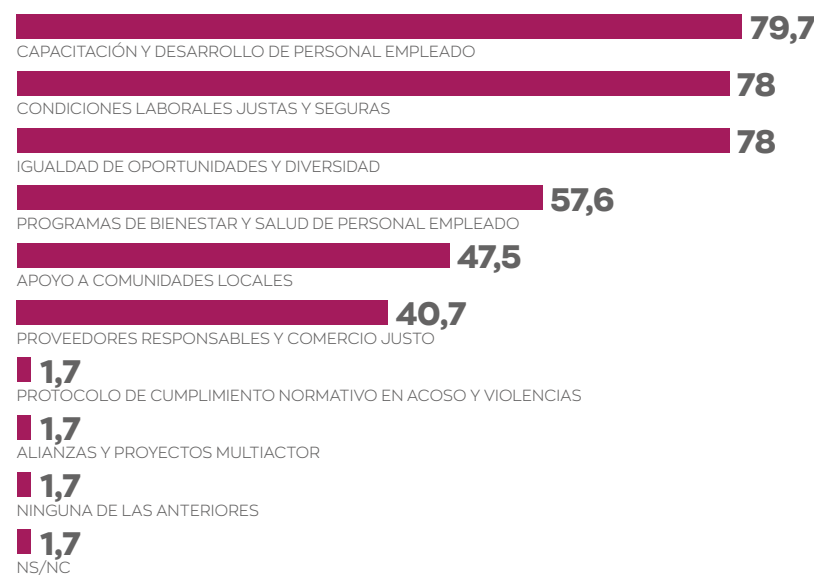
Si bien ocurre en distintos grados. Un 23,7% combina el cumplimiento legal con la incorporación de algunas buenas prácticas; mientras que un 30,5% desarrolla prácticas más consolidadas y el mismo porcentaje se encuentra en una posición de liderazgo, asumiendo la sostenibilidad social como eje esencial de la organización.

Este avance progresivo resulta especialmente relevante en un contexto en el que, según FOESSA, una parte significativa de la población sigue en riesgo de exclusión vinculada a factores estructurales como la pobreza o la precariedad, lo que refuerza el papel de las organizaciones como agentes clave en la generación de bienestar.

Fuerte desarrollo en el ámbito interno, con menor despliegue en el entorno

Las actuaciones en sostenibilidad social se concentran principalmente en el ámbito interno de las organizaciones.

Gráfico. P11. En los últimos dos años, ¿en cuáles de los siguientes ámbitos su organización ha adoptado medidas? Seleccione todas las opciones necesarias.



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



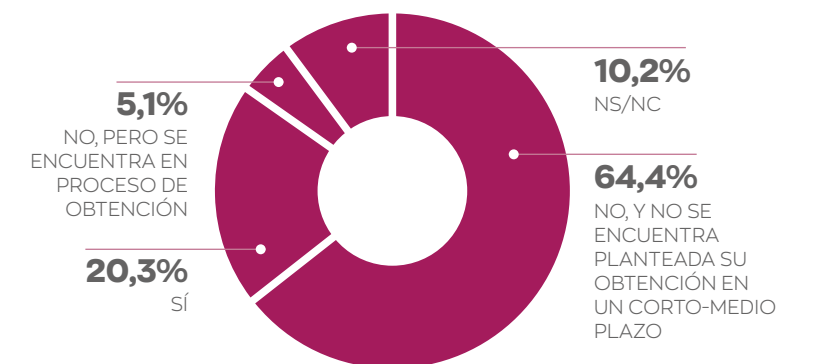
Las iniciativas más extendidas se vinculan a la gestión de personas, destacando la capacitación y desarrollo del personal empleado (79,7%), las condiciones laborales justas y seguras (78%) y la igualdad de oportunidades y diversidad (78%). También presentan una presencia relevante los programas de bienestar y salud (57,6%). Por el contrario, **las actuaciones orientadas al entorno muestran un menor grado de desarrollo**, como el apoyo a comunidades locales (47,5%) o la incorporación de criterios de responsabilidad en la cadena de suministro (40,7%).

Este comportamiento sugiere que la sostenibilidad social se articula, en la mayoría de los casos, desde una lógica interna, centrada en la gestión de personas, mientras que su proyección hacia el entorno se desarrolla de forma más limitada. Sin embargo, desde una perspectiva social más amplia, los principales factores de exclusión identificados –como el acceso a servicios básicos, la calidad del empleo o la integración comunitaria– operan de forma interdependiente, lo que sugiere que una actuación centrada exclusivamente en el ámbito interno puede resultar insuficiente para generar un impacto social de calado.

Bajo nivel de formalización

A pesar del desarrollo de prácticas en el ámbito social de la sostenibilidad, su formalización a través de certificaciones es reducida.

Gráfico. P12. ¿Cuenta su organización con alguna certificación relacionada con sostenibilidad social? P.ej: Comercio Justo, ISO 26000...



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



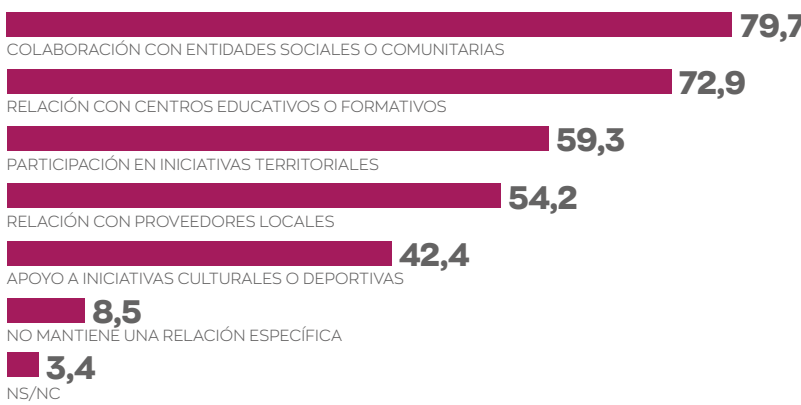
Un 64,4% de las organizaciones no cuenta con certificaciones en sostenibilidad social ni contempla su obtención en el corto o medio plazo. Frente a ello, un 20,3% dispone de alguna certificación y un 5,1% se encuentra en proceso de obtención.

Estos datos reflejan una cierta desconexión entre la acción y su estructuración formal, lo que indica que, en muchos casos, las prácticas sociales no se traducen en sistemas consolidados ni en mecanismos de reconocimiento externo.

Elevado nivel de relación con el entorno

Las organizaciones muestran un alto grado de vinculación con su entorno social. Esta aparente divergencia respecto al déficit de actuaciones orientadas al entorno en favor de iniciativas más vinculadas a la gestión del personal interno, tratada en líneas anteriores, podría explicarse porque si bien las organizaciones mantienen vínculos activos con su entorno, éstos a menudo se articulan mediante iniciativas y colaboraciones puntuales más que como parte de un enfoque estratégico de impacto social.

Gráfico. P14. ¿En cuáles de los siguientes ámbitos mantiene su organización algún tipo de relación? Seleccione hasta 3 opciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

Destaca la colaboración con entidades sociales o comunitarias (79,7%) y la relación con centros educativos o formativos (72,9%). Asimismo, más de la mitad participa en iniciativas territoriales (59,3%) o mantiene relaciones con proveedores locales (54,2%), mientras que el apoyo a iniciativas culturales o deportivas también presenta una presencia relevante (42,4%).



Este patrón evidencia una presencia significativa de relaciones con el entorno, si bien estas se desarrollan, en la mayoría de los casos, en forma de colaboración o apoyo, más que como parte de un enfoque estratégico de impacto social. Este aspecto resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que la dimensión relacional –participación social, redes de apoyo y vínculos comunitarios– constituye un factor clave de integración social, cuya mejora reciente convive, sin embargo, con una ampliación de la brecha entre las personas en situación de integración y exclusión.

Entre no identificar dificultades relevantes y la persistencia de barreras

Las organizaciones presentan una percepción ambivalente en relación con las barreras para avanzar en materia de igualdad, diversidad y cohesión interna.

Gráfico. P13. En su organización, ¿alguno de estos factores dificulta avanzar en cuestiones relacionadas con igualdad, diversidad o cohesión interna? Seleccione hasta 3 opciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

Por un lado, una proporción significativa señala no identificar dificultades relevantes. Sin embargo, entre aquellas que sí las reconocen, aparecen factores como la disponibilidad de perfiles diversos en el mercado laboral (28,8%), el tamaño o estructura de la organización (27,1%) o la dificultad para conciliar las necesidades de nuevos perfiles con las de la organización (13,6%). Asimismo, se mencionan elementos como la resistencia al cambio (13,6%), la inercia de prácticas organizativas previas (11,9%) o la prioridad de otros objetivos estratégicos (10,2%), que apuntan a la existencia de condicionantes de carácter organizativo y cultural.



En conjunto, los resultados sugieren que, aunque las barreras no siempre se perciben como determinantes, sí existen factores que pueden limitar el avance, especialmente en términos de capacidad organizativa y adaptación. Esta percepción se alinea con los análisis sociales más amplios, que apuntan a la persistencia de factores estructurales –económicos, laborales y relacionales– que condicionan las oportunidades reales de inclusión, más allá del ámbito de actuación directa de las organizaciones.

Conclusiones:

- Se observa una brecha entre la implementación de prácticas y su formalización. Aunque muchas organizaciones desarrollan iniciativas en el ámbito social, éstas no siempre se traducen en procesos estructurados o certificaciones que permitan su consolidación y reconocimiento.
- Destaca la diferencia entre el desarrollo interno y externo de la sostenibilidad social. Mientras que las medidas orientadas a la gestión de personas están ampliamente extendidas, su despliegue hacia el entorno es menor.
- Se identifica una divergencia entre la percepción de ausencia de barreras y la existencia de condicionantes operativos. Aunque una parte relevante de las organizaciones no percibe dificultades, los datos evidencian la presencia de factores que pueden limitar el avance.
- La sostenibilidad social requiere un enfoque sistémico. Los avances observados en el ámbito organizativo conviven con desafíos sociales estructurales que afectan al bienestar, la cohesión y la igualdad de oportunidades, lo que pone de manifiesto la necesidad de ampliar el alcance de las actuaciones más allá del ámbito interno de las organizaciones.



D. DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

Desde una perspectiva de sostenibilidad humanista, la dimensión medioambiental implica integrar de forma coherente el impacto de la actividad organizativa sobre el entorno físico, incorporando criterios medioambientales en la toma de decisiones y en el funcionamiento cotidiano de la organización.

Este enfoque se inscribe en un contexto de transformación a nivel europeo. El Pacto Verde Europeo²³ establece objetivos como la reducción de al menos un 55% de las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 respecto a 1990 y la consecución de la neutralidad climática en 2050, situando la sostenibilidad medioambiental como un eje central de la competitividad económica.

De nuevo, la situación actual del tejido navarro es desigual. Junto a organizaciones que han avanzado en la incorporación de medidas medioambientales, conviven otras en las que su desarrollo continúa siendo parcial o se limita a actuaciones puntuales.

Esta evolución se produce en un contexto en el que, si bien se han registrado avances relevantes en España –como la reducción del 34,3% de las emisiones de gases de efecto invernadero por habitante desde 2008²⁴–, persisten dinámicas contradictorias, como el incremento del 6,2% de la huella de carbono en 2022²⁵, lo que refleja la complejidad del proceso de transición ecológica.

Este patrón se observa también a escala estatal. Según el Informe de situación de la ASG en la PYME española de la Cámara de Comercio de España²⁶, si bien se han producido avances en la incorporación de criterios ambientales en las empresas, éstos se concentran mayoritariamente en niveles de cumplimiento normativo o gestión operativa, con una menor presencia en el ámbito estratégico.

23 Comisión Europea. El Pacto Verde Europeo.

24 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Emisiones de gases de efecto invernadero por habitante.

25 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Huella de carbono.

26 Cámara de Comercio de España (2024). Informe situación de la ASG en la PYME española.

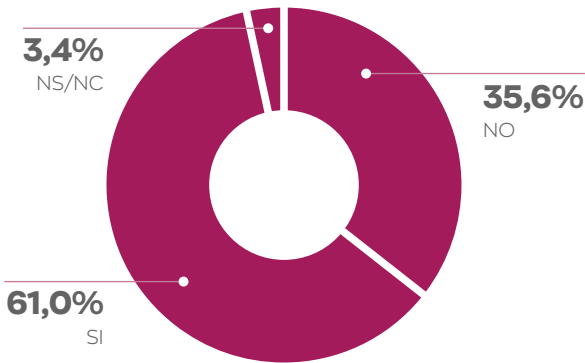


Dificultades para integrar el impacto medioambiental en la toma de decisiones

La incorporación de criterios medioambientales en la toma de decisiones presenta dificultades en una parte significativa de las organizaciones. Un 57,6% de las organizaciones señala encontrar dificultades para integrar este tipo de criterios, frente a un 35,6% que indica no experimentar estas limitaciones.

P4. ¿Encuentra dificultades para integrar de forma habitual, en la toma de decisiones de su organización, criterios relacionados con impactos en las personas, el entorno o con efectos a medio y largo plazo?

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



P5. En caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las principales dificultades que encuentra? Seleccione hasta 3 opciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Entre las principales barreras destacan la dificultad para identificar o medir impactos no económicos (57,1%), la incertidumbre sobre el retorno económico (38,1%) y la falta de tiempo o recursos a nivel interno (28,6%). Asimismo, se identifican dificultades relacionadas con la alineación interna entre áreas o niveles de decisión (28,6%).

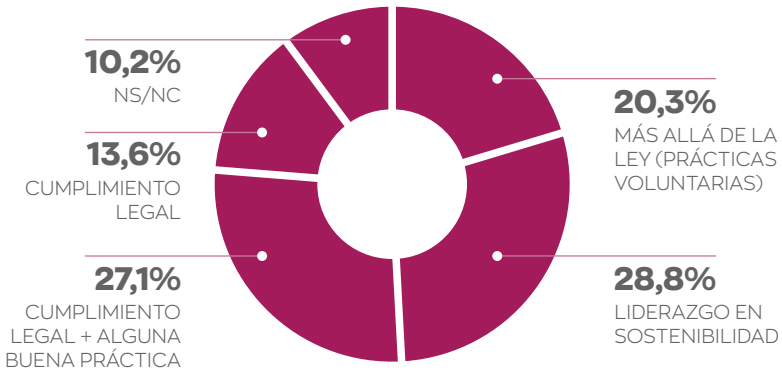
Estos resultados evidencian que el principal reto no reside tanto en la realización de acciones medioambientales sino en su integración efectiva en los procesos de decisión.

La aplicación de medidas medioambientales

Los resultados reflejan distintos grados de desarrollo en la implementación de la sostenibilidad medioambiental.

P18. ¿En qué medida su empresa ha implementado en el último año medidas relacionadas con sostenibilidad ambiental?

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



La mayoría de las organizaciones considera que va más allá del cumplimiento normativo en materia medioambiental, aunque en distintas escalas. En concreto, un 20,3% declara implementar medidas que superan los requisitos legales, un 27,1% combina este cumplimiento normativo con la incorporación de buenas prácticas y un 28,8% se sitúa en niveles de liderazgo. Frente a estos datos, un 13,6% se mantiene en niveles básicos de cumplimiento y un 10,2% “no sabe o no contesta”, lo que podría reflejar un cierto desconocimiento en este ámbito.

Los datos configuran un escenario intermedio, caracterizado por la coexistencia de organizaciones con niveles avanzados de integración y otras que operan desde enfoques más limitados o centrados en el cumplimiento.

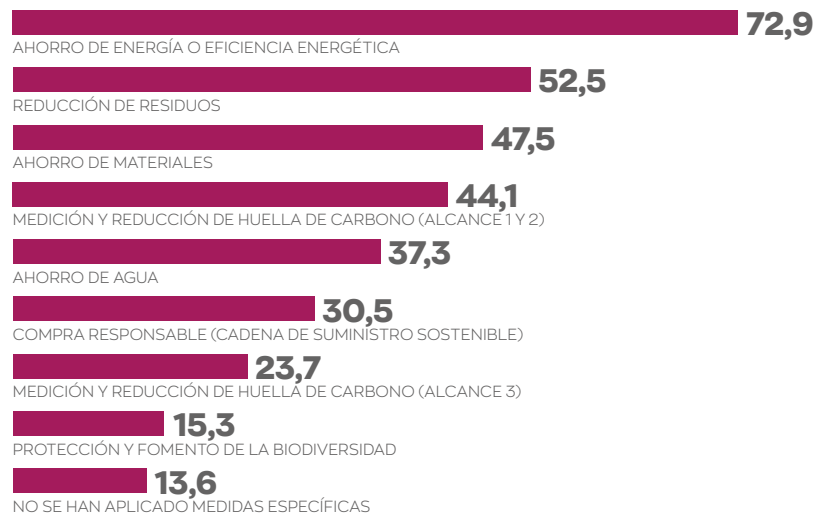


Predominio de actuaciones operativas

Las medidas adoptadas por las organizaciones se concentran principalmente en ámbitos vinculados a la eficiencia y la gestión de recursos.

P19. En los últimos dos años, ¿en cuáles de los siguientes ámbitos ha adoptado su organización medidas? Seleccione todas las opciones necesarias.

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Destacan el ahorro de energía o la eficiencia energética (72,9%), la reducción de residuos (52,5%) y el ahorro de materiales (49,2%). Asimismo, el uso de energías renovables (47,5%) y la medición de la huella de carbono en alcances 1 y 2 (44,1%) presentan una implantación relevante. Por el contrario, otras actuaciones como la protección de la biodiversidad (15,3%) o la medición de la huella de carbono en alcance 3 (23,7%) muestran un menor grado de desarrollo. Este enfoque, centrado en la eficiencia, resulta coherente con la evolución del contexto, donde la reducción de emisiones, la transición energética y la gestión de recursos se sitúan como ejes prioritarios, si bien plantea el reto de avanzar hacia enfoques más integrales que aborden el impacto de forma sistémica.

Este predominio de actuaciones orientadas a la eficiencia se alinea con la evolución observada en España, donde la reducción del consumo de materiales por unidad de PIB ha disminuido un 53,6% desde 2008²⁷, reflejando un avance significativo en la optimización de recursos, aunque todavía limitado en términos de transformación estructural de los modelos productivos.

²⁷ INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Consumo de materiales por unidad de PIB.



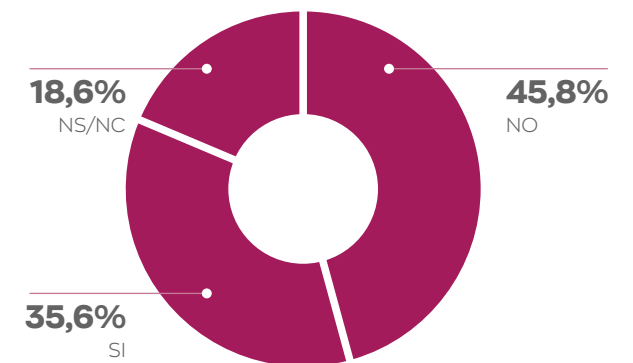
Este patrón pone de manifiesto que la sostenibilidad medioambiental se aborda principalmente desde una lógica operativa, centrada en la eficiencia, frente a un menor desarrollo de enfoques más amplios o sistémicos. Este enfoque operativo coincide con la tendencia observada en el conjunto del tejido empresarial español, donde la sostenibilidad ambiental avanza principalmente a través de medidas vinculadas a la gestión de recursos, pero presenta un menor grado de integración en el modelo estratégico de las organizaciones (Cámara de Comercio de España).

La inversión en sostenibilidad medioambiental: una práctica desigual

El nivel de inversión en sostenibilidad medioambiental presenta una implantación desigual entre las organizaciones.

P20. En los últimos dos años, ¿su organización ha dedicado parte del % de la facturación anual a mejorar la sostenibilidad medioambiental?

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)

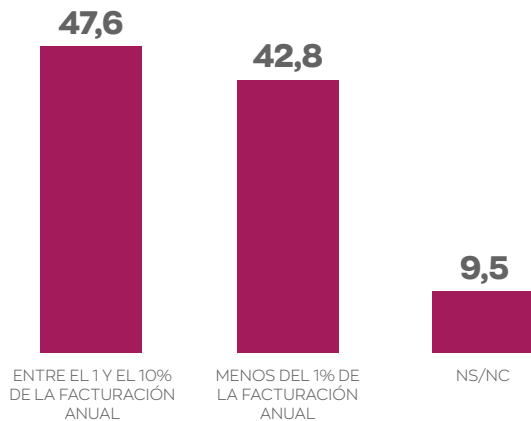


Un 45,8% de las organizaciones indica no haber destinado recursos específicos a este ámbito, frente a un 35,6% que sí lo ha hecho.



P21. En caso de haber respondido afirmativamente: En los últimos dos años, ¿cuánto ha invertido su organización en mejorar la sostenibilidad medioambiental?

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Entre aquellas que han realizado inversiones, éstas se concentran principalmente en niveles inferiores al 10% de la facturación anual.

Este patrón se enmarca en un contexto de inversión moderada en sostenibilidad. En España, el gasto en protección ambiental se sitúa en el 1,58% del PIB²⁸, lo que permite contextualizar el comportamiento observado en el tejido empresarial navarro y refleja un esfuerzo todavía limitado en relación con los objetivos de transición ecológica.

28 INE (2024). Agricultura y medioambiente. Panel de indicadores. Indicadores ambientales. Cambio climático. Gasto nacional en protección ambiental.

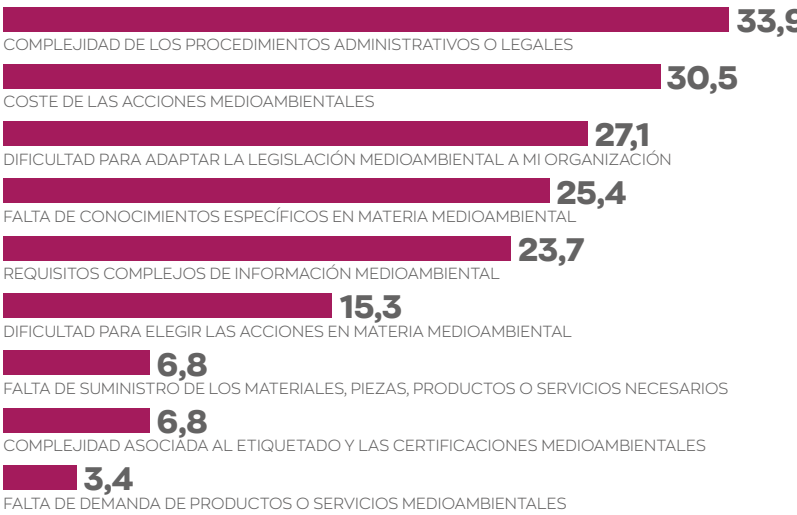


Barreras a la implementación de acciones

Las organizaciones identifican diversas dificultades para poner en marcha acciones en materia medioambiental.

P22. ¿Encuentra su organización alguna de las siguientes dificultades al intentar poner en marcha acciones sostenibles? Seleccione todas las opciones necesarias.

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario autoaplicado con organizaciones navarras (2026)



Entre las principales barreras destacan la complejidad de los procedimientos administrativos o legales (33,9%), el coste de las acciones medioambientales (30,5%) y la dificultad para adaptar la legislación a la organización (27,1%). Asimismo, se señalan limitaciones relacionadas con el conocimiento específico en la materia (25,4%) y la complejidad de la información requerida (23,7%).

Estos resultados reflejan la existencia de un entorno que introduce condicionantes relevantes para el desarrollo de la sostenibilidad medioambiental.



Conclusiones:

El análisis conjunto permite identificar varias tensiones:

- Existe una brecha entre la realización de acciones medioambientales y su integración en la toma de decisiones. Aunque muchas organizaciones desarrollan iniciativas, estas no siempre se incorporan de forma sistemática en la gestión.
- Se observa un predominio de enfoques operativos frente a una integración estratégica. Las medidas más extendidas se centran en la eficiencia, mientras que otras de mayor alcance presentan un menor desarrollo.
- Destaca la diferencia entre el nivel de actividad y la inversión. Las organizaciones llevan a cabo acciones, pero éstas no siempre van acompañadas de un esfuerzo económico proporcional.
- Las limitaciones operativas, económicas y regulatorias continúan condicionando la capacidad de avance, especialmente en organizaciones con menor capacidad.

En conjunto, los resultados sitúan a las organizaciones navarras en una fase de transición, alineada con las tendencias observadas en España y la Unión Europea, donde la sostenibilidad medioambiental avanza desde enfoques operativos hacia una integración progresiva en la estrategia. En este contexto, el reto no reside únicamente en ampliar el número de acciones, sino en reforzar las capacidades estructurales –como la inversión, la innovación y el conocimiento– que permitan integrar el impacto ambiental de forma sistémica en la toma de decisiones.



AGRADECIMIENTOS

El I Informe *Por un futuro más humanista* es el resultado de un esfuerzo colectivo que no hubiera sido posible sin la generosidad, la confianza y el compromiso de muchas personas y organizaciones.

En primer lugar, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la **Fundación Diario de Navarra Grupo La Información**, cuyo apoyo institucional ha sido decisivo para que el Observatorio de la Sostenibilidad y el Humanismo de la Sociedad Navarra sea hoy una realidad. Su visión y su apuesta por la generación de conocimiento riguroso al servicio de la sociedad navarra han hecho posible este primer informe y dan sentido a su continuidad.

Agradecemos igualmente a nuestros patrocinadores, **Laboral Kutxa y Grupo SIFU**, su confianza en este proyecto desde sus inicios. Su compromiso con la sostenibilidad no es solo declarativo: se expresa en el respaldo concreto a iniciativas que buscan transformar el tejido empresarial navarro hacia modelos más justos, responsables y humanos. Sin ellos, este Observatorio no podría cumplir su misión.

Queremos reconocer también la contribución del **Foro NESI** en el trabajo de encuestación que sustenta este informe. Su red de relaciones, su conocimiento del ecosistema navarro y su capacidad para llegar a organizaciones diversas han sido fundamentales para construir una muestra plural y representativa de la realidad del tejido empresarial de Navarra.





Una mención especial merecen las **159 organizaciones navarras** que participaron en la encuesta. Su disposición a compartir su realidad —con honestidad y rigor— ha sido el fundamento sobre el que se construye todo el análisis. Creemos firmemente que la transformación hacia una sostenibilidad humanista solo es posible cuando las organizaciones se atreven a mirarse con claridad y a dialogar abiertamente sobre sus avances y sus retos. Gracias por ese gesto de confianza.

Este es solo el primero de muchos pasos en un camino que aspiramos a recorrer juntos, con la convicción de que el conocimiento compartido es uno de los motores más poderosos del cambio.

El equipo de BENCO Sostenibilidad