

Estrategia en Excelencia en Recursos Humanos en Investigación

(Human Resources Excellence in Research-HRS4R)

Encuestas y resultados

**FUNDACION PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INVESTIGACIÓN DE MÁLAGA EN BIOMEDICINA Y SALUD
(FIMABIS)**

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE MÁLAGA (IBIMA)

ENCUESTAS HRS4R REALIZADAS

ENCUESTA REALIZADA A PERSONAL DE FIMABIS

	Nº	Preguntas	Valoración					
I. Aspectos Éticos y Profesionales	1	Principios éticos: FIMABIS difunde eficazmente su Política de Calidad, Ética y Buenas Prácticas en la Investigación	1	2	3	4	5	ns/nc
	2	Responsabilidad profesional y compromiso público: FIMABIS promueve que sus investigadores lleven a cabo una investigación responsable para y por la sociedad, investigando para la sociedad y haciéndoles partícipes de ello	1	2	3	4	5	ns/nc
	3	Obligaciones contractuales y legales: FIMABIS procura que los investigadores conozcan la legislación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
	4	Difusión y explotación de Resultados: FIMABIS facilita a los investigadores la difusión y explotación de los resultados de sus investigaciones para que los trabajos sean fructíferos y, en su caso, comercializados o difundidos al público	1	2	3	4	5	ns/nc
	5	Reclutamiento/No discriminación: FIMABIS establece los medios adecuados para que exista igualdad de oportunidades durante la contratación y posteriores etapas	1	2	3	4	5	ns/nc
	6	Sistemas de evaluación/ valoración: FIMABIS desarrolla unos sistemas de valoración/evaluación de los investigadores que acrediten periódicamente su rendimiento profesional de una manera transparente	1	2	3	4	5	ns/nc

II. Selección de profesionales	7	Reclutamiento: Los procedimientos de selección y reclutamiento de investigadores para FIMABIS son:	1	2	3	4	5	ns/nc
		Abiertos	1	2	3	4	5	ns/nc
		Eficientes	1	2	3	4	5	ns/nc
		Transparentes	1	2	3	4	5	ns/nc
	8	Selección: Los integrantes de los comités de selección FIMABIS están suficientemente formados en reclutamiento y selección de profesionales	1	2	3	4	5	ns/nc
	9	Selección: FIMABIS pone los medios adecuados para que haya un equilibrio de género entre los integrantes de los comités de selección de investigadores	1	2	3	4	5	ns/nc
	10	Transparencia: Las ofertas de trabajo publicadas por FIMABIS son suficientemente claras en:	1	2	3	4	5	ns/nc
		Descripcion del puesto de trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
		Descripcion de las perspectivas de desarrollo profesional	1	2	3	4	5	ns/nc
		Tiempo de la oferta	1	2	3	4	5	ns/nc
		Número de puestos vacantes	1	2	3	4	5	ns/nc
		Cómo se desarrolla la selección	1	2	3	4	5	ns/nc
	Criterios de selección	1	2	3	4	5	ns/nc	

		Miembros del Comité de selección	1	2	3	4	5	ns/nc
		Información posterior sobre los resultados de la selección y en caso de no ser elegido, información sobre los puntos fuertes y débiles de la candidatura	1	2	3	4	5	ns/nc
11		Valoración de Meritos/Reconocimiento: ¿Qué importancia le darías a los siguientes factores de evaluación en un proceso de selección de investigadores?	1	2	3	4	5	ns/nc
		Indices bibliométricos (publicaciones, h-index, factor de impacto...)	1	2	3	4	5	ns/nc
		Docencia	1	2	3	4	5	ns/nc
		Experiencia en supervisión de personal	1	2	3	4	5	ns/nc
		Trabajo en equipo	1	2	3	4	5	ns/nc
		Experiencia en transferencia del conocimiento	1	2	3	4	5	ns/nc
		Experiencia en gestión de investigación e innovación	1	2	3	4	5	ns/nc
		Experiencia en Actividades de divulgación científica	1	2	3	4	5	ns/nc
		Experiencia en el sector privado (empresa)	1	2	3	4	5	ns/nc
		Participación en patentes, desarrollos e inventos	1	2	3	4	5	ns/nc
		Estancias en otros centros fuera de España	1	2	3	4	5	ns/nc
		Cambio de una disciplina a otra	1	2	3	4	5	ns/nc
		Antigüedad	1	2	3	4	5	ns/nc
12		Alteraciones/Interrupciones: A la hora de evaluar el tiempo en investigación de la carrera científica de un candidato, considera importante que NO se penalicen las interrupciones por:						
		Bajas maternas/paternales	1	2	3	4	5	ns/nc
		Cuidado de personas dependientes	1	2	3	4	5	ns/nc
		Voluntariados	1	2	3	4	5	ns/nc

			Periodos sabáticos	1	2	3	4	5	ns/nc
III. Condiciones de trabajo	13	Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo FIMABIS favorece la investigación y estimula el aprendizaje		1	2	3	4	5	ns/nc
	14	Ambiente de trabajo: FIMABIS favorece el acceso a recursos e instalaciones adecuadas para el desarrollo de la investigación		1	2	3	4	5	ns/nc
	15	Condiciones de trabajo: FIMABIS ofrece adecuadas soluciones de conciliación familiar con el trabajo		1	2	3	4	5	ns/nc
	16	Condiciones de trabajo: FIMABIS ofrece adecuadas soluciones para la inclusión de personas discapacitadas en el trabajo		1	2	3	4	5	ns/nc
	17	Estabilidad: FIMABIS pone los medios adecuados para dar estabilidad a sus investigadores, dentro del marco público y legal de la profesion		1	2	3	4	5	ns/nc
	18	Desarrollo profesional: FIMABIS ha definido una estrategia motivadora de desarrollo, asesoramiento y apoyo personal y profesional para los investigadores en todas las etapas de su carrera		1	2	3	4	5	ns/nc
	19	Derechos de propiedad intelectual: FIMABIS asegura la defensa legal y de propiedad intelectual de los investigadores con el fin de que se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D y define los derechos correspondientes de cada parte implicada en el proceso		1	2	3	4	5	ns/nc
	20	Coautoría: FIMABIS desarrolla estrategias, prácticas y procedimientos para procurar a los investigadores el marco adecuado en el que puedan disfrutar de sus derechos a ser reconocidos y/o citados en el contexto de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, patentes, etc...		1	2	3	4	5	ns/nc
	21	Quejas/reclamaciones: FIMABIS ha establecido mecanismos adecuados para manejar las quejas/reclamaciones de los investigadores, incluidos aquellos que conciernen a conflictos entre supervisores e investigadores noveles		1	2	3	4	5	ns/nc

	22	Participación en los órganos de decisión: los investigadores de FIMABIS están suficientemente representados en los grupos de información, consulta y toma de decisiones de la institución	1	2	3	4	5	ns/nc
IV Formación	23	Supervisión y gestión: FIMABIS fomenta la actuación de los investigadores experimentados como supervisores o mentores, estableciendo una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles	1	2	3	4	5	ns/nc
	24	Formación profesional continua: FIMABIS favorece que los investigadores puedan perfeccionar su formación a través de diferentes medios como seminarios, conferencias, formación virtual o enseñanza reglada	1	2	3	4	5	ns/nc
	25	Acceso a información investigadora y desarrollo continuo: FIMABIS asegura que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de cuál sea su situación contractual, puedan mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos	1	2	3	4	5	ns/nc

1. Puntuación de conformidad: Escala del 1 a 5, donde 1 significa "No estoy nada conforme con la afirmación" y 5 significa "Estoy totalmente conforme con esta afirmación"

2. Puntuación de importancia: Escala del 1 a 5, donde 1 significa "No lo considero importante" y 5 significa "Lo considero muy importante"

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL DE IBIMA

	Nº	Preguntas	Valoración					
I. Aspectos Éticos y Profesionales	1	Principios éticos: El IBIMA difunde eficazmente su Política de Calidad, Ética y Buenas Prácticas en la Investigación	1	2	3	4	5	ns/nc
	2	Responsabilidad profesional y compromiso público: El IBIMA promueve que sus investigadores lleven a cabo una investigación responsable para y por la sociedad, investigando para la sociedad y haciéndoles partícipes de ello	1	2	3	4	5	ns/nc
	3	Obligaciones contractuales y legales: El IBIMA procura que los investigadores conozcan la legislación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
	4	Difusión y explotación de Resultados: El IBIMA facilita a los investigadores la difusión y explotación de los resultados de sus investigaciones para que los trabajos sean fructíferos y, en su caso, comercializados o difundidos al público	1	2	3	4	5	ns/nc
	5	Reclutamiento/No discriminación: El IBIMA establece los medios adecuados para que exista igualdad de oportunidades durante la contratación y posteriores etapas	1	2	3	4	5	ns/nc
	6	Sistemas de evaluación/ valoración: El IBIMA desarrolla unos sistemas de valoración/evaluación de los investigadores que acrediten periódicamente su rendimiento profesional de una manera transparente	1	2	3	4	5	ns/nc
II. Selección de profesionales	7	Reclutamiento: Los procedimientos de selección y reclutamiento de investigadores para el IBIMA son:	1	2	3	4	5	ns/nc
		Abiertos	1	2	3	4	5	ns/nc
		Eficientes	1	2	3	4	5	ns/nc
		Transparentes	1	2	3	4	5	ns/nc
	8	Selección: Los integrantes de los comités de selección del IBIMA están suficientemente formados en reclutamiento y selección de profesionales	1	2	3	4	5	ns/nc

9	Selección: El IBIMA pone los medios adecuados para que haya un equilibrio de género entre los integrantes de los comités de selección de investigadores	1	2	3	4	5	ns/nc
10	Transparencia: Las ofertas de trabajo publicadas por el IBIMA son suficientemente claras en:	1	2	3	4	5	ns/nc
	Descripcion del puesto de trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
	Descripcion de las perspectivas de desarrollo profesional	1	2	3	4	5	ns/nc
	Tiempo de la oferta	1	2	3	4	5	ns/nc
	Número de puestos vacantes	1	2	3	4	5	ns/nc
	Cómo se desarrolla la selección	1	2	3	4	5	ns/nc
	Criterios de selección	1	2	3	4	5	ns/nc
	Miembros del Comité de selección	1	2	3	4	5	ns/nc
	Información posterior sobre los resultados de la selección y en caso de no ser elegido, información sobre los puntos fuertes y débiles de la candidatura	1	2	3	4	5	ns/nc
11	Valoración de Meritos/Reconocimiento: ¿Qué importancia le darías a los siguientes factores de evaluación en un proceso de selección de investigadores?	1	2	3	4	5	ns/nc
	Indices bibliométricos (publicaciones, h-index, factor de impacto...)	1	2	3	4	5	ns/nc
	Docencia	1	2	3	4	5	ns/nc
	Experiencia en supervisión de personal	1	2	3	4	5	ns/nc
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5	ns/nc
	Experiencia en transferencia del conocimiento	1	2	3	4	5	ns/nc
	Experiencia en gestión de investigación e innovación	1	2	3	4	5	ns/nc
	Experiencia en Actividades de divulgación científica	1	2	3	4	5	ns/nc

		Experiencia en el sector privado (empresa)	1	2	3	4	5	ns/nc
		Participación en patentes, desarrollos e inventos	1	2	3	4	5	ns/nc
		Estancias en otros centros fuera de España	1	2	3	4	5	ns/nc
		Cambio de una disciplina a otra	1	2	3	4	5	ns/nc
		Antigüedad	1	2	3	4	5	ns/nc
	12	Alteraciones/Interrupciones: A la hora de evaluar el tiempo en investigación de la carrera científica de un candidato, considera importante que NO se penalicen las interrupciones por:						
		Bajas maternas/paternales	1	2	3	4	5	ns/nc
		Cuidado de personas dependientes	1	2	3	4	5	ns/nc
		Voluntariados	1	2	3	4	5	ns/nc
		Periodos sabáticos	1	2	3	4	5	ns/nc
III.Condiciones de trabajo	13	Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo del IBIMA favorece la investigación y estimula el aprendizaje	1	2	3	4	5	ns/nc
	14	Ambiente de trabajo: El IBIMA favorece el acceso a recursos e instalaciones adecuadas para el desarrollo de la investigación	1	2	3	4	5	ns/nc
	15	Condiciones de trabajo: El IBIMA ofrece adecuadas soluciones de conciliación familiar con el trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
	16	Condiciones de trabajo: El IBIMA ofrece adecuadas soluciones para la inclusión de personas discapacitadas en el trabajo	1	2	3	4	5	ns/nc
	17	Estabilidad: El IBIMA pone los medios adecuados para dar estabilidad a sus investigadores, dentro del marco público y legal de la profesion	1	2	3	4	5	ns/nc
	18	Desarrollo profesional: El IBIMA ha definido una estrategia motivadora de desarrollo, asesoramiento y apoyo personal y profesional para los investigadores en todas las etapas de su carrera	1	2	3	4	5	ns/nc

	19	Derechos de propiedad intelectual: El IBIMA asegura la defensa legal y de propiedad intelectual de los investigadores con el fin de que se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D y define los derechos correspondientes de cada parte implicada en el proceso	1	2	3	4	5	ns/nc
	20	Coautoría: El IBIMA desarrolla estrategias, prácticas y procedimientos para procurar a los investigadores el marco adecuado en el que puedan disfrutar de sus derechos a ser reconocidos y/o citados en el contexto de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, patentes, etc...	1	2	3	4	5	ns/nc
	21	Quejas/reclamaciones: El IBIMA ha establecido mecanismos adecuados para manejar las quejas/reclamaciones de los investigadores, incluidos aquellos que conciernen a conflictos entre supervisores e investigadores noveles	1	2	3	4	5	ns/nc
	22	Participación en los órganos de decisión: los investigadores del IBIMA están suficientemente representados en los grupos de información, consulta y toma de decisiones de la institución	1	2	3	4	5	ns/nc
IV Formación	23	Supervisión y gestión: El IBIMA fomenta la actuación de los investigadores experimentados como supervisores o mentores, estableciendo una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles	1	2	3	4	5	ns/nc
	24	Formación profesional continua: El IBIMA favorece que los investigadores puedan perfeccionar su formación a través de diferentes medios como seminarios, conferencias, formación virtual o enseñanza reglada	1	2	3	4	5	ns/nc
	25	Acceso a información investigadora y desarrollo continuo: El IBIMA asegura que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de cuál sea su situación contractual, puedan mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos	1	2	3	4	5	ns/nc

1. Puntuación de conformidad: Escala del 1 a 5, donde 1 significa "No estoy nada conforme con la afirmación" y 5 significa "Estoy totalmente conforme con esta afirmación"

2. Puntuación de importancia: Escala del 1 a 5, donde 1 significa "No lo considero importante" y 5 significa "Lo considero muy importante"

ENCUESTAS REALIZADAS: resultados

La encuesta se centró en los principios considerados más débiles de la política institucional estudiada. Recogía 24 preguntas, divididas en 4 apartados (*Anexo 3- Encuesta HRS4R*):

- I. Aspectos Éticos y Profesionales
- II. Selección de Profesionales
- III. Condiciones de Trabajo
- IV. Formación

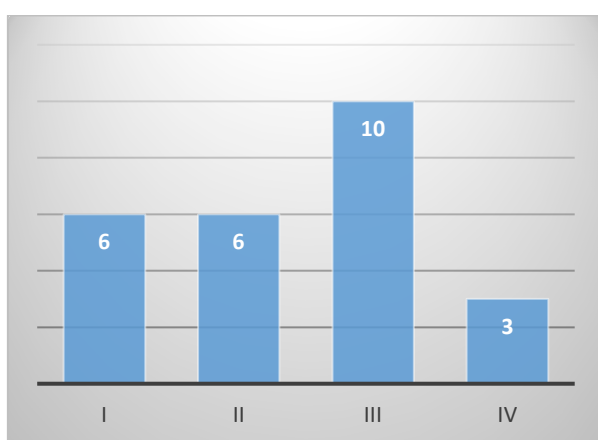


Fig. 1 Nº de principios incluidos en las encuestas por sección de la Carta y Código Europeos.

La encuesta fue respondida en el anonimato, pero con unas preguntas iniciales que permitían obtener el perfil del encuestado (género, edad, categoría profesional, área, institución, tipo de contrato, tiempo de dedicación y antigüedad en el puesto) para una posterior explotación de resultados adecuada.

Según el tipo de pregunta establecida se establecieron dos tipos de respuestas (en algunas de ellas se solicitaban ambas): a) sobre la percepción del grado de adecuación de la política de la fundación al principio correspondiente, b) sobre el grado de importancia que el tema tenía para el personal. Todas las respuestas debían contestarse en una escala de 1 a 5, significando 1 “totalmente en desacuerdo/poca importancia” y significando 5 “totalmente de acuerdo/ mucha importancia”.

El cuestionario se dirigió a 156 empleados de la fundación FIMABIS y a 731 miembros de IBIMA vía correo electrónico y se estableció el periodo de un mes para su respuesta, realizando un

recordatorio a los 15 días de su puesta en marcha para fomentar la participación, publicitándose en las webs de FIMABIS (www.fimabis.org) e IBIMA (www.ibima.eu) para una mayor visibilidad.

Los **resultados** de las encuestas fueron los siguientes:

ENCUESTA AL PERSONAL DE FIMABIS

La encuesta fue contestada por 40 empleados de un total de 156, lo que representa una participación de un 25,6%:

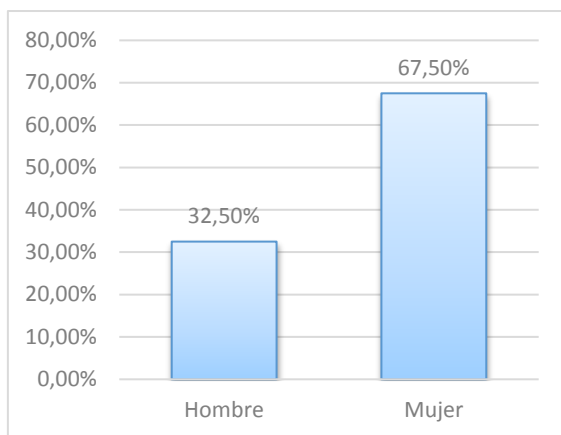


Fig. 2 Participación en la encuesta por sexos

Por categoría profesional, la participación en la encuesta ha sido la siguiente:

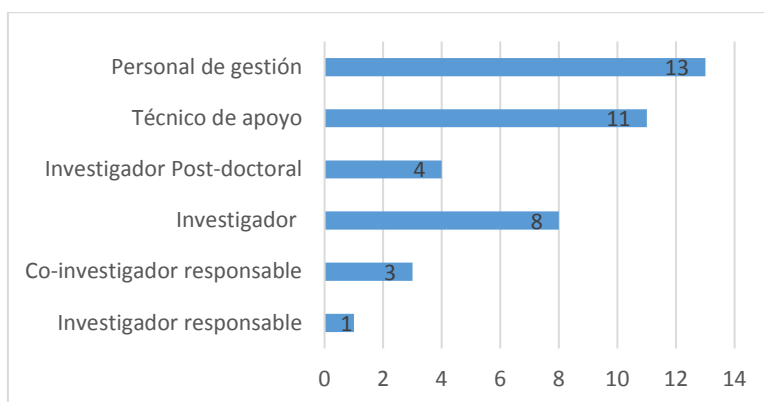


Fig. 3 Participación en la encuesta por categoría profesional

Resumen con las preguntas del cuestionario y promedio de las contestaciones recibidas a la conformidad del principio con las prácticas en FIMABIS:

Principios preguntados	Conformidad (del 1 al 5)
Principios éticos	4.0
Responsabilidad profesional y compromiso público	4.1
Obligaciones contractuales y legales	3.8
Difusión y explotación de Resultados	4.0
Reclutamiento/No discriminación	4.2
Sistemas de evaluación/ valoración	3.8
Reclutamiento:	
Abiertos	4.5
Eficientes	4.1
Transparentes	4.2
Selección	4.2
Transparencia:	
Descripción del puesto de trabajo	4.5
Descripción de las perspectivas de desarrollo profesional	4.0
Tiempo de la oferta	4.5
Número de puestos vacantes	4.55
Cómo se desarrolla la selección	3.9
Criterios de selección	4.3
Miembros del Comité de selección	3.75
Información posterior sobre los resultados de la selección y en caso de no ser elegido, información sobre los puntos fuertes y débiles de la candidatura	3.5
Valoración de Meritos/Reconocimiento:	
Indices bibliométricos (publicaciones, h-index, factor de impacto...)	4.1
Docencia	3.7
Experiencia en supervisión de personal	3.9
Trabajo en equipo	4.5
Experiencia en transferencia del conocimiento	4.2
Experiencia en gestión de investigación e innovación	4.0
Experiencia en Actividades de divulgación científica	4.0
Experiencia en el sector privado (empresa)	3.6
Participación en patentes, desarrollos e inventos	3.9
Estancias en otros centros fuera de España	4.2

Cambio de una disciplina a otra	3.4
Antigüedad	3.6
Alteraciones/Interrupciones:	
Bajas maternas/paternales	4.6
Cuidado de personas dependientes	4.5
Voluntariados	4.0
Periodos sabáticos	2.9
Supervisión y gestión	3.9
Formación profesional continua	4.2
Acceso a información investigadora y desarrollo continuo	3.6

Todas las preguntas tenían la opción de añadir comentarios. Para las preguntas con un porcentaje de NS/NC superior a un 20% fue necesario evaluar el motivo y decidir si era necesario tomar una acción.

Para los principios del apartado III **“Condiciones de trabajo”** se planteaban ambas cuestiones: conformidad e importancia, dando lugar a un índice de prioridad calculado de la siguiente manera:

$$\text{Pri} = \text{Nivel de importancia} / \text{nivel de acuerdo} = 1,18$$

Los principios con este índice mayor que ese valor umbral de 1,18 se consideraron prioritarios para el plan de acción, y era importante para la fundación conocer las categorías profesionales a las que más interesaba dicho principio:

	Conformidad	Importancia	Índice de prioridad	Categoría Profesional que lo consideran prioritario
	1 al 5	1 al 5	0,2 al 5	
Estabilidad	3,5	4,6	1,31	Investigadores Senior, Postdoc, Predoc, Técnicos
Desarrollo profesional	3,6	4,5	1,25	Investigadores Senior, Predoc
Participación en los órganos de decisión	3,8	4,6	1,21	Investigadores Senior, Postdoc, Predoc, Técnicos
Ambiente de trabajo favorece la investigación y estimula el aprendizaje	3,9	4,7	1,21	Investigadores Senior, Postdoc, Técnicos, Gestión
Condiciones de trabajo: adecuadas soluciones de conciliación familiar con el trabajo	3,9	4,7	1,21	Investigadores Senior, Postdoc, Predoc
Quejas/reclamaciones	3,9	4,6	1,18	Investigadores Senior, Predoc, Técnicos
Ambiente de trabajo favorece el acceso a recursos e instalaciones adecuadas	4	4,7	1,18	Investigadores Senior, Postdoc, Predoc, Técnicos, Gestión
Coautorías	4	4,5	1,13	Investigadores Senior, Predoc, Técnicos
Derechos de propiedad intelectual	4,2	4,6	1,1	Investigadores Senior, Postdoc, Predoc
Condiciones de trabajo: adecuadas soluciones para la inclusión de personas discapacitadas en el trabajo	4,6	4,6	1	Todas

ENCUESTA REALIZADAS A PERSONAL DE IBIMA:

La encuesta fue contestada por 71 miembros del instituto de un total de 731, lo que representa una participación de un 9,85%:

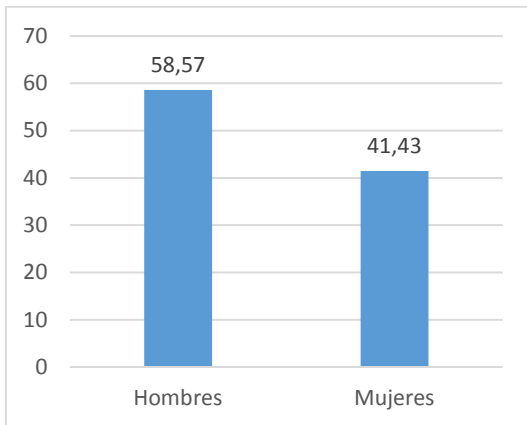


Fig. 4 Participación en la encuesta por sexos

Por categoría profesional, la participación en la encuesta ha sido la siguiente:

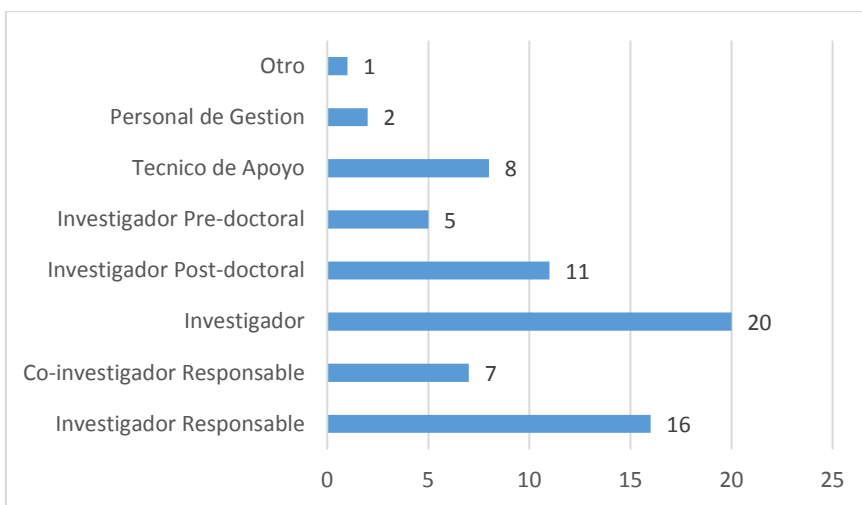


Fig. 5 Participación en la encuesta por categoría profesional

Resumen con las preguntas del cuestionario y promedio de las contestaciones recibidas a la conformidad del principio con las prácticas en IBIMA:

Principios preguntados	Conformidad
Principios éticos	4.4
Responsabilidad profesional y compromiso público	3.8
Obligaciones contractuales y legales	3.3
Difusión y explotación de Resultados	3.5
Reclutamiento/No discriminación	3.8
Sistemas de evaluación/ valoración	3.6
Reclutamiento:	
Abiertos	4.0
Eficientes	3.9
Transparentes	3.8
Selección	3.8
Transparencia:	
Descripcion del puesto de trabajo	4.2
Descripcion de las perspectivas de desarrollo profesional	3.8
Tiempo de la oferta	4.3
Número de puestos vacantes	4.3
Cómo se desarrolla la selección	3.7
Criterios de selección	4.0
Miembros del Comité de selección	3.7
Información posterior sobre los resultados de la selección y en caso de no ser elegido, información sobre los puntos fuertes y débiles de la candidatura	3.4
Valoración de Meritos/Reconocimiento:	
Indices bibliométricos (publicaciones, h-index, factor de impacto...)	4.3
Docencia	3.6
Experiencia en supervisión de personal	3.6
Trabajo en equipo	4.5
Experiencia en transferencia del conocimiento	4.2
Experiencia en gestión de investigación e innovación	3.9
Experiencia en Actividades de divulgación científica	4.0

Experiencia en el sector privado (empresa)	3.2
Participación en patentes, desarrollos e inventos	3.7
Estancias en otros centros fuera de España	4.0
Cambio de una disciplina a otra	3.3
Antigüedad	3.3
Alteraciones/Interrupciones:	
Bajas maternas/paternales	4.6
Cuidado de personas dependientes	4.6
Voluntariados	3.8
Periodos sabáticos	3.2
Supervisión y gestión	3.4
Formación profesional continua	3.7
Acceso a información investigadora y desarrollo continuo	3.2

Todas las preguntas tenían la opción de añadir comentarios. Para las preguntas con un porcentaje de NS/NC superior a un 20% fue necesario evaluar el motivo y decidir si era necesario tomar una acción.

Para los principios del apartado III. “**Condiciones de trabajo**” se planteaban ambas cuestiones: conformidad e importancia, dando lugar a un índice de prioridad calculado de la siguiente manera:

$$\text{Pri} = \text{Nivel de importancia} / \text{nivel de acuerdo} = 1,42$$

Los principios con este índice mayor que ese valor umbral de 1,42 se consideraron prioritarios para el plan de acción, y era importante para el instituto conocer las categorías profesionales a las que más interesaba dicho principio:

	Conformidad	Importancia	Índice de prioridad	Categoría Profesional que lo consideran prioritario
	1 al 5	1 al 5		
Desarrollo profesional	3	4,6	1,53	Investigadores Principales, Investigadores Senior, Técnicos, Gestión
Estabilidad	3,2	4,6	1,44	Investigadores Senior, Postdoc, Técnicos, Gestión
Ambiente de trabajo favorece la investigación y estimula el aprendizaje	3,4	4,7	1,38	Investigadores Senior, Técnicos
Condiciones de trabajo: adecuadas soluciones de conciliación familiar con el trabajo	3,5	4,7	1,34	Gestión
Ambiente de trabajo favorece el acceso a recursos e instalaciones adecuadas	3,5	4,6	1,31	Investigadores Senior, Técnicos, Gestión
Coautorías	3,6	4,6	1,28	Investigadores Senior
Quejas/reclamaciones	3,5	4,3	1,23	
Condiciones de trabajo: adecuadas soluciones para la inclusión de personas discapacitadas en el trabajo	4	4,5	1,13	
Derechos de propiedad intelectual	4,1	4,6	1,12	
Participación en los órganos de decisión	4,2	4,4	1,05	