	<h1>POLÍTICA DE RECERCA</h1>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

**POLÍTICA DE RECERCA PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA INVESTIGADORA
DEL PERSONAL DOCENT INVESTIGADOR
ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR**

Juny 2022

1. INTRODUCCIÓ

L'Escola Superior d'Infermeria del Mar és un centre adscrit a la UPF la qual és una institució d'educació superior orientada a la recerca. La UPF té una reputació d'excel·lència en recerca i educació i se situa entre les universitats espanyoles que atrauen investigadors internacionals.

L'ESIMar, igual que la UPF, està alineada amb la política de la Unió Europea per a fer de la recerca una carrera atractiva. En aquest sentit la recerca de l'ESIMar es basa en els principis i codi de conducta elaborats per la Unió Europea (2005) amb l'objectiu d'estimular el desenvolupament professional dels investigadors alhora que participar en la transformació de la infermeria i les ciències de la salut.

A l'any 2005, la Comissió Europea va adoptar l'European Charter for Researchers i el Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

[L'European Charter for Researchers](#) (charter), com a conjunt de principis i requeriments generals que especifica les funcions, responsabilitats i drets del personal investigador, dels empleadors i dels finançadors de la investigació. El seu objectiu és assegurar que la relació entre aquestes parts condueixi a la generació, transferència, intercanvi i difusió de coneixements i al desenvolupament professional del personal investigador.

[Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#) (code), com a conjunt de principis i requeriments generals per a empleadors, vol garantir l'aplicació de valors tals com la transparència en el procés de contractació i la igualtat de tracte de tots els i les sol·licitants per a fer del mercat laboral de la investigació un lloc obert i sostenible per als i les investigadors. En aquest sentit, l'ESIMar es compromet a actuar de manera responsable i respectable així com proporcionar unes condicions marc justes per al personal investigador per a afavorir el desenvolupament professional i de la investigació.

Per a portar a la pràctica els principis de la Charter i del Code, i així participar en la promoció d'un entorn laboral favorable i estimulador per al personal investigador, l'ESIMar s'inspira en la [HR Strategy for Researchers](#) tot i que segueix l'estratègia pròpia de recursos humans per a personal investigador de l'Institut Municipal d'Investigacions Mèdiques (IMIM) del Parc de Salut Mar.

	<h1>POLÍTICA DE RECERCA</h1>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

L'estrategia per a l'impuls de la recerca a l'ESIMar segueix els següents passos:

1. L'elaboració de l'anàlisi dels buits interns.
2. L'elaboració i publicació d'un pla d'acció a la seva pàgina web.
3. Autovaloració del procés d'implementació del pla per part de l'ESIMar.
4. Valoració externa del/s grup/s de recerca de l'ESIMar per part de l'IMIM.

2. OBJECTIU

2.1 Objectiu general:

- Establir el marc general de la recerca a l'ESIMar, entès com el conjunt de principis que guien al personal docent investigador a la institució.

2.2 Objectius específics:

- Crear l'entorn de seguretat i confiança per a que el personal investigador pugui desenvolupar la seva tasca en les millors condicions possibles.
- Identificar els aspectes claus en els que l'ESIMar ha de treballar en matèria de recerca.
- Enfortir les bases científiques per tal d'incrementar la competitivitat nacional i internacional.
- Incrementar l'atracció per la recerca infermera i en ciències de la salut.

3. DESTINATARIS:

1. Personal docent investigador
2. Doctorands/des
3. Personal col·laborador que realitzi activitats de recerca a l'ESIMar


4. PRINCIPIS GENERALS DE LA INVESTIGACIÓ A L'ESIMAR

4.1 Aplicables al personal investigador

- Llibertat en la investigació:
El personal investigador ha de focalitzar-se en el propòsit de traspasar les fronteres del coneixement científic alhora que gaudir de la llibertat de pensament i expressió, i dels mètodes que els permeten resoldre problemes d'acord als principis i pràctiques ètiques. És important també reconèixer les limitacions de la llibertat incloses aquelles que fan referència a les derivades de la supervisió o guia, raons econòmiques o de protecció intel·lectual.

	<h2>POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

- Principis ètics:
Els investigadors han de basar-se en els principis ètics de la recerca biomèdica, en especial quan s'inclouen subjectes humans, i d'acord al [Codi de Bones Pràctiques científiques](#).
- Responsabilitat professional:
Cada investigador/a ha de fer l'esforç per assegurar que la seva recerca és rellevant per al seu camp d'estudi i per a la societat. Cal evitar duplicar recerques realitzades prèviament així com el plagi. Cal reconèixer l'autoria i la propietat intel·lectual de treballs realitzats per altres investigadores o per supervisors o directores de les recerques.
En cas que l'investigador/a precisi de col·laboradors/es per a realitzar tasques concretes en una recerca, cal assegurar que la persona té les competències per a realitzar-les.
- Actitud professional:
El personal investigador ha de conèixer els objectius estratègics de l'entorn de recerca així com els mecanismes de finançament de la recerca. Abans d'iniciar qualsevol recerca cal aconseguir l'aprovació de tots els permisos i requeriments. Cada investigador/a ha d'informar als membres de l'equip, coordinador i director/a del centre sobre l'estat del projecte i quan la recerca ha estat aprovada, redefinida, completada, suspesa o acabada abans d'hora per qualsevol motiu.
- Obligacions legals i contractuals:
El personal investigador ha de conèixer les regulacions institucionals i nacionals que regeixen les condicions laborals. S'inclou aquí les regulacions de la [Propietat Intel·lectual](#), les condicions d'esponsorització o de finançament. El personal investigador ha de demostrar la seva activitat investigadora a través de l'obtenció de resultats en forma de tesis, publicacions, guies, patents, desenvolupament de nous productes o servei, etc.
- Responsabilitat:
El personal investigador ha de ser conscient de les persones que fan possible la recerca, ja siguin membres de l'equip, la direcció del centre, finançadors, altres organismes públics o privats, així com la societat, cap a qui es dirigeix la recerca en última instància. L'investigador/a s'ha de comprometre a una gestió econòmica i financera de la recerca sòlida, transparent i eficient tot col·laborant i cooperant en les auditories que es realitzin. En cas que la recerca sigui finançada amb fons públics cal prendre consciència de la responsabilitat d'eficiència inherent ja que aquesta haurà estat finançada amb diners dels contribuents.
Pel que fa a les dades (recopilació, anàlisi i resultats), els detalls de les dades han d'estar guardats en un lloc on només els/les investigadors/es hi tinguin accés. Aquestes seran anonimitzades o semi-anonimitzades per a la seva publicació. És

	<h2>POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

responsabilitat de l'investigador/a la seva custòdia i tenir-les disponibles per a les revisions que siguin necessàries i sempre que les autoritats competents ho sol·licitin.

- Bones pràctiques en recerca:

- Seguretat: El personal investigador ha d'adoptar mesures pràctiques de treball segur, inclosa l'adopció de precaucions per a la salut i la seguretat i per a evitar pèrdua d'informació per problemes tecnològics (ciberatacs), d'acord amb la legislació nacional.
- Protecció de dades i confidencialitat: l'investigador ha de prendre les mesures necessàries per a complir amb ambdues en tot moment.
- Difusió de resultats: l'investigador ha d'assegurar, d'acord amb els acords adquirits amb la institució, que els resultats de la recerca siguin difosos de la forma més òptima i eficient possible i siguin compartits a través de comunicats, transferits a altres entorns o comercialitzats.

El personal investigador s'ha de crear els seus identificadors a través dels quals pot fer públics els resultats de les seves investigacions (ORCID, Web of Science ResearcherID (Publons), ScopusID i Google Scholar, per exemple).

El personal investigador de l'ESIMar ha de seguir els criteris de filiació del grup de recerca SDHEd-IMIM en les seves publicacions.

En termes de difusió i explotació de resultats, s'espera dels investigadors sèniors un lideratge per a maximitzar els beneficis de la recerca i que els resultats siguin fets arribar a la població, en col·laboració amb l'equip de comunicació.

- Compromís públic:

El personal investigador ha d'assegurar que les seves activitats d'investigació es donin a conèixer a la societat, contribuint així a la comprensió de la ciència per part inclús d'aquells menys avesats a la ciència. S'espera que el compromís amb el públic ajudi a l'investigador/a a comprendre les prioritats i preocupacions en ciència i tecnologia de la població.

- Relació amb els/les supervisors/es:

El personal investigador en fase de formació han d'establir una relació regular i estructurada amb els/les supervisors/es i representants de la universitat / departament per tal d'aprofitar al màxim la relació amb ells i elles. Això inclou:

- Mantenir registres del progrés del treball durant tot el període i de les troballes de la recerca.
- Obtenir feedback mitjançant informes o seminaris.
- Aplicar el feedback i treballar d'acord a cronogrames, objectius o fites, lliuraments o resultats d'investigació acordats.

	<h1>POLÍTICA DE RECERCA</h1>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

- Deures de supervisió i gestió:
El personal investigador sènior ha de prendre consciència de les seves múltiples facetes: líders, mentors, supervisors, coordinadors de projectes, comunicadors científics, assessors de carrera, etc. En la seva faceta de supervisors o mentors d'investigació han de vetllar per establir una relació constructiva i positiva amb el personal investigador que s'inicia en la recerca amb la finalitat d'establir les condicions per a la transferència de coneixements i proporcionar el màxim desenvolupament de la carrera dels investigadors.
Totes les tasques han de ser realitzades amb el màxim nivell professional.
- Continuació del desenvolupament professional:
El personal investigador ha de procurar la millora contínua mitjançant l'actualització de coneixements i el desenvolupament d'habilitats i actituds professionals i de recerca. Aquest principi es pot aconseguir d'acord a la política i el pla de formació de l'ESIMar així com també a través dels seminaris de recerca que tenen lloc en el marc del/s grup/s de recerca de l'ESIMar o d'altres mitjans com tallers, conferències, cursos, entre d'altres, fora del context de l'ESIMar.
- Avaluació i acreditacions:
El personal investigador necessita acreditar-se, sol·licitar el reconeixement de sexennis o dels trams d'investigació. L'equip de recerca pot ajudar al personal investigador, o actuar d'intermediària amb el departament de recerca de la UPF, amb els tràmits AQU, ANECA, CNEAI, Plan Estatal, ERC, Juan de la Cierva, Ramon y Cajal, entre altres, quan aquests ho requereixin. El personal investigador pot sol·licitar ajuda a la biblioteca del Campus Mar per tal de demanar informació sobre el Factor d'Impacte de les revistes, les cites rebudes, publicacions en primer quartil o h-índex. Cada investigador/a ha de tenir actualitzat el seu CVA en format oficial per quan se'l requereixi per les activitats de recerca de l'ESIMar, i s'ha de generar el seu propi CV segons el format sol·licitat per les institucions avaluadores.

4.2 Aplicables a la direcció de l'Escola

- Reconeixement de la professió:
Tots el personal docent investigador, o tot investigador, que desenvolupa una carrera investigadora ha de ser reconegut com a professional i ser tractat com a tal. Aquest reconeixement ha de començar des de l'inici de les seves carreres, a nivell de formació de postgrau i s'ha de mantenir en tots els nivells: estudiant de postgrau/ màster, PhD, becari postdoctoral, entre altres.
- No discriminació:

	<h2>POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

No es discriminarà als investigadors per raó de gènere, sexe, ètnia, origen social, religió o creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, posicionament polític-ideològic, condició social o econòmica.

- Entorn d'investigació:
La direcció de l'ESIMar i la persona responsable de l'Eix Estratègic de recerca a l'ESIMar han de treballar per a crear un entorn estimulant d'investigació. Això inclou la creació d'equips, la facilitació d'espais o instal·lacions, la generació d'oportunitats de recerca, de formació i suport així com la col·laboració amb altres investigadors o en xarxes d'investigació.
- Condicions de treball:
La direcció de l'ESIMar ha d'assegurar que les condicions de treball del personal investigador, quan procedeixi, es prou flexible com per a assegurar l'èxit de la investigació d'acord amb la legislació i les normes nacionals vigents. Cal tenir en compte la conciliació familiar, tant d'homes com de dones, prestant atenció a horaris flexibles de treball, temps de treball parcial, teletreball, o trimestres sense càrrega docent, entre altres.
- Estabilitat i permanència en el treball:
Per tal d'assegurar el correcte desenvolupament de les recerques, l'ESIMar s'ha de comprometre en la mesura del possible a millorar l'estabilitat de les condicions laborals dels investigadors i sempre d'acord amb les polítiques de personal de RRHH de Parc de Salut Mar.
- Finançament i salaris:
El salari dels personal docent investigador de l'ESIMar es guia per les taules salarials del Parc de Salut Mar. Tot i així, en cas de contractació de personal investigador col·laborador, l'ESIMar ha d'assegurar que els investigadors tenen unes condicions justes de finançament o salari amb disposicions a la seguretat social adequades i equitatives d'acord a la legislació nacional vigent i als convenis col·lectius nacionals o sectorials. Això inclou als investigadors en totes les etapes d'acord a les seves responsabilitats, desenvolupament i nivell de qualificacions.
- Equilibri de gènere:
L'ESIMar ha de tendir a un equilibri de gènere representatiu en tots els nivells de personal. Aquesta ha d'assolir-se d'acord a la política d'igualtat existent i ha de contemplar la igualtat d'oportunitats de contractació sense que prevalgui per sobre dels criteris de qualitat i competència. El comitè de selecció i avaluació ha de tenir un equilibri de gènere adequat.
- Desenvolupament de la carrera:

	<h2 style="margin: 0;">POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

L'empleador i/o finançadors del personal investigador ha de disposar, preferiblement dins del seu marc de gestió de RRHH, d'una estratègia de desenvolupament de carrera professional específica per als investigadors en totes les etapes de la seva carrera, independentment de la seva situació contractual. Donat el marc jurídic i legal actual de l'ESIMar, la direcció del centre vetllarà per elaborar una estratègia que permeti el desenvolupament de la carrera investigadora. Aquesta ha d'incloure la disponibilitat de mentors que donin suport i orientació per al desenvolupament personal i professional, els motivin i contribueixin a reduir la inseguretats del seu futur professional.

- **Mobilitat:**

L'ESIMar ha de reconèixer el valor de la mobilitat geogràfica, interdisciplinària, transdisciplinària i virtual així com aquella entre el sector públic i privat com un mitjà per a millorar el coneixement científic i el desenvolupament professional de la persona investigadora. L'ESIMar ho farà per mitjà de l'eix estratègic d'internacionalització el qual contempla la mobilitat del professorat i des d'on s'assessora al professorat. Aquesta es compromet a fer les gestions oportunes amb la UPF per a facilitar, valorar i reconèixer qualsevol experiència de mobilitat dins el seu sistema d'avaluació i progressió professional.

- **Accés a la formació investigadora i al desenvolupament continu:**

La direcció de l'ESIMar ha d'assegurar que tot el personal investigador, en qualsevol etapa de la seva carrera, independentment de la situació contractual, té la oportunitat de millorar de forma contínua les seves habilitats i competències, el seu desenvolupament professional i, per tant, la seva empleabilitat.

- **Accés a assessorament professional:**

L'ESIMar es compromet a oferir assessorament professional i suport per a la inserció laboral mitjançant la col·laboració amb departaments dins la mateixa institució (Parc de Salut Mar) o amb d'altres institucions o estructures interessades.

- **Drets de propietat intel·lectual:**

L'ESIMar ha d'assegurar que les persones investigadores de la institució es beneficien de l'explotació, si correspon, dels resultats d'I+D mitjançant protecció legal i, en particular, a través dels drets de Propietat Intel·lectual, inclosos els drets d'autor. L'ESIMar ha d'especificar quins drets pertanyen als i les investigadores de forma general i, quan correspongui, es podran elaborar convenis específics de col·laboració de mutu acord.

- **Co-autoria:**

L'ESIMar ha de valorar positivament la coautoria quan s'avalui al personal. Aquesta ha de ser entesa com a prova d'un enfocament constructiu i de

	<h2>POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

col·laboració del treball de realització de la investigació. L'ESIMar es compromet, per tant, a desenvolupar estratègies, pràctiques i procediments per a que el personal investigador puguin gaudir del dret a ser reconeguts com a coautors dels articles, patents o altres productes científics o puguin publicar els seus propis resultats d'investigació.

- **Supervisió:**

L'ESIMar haurà d'identificar i informar de forma clara quina/nes persona/es investigadora/es exerceix/en el rol de supervisió, per tal que els i les investigadores en etapes inicials puguin acudir a ella/es en el desenvolupament de les seves tasques investigadores. L'ESIMar també ha d'assegurar que les persones supervisors són suficientment expertes en la supervisió de la investigació, disposen de coneixements, experiència, especialització, compromís i temps per a poder oferir el suport necessari, els procediments de revisió, el feedback i el progrés necessari.

- **Docència:**

L'ESIMar, com a institució dedicada a la docència, entén el valor que té l'estructuració i difusió del coneixement i la contempla com un part important del treball del personal docent investigador de la institució. Tot i així, entenent també la importància que té la generació de coneixement ha de procurar evitar que la docència ocupi tot el temps del personal investigador i li impedeixi el desenvolupament de les seves tasques investigadores, en especial a l'inici de les seves carreres. L'ESIMar es compromet a que el temps dedicat a la formació dels investigadors d'etapes més inicials per part del personal més sènior sigui contemplat com una part del seu compromís docent. La formació en tutorització i mentorització d'estudiants i personal novell es contempla com una part del desenvolupament professional del personal investigador i pot ser proposada per l'empresa o sol·licitada per l'investigador/a, tal com queda recollit en la política de formació de l'ESIMar.

- **Sistemes d'avaluació:**

L'ESIMar ha de presentar de forma periòdica i transparent al personal investigador, inclòs el personal sènior, sistemes de valoració/ avaluació de la seva tasca professional (a l'ESIMar inclou tasques docents i d'investigació). Donades les característiques de la institució aquests es realitzaran de forma interna i, tal com queda inclòs en el POA del personal docent investigador de l'ESIMar, es tindrà en compte: la docència, activitats de gestió de la docència i la recerca (presentació a convocatòries de recerca, els resultats i difusió de la recerca tals com publicacions, patents, conferències, etc., tutorització, i activitats de sensibilització pública, entre d'altres).

AQU, ANECA, Plan Estatal, Juan de la Cierva, entre d'altres, són entitats avaluadores externes de l'activitat investigadora del personal investigador.

	<h2>POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

L'IMIM o la UPF, com a entitats externes i independents dedicades a la recerca, seran les que avaluaran la tasca investigadora dels grups de recerca vinculats a aquestes institucions.

- Queixes i apel·lacions:

L'ESIMar aposta per un circuit de gestió de les queixes i apel·lacions orgànic. Les queixes/ apel·lacions dels investigadors, incloses les relatives a conflictes entre supervidores i investigadores en etapes inicials, cal que s'intentin resoldre inicialment entre les parts implicades. Si no es resolen, intervindrà una persona imparcial, la responsable de l'Eix Estratègic de Recerca, si no s'ha vist implicada, o en el seu defecte, la coordinadora del grup de recerca.

En cas que la queixa sigui relativa a aspectes laborals s'aposta, en primer lloc, per la via de resolució amb la direcció de l'ESIMar. En cas que no sigui possible, el personal docent investigador pot acudir al departament de salut laboral del Parc de Salut Mar.

En ambdós casos, el conflicte ha de ser tractat de forma confidencial amb l'objectiu de promoure un tracte just i equitatiu dins la institució i millorar la qualitat general de l'entorn de treball.

- Participació en òrgans de decisió:

El personal investigador de l'ESIMar tindrà representació en els òrgans d'informació, consulta i presa de decisions rellevants a l'ESIMar amb la finalitat de protegir i promoure els interessos del col·lectiu.

- Reclutament:

L'ESIMar per mitjà d'ofertes públiques o la convocatòria de places recluta al personal docent investigador. En cas de reclutament de personal amb perfil investigador l'ESIMar ha de deixar clars els estàndards d'admissió dels investigadors, sobretot a l'inici de les seves carreres, i facilitar l'accés als grups més desfavorits com també d'aquells que tornen a la carrera investigadora després d'un període de descans. L'ESIMar ha de tenir en compte els principis del [Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors](#) a l'hora de contractar personal investigador.

	<h2 style="margin: 0;">POLÍTICA DE RECERCA</h2>	Codi	DE1-03/03
		Versió	00
		Data	14.06.2022

5. PROGRAMA MARC PER A LA INVESTIGACIÓ A L'ESIMAR

El 2021 l'ESIMar engega accions per a l'impuls de la recerca a l'ESIMar. A part de la contractació de personal investigador amb trajectòria contrastada, l'ESIMar aposta per la creació del primer grup de recerca, l'establiment de les línies de recerca i l'elaboració de projectes que permetin aconseguir finançament competitiu. En aquest sentit, tota recerca del personal docent investigador de l'ESIMar ha d'estar vinculada a un grup de recerca i tenir finançament que la sustenti. Tot i així, conscients de les dificultats pròpies dels inicis, l'ESIMar destinarà fons propis per a donar suport al personal investigadors fins aconseguir que cada investigador/a permanent de l'ESIMar estigui involucrat en un projecte competitiu.

L'import anual destinat a recerca s'utilitzarà per als següents conceptes:

1. Despeses de contractació de personal docent col·laborador per a donar sortida a tasques d'elaboració o difusió de la recerca.
2. Despeses d'execució (fons bibliogràfic, programes informàtics, etc.)
3. Despeses de publicació i difusió (es prioritzaran els articles derivats de tesis doctorals no finançades i altres projectes no finançats que es vulguin publicar en open access. En cas que es presenti més d'un article alhora es prioritzarà aquell en el que l'IP no hagi rebut cap ajuda econòmica prèviament. Posteriorment es tindrà en compte el nombre d'investigadors/es de l'ESIMar que constin com a autors essent valorat positivament el major número d'autores).

Cal recordar que el finançament per la traducció d'articles, del cost de publicació, transcripció d'entrevistes, les despeses de viatge, l'assistència a congressos i jornades, entre d'altres, són conceptes que calen ser tinguts en compte i sol·licitats en convocatòries competitives, si així ho permeten.

En cas de projectes competitius concedits a personal investigador de l'ESIMar, cal tenir en compte que la gestió econòmica de la recerca està subjecta a [lleis i normatives](#) específiques. En qualsevol recerca finançada caldrà notificar l'import concedit i les característiques del mateix al Cap d'Administració i Finances de l'ESIMar.