



FUNDAÇÃO
FACULDADE DE MEDICINA



Entidade de direito privado sem fins lucrativos de utilidade pública,

- Federal
 - Estadual
 - Municipal
- ✓ Qualificada como Organização Social da Secretaria Municipal de Saúde do Governo do Estado de São Paulo
- ✓ Qualificada como Organização Social da Secretaria Municipal de Gestão da Prefeitura do Município de São Paulo
- ✓ Atestado de Registro e Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social.
- Criada em 1986, pela Associação dos Antigos Alunos da Faculdade de Medicina da USP, visando atuar no Desenvolvimento das Ciências Médicas em Ensino, Pesquisa e Assistência em Saúde.

- Total de funcionários: 11.294

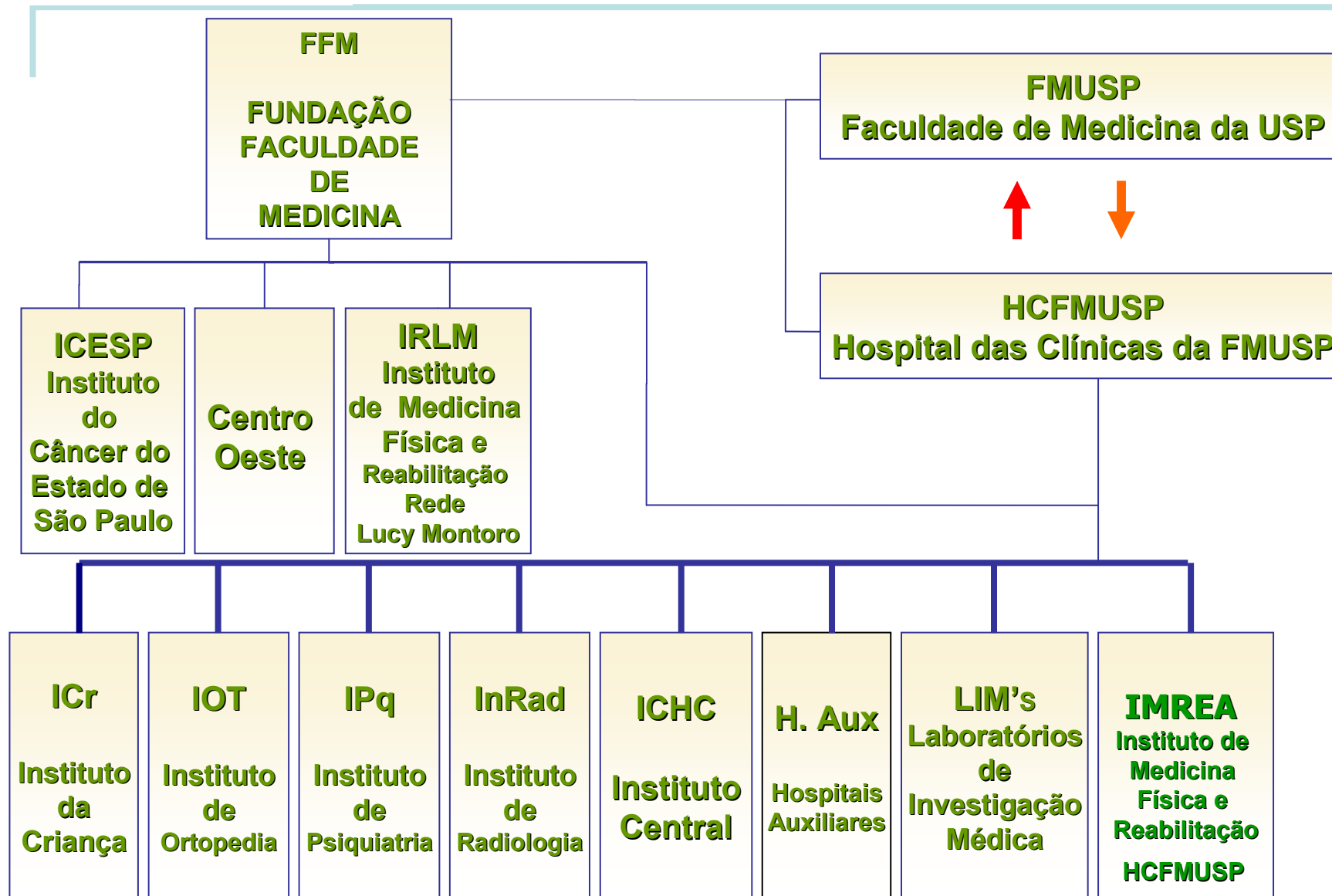
FFM E O HOSPITAL DAS CLÍNICAS

O Hospital das Clínicas é associado à USP para fins de ensino e pesquisa, e assistência médico-hospitalar à comunidade.

Um dos objetivos fundamentais da FFM é o direcionamento da maioria de seus Recursos Humanos e Financeiros para a manutenção dos índices de atendimento aos pacientes, dentro do Hospital das Clínicas.



ESTRUTURA DA INSTITUIÇÃO



RETENÇÃO DE TALENTOS

Se até alguns anos atrás as Instituições conseguiram ser competitivas somente pelas características de seus serviços, essa é uma missão muito mais difícil de alcançar atualmente.

As Instituições estão oferecendo serviços cada vez mais parecidos, o que faz com que a competitividade dependa de outros fatores.

Diante do contexto atual, em que as pessoas são o foco principal na criação de vantagem competitiva, o novo desafio das organizações gira em torno de como motivar e reter seus talentos.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Por isso, desenvolver o talento tornou-se a mais importante e a mais desafiadora tarefa dos gestores e das instituições.

Segue então a necessidade de mudanças do modelo tradicional de gestão de recursos humanos com a implementação de políticas e práticas que tenham como função principal atrair e reter aqueles profissionais que tenham as competências necessárias para atuar e se destacar nesse ambiente.

Reter talentos não significa apenas manter os profissionais que trazem melhores resultados, mas também evitar a rotatividade de profissionais. A saída de talentos é muito custosa, pois pode comprometer o conhecimento e a gestão Institucional.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Ponto Importante – Desenvolvimento das lideranças

- ✓ Papel Fundamental do Líder

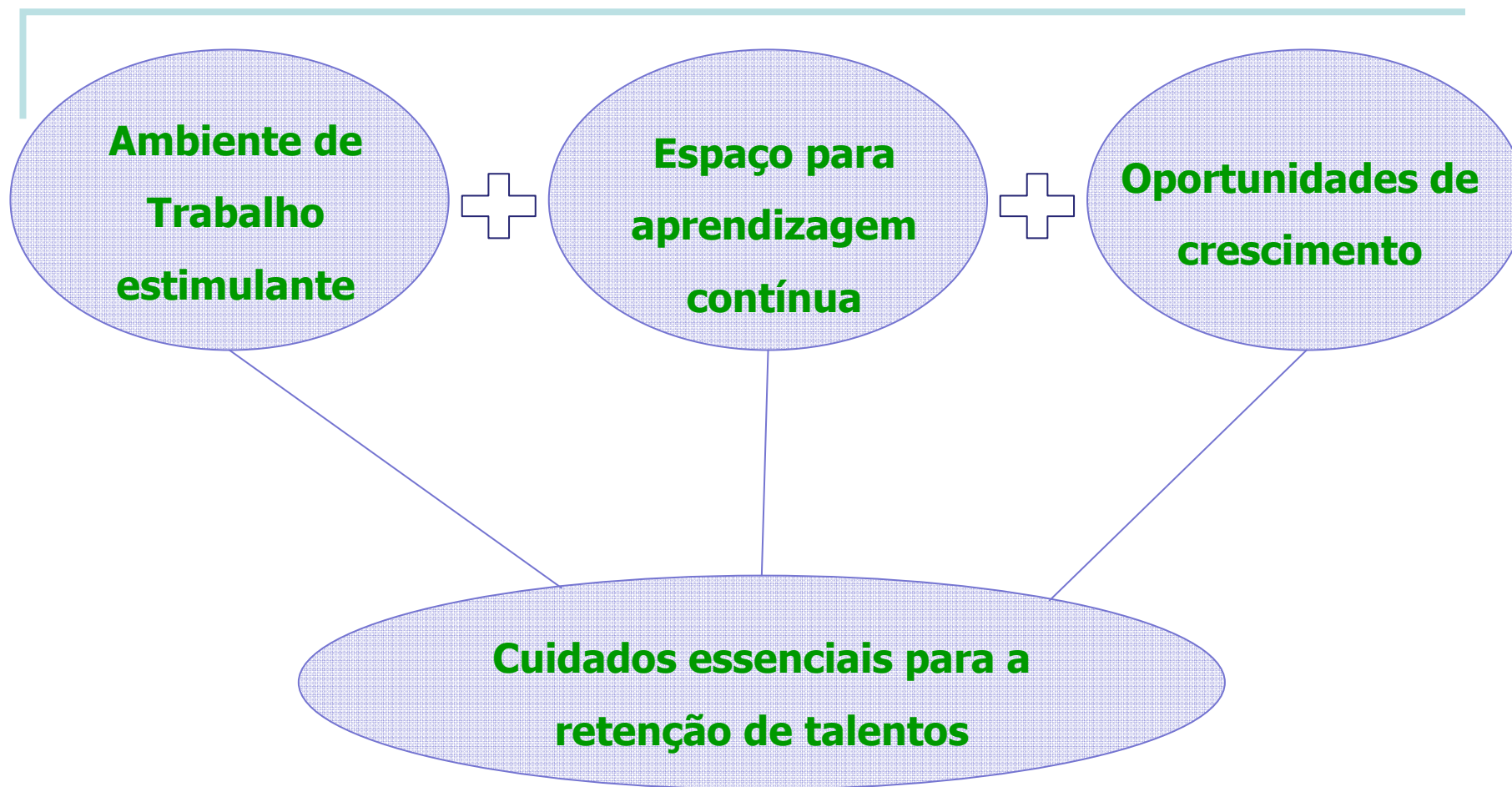
Deve ser capaz de potencializar talentos

Dar espaço para crescimento e desenvolvimento

Para que a Instituição consiga reter seus talentos é preciso ter clareza do que significa talento para ela.

Alem disso é essencial entender o que os talentos buscam na organização.

RETENÇÃO DE TALENTOS



Com essa visão foram desenvolvidos projetos voltados para esse fim.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Plano de Carreira do Corpo Clínico

Objetivo: Regular a carreira do médico dentro do Hospital das Clínicas, com relação a:

- Contratações
- Comissionamentos
- Afastamentos
- Vínculos

RETENÇÃO DE TALENTOS

Tempo Integral com Dedicção Exclusiva

- ✓ Médicos HC e Docentes FMUSP em RDIDP (**Regime de Dedicção Integral Exclusiva**)
 - ✓ Funções estratégicas da Instituição
 - ✓ Contempla um número restrito de profissionais médicos.
 - ✓ A remuneração atrelada a titulação acadêmica.
-
- Assistente
 - Mestre
 - Doutor
 - Livre Docente
 - Titular

RETENÇÃO DE TALENTOS

Tempo Integral com Remuneração Fixa

- ✓ Médicos HC e Docentes FMUSP em RTC (Regime de Tempo Completo 24 horas semanais) ou RTP (Regime de Tempo Parcial 12 horas semanais), **em tempo integral**
- ✓ Jornada semanal de 40 horas, **sem dedicação exclusiva**, com remuneração conforme titulação acadêmica.

Avaliação

Responsável: Comissão de Avaliação e Acreditação do Corpo Clínico

Periodicidade: anual, segundo critérios pré-estabelecidos, mantendo ou não seu enquadramento.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Bolsa Pesquisa

Objetivo

- ✓ Desenvolvimento científico, tecnológico e institucional
- ✓ Formação e aperfeiçoamento de novos pesquisadores

É concedida ao pesquisador envolvido em Projeto de Pesquisa Básica ou Aplicada, devidamente aprovado pelo **Núcleo de Apoio à Pesquisa Clínica HCFMUSP**.

Elegíveis: profissionais com formação técnica ou superior.

Duração: de até 12 meses com possível prorrogação máxima até 36 meses

Avaliação: responsabilidade do Coordenador do projeto

RETENÇÃO DE TALENTOS

Estudo Clínico

A FFM, no apoio ao HCFMUSP e FMUSP, tem participado ativamente da realização de Estudos Clínicos, cujos resultados são de grande interesse à comunidade acadêmica e à sociedade em geral.

Supervisão: Professores da Casa

RETENÇÃO DE TALENTOS

Estudo Clínico

Objetivo:

- ✓ avaliação da eficácia, tolerabilidade e segurança de medicamentos e às pesquisas em seres humanos e em animais, sob os aspectos técnico-científicos, ético e outros
- ✓ dar suporte aos pesquisadores, adequar os procedimentos e assessorar as áreas do Complexo FMUSP e HCFMUSP que realizam processos de investigação científica
- ✓ atualmente administramos 298 Estudos Clínicos no HC FMUSP e 39 Estudos Clínicos no ICESP

RETENÇÃO DE TALENTOS

Vertente A

É um Programa de Incentivo à Produção Acadêmica

Responsabilidade: Comissão de Pesquisa da FMUSP

Objetivo: Incentivar o Ensino e Pesquisa

Elegíveis: Todos os docentes na ativa com vínculo FMUSP em Regime de Dedicção Integral à Docência e a Pesquisa (RDIDP).

RETENÇÃO DE TALENTOS

Avaliação: segundo critérios de pontuação pré estabelecidos pela Comissão de Pesquisa

Avaliação do docente no ensino de graduação

- atividades voltadas ao aluno de graduação
- atividades de produção ou preparo de materiais de ensino
- atividades de capacitação e aperfeiçoamento pedagógico

Avaliação do docente no ensino de pós- graduação “ stricto sensu”

- orientação de mestrado e doutorado
- atividades didáticas

RETENÇÃO DE TALENTOS

Avaliação do docente no ensino de pós- graduação “ lato sensu”

- orientação residência médica e aprimoramento, cursos de longa duração acima de 720h
- orientação pós doutorado e recepção de professores

Avaliação da Produção Científica (27 itens)

Avaliação das Atividades de Extensão Universitária (14 itens)

Avaliação do Engajamento Institucional e outros

RETENÇÃO DE TALENTOS

Vertente C

É um Programa de Incentivo ao desenvolvimento da Pesquisa

Responsabilidade: Comissão de Pesquisa da FMUSP

Objetivo: Incentivar o Ensino e Pesquisa

Elegíveis: Pesquisadores não docentes da Faculdade de Medicina com no mínimo título de Doutor

Avaliação: Mesmo critério aplicado na Vertente A.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Treinamento e Desenvolvimento

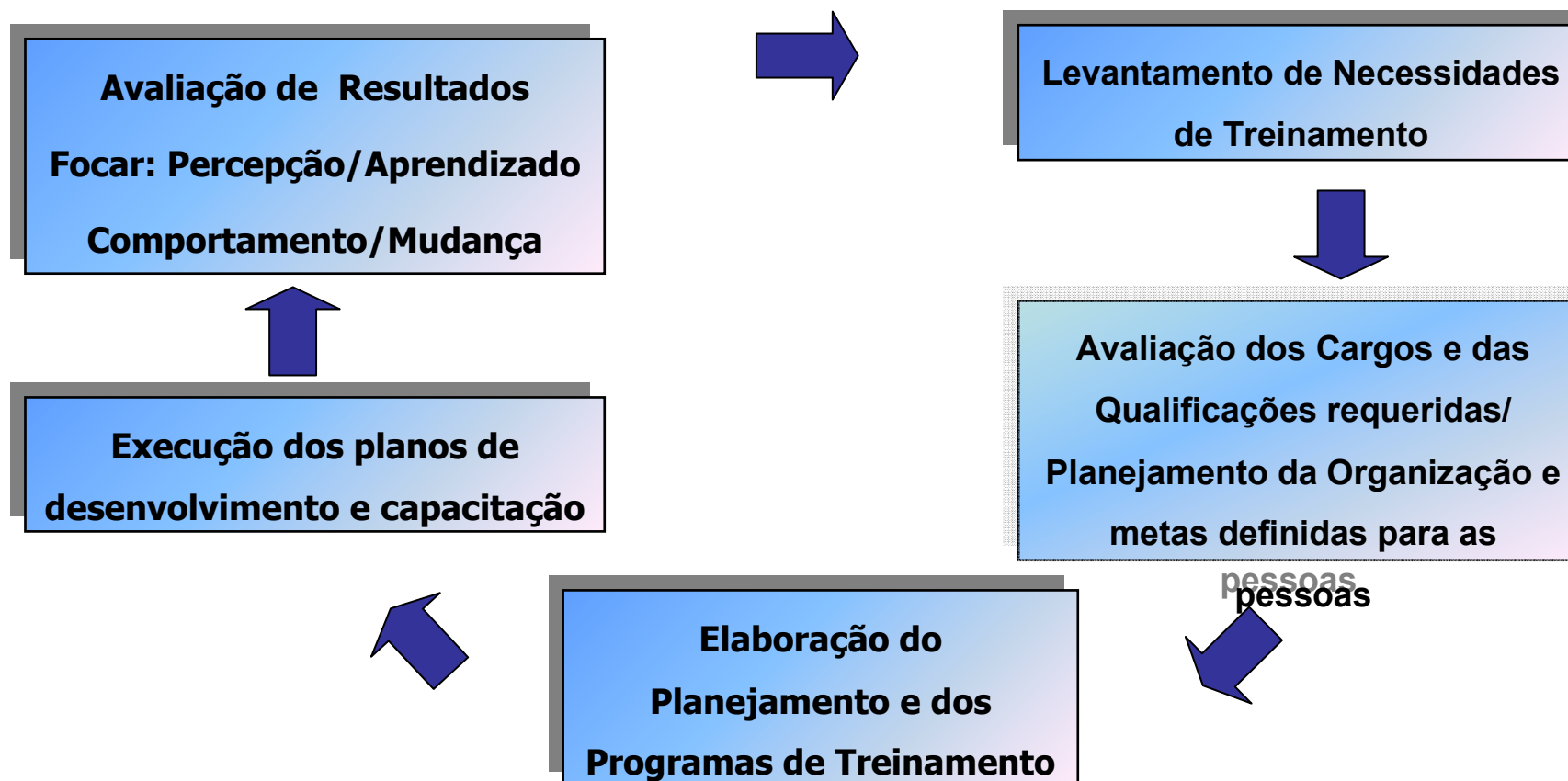
A Finalidade é melhorar o desenvolvimento profissional na Instituição e no desempenho das suas funções.

Visa também a preparação e/ou aperfeiçoamento de suas habilidades e dos seus conhecimentos.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Treinamento e Desenvolvimento

ETAPAS DO PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO



RETENÇÃO DE TALENTOS

Bolsa de Estudo

Objetivo: Contribuir para o desempenho dos funcionários através da capacitação e/ ou atualização necessários a sua função.

Estão inclusos no programa, cursos de extensão pagos, complementares à graduação universitária, tais como:

- ✓ Atualização
- ✓ Aperfeiçoamento / Especialização
- ✓ Mestrado Profissionalizante
- ✓ Doutorado

RETENÇÃO DE TALENTOS

Bolsa de Estudo

Elegíveis: Funcionários com no mínimo 2 anos de casa

Ao final do curso os participantes deverão apresentar um plano de melhoria que vise agregar valor a sua área de trabalho.

Avaliação: Será de responsabilidade do Gerente da Área, assim como o acompanhamento dos resultados esperados, conforme critérios estabelecidos.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Estagiários

Objetivos:

- ✓ garantir à Instituição profissionais treinados internamente dentro de competências técnicas;
- ✓ O processo de estágio é compreendido por atividades planejadas e organizadas, permitindo aprimoramento profissional em consonância com o curso que realiza, além de proporcionar maior integração Instituição/Escola.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Sites para Consulta

- ✓ www.ffm.br
- ✓ www.fm.usp.br
- ✓ www.hcnet.usp.br