

## FATORES DE RETENÇÃO DE TALENTOS NA ÁREA DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PRIVADO

Jhosy do Carmo Gomes Lopes<sup>1</sup>, Alex Sandro Quadros Weymer<sup>2</sup>, Patricia Fuchs<sup>3</sup>

### INTRODUÇÃO

O *turnover* é um índice utilizado para medir a rotatividade dos colaboradores de uma empresa, tanto em sua admissão quanto em seu desligamento. Muitos fatores podem ocasionar o *turnover* nas empresas, como falta de incentivos de plano e carreira, excessiva carga horária de trabalho, falta de reconhecimento profissional, não compatibilidade entre a vida pessoal e profissional. Toda esta rotatividade gera prejuízos à empresa, tanto financeiros quanto na qualidade dos serviços prestados.

### OBJETIVO

Verificar os principais fatores de retenção de talentos na área de enfermagem.

### MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de estudo qualitativo do tipo estudo de caso. A pesquisa foi desenvolvida em um hospital privado de Curitiba - Paraná. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário aplicado a 44 colaboradores de uma equipe de enfermagem, com sete questões de múltipla escolha e com espaço para sugestões. A coleta ocorreu no mês de janeiro de 2015. As informações que emergiram foram analisadas de acordo com a literatura correlata.

### RESULTADOS

A maioria dos funcionários afirma estar satisfeitos com o trabalho e com o clima organizacional, embora sugiram melhorias no plano de carreira e salário; solicitam benefícios, pois não possuem nenhum, assim como plano de saúde e cursos de capacitação profissional. Em relação ao ambiente de trabalho, 33 alegaram que contribui, mas que poderia haver melhorias. Os colaboradores julgam necessárias as seguintes medidas para reter o emprego: ter reuniões de trabalho para diminuir a ansiedade do pessoal; melhorar as condições de trabalho; revisar e atualizar as rotinas e tarefas; sugerem abertura para o pessoal dar sugestões e usar a criatividade.

### CONCLUSÕES

Através das sugestões e análise dos dados coletados percebe-se que a motivação e a satisfação com o ambiente de trabalho fazem com que a rotatividade diminua. Então se faz necessária à busca por melhorias no referido hospital tanto nas questões financeiras ofertadas aos colaboradores da equipe de enfermagem, quanto na qualidade do ambiente de trabalho. Para que os talentos permaneçam é necessário que eles se sintam inseridos e confortáveis, resultando assim numa melhor execução de suas atividades cotidianas.

### REFERENCIAS

- ANSEMI, Maria Luiza. DUARTE, Geraldo Garcia. ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. "Sobrevivência" no emprego dos trabalhadores de enfermagem em uma instituição hospitalar pública. Revista Latino- Americana de Enfermagem. 2001.  
BARBOSA, Ricardo M. Disponível em <http://cio.com.br/gestao/2015/01/29/sete-dicas-parareduzir-o-turnover/> Acesso em 02/01/2015.  
BERTELLI SANDRA BENEVENTO, Gestão de pessoas em Administração Hospitalar, Rio de Janeiro, Ed. Qualitymark, 2004.  
BOHLANDER, George; SNELL, Scott.; SHERMAN, JR. Artur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Thomson, 2003.  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed: Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

<sup>1</sup>Aluna do curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão Empresarial da Saúde da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

<sup>2</sup>Professor Orientador do curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão Empresarial da Saúde da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

<sup>3</sup>Aluna do curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão Empresarial da Saúde da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.