**ONBOARDING COMO ESTRATÉGIA PARA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM HOSPITAL PÚBLICO DE GOIÁS**

Aline Paula Marinho Mota

Estefany Izidorio Lopes de Oliveira Dalbe

Roseli Lopes de Melo Pádua

**Introdução:** Os profissionais de enfermagem são essenciais para qualquer instituição de saúde. Caracteriza-se por ser a maior população no setor de saúde, público ou privado, no Brasil e no mundo. Contudo, a rotatividade (*turnover*) da enfermagem é uma preocupação global[[1]](#footnote-1). As causas podem variar entre fatores internos (política salarial, cultura) ou externos (economia, oferta de trabalho)[[2]](#footnote-2). Esse relato justifica-se por buscar alternativas para minimizar as taxas de turnover e absenteísmo em hospital público referência. **Objetivo**: Descrever o desenvolvimento e evolução do processo de *onboarding* (integração*)* aplicado em hospital público no interior do Estado de Goiás. **Métodos:** Relato de experiência, após reformulação do processo de *onboarding* dos profissionais de enfermagem antes mesmo da sua inserção definitiva na unidade de saúde. Este processo faz parte do conceito de *employee experience*[[3]](#footnote-3) (experiência do colaborador), tem duração de 60 dias e conta com avaliações de conhecimento no primeiro (1º), no trigésimo (30º) e no sexagésimo (60º) dia, além de acompanhamento de profissional multiplicador. **Resultados:** Antes da restruturação, havia lacuna na integração do colaborador, o que impactava nas taxas de absenteísmo, turnover e queda motivacional. Com o *onboarding*, os indicadores mostram queda no índice médio de turnover por demissão, se comparado ao trimestre anterior, de 3,39% (out/nov/dez-22) para 2,99% (fev/mar/abr-23) e queda no índice médio de absenteísmo, que de 5,05% para 4,77%. **Conclusão:** A aplicação da metodologia permitiu uma melhor compreensão das práticas de atração e retenção dos profissionais de enfermagem. A integração adequada minimiza a ocorrência de conflitos, aumenta o engajamento dos colaboradores, estabelece relações de confiança e eleva a adesão e o comprometimento assistencial.

1. 1. Ruiz PBO, Perroca MG, Jericó MC. Cost of nursing turnover in a Teaching Hospital. Rev Esc Enferm USP. 2016;50(1):101-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/>

   [↑](#footnote-ref-1)
2. 2. Medeiros CRG, Junqueira AGW, Schwingel G, Carreno I, Jungles LAP, Saldanha OMFL. A rotatividade de enfermeiros e médicos: um impasse na implementação da Estratégia de Saúde da Família. Ciênc Saúde Coletiva [Internet]. 2010 [citado 2014 jan. 08];15(Supl 1):1521-31. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csc/v15s1/064.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. 3. Madruga, Roberto. Employee experience, gestão de pessoas e cultura organizacional: trilogia para atrair, engajar e desenvolver talentos. 1ª ed. [2ª Reimp] – Barueri [SP]: Atlas, 23. [↑](#footnote-ref-3)