

Contributos para a problemática da retenção na GRH: uma revisão sistemática

Sara Miguel Abrunhosa Faustino, ISCAP – P.PORTO

Viviana Andrade Meirinhos, NID_RH & ISCAP – P.PORTO

Dora Cristina Moreira Martins, NID_RH & ISCAP – P.PORTO

Resumo

Este trabalho tem como propósito apresentar os resultados de uma análise sistemática à literatura sobre retenção de colaboradores nas organizações nos últimos 10 anos.

A problemática da retenção tem assumido crescente relevância uma vez que os contextos em que as organizações modernas atuam exigem a necessidade de desenvolver um conjunto de práticas de retenção (Kaye e Giulionim, 2016) em resposta às sucessivas fases económicas marcadas pela prosperidade ou pela crise. Diversa investigação tem vindo a sublinhar a importância do tema, dada a convergência que vem assumindo com o aumento do turnover e do desemprego da última década. A esse respeito, Sullivan e Mainiero (2008) argumentam que o aumento do número de desempregados não significa o aumento de pessoas disponíveis com as competências que as organizações atuais necessitam. Por outro lado, verifica-se uma tendência para o aumento do turnover, uma vez que, no passado, as pessoas mudavam de organização no máximo três vezes, durante a sua vida profissional. No entanto, o tempo médio de permanência dos colaboradores numa organização, nos últimos anos tem sido de 3,3 anos (Leidner & Smith, 2013).

Este estudo emerge com o propósito de explorar os fatores explicativos da retenção de trabalhadores nas organizações, com particular incidência para as práticas de gestão de recursos humanos que possam ser reconhecidas como potenciadoras da retenção dos colaboradores nas organizações. Para o efeito, foi desenvolvida uma extensa revisão sistemática da literatura publicada entre 2006 e 2015, sem meta-análise, sendo a “retenção de pessoas nas organizações” o foco de estudo. O objetivo norteador deste estudo é, pois, sistematizar o conhecimento científico sobre a retenção de pessoas, no contexto internacional e nacional, entre 2006 e 2015.

Para a recolha de dados foram consideradas 4 fases: (1) identificação das fontes de informação; (2) definição do protocolo de pesquisa (critérios de admissão de documentos científicos); (3) recolha sistemática dos documentos científicos; (4) análise do conteúdo de cada documento.

Foi identificado um total de 188 documentos que abordam a temática da retenção de pessoas, publicados entre 2006 a 2015, categorizados em artigos científicos internacionais (n=154), teses de doutoramento (n=1), dissertações de mestrado (15), projetos/relatórios de estágio de mestrado (n=9), trabalhos científicos de licenciatura (n=7) e de pós-graduação (n=2). Os artigos científicos internacionais encontram-se indexados às bases de dados Web of Science e SciVerse Scopus e os restantes documentos científicos estão registados no repositório de dados científicos RCAAP (Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal) e na base de dados de teses de doutoramento, realizadas ou reconhecidas em Portugal, disponibilizada pela DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência).

Os resultados obtidos permitem apresentar uma síntese da informação que se reflete nos avanços da investigação, em toda a extensão da problemática da retenção e, deste modo, infere sobre os fatores explicativos da retenção das seguintes áreas: (1) retenção global dos colaboradores; (2) retenção por dimensão da organização; (3) retenção por área de negócio; (4) retenção por funções; (5) retenção por idade; (6) retenção por geração; (7) retenção por escolaridade; (8) retenção no âmbito da diversidade humana; (9) retenção no âmbito das missões internacionais; (10) retenção

por diferentes contextos organizacionais; (11) retenção de acordo com o desempenho; (12) retenção de acordo com o salário.

Esta investigação identifica práticas implícitas aos processos de Recursos Humanos que promovem a retenção dos colaboradores e sugere características dos colaboradores e da organização que moderam a retenção.

Concluimos que do ponto de vista académico este trabalho possibilita o conhecimento da investigação sobre a temática da retenção e, para a prática, o principal contributo está na possibilidade de as organizações e os especialistas de RH poderem atingir níveis superiores de retenção dos seus colaboradores, ao conhecerem os fatores que têm vindo a explicar a capacidade de retenção, uma vez que é um estudo no contexto português e internacional, no âmbito da revisão sistemática da literatura da retenção de colaboradores.

Palavras-chave: Retenção; Gestão de Recursos Humanos; Boas Práticas; Revisão Sistemática da Literatura.

Referências Bibliográficas

Kaye, B., & Giulioni, J. W. (2012). *Help them grow or watch them go: Career conversations employees want*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Leidner, S., & Smith, S. M. (2013). Keeping potential job-hoppers' feet on the ground: Well trained workers stay loyal to their employer. *Human Resource Management International Digest*, 21(1), 31-33.

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.