

1161**SINGULARIDADES E INTERFACES NAS DIFERENTES GERAÇÕES DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE: BEM ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Carla Woyciekoski, Letiene Ferreira Gazineu da Silva, Márcia de Bittencourt. Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA)

Considerando o cenário atual de intensas transformações nas organizações: inovações tecnológicas, competição, qualificação de pessoas e instabilidade nas relações humanas, deparamo-nos com distintas gerações no mercado de trabalho que possuem diferentes sentidos, percepções envolve um sistema dinâmico de padrões de valores individuais e sociais acerca do labor. No presente trabalho objetivou-se identificar a prevalência das gerações no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), e a forma como são avaliados o bem-estar e satisfação no trabalho. Para tanto realizou-se um levantamento das datas de nascimento do quadro efetivo do hospital, comparando esse dado com resultados específicos da Pesquisa de Clima Organizacional realizada em 2013. No contexto do HCPA, as gerações estão distribuídas, conforme dados coletados em junho de 2014, da seguinte forma: Baby-Boomers, nascidos entre 1946 e 1964 (30,76%); X, nascidos entre 1965 e 1979 (50,20%); Y, nascidos entre 1980 e 1992 (18,94%) e Z, nascidos a partir de 1993 (0,08%). Observa-se que existe uma diferença importante na forma como as gerações Baby-Boomers e Z avaliam o bem-estar e satisfação no trabalho, sendo que os primeiros tiveram um índice de satisfação de 84% e 88,2% nessas duas dimensões; enquanto a Z obteve 50% e 60%, respectivamente. A literatura indica que os Baby-Boomers são leais a empresa e valorizam uma empregabilidade segura prioritariamente a outros aspectos da vida, enquanto a geração Z domina os avanços tecnológicos, possui uma visão ampla de trabalho, valorizando demandas individuais nas escolhas profissionais, tendo como expectativas um mercado de trabalho aberto, conectado, veloz e global. Em contraponto, as gerações X e Y apresentaram nos mesmos itens maior equilíbrio, sendo que a X demonstrou 79,95% de bem-estar e 83,65% de satisfação no trabalho; e a geração Y obteve 77,1% e 81,8%, respectivamente. Essas gerações têm o trabalho como forma de realização pessoal, buscando equidade entre vida pessoal e profissional. Os resultados apontam para as singularidades e interfaces nas percepções das gerações quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho. Entendemos que considerar essas diferenças faz-se necessário para dimensionar políticas de gestão de pessoas e ampliar os níveis de satisfação no trabalho. Palavra-chave: bem-estar; satisfação; gerações.