

ARTÍCULO ORIGINAL

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL SANITARIO IMPLICADO EN LA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE SUPERFICIES*

HIGHLIGHTS

1. Falta de formación y dificultades para acceder a los protocolos.
2. Satisfacción laboral y desmotivación con la remuneración percibida.
3. Sexo y escolaridad como variables de motivación y satisfacción.

Elaine Mazuqui Rigonato¹ 
Aires Garcia dos Santos Junior¹ 
Helder de Pádua Lima² 
Jones Sidnei Barbosa de Oliveira³ 
Natália Liberato Norberto Angeloni¹ 
Viviane Perbeline Gonçalves¹ 
Maria Heloísa do Nascimento Silva¹ 

RESUMEN

Objective: verificar los niveles de motivación y satisfacción de los trabajadores encargados de la limpieza y desinfección de superficies. **Método:** Se trata de un estudio cuantitativo transversal de 69 trabajadores de la salud de una Unidad de Tratamiento del Síndrome Respiratorio Agudo Severo en Mato Grosso do Sul, Brasil. Los datos fueron recolectados entre abril y mayo de 2022, utilizando un cuestionario sociodemográfico y profesional y Escalas de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. Variables categóricas representadas por frecuencias absolutas y relativas, numéricas por media, desvío estándar, mediana y rango intercuartil. **Resultados:** Las variables "Porque me gusta mucho este trabajo" (5,5), "Porque este trabajo encaja con mis valores personales" (5,16) y "Porque mi trabajo es mi vida y no quiero fracasar" (4,25) obtuvieron las puntuaciones medias más altas de motivación. Hubo acuerdo en la satisfacción laboral (4,07) y en no querer otro trabajo (2,6). **Conclusión:** Han aumentado los conocimientos sobre la vida organizativa cotidiana en los servicios sanitarios, lo que permite planificar acciones que repercuten en las condiciones de trabajo.

DESCRIPTORES: Personal de Salud; Motivación; Satisfacción Personal; Desinfección; Pandemias.

CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P, Oliveira JSB de, Angeloni NLN, Gonçalves VP, et al. Motivation and satisfaction of healthcare workers involved in surface cleaning and disinfection. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2024 [cited "insert year, month and day"]; 29. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v29i0.96401>.

¹Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Três Lagoas, Três Lagoas, MS, Brasil.

²Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Coxim, Coxim, MS, Brasil.

³Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Saúde, Salvador, BA, Brasil.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SRAS), una de las complicaciones de Covid-19, tiene una elevada tasa de morbilidad y mortalidad y se caracteriza por la presencia simultánea de síndrome gripal, disnea y/o signos de gravedad (saturación de oxígeno inferior al 95% en aire ambiente, molestias respiratorias y labios o cara azulados). Debido al SRAS en el periodo pandémico, se organizaron Unidades de Tratamiento del Síndrome Respiratorio Agudo Severo (USRAG) para tratar a las personas que necesitaban una monitorización constante de las constantes vitales y el uso de soporte ventilatorio y medicación de alta complejidad. En estos servicios hay una gran rotación de personal y se exige eficacia y rapidez en la realización de los procedimientos para mantener la vida de las personas, la mayoría de las cuales presentan signos y síntomas impredecibles y un alto riesgo de muerte¹⁻³.

La pandemia Covid-19 ha representado una preocupación creciente en el ámbito de la salud pública universal y ha afectado al ámbito laboral, provocando cambios en la organización y rutina de diversas instituciones y servicios. En el sector sanitario, los trabajadores han seguido trabajando cara a cara y exponiéndose a condiciones peligrosas para su salud y seguridad, así como a altos niveles de estrés. En comparación con la población general, los trabajadores sanitarios están más expuestos a la contaminación, lo que ya de por sí genera un considerable nivel de angustia. Otros factores como las largas jornadas laborales, la sobrecarga de trabajo, el agotamiento profesional, la escasez de equipos de protección individual (EPI), la falta de base científica para hacer frente a la infección y la incertidumbre sobre la vacunación han contribuido al aumento de las enfermedades entre los profesionales sanitarios⁴⁻⁵.

Los trabajadores encargados de la limpieza y desinfección de superficies en los servicios de salud tienen una práctica laboral marcada históricamente por la invisibilidad, la precariedad de las relaciones laborales, la opresión y las desigualdades económicas y sociales. Esta categoría profesional realiza un trabajo pesado y rutinario, con exposición a la enfermedad y conviviendo con el dolor, el sufrimiento y la muerte de los pacientes. Con la pandemia del Covid-19, se ha producido un aumento de las horas de trabajo, de la vulnerabilidad y del miedo a la contaminación, así como un empeoramiento de los niveles de salud mental y física de estos trabajadores⁶⁻⁷.

La literatura científica sobre la vida organizativa diaria de los trabajadores implicados en la limpieza y desinfección de superficies en los servicios sanitarios para personas con SRAS durante la pandemia Covid-19 es escasa. Se cree que factores relacionados con el perfil de los trabajadores, las características del trabajo realizado y los micro y macro contextos en los que se encuentran desarrollando sus actividades pueden repercutir en la motivación y la satisfacción laboral.

La motivación en el trabajo puede definirse como el grado en que una persona está dispuesta a esforzarse y mantener su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización. La motivación del personal sanitario es un importante factor determinante del rendimiento y el esfuerzo profesional, así como de la organización y la calidad de la prestación sanitaria. La escasa motivación del personal sanitario contribuye a que se produzcan hechos como el absentismo, la mala calidad en la ejecución de las actividades y la atención comprometida. Factores como el horario laboral, la remuneración, el reconocimiento por parte del empleador y de la comunidad, las condiciones y el entorno de trabajo, el fomento de la formación y el desarrollo profesional pueden influir en la motivación de los trabajadores de la salud⁸.

La satisfacción en el trabajo se entiende como la actitud de un trabajador hacia su trabajo basada en creencias y valores desarrollados por el trabajador. La satisfacción laboral viene determinada por la interacción entre los trabajadores y las características del entorno laboral. Cuando el entorno laboral deja de ser una fuente de motivación, satisfacción y realización profesional, el sufrimiento y la enfermedad son frecuentes⁴.

Basándose en lo anterior y en un intento de aclarar las lagunas existentes en relación con los elementos de la vida organizativa cotidiana en los servicios destinados a atender a las personas con SRAS, durante la pandemia Covid-19, este estudio se pregunta: ¿cuáles son los niveles de motivación y satisfacción de los trabajadores encargados de la limpieza y desinfección de superficies?

Su objetivo fue verificar los niveles de motivación y satisfacción de los trabajadores encargados de la limpieza y desinfección de superficies.

MÉTODO

Se trata de un estudio descriptivo, transversal, realizado en una USRAG vinculada a una Unidad de Atención de Urgencia (UPA) localizada en Mato Grosso do Sul, Brasil. Esta unidad pertenece al Sistema Único de Salud (SUS) y realiza actividades ambulatorias, de urgencia y emergencia, en mediana y alta complejidad, las 24 horas del día durante la pandemia de Covid-19.

La población del estudio estaba formada por 90 trabajadores sanitarios implicados en la limpieza y desinfección de superficies en la USRAG. Los criterios de inclusión fueron: trabajar en la institución como profesional de enfermería (auxiliares, técnicos y enfermeros) y formar parte del equipo de higiene y limpieza, así como ser emocional y físicamente capaz de responder a las preguntas. Se excluyó a los profesionales con certificado médico o de vacaciones durante el periodo de recogida de datos. La muestra no probabilística estaba formada por 69 participantes, 57 profesionales de enfermería y 12 miembros del personal de limpieza e higienización.

Los datos se recogieron en persona en abril y mayo de 2022, utilizando los siguientes instrumentos autoadministrados:

— Cuestionario sociodemográfico y profesional elaborado por los autores. A efectos de análisis, se comprobaron las variables sexo (masculino y femenino), duración de la experiencia profesional (< 3 años y ≥ 3 años) y escolaridad (<12 años de estudio y >12 años de estudio) contenidas en el instrumento;

— Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS), que mide la motivación individual en el trabajo mediante 12 ítems organizados en cuatro (4) dominios: motivación intrínseca (ítems 1, 2 y 3), motivación identificada (ítems 4, 5 y 6), motivación introyectada (ítems 7, 8 y 9) y motivación extrínseca (ítems 10, 11 y 12). La motivación extrínseca comprende la realización de una actividad por razones instrumentales; la motivación introyectada manifiesta el comportamiento a través de contingencias de autoestima; la motivación identificada considera el valor y el significado de la actividad realizada y la motivación intrínseca incluye el interés y el placer por el trabajo. La MAWS es una escala likert con un valor total de siete (7) puntos que indica en qué medida las afirmaciones propuestas representan la motivación del individuo, oscilando entre 1 (en absoluto) y 7 (exactamente)⁹,

— Escala de Satisfacción Laboral, compuesta por seis (6) ítems medidos mediante una escala Likert de cinco (5) puntos, siendo las opciones de respuesta: ('totalmente de acuerdo', 'de acuerdo', 'indiferente', 'en desacuerdo' y 'totalmente en desacuerdo')¹⁰.

Se utilizó el programa informático SPSS versión 20.0 para organizar los datos. Las variables categóricas se representaron según frecuencias absolutas y relativas y las numéricas mediante media, desviación estándar (σ), mediana y rango intercuartílico (RIQ). Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk para evaluar la normalidad de la muestra ($p < 0,05$). Se utilizó la prueba de Mann-Whitney para evaluar las diferencias entre grupos en las variables numéricas. El nivel de significación se fijó en 0,05.

Para analizar los niveles medios de motivación en el trabajo, se clasificaron en: motivados (media $\geq 5,0$), moderadamente motivados (media $\geq 4,0$ y $< 5,0$) y poco motivados o desmotivados (media $< 4,0$). Para analizar las medias de satisfacción laboral, se clasificaron en: acuerdo (media $\geq 4,0$), indiferencia (media $\geq 3,0$ y $< 4,0$) y desacuerdo (media $< 3,0$).

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Federal de Mato Grosso do Sul-UFMS, dictamen n.º 4.317.394.

RESULTADOS

Predominaron los participantes con edades entre 41 y 50 años (47,1%), del sexo femenino (80,9%) y con más de 12 años de escolaridad (58,8%). Hubo predominio de profesionales de enfermería (82,4%), trabajadores con renta mensual superior a cinco mil reales (35,3%), con más de tres años de experiencia profesional (67,7%), funcionarios (73,5%) y sin antecedentes en cargos de gestión (80,9%).

Entre los participantes, el 57,9% afirmó haber recibido formación en limpieza y desinfección de superficies por parte de la institución; de ellos, el 75,0% eran profesionales de enfermería y el 25,0% trabajaban en el equipo de limpieza y desinfección. Según el 18,8% de los participantes, la formación tuvo lugar hace entre 2 y 5 años. Alrededor del 87,5% de los profesionales de enfermería afirmaron no saber dónde y cómo acceder a los protocolos de limpieza y desinfección en el USRAG, mientras que entre los profesionales de limpieza y desinfección este porcentaje fue del 12,5%. Para el 45% de los participantes, se han producido cambios en el proceso de limpieza y desinfección de superficies en el USRAG durante la pandemia de Covid-19.

Según la Tabla 1, los niveles medios de motivación laboral oscilaron entre 3,69 y 5,5, y la desviación típica entre 1,09 y 1,89. Los niveles más altos de motivación laboral entre los participantes sólo se identificaron en 3 de los 12 ítems evaluados en el MAWS, y estos ítems pertenecían a las dimensiones intrínseca (Porque realmente me gusta este trabajo), identificada (Porque este trabajo encaja con mis valores personales) e introyectada (Porque mi trabajo es mi vida y no quiero fracasar) de la motivación. Los niveles más bajos de motivación en el trabajo sólo se identificaron en los ítems pertenecientes a la motivación extrínseca, especialmente en relación con la remuneración recibida.

Las medias de las puntuaciones de satisfacción en el trabajo oscilaron entre 0,92 y 1,27. La media de la variable "En general, estoy satisfecho con mi trabajo" indica "acuerdo" por parte de los participantes. La variable "Me gustaría tener otro trabajo porque no estoy satisfecho", que tiene un contenido negativo en su descripción, tuvo una media compatible

con “en desacuerdo”, lo que refleja “de acuerdo”. Las demás variables relacionadas con la satisfacción laboral tuvieron medias que indicaban ‘indiferencia’ (ni acuerdo ni desacuerdo).

Tabla 1 - Niveles de motivación y satisfacción en el trabajo de los participantes en el estudio. Três Lagoas, MS, Brasil, 2023

Motivación en el trabajo	Me	σ	Md	IQR	Clasificación
Dimensión de la motivación intrínseca					
01. Porque me gusta mucho este trabajo.	5,5	1,09	6	1	Motivado
02. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	4,93	1,36	5	2	Moderadamente motivado
03. Por los momentos de placer que me proporciona mi trabajo.	4,91	1,65	5	2	Moderadamente motivado
Dimensión de la motivación identificada					
04. Elegí este trabajo porque me permite alcanzar mis objetivos de vida.	4,91	1,62	5	2	Moderadamente motivado
05. Porque este trabajo cumple mis objetivos profesionales.	4,78	1,48	5	2	Moderadamente motivado
06. Porque este trabajo encaja con mis valores personales.	5,16	1,45	5	2	Motivado
Dimensión de la motivación introyectada					
07. Porque tengo que ser el mejor en mi trabajo, el (la) ganador (ganadora).	4,87	1,52	5	2	Moderadamente motivado
08. Porque mi trabajo es mi vida y no quiero fracasar.	4,25	1,29	5,5	2	Motivado
09. Porque mi reputación depende de ello.	4,66	1,72	5	2	Moderadamente motivado
Dimensión de la motivación extrínseca					
10. Porque este trabajo me proporciona un cierto nivel de vida.	4,97	1,51	5	2	Moderadamente motivado
11. Porque me permite ganar mucho dinero.	3,69	1,52	4	1,5	Desmotivado o poco motivado
12. Hago este trabajo por dinero.	3,88	1,89	4	2	Desmotivado o poco motivado
Satisfacción en el trabajo					
01. En general, estoy satisfecho con mi trabajo.	4,07	0,92	4	1	Concordancia
02. Creo que hay muchos otros trabajos más interesantes que el mío.	3,62	1,08	4	1	Indiferencia
03. Mi trabajo actual cumple las expectativas que tenía antes de empezar.	3,94	1,1	4	1	Indiferencia
04. Me gustaría tener otro trabajo porque no estoy satisfecho.	2,6	1,27	2	2	Discordancia
05. Mi trabajo actual es agradable.	3,93	0,92	4	0,5	Indiferencia
06. Creo que mi trabajo actual es interesante y fascinante.	3,65	1	4	1	Indiferencia

*Me=Media; Md=Mediana; σ =desviación estándar; IQR=intervalo intercuartílico.

Fuente: Los autores (2023).

En la Tabla 2 se muestran las variables que presentaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos estudiados en cuanto a los ítems relacionados con la motivación y la satisfacción en el trabajo. Con la variable educación, hubo diferencia estadísticamente significativa entre los grupos estudiados en un ítem de cada escala aplicada. En el ítem 03 'los momentos de placer que me proporciona mi trabajo' ($p = 0,031$) de la MAWS, los participantes con menos de 12 años de escolaridad presentaron niveles medios de motivación más elevados. En el ítem 03 'mi trabajo actual cumple las expectativas que tenía antes de empezar' ($p = 0,039$) de la Escala de Satisfacción Laboral, los participantes con más de 12 años de escolarización tenían medias de satisfacción más altas.

La variable sexo mostró una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos estudiados para un ítem de la Escala de Satisfacción Laboral. En el ítem 03 "mi trabajo actual cumple las expectativas que tenía antes de empezar" ($p = 0,014$), las mujeres obtuvieron medias de satisfacción más elevadas.

Tabla 2 - Variables sociodemográficas comparadas con variables relacionadas a la motivación y satisfacción en el trabajo entre los participantes del estudio. Três Lagoas-MS, Brasil, 2023

Variables	Motivación en el trabajo					Satisfacción en el trabajo				
	Por los momentos de placer que me proporciona mi trabajo					Mi trabajo actual cumple las expectativas que tenía antes de empezar				
	Me	σ	p valor	Md	IQR	Me	σ	p valor	Md	IQR
Sexo										
Femenino	5	1,6	0,432	5	2	4,09	1,03	0,014	4	1
Masculino	4,54	1,85		5	3	3,31	1,18		3	1
Escolaridad										
< 12 años de estudio	5,35	1,47	0,031	5,5	3	3,68	1,17	0,039	4	1
> 12 años de estudio	4,47	1,71		5	3	4,21	0,96		4	1

*Me=Media; Md=Mediana; σ =desviación estándar; IQR=intervalo intercuartílico.

Fuente: Los autores (2023).

DISCUSIÓN

Entre los participantes, fueron identificadas características que podrían interferir en la limpieza y desinfección de superficies en la USRAG. Entre ellas, se destacan la fragilidad de la capacitación en el área durante la pandemia de Covid-19 y la dificultad de acceso a los protocolos existentes en la institución, incluso con los cambios ocurridos en el proceso de limpieza y desinfección de superficies durante este período.

El ámbito de la salud es uno de los más sensibles a las implicaciones laborales y sociales, con repercusiones en la salud y la seguridad de los trabajadores de la zona. En lo que respecta a las actividades específicas de limpieza y desinfección de superficies, es

necesario prestar mayor atención a la gestión de los riesgos existentes. Los profesionales implicados en este proceso suelen ser susceptibles de sufrir accidentes laborales. Además, la limpieza y desinfección de superficies contribuye a la sensación de bienestar, seguridad y comodidad en los servicios sanitarios, y contribuye al control de las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria¹¹.

Se necesitan urgentemente procesos educativos sobre limpieza y desinfección de superficies para el personal sanitario, que utilicen diversas estrategias (vídeos, demostraciones y dramatizaciones) y aborden temas relacionados (higiene de las manos, precauciones de aislamiento, uso de equipos de protección individual, protocolos de limpieza y estrategias para superar las barreras que se encuentran en el lugar de trabajo). Estas acciones tienen como resultado el aprendizaje, el cambio de comportamiento, el aumento de la frecuencia de limpieza y desinfección de las superficies y, en consecuencia, la reducción de las infecciones hospitalarias¹².

Los niveles de motivación y satisfacción en el trabajo entre el personal sanitario se han deteriorado gravemente durante la pandemia de Covid-19. Diversos factores individuales, ambientales y laborales han contribuido a este cambio. Los profesionales sanitarios solteros, de 30 años o menos, con menos experiencia profesional y menor satisfacción laboral mostraron niveles más bajos de motivación. Cuanto más tiempo llevan los profesionales sanitarios implicados en tareas relacionadas con Covid-19, menor es su motivación económica para trabajar, lo que sugiere la necesidad de reforzar otras fuentes de motivación además de los aumentos salariales, como promover el reconocimiento por el trabajo realizado¹³.

La recuperación del paciente, la posibilidad de cuidar y salvar vidas y la estabilidad económica se mostraron como factores intervinientes en la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales encargados de la limpieza y desinfección de superficies durante la pandemia de Covid-19. En esta población, la sobrecarga de trabajo; la falta de recursos materiales y físicos para una adecuada atención, reconocimiento profesional, formación y cualificación; y el retraso en la vacunación para el Covid-19 destacaron entre los factores intervinientes para la insatisfacción y desmotivación en el trabajo¹⁴.

En cuanto a la motivación en el trabajo, hubo un nivel más alto en las variables pertenecientes a las siguientes dimensiones: intrínseca, identificada e introyectada, así como un nivel más bajo en la dimensión extrínseca. Hubo una media más alta de motivación intrínseca e identificada entre los trabajadores sanitarios de un hospital de beneficencia, lo que sugiere que se identifican con su trabajo basándose en valores e intereses personales. La desmotivación en el trabajo estaba relacionada con aspectos extrínsecos como la remuneración, el tiempo libre y los permisos sin pérdida financiera¹⁵.

La responsabilidad social y moral, las obligaciones profesionales, el sentimiento de gratificación y la relación con los pacientes fueron factores protectores de la motivación laboral de enfermeras y médicos durante la pandemia de Covid-19, a pesar de que sus vidas corrían peligro. Se identificaron mayores niveles de malestar, incomodidad y desmotivación en el trabajo en aquellos trabajadores que no eligieron su profesión basándose en la identificación y el deseo¹⁶.

Los factores que contribuyeron a la motivación de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de Covid-19 consistieron en la colaboración entre los trabajadores sanitarios, la disponibilidad de información segura, el apoyo familiar y el apoyo de los hospitales. Por lo que respecta al apoyo familiar en particular, ha sido importante proporcionar a estos trabajadores una comunicación y un contacto regulares con los miembros de la familia para hacer frente a la pandemia¹⁷.

Entre las trabajadoras de limpieza y desinfección subcontratadas en instituciones educativas federales durante la pandemia de Covid-19, la motivación y la satisfacción laboral se manifestaron cuando se sintieron tratadas como iguales por los profesionales de enfermería. En este escenario, la motivación y la satisfacción laboral se expresaron a partir de la experiencia de inclusión y del sentimiento de pertenencia al grupo⁶.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, la mayoría de los participantes estaban satisfechos con su trabajo y no querían cambiar de empleo. Entre el personal de enfermería que trabajaba en un hospital universitario durante la pandemia de Covid-19, había ambivalencia en cuanto a la satisfacción laboral. Estos trabajadores tenían niveles más altos de satisfacción con la supervisión y los compañeros de trabajo, y niveles más bajos con el salario, las prestaciones, la promoción y las condiciones de trabajo. Las enfermeras que trabajaban en la gestión tenían niveles más altos de satisfacción laboral en comparación con las enfermeras asistenciales y los técnicos de enfermería¹⁸.

La remuneración, las normas de la institución, el nivel de autonomía y los deberes inherentes a la profesión son variables que suelen estar relacionadas con la insatisfacción de los enfermeros que trabajan en hospitales, pudiendo incluso provocar el abandono de la carrera profesional¹⁹. Otras variables que pueden interferir en la satisfacción de estos trabajadores son el género, la edad, el estado civil, la escolaridad, las condiciones de vida, así como factores externos como el éxito alcanzado en el trabajo, el desarrollo de la carrera y las características del trabajo realizado²⁰.

Las variables estado civil, nivel educativo y lugar de trabajo se relacionaron con la satisfacción en el trabajo entre los profesionales de la salud durante la pandemia de Covid-19. Los trabajadores casados con estudios superiores que trabajaban en servicios de urgencias y unidades de cuidados intensivos presentaban niveles más bajos de satisfacción laboral en comparación con los trabajadores solteros con estudios inferiores que trabajaban en otros departamentos²¹.

La satisfacción en el trabajo es un aspecto importante del entorno laboral y puede afectar a los cuidados prestados. Las enfermeras que trabajan en unidades sanitarias de alta complejidad perciben que la satisfacción está vinculada a factores presentes en el trabajo diario (autonomía, remuneración, carga de trabajo y trabajo en equipo). Es fundamental que las instituciones sanitarias reconozcan y valoren a sus trabajadores, ofreciendo recursos físicos, materiales y humanos para contribuir a una atención sanitaria holística e integral²².

El estudio tiene importantes limitaciones. El diseño transversal y el muestreo no probabilístico no permiten establecer relaciones causa-efecto entre las variables investigadas. Además, la investigación se llevó a cabo en un único USRAG, lo que impide generalizar los resultados.

El estudio se llevó a cabo durante la pandemia de Covid-19, un periodo en el que muchos trabajadores sanitarios estaban sobrecargados de actividades o de baja por enfermedad, lo que imposibilitó su participación. Otra limitación importante es la escasez de publicaciones científicas específicas sobre la motivación y la satisfacción de los trabajadores sanitarios implicados en la limpieza y la desinfección de superficies, especialmente de los profesionales con niveles educativos más bajos, lo que dificultó la comparación con los resultados de este estudio.

CONCLUSIÓN

Se observó un mayor nivel de motivación en el trabajo en las dimensiones intrínseca, identificada e introyectada, y un menor nivel en la dimensión extrínseca de la variable remuneración percibida. Hubo concordancia entre los participantes en cuanto a la satisfacción en el trabajo y a no desear otro empleo.

La investigación amplía el conocimiento sobre elementos característicos de la vida organizativa cotidiana en los servicios de salud, especialmente en el contexto de la pandemia Covid-19, y permite planificar acciones que repercutan positivamente en las condiciones de trabajo de los profesionales implicados en el proceso de limpieza y desinfección de superficies.

AGRADECIMENTOS

Este trabajo fue realizado con el apoyo de la Coordinación para el Perfeccionamiento del Personal de la Enseñanza Superior (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) —Brasil (CAPES) —Código de Financiación 001.

REFERENCIAS

1. França NM de A, Pinheiro GS, Barbosa LAO, Avena K de M. Severe acute respiratory syndrome due to COVID-19: clinical and epidemiological profile of patients admitted to intensive care units in Brazil. *Braz J Infect Dis*. [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 10]; 25(S1). Available from: <https://doi.org/10.1016/j.bjid.2020.101147>
2. Ribas FV, Custódio ACD, Toledo LV, Henrique BD, Sedyama MN de O, Freitas BAC de. Completeness of notifications of severe acute respiratory syndrome at the national level and in a regional health care in the state of Minas Gerais, during the COVID-19 pandemic, 2020. *Epidemiol. Serv. Saúde*. [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 21]; 31(2). Available from: <https://doi.org/10.1590/S1679-49742022000200004>
3. Oliveira PB de, Coca LN, Spiri WC. Association between absentism and work environment of nursing technicians. *Esc. Anna Nery*. [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 14]; 25(2). Available from: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0223>
4. Cabay-Huebla KE, Noroña-Salcedo DR, Veja-Falcon V. Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the general hospital Riobamba. *Rev. Med. Electrón*. [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 10]; 44(1). Available from: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381/5377>
5. Acioli DMN, Santos AAP dos, Santos JAM, Souza IP de, Silva RK de L. Impacts of the COVID-19 pandemic on nurses' health. *Rev. Enferm. UERJ*. [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 30(e63904). Available from: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2022.63904>
6. Brahm MS, Medeiros MRA de. Women and outsourced hygiene and cleaning work in the COVID-19 pandemic: between invisibilities and suffering. *Trabalho (En)Cena*. [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 25]; 7(e022023). Available from: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022023>

7. Silva ALNV da, Souza RA, Almeida WA de, Carneiro LM, Rigotti MA, Ferreira AM. Hospital housekeeping team in the pandemic context: a scoping review protocol. *Online Braz J Nurs.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 10]; 22(1). Available from: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20236611>
8. Abate M, Mulissa Z, Magge H, Bitewulign B, Kiflie A, Biadgo A, et al. Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four regions of Ethiopia: a cross-sectional study. *PLoS ONE.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 17(9). Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272551>
9. Gagné M, Floresta J, Gilbert MH, Aubé C, Morin E, Malorni A. The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educ. Psychol. Meas.* [Internet]. 2010 [cited 2023 Nov. 10]; 70(4). Available from: <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
10. Depré R, Hondelghem A, Moreels A. *Motivatie van ambtenaren, voorwaarde voor een efficient en effectief bestuur* [Dissertation]. Brussels/Leuven: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden; 1995. 160 p.
11. Mendes KS, Almeida MC de. Qualitative study of environmental risks to health and safety of cleaning workers in the surgical center at hospital municipal de Itapuranga, Goiás, Brazil. *Res., Soc. Dev.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 06]; 11(5). Available from: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i5.26004>
12. Martin EK, Salsgiver EL, Bernstein DA, Simon MS, Greendyke WG, Gramstad JM, et al. Sustained improvement in hospital cleaning associated with a novel education and culture change program for environmental services workers. *Infect Control Hosp Epidemiol.* [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov. 07]; 40(9). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31256766/>
13. Doan LP, Tran BX, Auquier P, Boyer L, Fond G, Ngo TV, et al. A reverse pattern in work motivation among vietnamese health care workers during the prolonged COVID-19 outbreak of 2021: determinants and implications. *J Glob Health.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 05]; 13(06022). Available from: <https://doi.org/10.7189/jogh.13.06022>
14. Santos LA, Uzeda AL, Garcia LR, Goulart MCL, Góes FGB, Santos JL. Nursing work during the COVID-19 pandemic: (dis)satisfaction and (de)motivation. *Rev. Rene.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 06]; 24(e85209). Available from: <http://dx.doi.org/10.15253/2175-6783.20232485209>
15. Wesz FT, Patias TZ, Brescovit LRP. Analysis of the motivation of workers in a charity hospital. *Recape.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 29]; 12(3). Available from: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v12i3.53185>
16. Leo AD, Cianci E, Mastore P, Gozzoli C. Protective and risk factors of italian healthcare professional during the COVID-19 pandemic outbreak: a qualitative study. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 22]; 18(2). Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020453>
17. Brahmi N, Singh P, Sohal M, Sawhney RS. Psychological trauma among the healthcare professionals dealing with COVID-19. *Asian J. Psychiatr.* [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov. 01]; 54(102241). Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102241>
18. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 24]; 31(e3894). Available from: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>
19. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Professional satisfaction and quality of life of nurses in a brazilian hospital. *Av Enferm.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 19]; 39(1). Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002021000100052&lng=en&nrm=iso&tng=pt
20. Rodrigues M, Gaspar F, Lucas P. Nurses' satisfaction in hospital setting: a scoping review. *New Trends in Qualitative Research.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 13(e650). Available from: <https://doi.org/10.36367/ntqr.13.2022.e650>

21. Tuna H, Turkmen OO, Albayrak S. A study on the relationship between sociodemographic characteristics and job stress and satisfaction among healthcare workers in Turkey during the COVID-19 pandemic. *Arh. Hig. Rada Toksiko*. [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 25]; 74(1). Available from: <https://doi.org/10.2478/aiht-2023-74-3672>
22. Santos EL dos, Silva CEP da, Oliveira JM de, Barros VF, Romão CM da SB, Santos JJ dos, et al. Professional satisfaction of nurses in the intensive care unit environment. *Rev. Baiana Enferm*. [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 21]; 35(e42812). Available from: <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.42812>

MOTIVATION AND SATISFACTION OF HEALTHCARE WORKERS INVOLVED IN SURFACE CLEANING AND DISINFECTION*

ABSTRACT:

Objective: To verify the levels of motivation and satisfaction of workers responsible for cleaning and disinfecting surfaces.

Method: This was a cross-sectional, quantitative study of 69 healthcare workers at a Severe Acute Respiratory Syndrome Treatment Unit in Mato Grosso do Sul, Brazil. Data was collected between April and May 2022, using a sociodemographic and professional questionnaire and Motivation and Job Satisfaction Scales. Categorical variables are represented by absolute and relative frequencies, numerical by mean, standard deviation, median, and interquartile range. **Results:** The variables 'Because I like this job' (5.5), 'Because this job fits in with my personal values' (5.16), and 'Because my job is my life, and I don't want to fail' (4.25) showed the highest mean scores for motivation. There was agreement on job satisfaction (4.07) and not wanting another job (2.6). **Conclusion:** Knowledge about everyday organizational life in health services has increased, enabling actions to be planned that have an impact on working conditions.

KEYWORDS: Health Personal; Motivation; Personal Satisfaction; Disinfection; Pandemics.

*Article extracted from the master's thesis: "IMPACTO DE UMA INTERVENÇÃO EDUCATIVA NA LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE SUPERFÍCIES EM UMA UNIDADE DE SÍNDROME RESPIRATÓRIA", Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Três Lagoas, MS, Brasil, 2023.

Recibido en: 18/12/2023

Aprobado en: 18/06/2024

Editor asociado: Dra. Luciana Nogueira

Autor correspondiente:

Jones Sidnei Barbosa de Oliveira

Universidade Federal da Bahia

Rua Dr. Augusto Viana, S/N, 7º andar, Vale do Canela, CEP 40110-060, Salvador, Bahia.

E-mail: jonessidney@gmail.com

Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P**. Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P, Oliveira JSB de, Angeloni NLN, Gonçalves VP, Silva MHN**. Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P**. Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).