

## Job Satisfaction of Child and Youth Residential Care Professionals: A European Overview

Alison Cantos-Egea<sup>1</sup>, Marta Camarero-Figuerola<sup>1</sup>, & Juana-María Tierno-García<sup>1</sup>

1) *University Rovira i Virgili*, Spain

### Abstract

This systematic review examines job satisfaction among staff working in childcare settings, with the aim of understanding the factors that influence their well-being and its impact on the quality of care provided to children. To this end, an exhaustive database search of European studies on the subject published from 2016 to 2023 was carried out. The study includes a total of 21 articles that met the inclusion criteria. The findings show that job satisfaction in childcare centers is a multidimensional and complex aspect. The results show, on the one hand, evidence based on deficits such as job stress, depersonalization, lack of institutional support, secondary traumatic stress or compassion fatigue that may be risk factors for the occurrence of job discomfort. On the other hand, the existence of protective resources such as self-care, sense of coherence, team supervision and achievement promotion enhance job well-being. It is concluded that job satisfaction in childcare centers has an impact on the well-being of employees and on the development and emotional well-being of the children in their care. Therefore, it is recommended that institutions implement support and training strategies for staff to foster a positive work environment and strengthen the quality of care provided to children.

### Keywords

Job satisfaction, residential care, children at risk, job wellbeing

---

**To cite this article:** Cantos-Egea, A., Camarero-Figuerola, M., & Tierno-García, J. (2024). Job satisfaction of child and youth residential care professionals: a European overview. *Qualitative Research in Education*, 13(2), pp. 126-148. <http://dx.doi.org/10.17583/qre.13545>

**Corresponding author(s):** Juana-María Tierno-García

**Contact address:** [juanamaria.tierno@urv.cat](mailto:juanamaria.tierno@urv.cat)

# La Satisfacción Laboral de los y las Profesionales de Acogimiento Residencial Infantil y Juvenil: Una Mirada Europea

Alison Cantos-Egea<sup>1</sup>, Marta Camarero-Figuerola<sup>1</sup>, y Juana-María Tierno-García<sup>1</sup>

1) *Universitat Rovira i Virgili*, España

## Resumen

Esta revisión sistemática examina la satisfacción laboral entre el personal que trabaja en centros de acogimiento infantojuvenil, con el objetivo de comprender los factores que influyen en su bienestar y su impacto en la calidad del cuidado proporcionado a las personas acogidas. Para ello se ha realizado una búsqueda exhaustiva en bases de datos de estudios europeos sobre la temática publicados desde 2016 a 2023. El estudio incluye un total de 21 artículos que cumplen con los criterios de inclusión. Los resultados muestran que la satisfacción laboral en los centros de acogimiento infantojuvenil es un aspecto multidimensional y complejo. Por un lado, se han hallado evidencias basadas en los déficits como el estrés laboral, la despersonalización, la falta de apoyo institucional, el estrés traumático secundario o la fatiga por compasión; que pueden suponer factores de riesgo ante la aparición de malestar laboral. Por otro lado, la existencia de recursos en forma de protección como los autocuidados, el sentido de la coherencia, la supervisión de equipo y la promoción del logro; que potencian el bienestar laboral. Se concluye que la satisfacción laboral en los centros de acogimiento infantojuvenil tiene un impacto directo en el bienestar de la plantilla y en el desarrollo y bienestar emocional de las personas bajo su cuidado. Por lo tanto, se recomienda a las instituciones implementar estrategias de apoyo y capacitación para el personal, con el fin de fomentar un ambiente laboral positivo y fortalecer la calidad de la atención brindada a niños, niñas y jóvenes.

## Palabras clave

Satisfacción laboral, acogimiento residencial, infancia en riesgo, bienestar laboral

**Cómo citar este artículo:** Cantos-Egea, A., Camarero-Figuerola, M., y Tierno-García, J. (2024). La satisfacción laboral de los y las profesionales de acogimiento residencial infantil y juvenil: una mirada europea. *Qualitative Research in Education*, 13(2), pp. 126-148. <http://dx.doi.org/10.17583/qre.13545>

**Correspondencia Autores(s):** Juana-María Tierno-García

**Dirección de contacto:** [juanamaria.tierno@urv.cat](mailto:juanamaria.tierno@urv.cat)

El acogimiento residencial (a partir de ahora, AR) es una medida de protección, destinada a niños, niñas y jóvenes que, debido a su situación de vulnerabilidad social, no pueden permanecer en sus hogares y, por lo tanto, precisan de un hogar de acogida como entorno de cuidado alternativo (Poole-Quintana et al., 2022). El AR requiere de una atención especializada, normalmente por parte de profesionales de la pedagogía social, la educación social o el trabajo social, con la que se preste cuidado continuo e ininterrumpido, para garantizar, así, la seguridad, la estabilidad, el bienestar integral y una crianza saludable para las personas menores de edad que se encuentran en situación de AR (Del Valle et al., 2007; Engell et al., 2020; Lara-Montero, 2016; Modlin & Magnuson, 2021).

En el contexto europeo, a pesar de que existen directrices y recomendaciones promovidas por el Consejo de Europa y otras organizaciones internacionales, no existe un marco legislativo común respecto al AR en términos generales. Cada país miembro tiene su propio organismo competente que determina la legislación, disposiciones y protocolos necesarios para proteger a la infancia durante el período de institucionalización en AR, priorizando siempre el derecho superior del niño/a (Council of Europe, 2022). Esta diversidad implica una proliferación de nomenclaturas del sistema de protección competente, diferente en cada país. En el informe European Union Agency for Fundamental Rights (2015) se estableció por primera vez un marco, aunque poco específico, de competencias necesarias para los y las profesionales de AR en la Unión Europea y se señaló la falta de un enfoque uniforme en cuanto a la organización de los sistemas de protección. Esta heterogeneidad ha provocado dificultades para la creación de un perfil profesional explícito, que se encargue de intervenir socioeducativamente en este colectivo. (Boonzaaier et al., 2021; Bosman-Sadie et al., 2013; Griffiths & Royse, 2017; Schelbe et al., 2017).

A pesar de que no existe un único término para referirse al AR, la realidad social y la problemática profesional es común en todos los países: las personas que trabajan en el AR están expuestas a frecuentes episodios y situaciones que pueden afectar a su bienestar emocional, a su satisfacción laboral y, por consiguiente, a la calidad de la intervención socioeducativa que proveen (Boonzaaier et al., 2021; Bürgin et al. 2020; Griffiths et al., 2019a).

Existen múltiples estudios que investigan la realidad profesional de los y las trabajadores de AR y que indagan en las exigencias laborales y el impacto que éstas tienen en su praxis profesional. Las investigaciones acostumbran a centrarse en el déficit y las necesidades profesionales, obviando las oportunidades de mejora (Frost et al., 2018). Ante la diversidad de enfoques, Baldschun et al. (2019), aboga por una clasificación de dichos estudios en tres categorías: (1) investigaciones basadas en el déficit, que enfatizan las dificultades desencadenantes de una baja satisfacción laboral, (2) investigaciones centradas en los recursos, que consideran los factores promotores del bienestar laboral y la satisfacción, y (3) investigaciones que contemplan aspectos de los dos enfoques anteriores.

### Satisfacción Laboral en Profesionales de AR

La satisfacción laboral es uno de los constructos más clásicos y recurrentes para explicar la actitud general de las personas en el contexto laboral y cómo ésta influye en la cantidad y calidad de las tareas que se desempeñan (Acker, 2018; Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021;

Guerrero-Bejarano et al., 2021; Pedraza-Melo, 2018). Según Locke (1976), la satisfacción laboral es un estado emocional producido por la percepción y la evaluación subjetiva de las personas respecto a sus experiencias laborales.

En las investigaciones en psicología organizacional, se operativiza la medición de la satisfacción laboral (Herzberg, 1968; Lawler, 1973; Lent & Brown, 2008) y se han desarrollado diferentes modelos para agrupar las variables y factores implicados (Herzberg et al., 1959; Salancik & Pfeffer, 1978). Entre ellos, destaca, por su claridad, el modelo de Furnham (1997), que agrupa las variables de la satisfacción laboral en: (1) procedimientos organizacionales, (2) aspectos específicos del trabajo, y (3) características individuales del trabajador o de la trabajadora. Sin obviar los aspectos socio-cognitivos, del entorno de trabajo y de la personalidad del o de la profesional, en cada una de las variables (Lent & Brown, 2008).

La satisfacción laboral es un factor determinante para lograr un buen clima laboral, ya que el comportamiento profesional está estrechamente relacionado con el compromiso con la empresa y con la interacción interpersonal con el resto de trabajadores y trabajadoras. Por tanto, la satisfacción laboral es fundamental para cultivar un entorno laboral positivo y productivo (Álvarez-Velázquez et al., 2023; Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021; Pedraza-Melo, 2018). En este sentido, cuando las experiencias laborales son positivas, los niveles de satisfacción se incrementan. Del mismo modo, si el o la profesional se siente motivado o motivada, los niveles de implicación, de bienestar y de rendimiento también son mayores (Guest, 2017). En situaciones donde se ven involucrados factores como el logro, el reconocimiento verbal, la supervisión y la promoción de la salud organizacional en los y las profesionales de AR, se produce un efecto positivo en la capacitación y la autoeficacia de las y los trabajadores, la calidad de los resultados y la retención de la plantilla laboral (Katz et al., 2022; Lawrence, 2017; Radey & Stanley, 2018).

En contraposición, se produce la insatisfacción laboral cuando la atención intensa y prolongada a personas que están en situación de vulnerabilidad implica respuestas emocionales complejas por parte del y de la profesional de AR. Estas situaciones pueden acabar desencadenando un estrés crónico que lleve a la pérdida de responsabilidad profesional (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021). Otras variables inherentes a la praxis profesional y que pueden incidir en el desgaste emocional son los salarios no proporcionales al nivel de responsabilidad que se exige. También, la falta de estructura organizacional, el conflicto de rol, la falta de reconocimiento social, la escasez de recursos y el gran nivel de rotación del personal (Del Valle et al., 2007; Griffiths et al., 2019b; Strolin-Goltzman, 2008).

El presente estudio pretende conocer cómo es la satisfacción laboral actual de los y las profesionales en los centros de AR infantojuvenil del territorio europeo. Para ello se ha realizado una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos años con el fin de dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué déficits y recursos inciden directamente en la satisfacción laboral en los centros de AR?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo y de protección que explican los niveles de satisfacción laboral en los centros de AR?

## Método

La metodología del estudio se ha basado en el modelo PRISMA (Page et al., 2021). La búsqueda de los estudios se ha realizado mediante la exploración en las bases de datos más prestigiosas y aceptadas por la comunidad científica nacional e internacional: Dialnet, Scopus y Web Of Science (WOS).

Con la finalidad de conseguir una perspectiva actualizada de la temática y, partiendo de que ya existe un estudio que sintetiza la situación anterior a 2016 (European Union Agency for Fundamental Rights, 2015), el período temporal revisado va de 2016 a 2023.

### Protocolo de Búsqueda, Identificación y Selección

Dado que la nomenclatura referente al AR y al sistema de protección es heterogénea dependiendo del país o la región, se han extraído los términos de búsqueda a través de los tesauros de ERIC y de la UNESCO y coincide con la del estudio de European Union Agency for Fundamental Rights (2015). La búsqueda se realizó mediante la combinación booleana de las siguientes palabras clave, en inglés y español: [child protection “OR” child welfare “OR” foster care “OR” residential child care “AND” job satisfaction]. En cuanto al tipo de documento, se ha seleccionado el formato “artículo científico”, excluyendo libros, capítulos o revisiones de libros y artículos de opinión. Sin embargo, no se ha realizado “filtrado” por país, área temática, fuentes de financiación o título de la revista.

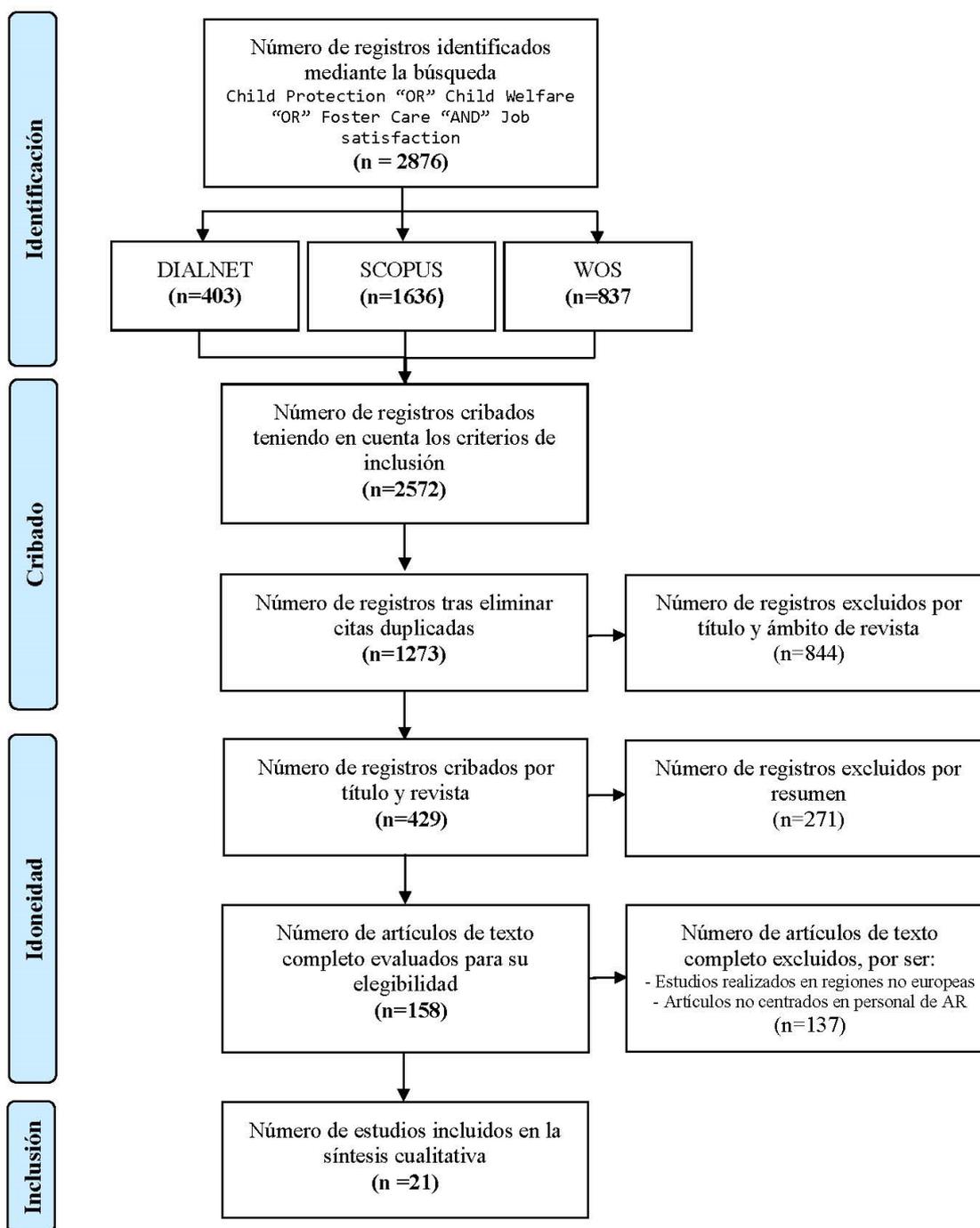
Para perfilar los criterios se ha utilizado el enfoque de búsqueda PICO (Población, Intervención, Comparación, Objetivo), con la finalidad de ajustar la pregunta de investigación a las evidencias científicas (Sánchez-Martín et al., 2023). De este modo, se determinó la población (profesionales que trabajan en AR), la intervención (centros de acogimiento infantojuvenil) y la comparación (en diferentes contextos europeos) para lograr el objetivo de la revisión (visión actual de la satisfacción laboral en AR).

En la primera fase de la revisión, los artículos deben cumplir las siguientes condiciones: (1) publicados en revistas “peer review”, (2) publicados entre 2016 y 2023, (3) con acceso al artículo completo y no solo al resumen, (4) escritos en inglés o español, (5) de estudios rigurosos (cuantitativos o cualitativos), (6) pertenecientes al contexto europeo, y (7) que evalúen específicamente el impacto profesional de la satisfacción socio-laboral, el bienestar emocional, el autocuidado, la resiliencia y la satisfacción de personas que trabajan en centros de AR infantojuvenil.

En todo momento, se han seguido las directrices y recomendaciones para reportar revisiones sistemáticas y meta-análisis (Moher et al., 2009). La selección fue realizada por las investigadoras por separado; en el caso de desacuerdo sobre la inclusión de un estudio, se ha debatido conjuntamente hasta llegar al consenso. En la Figura 1 puede verse el procedimiento, que sigue el protocolo PRISMA.

**Figura 1**

Diagrama de Flujo Prisma a partir de Page et al. (2021)



En la primera búsqueda se identificaron 2876 artículos, aunque se eliminaron aquellos que no cumplían alguno de los criterios de inclusión o estaban duplicados en las tres bases de datos, quedando un total de 1273 publicaciones. Después se inició el cribado en función del título y el ámbito de la revista (quedaron 429 artículos) y también por su resumen (quedaron 158 artículos). A continuación, las tres investigadoras, por separado, valoraron los artículos

mediante una lista de verificación (Moher et al., 2009) y excluyeron 137 por no centrarse en el contexto europeo o por no referirse a profesionales de AR. Finalmente, se seleccionó un total de 21 artículos, que son los incluidos en la presente revisión (Anexo I).

### **Análisis de los Datos**

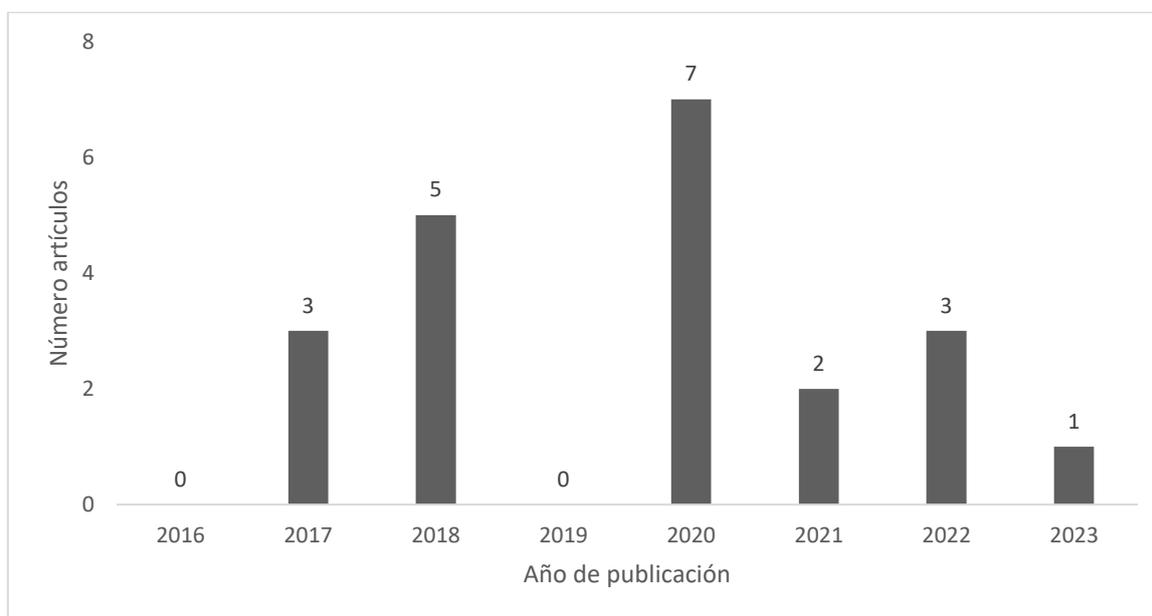
Las fuentes de datos han sido registradas mediante un gestor bibliográfico (Mendeley). Además, se ha utilizado una hoja de cálculo para recoger la información que, posteriormente, se ha analizado y categorizado a través del software Atlas.ti (versión 9). Para ello, se diseñó una tabla estandarizada con los datos relevantes (información sobre el diseño del estudio, la población objetivo y los hallazgos principales).

### **Resultados**

Los 21 artículos seleccionados (marcados con un asterisco en el apartado de Referencias), se han analizado en profundidad, destacando los resultados de cada uno de ellos, así como las tendencias y patrones comunes que los relacionan entre sí. A continuación, se clasifican todos los artículos atendiendo a su año de publicación (Figura 2) y según diferentes criterios (Tabla 1).

#### **Figura 2**

*Los 21 Artículos Incluidos en la Revisión Sistemática según Año de Publicación*



**Tabla 1**

*Clasificación de los Artículos Incluidos en la Revisión Sistemática (Tipo de Estudio, País y Enfoque)*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>TIPO DE ESTUDIO</b>		
<i>Según el tratamiento de datos</i>		
Cuantitativo	13	61,9%
Cualitativo	8	38,1%
Mixto	0	0,0%
<i>Según el carácter de la investigación</i>		
Longitudinal	6	28,6%
Comparativo	4	19,0%
Descriptivo	11	52,4%
<b>PAÍS</b>		
Croacia	1	4,8%
España	1	4,8%
Finlandia	1	4,8%
Hungría	1	4,8%
Irlanda	1	4,8%
Italia	1	4,8%
Noruega	4	19,0%
Portugal	3	14,3%
Reino Unido	4	19,0%
Suecia	1	4,8%
Suiza	2	9,5%
Más de un país	1	4,8%
<b>ENFOQUE</b>		
Déficits	5	23,8%
Recursos	10	47,6%
Mixto	6	28,6%

Los resultados globales confirman la importancia de abordar la satisfacción laboral desde una perspectiva holística, considerando tanto los aspectos personales, como aquellos que pueden afectar a la productividad laboral y al clima organizacional. El 23,8,7% de los artículos se centran en los déficits, obstáculos para la satisfacción laboral. Por el contrario, el 47,6% son más optimistas, analizando los recursos existentes para potenciar el bienestar laboral y, por consiguiente, la satisfacción en la praxis profesional. Además, existe un enfoque mixto, ya que el 28,6% de los artículos explora los déficits para guiar la implementación de recursos que mejoren la profesión. Esta última posición, viene a superar la clásica dicotomía de centrarse en “lo bueno” y “lo malo”, para avanzar en estructuras transformadoras desde una mirada ecológica con la finalidad de llevar a cabo intervenciones profesionales que apuesten por el impacto social.

A continuación, en la Tabla 2, se ofrece más detalle de estos hallazgos. Se presentan los temas y subtemas referidos a los déficits o factores de riesgo de la aparición de malestar laboral (Baldschun et al., 2019) y, los referidos a recursos o factores de protección que potencian el bienestar laboral (Lent & Brown, 2008). En la columna de frecuencia, se ha consignado el número de alusiones que realizan los artículos a cada uno de los subtemas.

**Tabla 2***Categorización Sintética de los Hallazgos*

<b>Área temática</b>	<b>Tema</b>	<b>Subtema</b>	<b>Frecuencia</b>
Resultados (Déficits)	Factores organizativos	Falta de apoyo de la Admin. Pública	25
		Gestión negativa del trabajo de equipo	16
		Liderazgo negativo	9
	Factores personales	Burnout	23
		Dificultad de conciliación	19
		Despersonalización	16
		Agotamiento mental	11
		Fatiga por compasión	9
		Sentimiento de culpa	7
		Estrés traumático secundario	4
	Factores específicos del trabajo	Altas exigencias laborales	26
		Baja remuneración	19
		Alta rotación del personal	15
		Excesiva carga de trabajo	13
		Agresividad elevada (usuarios y usuarias)	5
	Conflicto de rol	5	
Resultados (Recursos)	Factores organizativos	Buena gestión del trabajo de equipo	18
		Promoción del logro	12
		Liderazgo positivo	11
		Políticas públicas positivas	9
	Factores personales	Resiliencia	23
		Sentido de la coherencia	18
		Autocuidado	17
		Autoeficacia	6
	Factores específicos del trabajo	Organización de las tareas	23
		Supervisión	19
		Dotación de recursos	12
		Retención del personal	15
Roles claros		9	
Estrategias de intervenciones basadas en la Satisfacción laboral		6	
<b>Total</b>			<b>420</b>

## Déficits en Forma de Factores de Riesgo

Diferentes estudios advierten de la necesidad de hacer frente a las dificultades en el ámbito laboral del AR (Baugerud et al., 2018; Burns et al., 2020; Cabiati et al., 2020; Engell et al., 2020; McFadden, 2020; Olaniyan et al., 2020; Tham & Strömberg, 2020; Steinlin et al., 2016).

En estos contextos, los factores organizativos van en detrimento del bienestar y la satisfacción de empleados y empleadas. Son bien conocidos los efectos negativos de la percepción de la falta de apoyo de la Administración Pública y de la organización (Olaniyan et al., 2020), y la gestión negativa del trabajo en equipo. Pero también merece destacarse el liderazgo porque, según Tham y Strömberg (2020), las personas que lo ejercen experimentan, asiduamente, conflictos entre sus expectativas y las demandas de la organización. A menudo, los cargos directivos priorizan el apoyo y la orientación al equipo educativo y, sin embargo, la organización y la Administración Pública tienden a promover un estilo de liderazgo negativo (más controlador y autoritario). También son frecuentes las cuestiones presupuestarias, traducidas en escasez de recursos materiales y humanos (McFadden, 2020; Vaskinn et al., 2021).

Del mismo modo, los factores personales pueden constituir factores de riesgo importantes. Concretamente, Baldschun et al., (2019), desvela que las personas que trabajan en centros de AR muestran diferencias significativas en los niveles de burnout, en comparación con otros contextos laborales de la atención social, con niveles más altos de agotamiento mental, de fatiga por compasión e, incluso, de estrés traumático secundario (Baugerud et al., 2018; McFadden et al., 2018; McFadden, 2020). Sin duda, estos problemas se agravan si provocan la pérdida del autocuidado y la despersonalización en el trabajo. También si acarrearán sentimiento de culpa (Olaniyan et al., 2020) y miedo a cometer errores en el trabajo a causa de las grandes exigencias (McFadden et al., 2019). En estas circunstancias adversas, puede aparecer la dificultad de conciliación familiar (Baugerud et al., 2018) que puede derivar en un conflicto trabajo-familia e, incluso, puede dificultar todo tipos de interacción social más allá del contexto laboral.

Respecto a los factores específicos del trabajo, las altas exigencias laborales y la excesiva carga de trabajo son los indicadores más directos del agotamiento emocional (Baugerud et al., 2018; McFadden et al., 2019). Estos problemas, junto con la baja remuneración, contribuyen, además, a la alta rotación del personal (Burns et al., 2020; Engell et al., 2020; McFadden, 2020; Tham & Strömberg, 2020) y a la consiguiente falta de estabilidad y de cohesión en los equipos socioeducativos (Biggart et al., 2017; McFadden et al., 2018). Condicionantes como los turnos de trabajo intempestivos, la ratio profesional, la excesiva burocracia, la multiplicidad de tareas, las urgencias socioeducativas, los conflictos de interacción y cooperación (Steinlin et al., 2017), la agresividad elevada de usuarios y usuarias (verbal y/o física) hacia el personal socioeducativo y los retos del trabajo de campo, provocan dificultades de adaptación al trabajo y a la tarea e, incluso, conflicto de rol (Baugerud et al., 2018; Cabiati et al., 2020; Györi & Perpék, 2022; Steinlin et al., 2017).

Todas estas problemáticas tienen una estrecha relación con la aparición del síndrome de burnout y una baja satisfacción laboral (Baugerud et al., 2018; Cabiati et al., 2020; Engell et al., 2020; Steinlin et al., 2017) y si no son atendidas adecuadamente pueden repercutir en la

calidad de vida en el trabajo, en la atención prestada y, en última instancia, en la calidad de vida de niños y niñas (Santos et al., 2024).

### **Recursos en Forma de Factores de Protección**

Las evidencias recogidas hacen hincapié en desarrollar estrategias eficaces de prevención del malestar emocional y gestión de la satisfacción laboral. Esto se traduce en la implementación de factores de protección en la praxis profesional (Biggart et al., 2017; Burns et al., 2020; Cabiati et al., 2020; Frost et al., 2018; Gazilj et al., 2021; Kind et al., 2020; Martínez-Pérez & Lezcano-Barbero, 2020; McFadden et al., 2018; Santos et al., 2022; Santos et al., 2024; Silva et al., 2022; Steinlin et al., 2017; Vaskinn et al., 2021).

En esta línea, cobra especial sentido tener en cuenta los factores organizativos para la lograr la satisfacción laboral y el bienestar profesional, empezando por la buena gestión del trabajo de equipo y de apoyo entre compañeros y compañeras (Baldschun et al., 2019; Biggart et al., 2017; Burns et al., 2020; Kind et al., 2020; Steinlin et al., 2017; Tham & Strömberg, 2020), y la promoción del logro y la realización (Gazilj et al., 2021; Olaniyan et al., 2020). En este contexto, es esencial un liderazgo positivo (sólido y efectivo) para el éxito de las intervenciones socioeducativas y para una buena gestión organizacional (Tham & Strömberg, 2020; Vaskinn et al., 2021). Este tipo de liderazgo, distribuido y contextualizado, se tendría que promover con políticas públicas positivas, generadoras de actuaciones efectivas y de éxito, que también preserven el bienestar laboral (Baugerud et al., 2018; Burns et al., 2020; Cabiati et al., 2020; McFadden et al., 2019; Olaniyan et al., 2020).

Muy relacionados con la cultura organizacional están todos los factores personales. Por eso, se reafirma la necesidad de llevar a cabo acciones basadas en la resiliencia (Biggart et al., 2017; Cabiati et al., 2020), en el apoyo relacional directivo y entre los propios profesionales (Frost et al., 2018). Según McFadden et al. (2019) y McFadden (2020), la resiliencia es un mediador en relación con la prevención del burnout. Ésta, medida a través del sentido de coherencia, el autocuidado y la autoeficacia, está asociada con un menor agotamiento en los profesionales de AR (Kind et al., 2020).

Finalmente, entre los factores específicos del trabajo, pueden ejercer un papel protector la planificación cuidadosa de la organización de las tareas, monitorizada a través de herramientas que ha demostrado ser útiles como la supervisión y el establecimiento de roles claros. Se han de potenciar, en todo momento, las estrategias de intervenciones basadas en la satisfacción laboral ya que, junto con una adecuada dotación de recursos (proporcionada y justa), pueden favorecer la estabilidad de las plantillas socioeducativas, a través de la retención del personal.

## **Discusión y Conclusiones**

### **Resiliencia y Autocuidados como Estrategias de Afrontamiento**

Los hallazgos evidencian la presencia de estrés laboral, agotamiento mental y otros factores de riesgo incidentes en la salud laboral de las personas dedicadas a AR. Este fenómeno, aparte de ser desfavorable para el clima individual y organizacional, afecta a la calidad de los servicios

y al bienestar integral de los niños y las niñas que necesitan atención (Glisson & Green, 2011; Griffiths et al., 2018; Lawrence, 2017). Identificar estos factores de riesgo es fundamental para diseñar intervenciones preventivas que refuercen los factores de protección y que actúen como estrategias de afrontamiento. El afrontamiento se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas desbordantes para el individuo, tanto internas como externas (Lazarus y Folkman, 1986). De este modo, estrategias de afrontamiento como la resiliencia individual, la práctica del sentido de coherencia, la autoeficacia y el autocuidado, podrían amortiguar los factores personales que afectan negativamente a la salud mental profesional. Por tanto, las organizaciones tienen el encargo institucional y ético de desarrollar estrategias coherentes de bienestar que proporcionen beneficios reales a sus profesionales (Guest, 2017). Para mejorar el clima profesional y la salud física y mental en el trabajo, como método preventivo de los factores estresores, todas las instituciones de AR infantojuveniles requieren de programas de intervención basados en prácticas de autocuidado y en la mejora del sentido de coherencia (Bürgin et al., 2020).

### **Clima Organizacional: La Importancia del Liderazgo y la Formación Continua**

En la preservación de los factores positivos y para un adecuado clima organizacional, el liderazgo se rebela como un aspecto clave, ya que puede influir en el bienestar y la productividad en el trabajo, de manera holística. Liderar, con corresponsabilidad, los equipos educativos, tiene el potencial de crear una base segura para modelar buenas prácticas profesionales (Biggart et al, 2017; Katz et al., 2022).

El liderazgo influye también en el clima emocional de los centros de trabajo. Por ello, es necesario aprender a detectar las posibles demandas emocionales de los equipos que, mal gestionadas, pueden dar lugar a prácticas profesionales negativas.

El personal socio-educativo de AR busca, por un lado, una base segura de protección y confianza en los cargos directivos y, por otro lado, un reconocimiento y una promoción de sus logros en las tareas y retos que afrontan. La implementación de un modelo de liderazgo de este tipo, positivo y confiable, puede ayudar a los equipos directivos de AR a apoyar mejor al personal en el desarrollo de su potencial en esta difícil área de práctica y a aumentar la estabilidad de personal y la ratio de retención (Tham y Strömberg, 2020).

En definitiva, el liderazgo efectivo es crucial en la creación y el mantenimiento de un clima organizacional saludable y positivo. Un liderazgo inspirador, capaz de fomentar la cultura adecuada, gestionar el cambio, resolver conflictos, desarrollar el talento y, comprometido con el reconocimiento de los y las profesionales, contribuirá decididamente al bienestar y la eficacia del personal y, por consiguiente, de la organización en su conjunto (Clarke & Mahadi, 2017).

Finalmente, como en cualquier ámbito laboral complejo, la formación es una potente herramienta para diagnosticar las necesidades socio-afectivas y para promover la resiliencia y favorecer el replanteamiento cognitivo que permita la mejora de la práctica (Vaskinn et al., 2021). En coherencia con esta idea, nacen diferentes iniciativas como el “Modelo de Base Segura” para la regulación de las emociones y la resiliencia de trabajadores y trabajadoras del ámbito de la infancia en situación de AR (Biggart et al., 2017). La teoría del arraigo laboral (“job embeddedness”) de Burns et al. (2020) también puede traducirse en recursos y factores

de protección positivos para mejorar la calidad laboral de los profesionales. Más recientemente, se crea el proyecto “Compassionate Mind Training” (CMT-Care Homes), consultable en Santos et al. (2024).

### **Necesidad de Dotación de Recursos y Estrategias para la Retención del Personal**

El alto índice de rotación del personal pone de manifiesto la necesidad de implementación de recursos y estrategias para mejorar las condiciones laborales, que ayuden a la retención del equipo educativo, al ambiente laboral saludable y a la implementación de prácticas basadas en la evidencia (Burns et al., 2020; Engell et al., 2020; Frost et al., 2018; Kind et al., 2020). Una de esas estrategias es, sin duda, la dotación adecuada de recursos, para asegurar la estabilidad y el crecimiento sostenible de la organización de AR. La creación de figuras estables en los equipos socio-educativos favorece que niños, niñas y adolescentes puedan tener vínculos afectivos sustantivos, que les garantizan una mejor calidad de vida (Gypen et al., 2017).

En esta línea, Biggart et al. (2017), Burns et al. (2020) y McFadden et al. (2019) concretan aspectos clave para una mayor retención profesional: una remuneración económica acorde con el ejercicio profesional, mejoras en la capacitación y el desarrollo profesional, un buen ambiente de trabajo o la implementación de programas de retención específicos; para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso en los centros de trabajo de AR.

La supervisión, de equipo y de casos, es esencial para optimizar el desempeño del grupo y maximizar los resultados de la organización. La implementación de acciones de supervisión proporciona dirección, apoyo y desarrollo profesional, fomenta el trabajo en equipo y una comunicación efectiva, para garantizar que las actividades estén alineadas con los objetivos organizacionales. Todo esto contribuye al éxito y la eficiencia de cada profesional y de la organización en su conjunto (Kim et al., 2018)

### **Promoción de Políticas Públicas Positivas**

El escenario actual respecto a la satisfacción laboral en los centros de AR en los diferentes países europeos tiene un denominador común: el personal de AR, con independencia de la zona geográfica, se ve sometido continuamente a fuertes presiones a causa de las elevadas exigencias de su trabajo (Baugerud et al., 2018; Györi & Perpék, 2022; McFadden et al., 2019; Santos et al., 2022; Steinlin et al., 2017).

La mayoría de los artículos revisados, muestran una reivindicación compartida: la demanda de más apoyo institucional y mejores políticas públicas de protección profesional en AR (Olaniyan et al., 2020). A ésta, se suma la Organización de las Naciones Unidas, que insta a los estados miembros el máximo empeño en proporcionar recursos y cauces adecuados para la formación y el reconocimiento profesional en la atención a la infancia y la adolescencia (ONU, 2010).

### **Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación**

Con respecto a las limitaciones identificadas, cabe destacar la dificultad de comparar las políticas públicas en el terreno del AR en cada uno de los países, puesto que en los artículos apenas se hacía referencia de manera explícita a esta temática. Con la publicación del reciente informe de European Union Agency for Fundamental Rights (2024), se ha avanzado en el mapeo de los sistemas europeos de protección infantil, pero, aun así, la información sigue siendo escasa y dispersa.

Concretamente, en el estado español, se dispone de insuficiente material científico en relación a esta temática. Esta realidad pone de relieve la necesidad de seguir investigando respecto a la salud y al bienestar laboral de las personas que se desarrollan profesionalmente en los centros españoles de AR. Por ello, se insta a la realización de futuras investigaciones en el ámbito de los factores psicosociales y del clima social en el trabajo, que confirmen las evidencias obtenidas hasta el momento y permitan detectar nuevas necesidades en este entorno complejo y cambiante.

En general, los hallazgos recogidos en esta revisión confirman la importancia de una óptima satisfacción laboral en AR, teniendo en cuenta los factores personales, organizativos y específicos del trabajo. Ello, no solo beneficiará a sus profesionales, sino que también mejorará la calidad de vida de los niños, las niñas y adolescentes que están en régimen de AR. No debemos olvidar que el personal de AR es un agente clave para la promoción de relaciones seguras y el fomento de la regulación emocional de las personas que atiende.

Por lo tanto, debe ser encargo de la comunidad científica, de las personas responsables de la formulación de políticas públicas y de las organizaciones, el trabajo conjunto para implementar medidas que promuevan una buena salud laboral que augure el bienestar y la satisfacción laboral de todo el colectivo de personas que trabajan en AR.

## Referencias

- Acker, G.M. (2018). Self-care practices among social workers: do they predict job satisfaction and turnover intention?. *Social Work in Mental Health*, 16(6), 713-727. <http://doi.org/10.1080/15332985.2018.1494082>
- Álvarez-Velázquez, E., Vargas-Hernández, A.N., & Martínez-Sánchez, C.E. (2023). Job satisfaction measurement scale. HUMAN REVIEW. International Humanities Review [Revista Internacional De Humanidades]. 17(3), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- \*Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work*, 22(1), 43-58. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025>
- \*Baugerud, G.A., Vangbæk, S., & Melinder, A., (2018). Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *The British Journal of Social Work*, 48(1), 215-235. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002>
- \*Biggart, L., Ward, E., Cook, L., & Schofield, G. (2017). The team as a secure base: Promoting resilience and competence in child and family social work. *Children and Youth Services Review*, 83, 119-130. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2017.10.031>
- Boonzaaijer, E., Truter, E., & Fouché, A. (2021). Occupational risk factors in child protection social work: A scoping review. *Children and Youth Services Review*. 123, 105888. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105888>
- Bosman-Sadie, H., Corrie, L., & Swanepoel, E.J. (2013). *A practical approach to the children's act*. LexisNexis.
- Bürgin, D., Kind, N., Schröder, M., Clemens, V., Fegert, J.M., Eckert, A., Buchheim, A., O'Donovan, A., Boonmann, C., & Schmid, M. (2020). The Stress of Caring-Resilience and HPA-Axis Activity in Hair Samples of Youth Residential Caregivers. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 556486. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.556486>
- \*Burns, K., Christie, A., & O'Sullivan, S. (2020). Findings from a Longitudinal Qualitative Study of Child Protection Social Workers' Retention: Job Embeddedness, Professional Confidence and Staying Narratives. *The British Journal of Social Work*, 50(5), 1363-1381. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz083>
- \*Cabiati, E., Raineri, M.L., & Folgheraiter, F. (2020). Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study. *European Journal of Social Work*, 23(2), 353-366. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1540972>
- Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). Mutual Recognition Respect between Leaders and Followers: Its Relationship to Follower Job Performance and Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 141, 163-178. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2724-z>
- Council of Europe (2022). *Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2022-2027). Children's Rights in Action: from continuous implementation to joint innovation*. <https://rm.coe.int/council-of-europe-strategy-for-the-rights-of-the-child-2022-2027-child/1680a5ef27>

- Del Valle, J.F., López, M., & Bravo, A. (2007). Job stress and burnout in residential child care workers in Spain. *Psicothema*, 19(4), 610-615. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719411>
- \*Engell, T., Kirkøen, B., Aarons, G., & Amlund, K. (2020). Individual level predictors of implementation climate in child welfare services. *Children and Youth Services Review*, 119, 2-12. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105509>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Guardianship systems for children deprived of parental care in the European Union. With a particular focus on their role in responding to child trafficking*. <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/guardianship-children-deprived-parental-care>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). *Mapping Child Protection Systems in the EU. Update 2023*. <https://fra.europa.eu/es/print/pdf/node/44928>
- \*Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A., & Kullburg, K. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work*, 21 (4), 485-497. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493>
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work. The individual in the organization*. Psychology Press. Taylor & Francis.
- \*Gazilj, I., Borić, I., & Ćosić, A. (2021). The Experience of Residential Care from the Perspective of Adolescents and Caregivers. *Journal of Elementary Education*, 14, 35-61. <https://doi.org/10.18690/rei.14.Spec.Iss.35-61.2021>
- Gil-Monte, P.R., & Prado-Gascó, V.J. (Coords.) (2021). *Manual de Psicología del Trabajo*. Pirámide.
- Glisson, C., & Green, P. (2011). Organizational climate, services and outcomes in child welfare systems. *Child Abuse & Neglect*, 35(8), 582-591. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2011.04.009>
- Griffiths, A., & Royse, D. (2017). Unheard Voices: Why Former Child Welfare Workers Left Their Positions. *Journal of Public Child Welfare*, 11(1), 73-90. <https://doi.org/10.1080/15548732.2016.1232210>
- Griffiths, A., Royse, D., & Walker, R. (2018). Stress among child protective service workers: Self-reported health consequences. *Children and Youth Services Review*, 90, 46-53. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.05.011>
- Griffiths, A., Royse, D., Murphy, A., & Starks, S. (2019a). Self-Care Practice in Social Work Education: A Systematic Review of Interventions. *Journal of Social Work Education*, 55(1), 102-114. <https://doi.org/10.1080/10437797.2018.1491358>
- Griffiths, A., Harper, W., Desrosiers, P., Murphy, A., & Royse, D. (2019b). “The stress is indescribable”: self-reported health implications from child welfare supervisors. *The Clinical Supervisor*, 38(2), 183-201. <https://doi.org/10.1080/07325223.2019.1643433>
- Guerrero-Bejarano, M.A., & Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C.R., Carhuanchomendoza, I.M., Maino-Isaías, A.A., & Silva-Siu, D.R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- \*Györi, A., & Perpék, E. (2022). Work conditions and burnout: an exploratory study among Hungarian workers in family and child welfare, child protection and pedagogical professional services. *European Journal of Social Work*, 25(5), 777-791. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1997926>
- Gypen, L., Vanderfaeillie, J., De Maeyer, S., Belenger, L., & Van Holen, F. (2017). Outcomes of children who grew up in foster care: Systematic-review. *Children and Youth Services Review*, 76, 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.035>
- Herzberg, F., Mausner, B.B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation of work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Katz, C.C., Julien-Chinn, F.J., & Wall, E. (2022). Perceptions of agency leadership and intent to stay: An examination of turnover in the child welfare workforce. *Journal of Public Child Welfare*, 16(3), 302-320. <https://doi.org/10.1080/15548732.2021.1876808>
- Kim, J., Park, T., Pierce, B., & Hall, J.A. (2018). Child Welfare Workers' Perceptions of Supervisory Support: A Curvilinear Interaction of Work Experience and Educational Background. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(3), 285-299. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1395775>
- \*Kind, N., Bürgin, D., Fegert, J.M., & Schmid, M. (2020). What Protects Youth Residential Caregivers from Burning Out? A Longitudinal Analysis of Individual Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2212. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072212>
- Lara-Montero, A. (2016). *Investing in Children's Services, improving outcomes*. European Social Network. [https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/FINAL\\_Investing\\_in\\_Childrens\\_Services\\_WEB.pdf](https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/FINAL_Investing_in_Childrens_Services_WEB.pdf)
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Lawrence, C. K. (2017). Building Caseworker Resilience through Engagement with Children, Families, and Peers. *Families in Society*, 98(4), 266-274. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2017.98.39>
- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes the job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1349). Wiley.
- \*Martínez-Pérez, A., & Lezcano-Barbero, F. (2020). Satisfacción profesional de los educadores sociales: factores de influencia. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 72(2), 99–118. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.72172>
- \*McFadden, P., Mallett, J., & Leiter, M. (2018). Extending the two-process model of burnout in child protection workers: The role of resilience in mediating burnout via organizational factors of control, values, fairness, reward, workload, and community relationships. *Stress and Health*, 34(1), 72-83. <https://doi.org/10.1002/smi.2763>

- \*McFadden, P., Mallett, J., Campbell, A., & Taylor, B. (2019). Explaining Self-Reported Resilience in Child-Protection Social Work: The Role of Organisational Factors, Demographic Information and Job Characteristics. *British Journal of Social Work*, 49(1), 198-216. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy015>
- \*McFadden, P. (2020). Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International Social Work*, 63(2), 164-176. <https://doi.org/10.1177/0020872818788393>
- Modlin, H., Magnuson, D. (2021). A Constructive-Developmental Analysis of Satisfaction. *Child & Youth Services*, 42(2), 179-199. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2021.1903857>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D.G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med*, 6(7), e1000097. <http://doi.org/10.1371/journal.pmed1000097>
- \*Olaniyan, O. S., Hetland, H., Hystad, S. W., Iversen, A. C., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in Psychology*, 11, 287-304. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00287>
- ONU (2010). Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 44 de la Convención. Observaciones finales. España. <https://www.refworld.org/es/pol/concobservations/crc/2010/es/71990>
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J.M., Hróbjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., & McDonald, S., ... Moher, D., (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Med*, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
- Pedraza-Melo, N. A., (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>
- Poole-Quintana, M., Larrañaga-Martínez, K.P., Ruiz de Huidobro de Carlos, J.M., Álvarez-Vélez, M.I., & Martínez-García, C. (2022). *Estudio de los centros de acogimiento residencial para niños, niñas y adolescentes en el ámbito de la protección en España*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/85016>
- Radey, M., & Stanley, L. (2018). “Hands on” versus “empty”: Supervision experiences of frontline child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 91, 128–136. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.05.037>
- Salancik, G.R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Sánchez-Martín, M., Pedreño-Plana, M., Ponce-Gea, A.I., & Navarro-Mateu, F. (2023). Y, al principio, fue la pregunta de investigación... Los formatos PICO, PECO, SPIDER y FINER. *Espiral, Cuadernos del profesorado*, 16(32), 126-136. <https://doi.org/10.25115/ecp.v16i32.9102>

- \*Santos, L., Pinheiro, M.R., & Rijo, D. (2022). Compassionate mind training for caregivers of residential youth care: Early findings of a cluster randomized trial. *Child Abuse & Neglect*, 123, 105429. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2021.105429>
- \*Santos, L., Pinheiro, M.R., & Rijo, D. (2024). The Effects of the Compassionate Mind Training for Caregivers on Professional Quality of Life and Mental Health: Outcomes from a Cluster Randomized Trial in Residential Youth Care Settings. *Child Youth Care Forum*, 53, 195-215. <https://doi.org/10.1007/s10566-023-09749-6>
- Schelbe, L., Radey, M., & Panisch, L.S. (2017). Satisfactions and stressors experienced by recently-hired frontline child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 78, 56-63. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2017.05.007>
- \*Silva, C.S., Calheiros, M.M., Carvalho, H., & Magalhães, E. (2022). Organizational social context and psychopathology of youth in residential care: The intervening role of youth-caregiver relationship quality. *Applied Psychology*, 71(2), 564-586. <https://doi.org/10.1111/apps.12339>
- \*Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J.M., & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, self-care and work satisfaction on secondary traumatic stress and burnout among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & Youth Services*, 38(2), 159-175. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2017.1297225>
- Strolin-Goltzman, J. (2008). Should I Stay or Should I Go? A Comparison Study of Intention to Leave Among Public Child Welfare Systems with High and Low Turnover rates, *Child Welfare*. 87(4), 125-43. <https://www.jstor.org/stable/48623131>
- \*Tham, P., & Strömberg, A. (2020). The Iron Cage of Leadership - the Role of First-Line Managers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work*, 50(2), 369-388. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz156>
- \*Vaskinn, L., Mellblom, A., Waaler, P.M., Skagseth, O., Bjørkli, C., & Kjøbli, J. (2021). Implementation in Residential Youth Care: Providers Perspectives on Effective Leadership Behavior. *Residential Treatment for Children & Youth*, 38(4), 381-403. <https://doi.org/10.1080/0886571X.2020.1774464>

## Anexo I

Autoría y año	País	Tipo de estudio	Muestra	Instrumento(s) de medición
Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O., & Salo, P. (2019*)	Finlandia	Longitudinal, comparativo, cuantitativo	Trabajadores/as sociales: - 364 de protección infantojuvenil - 524 de otros ámbitos	- Escala de Satisfacción por Compasión - Escala de Burnout - Escala de estrés traumático Secundario (se extrae del ProQOL R-IV)
* Se incluye en 2017 porque se utilizó la "publicación online": 25-07-2017				
Baugerud, G.A., Vangbæk, S., & Melinder, A. (2018)	Noruega	Cuantitativo	684 profesionales	QPS (Cuestionario Nórdico de Factores Psicológicos y Sociales en el trabajo)
Biggart, K., Ward, E., & Schofield, G. (2017)	Reino Unido	Cualitativo	52 profesionales	Entrevistas telefónicas
Burns, K., Christie, A., & O'Sullivan, S. (2020)	Irlanda	Longitudinal, cualitativo	54 profesionales: -35 de los años 2005-2007 -19 de los años 2014-2015	Entrevistas
Cabiati, E., Raineri, M.L., & Folgheraiter, F. (2020)	Italia	Cuantitativo	300 profesionales	Encuesta (elaboración propia)
* Se incluye en 2018 porque se utilizó la "publicación online": 01-11-2018				
Engell, T., Kirkøen, B., Aarons, G., & Amlund, K. (2020)	Noruega	Longitudinal, comparativo, cuantitativo	Profesionales: -129 (del año 2017) -157 (de 20-24 meses más tarde)	Escala de Clima de Implementación

<b>Autoría y año</b>	<b>País</b>	<b>Tipo de Muestra estudio</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumento(s) de medición</b>
Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A., & Kullburg, K. (2018)	Italia, Suecia, Reino Unido (estudio comparativo)	Cualitativo, comparativo, longitudinal	Profesionales: - 19 italianos - 9 suecos - 12 ingleses	Entrevistas
Gazilj, I., Borić, I., & Čosić, A. (2021)	Croacia	Cualitativo	- 14 adolescentes - 7 profesionales	Entrevistas
Győri, A., & Perpék, E. (2022)	Hungría	Cuantitativo	261 profesionales	Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)
Kind, N., Bürgin, D., Fegert, J.M., & Schmid, M. (2020)	Suiza	Cuantitativo, longitudinal (2012-2015)	159 profesionales	- Escala de detección del Burnout (BOSS) - Escala de sentido de la coherencia - Cuestionario adaptado de Autoeficacia percibida - Cuestionario de autocuidado (desarrollo propio) - Encuesta sobre factores de estrés laborales y personales (desarrollo propio)
Martínez-Pérez, A., & Lezcano-Barbero, F. (2020)	España	Cuantitativo	504 profesionales	Cuestionario EdSocEval_V2
McFadden, P. (2020)	Reino Unido	Longitudinal, comparativo, cualitativo	Profesionales: - 15 en activo - 15 que abandonaron el sistema	Entrevista semiestructurada
McFadden, P., Mallett, J., Campbell, A., & Taylor, B. (2018)	Reino Unido	Cuantitativo	162 profesionales	- Maslach Burnout Inventory - Escala de Resiliencia RS-14

Autoría y año	País	Tipo de Muestra de estudio	Instrumento(s) de medición
			- AWLS questionnaire
McFadden, P., Mallett, J., & Leiter, M. (2019)	Reino Unido	Cuantitativo 162 profesionales	- Maslach Burnout Inventory - Escala de Resiliencia RS-14 - AWLS questionnaire
* Se incluye en 2018 porque se utilizó la “publicación online”: 09-04-2018			
Olaniyan, O.S., Hetland, H., Hystad, S.W., Iversen, A.C., & Ortiz-Barreda, G. (2020)	Noruega	Revisión sistemática 55 artículos científicos	PRISMA methodology
Santos, L., Pinheiro, M.R., & Rijo, D. (2024)	Portugal	Cuantitativo, longitudinal 127 profesionales	- The Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) - Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS-21) - Self-Compassion Scale (SCS)
* Se incluye en 2023 porque se utilizó la “publicación online”: 03-05-2023			
Santos, L., Pinheiro, M.R., & Rijo, D. (2022)	Portugal	Validación psicométrica cuestionario 360 profesionales	Cuestionario de Estrés para Profesionales de Atención Residencial Juvenil (Stress-RYCaregivers)
Silva, C.S., Calheiros, M.M., Carvalho, H., & Magalhães, E. (2022)	Portugal	Comparativo, cuantitativo, multinivel - 54 profesionales - 478 jóvenes	Encuestas
Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind,	Suiza	Cuantitativo 319 profesionales	- Eficacia Colectiva Percibida

<b>Autoría y año</b>	<b>País</b>	<b>Tipo de Muestra estudio</b>	<b>Instrumento(s) de medición</b>
N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J.M., & Schmid, M. (2017)			- Escala de Sentido de la Coherencia - Cuestionario de Autocuidado - Cuestionario de Satisfacción Laboral en la Atención Sensible al Trauma - Impact of Event Scale-Revised - Cuestionario para la Evaluación del Estrés Traumático Secundario - Burnout Screening Scales
Tham, P., & Strömberg, A. (2020)	Suecia	Cualitativo	42 líderes socio-educativos Entrevistas
Vaskinn, L., Mellblom, A., Waler, P.M., Skagseth, O., Bjørkli, C., & Kjøbli, J. (2021)	Noruega	Cualitativo	16 profesionales Entrevistas y DAFO