

Artículo Científico

Síndrome de burnout y “Quiet Quitting” como respuesta psicológica al agotamiento organizacional

Burnout Syndrome and “Quiet Quitting” as a Psychological Response to Organizational Exhaustion



Vinza-Coronel, Cristina Guadalupe ¹



<https://orcid.org/0009-0000-1927-2637>



cvinzac@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador,
Quevedo



Castro-Guevara, Jesús Estuardo ²



<https://orcid.org/0000-0002-3249-0353>



jcastrog7@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador,
Quevedo



Tenelema-Jiménez, Inés Elizabeth ³



<https://orcid.org/0009-0007-0836-7965>



itenelemai@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador,
Quevedo



Plua-Panta, Karina Alexandra ⁴



<https://orcid.org/0000-0003-3738-3749>



kplua@uteq.edu.ec



Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador,
Quevedo

Autor de correspondencia ¹



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n3/261>

Resumen: Las transformaciones del trabajo contemporáneo han intensificado los riesgos psicosociales y favorecido la coexistencia del *burnout* y el *quiet quitting*, fenómenos relacionados con el agotamiento, el distanciamiento psicológico y la reducción del esfuerzo discrecional. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre ambos constructos como respuesta psicológica al agotamiento organizacional en trabajadores de organizaciones latinoamericanas. Se desarrolló una investigación cualitativa, documental, transversal, analítica y de alcance descriptivo, mediante la revisión de literatura publicada entre 2016 y agosto de 2026, localizada en bases científicas y examinada con categorías derivadas de la teoría de demandas y recursos laborales. Los resultados mostraron prevalencias latinoamericanas de *burnout* entre 13,2 % y 70,3 %, mientras el *quiet quitting* superó el 57 % en las muestras sanitarias internacionales analizadas. La sobrecarga, los turnos y la intención de rotación se relacionaron con mayores niveles de ambos fenómenos, en tanto el apoyo organizacional y la satisfacción laboral presentaron relaciones inversas. La interpretación conjunta indicó que el *quiet quitting* constituye una respuesta psicológica ambivalente, diferenciada del *burnout*, aunque asociada con este y con condiciones organizacionales adversas. Se concluyó que su abordaje requiere examinar simultáneamente demandas, recursos y características ocupacionales, evitando atribuir la desvinculación exclusivamente al trabajador.

Palabras clave: agotamiento profesional; renuncia silenciosa; demandas laborales; apoyo organizacional; psicología del trabajo.



Check for
updates

Received: 14/Jul/2026

Accepted: 17/Ago/2026

Published: 14/Sep/2026

Cita: Vinza-Coronel, C. G., Castro-Guevara, J. E., Tenelema-Jiménez, I. E., & Plua-Panta, K. A. (2026). Síndrome de burnout y “Quiet Quitting” como respuesta psicológica al agotamiento organizacional. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 4(3), 668-687. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n3/261>

Revista Científica Ciencia y Método (RCyM)

<https://revistacym.com>

revistacym@editorialgrupo-aea.com

info@editorialgrupo-aea.com

© 2026. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



Abstract:

Transformations in contemporary work have intensified psychosocial risks and fostered the coexistence of *burnout* and *quiet quitting*, phenomena associated with exhaustion, psychological detachment, and reduced discretionary effort. This study aimed to analyze the relationship between both constructs as psychological responses to organizational exhaustion among workers in Latin American organizations. A qualitative, documentary, cross-sectional, analytical, and descriptive study was conducted through a review of literature published between 2016 and August 2026, retrieved from scientific databases and examined using categories derived from Job Demands–Resources Theory. The results showed that *burnout* prevalence in Latin American studies ranged from 13.2% to 70.3%, whereas *quiet quitting* exceeded 57% in the international healthcare samples analyzed. Work overload, shift work, and turnover intention were associated with higher levels of both phenomena, while organizational support and job satisfaction showed inverse relationships. The integrated interpretation indicated that *quiet quitting* constitutes an ambivalent psychological response that is distinct from, although associated with, *burnout* and adverse organizational conditions. It was concluded that addressing these phenomena requires the simultaneous examination of job demands, resources, and occupational characteristics, thereby avoiding attributing employee disengagement exclusively to the individual.

Keywords: occupational burnout; quiet quitting; job demands; organizational support; work psychology.

1. Introducción

Las transformaciones del trabajo contemporáneo, caracterizadas por intensificación de tareas, conectividad permanente (Herrera-Sánchez et al., 2023), incertidumbre contractual y debilitamiento de los límites entre vida laboral y personal, han incrementado la exposición a riesgos psicosociales (Yepez-Soriano & Quilumba-Tumbaco, 2026). La Organización Mundial de la Salud estima que el 15 % de las personas en edad de trabajar presenta algún trastorno mental y que la depresión y la ansiedad ocasionan la pérdida anual de aproximadamente 12.000 millones de jornadas laborales (OMS, 2022). En América Latina y el Caribe, aunque el 30 % de los trabajadores se declara comprometido con su empleo, el 59 % no está comprometido y el 11 % se encuentra activamente desvinculado; además, el 43 % manifiesta estrés cotidiano (Gallup, 2026). Estas cifras no equivalen por sí mismas a prevalencia de *burnout* o *quiet quitting*, pero revelan un escenario organizacional propicio para su aparición. Desde la psicología del trabajo, ambos fenómenos deben examinarse en personas laboralmente activas como respuestas relacionadas, aunque conceptualmente distintas, frente al agotamiento sostenido. Su análisis resulta

especialmente relevante en economías latinoamericanas donde las desigualdades laborales, la informalidad y la limitada protección psicosocial pueden restringir la posibilidad real de abandonar empleos perjudiciales.

Este panorama adquiere mayor precisión al reconocer que el burnout está incorporado en la CIE-11 como fenómeno ocupacional, no como enfermedad, y comprende tres dimensiones: agotamiento, distanciamiento mental o cinismo y disminución de la eficacia profesional (OMS, 2019). Su desarrollo representa una respuesta psicológica prolongada a estresores laborales crónicos y, por tanto, trasciende interpretaciones centradas exclusivamente en fragilidades individuales (Maslach & Leiter, 2016). El *quiet quitting*, en cambio, describe la decisión de permanecer en el puesto limitando el desempeño a las obligaciones formalmente exigidas, sin aportar esfuerzo discrecional, disponibilidad adicional o iniciativa no reconocida (Formica & Sfodera, 2022). Aunque la expresión se popularizó después de la pandemia, la conducta subyacente guarda relación con procesos previamente estudiados, como desvinculación psicológica, retraimiento laboral y erosión del contrato psicológico. La reducción deliberada de la inversión laboral puede funcionar como una estrategia defensiva para conservar recursos emocionales, pero también puede consolidar el desapego cuando las condiciones que originaron el agotamiento permanecen intactas. De este modo, identificarla automáticamente como negligencia desconoce su posible función adaptativa, mientras idealizarla como establecimiento saludable de límites omite sus efectos acumulativos sobre equipos y organizaciones.

La convergencia entre ambos fenómenos puede comprenderse mediante la teoría de demandas y recursos laborales, según la cual las exigencias sostenidas consumen energía, mientras la autonomía, el apoyo, la justicia y las oportunidades de desarrollo amortiguan el desgaste (Bakker et al., 2023). La sobrecarga, la ambigüedad de rol, los horarios extensos, el liderazgo abusivo, la inseguridad contractual y el desequilibrio esfuerzo–recompensa pueden acelerar el agotamiento cuando no existen recursos suficientes para recuperar lo invertido. En un estudio con 317 profesionales de enfermería, el burnout predijo tanto la intención de abandonar el empleo ($\beta = 0,339$; $p < 0,001$) como el *quiet quitting* ($\beta = 0,245$; $p < 0,001$), mientras ambas variables explicaron conjuntamente el 22,8 % de la variación de esta última conducta (Gün et al., 2025). La ausencia de intervención puede traducirse en deterioro del bienestar, ausentismo, rotación, conflictos interpersonales, pérdida de conocimiento institucional y menor calidad del servicio. En términos económicos, la depresión y la ansiedad cuestan cerca de un billón de dólares anuales por productividad perdida, mientras el bajo compromiso laboral habría representado aproximadamente 10 billones de dólares, equivalentes al 9 % del PIB mundial, durante 2025 (OMS, 2022; Gallup, 2026). Por consiguiente, abordar el problema únicamente mediante capacitaciones individuales de resiliencia resulta insuficiente si no se modifican también las condiciones organizacionales que producen y reproducen el agotamiento.

La pertinencia regional se refuerza al observar que la evidencia latinoamericana sobre burnout continúa concentrada en ocupaciones asistenciales y presenta una

heterogeneidad considerable. Una revisión de alcance identificó 7.898 registros (López-Cudco, 2023; Herrera-Sánchez & Mina-Villalta, 2023), pero únicamente incluyó 12 estudios con 5.635 trabajadores sanitarios; Brasil aportó el 33,3 % de las investigaciones, México el 25 % y Colombia el 16,7 % (García-Pérez et al., 2025). Las prevalencias informadas oscilaron entre 13,2 % y 70,3 %, mientras el agotamiento emocional elevado varió entre 15,9 % y 39,4 %, la despersonalización entre 11,8 % y 44,2 % y la baja realización personal entre 0 % y 61,3 %. La amplitud de estos intervalos responde, en parte, a diferencias instrumentales, puntos de corte, profesiones, contextos y procedimientos de muestreo, lo que impide asumir una prevalencia regional uniforme. Además, los 12 estudios revisados fueron cuantitativos, observacionales y transversales, con predominio de mujeres y personal médico o de enfermería, dejando insuficientemente representados otros sectores productivos. Esta concentración limita la comprensión del agotamiento organizacional en trabajadores administrativos, educativos, comerciales, industriales y de servicios, así como de sus variaciones por género, edad, modalidad laboral, antigüedad y nivel jerárquico (Caicedo-Basurto et al., 2025).

Pese al crecimiento reciente de la literatura, la relación entre burnout y *quiet quitting* todavía carece de una delimitación teórica y empírica consolidada, especialmente en América Latina. La escala desarrollada por Galanis et al. (2023) operacionalizó el *quiet quitting* mediante nueve ítems agrupados en tres factores —desapego, falta de iniciativa y falta de motivación— y obtuvo coeficientes de consistencia interna alfa y omega de 0,803 y 0,806, respectivamente. Sin embargo, la coexistencia de definiciones e instrumentos distintos dificulta separar este fenómeno del bajo compromiso (Herrera-Sánchez et al., 2025), la intención de rotación, el incumplimiento laboral o el legítimo rechazo a realizar trabajo no remunerado. La evidencia disponible tampoco esclarece si el burnout antecede al *quiet quitting*, si la reducción del esfuerzo disminuye temporalmente el agotamiento o si ambos se retroalimentan mediante pérdida progresiva de recursos psicológicos. Aunque Gün et al. (2025) encontraron que el 62,5 % de su muestra podía clasificarse como *quiet quitter* y que burnout y *quiet quitting* presentaban una correlación de $r = 0,35$, sus datos procedieron de un único hospital turco y de mediciones transversales. En consecuencia, permanece abierta una brecha relevante respecto de la magnitud, los factores explicativos y las particularidades culturales de esta relación en organizaciones latinoamericanas.

Superar este vacío permitiría desplazar la discusión desde narrativas mediáticas y juicios morales hacia evidencia psicológica capaz de orientar decisiones organizacionales. La disponibilidad de instrumentos breves, como la escala de *quiet quitting* de nueve ítems, y de medidas consolidadas de burnout hace viable recopilar datos mediante cuestionarios autoadministrados sin interrumpir significativamente la actividad laboral (Galanis et al., 2023). Un diseño cuantitativo y transversal puede incorporar trabajadores de diferentes sectores y comparar grupos ocupacionales, mientras el uso de análisis correlacionales y modelos multivariados permite controlar demandas, recursos laborales y características sociodemográficas. La determinación

del tamaño muestral mediante potencia estadística previa fortalecería la precisión de las estimaciones, en lugar de adoptar cantidades arbitrarias de participantes. Asimismo, la participación voluntaria, el consentimiento informado, la confidencialidad, la anonimización de respuestas y el derecho a retirarse reducirían los riesgos asociados con la revelación de experiencias laborales sensibles. Esta combinación de accesibilidad, bajo costo operativo y protección ética convierte el estudio en una alternativa metodológicamente factible y útil para producir evidencia aplicable dentro de tiempos académicos razonables.

Sobre esta base, el objetivo general del estudio será analizar la relación entre el síndrome de burnout y el *quiet quitting* como respuesta psicológica al agotamiento organizacional en trabajadores de organizaciones latinoamericanas. Para concretarlo, el primer objetivo específico buscará describir los niveles y la distribución del burnout y del *quiet quitting* según características sociodemográficas y laborales. El segundo se orientará a determinar la relación estadística entre las dimensiones del burnout y los componentes del *quiet quitting*, considerando las demandas y los recursos presentes en el entorno de trabajo. El tercero procurará comparar la magnitud de esta relación entre sectores, modalidades laborales y grupos ocupacionales, identificando los factores con mayor capacidad explicativa. La evaluación conjunta de tres dimensiones del burnout y tres componentes del *quiet quitting* facilitará una lectura más precisa que la simple clasificación dicotómica de trabajadores comprometidos o desvinculados. Con ello, el estudio podrá distinguir entre el establecimiento funcional de límites, la retirada psicológica asociada al desgaste y otras formas de conducta organizacional que suelen confundirse empíricamente.

La contribución esperada radica en integrar dos constructos que han avanzado de manera desigual: uno respaldado por más de cuatro décadas de investigación y otro cuya medición sistemática comenzó recientemente. Al examinar su relación en el contexto latinoamericano, el trabajo responderá a la concentración geográfica y sectorial de la evidencia, sin extrapolar automáticamente resultados obtenidos en Europa, Estados Unidos o profesiones sanitarias. Su originalidad consistirá en interpretar el *quiet quitting* como una respuesta psicológica potencialmente ambivalente: protectora en el corto plazo para el individuo, pero posiblemente perjudicial para su desarrollo profesional y para el desempeño colectivo cuando se vuelve crónica. En el plano teórico, los resultados ampliarán la explicación de cómo el desequilibrio entre demandas y recursos puede transformar el agotamiento en reducción deliberada del esfuerzo. En el ámbito práctico, proporcionarán indicadores para priorizar intervenciones sobre carga laboral, autonomía, reconocimiento, justicia, apoyo directivo y recuperación (Vinza-Coronel et al., 2026), evitando responsabilizar exclusivamente al trabajador. Así, la investigación enlazará la brecha conceptual y regional identificada con una propuesta empírica capaz de producir conocimiento comparable y orientar políticas de bienestar y gestión organizacional basadas en evidencia.

2. Materiales y métodos

La investigación se orientó a comprender cómo la literatura científica había interpretado el síndrome de burnout y el *quiet quitting* como respuestas psicológicas vinculadas con el agotamiento organizacional. Para ello, se privilegió una aproximación cualitativa que permitió examinar significados, categorías, relaciones conceptuales y explicaciones construidas en torno a ambos fenómenos. Esta elección resultó congruente con el propósito de analizar experiencias laborales y procesos de desvinculación psicológica que no podían reducirse exclusivamente a indicadores numéricos. La interpretación se concentró en las demandas laborales, los recursos organizacionales, el agotamiento emocional, el distanciamiento psicológico y la reducción deliberada del esfuerzo. Tales dimensiones fueron examinadas considerando que el burnout y el *quiet quitting* podían asumir significados distintos según el contexto sociocultural y productivo. La flexibilidad interpretativa propia de este abordaje facilitó reconocer convergencias, contradicciones y matices dentro del conocimiento disponible (Braun & Clarke, 2022).

La observación del fenómeno se delimitó mediante un corte temporal único, construido con documentos localizados y consultados hasta agosto de 2026. Este carácter transversal permitió obtener una representación contemporánea del conocimiento producido sobre burnout y *quiet quitting*, sin realizar seguimiento longitudinal de trabajadores, instituciones o publicaciones. El periodo de búsqueda comprendió documentos publicados entre enero de 2016 y agosto de 2026, aunque se priorizaron aquellos difundidos durante los cinco años más recientes. La ampliación excepcional hasta diez años se aplicó únicamente a fuentes teóricas indispensables para delimitar el burnout, el agotamiento organizacional y los antecedentes psicológicos de la desvinculación laboral. En consecuencia, los cambios históricos fueron considerados como elementos contextuales y no como trayectorias temporales susceptibles de comprobación causal. Esta delimitación mantuvo la coherencia entre la actualidad del *quiet quitting*, la trayectoria conceptual del burnout y el momento específico en el que se examinó la evidencia.

El corpus estuvo constituido por artículos científicos, revisiones, libros académicos, capítulos especializados e informes técnicos emitidos por organismos reconocidos. El empleo de fuentes documentales permitió recuperar evidencia procedente de distintos países latinoamericanos sin intervenir directamente sobre trabajadores ni modificar sus condiciones laborales. A partir de estos materiales se aplicó un procedimiento analítico orientado a descomponer cada documento en conceptos, antecedentes, manifestaciones, factores asociados y consecuencias individuales u organizacionales. Posteriormente, los componentes identificados fueron integrados para reconstruir las relaciones entre agotamiento, pérdida de recursos, distanciamiento psicológico y reducción del esfuerzo discrecional. La organización progresiva del corpus siguió criterios de planificación, búsqueda, valoración y síntesis recomendados para revisiones estructuradas de literatura (Booth et al., 2022). De esta manera, el análisis

documental no se limitó a resumir publicaciones, sino que contrastó sus fundamentos, procedimientos y resultados.

El alcance se mantuvo descriptivo porque se buscó caracterizar las formas en que la producción académica había definido, medido y relacionado el burnout con el *quiet quitting*. La revisión describió los principales factores psicológicos y organizacionales, las poblaciones estudiadas, los sectores laborales abordados y las consecuencias atribuidas a ambos fenómenos. Asimismo, permitió reconocer la frecuencia cualitativa con la que aparecieron categorías como sobrecarga, autonomía, reconocimiento, justicia, apoyo directivo, satisfacción laboral e intención de abandonar el empleo. La interpretación no pretendió calcular una prevalencia latinoamericana conjunta ni estimar un efecto estadístico agregado, debido a la heterogeneidad de diseños, instrumentos y contextos incluidos. Tampoco se formularon inferencias causales, puesto que el carácter transversal y documental solo permitió examinar asociaciones y explicaciones reportadas previamente. Por consiguiente, los resultados se entendieron como una caracterización crítica del conocimiento disponible y no como una generalización directa hacia toda la población trabajadora latinoamericana.

La recuperación documental se efectuó en Scopus, Web of Science, PsycINFO, SciELO, Redalyc y Dialnet, complementándose con búsquedas en Google Scholar para identificar literatura regional potencialmente no indexada. Se combinaron los términos “burnout”, “job burnout”, “síndrome de quemarse por el trabajo”, “agotamiento profesional”, “quiet quitting”, “renuncia silenciosa”, “desvinculación laboral” y “agotamiento organizacional”. Estos descriptores se vincularon mediante los operadores booleanos AND y OR con “Latin America”, “América Latina”, “Caribbean” y los nombres de los países de la región. La estrategia principal localizó trabajos que abordaran conjuntamente ambos fenómenos, mientras una búsqueda complementaria recuperó estudios regionales sobre cada constructo para fortalecer la contextualización psicológica. Las ecuaciones fueron adaptadas a la sintaxis de cada base y los resultados se organizaron en un gestor bibliográfico para identificar duplicados. El proceso de identificación, depuración y selección se documentó mediante un diagrama de flujo basado en PRISMA 2020, con el fin de fortalecer la transparencia y reproducibilidad (Page et al., 2021).

La selección incluyó publicaciones en español, inglés o portugués que estudiaron población laboralmente activa, contextos organizacionales o evidencia teórica directamente relacionada con los constructos analizados. Se admitieron estudios cualitativos, cuantitativos y mixtos porque sus resultados fueron tratados como contenido documental y no como datos destinados a un metaanálisis. También se incorporaron investigaciones internacionales cuando aportaron modelos, instrumentos o relaciones empíricas todavía no estudiadas suficientemente en América Latina. Se excluyeron duplicados, textos sin acceso suficiente para valorar su metodología, trabajos ajenos al ámbito laboral y publicaciones que utilizaron el término burnout sin una definición psicológica u ocupacional identificable. La elegibilidad se verificó inicialmente mediante títulos y resúmenes y, en una segunda etapa, mediante lectura

integral de los documentos potencialmente pertinentes. La calidad y pertinencia de cada fuente se valoraron considerando claridad de los objetivos, coherencia metodológica, selección de participantes, instrumentos, análisis, limitaciones y correspondencia entre resultados y conclusiones, conforme a las orientaciones de JBI (Aromataris et al., 2024).

La información seleccionada se registró en una matriz que integró autoría, año, país, sector económico, población, diseño, definición conceptual, instrumentos, factores asociados, consecuencias y principales hallazgos. Las categorías iniciales se apoyaron en la teoría de demandas y recursos laborales, particularmente en la relación entre exigencias, recursos, burnout y compromiso con el trabajo (Bakker et al., 2023). Para el *quiet quitting* se consideraron el desapego, la falta de iniciativa y la falta de motivación, dimensiones presentes en una escala de nueve ítems desarrollada para su medición empírica (Galanis et al., 2023). La codificación combinó una lógica deductiva, derivada de estos referentes, con una lógica inductiva que permitió incorporar categorías emergentes no previstas. Los códigos fueron comparados, agrupados y refinados hasta formar temas interpretativos relacionados con antecedentes, respuestas psicológicas, factores protectores y consecuencias organizacionales. Este procedimiento siguió ciclos de codificación, revisión y reorganización conceptual orientados a conservar la conexión entre cada interpretación y su fuente documental (Saldaña, 2021).

La consistencia del análisis se fortaleció mediante la conservación de las ecuaciones de búsqueda, los criterios de elegibilidad, la matriz de extracción y un registro de las decisiones interpretativas. Las categorías fueron revisadas para comprobar su coherencia interna, diferenciación conceptual y respaldo suficiente en el corpus, evitando equiparar automáticamente *quiet quitting*, bajo compromiso, intención de rotación y abandono laboral. También se buscaron activamente resultados discrepantes, debido a que la calidad del análisis temático dependió de representar tanto los patrones dominantes como las interpretaciones alternativas (Braun & Clarke, 2021). Al haberse utilizado fuentes académicas y datos secundarios de acceso público o institucional, no se estableció contacto directo con personas ni se recopilaron datos personales identificables. No obstante, se respetaron la autoría intelectual, la fidelidad de las interpretaciones, la citación de las fuentes y la exclusión de información que pudiera vulnerar la confidencialidad declarada en los estudios originales. Estas medidas proporcionaron trazabilidad metodológica y permitieron sostener que los hallazgos procedieron del examen sistemático del corpus y no de apreciaciones aisladas.

3. Resultados

3.1. Manifestaciones del burnout y del *quiet quitting* en los contextos laborales analizados

El análisis de este subtema se orientó a describir cómo se manifestaron el síndrome de burnout y el *quiet quitting* en las poblaciones y contextos laborales examinados por las fuentes seleccionadas. Los hallazgos se organizaron según la distribución geográfica y ocupacional de los estudios, las dimensiones utilizadas para representar cada fenómeno y los valores de prevalencia informados. También se consideraron las medias, desviaciones estándar y diferencias entre grupos profesionales cuando estos indicadores estuvieron disponibles. La evidencia regional se concentró principalmente en las manifestaciones del burnout, mientras los datos específicos sobre *quiet quitting* procedieron mayoritariamente de investigaciones internacionales recientes. Esta distribución mostró un desarrollo desigual del conocimiento disponible sobre ambas respuestas psicológicas dentro del contexto latinoamericano.

La primera regularidad documental correspondió a la concentración de investigaciones sobre burnout en el sector sanitario. La revisión latinoamericana de García-Pérez et al. (2025) recuperó inicialmente 7.898 registros, examinó 67 publicaciones a texto completo e incluyó finalmente 12 estudios que agruparon a 5.635 participantes. Brasil concentró el 33,3 % de los trabajos, seguido de México con el 25,0 % y Colombia con el 16,7 %, mientras el 25,0 % restante se distribuyó entre otros países de la región. Las muestras estuvieron integradas principalmente por mujeres y por profesionales de medicina y enfermería, cuyas edades medias oscilaron entre 33,7 y 45,1 años. Además, la totalidad de los estudios incluidos presentó diseños cuantitativos, observacionales y transversales.

Dentro de esa evidencia regional, el 66,7 % de las investigaciones comunicó una prevalencia general de burnout, cuyos valores variaron entre 13,2 % y 70,3 % (García-Pérez et al., 2025). El agotamiento emocional elevado se situó entre 15,9 % y 39,4 %, mientras la despersonalización alcanzó porcentajes comprendidos entre 11,8 % y 44,2 %. La baja realización personal presentó la mayor amplitud, con resultados que fluctuaron entre 0 % y 61,3 %. Los instrumentos más utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory y su versión para servicios humanos, cada uno identificado en el 41,7 % de los estudios revisados. Los resultados mostraron, por tanto, una variabilidad considerable entre las tres dimensiones examinadas y entre los contextos ocupacionales incluidos.

El examen del *quiet quitting* permitió identificar una estructura compuesta por desapego, falta de iniciativa y falta de motivación. La escala desarrollada por Galanis et al. (2023) quedó conformada por nueve ítems distribuidos entre estos tres factores y presentó un alfa de Cronbach de 0,803 y un omega de McDonald de 0,806. En los estudios que aplicaron este instrumento, las puntuaciones oscilaron entre 1 y 5, y el valor de 2,06 se utilizó como punto de corte para diferenciar a quienes manifestaron *quiet quitting* de quienes no presentaron esta condición. Los resultados no

representaron el abandono formal del puesto, sino la reducción del involucramiento, de la iniciativa y del esfuerzo laboral adicional. Los principales indicadores cuantitativos identificados para ambos fenómenos se sintetizaron como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1
Indicadores de burnout y quiet quitting identificados en los contextos laborales analizados

Fuente y contexto	Participantes estudios	Indicadores de burnout	Indicadores de quiet quitting
García-Pérez et al. (2025), trabajadores sanitarios de América Latina	12 estudios; 5.635 de participantes	Burnout general: 13,2–70,3 %; agotamiento emocional alto: 15,9–39,4 %; despersonalización alta: 11,8–44,2 %; baja realización personal: 0–61,3 %	No se informó
Galanis et al. (2023), validación instrumental	Escala de 9 ítems	Se utilizaron medidas de burnout para comprobar la validez concurrente	Tres factores; $\alpha = 0,803$; $\omega = 0,806$
Galanis et al. (2024), profesionales sanitarios de Grecia	1.760 participantes; edad media = 41,1 años	Burnout personal: $M = 61,90$; relacionado con usuarios: $M = 60,51$; relacionado con el trabajo: $M = 57,75$	Total: 57,9 %; enfermería: 67,4 %; medicina: 53,8 %; otros profesionales: 40,3 %; $p < 0,001$
Gün et al. (2025), profesionales de enfermería de Turquía	317 participantes	$M = 3,96$; $DE = 1,68$	62,5 %; $M = 2,31$; $DE = 0,51$

Nota: M = media; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald. Los porcentajes y medias procedieron directamente de las fuentes originales y no fueron combinados mediante metaanálisis (Autores, 2026).

La distribución observada en la muestra de 1.760 profesionales sanitarios mostró que 1.019 participantes, equivalentes al 57,9 %, fueron clasificados como personas que practicaban *quiet quitting*, mientras 741, correspondientes al 42,1 %, no alcanzaron el punto de corte (Galanis et al., 2024). Por grupo profesional, la frecuencia fue de 67,4 % entre el personal de enfermería, 53,8 % entre el personal médico y 40,3 % entre los demás profesionales sanitarios. La diferencia global entre profesiones resultó estadísticamente significativa ($p < 0,001$). En términos absolutos, se identificaron 638 profesionales de enfermería, 210 médicos y 171 integrantes de otras profesiones con puntuaciones compatibles con el fenómeno. El personal de enfermería superó al médico en 13,6 puntos porcentuales y a los demás profesionales sanitarios en 27,1 puntos.

Las dimensiones internas del *quiet quitting* tampoco presentaron igual intensidad dentro de esta población. La falta de motivación obtuvo la puntuación media más elevada, con 2,77 puntos, seguida de la falta de iniciativa con 2,21 y el desapego con 1,94 (Galanis et al., 2024). La media general de la escala fue de 2,36; por profesión alcanzó 2,36 en enfermería, 2,06 entre profesionales de medicina y 2,05 entre los demás trabajadores sanitarios. Paralelamente, el burnout personal registró una media de 61,90, el burnout

relacionado con los usuarios alcanzó 60,51 y el vinculado específicamente con el trabajo presentó una media de 57,75. Este orden indicó que las manifestaciones personales del agotamiento alcanzaron puntuaciones ligeramente superiores a las relacionadas con el trabajo y con la atención de usuarios.

Un segundo conjunto de resultados, obtenido en 317 profesionales de enfermería, mostró que el 62,5 % fue clasificado dentro del grupo de *quiet quitting* (Gün et al., 2025). La puntuación media general de este fenómeno fue de 2,31, con una desviación estándar de 0,51, mientras el burnout presentó una media de 3,96 y una desviación estándar de 1,68. Quienes fueron clasificados dentro del *quiet quitting* alcanzaron una media de burnout de $4,281 \pm 1,73$, superior a la media de $3,433 \pm 1,46$ registrada entre quienes no presentaron esta conducta. La diferencia entre ambos grupos fue estadísticamente significativa ($t = -44,660$; $p < 0,001$). De este modo, la manifestación del comportamiento se presentó junto con valores comparativamente más elevados de agotamiento laboral.

La distribución de las manifestaciones también varió según determinadas condiciones ocupacionales. En la muestra de profesionales sanitarios de Galanis et al. (2024), el trabajo por turnos y la pertenencia al sector privado coincidieron con puntuaciones más elevadas de *quiet quitting*. Los años de experiencia clínica mostraron una tendencia inversa, debido a que los trabajadores con menor trayectoria presentaron mayores niveles de desapego, falta de iniciativa y falta de motivación. En el caso del burnout latinoamericano, las diferencias entre estudios estuvieron acompañadas por variaciones en profesión, jornadas laborales, carga de trabajo, tipo de institución y características sociodemográficas. Estos patrones describieron una manifestación heterogénea de ambos fenómenos, asociada con las condiciones específicas de cada ocupación y escenario organizacional.

La lectura conjunta del corpus permitió ordenar las manifestaciones en dos secuencias descriptivas diferenciadas. El burnout apareció representado por agotamiento emocional, distanciamiento o despersonalización y disminución de la realización o eficacia profesional, mientras el *quiet quitting* se expresó mediante desapego, reducción de iniciativa y pérdida de motivación. Esta organización fue consistente con la diferenciación entre procesos de deterioro energético y procesos de reducción del involucramiento laboral planteada desde la teoría de demandas y recursos laborales (Bakker et al., 2023). No obstante, los datos latinoamericanos se concentraron en el primer conjunto de manifestaciones y ofrecieron escasa cuantificación directa del segundo. La evidencia internacional proporcionó, en consecuencia, la mayor parte de las frecuencias, medias y contrastes ocupacionales disponibles sobre *quiet quitting*.

La síntesis descriptiva de los hallazgos mostró que el burnout presentó una prevalencia amplia y variable en los contextos laborales latinoamericanos, con diferencias relevantes entre sus dimensiones y poblaciones. Por su parte, el *quiet quitting* se manifestó principalmente mediante pérdida de motivación, disminución de la iniciativa y desapego, con porcentajes superiores al 57 % en las muestras sanitarias

examinadas. El personal de enfermería concentró los valores más elevados frente a profesionales médicos y otros trabajadores de la salud. En ambas manifestaciones se observó una presencia más marcada en escenarios caracterizados por trabajo por turnos, menor experiencia y condiciones organizacionales exigentes. El hallazgo central quedó representado por la coexistencia de elevados niveles de agotamiento psicológico y una reducción observable del involucramiento laboral, aunque con evidencia latinoamericana todavía más desarrollada para *burnout* que para *quiet quitting*.

3.2. Relación entre *burnout*, *quiet quitting* y condiciones organizacionales

El análisis de este subtema tuvo como propósito describir las relaciones identificadas entre el *burnout*, el *quiet quitting* y las condiciones presentes en los entornos laborales examinados. La evidencia se organizó según las demandas del trabajo, los recursos organizacionales y las variables vinculadas con la permanencia laboral. Esta clasificación permitió distinguir asociaciones directas e indirectas sin atribuir causalidad a los resultados procedentes de estudios transversales. En conjunto, los hallazgos mostraron que el aumento de las demandas se relacionó con mayores niveles de agotamiento y renuncia silenciosa. A su vez, la disponibilidad de apoyo institucional mantuvo relaciones inversas con ambos fenómenos, de acuerdo con las categorías del modelo de demandas y recursos laborales (Bakker et al., 2023).

La integración de los estudios reveló un patrón convergente entre sobrecarga laboral, trabajo por turnos, insuficiente apoyo organizacional, intención de rotación y *quiet quitting*. Las condiciones caracterizadas por mayores exigencias se asociaron con puntuaciones elevadas de *burnout*, mientras que los recursos institucionales presentaron correlaciones negativas con el agotamiento. Paralelamente, el *burnout* mantuvo asociaciones positivas con la renuncia silenciosa en las muestras analizadas. Las magnitudes informadas variaron según el instrumento, la población y el modelo estadístico utilizado. Sin embargo, la dirección de las relaciones se conservó tanto en los análisis correlacionales como en los modelos de mediación revisados.

La sobrecarga constituyó una de las condiciones organizacionales con resultados cuantitativos más consistentes. En una muestra de profesionales sanitarios, la puntuación media de carga de trabajo alcanzó 80.7 puntos, mientras que la prevalencia de *quiet quitting* fue de 74.3 % y la proporción con alta intención de rotación llegó a 50.2 %. El modelo ajustado mostró que la carga laboral se relacionó positivamente con el *quiet quitting* ($\beta = .009$, IC 95 % [.006, .012], $p < .001$). Asimismo, se asoció con el *burnout* ($\beta = .072$, IC 95 % [.065, .079], $p < .001$) y con mayores probabilidades de intención de rotación (OR = 1.046, IC 95 % [1.035, 1.056], $p < .001$). Estos resultados situaron la intensidad de las tareas como la demanda organizacional con asociaciones simultáneas en las tres variables (Galanis et al., 2025).

El apoyo organizacional presentó el patrón inverso en una muestra de 383 profesionales de enfermería. Las puntuaciones medias fueron de 2.81 (DE = 0.81) para apoyo organizacional, 3.79 (DE = 1.73) para *burnout* y 2.62 (DE = 0.93) para

quiet quitting. El apoyo se correlacionó negativamente con el agotamiento ($r = -.519$, $p < .001$) y con la renuncia silenciosa ($r = -.527$, $p < .001$). En contraste, la relación entre *burnout* y *quiet quitting* fue positiva y de mayor magnitud ($r = .628$, $p < .001$). La muestra también reflejó una condición económica desfavorable, pues el 54.31 % declaró ingresos inferiores a sus gastos, frente al 38.64 % que informó equilibrio y al 7.05 % que señaló ingresos superiores (Gün et al., 2025a).

El modelo aplicado a esa misma muestra indicó que el apoyo organizacional predijo negativamente el *burnout* ($\beta = -.518$, $p < .001$) y explicó el 27 % de su variabilidad. Cuando el apoyo y el agotamiento fueron incorporados conjuntamente, el modelo explicó el 45 % de la variabilidad del *quiet quitting*. El efecto directo del apoyo sobre la renuncia silenciosa fue negativo ($b = -.314$, $\beta = -.274$, IC 95 % $[-.414, -.214]$, $p < .001$). El efecto indirecto a través del *burnout* también resultó negativo ($b = -.288$, IC 95 % $[-.362, -.220]$), mientras que el efecto total alcanzó $b = -.602$ (IC 95 % $[-.700, -.504]$). Las principales asociaciones y estimaciones identificadas se presentan de forma integrada en la Tabla 2.

Tabla 2
Relaciones entre condiciones organizacionales, burnout y quiet quitting en los estudios analizados

Fuente y muestra	Condición o variable examinada	Relación con <i>burnout</i>	Relación con <i>quiet quitting</i>	Indicador complementario
Galanis et al. (2025), profesionales sanitarios	Carga de trabajo	$\beta = .072$; IC 95 % $ [.065, .079]$	$\beta = .009$; IC 95 % $ [.006, .012]$	Intención de rotación: OR = 1.046; IC 95 % $ [1.035, 1.056]$
Gün et al. (2025a), $n = 383$	Apoyo organizacional	$r = -.519$; $\beta = -.518$	$r = -.527$; efecto directo $\beta = -.274$	Apoyo $\rightarrow$ <i>burnout</i> : $R^2 = .27$; modelo conjunto: $R^2 = .45$
Gün et al. (2025b), $n = 317$	Intención de rotación	$r = .33$	$r = .41$; $\beta = .336$	Efecto indirecto del <i>burnout</i> : $b = .034$; IC 95 % $ [.019, .054]$
Galanis et al. (2024), $n = 1,760$	Turnos, sector laboral y experiencia	Mayor agotamiento y asociado con mayor renuncia silenciosa	Mayor frecuencia entre personal de enfermería, trabajadores por turnos y sector privado	Modelos explicativos: $R^2 = .125-.350$

Nota. β = coeficiente estandarizado; b = coeficiente no estandarizado; OR = razón de probabilidades; IC = intervalo de confianza. Los coeficientes conservaron la métrica informada por cada estudio y no constituyeron estimaciones combinadas. Las asociaciones de Galanis et al. (2025) y Gün et al. (2025a, 2025b) presentaron $p < .001$ (Autores, 2026).

Los resultados sintetizados en la tabla mostraron que las condiciones organizacionales actuaron tanto como demandas asociadas positivamente con los fenómenos como recursos vinculados de manera negativa. La carga laboral mantuvo relaciones positivas con agotamiento, renuncia silenciosa e intención de abandonar el empleo. En sentido contrario, el apoyo organizacional se relacionó con menores puntuaciones de *burnout* y *quiet quitting*. La coexistencia del efecto directo y del efecto indirecto indicó que la asociación entre apoyo y renuncia silenciosa no se concentró

exclusivamente en el agotamiento. El *burnout* representó, por tanto, una variable intermedia dentro de un modelo que conservó una relación independiente entre el recurso organizacional y el comportamiento laboral.

La intención de rotación conformó una segunda vía relacional en una muestra de 317 profesionales de enfermería. En este estudio, las medias fueron de 3.96 (DE = 1.68) para *burnout*, 2.56 (DE = 1.20) para intención de rotación y 2.31 (DE = 0.51) para *quiet quitting*. La renuncia silenciosa se correlacionó con la intención de rotación ($r = .41$) y con el agotamiento ($r = .35$), mientras que la relación entre agotamiento e intención de rotación alcanzó $r = .33$; todas las asociaciones presentaron $p < .001$. El *burnout* predijo la intención de rotación ($\beta = .339$) y el *quiet quitting* ($\beta = .245$), mientras que la intención de rotación predijo la renuncia silenciosa ($\beta = .336$), también con $p < .001$. En conjunto, el agotamiento y la intención de rotación explicaron el 22.8 % de la variabilidad del *quiet quitting* (Gün et al., 2025b).

La mediación parcial observada en ese modelo mostró un efecto indirecto del *burnout* sobre el *quiet quitting* a través de la intención de rotación ($b = .034$, IC 95 % [.019, .054]). La estimación estandarizada de este efecto fue de .113 (IC 95 % [.064, .175]), mientras que el agotamiento explicó el 11.5 % de la variabilidad de la intención de rotación. La clasificación de los participantes también evidenció que el 62.5 % cumplió el criterio de renuncia silenciosa. Quienes se ubicaron en esta categoría presentaron una media de *burnout* de 4.281 (DE = 1.73), superior a la registrada entre quienes no manifestaron *quiet quitting* ($M = 3.433$, DE = 1.46). La diferencia alcanzó significación estadística, $t = -4.660$, $p < .001$, y confirmó el contraste descriptivo entre ambos grupos.

Las características del contexto laboral introdujeron variaciones adicionales en la distribución del fenómeno. En una muestra de 1,760 trabajadores sanitarios, el *quiet quitting* alcanzó 67.4 % entre profesionales de enfermería, 53.8 % entre médicos y 40.3 % en otras ocupaciones sanitarias, con diferencias globales significativas ($p < .001$). Los niveles superiores también se concentraron entre quienes trabajaban por turnos, se desempeñaban en el sector privado y acumulaban menor experiencia clínica. Los modelos que incorporaron agotamiento, satisfacción laboral y características ocupacionales explicaron entre 12.5 % y 35.0 % de la variabilidad de las dimensiones de renuncia silenciosa. Dentro de esos modelos, un mayor *burnout* y una menor satisfacción laboral conservaron asociaciones con puntuaciones más elevadas de *quiet quitting* (Galanis et al., 2024).

Aunque el corpus se orientó al contexto latinoamericano, los estudios que ofrecieron coeficientes comparables y modelos de mediación procedieron principalmente del sector sanitario europeo y turco. En la documentación regional predominaron descripciones del agotamiento, la precariedad, la sobrecarga y el retiro psicológico, pero no se encontraron estimaciones homogéneas que permitieran calcular una magnitud conjunta para la relación con el *quiet quitting*. Tampoco se identificaron series económicas comparables sobre costos por productividad perdida, ausentismo

o rotación atribuibles específicamente a la coexistencia de ambos fenómenos. Esta heterogeneidad impidió presentar porcentajes agregados, intervalos regionales o estimaciones financieras sin introducir supuestos externos. En consecuencia, los valores consignados se mantuvieron vinculados a las muestras y escalas originales de cada estudio.

La síntesis final mostró que el *quiet quitting* se había relacionado con una combinación de demandas elevadas, recursos organizacionales insuficientes y respuestas psicológicas de agotamiento y desvinculación. La sobrecarga presentó asociaciones simultáneas con *burnout*, intención de rotación y renuncia silenciosa, mientras que el apoyo organizacional mantuvo relaciones negativas con las dos variables centrales. A la vez, el *burnout* funcionó como mediador parcial entre apoyo y *quiet quitting*, y la intención de rotación medió parcialmente la relación entre agotamiento y renuncia silenciosa. Los contrastes por ocupación, turnos, sector y experiencia mostraron que la distribución del fenómeno no había sido uniforme entre los grupos laborales. En términos descriptivos, el hallazgo central quedó representado por la convergencia entre condiciones organizacionales adversas, mayor agotamiento psicológico y mayor delimitación del esfuerzo al mínimo contractual.

4. Discusión

El estudio analiza la relación entre el síndrome de *burnout* y el *quiet quitting* como respuestas psicológicas vinculadas con el agotamiento organizacional, y los hallazgos sugieren que ambos fenómenos convergen sin constituir conceptos equivalentes. La prevalencia regional de *burnout*, situada entre 13,2 % y 70,3 %, evidencia una exposición heterogénea al desgaste, mientras que las proporciones de *quiet quitting* superiores al 57 % en las muestras sanitarias reflejan una reducción extendida del involucramiento laboral (García-Pérez et al., 2025; Galanis et al., 2024; Gün et al., 2025b). Esta coexistencia parece indicar que el agotamiento puede acompañarse de una delimitación defensiva del esfuerzo cuando las demandas exceden los recursos disponibles. No obstante, el mantenimiento de relaciones moderadas entre los constructos confirma que la renuncia silenciosa no depende exclusivamente del *burnout*, sino también de condiciones laborales, motivacionales y contractuales. En consecuencia, los resultados no respaldan su interpretación automática como negligencia, pues también podría representar una estrategia psicológica orientada a conservar recursos frente a exigencias persistentes.

La comparación de los hallazgos muestra una correspondencia consistente con la teoría de demandas y recursos laborales, según la cual la sobrecarga activa procesos de deterioro energético, mientras el apoyo, la autonomía y el reconocimiento moderan el desgaste (Bakker et al., 2023). Esta interpretación coincide con Galanis et al. (2025), quienes encuentran asociaciones entre carga de trabajo, *burnout*, *quiet quitting* e intención de rotación, y con Gün et al. (2025a), cuyo modelo explica el 45 % de la variabilidad de la renuncia silenciosa mediante el apoyo organizacional y el

agotamiento. De manera complementaria, la mediación parcial de la intención de rotación indica que el retiro psicológico puede formar parte de un proceso progresivo de distanciamiento antes de una eventual salida laboral (Gün et al., 2025b). Las diferencias observadas entre personal de enfermería, medicina y otras ocupaciones también convergen con la mayor exposición de determinados grupos a turnos, presión asistencial y contacto emocional continuo (Galanis et al., 2024). Sin embargo, la variación de las prevalencias latinoamericanas y la falta de estimaciones regionales comparables sobre *quiet quitting* impiden afirmar que estas relaciones presentan igual magnitud en todos los sectores y países.

La lectura conjunta de la evidencia amplía el modelo de demandas y recursos al situar el *quiet quitting* como una posible manifestación conductual del desequilibrio prolongado entre exigencias y recursos, mientras el *burnout* representa principalmente su expresión psicológica y energética. Desde esta perspectiva, la relación inversa del apoyo organizacional con ambos fenómenos cuestiona las intervenciones centradas únicamente en la resiliencia individual y dirige la atención hacia la carga laboral, la justicia, el reconocimiento, la recuperación y la calidad del liderazgo (Alcivar Soria, 2021; Yaulilahua-Huacho & Almenaba-Guerrero, 2022). Esta orientación adquiere relevancia práctica ante pérdidas mundiales cercanas a un billón de dólares por depresión y ansiedad y estimaciones de 10 billones de dólares asociadas con el bajo compromiso laboral, aunque tales cifras no deben atribuirse directamente al *burnout* o al *quiet quitting* (OMS, 2022; Gallup, 2026). En el plano metodológico, la diferenciación entre agotamiento, desapego, falta de iniciativa, motivación e intención de rotación evita tratar como intercambiables respuestas que poseen significados psicológicos distintos. El estudio aporta así una estructura interpretativa que conecta condiciones organizacionales, desgaste y reducción del esfuerzo discrecional sin convertir esta última en una categoría moral o exclusivamente individual.

El alcance de estos resultados debe interpretarse con cautela porque la revisión es documental, transversal y descriptiva, depende de datos secundarios y reúne estudios con instrumentos, puntos de corte, poblaciones y contextos heterogéneos. La concentración de la evidencia sobre *quiet quitting* en profesionales sanitarios de Grecia y Turquía limita su transferencia directa a organizaciones latinoamericanas, mientras el predominio regional de estudios sobre *burnout* impide estimar conjuntamente la magnitud de la relación entre ambos constructos. Tampoco es posible establecer direccionalidad temporal, calcular un efecto agregado ni determinar costos económicos específicos derivados de su coexistencia. Frente a estas restricciones, futuras investigaciones requieren diseños longitudinales y multinivel, validación regional de la escala de nueve ítems de Galanis et al. (2023) y comparaciones entre sectores, modalidades laborales, grupos ocupacionales y países latinoamericanos. La contribución central del estudio reside, por tanto, en integrar evidencia hasta ahora fragmentada y mostrar que el *quiet quitting* puede comprenderse como una respuesta psicológica ambivalente asociada con el

agotamiento y las condiciones organizacionales, atendiendo directamente la brecha conceptual, geográfica y sectorial identificada.

5. Conclusiones

Los resultados permiten concluir que el síndrome de *burnout* y el *quiet quitting* se encuentran relacionados como expresiones diferenciadas del agotamiento organizacional. El primero representa principalmente un proceso de deterioro psicológico y energético, mientras el segundo se manifiesta mediante desapego, pérdida de motivación y reducción del esfuerzo discrecional. Su coexistencia sugiere que algunos trabajadores delimitan su participación laboral cuando las exigencias percibidas superan los recursos disponibles. Sin embargo, esta relación no implica que todo trabajador con *burnout* adopte conductas de renuncia silenciosa ni permite establecer una secuencia causal. El fenómeno debe comprenderse dentro de la interacción entre experiencias individuales y condiciones organizacionales.

En correspondencia con los objetivos específicos, se observa que el *burnout* presenta una distribución heterogénea, con prevalencias comprendidas entre 13,2 % y 70,3 % en los estudios latinoamericanos analizados. Por su parte, el *quiet quitting* supera el 57 % en las muestras sanitarias examinadas y adquiere mayor presencia entre profesionales de enfermería, trabajadores por turnos, personal del sector privado y personas con menor experiencia. Los hallazgos también evidencian relaciones positivas con la sobrecarga y la intención de rotación, así como relaciones inversas con el apoyo organizacional y la satisfacción laboral. En conjunto, estos patrones muestran que la renuncia silenciosa no constituye un comportamiento uniforme ni exclusivamente individual. Su manifestación varía de acuerdo con los recursos, las demandas y las características del contexto ocupacional.

El principal aporte del estudio consiste en integrar dos constructos que han sido examinados de manera desigual y que con frecuencia se confunden con bajo compromiso, incumplimiento o intención de abandonar el empleo. Esta diferenciación permite interpretar el *quiet quitting* como una respuesta psicológica potencialmente ambivalente: puede proteger temporalmente los recursos personales, pero también consolidar el distanciamiento cuando las condiciones adversas permanecen. En el ámbito institucional, los hallazgos resaltan la importancia de examinar la carga laboral, el reconocimiento, la autonomía, la justicia y el apoyo directivo. En el campo académico, la síntesis proporciona una estructura conceptual para estudiar conjuntamente agotamiento y reducción del involucramiento. De este modo, el problema deja de atribuirse únicamente al trabajador y se sitúa dentro de la dinámica organizacional.

A partir de estos resultados, se recomienda que las organizaciones evalúen periódicamente sus demandas laborales y recursos psicosociales, evitando interpretar toda delimitación del esfuerzo como falta de responsabilidad. Las intervenciones

deberían priorizar cargas razonables, recuperación, reconocimiento, participación y apoyo institucional, aunque su eficacia requiere ser comprobada en cada contexto. Futuras investigaciones podrían aplicar diseños longitudinales y multinivel, validar instrumentos de *quiet quitting* en población latinoamericana y comparar sectores educativos, administrativos, industriales, comerciales y de servicios. También resultaría pertinente estimar sus efectos sobre productividad, ausentismo, rotación y costos organizacionales mediante indicadores comparables. Así, la investigación contribuye a comprender la renuncia silenciosa como una posible respuesta al agotamiento y atiende la brecha conceptual, geográfica y sectorial que motivó el estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Alcivar Soria, E. E. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: Un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 28–42. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>
- Aromataris, E., Lockwood, C., Porritt, K., Pilla, B., & Jordan, Z. (Eds.). (2024). *JBI manual for evidence synthesis*. JBI. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-24-01>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2022). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). SAGE. <https://books.google.com/books/about/Systematic Approaches to a Successful Li.html?id=bet8zgEACAAJ>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in reflexive thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), 3–26. <https://doi.org/10.1037/qup0000196>
- Caicedo-Basurto, R. L., Casanova-Villalba, C. I., Concha-Ramírez, J. A., & Rios-Gaibor, C. G. (2025). Gestión del talento humano en contextos de trabajo remoto y flexible. *Space Scientific Journal of Multidisciplinary*, 3(2), 28–40. <https://doi.org/10.63618/omd/ssjm/v3/n2/48>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal*

- of *Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The “Quiet Quitting” Scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828–848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, I., Gallos, P, P., & Kaitelidou, D. (2024). Nurses quietly quit their job more often than other healthcared among healthcare workers workers: An alarming issue for healthcare healthcare services. *International Nursing Review*, 71(4), 850–859. <https://doi.org/10.1111/inr.12931>
- Gallup. (2026). *State of the Global Workplace 2026*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- García-Pérez, L., Pino, Y. M., & Ansoleaga, E. (2025). Prevalence of occupational stress-related syndromes among health care workers in Latin America from 2019 to 2023. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1), e20241329. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1329>
- Gün, İ., Çetinkaya Kutun, F., & Söyük, S. (2025). Mediating effect of turnover intention on the relationship between job burnout and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 81(10), 6569–6577. <https://doi.org/10.1111/jan.16807>
- Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Bravo Bravo, I. F., & Barba Mosquera, A. E. (2023). Estudio comparativo de las desigualdades en el tecnoestrés entre instituciones de educación superior en América Latina y Europa. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(2), 1288–1303. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/287>
- Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Calahorrano-Zurita, L. J., & Romero-Reyes, H. D. (2025). Motivación laboral y compromiso organizacional en empresas del sector comercial. *Revista Científica Enfoques Del Conocimiento*, 2(3), 1–22. <https://doi.org/10.55813/gaea/revistacec/v2/n3/37>
- Herrera-Sánchez, P. J., & Mina-Villalta, G. Y. (2023). Estrategias de prevención del agotamiento profesional en enfermeras de cuidados intensivos. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 1(4), 1–15. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v1/n4/24>
- López-Cudco, L. L. (2023). Salud mental y burnout en profesionales de enfermería en hospitales ecuatorianos. *Revista Científica Zambos*, 2(2), 63–80. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n2/44>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Organización Mundial de la Salud. (2019, 28 de mayo). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

- Organización Mundial de la Salud. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- 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. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). SAGE. <https://www.sagepub.com/shop/buy-a-book/the-coding-manual-for-qualitative-researchers-4-273583>
- Vinza-Coronel, C. G., Plúa-Panta, K. A., & Tenelema-Jiménez, I. E. (2026). Reconocimiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de servicios de una institución universitaria. *Journal of Economic and Social Science Research*, 6(2), 101–112. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v6/n2/2>
- Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022). Liderazgo y cultura organizacional: Influencias en la productividad en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 29–43. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/31>
- Yepez-Soriano, J. C., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2026). Factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la productividad laboral en los trabajadores de la industria camaronera en el cantón Yaguachi. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 4(2), 1–16. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n2/176>