



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Factores y Riesgos Psicosociales en la Renuncia Laboral Silenciosa (Quiet quitting):

Una Revisión sistemática

Realizado por:

Laura Isabel Mora Barzola

Director del proyecto:

Msc. Alfonsina Isabel Rodriguez Vásquez

Como requisito para la obtención del título de:

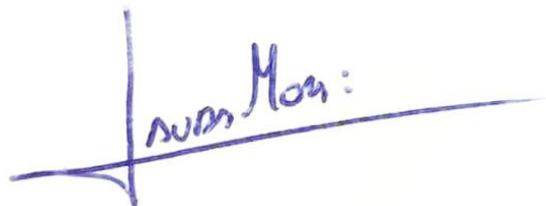
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

QUITO, 27 de agosto de 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Laura Isabel Mora Barzola, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1726353392, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

A handwritten signature in blue ink that reads "Laura Mora". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal dashed line.

Laura Isabel Mora Barzola

C.I.: 1726353392

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

A handwritten signature in purple ink, reading "Alfonsina Rodríguez V.", is written above a horizontal dashed line.

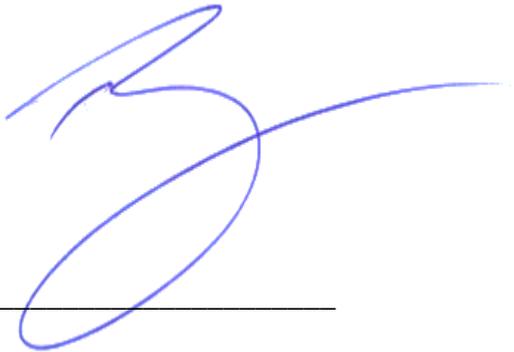
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez
Magister en Direccionamiento Estratégico de Recursos Humanos

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

Claudia Fabiana Varela Vielma

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Msc. Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

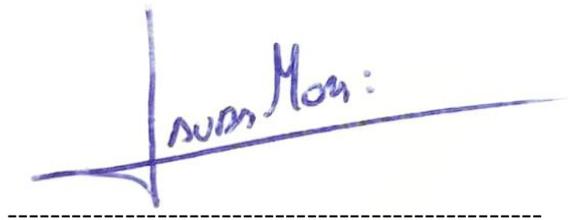


Msc. Claudia Fabiana Varela Vielma

Quito, 27 de agosto de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Laura Mora", is written over a solid horizontal line. Below this line is a dashed horizontal line.

Laura Isabel Mora Barzola

C.I.: 1726353392

Artículo de tesis

Factores y Riesgos psicosociales en la Renuncia Laboral Silenciosa (Quiet quitting): Una revisión sistemática.

Laura Isabel Mora Barzola (estudiante)¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez (Tutor)^{2*}

1 Maestría en Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, UISEK; lmora.sso@uisek.edu.ec

2 Maestría en Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, UISEK; alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia

Resumen: El presente estudio busca identificar los factores y riesgos psicosociales laborales que influyen en la práctica de la renuncia silenciosa (quiet quitting), un fenómeno en el que los empleados se desvinculan emocionalmente de su trabajo sin abandonar sus puestos. A través de una revisión sistemática bajo la metodología PRISMA 2020, se identificaron 337 artículos, seleccionándose 9 para síntesis cualitativa. Los resultados identifican causas como el burnout, acoso laboral, demandas excesivas, falta de apoyo social y desequilibrio trabajo-vida, con mayor prevalencia en educación, salud y banca, especialmente entre la Generación Z. Además, se exploran factores protectores como la inteligencia emocional, resiliencia moral y optimismo. El estudio concluye con recomendaciones para que las organizaciones gestionen los riesgos psicosociales y promuevan entornos laborales saludables para mitigar este problema que reduce el sentido del trabajo, la productividad y la innovación de las organizaciones

Palabras claves: Renuncia silenciosa, factores psicosociales, desgaste profesional, compromiso laboral, bienestar organizacional

Abstract: This study aims to identify the psychosocial factors and occupational risks influencing the practice of quiet quitting, a phenomenon where employees emotionally disengage from their work without resigning. Through a systematic review following the PRISMA 2020 methodology, 337 articles were identified, with 9 selected for qualitative synthesis. The results highlight contributing factors such as burnout, workplace harassment, excessive demands, lack of social support, and work-life imbalance, which are particularly prevalent in education, healthcare, and banking sectors, especially among Generation Z. Additionally, protective factors like emotional intelligence, moral resilience, and optimism are examined. We conclude with organizational recommendations to address psychosocial risks and foster healthier work environments, as quiet quitting significantly diminishes work meaningfulness, productivity, and organizational innovation.

Keywords: Quiet quitting, psychosocial factors, burnout, employee engagement, organizational well-being.

1. Introducción

La renuncia silenciosa o “Quiet quitting”, tiene como significado hacer lo mínimo requerido para mantener tu trabajo sin esfuerzos extras o entusiasmo (Raso, R. 2023); sin embargo, a diferencia de la renuncia formal esta se basa en no abandonar el puesto de trabajo. El trabajo es un tema fundamental para la producción y la atención de servicios; sin embargo,

fenómenos como la Gran Renuncia (The Great Resignation) que describe las renuncias masivas voluntarias a las obligaciones laborales, y la renuncia silenciosa (Quiet quitting), que son respuestas al agotamiento, bajos salarios, la falta de reconocimiento, bajos niveles de motivación, o una búsqueda de un mejor equilibrio entre trabajo y la vida personal, destacan la tendencia de los trabajadores a buscar significado en su labor.

Los autores Soren, A., Ryff, C.D., señalan que los colaboradores reducen su carga de trabajo al no cumplirles con expectativas de justicia y condiciones adecuadas (2023). Los “quiet quitters” cumplen solo con horarios de trabajo o hacen solo lo necesario para cumplir lo mínimo requerido; ubicándolos en la categoría de “no comprometidos”, en Estados Unidos una encuesta realizada por Gallup sobre la experiencia de los empleados señala que solo 33% de estos están comprometidos, exponiendo así que existen muchos “quiet quitters” dispersos en las distintas organizaciones (Raso, R. 2023).

La renuncia silenciosa es una tendencia que ganó popularidad en TikTok en julio de 2022 (Marples, 2022). Este término ha ganado relevancia y acogida en los últimos años debido a las consecuencias de un mercado laboral en contracción, una economía en desaceleración y un entorno laboral desfavorable para los empleados. A diferencia de la renuncia formal, aquellos que practican la renuncia silenciosa no abandonan sus puestos; en lugar de eso, disminuyen deliberadamente su esfuerzo y se apegan estrictamente a las exigencias básicas del trabajo (Novak C. 2023).

Realizando un análisis observatorio denota un problema menor al principio, sin embargo, la renuncia silenciosa puede convertirse en un desafío significativo para las empresas a largo plazo, impactando tanto a los compañeros de trabajo como al desempeño general de la organización (Klotz, A. C., y Bolino, M. C. 2022). Los empleados en estado de renuncia silenciosa ocasionan una pérdida económica aproximada de 8.8 billones de USD, lo que equivale al 9.9% del PIB global (Harter J., 2023).

Esto subraya la extensión del fenómeno y sus posibles repercusiones económicas a nivel mundial. Los empleados son un factor clave en cada organización, por lo cual existe la necesidad de reducir las tasas de rotación y un trabajo comprometido para la continuidad del negocio. Este estudio se enfocará en identificar cuáles son los factores que forman parte de esta problemática, dentro de la psicología del trabajo, desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales, siendo esta una disciplina que aborda las condiciones de trabajo; también llamadas factores psicosociales (INSST, 2022).

El propósito de esta revisión sistemática de literatura es identificar los factores y riesgos psicosociales laborales que influyen en la práctica de la renuncia silenciosa (quiet quitting) en las organizaciones, investigando sus causas y efectos en el rendimiento laboral en las organizaciones, encaminando a la pregunta de estudio ¿Cuáles son los factores y riesgos psicosociales laborales que influyen en la renuncia silenciosa?, basándose en la literatura relevante.

2. Materiales and Métodos

Este estudio se enfoca en la búsqueda, evaluación y síntesis de evidencia de investigación, siguiendo directrices establecidas para abordar la pregunta específica planteada mediante metodologías adaptadas para revisiones sistemáticas, según lo recomendado por García-Peñalvo, F. J. (2022) que cita a Genero et al., (2014); y. Kitchenham y Charters, (2007). Además, en su desarrollo se siguió las pautas de la declaración PRISMA 2020 para garantizar una correcta realización de las revisiones sistemáticas (Page, M. J., et al. 2021) (ver Figura 1). A continuación, se describirá el proceso de elaboración en sus diferentes etapas.

La búsqueda sistemática se realizó en la base de datos SCOPUS, acotando los resultados a las publicaciones realizadas desde 2019 (inclusive) hasta la actualidad. Sin embargo, la recopilación de documentos seleccionados se centra entre los años 2023 y 2024. La combinación de términos que se obtuvo mejores resultados fue la siguiente: ("quiet" AND "quitting") OR ("silent" AND "resignation") OR ("great" AND "resignation") OR ("quiet" AND "firing").

Se lograron obtener 337 resultados en total. Antes de empezar con la selección de los artículos, se establecieron los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Abordar investigaciones empíricas y revisiones bibliográficas, mas no de libros o manuales.
- Que su idioma se encuentre en inglés y español.
- Que utilicen el ámbito laboral en su campo de amplitud.
- Que hablen del comportamiento de la persona, en la transición de resiliencia y por qué llevo a estar en el punto de renuncia silenciosa.

- Que hablen del sesgo de problemática en las organizaciones y las pérdidas de un correcto ambiente laboral.
- Que hablen del sesgo de problemática de la pérdida económica de las organizaciones y el por qué influye los riesgos psicosociales en la misma.
- Que se hayan publicado entre 2019 y 2024, ambos inclusive.

Criterios de exclusión

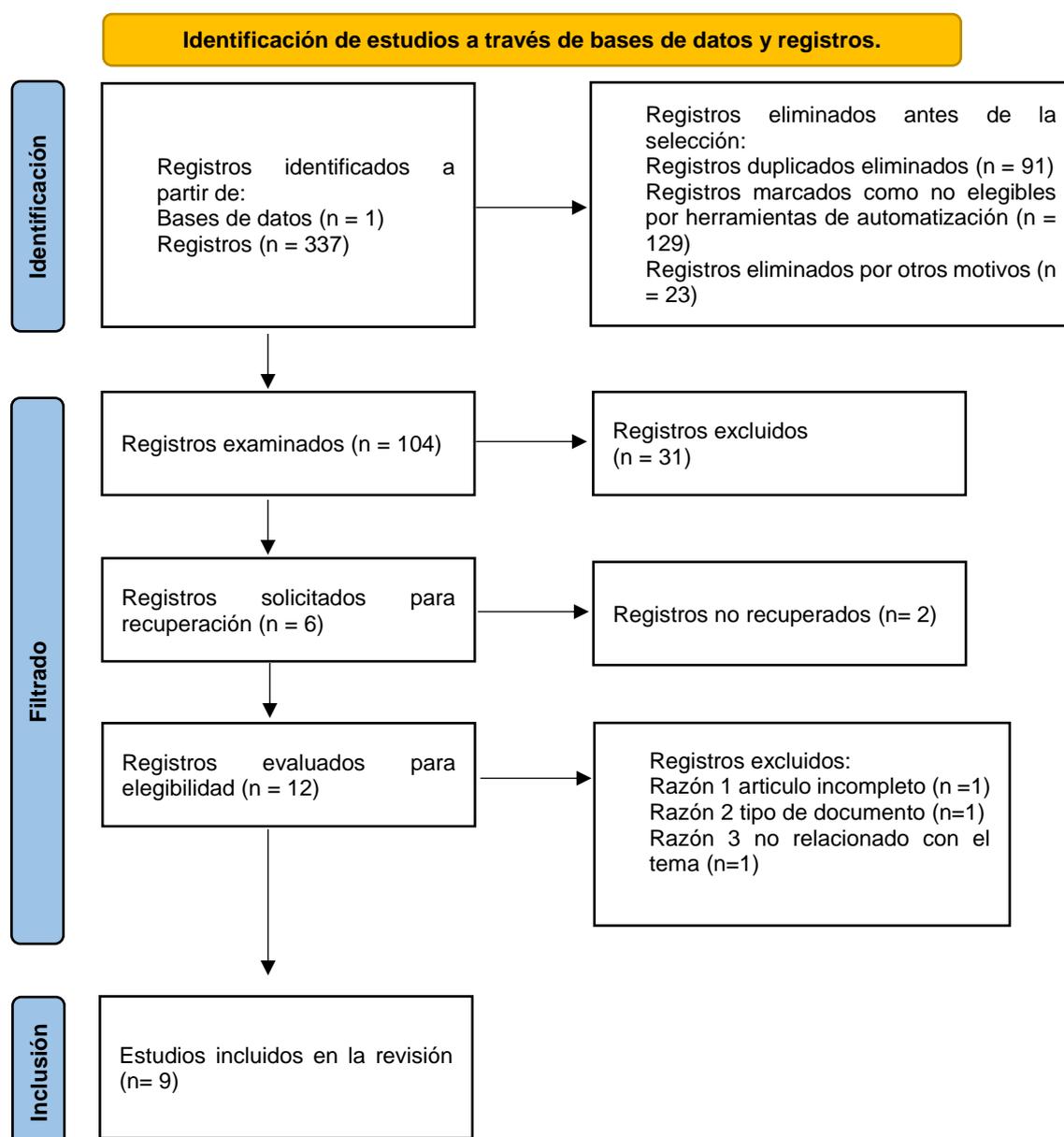
- Se excluyen los estudios que hagan referencia al termino de renuncia voluntaria.
- Que los artículos sean de pago.
- Que los artículos no sean de acceso libre.
- Los que estudien la aversión de no aceptación a la despedida del empleo.

Resultados

Siguiendo estos criterios, se identificaron inicialmente 104 artículos adecuados tras revisar los títulos, después de eliminar 31 artículos duplicados. Posteriormente, se revisaron los resúmenes y se descartaron 48 artículos que se enfocaban en psicología clínica en lugar de riesgos psicosociales, o que se alejaban del contexto de la toma de decisiones y utilizaban metodologías muy distintas a las mencionadas, lo que dificultaría la interpretación y síntesis de los resultados. Finalmente, se seleccionaron 9 artículos que cumplían con los criterios de inclusión para llevar a cabo esta revisión sistemática.

Figura 1.

Revisión sistemática, elaborada con Metodología PRISMA 2020.



Después de realizar la lectura de los 9 artículos, se elaboró una síntesis cualitativa, enfocándose en aquellos aspectos de mayor relevancia. A continuación, se revisó en otras revistas y bases de datos para buscar posibles artículos adicionales. No obstante, estas búsquedas no encontraron nuevos estudios disponibles de libre acceso. Finalmente, se incluyen 9 documentos para la síntesis cualitativa publicados entre 2023 y 2024, todos en idioma inglés.

El flujo de identificación de artículos seleccionados se puede observar en la Figura 1. siguiendo el orden que se consideró dentro de la metodología y que permite la comprensión e integración de los resultados. Los artículos seleccionados en su mayoría señalan que la renuncia silenciosa es el resultado de una combinación de factores de riesgos psicosociales en las organizaciones, lo que sugiere que está vinculada a la gestión de los riesgos psicosociales, clima y cultura organizacional durante los años que trabajan las personas en las organizaciones.

Se identificó que los 9 artículos pertenecen a publicaciones realizadas en los años 2023 y 2024. De estos, el 18 % proviene del continente americano, con estudios realizados en Estados Unidos de América; el 36% del continente europeo, con investigaciones llevadas a cabo en, Grecia y Francia; el 18% del continente asiático, con estudios realizados en Malasia y Vietnam; y el 10% en el continente de Oceanía en Nueva Zelanda

3.2. Figuras, Tablas y Esquemas

Tabla 1. Características de los estudios revisados continente americano.

No	Autor	Estudio	País y año	Idioma
1	Soren,A. y Ryff, C.D.	Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision	Estados Unidos de América, 2023	Ingles
2	Azour, L., McGuinness, G.	From Great Resignation to Great Retention: Orientation as a First Step in Engaging Faculty Well-being	Estados Unidos de América, 2023	Ingles

Los documentos levantados en este estudio se enfocan en distintos aspectos de las tendencias laborales. Sin embargo, aunque todos tratan el concepto de la "renuncia silenciosa", algunos se centran más en sus efectos, mientras que otros analizan posibles soluciones.

En el artículo Soren, A. y Ryff, C.D analiza la tendencia del "Quiet Quitting" y su potencial peligro para las organizaciones al reducir el sentido del trabajo y la productividad y la innovación de las organizaciones. Los autores señalan que el trabajo significativo está vinculado con la motivación, el rendimiento y el compromiso, pero se cuestiona que paradójicamente este mismo significado puede causar problemas de salud y consecuencias en su bienestar en especial cuando no se consideran condiciones laborales adecuadas.

Especialmente, en espacios donde las creencias, valores y políticas desvirtualizan el propósito o significado del trabajo decente en la cultura organizacional (2023, p. 10)

El concepto de eudaimonía de una vida plena a través de la autorrealización, valores y propósitos personales es abordado por los autores Soren, A. y Ryff, C.D, que señalan que este bienestar debe estar caracterizado por dimensiones como el crecimiento personal, la autonomía, el dominio del entorno, relaciones positivas, la autoaceptación y el propósito vital y no meramente por el simple significado o propósito del trabajo. Se hace un llamado a buscar el bienestar de los trabajadores en niveles como la ética y la virtud; además, de las condiciones laborales, prácticas y políticas que aborden niveles organizacionales y personales (2023, p. 10).

Otro punto importante abordado es el equilibrio entre trabajo y familia y su relación entre el bienestar y la salud, citado en Soren, A. y Ryff, C.D Sirgy, M. J. et al. (2020) examinaron estrategias de afrontamiento que moderan las interacciones entre trabajo-familia y la satisfacción con la vida y que existe una asociación negativa cuando las estrategias de afrontamiento se centran en problemas y no en mejorar la satisfacción de vida (2023). Russo, M. (2015) en Soren, A. y Ryff, C.D vincula el enriquecimiento de la relación trabajo-familia con la salud a través del papel mediador de la persistencia en el logro de objetivos (2023).

Las personas que reportaron altos niveles de enriquecimiento de la relación trabajo-familia reportaron mejor salud (menos enfermedades crónicas y problemas de salud, incluso al enfrentar dificultades, y menor vulnerabilidad al estrés) cuando mostraron altos niveles de persistencia en el logro de objetivos (Soren, A. y Ryff, C.D. 2023 p. 4)

Azour, L. y McGuinness, G, que señalan que la incorporación efectiva de los empleados se asocia con una reducción del estrés y la rotación, mostrándonos que existen factores de trabajo dependientes que se deben gestionar. Según datos de Gallup, una empresa de análisis global, una incorporación eficaz incrementa en 2,6 veces la probabilidad de satisfacción en el lugar de trabajo. Sin embargo, solo el 12 % de los empleados estuvo completamente de acuerdo en que su organización ofrecía este tipo de incorporación. La socialización organizacional se relaciona positivamente con la autoconfianza y negativamente con el agotamiento. Dado que una socialización eficaz genera sentimientos de pertenencia, demostrando mejores resultados de rendimiento laboral, menos ausencias por enfermedad y una menor rotación de personal (2023).

Tabla 2. Características de los estudios revisados en Oceanía.

No	Autor	Estudio	País y año	Idioma
1	Martin Benedict A.	The Great Resignation: The simple joys of not belonging	New Zealand, 2024	Ingles

Martin Benedict A. centra su estudio en seis narrativas de académicos y sus historias reflexivas, que reflejan varios tópicos a considerar sobre “La Gran Renuncia”, entre estos se problematiza el sentido de pertenencia como un proceso de confianza mutua entre la persona y la cultura de una organización. El sentido de pertenencia desafiando la exclusión para promover la inclusión a través del sentido de comunidad, el autor frente a este postulado realiza una contra pregunta sobre que ocurre cuando la necesidad o el objetivo común y la identidad compartida dejan de serlo y no se alinea a los intereses personales, en este sentido señala que el trabajo sin sentido se hace presente, la inconformidad ética y creativa se prolifera en el ámbito académico. Se presenta en muchos casos “paracadémicos” que realizan un buen trabajo fuera de la institución, sin afiliación, como creadores, expertos, contratistas o consultores (2024, p. 193-196).

Martin Benedict A. señala que el papel de las entrevistas de salida han perdido su razón de ser dentro de la academia debido a que las preguntas que se formulan y sus datos no han generado ningún cambio organizacional, no se toman acciones para identificar las razones para que las personas renuncien y en el caso de que los docentes siguen perteneciendo a las organizaciones como cargos eméritos u honorarios, en estos casos tienen una presencia ausente en el trabajo sin sentido de pertenencia organizacional o (2024).

En las narrativas los docentes señalan un cambio de paradigma respecto a la educación tradicional, que estaba centrada en el aprendizaje y orientada a la investigación, un espacio donde la autonomía y la independencia era parte del que hacer diario. Este modelo ha sido reemplazado por un paradigma centrado en el control, donde priman valores de competencia entre compañeros, altas cargas de trabajo administrativo, metas de investigación exigentes y un liderazgo coercitivo y sin visión del futuro, donde las reestructuraciones organizacionales son constantes (Martin Benedict A. 2024).

Además, señalan que este nuevo entorno favorece la aparición de expresiones de violencia y acoso por el constante control y la competencia desmedida, lo que genera un ambiente laboral toxico y una sensación de no encajar, afectando la salud física y mental. En este sentido, los docentes destacan que la condición de ser profesor emérito les ha brindado un

espacio de autonomía y les ha permitido descubrir que la vida ofrece algo más que solo trabajo. (Martin Benedict A. 2024).

Tabla 3. Características de los estudios revisados continente europeo.

No	Autor	Estudio	País y año	Idioma
1	Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., (...), Konstantakopoulou, O., Kaitelidou, D.	Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era	Grecia, 2024	Ingles
2	Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., (...), Kalogeropoulou, M., Papataniasiou, I.V.	Impact of Workplace Bullying on Quiet Quitting in Nurses: The Mediating Effect of Coping Strategies	Grecia, 2024	Ingles
3	Galanis, P., Katsiroumpa, A., Moisoglou, I., (...), Gallos, P., Vraka, I.	Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout	Grecia, 2024	Ingles
4	Celbiş, M.G., Wong, P.-H., Kourtit, K., Nijkamp, P.	Job Satisfaction and the 'Great Resignation': An Exploratory Machine Learning Analysis	France, 2023	Ingles

Todos los autores están de acuerdo en el concepto de "quiet quitting", el cual describe a los empleados que se desvinculan de su trabajo sin renunciar formalmente. No obstante, presentan algunas diferencias en sus puntos de vista sobre los principales efectos de esta tendencia. Existen algunas diferencias en sus perspectivas sobre los impactos clave de los factores psicosociales

Galanis et al. argumentan una relación negativa entre la resiliencia moral y el fenómeno de la renuncia silenciosa. Específicamente, su análisis de regresión lineal multivariable en su estudio transversal a enfermeras en Grecia posterior a la COVID-19, explora la relación entre la resiliencia moral y la "renuncia silenciosa", los hallazgos mostraron que la resiliencia moral

puede reducir los niveles de renuncia silenciosa, agotamiento laboral e intención de abandonar el trabajo entre las enfermeras (2024).

Aunque la relación entre la resiliencia moral y el comportamiento de "renuncia silenciosa" ha sido poco estudiada, hay estudios como el de Galanis et al. (2024) que muestran el efecto de la resiliencia moral en las tres subescalas de la "renuncia silenciosa" (desapego, falta de iniciativa, falta de motivación).

A medida que las enfermeras trabajan en condiciones difíciles con un apoyo organizacional limitado, descubren que estas condiciones están empeorando y que la gestión de las organizaciones sanitarias no las está mejorando. Por lo tanto, las enfermeras han decidido tomar medidas contra esta situación, eligiendo a la "renuncia silenciosa" como alternativa de protección en estas condiciones laborales complejas, evitando que esta carga les afecte y logrando un equilibrio entre su vida laboral y personal (Galanis et al. 2024 p 14).

En otro artículo realizado por Galanis et al. en personal de enfermería, realizan una discusión al relacionar el acoso laboral y las estrategias de afrontamiento negativo, las cuales fueron predictores positivos de la "renuncia silenciosa" mientras que las estrategias de afrontamiento positivas fueron predictores negativos de la "renuncia silenciosa". Estos autores enfatizan como su población estudio utilizan "coping" el termino en ingles que refiere a los mecanismos o estrategias que las personas utilizan para enfrentar o adaptarse a situaciones estresantes, los resultados muestran que el afrontamiento positivo y negativo mediaron parcialmente en la relación de acoso laboral (2024).

La alta incidencia de acoso en las organizaciones de salud agrava este fenómeno, encontrando que el 77.3% de participantes son considerados "renunciadores silenciosos" Demostrando que las enfermeras combaten un medio de constante lucha, en la que existen demandas laborales altas y la necesidad de mejorar los resultados de las organizaciones de salud, y por otro lado la incapacidad de estas organizaciones en garantizar los recursos y apoyos adecuados. Como resultado, las enfermeras experimentan altas tasas de agotamiento, insatisfacción, estrés y depresión. Sin embargo, en este estudio indican que cuando las víctimas de acoso reciben apoyo organizacional, su satisfacción aumenta y el absentismo laboral disminuye (Galanis et al. 2024 p.797).

Galanis et al. añaden un argumento clave en una nueva presentación de sus investigaciones; en este caso, sobre la inteligencia emocional y su rol protector contra la renuncia silenciosa basada en el síndrome de burnout y la intención de rotación. Señalan que, aunque la literatura es limitada en cuanto al análisis de si la inteligencia emocional afecta los niveles de abandono

silencioso, la intención de rotación y el agotamiento laboral en enfermeras se realizó un estudio transversal en una muestra de 992 enfermeras, demostrando relaciones negativas significativas entre las variables, sugiriendo que la inteligencia emocional reduce la intención de abandonar el trabajo, el agotamiento y la “renuncia silenciosa” en enfermeras, entre más altos los niveles de inteligencia emocional más baja la intención del abandono silencioso, lo que sugiere que la inteligencia emocional tiene un papel protector para mantener su bienestar mental y emocional (2024, p. 607-608).

Celbis et al. exploran si “la gran renuncia” se encuentra asociada con la satisfacción laboral, a través de un método de análisis de datos de modelos de aprendizaje automatizado (Machine Learning Analysis) señalan que las variables: relaciones laborales y salario son características importantes para predecir la satisfacción laboral. Dentro de los hallazgos se muestra que las personas que están poco satisfechas con sus trabajos no pertenecen todas al mismo grupo, lo que sugiere que la insatisfacción laboral puede surgir de un conjunto diverso de factores. Las características que afectan con mayor fuerza a la satisfacción laboral son las tres primeras variables, señalan que la satisfacción con el ambiente social entre compañeros, la satisfacción salarial y el sentimiento de ser apreciado son determinantes clave de la satisfacción laboral (2023).

Este estudio sugiere que muchas políticas tradicionales de gestión de recursos humanos sugieren enfoques orientados a la adecuación de habilidades y capacitación para mejorar la satisfacción laboral, que podrían ser menos importante que el fomento de un entorno laboral de apoyo y compañerismo y el salario (Celbis et al. 2023 p. 1112). Adicional, se sugiere que investigaciones futuras deberían centrarse más en el aspecto social y que existen varias teorías destacadas relacionadas con el entorno social en el lugar de trabajo (Jolly et al., 2021 citado en Celbis et al. 2023).

Tabla 4. Características de los estudios revisados continente asiático.

No	Autor	Estudio	País y año	Idioma
1	Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., ... Gao, J., Yang, Q.	Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforces in an emerging economy	Malaysia, 2023	Ingles

2	Pham Thu Trang y Nguyen Thi Thu Trang.	Job burnout and quiet quitting in Vietnamese banking sector: the moderation effect of optimism	Vietnam, 2024	Ingles
---	--	--	---------------	--------

El estudio realizado por Xueyun Z. et al. aborda el fenómeno de la “renuncia silenciosa” en especial su impacto sobre la Generación Z, que prioriza su bienestar personal, la conciliación entre su vida laboral y personal y un deseo de un estilo de vida más relajado, lo que lleva a un rechazo por la competencia laboral intensa. Este estudio investigo los elementos como condiciones laborales, seguridad laboral, oportunidades percibidas de desarrollo profesional, compromiso organizacional afectivo, apoyo organizacional percibido en el burnout y el bienestar de los empleados, determina la intención de la “renuncia silenciosa” (2023).

El estudio realizado en Asia levanto una encuesta en línea a 683 empleados de la Generación Z, que fue analizada mediante el uso de modelos de ecuaciones estructurales (PLS-SEM), los resultados mostraron que las condiciones laborales, la seguridad laboral, la percepción de oportunidades de desarrollo profesional, el compromiso organizacional afectivo y el apoyo organizacional percibido tuvieron un efecto positivo significativo en el bienestar de los empleados, mientras que el agotamiento laboral reduce el bienestar. Asimismo, se identificó que el bienestar laboral disminuye la intención de “renuncia silenciosa”, mientras que el agotamiento la aumenta. (Xueyun Z. 2023)

Además, este estudio se alinea con la Teoría del Intercambio Social (TES), que explica cómo las interacciones entre los empleados y sus organizaciones influyen en las expectativas y los resultados (Xueyun Z. 2023). Estos hallazgos permiten entender la necesidad de diseñar estrategias que reduzcan la intención de la “renuncia silenciosa”, mejoren el ambiente laboral y permitan que la fuerza laboral pueda conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar.

En el estudio sobre el efecto moderador del optimismo en el burnout y renuncia silenciosa en el sector bancario vietnamita, este sector de ve marcado por la transformación digital y las altas demandas laborales, en un estudio multicentro realizado en 19 bancos, con un muestra de 405 empleados, mediante Modelo de ecuaciones estructurales (PLS-SEM), se identifico que el agotamiento laboral impulsa la “renuncia silenciosa”, que el optimismo moderó negativamente la relación entre el burnout y la “renuncia silenciosa”, pero que no tuvo efecto

sobre el agotamiento relacionado con los clientes, posiblemente por la digitalización y una menor conexión directa con los clientes (Pham T. y Nguyen T.2024)

En relación a la síntesis cualitativa de artículos se hace evidente la necesidad de factores protectores en su mayoría aquellos mediados por las relaciones sociales para reducir la posibilidad de la “renuncia silenciosa” y que las organizaciones deben hacer frente con medidas organizativas que procuren condiciones de trabajo adecuadas, sentido de pertenencia, una cultura laboral que promueva el bienestar y un enfoque organizacional que promueva programas de conciliación trabajo familia, bienestar laboral, entre otros.

4. Discusión

Se consultaron diversas bases de datos electrónicas: Scopus, PubMed, Scielo, y Jstor. Se amplió esta búsqueda con una combinación, usando los operadores booleanos AND y OR, según a conveniencia de los términos "quiet", "quitting", "silent", "resignation", "great", "resignation" y "quiet firing". Las búsquedas generaron una gran cantidad de resultados, aunque muchos eran redundantes o de utilidad limitada para esta revisión. No obstante, se realizó una visión global para mayor amplitud de la temática. Dado que los resultados obtenidos de Scopus fueron los más relevantes y centrados en el tema, se optó por descartar las demás bases de datos para esta búsqueda sistemática.

El concepto de “quiet quitting” hace referencia al fenómeno que se caracteriza por el mínimo esfuerzo que realizan los empleados para cumplir con los requisitos básicos de su trabajo y se abstienen de realizar un esfuerzo extra en tareas adicionales (Scheyett, 2023 citado en Pham T. y Nguyen T. 2024). Los hallazgos discutidos en estas fuentes se caracterizan que factores participan para que las personas tomen la decisión de ser “renunciantes silenciosos” y focaliza el papel importante de los riesgos psicosociales que intervienen en dichas interacciones.

Soren, A. y Ryff, C.D señalan dentro de las conclusiones que la revisión de literatura se han centrado en las condiciones laborales adversas (inseguridad laboral, estrés laboral, altas exigencias) y sus consecuencias para la mala salud (mental y física) y que resultados positivos consideran aspectos hedónicos del bienestar (afecto positivo y satisfacción vital) o en aspectos limitados del bienestar eudaimónico (sentido y propósito en la vida). Asimismo, señala que el sentido de propósito del trabajo y la autorrealización no debe analizarse sin

entender las implicaciones del agotamiento, el exceso de trabajo y las condiciones de trabajo adecuado (Soren, A. y Ryff, C.D. 2023 p. 16).

Las acciones de mediación en el compromiso y la satisfacción laboral deberían tener más relevancia en la actualidad. Proyectando que estudios avanzados en otros contextos podrían explicar detalladamente como los millennials o generaciones mayores, tienen impacto e influencia también con estos factores. Indicando así que existe preocupación conceptual con respecto a influencia de otros factores no identificados dentro del marco de su investigación. Una condición adicional a nivel micro que ha acentuado la renuncia silenciosa está vinculada con las demandas laborales poco realistas y el deseo de los empleados de evitar el agotamiento y preservar su salud mental (Anand et al., 2023 citado en Pham T. y Nguyen T.2024). Según el modelo JD-R, un incremento en las demandas laborales provoca un aumento en el estrés de los empleados, lo que lleva a actitudes, comportamientos y resultados orientados a reducir esas demandas (von Hippel et al., 2019 citado en Pham T. y Nguyen T. 2024).

Azour, L. y McGuinness, G (2023) destaca elementos en las organizaciones sobre estrés y rotación, lo que conlleva a un deficiente manejo de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, sugiere que muchas organizaciones deberían gestionar dichos factores para mejorar el rendimiento laboral, menos ausencias por enfermedad y una menor rotación de personal. Sin embargo, Benedit (2024), enfatiza a través de su recopilación de datos narrativos sobre experiencias reales, dos variables no mencionadas por los otros autores. Acoso por superiores y la pérdida de empleos por reestructuraciones, donde los docentes académicos expresan sentirse desconectados de sus colegas y supervisores.

Galanis et al. (2024) resaltan la relación negativa entre la renuncia silenciosa y la resiliencia moral, en su análisis de regresión lineal multivariable indicaron una disminución en puntuaciones de desapego, falta de iniciativa y falta de motivación. Para prevenir esto, las organizaciones deben asegurarse de que los canales de comunicación estén abiertos y que los empleados en este caso el grupo de enfermeras se sientan incluidos en las actividades de equipo.

Galanis et al. (2024), en su segundo artículo, enfatizan la necesidad de enfoques centrados en la relación entre el acoso laboral y la renuncia silenciosa, examinan que tanto el acoso laboral como las estrategias de afrontamiento negativas son factores predictivos importantes de la renuncia silenciosa, como sugiere Hong (2023), puede ayudar a prevenir

la “renuncia silenciosa” asegurando que tiene impactos negativos significativos, viéndolo como una forma relevante de protesta contra la desigualdad y el liderazgo tóxico.

En otro aspecto los autores Celbis et al. (2023) discuten que el "quiet quitting" está vinculado también con la insatisfacción salarial. Además, observan que los trabajadores más jóvenes tienden a estar menos satisfechos con sus empleos, por lo que subrayan la importancia de que las organizaciones evalúen cómo gestionan las cuestiones salariales con sus empleados; sin embargo, destaca la relación de la satisfacción laboral con ambiente social entre compañeros y el sentimiento de ser apreciado como determinantes clave.

Sin embargo, los autores Xueyun, Al Mamun, Masukujjaman, Rahman, Gao y Yang (2023) discuten que se toma al elemento de satisfacción salarial como variante de la renuncia silenciosa, no obstante, enfatizan que esta variante no tiene mayor impacto en la renuncia silenciosa en su estudio sobre la Generación Z en China, y concluyen que las organizaciones deberían crear un entorno inspirador y de apoyo, destacando que la falta de gestión de estos factores como: el entorno laboral, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de crecimiento profesional, el compromiso emocional y el apoyo organizacional influyen en la intención de “renuncia silenciosa” en esta generación, indicando así que dicho factor salarial no sería de relevancia tan relevante.

Pham Thu Trang & Nguyen Thi Thu Trang (2024) confirman que el agotamiento laboral afecta a la renuncia silenciosa pero un papel moderador fundamental es el optimismo; sin embargo, este rol moderador no se muestra en el agotamiento laboral relacionado con los clientes posiblemente por la digitalización y una menor conexión directa con los clientes.

Figura 2. Factores y riesgos psicosociales que promueven el fenómeno de la renuncia silenciosa



El concepto de renuncia silenciosa ha ganado relevancia como un tema clave en la investigación del comportamiento organizacional, debido a sus posibles efectos adversos tanto para las empresas como para sus empleados. Aunque existen diversos enfoques para comprender y prevenir la renuncia silenciosa, es claro que se trata de un fenómeno complejo y multifacético que requiere un enfoque integral. Su vínculo con los factores y riesgos psicosociales anteriormente presentados véase en la Figura 2., resalta la necesidad de que las organizaciones desarrollen e implementen estrategias de desarrollo centradas en la prevención de estos factores y riesgos. Incluyendo el trabajo positivo, comunicación efectiva entre supervisores y colaboradores, extendiendo así oportunidades de crecimiento profesional para sus empleados manteniendo la productividad de la organización.

5. Conclusiones

Los resultados indican que los cambios en los comportamientos laborales representan desafíos significativos para la humanidad. La "renuncia silenciosa" se ha convertido en un fenómeno frecuente en organizaciones a nivel mundial. Estos estudios nos han demostrado que esta práctica está relacionada con varios factores, tales como la falta de una gestión efectiva para prevenir riesgos psicosociales, el exceso de horas trabajadas, una mala gestión organizacional, un ambiente jerárquico tóxico, el acoso laboral, salarios inadecuados, exigencias laborales sin oportunidades de desarrollo profesional, y una insuficiente valoración de los empleados. Para abordar estos problemas de manera efectiva, las organizaciones deben comprometerse a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar estos desafíos, ya que la disminución de la empatía con los colaboradores y la no priorización del individuo contrarrestan el bienestar laboral adecuado, impactando a la productividad de las organizaciones y la economía mundial.

El tema está poco investigado en orientación a riesgos psicosociales, deducimos que necesita una investigación más profunda en esta área. Ya que la literatura abarca de manera general conceptos y factores, no obstante, al analizar estos artículos todos enfatizan a los riesgos psicosociales tales como: acoso, estrés, depresión y violencia. Colocándolos como variables dependientes de la renuncia silenciosa más no como resultantes de una deficiente gestión de factores psicosociales. Esta investigación proporciona ideas sobre las dimensiones de estos factores y riesgos, ilustrando a identificarlos en el entorno laboral de manera oportuna. Se necesita más investigación para comprender el origen central de estos riesgos psicosociales como relación directa de la “renuncia silenciosa”, para el desarrollo de estrategias efectivas para su prevención.

Contribución de los Autores:

Todos los autores han contribuido sustantivamente al trabajo de investigación, mediante la revisión sistemática, aplicación de metodología PRISMA 2020 y la sistematización de resultados obtenidos. La redacción del artículo y/o su revisión. Todos los autores asumen la responsabilidad por los factores psicosociales localizados y sus riesgos, la aprobación de la revisión final.

Agradecimientos: Agradecimiento especial a Jorge, Maritza y Cecilia por el apoyo constante en lograr este objetivo. A la Universidad Internacional SEK Quito por su apoyo constante al impulso de las investigaciones académicas, PhD Pablo Suasnavas Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano; su dedicación y pasión por la facultad, Msc. Alfonsina Rodríguez Coordinador de la Maestría en Gestión del Talento Humano; su apoyo, enseñanza y dedicación por impulsar la investigación de este artículo y su guía a quienes formamos parte de este grupo de maestrantes.

Conflictos de Interés:

Ninguno.

Referencias citadas

- 1 Azour, L., & McGuinness, G. (2023). From great resignation to great retention: orientation as a first step in engaging faculty well-being. *Academic Radiology*, 30(10), 2350-2357. DOI: 10.1016/j.acra.2023.06.007
- 2 Celbiş, M.G., Wong, P.H., Kourtit, K. et al. Job Satisfaction and the ‘Great Resignation’: An Exploratory Machine Learning Analysis. *Soc Indic Res* 170, 1097–1118 (2023). <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03233-3>
- 3 Domingue, J.-L., Lauzier, K., & Foth, T. (2024). Quiet quitting: Obedience a minima as a form of nursing resistance. *Nursing Philosophy*, 25, e12493. <https://doi.org/10.1111/nup.12493>
- 4 Galanis, P.; Moisoglou, I.; Katsiroumpa, A.; Vraka, I.; Siskou, O.; Konstantakopoulou, O.; Kaitelidou, D. Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era. *Nurs. Rep.* 2024, 14, 254-266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>
- 5 Galanis, P.; Moisoglou, I.; Katsiroumpa, A.; Malliarou, M.; Vraka, I.; Gallos, P.; Kalogeropoulou, M.; Papatthanasiou, I.V. Impact of Workplace Bullying on Quiet Quitting in Nurses: The Mediating Effect of Coping Strategies. *Healthcare* 2024, 12, 797. <https://doi.org/10.3390/healthcare12070797>
- 6 García-Peñalvo, F. J. (2022). Desarrollo de estados de la cuestión robustos: Revisiones Sistemáticas de Literatura. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 23, e28600. <https://doi.org/10.14201/eks.28600>

- 7 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. A., M. P. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Madrid. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?t=1649332335098>
- 8 Harter, J. (2022, 6 de septiembre). *Is quiet quitting real?* Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- 9 Klotz, A. C., y Bolino, M. C. (2022). *When quiet quitting is worse than the real thing*. Harvard Business Review. Recuperado de: <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- 10 Marples, M. (2022). *La renuncia silenciosa es la última tendencia de los lugares de trabajo, pero no significa lo que piensas*. CNN. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2022/08/23/que-es-renuncia-silenciosa-tendencia-trabajo-trax>
- 11 Martin Benedict A. (2024). The professor is out: The simple joys of not belonging. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 7(1). <https://doi.org/10.37074/jalt.2024.7.1.36>
- 12 Novak, C. (2023). *La “renuncia silenciosa”: un cambio de tendencia en el mundo laboral al que las organizaciones deben afrontar. Desde el enfoque de la teoría de los sistemas de Trist y Emery*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10609/147965>
- 13 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). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- 14 Petros Galanis, Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou, Maria Kalogeropoulou, Paris Gallos, Irene Vraka. Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout[J]. *AIMS Public Health*, 2024, 11(2): 601-613. doi: 10.3934/publichealth.2024030
- 15 Hong, E. (2023). Social conflict: Illuminating the great resignation. *Current Biology*, 33(11), R440-R442. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2023.04.063>.
- 16 Raso, R. (2023). *Quiet quitting: Checking in on checking out*. *Nursing Management (Springhouse)* 54(7). DOI: 10.1097/nmg.0000000000000029
- 17 Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M. *et al.* Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Sci Rep* 13, 15438 (2023). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>
- 18 Soren, A.; Ryff, C.D. (2023) Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- 19 Pham Thu Trang y Nguyen Thi Thu Trang. (2024). Job burnout and quiet quitting in Vietnamese banking sector: the moderation effect of optimism. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371549>