

EDITORIAL

DE LA VOCACIÓN AL RETIRO SILENCIOSO: “QUIET QUITTING” EN EL CONTEXTO DE LA PATOLOGÍA MÉDICA

FROM VOCATION TO QUIET RESIGNATION: QUIET QUITTING IN THE CONTEXT OF MEDICAL PATHOLOGY

Severino Rey Nodar¹, Carlos Alberto Cárdenas Aguirre²

1 Pathologist - President FORESC-FEBIP

2 FORESC-FEBIP (Foundation for Research and Sciences – USA)

Autor para correspondencia: Carlos Alberto Cárdenas A. E-mail: Karmed@live.com

Recibido: 11 de diciembre 2024

Aceptado: 22 de diciembre 2024

Publicado: 8 de enero 2025

DOI: 10.17811/ap.v4i3.22225

EDITORIAL

En el campo de la patología médica, una especialidad que exige precisión diagnóstica y colaboración interdisciplinaria, el fenómeno conocido como ““quiet quitting”” o renuncia silenciosa plantea un reto significativo. Este concepto, que ha ganado notoriedad tras la pandemia de COVID-19, describe una actitud laboral donde los profesionales cumplen estrictamente con las responsabilidades descritas en su contrato, evitando cualquier esfuerzo adicional o contribución extracurricular. En el contexto de la patología, esta tendencia podría comprometer la calidad del diagnóstico y, por ende, la seguridad del paciente.

El “quiet quitting” no surge de manera repentina. Es el resultado de un desgaste progresivo, a menudo desencadenado por factores como la falta de reconocimiento, líderes ineficaces o un entorno laboral poco saludable. En los laboratorios de patología, estas condiciones pueden amplificarse debido a la alta carga de

trabajo y las demandas inherentes a la especialidad. Entre los síntomas más comunes se encuentran la disminución en la participación activa, el retramiento de las discusiones clínicas y una reducción en la comunicación con el equipo. Estos signos, aunque sutiles, tienen el potencial de afectar tanto el rendimiento individual como el colectivo.

El fenómeno del “quiet quitting” se ha asociado también con cambios culturales derivados del trabajo remoto y la reorganización laboral durante la pandemia. Estudios recientes sugieren que muchos profesionales han reevaluado sus prioridades, priorizando su bienestar personal sobre el esfuerzo no remunerado. En patología, donde el éxito depende de un equilibrio entre el compromiso individual y la colaboración en equipo, esta desvinculación puede tener un impacto desproporcionado.

Para los líderes en patología, reconocer y abordar este fenómeno es esencial. Entre las medidas que se pueden implementar destacan:

1. **Promoción de oportunidades de desarrollo profesional:** Ofrecer capacitaciones y programas de mentoría para fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia.
2. **Fomento de un entorno laboral positivo:** Crear un ambiente que valore la retroalimentación constructiva y que reconozca los logros individuales y colectivos.
3. **Equilibrio entre vida laboral y personal:** Diseñar políticas que reduzcan el agotamiento, como distribución equitativa de cargas de trabajo y horarios flexibles.
4. **Reconocimiento adecuado:** Establecer sistemas que recompensen el esfuerzo adicional y promuevan el avance profesional dentro de la organización.

El “quiet quitting” no debe interpretarse como una falta de compromiso inherente, sino como una respuesta a condiciones laborales insostenibles. Ignorar estas señales podría no solo erosionar la moral del equipo, sino también poner en riesgo la calidad del servicio y la seguridad del paciente. Los laboratorios de patología, como centros neurálgicos en el cuidado de la salud, tienen la responsabilidad de liderar con ejemplo, promoviendo una cultura que valore y respalte a sus profesionales.

En conclusión, el “quiet quitting” en patología representa un desafío complejo, pero abordable con estrategias bien definidas. La inversión en el bienestar y desarrollo de los patólogos no solo fortalece el compromiso, sino que asegura la continuidad de una atención médica de alta calidad. En un ámbito donde cada diagnóstico puede cambiar una vida, mantener a los profesionales motivados y valorados es, sin duda, una prioridad ineludible.

RECURSOS

- [1] C. Bailey, A. Madden, K. Alfes, and L. Fletcher, “The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis,” *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 19, no. 1, pp. 31–53, 2017, doi: 10.1111/ijmr.12077.
- [2] T. R. C. of Pathologists, “The pathology workforce.” Accessed: Jan. 04, 2025. [Online]. Available: <https://www.rcpath.org/discover-pathology/public-affairs/the-pathology-workforce.html>
- [3] “Mental health at work.” Accessed: Jan. 04, 2025. [Online]. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>