

El juego como factor protector del riesgo psicosocial en las MiPymes

Gambling as a protective factor against psychosocial risk in Mipymes



En el apartado anterior se delineó un marco contextual sobre la relevancia de la gestión del riesgo psicosocial en las MiPymes, destacando su papel en la promoción del bienestar laboral y la productividad. A continuación, se explorarán estrategias proactivas para integrar la intervención en riesgo psicosocial en la gestión organizacional de las MiPymes, con el objetivo de maximizar su potencial como factor protector.



El juego como estrategia de participación organizacional

Las Mipymes contemporáneas han adoptado la gestión estratégica como un pilar fundamental para responder a los desafíos de un entorno empresarial cada vez más dinámico y globalizado. Según Ropa-Carrión & Alama-Flores (2022), este enfoque promueve la participación activa de los colaboradores en todos los niveles de la organización, desde la planificación hasta la ejecución y el seguimiento de las estrategias. Al involucrar a su capital humano, las Mipymes no solo fomentan un mayor sentido de pertenencia y compromiso, sino que también co-crean soluciones innovadoras y eficientes, empoderando a sus equipos y mejorando su capacidad de adaptación al cambio.

La participación de los colaboradores no se limita a la esfera productiva y organizacional, sino que se extiende a dimensiones sociales y emocionales. En este sentido, la implementación de actividades lúdicas, como el juego, se revela como una estrategia eficaz para fortalecer la cohesión grupal y promover el bienestar de los colaboradores. Desde la perspectiva de la gestión del riesgo psicosocial, el juego se posiciona como un elemento clave para la promoción de la salud mental, al ofrecer un entorno seguro para la interacción social y emocional.

De otra parte, la implementación de actividades lúdicas en el ámbito laboral fomenta la comunicación efectiva, la colaboración y el

desarrollo de habilidades sociales como la negociación y el respeto por las normas. En un estudio realizado por (Torres, 2002), el juego se convierte en una estrategia poderosa para estimular la creatividad, la curiosidad y el pensamiento crítico, además de contribuir con un aprendizaje significativo y resolución de problemas de manera más efectiva.

En este sentido, el juego actúa como un puente entre la vida laboral y la personal, promoviendo un equilibrio entre ambas esferas. Al integrar elementos lúdicos en el entorno de trabajo, las organizaciones no solo están invirtiendo en el bienestar de sus empleados, también están fortaleciendo la participación recíproca de sus trabajadores, mejorando su cultura organizacional y su desempeño.



Riesgo psicosocial y sus factores protectores

Los riesgos psicosociales engloban una compleja interacción de factores laborales y personales que pueden afectar significativamente la salud mental y física de los trabajadores. Por una parte, estos riesgos se manifiestan a través de la confluencia del trabajo, el entorno laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, y por otra, las características individuales de cada trabajador, como sus capacidades, cultura, necesidades y vida personal (Matibanchoy, 2012). Dada la amplia gama de factores involucrados, en las MiPymes se ha establecido la gestión eficaz de los riesgos psicosociales como un aspecto crucial para promover el bienestar laboral y prevenir enfermedades relacionadas con la salud mental.

Con el objetivo de garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, Colombia ha establecido la Resolución 2646 de 2008. Esta normativa proporciona un marco regulatorio para la identificación, evaluación y monitoreo de los riesgos psicosociales en el entorno laboral y ha sido un instrumento importante en el diseño e implementación de estrategias preventivas dirigidas a proteger la salud mental de los trabajadores.

En el caso específico de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), la aplicación de esta legislación se convierte en un factor protector clave, al promover la implementación de medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales en estos entornos laborales. A partir de lo anterior, en la Tabla 1 se presentan los factores de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo con la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial intralaboral

Constructo	Dominios	Dimensiones
Intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre extralaboral
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades Participación y manejo al cambio Claridad del rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensa derivada de la pertenencia a la organización

Fuente: Tomada de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial extralaboral

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Fuente: Tomada de la batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De acuerdo con la información descrita anteriormente, a continuación, se presenta una guía estratégica mediante el juego para la implementación de actividades lúdicas, en el contexto de las MIPYMES, con el objetivo de identificar y mitigar los riesgos psicosociales. Estas actividades corresponden a cada una de las dimensiones señaladas por las tablas 1 y 2, siendo esta, una herramienta completa para la aplicación del riesgo psicosocial en cualquier MiPyme.

A través del juego, se propone un enfoque innovador para fortalecer los factores protectores dentro de las organizaciones, que promueva un ambiente laboral saludable y prevenga problemas como el ausentismo, las incapacidades y las enfermedades laborales. Las actividades lúdicas diseñadas en este capítulo constituyen un recurso valioso para las Mipymes, al permitir identificar y potenciar aquellos factores protectores propios de cada organización, tales como el clima laboral positivo, el apoyo social y el desarrollo de habilidades individuales.



