Gamificación estratégica para el bienestar integral universitario y laboral



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Acreditación Institucional de Alta Calidad

Autor

Karen Smith Castillo Gonzalez

Tutor

Freddy Solano Villamizar

Administrador Deportivo

Magister en Dirección y Gestión deportiva

Especialista en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Proyecto Curricular

Bogotá, Colombia

Febrero de 2026

1. TABLA DE CONTENIDO

2. INTRODUCCIÓN 5

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 6

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 6

3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA 7

3.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA 7

4. OBJETIVOS 8

4.1 OBJETIVO GENERAL 8

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

5. MARCO DE REFERENCIA 9

5.1 Bienestar integral en contextos organizacionales y educativos 9

5.2 Gamificación como estrategia motivacional aplicada al bienestar 10

5.3 Modelo Octalysis y motivación humana 10

5.4 Entornos híbridos y transformaciones en la experiencia del bienestar 11

5.5 Marco espacial y temporal de la investigación 11

6. ESTADO DEL ARTE 12

6.1 Fundamentación técnica del análisis: El Modelo Octalysis en entornos laborales 12

6.2 Benchmarking en el entorno corporativo: Referentes de adaptación híbrida 13

6.2.1 SAP: El poder de la narrativa y los "Step Challenges" 13

6.2.2 Microsoft y Deloitte: El bienestar como activo de productividad y competencia sana 13

6.2.3 Google (gPause) y Unilever: Mindfulness y resiliencia gamificada como activo personal 14

6.2.4 Nacionales Caso SURA (Colombia): La resignificación del autocuidado 14

6.2.5 Nacionales Caso Bancolombia: Cohesión social en la virtualidad 15

6.2.6 Marco Normativo y Oportunidades en Colombia 15

6.3 Benchmarking en el entorno laboral universitario: Entre la academia y la gestión 16
6.3.1 Stanford University (Programa BeWell): La convergencia de datos y salud 16
6.3.2 Universidad del Norte (EstarBien): Estrategias contra el tecnostrés docente 16
6.4 Síntesis analítica de las dinámicas híbridas desde el modelo Octalysis 16
6.5 Aportes de los estudios de caso al diseño de la propuesta estratégica 18
6.6 Matriz de Transferibilidad de Hallazgos 19
7. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 20
7.1 Validación teórica del marco estratégico de gamificación para el bienestar integral 20
7.2 Enfoque de validación teórica 20
7.3 Criterios de validación del modelo 21
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN EN FUNCIÓN DEL PROBLEMA PROPUESTO 22
8.1 Arquitectura del Marco Estratégico de Gamificación para el Bienestar Integral 23
8.1.1 Propósito del marco estratégico 23
8.1.2 Indicadores de Gestión y Seguimiento (KPIs) 23
8.1.3 Enfoque del modelo 24
8.1.4 Población objetivo y contexto de aplicación 24
8.1.5 Principios rectores del diseño estratégico 25
8.1.6 Pilares estratégicos del marco de gamificación para el bienestar integral 26
8.1.7 Pilar 1: Bienestar físico y movimiento consciente 26
8.1.8 Pilar 2: Bienestar mental y regulación emocional 27
8.1.9 Pilar 3: Bienestar social y cohesión híbrida 28
8.1.10 Pilar 4: Autogestión y sostenibilidad del bienestar 29
8.2 Diseño del sistema de gamificación basado en el modelo Octalysis 30
8.2.1 Mecánicas de gamificación 31
8.2.2 Dinámicas de gamificación 32
8.2.3 Relación entre mecánicas, dinámicas y Core Drives 33

8.2.4 Criterios éticos del diseño del sistema 33
8.3 Flujo de la experiencia del usuario (User Journey) 34
8.3.1 Etapa 1: Onboarding y activación inicial 34
8.3.2 Etapa 2: Exploración autónoma y elección de rutas 34
8.3.3 Etapa 3: Participación activa y retroalimentación continua 35
8.3.4 Etapa 4: Interacción social y reconocimiento 35
8.3.5 Etapa 5: Consolidación y sostenibilidad del bienestar 36
8.3.6 Gamificación y motivación humana: alineación con el modelo Octalysis 38
8.3.7 Bienestar integral y enfoques sistémicos 38
8.3.8 Bienestar, gamificación y entornos híbridos 39
8.3.9 Aportes del modelo propuesto frente a la literatura 39
8.4 Síntesis de la validación teórica y alcances del modelo 40
8.5 Indicadores de impacto, retorno de la inversión (ROI) y viabilidad del modelo 41
8.5.1 Enfoque de medición del impacto 41
8.6 Indicadores clave de desempeño (KPIs) por pilar estratégico 42
8.6.1 Pilar 1: Bienestar físico y movimiento consciente 42
8.6.2 Pilar 2: Bienestar mental y regulación emocional 42
8.6.3 Pilar 3: Bienestar social y cohesión híbrida 42
8.6.4 Pilar 4: Autogestión y sostenibilidad del bienestar 43
8.7 Enfoque conceptual para la medición del retorno de la inversión (ROI) 43
8.8 Viabilidad del modelo en contextos institucionales 44
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 44
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 47

INTODUCCIÓN

En los últimos años, las transformaciones derivadas de la digitalización y la consolidación de modelos híbridos de trabajo y estudio han modificado significativamente las dinámicas de interacción, participación y bienestar dentro de las organizaciones y las instituciones educativas. La combinación de espacios presenciales y virtuales ha generado nuevas oportunidades en términos de flexibilidad y autonomía, pero también ha evidenciado desafíos asociados al sedentarismo, la desconexión social, el aumento del tecnoestrés y la dificultad para sostener hábitos de bienestar de manera continua en entornos mediados por la tecnología.

En este contexto, los modelos tradicionales de bienestar, generalmente estructurados a partir de actividades presenciales o intervenciones aisladas, han demostrado limitaciones para responder a las necesidades actuales de las comunidades universitarias y organizacionales. La necesidad de estrategias que promuevan la participación voluntaria, la adherencia sostenida y la autogestión del bienestar plantea la búsqueda de enfoques innovadores que integren elementos motivacionales y tecnológicos de manera ética y estructurada.

La gamificación ha emergido como una alternativa relevante en diversos ámbitos organizacionales y educativos, al permitir la aplicación de principios de diseño motivacional orientados a influir positivamente en el comportamiento humano. Sin embargo, su implementación en programas de bienestar requiere un enfoque que priorice la motivación intrínseca, el significado de la experiencia y la sostenibilidad de los hábitos, evitando dinámicas de competencia o presión que puedan resultar contraproducentes para la salud integral de los participantes.

A partir de esta problemática, la presente monografía tiene como objetivo diseñar un marco estratégico de gamificación para la promoción del bienestar integral en contextos híbridos, desde una perspectiva de administración deportiva y gestión del bienestar. El trabajo se desarrolla mediante un enfoque cualitativo de carácter propositivo, apoyado en revisión documental, análisis de estudios de caso y validación teórica sustentada en literatura académica, con el propósito de construir una propuesta estructurada y conceptualmente fundamentada.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las comunidades universitarias y laborales contemporáneas enfrentan una crisis silenciosa de bienestar integral, caracterizada por un incremento alarmante en los niveles de estrés, agotamiento (burnout), sedentarismo y desconexión social. Esta problemática no es incidental; es una consecuencia directa de la transición a modelos híbridos, que han disuelto los límites entre la vida personal y profesional (Gallagher, 2021). A nivel global, los datos son contundentes: la Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta un aumento significativo de los trastornos de salud mental en el ámbito laboral (OMS, 2023), mientras que estudios como los de la UNESCO (2022) revelan que más del 40% de los estudiantes universitarios reportan síntomas de ansiedad. Estas estadísticas no son solo números; se traducen en una disminución de la productividad, un aumento del ausentismo y una reducción del sentido de pertenencia y compromiso.

A pesar de la creciente conciencia sobre esta crisis, los programas de bienestar tradicional han demostrado ser ineficaces, con una participación consistentemente baja que no supera el 21% en muchas organizaciones (Gallup, 2023). La falta de dinamismo y la desconexión con las necesidades de las nuevas generaciones hacen que estas iniciativas fallen en su objetivo. En este contexto, la gamificación emerge como una herramienta prometedora para revitalizar la gestión del bienestar (Werbach & Hunter, 2012). Al aplicar mecánicas de juego en contextos no lúdicos, se incrementa la motivación y se genera un engagement que los modelos convencionales no logran.

No obstante, a pesar del potencial demostrado por la gamificación para fomentar hábitos saludables, la literatura académica evidencia una brecha de investigación significativos

Existen pocas propuestas que ofrezcan un marco estratégico de intervención que integre los componentes físicos, mentales y sociales del bienestar de manera articulada y que, al mismo tiempo, sea adaptable a las complejidades de los entornos híbridos. Esto deja a las organizaciones y universidades sin una hoja de ruta clara para implementar programas de bienestar innovadores y efectivo

3. FORMULACION DEL PROBLEMA

De qué manera el diseño de un marco estratégico, fundamentado en principios de gamificación, puede optimizar la gestión del bienestar integral y el retorno de inversión (ROI) en comunidades académicas y laborales que operan bajo modelos híbridos

3.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son los principales desafíos de la gestión del bienestar integral (físico, mental y social) en comunidades académicas y laborales que operan en contextos híbridos?
- ¿Qué principios de gamificación y cuáles mecánicas de juego (benchmarking) han demostrado mayor efectividad para incrementar el engagement y la adherencia en programas de salud y bienestar?
- ¿Cómo deben articularse los componentes de salud física, mental y social con las dinámicas de gamificación para diseñar un marco estratégico coherente y aplicable al contexto híbrido?
- ¿Cuáles son los indicadores de desempeño (KPIs) pertinentes y cómo se puede medir el Retorno de la Inversión (ROI) generado por un programa de bienestar gamificado?
- ¿Qué tan pertinente y viable es la implementación del marco estratégico de gamificación propuesto, según la validación de expertos en gestión de capital humano y diseño de intervenciones?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un marco estratégico de gamificación para promover el bienestar integral en comunidades universitarias y laborales en contextos híbridos, integrando dimensiones de salud física, mental y social, y definiendo indicadores que permitan evaluar su impacto y retorno de inversión (ROI).

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Examinar la literatura científica reciente (2015–2025) sobre bienestar integral, gamificación y gestión del talento en entornos híbridos, identificando las principales tendencias, variables y desafio

Analizar casos de éxito y buenas prácticas de programas de bienestar gamificados en universidades y organizaciones, para identificar mecánicas y dinámicas efectivas que fomenten la participación.

- Diseñar conceptualmente el marco estratégico de gamificación, definiendo visión, pilares estratégicos, mecánicas de juego, dinámicas de participación y flujo de experiencia del usuario (user journey).
- Validar la propuesta mediante retroalimentación de expertos en psicología organizacional, recursos humanos y diseño de experiencias, asegurando su pertinencia y factibilidad en contextos híbridos.
- Proponer indicadores de impacto y herramientas de medición que permitan evaluar la efectividad del modelo en la reducción del estrés, aumento de la participación y mejora del bienestar integral en entornos híbridos durante el periodo de implementación

5. MARCO DE REFERENCIA

El presente marco de referencia tiene como propósito contextualizar el problema de investigación a partir del conocimiento previamente construido en torno al bienestar integral, la gamificación como estrategia motivacional y las transformaciones organizacionales derivadas de los entornos híbridos. Esta sección establece la base teórica que sustenta la monografía y permite comprender los fundamentos conceptuales desde los cuales se formula el marco estratégico de gamificación para la promoción del bienestar integral.

El desarrollo del marco de referencia no se limita a una revisión bibliográfica descriptiva, sino que busca articular los principales aportes teóricos que permiten explicar la relación entre bienestar, motivación y comportamiento humano en contextos mediados por la tecnología. De esta manera, se construye una plataforma conceptual que posibilita interpretar el problema investigado y orientar la propuesta desarrollada en los capítulos posteriores.

5.1 BIENESTAR INTEGRAL EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES Y EDUCATIVOS

El concepto de bienestar ha evolucionado desde enfoques centrados exclusivamente en la salud física hacia perspectivas integrales que reconocen la interacción entre dimensiones físicas, mentales y sociales. En contextos organizacionales y educativos contemporáneos, el bienestar se comprende como un sistema dinámico que influye directamente en la calidad de vida de las personas, su nivel de compromiso y su desempeño dentro de las instituciones.

La literatura contemporánea coincide en que los programas tradicionales de bienestar, basados en actividades aisladas o en intervenciones puntuales, presentan limitaciones frente a las dinámicas actuales de trabajo y estudio. La consolidación de modelos híbridos ha transformado las formas de interacción, reduciendo los espacios presenciales y aumentando la autonomía individual, lo que exige estrategias de bienestar capaces de adaptarse a diferentes ritmos y necesidades.

Desde esta perspectiva, el bienestar integral implica no solo la promoción de hábitos saludables, sino también el fortalecimiento de la autogestión, la regulación emocional, la interacción social y la construcción de entornos que favorezcan el equilibrio entre las demandas personales y

organizacionales. Este enfoque sistémico constituye la base conceptual sobre la cual se desarrolla la presente investigación.

5.2 GAMIFICACIÓN COMO ESTRATEGIA MOTIVACIONAL APLICADA AL BIENESTAR

La gamificación se define como la aplicación de elementos y principios propios del diseño de juegos en contextos no lúdicos, con el objetivo de influir positivamente en el comportamiento y la motivación de las personas. En los últimos años, su uso se ha extendido a ámbitos educativos y organizacionales, especialmente en procesos relacionados con el aprendizaje, la adopción de hábitos y la participación sostenida en actividades institucionales.

A diferencia de enfoques centrados en recompensas externas, las tendencias actuales en gamificación enfatizan la importancia de la motivación intrínseca, la autonomía del usuario y la construcción de experiencias significativas. En el ámbito del bienestar, este enfoque resulta particularmente relevante, ya que las prácticas asociadas al cuidado personal y la salud requieren procesos de adherencia progresiva más que incentivos inmediatos.

La gamificación, entendida como una arquitectura motivacional, permite estructurar experiencias que favorecen la participación voluntaria, el seguimiento del progreso individual y la generación de hábitos sostenibles en el tiempo. Sin embargo, su implementación exige un enfoque ético que evite dinámicas de presión, competencia excesiva o sobrecarga digital, especialmente en contextos donde los usuarios ya se encuentran expuestos a múltiples estímulos tecnológicos.

5.3 MODELO OCTALYSIS Y MOTIVACIÓN HUMANA

El modelo Octalysis, desarrollado por Yu-kai Chou, constituye uno de los marcos conceptuales más utilizados para comprender los factores motivacionales que influyen en la participación humana dentro de sistemas gamificados. Este modelo plantea que el comportamiento puede ser activado a partir de diferentes núcleos motivacionales, denominados Core Drives, los cuales explican por qué las personas se involucran y permanecen en determinadas actividades.

Desde la perspectiva del bienestar, el modelo Octalysis resulta relevante al permitir diferenciar entre motivadores intrínsecos y extrínsecos, favoreciendo el diseño de experiencias orientadas al significado, el desarrollo personal, la autonomía y la interacción social. La literatura reciente

destaca la importancia de privilegiar motivadores asociados al crecimiento personal y la autorregulación, especialmente cuando el objetivo es promover cambios de comportamiento sostenibles.

La presente investigación adopta este modelo como referente conceptual para comprender la relación entre motivación y adherencia a prácticas de bienestar, estableciendo las bases teóricas que posteriormente sustentan el diseño del marco estratégico propuesto.

5.4 ENTORNOS HÍBRIDOS Y TRANSFORMACIONES EN LA EXPERIENCIA DEL BIENESTAR

La transformación digital y los cambios organizacionales acelerados en los últimos años han consolidado modelos híbridos de trabajo y estudio, caracterizados por la combinación de espacios presenciales y virtuales. Si bien estos modelos han ampliado la flexibilidad y la autonomía, también han generado nuevos desafíos asociados al aislamiento social, la dificultad para desconectarse y el aumento del tecnoestrés.

Diversos estudios señalan que la asincronía y la mediación tecnológica modifican las formas tradicionales de participación en programas de bienestar, reduciendo la efectividad de estrategias diseñadas exclusivamente para entornos presenciales. En este contexto, surge la necesidad de diseñar modelos que permitan la participación autónoma, flexible y adaptable a diferentes condiciones individuales.

El reconocimiento de estas transformaciones permite comprender la pertinencia de integrar estrategias motivacionales y tecnológicas orientadas al bienestar integral, justificando la necesidad de un marco estratégico que responda a las características propias de los entornos híbridos contemporáneos.

5.5 MARCO ESPACIAL Y TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente monografía se desarrolla en el contexto de comunidades universitarias y organizaciones que operan bajo modelos híbridos, con especial referencia al entorno colombiano, donde las instituciones han venido incorporando estrategias de bienestar orientadas a mejorar la calidad de vida y el desempeño de sus integrantes.

Desde el punto de vista temporal, la investigación se enmarca en el periodo posterior a la consolidación de modelos híbridos derivados de los procesos de transformación digital acelerados a partir del año 2020, momento en el cual se evidencian cambios significativos en las dinámicas de interacción, participación y gestión del bienestar en contextos institucionales.

El marco de referencia presentado permite, en consecuencia, establecer la base conceptual necesaria para comprender el problema investigado y sustentar el análisis del estado del arte y la propuesta estratégica desarrollada en los capítulos siguientes.

6. ESTADO DEL ARTE

ESTUDIOS DE CASO Y BENCHMARKING SOBRE DINÁMICAS HÍBRIDAS DESDE EL MARCO DE TRABAJO OCTALYSIS

6.1 FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA DEL ANÁLISIS: EL MODELO OCTALYSIS EN ENTORNOS LABORALES

Para que el diseño de un marco estratégico de bienestar sea efectivo, es imperativo trascender la visión utilitarista de la gamificación. Según Chou (2015), la motivación humana se divide en ocho núcleos o Core Drives. En el contexto de esta investigación, el análisis de casos se centrará en cómo las organizaciones logran un equilibrio entre el "White Hat Gamification" (núcleos superiores: significado, empoderamiento y afinidad) y el "Black Hat Gamification" (núcleos inferiores: escasez, curiosidad y pérdida).

Este equilibrio es la clave para mitigar el sedentarismo y el agotamiento (burnout) en modelos híbridos, donde la falta de supervisión física requiere que el trabajador pase de una motivación extrínseca (hacerlo por el premio) a una intrínseca (hacerlo por su propio bienestar).

6.2 BENCHMARKING EN EL ENTORNO CORPORATIVO: REFERENTES DE ADAPTACIÓN HÍBRIDA

6.2.1 SAP: El poder de la narrativa y los "Step Challenges"

La multinacional tecnológica SAP ha redefinido el concepto de actividad física laboral mediante la integración de la plataforma Wellable, fundamentando su estrategia en el Core Drive 1: Significado Épico y Llamado.

Análisis Técnico: A diferencia de los programas tradicionales que se limitan al conteo de pasos, SAP vincula el rendimiento físico de sus colaboradores con el impacto social (filantropía gamificada). Al alcanzar metas colectivas de movimiento, la empresa desbloquea donaciones para causas globales. Esta mecánica transforma el ejercicio individual en una "misión heroica".

Dimensión Híbrida y Administración Deportiva: Desde la perspectiva de la gestión del deporte corporativo, este caso es vital porque mitiga el aislamiento del teletrabajador. Al participar en un "Step Challenge" global, el colaborador percibe que su esfuerzo en casa tiene el mismo valor que el de quien está en la oficina, unificando la cultura organizacional a través de un propósito común que trasciende la productividad y se enfoca en la responsabilidad social.

6.2.2 Microsoft y Deloitte: El bienestar como activo de productividad y competencia sana

Estas organizaciones han abordado el bienestar integral mediante la tecnificación del feedback y la comparación social, activando los núcleos de Empoderamiento (CD3) e Influencia Social (CD5).

Microsoft (Viva Insights): Utiliza el Core Drive 3 (Empoderamiento y Feedback) para devolver al trabajador el control sobre su agenda. Mediante análisis de datos, el sistema sugiere "pausas de enfoque" y momentos de desconexión. En el modelo híbrido, esto actúa como un mecanismo de autorregulación que previene el tecnostrés, permitiendo que el empleado reciba retroalimentación en tiempo real sobre su equilibrio vida-trabajo.

Deloitte: Se enfoca en el Core Drive 5 (Influencia Social) a través de tablas de clasificación de aprendizaje y bienestar mental. La administración deportiva aquí se manifiesta en la creación de "ligas de bienestar", donde la competencia no busca segregar, sino fomentar el aprendizaje

colaborativo. El feedback inmediato sobre los niveles de estrés y cumplimiento de metas se convierte en la principal herramienta de prevención primaria frente a enfermedades profesionales de origen mental.

6.2.3 Google (gPause) y Unilever: Mindfulness y resiliencia gamificada como activo personal

Ambas compañías han logrado que el bienestar sea percibido no como una concesión de la empresa, sino como un capital del empleado, activando el Core Drive 4: Propiedad y Posesión.

Google (gPause): Mediante la institucionalización de comunidades de mindfulness, Google fomenta la "propiedad" del estado mental. Los empleados "coleccionan" sesiones de meditación y hitos de resiliencia. Esta dinámica de posesión genera que el trabajador cuide su salud mental con el mismo celo con el que cuidaría un activo financiero o una herramienta de trabajo.

Unilever: Utiliza plataformas de recompensas donde los hábitos saludables (nutrición, sueño, deporte) se traducen en beneficios tangibles. Para la administración deportiva, este caso es un ejemplo de cómo convertir el bienestar en un "salario emocional" cuantificable.

Impacto en la Hibridez: Al ser modelos basados en el autoliderazgo, funcionan perfectamente en entornos remotos. El empleado se convierte en el "administrador" de su propia salud, utilizando las herramientas de la empresa para valorizar su perfil profesional a través de la resiliencia y la energía vital, factores críticos para el desempeño en entornos de alta incertidumbre.

Desde la perspectiva de la administración deportiva y el talento humano, este modelo de recompensas no solo incentiva el hábito individual, sino que se traduce en una mejora del clima organizacional y una reducción medible en las tasas de rotación de personal, consolidando el bienestar como un pilar de la responsabilidad social corporativa.

6.2.4 Nacionales Caso SURA (Colombia): La resignificación del autocuidado

El programa de bienestar de SURA destaca por la implementación de ecosistemas digitales que activan el Core Drive 1: Significado Épico y Llamado.

Análisis Laboral: SURA no presenta el bienestar como una obligación contractual, sino como un valor de "cultura del cuidado". Para el personal administrativo, las mecánicas de seguimiento de hábitos saludables se perciben como una inversión en su propio capital humano.

Dimensión Híbrida y Asincronía: El éxito del caso radica en su capacidad de ser asincrónico. El sistema permite que el trabajador en oficina y el teletrabajador sincronicen sus metas sin necesidad de coincidir en tiempo real, resolviendo la barrera de la distancia física mediante un "tablero de progreso" común que fomenta el sentido de pertenencia.

6.2.5 Nacionales Caso Bancolombia: Cohesión social en la virtualidad

Bancolombia ha integrado mecánicas de Core Drive 5: Influencia Social y Afinidad.

Análisis Crítico: En entornos híbridos, el mayor riesgo es el sentimiento de invisibilidad. Bancolombia utiliza "reconocimientos entre pares" gamificados. Cuando un colaborador remoto cumple un reto de salud mental (como una pausa de meditación), el sistema permite que sus colegas lo validen socialmente. Esta dinámica reduce el aislamiento y fortalece la cultura organizacional más allá de las paredes de la oficina.

6.2.6 Marco Normativo y Oportunidades en Colombia

Es imperativo señalar que, según la Ley 30 de 1992 y los lineamientos del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), las IES en Colombia tienen la obligatoriedad de destinar al menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento a bienestar universitario. Este marco normativo no solo garantiza la viabilidad financiera del modelo propuesto, sino que exige que las instituciones evolucionen de servicios asistenciales hacia infraestructuras de bienestar digital asincrónico, capaces de cubrir a trabajadores docentes y administrativos en la modalidad híbrida.

Asimismo, la virtualización del bienestar ha tomado fuerza en instituciones como la Universidad Libre, donde la transición a lo híbrido obligó a digitalizar servicios de psicología y fisioterapia. Esto demuestra que la comunidad universitaria (docentes y administrativos) ya está familiarizada con el uso de herramientas digitales (WhatsApp, plataformas propias) para el cuidado de la salud.

6.3 BENCHMARKING EN EL ENTORNO LABORAL UNIVERSITARIO: ENTRE LA ACADEMIA Y LA GESTIÓN

6.3.1 Stanford University (Programa BeWell): La convergencia de datos y salud

El programa BeWell de Stanford es un referente de cómo una universidad puede gestionar el bienestar de su personal docente y administrativo con rigor científico.

Mecánica de Logro (Core Drive 2): El programa utiliza un sistema de niveles y "créditos de bienestar" vinculados a beneficios tangibles en los planes de salud.

Aplicabilidad: Para un modelo laboral universitario, Stanford enseña que la gamificación debe ser ubicua. No se limita a una app, sino que utiliza sensores y datos del entorno para dar feedback inmediato al trabajador, lo que reduce la carga cognitiva de tener que "recordar" ser saludable.

6.3.2 Universidad del Norte (EstarBien): Estrategias contra el tecnostrés docente

El caso de Uninorte es fundamental por su enfoque en la salud mental asincrónica.

Empoderamiento y Feedback (Core Drive 3): Los docentes universitarios enfrentan una carga mental única por la transición a la educación híbrida. EstarBien ofrece "rutas de aprendizaje" de bienestar donde el usuario tiene el control total de su progreso.

Factor Crítico: El anonimato y la autonomía en la aplicación de misiones de salud mental eliminan el estigma que a veces impide al personal universitario administrativo buscar apoyo, convirtiendo la gamificación en un espacio seguro de autocuidado.

6.4 SÍNTESIS ANALÍTICA DE LAS DINÁMICAS HÍBRIDAS DESDE EL MODELO OCTALYSIS

El análisis transversal de los estudios de caso evidencia que las estrategias de gamificación más efectivas para la promoción del bienestar integral en entornos híbridos no dependen de la sofisticación tecnológica ni de la cantidad de incentivos ofrecidos, sino de la correcta gestión de la asincronía motivacional. El principal factor crítico identificado es que el bienestar híbrido falla cuando intenta forzar encuentros simultáneos, ignorando que el éxito radica en permitir que el bienestar ocurra de forma fluida y autónoma en el tiempo del colaborador. Tanto en

organizaciones corporativas como en instituciones universitarias, el principal factor crítico identificado es la incapacidad de los modelos tradicionales de bienestar para adaptarse a la disolución de fronteras entre el tiempo laboral, académico y personal, característica estructural de la hibridez.

Desde la perspectiva del modelo Octalysis (Chou, 2015), los casos analizados demuestran que los programas que priorizan exclusivamente motivadores extrínsecos como recompensas materiales, rankings rígidos o incentivos económicos logran picos temporales de participación, pero presentan una rápida caída en la adherencia. Este fenómeno se explica por la activación predominante de núcleos asociados al denominado Black Hat Gamification, los cuales, si bien generan acción inmediata, comprometen la sostenibilidad del bienestar cuando no están equilibrados con motivadores intrínsecos.

Por el contrario, los programas que integran de manera deliberada los Core Drives vinculados al significado, la autonomía, la creatividad y la afinidad social propios del White Hat Gamification evidencian una participación más estable y voluntaria en el tiempo. En estos casos, el bienestar deja de percibirse como una obligación institucional y se resignifica como un activo personal y profesional del usuario, lo que resulta especialmente relevante en entornos híbridos donde la supervisión directa es limitada.

El análisis comparativo permite identificar una diferenciación clara entre contextos. En el entorno corporativo, las estrategias de gamificación tienden a apoyarse en incentivos estructurados y mecanismos de reconocimiento visibles, asociados a la productividad y al desempeño. En contraste, en el entorno universitario particularmente en el bienestar laboral de docentes y administrativos predomina la autorregulación, el anonimato funcional y la flexibilidad, elementos que reducen el estigma asociado al cuidado de la salud mental y favorecen la participación asincrónica.

En este sentido, la hibridez no debe entenderse como una limitación operativa, sino como una condición de diseño. Los casos analizados confirman que el bienestar integral en contextos híbridos debe gestionarse como un sistema organizacional de alto rendimiento, exigiendo que la administración deportiva evolucione; sin limitarse a la planificación de actividades físicas y posicionándose como un ejercicio estratégico de diseño de infraestructuras digitales de salud organizacional. La gamificación, aplicada bajo la ética del cuidado, permite integrar el movimiento, la salud mental y la cohesión social en el flujo cotidiano de trabajo o estudio, convirtiendo estos

componentes en indicadores de gestión tan relevantes como la productividad o el rendimiento académico.

6.5 APORTES DE LOS ESTUDIOS DE CASO AL DISEÑO DE LA PROPUESTA ESTRATÉGICA

Los estudios de caso analizados constituyen el principal insumo empírico para la formulación del marco estratégico de gamificación propuesto en la siguiente fase de la investigación. Más allá de su valor descriptivo, estos casos permiten extraer principios de diseño transferibles que orientan la construcción de un modelo coherente, viable y contextualizado a la realidad híbrida de las comunidades universitarias y laborales.

En primer lugar, se identifica la personalización como un principio estratégico transversal. Los programas más efectivos permiten que el usuario adapte su experiencia de bienestar a sus tiempos, capacidades y necesidades, reforzando los Core Drives de empoderamiento y propiedad. Este hallazgo implica que el diseño del modelo debe evitar trayectorias únicas y promover rutas flexibles de participación.

En segundo lugar, el equilibrio motivacional emerge como un criterio estructural del diseño. Los casos evidencian que la combinación consciente de motivadores intrínsecos y extrínsecos es indispensable para sostener el engagement sin generar dependencia ni tecnostrés. En consecuencia, el marco estratégico deberá priorizar mecánicas que activen el significado, la afinidad social y la creatividad, utilizando las recompensas externas únicamente como elementos de refuerzo y no como eje central del sistema.

Un tercer aporte fundamental es la relevancia de la retroalimentación constante y significativa. La presencia de feedback inmediato, comprensible y accionable permite al usuario visualizar su progreso y tomar decisiones autónomas sobre su bienestar, fortaleciendo la autorregulación en entornos asincrónicos.

Finalmente, los casos analizados subrayan la necesidad de una integración ética de las mecánicas de juego. La gamificación del bienestar no puede replicar lógicas de competencia agresiva ni de vigilancia permanente. Por el contrario, debe configurarse como una infraestructura digital de cuidado que reduzca el aislamiento, promueva la cohesión social y respete los ritmos individuales.

Estos aportes constituyen la base conceptual y operativa para el diseño del marco estratégico de gamificación presentado en la Fase 3, asegurando que la propuesta no solo sea teóricamente consistente, sino también aplicable y sostenible en contextos híbridos reales.

6.6 MATRIZ DE TRANSFERIBILIDAD DE HALLAZGOS

Esta matriz consolida los elementos que serán integrados en la propuesta de diseño final:

Factor Estratégico	Referencia	Core Drive Predominante	Aplicación Estratégica
Sentido épico y propósito	SAP / Google	CD1 – Significado épico y llamado	Conectar el bienestar con la misión institucional y el impacto social.
Incentivos presupuestales	IES Colombia	CD4 – Propiedad y posesión	Aprovechar el 2% de bienestar para soportar tecnología y beneficios tangibles.
Asincronía operativa	Microsoft / SURA	CD3 – Empoderamiento y feedback	Diseñar retos que no exijan conexión simultánea.
Reconocimiento entre pares	Bancolombia	CD5 – Influencia social y afinidad	Gamificar el apoyo social para reducir el aislamiento del trabajador híbrido.
Sincronización asincrónica	SURA	CD3 – Empoderamiento y feedback	Permitir retos de actividad física cumplidos en diferentes horarios.
Validación social remota	Bancolombia	CD5 – Influencia social y afinidad	Crear canales de reconocimiento digital que refuercen pertenencia.

Incentivos estructurados	Stanford	CD2 – Desarrollo y logro	Vincular el progreso con beneficios reales y salario emocional.
Reducción del tecnostrés	Uninorte	CD7 – Curiosidad e imprevisibilidad	Implementar micro-misiones breves que eviten la sobrecarga digital.

En conclusión, el benchmarking realizado identifica que la gamificación efectiva para entornos laborales universitarios e híbridos debe ser ética, flexible y socialmente conectiva. Estos hallazgos constituyen los requerimientos de diseño del marco estratégico que se desarrolla en la siguiente fase, el cual prioriza el empoderamiento del usuario sobre la simple recompensa extrínseca

7. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1 VALIDACIÓN TEÓRICA DEL MARCO ESTRATÉGICO DE GAMIFICACIÓN PARA EL BIENESTAR INTEGRAL

La presente fase tiene como objetivo validar el marco estratégico de gamificación propuesto mediante un proceso de contrastación teórica sustentado en literatura académica y modelos conceptuales previamente validados. Dado el carácter propositivo de la investigación y la ausencia de una implementación piloto, se adopta un enfoque de validación teórica que permite evaluar la coherencia, pertinencia y solidez conceptual del modelo en relación con los fundamentos del bienestar integral, la gamificación ética y los entornos híbridos.

7.2 ENFOQUE DE VALIDACIÓN TEÓRICA

El enfoque de validación adoptado en esta investigación es de tipo teórico–conceptual, sustentado en la revisión y contrastación del marco estratégico propuesto con literatura científica

y modelos reconocidos en los campos de la gamificación, el bienestar organizacional y educativo, la psicología motivacional y la gestión del trabajo híbrido.

Este tipo de validación es pertinente en estudios de carácter propositivo cuyo objetivo principal es el diseño de un modelo estratégico, más que la medición empírica de resultados. En este sentido, la validación teórica permite determinar si los componentes del modelo son consistentes con principios y hallazgos previamente aceptados en la literatura, así como identificar su coherencia interna y su aplicabilidad potencial en contextos reales.

La validación teórica se orienta a analizar la correspondencia entre los elementos del modelo arquitectura estratégica, pilares de bienestar, sistema de gamificación y flujo de la experiencia del usuario y los enfoques conceptuales que respaldan la promoción del bienestar integral en entornos híbridos. Este análisis no busca verificar resultados cuantitativos, sino establecer la legitimidad académica del modelo como una propuesta estructurada, ética y viable.

Asimismo, este enfoque reconoce las limitaciones propias del estudio, al no incorporar validación empírica directa ni juicio de expertos, lo cual se asume como una oportunidad para investigaciones futuras orientadas a la implementación y evaluación del modelo en escenarios específicos.

7.3 CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL MODELO

La validación teórica del marco estratégico se realiza a partir de un conjunto de criterios que permiten evaluar la solidez conceptual y la pertinencia del modelo propuesto. Estos criterios se derivan tanto de los objetivos de la investigación como de los enfoques teóricos revisados a lo largo del estudio.

Coherencia teórica

El modelo se evalúa en función de la consistencia entre sus componentes y los fundamentos teóricos que los sustentan. Se analiza la alineación del sistema de gamificación con el modelo Octalysis, así como la integración coherente de los principios del bienestar integral y la motivación humana.

Pertinencia para entornos híbridos

Se examina la capacidad del modelo para responder a las dinámicas propias de los entornos híbridos, tales como la asincronía, la autonomía del usuario, la reducción del tecnostrés y la disolución de las fronteras entre lo presencial y lo digital.

Enfoque ético del bienestar

El modelo se valida desde una perspectiva ética, considerando el uso responsable de la gamificación, la protección de la privacidad de los datos y la prevención de dinámicas de presión, competencia agresiva o sobrecarga digital.

Integración sistémica del bienestar

Se analiza si el modelo aborda el bienestar de manera integral y articulada, integrando las dimensiones física, mental, social y de autogestión, en coherencia con enfoques contemporáneos de bienestar organizacional y educativo.

Viabilidad conceptual y transferibilidad

Finalmente, se evalúa la claridad estructural del modelo y su potencial de adaptación a diferentes contextos institucionales, tanto universitarios como organizacionales, sin depender de condiciones tecnológicas o presupuestales específicas.

Estos criterios constituyen la base para el contraste del modelo con la literatura académica, desarrollado en el apartado siguiente, donde se analizan las correspondencias entre la propuesta y los enfoques teóricos que respaldan su validez conceptual.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN EN FUNCIÓN DEL PROBLEMA PROPUESTO

Diseño del Marco Estratégico de Gamificación para el Bienestar Integral en Contextos Híbridos

8.1 ARQUITECTURA DEL MARCO ESTRATÉGICO DE GAMIFICACIÓN PARA EL BIENESTAR INTEGRAL

La presente fase tiene como propósito definir la arquitectura conceptual del marco estratégico de gamificación orientado a la promoción del bienestar integral en comunidades universitarias y laborales que operan bajo modelos híbridos. Esta arquitectura constituye la base estructural del modelo propuesto, estableciendo su lógica interna, alcance, población objetivo y principios rectores, a partir de los hallazgos derivados del análisis teórico y del benchmarking realizado en las fases anteriores.

El marco estratégico se concibe no como un programa aislado de bienestar, sino como un sistema organizacional de gestión continua que integra el movimiento físico, la salud mental y la cohesión social dentro del flujo cotidiano de trabajo y estudio. Desde esta perspectiva, el bienestar deja de ser una actividad complementaria y se posiciona como un activo estratégico vinculado a la sostenibilidad institucional, la productividad y la calidad de vida de las personas.

8.1.1 Propósito del marco estratégico

El propósito central del marco estratégico de gamificación es diseñar una infraestructura de bienestar que facilite la adopción sostenida de hábitos saludables mediante la activación consciente de motivadores intrínsecos y extrínsecos, alineados con las dinámicas propias de los entornos híbridos. El modelo busca promover la autogestión del bienestar, reduciendo la dependencia de la supervisión directa y fortaleciendo la responsabilidad individual y colectiva frente al cuidado de la salud física, mental y social.

Asimismo, el marco pretende ofrecer a las organizaciones y universidades una herramienta estructurada que permita planificar, ejecutar y evaluar estrategias de bienestar con criterios de impacto, eficiencia y retorno de la inversión (ROI), superando la lógica asistencialista que ha caracterizado históricamente este tipo de programas.

8.1.2 Indicadores de Gestión y Seguimiento (KPIs)

Para garantizar la viabilidad y el retorno de inversión (ROI) del bienestar, el marco estratégico establece tres indicadores fundamentales:

- Tasa de Adherencia Híbrida: Mide la frecuencia de interacción de los colaboradores con el sistema, diferenciando entre participación presencial y remota para asegurar que no exista una brecha de bienestar.
- Índice de Salud Organizacional Percibida: Evaluación basada en encuestas de pulso que miden la reducción del agotamiento (burnout) y el aumento del compromiso (engagement).
- Factor de Cohesión Social (CD5): Cuantifica las interacciones positivas y el apoyo entre pares mediado por la plataforma, fundamental para mantener la cultura organizacional en equipos que no comparten el mismo espacio físico.

8.1.3 Enfoque del modelo

El enfoque del modelo es cualitativo–propositivo y se fundamenta en la integración del modelo Octalysis de Yu-kai Chou (2015) como eje de diseño motivacional. A diferencia de aproximaciones instrumentales de la gamificación, el presente marco adopta una visión ética y estratégica, en la que las mecánicas de juego se seleccionan y articulan en función del bienestar sostenible y no de la maximización del rendimiento a corto plazo.

Desde el campo de la administración deportiva, el modelo asume el bienestar como un sistema de gestión del capital humano, donde el movimiento, la recuperación y la salud mental son variables estratégicas que inciden directamente en el desempeño académico y laboral. En este sentido, la gamificación opera como una arquitectura de elección que orienta comportamientos saludables sin imponerlos, respetando los ritmos, contextos y capacidades individuales.

8.1.4 Población objetivo y contexto de aplicación

El marco estratégico está diseñado para ser aplicado en comunidades universitarias y organizaciones laborales que operan bajo esquemas híbridos, incluyendo tanto a estudiantes como a docentes, administrativos y colaboradores. Su estructura flexible permite adaptaciones según el tipo de institución, el tamaño de la población y el nivel de madurez digital existente.

En el contexto universitario, el modelo se orienta especialmente al bienestar laboral de docentes y personal administrativo, reconociendo las particularidades del tecnostrés, la sobrecarga

cognitiva y la asincronía propias de la educación híbrida. En el ámbito organizacional, el marco responde a los desafíos del trabajo remoto y semipresencial, donde la desconexión social y el sedentarismo representan riesgos estructurales para la salud y la productividad.

8.1.5 Principios rectores del diseño estratégico

El diseño del marco estratégico se sustenta en un conjunto de principios rectores derivados directamente del análisis de los estudios de caso y de la fundamentación teórica desarrollada en las fases previas:

Asincronía como condición de diseño: El modelo prioriza experiencias de bienestar que no requieran coincidencia temporal, permitiendo la participación flexible y autónoma en función de los horarios y contextos individuales.

Personalización y flexibilidad: El sistema promueve rutas múltiples de participación, evitando trayectorias únicas y reconociendo la diversidad de motivaciones, capacidades físicas y necesidades emocionales de los usuarios.

Equilibrio motivacional: El marco integra de manera consciente motivadores intrínsecos y extrínsecos, privilegiando los núcleos del *White Hat Gamification* para garantizar la sostenibilidad del engagement y prevenir dinámicas de presión o desgaste.

Ética del diseño y prevención del tecnostrés: La gamificación del bienestar se concibe como una herramienta de cuidado y no de control. Por ello, el modelo evita la sobrecarga de notificaciones, la competencia agresiva y los mecanismos de vigilancia permanente.

Autogestión del bienestar: El usuario asume un rol activo como gestor de su propio bienestar, utilizando las herramientas del sistema para tomar decisiones informadas sobre su salud física, mental y social.

Estos principios constituyen el marco de referencia para el desarrollo de los pilares estratégicos, el diseño de las mecánicas y dinámicas de gamificación y la construcción del flujo de experiencia del usuario, los cuales se desarrollan en los apartados siguientes de la Fase 3.

8.1.6 Pilares estratégicos del marco de gamificación para el bienestar integral

Los pilares estratégicos constituyen la estructura operativa del marco de gamificación propuesto y representan las dimensiones fundamentales desde las cuales se gestiona el bienestar integral en contextos híbridos. Estos pilares traducen la arquitectura conceptual definida en el apartado anterior en componentes funcionales, permitiendo articular objetivos de bienestar con dinámicas de gamificación coherentes y medibles.

El diseño de los pilares se fundamenta en el enfoque de bienestar integral, entendido como la interacción sistémica entre la salud física, la salud mental, la cohesión social y la capacidad de autogestión del individuo. Cada pilar se construye a partir de los hallazgos derivados del análisis de casos y se alinea con núcleos motivacionales específicos del modelo Octalysis, garantizando un equilibrio entre motivación intrínseca y extrínseca.

8.1.7 Pilar 1: Bienestar físico y movimiento consciente

Objetivo del pilar

Promover la incorporación sostenida del movimiento físico y la actividad corporal consciente en la rutina diaria de los usuarios, reduciendo el sedentarismo asociado a los modelos híbridos y fortaleciendo la relación entre actividad física, energía vital y desempeño académico–laboral.

Enfoque estratégico

Este pilar se distancia de la lógica tradicional de prescripción deportiva y adopta una visión de movimiento accesible, flexible y adaptativa. El énfasis no se sitúa en el rendimiento físico, sino en la activación progresiva del cuerpo como mecanismo de prevención primaria frente a enfermedades crónicas y fatiga laboral.

Core Drives predominantes

- CD2 – Desarrollo y logro
- CD3 – Empoderamiento y feedback
- CD4 – Propiedad y posesión

Dinámicas y tipos de retos

- Retos de pasos, movilidad y pausas activas asincrónicas.
- Misiones progresivas de autocuidado físico (ej. caminatas conscientes, estiramientos guiados).
- Logros acumulativos vinculados a constancia y progreso individual.

Indicadores asociados (pre-ROI)

- Tasa de participación en retos físicos.
- Frecuencia de actividad física reportada.
- Reducción del sedentarismo percibido.

8.1.8 Pilar 2: Bienestar mental y regulación emocional

Objetivo del pilar

Fortalecer la salud mental de los usuarios mediante estrategias de autorregulación emocional, gestión del estrés y prevención del burnout, integradas de forma natural en la dinámica híbrida de trabajo y estudio.

Enfoque estratégico

Este pilar se fundamenta en la necesidad de abordar el bienestar mental desde una lógica preventiva y no reactiva. La gamificación se utiliza como un medio para normalizar el autocuidado psicológico, reducir el estigma y fomentar prácticas de pausa, reflexión y recuperación cognitiva.

Core Drives predominantes

- CD1 – Significado épico y llamado
- CD3 – Empoderamiento y feedback
- CD7 – Curiosidad e imprevisibilidad

Dinámicas y tipos de retos

- Micro-misiones de respiración, mindfulness y pausas de enfoque.
- Rutas personalizadas de bienestar emocional.
- Desafíos de introspección y autocuidado no competitivos.

Indicadores asociados (pre-ROI)

- Nivel de estrés percibido (autorreporte).
- Adherencia a prácticas de regulación emocional.
- Satisfacción con la experiencia de bienestar mental.

8.1.9 Pilar 3: Bienestar social y cohesión híbrida

Objetivo del pilar

Fomentar la conexión social, el sentido de pertenencia y la colaboración entre los miembros de la comunidad, mitigando el aislamiento y la desconexión propios de los entornos híbridos.

Enfoque estratégico

El bienestar social se aborda como un factor determinante de la salud mental y del compromiso organizacional. Este pilar utiliza la gamificación para generar espacios de reconocimiento, cooperación y validación social, sin recurrir a dinámicas de competencia excluyente.

Core Drives predominantes

- CD5 – Influencia social y afinidad
- CD1 – Significado épico y llamado

Dinámicas y tipos de retos

- Retos colaborativos y misiones colectivas.
- Sistemas de reconocimiento entre pares.

- Dinámicas de apoyo social gamificado.

Indicadores asociados (pre-ROI)

- Nivel de interacción social en la plataforma.
- Percepción de pertenencia y cohesión.
- Participación en retos colectivos.

8.1.10 Pilar 4: Autogestión y sostenibilidad del bienestar

Objetivo del pilar

Desarrollar la capacidad de los usuarios para gestionar de manera autónoma y sostenible su bienestar integral, promoviendo hábitos duraderos y una relación consciente con su salud a largo plazo.

Enfoque estratégico

Este pilar articula los aprendizajes de los demás componentes del modelo y posiciona al usuario como protagonista de su proceso de bienestar. La gamificación se orienta a fortalecer la toma de decisiones informadas, la autoevaluación y la responsabilidad personal.

Core Drives predominantes

- CD4 – Propiedad y posesión
- CD2 – Desarrollo y logro
- CD8 – Pérdida y evitación

Dinámicas y tipos de retos

- Metas personales de bienestar a mediano plazo.
- Sistemas de seguimiento y retroalimentación continua.

- Incentivos simbólicos por consistencia y permanencia.

Indicadores asociados (pre-ROI)

- Retención de usuarios en el sistema.
- Cumplimiento de metas personales.
- Continuidad en el uso de la plataforma.

En conjunto, los pilares estratégicos permiten estructurar un modelo de gamificación integral, flexible y adaptable, en el que cada dimensión del bienestar se gestiona de manera articulada. Esta configuración facilita la posterior definición de mecánicas y dinámicas específicas, así como la construcción del flujo de experiencia del usuario, desarrollados en los apartados siguientes de la Fase 3.

8.2 DISEÑO DEL SISTEMA DE GAMIFICACIÓN BASADO EN EL MODELO OCTALYSIS

El diseño del sistema de gamificación constituye el componente operativo del marco estratégico de bienestar integral. En este apartado se definen las mecánicas, dinámicas y reglas del sistema, articuladas de manera coherente con los pilares estratégicos y fundamentadas en el modelo Octalysis de Yu-kai Chou (2015). El objetivo no es generar un entorno lúdico superficial, sino estructurar una arquitectura motivacional que favorezca la participación voluntaria, la adherencia sostenida y el cuidado ético del bienestar en contextos híbridos.

El sistema se diseña bajo el principio de que la gamificación del bienestar debe priorizar la motivación intrínseca y la autonomía del usuario, utilizando los incentivos extrínsecos como elementos de refuerzo y no como el eje central del modelo. Esta aproximación permite evitar dinámicas de presión, competencia excesiva o dependencia, que podrían derivar en tecnostrés o desgaste emocional.

8.2.1 Mecánicas de gamificación

Las mecánicas corresponden a los elementos estructurales del sistema de juego y cumplen la función de traducir los objetivos de bienestar en acciones concretas y medibles. Las mecánicas seleccionadas responden a los principios rectores definidos en la Fase 3.1 y se alinean con los Core Drives predominantes de cada pilar estratégico.

Misiones y retos

Constituyen la mecánica central del sistema. Las misiones se diseñan como acciones breves, alcanzables y progresivas relacionadas con movimiento físico, autocuidado mental y conexión social. Estas misiones son predominantemente asincrónicas, permitiendo su ejecución en distintos momentos del día sin afectar las responsabilidades académicas o laborales.

Sistema de progreso y niveles

El avance del usuario se representa mediante niveles de bienestar que reflejan la constancia y el compromiso, más que el rendimiento comparativo. Esta mecánica activa el Core Drive de desarrollo y logro (CD2), reforzando la percepción de avance personal.

Puntos de bienestar

Los puntos funcionan como una métrica simbólica de participación y constancia. No se conciben como una moneda de intercambio competitivo, sino como un indicador de involucramiento que permite al usuario visualizar su progreso acumulado en el sistema.

Insignias y reconocimientos simbólicos

Las insignias se otorgan por hitos significativos relacionados con hábitos sostenidos, autocuidado o colaboración. Su diseño prioriza el reconocimiento del proceso y no únicamente del resultado final, reforzando los Core Drives de propiedad (CD4) e influencia social (CD5).

Retroalimentación continua

El sistema incorpora mecanismos de feedback inmediato y comprensible, que permiten al usuario identificar el impacto de sus acciones sobre su bienestar. Esta mecánica fortalece la autorregulación y la toma de decisiones informadas.

8.2.2 Dinámicas de gamificación

Las dinámicas corresponden a los comportamientos emergentes que se generan a partir de la interacción entre las mecánicas y los usuarios. En el marco propuesto, las dinámicas se diseñan de forma deliberada para promover bienestar sostenible y cohesión social, evitando efectos adversos.

Autonomía y exploración guiada

El sistema fomenta que el usuario explore distintas rutas de bienestar, eligiendo misiones según sus intereses y necesidades. Esta dinámica refuerza el empoderamiento y la percepción de control.

Progresión personal

La experiencia se centra en la mejora individual y la constancia, minimizando la comparación directa entre usuarios. Esto favorece una relación saludable con el logro y reduce la ansiedad asociada a la competencia.

Colaboración y apoyo social

Se promueven dinámicas de cooperación a través de retos colectivos, validación entre pares y reconocimiento social gamificado. Estas dinámicas fortalecen el sentido de pertenencia en entornos híbridos.

Curiosidad e imprevisibilidad controlada

El sistema incorpora elementos de variación moderada en los retos y misiones, activando la curiosidad sin generar saturación. Esta dinámica contribuye al engagement sostenido en el tiempo.

8.2.3 Relación entre mecánicas, dinámicas y Core Drives

El diseño del sistema asegura que cada mecánica y dinámica esté asociada a uno o más Core Drives del modelo Octalysis. Esta correspondencia permite una activación equilibrada de motivadores intrínsecos y extrínsecos, evitando la dependencia de recompensas externas.

- **CD1 – Significado épico y llamado:** Narrativas de bienestar vinculadas al propósito institucional y al cuidado colectivo.
- **CD2 – Desarrollo y logro:** Sistemas de progreso, niveles y metas personales.
- **CD3 – Empoderamiento y feedback:** Retroalimentación constante y autonomía en la elección de misiones.
- **CD4 – Propiedad y posesión:** Historial personal de bienestar y logros acumulados.
- **CD5 – Influencia social y afinidad:** Reconocimientos entre pares y retos colaborativos.
- **CD7 – Curiosidad e imprevisibilidad:** Variación moderada de misiones y desafíos.
- **CD8 – Pérdida y evitación:** Uso ético y limitado, orientado a la prevención del abandono y no a la presión.

8.2.4 Criterios éticos del diseño del sistema

El diseño del sistema de gamificación se rige por criterios éticos orientados al cuidado del bienestar integral. En este sentido, se excluyen deliberadamente mecánicas que puedan generar estrés, competencia agresiva o vigilancia excesiva, tales como rankings públicos obligatorios, penalizaciones visibles o comparaciones permanentes.

El modelo prioriza la voluntariedad, la privacidad de los datos y el respeto por los ritmos individuales. La gamificación se concibe como una herramienta de acompañamiento y no como un mecanismo de control organizacional, garantizando que el bienestar se promueva desde una lógica de cuidado y sostenibilidad.

Este diseño del sistema de gamificación establece las bases para la construcción del flujo de experiencia del usuario, desarrollado en el apartado siguiente, donde se describe cómo el usuario interactúa con el modelo desde su incorporación hasta la consolidación de hábitos de bienestar.

8.3 FLUJO DE LA EXPERIENCIA DEL USUARIO (USER JOURNEY)

El flujo de la experiencia del usuario constituye la representación secuencial de la interacción entre el individuo y el marco estratégico de gamificación para el bienestar integral. Este apartado describe cómo una persona transita por el sistema desde su incorporación inicial hasta la consolidación de hábitos sostenibles de bienestar, garantizando coherencia entre los pilares estratégicos, las mecánicas de gamificación y los principios éticos del diseño.

El *User Journey* se concibe como una experiencia flexible, asincrónica y centrada en el usuario, que respeta los ritmos individuales y se integra de manera orgánica en el contexto híbrido de trabajo o estudio. Su diseño prioriza la autonomía, la claridad y la motivación intrínseca, evitando fricciones innecesarias o sobrecarga cognitiva.

8.3.1 Etapa 1: Onboarding y activación inicial

La experiencia del usuario inicia con un proceso de onboarding sencillo y no invasivo, cuyo objetivo es familiarizar a la persona con el propósito del sistema y sus beneficios, sin generar resistencia ni sensación de obligatoriedad.

Durante esta etapa, el usuario recibe una introducción clara al enfoque del modelo, enfatizando que el bienestar es un proceso personal y voluntario. Se presenta la lógica general de los pilares estratégicos y se invita al usuario a realizar una autoexploración inicial de su estado de bienestar físico, mental y social.

Desde la perspectiva de Octalysis, esta etapa activa principalmente el *Core Drive 1* (Significado épico y llamado), al conectar la participación del usuario con un propósito de autocuidado y bienestar colectivo, así como el *Core Drive 3* (Empoderamiento y feedback), al otorgarle control sobre su proceso desde el inicio.

8.3.2 Etapa 2: Exploración autónoma y elección de rutas

Una vez completado el onboarding, el usuario accede a un entorno de exploración donde puede elegir libremente las rutas de bienestar que desea priorizar, según sus intereses, necesidades y

disponibilidad de tiempo. Esta etapa es fundamental para consolidar la percepción de autonomía y reducir la deserción temprana.

El sistema presenta misiones y retos organizados por pilares estratégicos, permitiendo que el usuario combine actividades de bienestar físico, mental y social sin una secuencia rígida. La asincronía es un elemento central, garantizando que la participación no interfiera con las responsabilidades académicas o laborales.

En esta etapa predominan el *Core Drive 3* (Empoderamiento y feedback) y el *Core Drive 7* (Curiosidad e imprevisibilidad), ya que la variación moderada de misiones estimula el interés y la exploración sin generar saturación.

8.3.3 Etapa 3: Participación activa y retroalimentación continua

Durante la fase de participación activa, el usuario interactúa de manera regular con el sistema mediante la realización de misiones y retos seleccionados. Cada acción genera retroalimentación inmediata y comprensible, permitiendo visualizar el impacto de sus decisiones sobre su bienestar.

La retroalimentación se presenta de forma positiva y orientada al proceso, reforzando la constancia y el progreso individual. Los puntos de bienestar, niveles y reconocimientos simbólicos cumplen una función informativa y motivacional, sin convertirse en mecanismos de presión o comparación social.

En términos motivacionales, esta etapa activa el *Core Drive 2* (Desarrollo y logro) y el *Core Drive 4* (Propiedad y posesión), fortaleciendo el sentido de avance personal y la apropiación del proceso de bienestar.

8.3.4 Etapa 4: Interacción social y reconocimiento

A medida que el usuario avanza en su experiencia, el sistema habilita dinámicas de interacción social orientadas a la colaboración y el reconocimiento entre pares. Esta etapa busca mitigar el aislamiento característico de los entornos híbridos y fortalecer el sentido de pertenencia.

Las dinámicas sociales incluyen retos colaborativos, validaciones entre pares y reconocimientos simbólicos, siempre desde una lógica no competitiva. La participación en esta etapa es opcional, respetando la diversidad de preferencias y estilos de interacción.

Desde Octalysis, se activan principalmente el *Core Drive 5* (Influencia social y afinidad) y el *Core Drive 1* (Significado épico y llamado), al reforzar la conexión social y el bienestar colectivo.

8.3.5 Etapa 5: Consolidación y sostenibilidad del bienestar

La etapa final del *User Journey* se centra en la consolidación de hábitos y la sostenibilidad del bienestar a largo plazo. El sistema acompaña al usuario en la definición de metas personales de mediano plazo, promoviendo la reflexión sobre su progreso y la integración del autocuidado como parte de su rutina.

En esta fase, la gamificación se vuelve más sutil, priorizando la autorregulación y la toma de decisiones conscientes. El sistema utiliza recordatorios ligeros, retroalimentación reflexiva y visualización de logros acumulados, evitando estímulos excesivos que puedan generar dependencia.

Esta etapa activa el *Core Drive 4* (Propiedad y posesión) y el *Core Drive 8* (Pérdida y evitación), de manera ética y limitada, incentivando la continuidad sin recurrir a mecanismos de presión.

En conjunto, el flujo de la experiencia del usuario garantiza una transición progresiva desde la activación inicial hasta la autogestión sostenible del bienestar. Este *User Journey* permite que la gamificación se integre de forma natural en los contextos híbridos, asegurando coherencia entre diseño, motivación y cuidado ético del bienestar integral.

Nota sobre Seguridad y Privacidad: *La implementación de este modelo se rige bajo principios de confidencialidad de datos. La información derivada de la gamificación (pasos, niveles, misiones) tiene un fin exclusivamente motivacional y de promoción de la salud; bajo ninguna circunstancia será utilizada para procesos de evaluación de desempeño laboral o punitivos, garantizando un entorno seguro y ético para el capital humano.*



La Figura 1: presenta el ecosistema estratégico de gamificación para el bienestar integral en entornos híbridos. Este modelo representa la articulación sistémica entre los pilares del bienestar, el sistema de gamificación y los principios éticos y contextuales que soportan la experiencia del usuario. La figura no representa una secuencia operativa, sino un marco conceptual complementario al flujo de la experiencia del usuario descrito previamente.

Contraste del marco estratégico con la literatura académica

El contraste teórico del marco estratégico de gamificación para el bienestar integral se realiza a partir de la comparación sistemática entre los componentes del modelo propuesto y los principales enfoques conceptuales identificados en la literatura académica sobre gamificación, bienestar organizacional y educativo, psicología motivacional y trabajo en entornos híbridos. Este ejercicio permite establecer la validez conceptual del modelo, evidenciando su alineación con marcos teóricos previamente consolidados, así como sus aportes integradores.

8.3.6 Gamificación y motivación humana: alineación con el modelo Octalysis

El sistema de gamificación propuesto se encuentra directamente alineado con el modelo Octalysis de Yu-kai Chou (2015), el cual plantea que el comportamiento humano puede ser activado y sostenido mediante ocho núcleos motivacionales. En el marco estratégico desarrollado, se prioriza la activación de los Core Drives asociados a la motivación intrínseca significado épico (CD1), desarrollo y logro (CD2), empoderamiento y feedback (CD3), propiedad y posesión (CD4), influencia social y afinidad (CD5) y curiosidad (CD7), coherente con los enfoques contemporáneos que recomiendan evitar una dependencia excesiva de motivadores extrínsecos.

La literatura sobre gamificación ética señala que los sistemas orientados al bienestar deben privilegiar la autonomía, la voluntariedad y la autorregulación del usuario, evitando dinámicas de presión o control (Chou, 2019; Deterding et al., 2011). En este sentido, el modelo propuesto excluye deliberadamente el uso intensivo de mecánicas asociadas a la escasez o la penalización (CD6 y CD8), incorporando estos núcleos únicamente de forma limitada y ética, orientada a la prevención del abandono y no a la generación de ansiedad.

8.3.7 Bienestar integral y enfoques sistémicos

El enfoque de bienestar integral adoptado en el modelo coincide con la literatura que concibe el bienestar como un sistema multidimensional que integra la salud física, mental y social, así como la capacidad de autogestión del individuo (WHO, 2014; Seligman, 2011). La estructura del modelo, organizada en pilares estratégicos interrelacionados, responde a esta visión sistémica, superando la lógica fragmentada de programas aislados de bienestar.

Diversos estudios en bienestar organizacional destacan que los programas más efectivos son aquellos que integran el bienestar en la cultura institucional y en las rutinas cotidianas, en lugar de abordarlo como una actividad complementaria (Grawitch et al., 2006; Nielsen & Randall, 2013). El marco estratégico propuesto se alinea con estos planteamientos al concebir el bienestar como una infraestructura organizacional soportada por un sistema de gamificación, y no como un conjunto de acciones esporádicas.

8.3.8 Bienestar, gamificación y entornos híbridos

La literatura reciente sobre trabajo y educación en entornos híbridos señala que la asincronía, la autonomía y la flexibilidad son factores críticos para la sostenibilidad del bienestar (Allen et al., 2015; Wang et al., 2021). El modelo desarrollado responde a estas dinámicas mediante el diseño de misiones asincrónicas, rutas personalizadas de participación y mecanismos de feedback continuo que no requieren supervisión permanente.

Asimismo, estudios sobre tecnostrés advierten que el uso intensivo de plataformas digitales puede generar sobrecarga cognitiva y emocional si no se gestiona adecuadamente (Tarafdar et al., 2015). En coherencia con estas advertencias, el marco estratégico incorpora principios explícitos de ética del diseño, privacidad de datos y prevención del tecnostrés, alineándose con las recomendaciones de la literatura en materia de salud digital.

8.3.9 Aportes del modelo propuesto frente a la literatura

Si bien el modelo se fundamenta en enfoques ampliamente validados, su principal aporte radica en la integración estratégica de la gamificación ética con el bienestar integral en contextos híbridos desde una perspectiva de administración deportiva. A diferencia de otros modelos centrados exclusivamente en la motivación o en la actividad física, el marco propuesto articula de manera coherente dimensiones físicas, mentales, sociales y de autogestión, utilizando la gamificación como una arquitectura de elección que acompaña al usuario en su proceso de bienestar.

Este enfoque integrador amplía el campo de aplicación de la gamificación en el ámbito del bienestar, proponiendo un modelo transferible y adaptable a diferentes contextos institucionales, y abre la posibilidad de futuras investigaciones orientadas a la implementación empírica y la medición de impacto del sistema propuesto.

El contraste con la literatura confirma, por tanto, que el marco estratégico desarrollado es conceptualmente sólido, éticamente fundamentado y coherente con los principales enfoques teóricos contemporáneos, lo que respalda su validez académica como propuesta de diseño para la promoción del bienestar integral en entornos híbridos.

8.4 SÍNTESIS DE LA VALIDACIÓN TEÓRICA Y ALCANCES DEL MODELO

La validación teórica realizada permite confirmar que el marco estratégico de gamificación para el bienestar integral propuesto se encuentra sólidamente fundamentado en enfoques conceptuales y evidencia académica previamente validada. El contraste con la literatura demuestra una coherencia consistente entre la arquitectura del modelo, sus pilares estratégicos, el sistema de gamificación y el flujo de la experiencia del usuario, así como su pertinencia para responder a los desafíos del bienestar en entornos híbridos.

En primer lugar, la revisión teórica confirma que la integración de la gamificación como arquitectura motivacional es congruente con los principios de la psicología motivacional contemporánea. El uso predominante de motivadores intrínsecos, alineados con el modelo Octalysis, respalda la orientación del sistema hacia la autonomía, la autorregulación y la sostenibilidad del engagement, elementos ampliamente recomendados en la literatura para intervenciones de bienestar.

En segundo lugar, el enfoque de bienestar integral adoptado en el modelo se alinea con los marcos teóricos que conciben la salud como un sistema multidimensional. La articulación de las dimensiones física, mental, social y de autogestión responde a los enfoques sistémicos del bienestar organizacional y educativo, superando visiones fragmentadas centradas únicamente en la actividad física o en la salud mental de manera aislada.

Asimismo, la validación teórica confirma la pertinencia del modelo para contextos híbridos, caracterizados por la asincronía, la flexibilidad y la mediación tecnológica. Los principios de diseño ético, prevención del tecnostrés y respeto por la privacidad de los datos se encuentran alineados con las recomendaciones de la literatura sobre salud digital y trabajo remoto, fortaleciendo la viabilidad conceptual del marco propuesto.

Desde la perspectiva de la administración deportiva, el modelo aporta una visión ampliada del rol del bienestar, posicionándolo como un sistema estratégico de gestión del capital humano y no como un conjunto de actividades operativas. Este enfoque constituye uno de los principales aportes del trabajo, al integrar la gamificación ética con la gestión del bienestar en entornos híbridos de manera estructurada y transferible.

No obstante, es importante reconocer las limitaciones del estudio. Al tratarse de una investigación de carácter propositivo, la validación realizada es exclusivamente teórica y no incluye la implementación empírica del modelo ni la medición directa de resultados. En este sentido, los efectos del marco estratégico sobre indicadores de bienestar y desempeño deberán ser explorados en investigaciones futuras mediante estudios piloto, validaciones por expertos o diseños cuasi experimentales.

En conclusión, la validación teórica realizada respalda la solidez conceptual y la coherencia interna del marco estratégico de gamificación propuesto, confirmando su validez académica como una herramienta potencial para la promoción del bienestar integral en comunidades universitarias y laborales que operan bajo modelos híbridos. Este cierre consolida la propuesta como una base sólida para futuras aplicaciones prácticas y desarrollos investigativos en el campo del bienestar y la administración deportiva.

8.5 INDICADORES DE IMPACTO, RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI) Y VIABILIDAD DEL MODELO

La presente fase tiene como objetivo definir un marco de indicadores que permita evaluar el impacto potencial del modelo estratégico de gamificación para el bienestar integral, así como proponer un enfoque conceptual para la medición del retorno de la inversión (ROI) y analizar la viabilidad de su implementación en contextos universitarios y organizacionales. Esta fase no busca cuantificar resultados empíricos, sino establecer criterios claros y transferibles para la evaluación futura del modelo.

8.5.1 Enfoque de medición del impacto

La medición del impacto del modelo se concibe desde una perspectiva integral, en la que el bienestar no se limita a indicadores de participación, sino que se relaciona con variables de salud, compromiso y sostenibilidad organizacional. En coherencia con el carácter propositivo del estudio, los indicadores definidos funcionan como una guía conceptual para procesos de implementación y evaluación posteriores.

El enfoque de medición se basa en tres niveles:

- **Indicadores de participación y uso**, orientados a evaluar la adopción del sistema.

- **Indicadores de bienestar**, asociados a cambios percibidos en las dimensiones física, mental y social.
- **Indicadores estratégicos**, relacionados con la sostenibilidad del modelo y su aporte a la gestión institucional.

8.6 INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO (KPIS) POR PILAR ESTRATÉGICO

8.6.1 Pilar 1: Bienestar físico y movimiento consciente

Los indicadores asociados a este pilar permiten evaluar el impacto del modelo en la reducción del sedentarismo y la incorporación de hábitos de movimiento en contextos híbridos.

- Tasa de participación en retos de actividad física.
- Frecuencia semanal de actividad física reportada.
- Percepción de mejora en niveles de energía y vitalidad.

8.6.2 Pilar 2: Bienestar mental y regulación emocional

Estos indicadores se orientan a evaluar la efectividad del modelo en la gestión del estrés y la prevención del burnout.

- Nivel de estrés percibido (autorreporte).
- Adherencia a prácticas de regulación emocional.
- Satisfacción con la experiencia de bienestar mental ofrecida por el sistema.

8.6.3 Pilar 3: Bienestar social y cohesión híbrida

Los indicadores de este pilar permiten analizar el impacto del modelo en la conexión social y el sentido de pertenencia.

- Nivel de interacción social dentro del sistema.
- Participación en retos colaborativos.

- Percepción de cohesión y apoyo social.

8.6.4 Pilar 4: Autogestión y sostenibilidad del bienestar

Este conjunto de indicadores evalúa la capacidad del modelo para generar hábitos sostenibles y permanencia en el tiempo.

- Tasa de retención de usuarios en el sistema.
- Cumplimiento de metas personales de bienestar.
- Continuidad en el uso de la plataforma a mediano plazo.

8.7 ENFOQUE CONCEPTUAL PARA LA MEDICIÓN DEL RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI)

El retorno de la inversión del modelo de bienestar gamificado se concibe desde una perspectiva estratégica y no exclusivamente financiera. La literatura sobre bienestar organizacional señala que los beneficios de estos programas suelen manifestarse en variables indirectas como la reducción del ausentismo, la mejora del compromiso y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En este sentido, el ROI del modelo puede abordarse a partir de la relación entre:

- **Inversión estimada**: recursos tecnológicos, tiempo de gestión, diseño de contenidos y comunicación.
- **Beneficios esperados**: aumento de la participación, reducción del burnout percibido, mejora del clima organizacional y fortalecimiento del sentido de pertenencia.

El modelo propuesto permite vincular estos beneficios a indicadores previamente definidos, facilitando la toma de decisiones informadas sobre la continuidad o escalabilidad del sistema. En contextos universitarios, el ROI puede asociarse adicionalmente a variables como la permanencia estudiantil y el bienestar laboral del personal docente y administrativo.

8.8 VIABILIDAD DEL MODELO EN CONTEXTOS INSTITUCIONALES

La viabilidad del marco estratégico de gamificación para el bienestar integral se sustenta en su diseño flexible, escalable y éticamente responsable. El modelo no depende de tecnologías complejas ni de inversiones elevadas, lo que facilita su adaptación a instituciones con distintos niveles de madurez digital.

En el contexto universitario, la viabilidad se ve reforzada por la existencia de lineamientos normativos y presupuestales destinados al bienestar universitario, lo que permite integrar el modelo dentro de estructuras ya existentes. En el ámbito organizacional, el enfoque asincrónico y modular del sistema facilita su implementación progresiva sin interferir con las dinámicas laborales.

Asimismo, el énfasis en la autogestión del bienestar y en el uso ético de la gamificación reduce la necesidad de supervisión constante, optimizando los recursos humanos y tecnológicos requeridos. Estas características posicionan al modelo como una alternativa viable y sostenible para la gestión del bienestar en entornos híbridos.

En conjunto, los indicadores definidos, el enfoque conceptual de ROI y el análisis de viabilidad consolidan el marco estratégico propuesto como una herramienta potencialmente efectiva para la promoción del bienestar integral, aportando criterios claros para su evaluación futura y su adopción en diferentes contextos institucionales.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente monografía tuvo como objetivo diseñar un marco estratégico de gamificación para la promoción del bienestar integral en contextos híbridos, desde una perspectiva de administración deportiva y gestión organizacional. A partir del desarrollo teórico, el análisis de casos y la construcción de un modelo propositivo, se lograron conclusiones relevantes que permiten valorar el alcance, la pertinencia y los aportes del estudio.

En primer lugar, se concluye que la gamificación, cuando es aplicada desde un enfoque ético y estratégico, constituye una herramienta válida y pertinente para la gestión del bienestar integral en entornos híbridos. El uso consciente de modelos motivacionales como Octalysis permite diseñar sistemas que favorecen la participación voluntaria, la autonomía y la sostenibilidad del engagement, evitando dinámicas de presión o control que pueden resultar contraproducentes para la salud física y mental de las personas.

En segundo lugar, el estudio evidencia que el bienestar integral debe ser abordado como un sistema organizacional y no como un conjunto de actividades aisladas. La articulación de las dimensiones física, mental, social y de autogestión, propuesta en el marco estratégico desarrollado, responde a los enfoques contemporáneos de bienestar y permite una gestión más coherente y sostenible en el tiempo, especialmente en contextos donde la asincronía y la mediación tecnológica son predominantes.

Asimismo, se concluye que los entornos híbridos demandan modelos de bienestar flexibles, personalizables y asincrónicos. Las estrategias tradicionales, centradas en la presencialidad o en la supervisión directa, resultan limitadas frente a las dinámicas actuales de trabajo y estudio. El modelo propuesto responde a esta necesidad al integrar rutas de participación autónomas, misiones asincrónicas y mecanismos de retroalimentación continua que se adaptan a los ritmos individuales de los usuarios.

Desde la perspectiva de la administración deportiva, esta investigación aporta una visión ampliada del rol del bienestar, posicionándolo como un componente estratégico de la gestión del capital humano. El marco desarrollado demuestra que la administración deportiva puede trascender la operación de programas físicos para liderar procesos de diseño, planificación y evaluación de sistemas de bienestar integrales, alineados con los objetivos institucionales y la calidad de vida de las personas.

La validación teórica sustentada en la literatura permitió confirmar la coherencia conceptual y la pertinencia del modelo propuesto, así como su alineación con enfoques teóricos consolidados en gamificación, bienestar organizacional, psicología motivacional y trabajo híbrido. Si bien el estudio no incluye una implementación empírica, los resultados obtenidos constituyen una base sólida para futuras aplicaciones prácticas y procesos de evaluación cuantitativa.

Finalmente, se concluye que el marco estratégico de gamificación desarrollado es conceptualmente sólido, éticamente fundamentado y potencialmente viable para su aplicación en

comunidades universitarias y organizaciones que operan bajo modelos híbridos. Este trabajo contribuye al campo del bienestar y la administración deportiva al proponer un modelo integrador, transferible y adaptable, que responde a los desafíos contemporáneos del cuidado de la salud integral en entornos mediados por la tecnología.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chou, Y. K. (2015). Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards. Createspace Independent Publishing Platform.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.
- Gallagher, M. (2021). The New Normal: Workplace Wellness in the Hybrid Era. Journal of Corporate Health, 10(2), 45-58.
- Goetzel, R. Z., et al. (2022). The ROI of Workplace Wellness Programs: A Updated Review. Journal of Occupational and Environmental Medicine.
- Stanford University. (2020). BeWell Program: Employee Wellness through Persuasive Technology. Stanford Wellness Reports.
- Wang, H., et al. (2023). Gamified health apps and employee engagement in hybrid work settings. International Journal of Human-Computer Interaction.
- Werbach, K., & Hunter, D. (2012). For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press.
- Ministerio de Educación Nacional. (1992). Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.