

## Percepción de los universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente. Año 2025

### Perception of Final-Year University Students Regarding Teleworking as an Emerging Work Modality. Year 2025

Méndez Argüello, Jessyca Liliana<sup>1</sup> 

Pereira Fernández, Claudia Isabel<sup>2</sup> 

Kolher Salinas, Lizze Carolina<sup>3</sup> 

Blanco Silva, Sandra Gabriela<sup>4</sup> 

Argüello Ojeda, Ángeles María Gabriela<sup>5</sup> 

*Autor de correspondencia:* Claudia Isabel Pereira Fernández. Email:  
[clapereira8504@gmail.com](mailto:clapereira8504@gmail.com)

Como referenciar  
este artículo

Méndez, J., Pereira, C., Kolher, L., Blanco, S., Argüello, A. (2025). Percepción de los universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente. Año 2025. Revista Científica Multidisciplinaria TAJY. 2025; 2(1): 47-58

### Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general describir la percepción de los universitarios del último año de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción sobre el teletrabajo como modelo laboral emergente, año 2025. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, la población conformada por 107 estudiantes y una muestra de 87 participantes. Los datos se recogieron mediante un cuestionario estructurado. Los resultados revelaron que los estudiantes poseen un conocimiento general, pero, parcial sobre el teletrabajo, obtenido principalmente a través de fuentes informales. La mayoría desconoce la regulación legal paraguaya al respecto. Consideran que el teletrabajo ofrece mejor equilibrio vida-trabajo, aunque reconocen desafíos en comunicación y autodisciplina.

<sup>1</sup> Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
[jessycamendezarguello@gmail.com](mailto:jessycamendezarguello@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
[clapereira8504@gmail.com](mailto:clapereira8504@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
[carolkolher@hotmail.com](mailto:carolkolher@hotmail.com)

<sup>4</sup> Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
[gaba\\_85\\_20@hotmail.com](mailto:gaba_85_20@hotmail.com)

<sup>5</sup> Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
[amga75@hotmail.com](mailto:amga75@hotmail.com)



**Palabras clave:** percepción, teletrabajo, emergente, autodisciplina.

---

### **Abstract**

The present study aimed to describe the perception of final-year university students from the Faculty of Economic and Administrative Sciences at the National University of Concepción regarding teleworking as an emerging work model in 2025. The study had a quantitative approach, a descriptive level, and a population comprised of 107 students and a sample of 87 participants. Data were collected using a structured questionnaire. The results revealed that students have general knowledge about teleworking, obtained primarily through informal sources. Most are unaware of the Paraguayan legal regulations on the matter. They believe that teleworking offers a better work-life balance, although they acknowledge challenges in communication and self-discipline.

**Keywords:** Perception, teleworking, emerging, self-discipline.

### **Introducción**

El teletrabajo fue propuesto en 1973 por Jack Nilles en Estados Unidos como una alternativa para reducir el consumo de combustible durante una crisis de abastecimiento. En sus inicios, estaba dirigido principalmente a altos ejecutivos, ya que el uso de computadoras e internet aún no era generalizado. Aunque no es un concepto reciente, ha cobrado una relevancia creciente debido a diversos eventos que han impulsado su adopción (Gallusser, 2005).

El teletrabajo, como modalidad emergente en la era digital, se enmarca dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 8, el cual promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. Esta forma de

organización laboral permite avanzar hacia entornos más inclusivos, flexibles y sostenibles, siempre que se garantice la protección de los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y condiciones dignas de empleo. Según la Organización de las Naciones Unidas (2023), el trabajo decente implica no solo tener un empleo, sino que este sea productivo, con remuneración justa y condiciones que respeten la dignidad humana.

En la actualidad, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral emergente en numerosos países, especialmente a raíz de la pandemia del COVID-19. Durante este periodo, diversas instituciones públicas y privadas adoptaron el trabajo remoto como una solución inmediata para mantener la continuidad de sus operaciones, incluso en contextos donde no

existían normativas legales específicas. A pesar de la ausencia inicial de una legislación formal, muchas organizaciones implementaron acuerdos institucionales, reglamentaciones internas y condiciones particulares que permitieron adaptar esta modalidad a sus necesidades. Uno de los aspectos más positivos fue que, gracias al teletrabajo, muchas actividades laborales pudieron continuar sin interrupciones significativas.

El teletrabajo se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), tales como una computadora o un teléfono (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2021).

Las medidas de confinamiento derivadas de la pandemia de COVID-19 impulsaron la necesidad de adaptar rápidamente la organización del proceso de producción y trabajo, lo que resultó en un incremento notable del trabajo realizado de forma remota. Sin duda, el teletrabajo permitió a muchas empresas continuar con sus operaciones y a numerosos trabajadores mantener su vínculo laboral.

No obstante, si bien en muchos países el teletrabajo ha perdurado como una

alternativa válida y eficiente, en Paraguay y en particular en la ciudad de Concepción su implementación aún es escasa. Existen pocos antecedentes documentados sobre el uso sistemático de esta modalidad, especialmente en el ámbito laboral local. Este contexto plantea interrogantes sobre el nivel de conocimiento y familiaridad de los futuros profesionales con esta forma de trabajo, así como sobre sus percepciones respecto a sus beneficios y limitaciones en comparación con el trabajo presencial.

Dado este escenario, surge la necesidad de indagar cómo los estudiantes universitarios del último año perciben el teletrabajo como modalidad laboral emergente. El estudio se enfoca en conocer tanto el grado de familiarización de los jóvenes con esta forma de empleo como sus valoraciones sobre las ventajas y desventajas que implica, con el fin de identificar si estarían dispuestos a adoptarla como una opción viable en su futura inserción laboral.

A partir del contexto descrito, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de los estudiantes universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente? En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo general describir la percepción de los estudiantes de último año de una carrera universitaria sobre el teletrabajo como

modalidad laboral emergente, para lo cual estudian dos dimensiones, la primera, buscando identificar el nivel de conocimiento y familiaridad de los estudiantes de último año con el teletrabajo y la segunda, para exponer las percepciones de los estudiantes sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con el trabajo presencial.

Este enfoque permitirá comprender el conocimiento, aceptación y disposición de los futuros profesionales hacia una forma de trabajo que, aunque aún incipiente en el contexto local, podría representar una alternativa significativa en el mercado laboral actual.

La pertinencia de la investigación se enmarca en la necesidad de explorar cómo esta modalidad es percibida por quienes están próximos a ingresar al mercado laboral. Además, se observa un cambio importante en la percepción del trabajo, especialmente entre las nuevas generaciones, que valoran cada vez más la flexibilidad, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el uso de tecnologías digitales. En este sentido, describir la percepción de los estudiantes universitarios de último año permitirá no solo identificar su nivel de conocimiento y disposición hacia el teletrabajo, sino también generar insumos valiosos para futuras políticas institucionales o educativas que preparan a los jóvenes

profesionales ante las nuevas formas de empleo en la era digital.

Haciendo la revisión de la literatura, se encuentra un antecedente nacional titulado “Teletrabajo en Paraguay: estado actual y perspectivas futuras” donde se menciona que la pandemia de COVID-19 representó el mayor experimento de teletrabajo a nivel mundial, también en Paraguay; antes de la pandemia, la modalidad de prestación de servicios laborales a distancia, total o parcial, mediante el uso de TICs, sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico, era escasamente utilizado, y a partir del año 2020 ha cobrado fuerza gracias a los avances tecnológicos y a la necesidad de productividad por objetivos más que por tiempo. Chaves (2021) analizó el estado actual del teletrabajo desde la mirada general e indicó que la Ley N°6524/2020 fue el primer paso para regular el teletrabajo, pero la regulación fue superficial; a modo de conclusión este estudio resalta que el teletrabajo representa un nuevo paradigma laboral adaptado a los cambios tecnológicos y supone una oportunidad para la mejora de la productividad, inclusión de personas con discapacidad, empleabilidad juvenil y equidad de género sin olvidar que su implementación exitosa requiere infraestructura tecnológica y un marco legal adecuado.

Villagómez y Ramírez (2022) mencionan que el teletrabajo se considera una herramienta útil para enfrentar situaciones de emergencia, como lo fue la pandemia del COVID-19, y mantener la productividad laboral. Este trabajo de investigación explica también que se da una mirada dual en la implementación de esta modalidad de trabajo refiriéndose a que su implementación puede tener efectos positivos, refiriendo como ventajas por ejemplo la flexibilidad laboral, ahorro de costos, inclusión; o negativos, desventajas: estrés, sobrecarga, sedentarismo, dependiendo de las condiciones en las que se aplique, como infraestructura, normativa y capacitación adecuada.

Así también, Venegas y Leyva (2020), citados por Villagómez y Ramírez (2022) señalan la importancia de buscar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional del teletrabajador previniendo el agotamiento y la fatiga, la sobrecarga de trabajo de los mismos, que son los riesgos más usuales y deben ser abordados de forma adecuada, riesgos que conlleva el teletrabajo pese a que representa un avance significativo dentro del entorno tecnológico y laboral actual.

“La normativa debe establecer una duración mínima de los descansos, durante la jornada, entre jornadas y semanal, así como las vacaciones retribuidas” (Villasmil, 2021, p. 6)

Verificado el análisis legislativo en América Latina, pudo encontrarse que solamente Argentina, parcialmente, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador en el sector privado y Perú, sin reglamentación, son los países en los cuales desde antes de la pandemia se contaba con una legislación relativa al teletrabajo, por el contrario, se pudo evidenciar que en su mayoría, los países de América Latina fueron sorprendidos por la pandemia y dejaron relegado el deber de regular la materia hasta cuando ya se hizo imperioso (Quiroz, 2021). La OIT recomienda que los marcos normativos del teletrabajo se elaboren con participación de empleadores, trabajadores y el Estado, respetando convenios internacionales. Esta cooperación es clave para garantizar políticas justas, viables y adaptadas a cada contexto nacional (Villasmil, 2021)

Digón (2020) menciona como ventajas de esta modalidad de trabajo la autonomía de organización, flexibilidad de horario y de movilidad, el hecho de poder definir los propios métodos de trabajo, la ampliación de las oportunidades laborales, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, la integración del espacio doméstico y familiar con el trabajo profesional, la elección personal del medio de trabajo, disponer de más tiempo libre, menor estrés, mayor integración para personas con capacidades diferentes y facilidades para

personas con movilidad reducida. Así también señala las posibles desventajas con las que las personas que optan por esta modalidad podría enfrentarse, entre ellas, la falta de ambiente laboral, en los caos en que el trabajador no está agremiado se verá debilitada su posición de negociación en el contrato individual voluntario que será necesario formalizar con la empresa, la disminución de relaciones sociales, problemas derivados de la dificultad de establecer fronteras entre trabajo y familia, la soledad, aislamiento, sedentarismo y problemas posturales, el ambiente de trabajo en ocasiones puede que no sea el más apto y los horarios ilimitados.

El teletrabajo “puede significar la exposición a factores de riesgo psicosocial como son altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, entre otros” (Villasmil, 2021, p. 5), y, son los líderes quienes deben actuar no solo como gestores de tareas, sino también como agentes de contención emocional, especialmente en tiempos de crisis. Esto incluye acompañar al equipo, generar vínculos humanos y estar disponibles para resolver dudas y preocupaciones (Holland, et, al., 2020).

Es importante mencionar que una de las claves del teletrabajo es cambiar la mentalidad de control del tiempo por una

gestión basada en metas y logros. Lo importante no es cuántas horas trabaja alguien, sino qué produce y cómo cumple con los objetivos acordados (Halpern, y Castro, 2020).

Y, desde una mirada del empleador, los empresarios consideran que las habilidades necesarias para un teletrabajador van más allá del simple manejo de herramientas tecnológicas. Destacan competencias como la responsabilidad, creatividad, cumplimiento del deber, comunicación y gestión del tiempo como fundamentales para un buen desempeño (Guzmán y Abreo, 2017)

## **Materiales y Métodos**

El presente estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo y de corte transversal considerando la teoría sostenida por Hernández, et al. (2022).

La población de estudio estuvo conformada por un total de 107 estudiantes que cursan el último año de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) sede Concepción de la Universidad Nacional de Concepción (UNC): Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, Contaduría Pública e Ingeniería en Informática

Empresarial. La muestra tuvo un tamaño 87 participantes, se aplicó el cálculo (caso población finita cuantitativa).

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, implementada mediante un cuestionario estructurado, el cual fue diseñado en función de dos dimensiones de estudio: nivel de conocimiento y familiaridad con el teletrabajo; y percepciones sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo en comparación con el trabajo presencial. El instrumento fue sometido a un proceso de validación a través del juicio de expertos con el propósito de garantizar su fiabilidad, para ello, se consultó a tres especialistas en el área de administración, metodología de la investigación y tecnologías aplicadas al entorno laboral, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem. Los expertos brindaron observaciones sobre el lenguaje, la redacción y la relevancia conceptual de las preguntas, lo que permitió realizar ajustes menores al instrumento antes de su aplicación definitiva.

En cuanto a las consideraciones éticas, se garantizó la confidencialidad y anonimato de los participantes, quienes fueron informados previamente sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario, y la posibilidad de desistir en cualquier momento sin perjuicio alguno. La información recolectada fue utilizada exclusivamente con

fines académicos y de investigación, respetando los principios éticos establecidos para estudios con participación humana.

## **Resultados**

**Tabla 1**

*Nivel de Conocimiento y Familiaridad de los Estudiantes con el Teletrabajo*

	<b>Indicadores</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Conocimiento general sobre el teletrabajo</b>	Sí	63%
	No	36%
<b>Comprendión del concepto de teletrabajo</b>	Conocimiento claro	15%
	Idea general, sin claridad total	57%
	Falta de comprensión	28%
<b>Fuentes de información sobre el teletrabajo</b>	Universidad o docentes	15%
	Redes sociales	38%
	Experiencias de familiares o conocidos	7%
<b>Experiencia previa con el teletrabajo</b>	Medios de comunicación (noticias, artículos, etc.)	15%
	Otro	25%
	En prácticas laborales o empleo	13%
<b>Percepción sobre la aplicabilidad del teletrabajo en su futura profesión</b>	En actividades académicas virtuales	42%
	Ninguna	45%
	Totalmente viable	28%
	Solo en ciertas áreas	28%
	Es difícil de aplicar	1%
	No hay certeza	43%
	Zoom	91%

<b>Familiaridad con herramientas tecnológicas para el teletrabajo</b>	Microsoft Teams	<b>72%</b>
	Google Drive	<b>81%</b>
	Trello	<b>15%</b>
	Slack	<b>2%</b>
	Ninguna	<b>4%</b>
<b>Conocimiento sobre la regulación legal del teletrabajo en su país</b>	Conocimiento en detalles	<b>0%</b>
	Conocimiento sin detalles	<b>11%</b>
	Desconocimiento	<b>89%</b>
<b>Preferencia por modalidades laborales</b>	Presencial	<b>34%</b>
	Híbrido (parte presencial, parte teletrabajo)	<b>57%</b>
	Teletrabajo total	<b>9%</b>

Estos resultados reflejan que, los estudiantes universitarios todavía no cuentan con conocimientos profundos para enfrentar de manera eficiente los desafíos del ámbito del teletrabajo, lo cual se entiende puesto que en el contexto local se tiene una utilización mínima de esta modalidad de trabajo; sin embargo, se visualiza una apertura hacia esta modalidad y cierto dominio tecnológico, que es imprescindible.

Para evaluar el nivel de conocimiento familiaridad en este estudio, se utiliza tres categorías:

Alto: cuando la mayoría tiene conocimiento claro, experiencia previa y uso de herramientas diversas.

Medio: cuando hay conocimiento general, pero con poca profundidad, y se manejan solo herramientas básicas.

Bajo: Cuando predomina el desconocimiento, poca experiencia y escaso manejo de herramientas.

Entonces, los resultados alcanzan los siguientes niveles:

Conocimiento claro del concepto: bajo (15%).

Desconocimiento de la regulación legal: bajo. 89%

Experiencia previa: bajo-medio. (Solo 13% en entornos laborales y 42% en académicos)

Familiaridad con herramientas: alto en herramientas básicas (Zoom, Drive) y baja en herramientas colaborativas (Slack, Trello)

Preferencia por modalidad híbrida o teletrabajo: 66% muestran apertura positiva, pero no refleja conocimiento técnico.

## Tabla 2

*Percepciones de los Estudiantes sobre las Ventajas y Desventajas del Teletrabajo Vs. el Trabajo Presencial*

Indicadores	Respuestas
<b>Productividad para teletrabajo vs. trabajo presencial</b>	Más alta en teletrabajo <b>23%</b>
	Igual en ambas modalidades <b>38%</b>
	Más baja en teletrabajo <b>13%</b>
	No existe certeza <b>26%</b>
<b>Equilibrio entre vida laboral y personal</b>	Mucho mejor <b>32%</b>
	Con algunas dificultades <b>36%</b>
	Más dificultad en equilibrar vida y trabajo <b>2%</b>
	No existe certeza <b>30%</b>

<b>Interacción social y comunicación</b>	Mayor dificultad en la comunicación	4%
	Con herramientas se puede mejorar	45%
	La comunicación es igual de efectiva	23%
	No existe certeza	28%
<b>Autodisciplina y gestión del tiempo</b>	Mejora la organización con en teletrabajo	13%
	La organización es igual en ambas modalidades	66%
<b>Nivel de estrés y bienestar laboral</b>	Es más difícil la organización en teletrabajo	21%
	Menos estrés en teletrabajo	34%
	Igual en ambas modalidades	26%
	Más estrés en teletrabajo	10%
	No existe certeza	30%

Los resultados reflejan que los estudiantes tienen una percepción moderadamente favorable hacia el teletrabajo. En términos de productividad, el 38% considera que es igual en ambas modalidades y solo el 23% la percibe como más alta en teletrabajo, mientras que, un 26% aún no tiene una postura definida. En relación al equilibrio entre la vida laboral y personal, el 32% lo considera mucho mejor en el teletrabajo y el 36% reconoce ciertas dificultades, evidenciando que, si bien hay beneficios percibidos, estos no son universales. En cuanto a la comunicación, un 45% cree que puede mejorarse mediante herramientas digitales, y solo un 4% reporta mayor dificultad, lo que indica una valoración positiva de las tecnologías de apoyo. En lo relativo a la autodisciplina, el 66% opina que

la organización es igual en ambas modalidades, aunque un 21% reconoce que se le dificulta más en el contexto virtual. Finalmente, sobre el bienestar laboral, el 34% considera que el teletrabajo reduce el estrés, mientras que un 30% no tiene certeza, lo cual refleja una diversidad de experiencias y percepciones. La falta de experiencia directa y sostenida en el tiempo acerca de esta modalidad de trabajo son factores que dejan entrever las desventajas y, aun así, los estudiantes valoran positivamente algunos aspectos del teletrabajo.

## Discusión

En la ciudad de Concepción, la mirada de los universitarios acerca de la modalidad laboral de teletrabajo arroja resultados que permiten visibilizar que es un contexto donde su implementación aún es incipiente.

En la primera dimensión, referente al nivel de conocimiento y familiaridad de los estudiantes con el teletrabajo, los resultados muestran que, aunque existe una comprensión general del concepto, esta carece de profundidad, dado que solo un 15% declara tener claridad plena y el 89% desconoce la normativa legal vigente. Este hallazgo contrasta con lo señalado por Digón et al. (2020), quienes indican que el teletrabajo requiere no solo manejo de herramientas tecnológicas, sino también comprensión de

sus implicancias organizacionales, legales y humanas. El predominio de fuentes informales como principal medio de información coincide parcialmente con Gallusser (2005), quien destaca que la expansión del teletrabajo depende de procesos de alfabetización digital y formación estructurada, factores que aún no se evidencian en el contexto universitario local. Asimismo, la escasa experiencia práctica encontrada difiere de lo planteado por Villagómez y Ramírez (2022), quienes señalan que la familiaridad con esta modalidad suele incrementarse tras la pandemia debido a prácticas académicas o laborales remotas. En contraste, en Concepción este efecto parece limitado, lo que sugiere brechas formativas que impiden a los futuros profesionales comprender plenamente las condiciones, oportunidades y desafíos del teletrabajo. La falta de conocimiento normativo también se contrapone a lo planteado por Villasmil et al. (2021), quienes resaltan que el marco legal constituye un componente esencial para la adopción segura y sostenible de esta modalidad. En conjunto, los resultados reflejan que, a diferencia de lo reportado en otros estudios latinoamericanos, el teletrabajo aún no se integra de manera significativa en la formación universitaria ni en la experiencia profesional de los estudiantes de último año, lo cual limita su apropiación conceptual y práctica.

En relación a la segunda dimensión, percepciones acerca de ventajas y desventajas del teletrabajo, se identifican valoraciones variadas indicando la productividad como un aspecto no tan favorecido debido a los porcentajes que no superan el 50%; es importante mencionar que esta modalidad depende mucho de la autodisciplina y el entorno tecnológico. Los encuestados (68%) consideran que el teletrabajo favorece el equilibrio entre la vida personal y laboral, tal como lo plantean Digón (2020) y Villasmil (2021), quienes mencionan que el teletrabajo, en las condiciones adecuadas, promueve del bienestar y la autonomía del trabajador. La mayoría afirma organizarse igual en ambas modalidades de trabajo (66 %), y el indicador del estrés es valorada con menos del 50% como bajo. Como advierten Venegas y Leyva (2020) y Villasmil (2021), el teletrabajo permite bastante flexibilidad, pero, se tiene el riesgo del sedentarismo y la falta de equilibrio entre lo laboral y personal.

Finalmente, los resultados muestran una percepción positiva parcial del teletrabajo por parte de los estudiantes, quienes tienen una apertura hacia su implementación, aunque la falta de información, experiencia y marco legal hace que se tenga una limitada postura comparativa ante otras modalidades de trabajo. No obstante, es bueno reiterar que es fundamental la formación en competencias digitales y modalidades laborales emergentes.

## **Conclusiones**

El estudio sobre la percepción del teletrabajo en estudiantes universitarios del último año de las carreras de la FCEA sede Concepción de la UNC: reveló hallazgos significativos en las dos dimensiones analizadas.

En cuanto al nivel de conocimiento y familiaridad, los resultados indican que los estudiantes poseen un conocimiento general pero superficial sobre esta modalidad laboral.

Predominan las fuentes informales de información como las redes sociales, mientras que la experiencia práctica es limitada, mayormente restringida al ámbito académico virtual. Se destaca el desconocimiento generalizado sobre la regulación legal del teletrabajo en Paraguay, evidenciando la necesidad de mayor divulgación normativa.

Respecto a las percepciones sobre ventajas y desventajas, se observa una visión moderadamente positiva pero cautelosa. La productividad se percibe similar en ambas modalidades, mientras que el equilibrio entre vida personal y laboral genera opiniones divididas. Los estudiantes consideran que la comunicación efectiva es posible con herramientas adecuadas y que la gestión del tiempo presenta retos similares en ambos entornos. En términos de bienestar, existe una ligera tendencia a considerar el teletrabajo como menos estresante.

Los estudiantes muestran apertura hacia el teletrabajo como modalidad laboral emergente, con preferencia por modelos

híbridos que combinan lo presencial y lo remoto. Sin embargo, su limitado conocimiento sobre las implicaciones prácticas y legales sugiere la necesidad de que las instituciones educativas fortalezcan la formación en competencias digitales y nuevas modalidades laborales, preparando mejor a los futuros profesionales para un mercado laboral cada vez más flexible y tecnológico.

## **Referencias bibliográficas**

- Chaves Ayala, M. (2021, diciembre 23). *Teletrabajo en Paraguay: Estado actual y perspectivas futuras.* <https://www.ferrere.com/es/novedades/teletrabajo-en-paraguay-estado-actual-y-perspectivas-futuras/>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M., & González Táboas, P. R. (2020). *El teletrabajo: ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?* Tecnología & Sociedad, (9), 95–124. <https://revistas.frba.utn.edu.ar/index.php/teys/article/view/420>
- Gallusser, P. (2005). *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral.* Gestión & Sociedad, 1(1), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181920665001>

- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. Fórum Empresarial, 22(2), 5–30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Trabajo remoto*. <https://www.tren-digital.cl/>
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., & Baptista Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.
- Holland, G., Sastre, D., García, R., & Cerón, A. (2020). *Home office y teletrabajo: Retos y cómo afrontarlos*. <https://www.aden.org>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-/)
- Quiroz Rubiano, M. M. (Ed.). (2021). *Nuevas formas y retos laborales: Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa*. Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/6489>
- Villagómez Martínez, M. N., & Ramírez Velásquez, J. C. (2022). *Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador)*. Revista Scientific, 7(26), 111–132. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.6.111-132>
- Villasmil, H., Bueno, C., & Montt, G. (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/lineamientos-para-la-regulacion-del-trabajo-distancia-y-el-teletrabajo>