



## The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

El trabajo remoto puede ahorrar el desplazamiento. También puede eliminar el pequeño contacto social que antes daba el trabajo.

*Un estudio de Science sobre 588.322 trabajadores estadounidenses estima que las ocupaciones que se volvieron mucho más remotas después de la pandemia también se volvieron más solitarias, con mayores aumentos del malestar mental, especialmente entre personas que viven solas. No es un alegato general contra el trabajo remoto ni un mandato de volver a la oficina. Es una advertencia de que la flexibilidad tiene una variable de diseño oculta: el contacto social.*

---

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · AI-assisted, human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, Science 392, eaec7671 (2026) · DOI: [10.1126/science.aec7671](https://doi.org/10.1126/science.aec7671)

# El desplazamiento no fue lo único que eliminó el trabajo remoto

El argumento habitual sobre el trabajo remoto trata de productividad, flexibilidad y desplazamientos. ¿Puede la gente hacer el mismo trabajo desde casa? ¿Le gusta? ¿Cambiaría salario por ello? ¿Deberían las empresas obligar a volver?

Esas preguntas son reales, pero pasan por alto una variable más silenciosa: el **contacto social ordinario**. La oficina no es solo un sitio de producción. También es el lugar donde muchas personas reciben pequeñas interacciones humanas de bajo riesgo: cruzarse con alguien, comer cerca de otras personas, hacer una pregunta, oír una conversación de pasada, estar en una habitación que no está vacía.

En un nuevo artículo de Science, Natalia Emanuel, Emma Harrington y Amanda Pallais estiman qué ocurrió cuando el trabajo remoto persistió después de la pandemia. Su hallazgo no es que el trabajo remoto sea malo para todo el mundo. Es que los empleos que podían hacerse remotos se volvieron sustancialmente más solitarios, y el malestar mental aumentó más en esos empleos, especialmente entre personas que viven solas.

Es una afirmación distinta de “el trabajo remoto causa depresión”. Es más estrecha y más útil: la ubicación del trabajo cambia la arquitectura social de un día.

## Remote work changed the social architecture of a day

*The hidden variable is contact, not productivity.*

### remote work

+1.2 work hours  
alone/day

### office contact

weak ties, ambient  
people

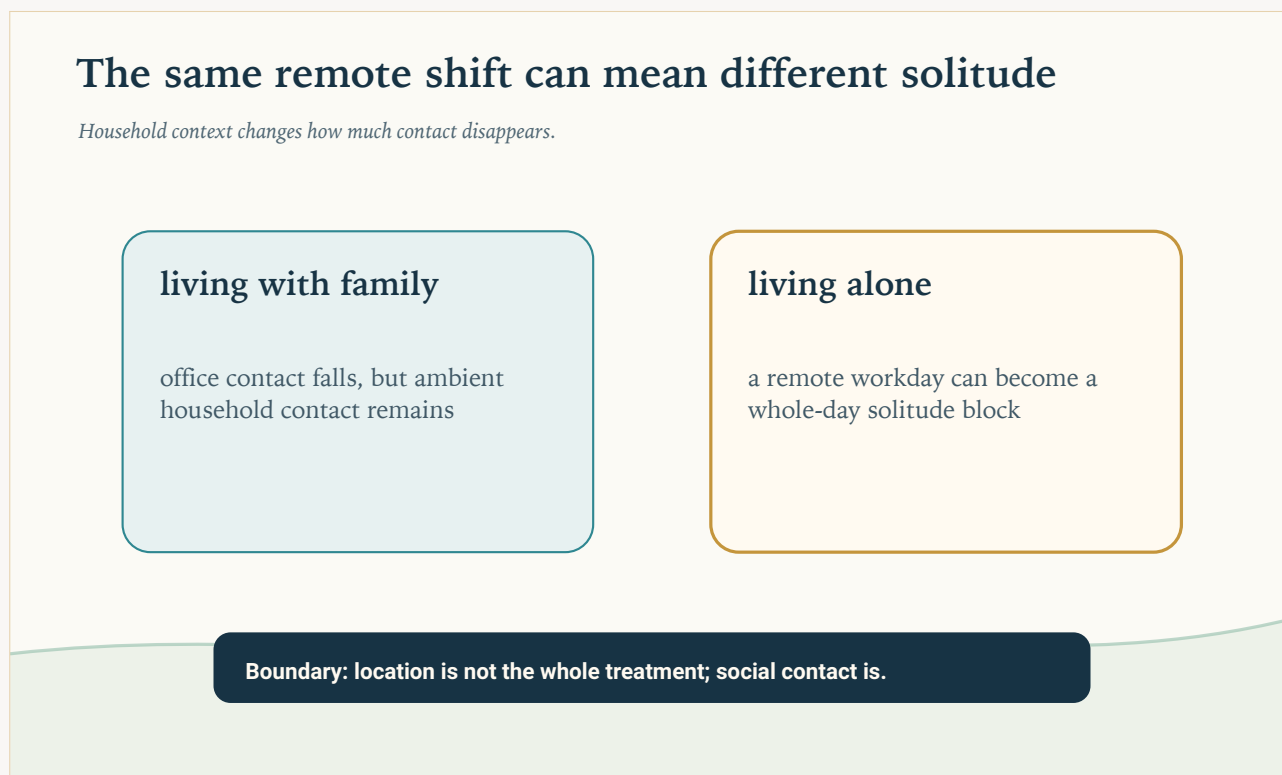
### after-work contact

+1.1 waking hours  
alone

Boundary: this is not an office-propaganda diagram; it is a contact-infrastructure diagram.

Una jornada laboral dividida entre contacto remoto, de oficina y después del trabajo, con la variable oculta siendo el contacto social en lugar de la productividad: +1,2 horas más de trabajo a solas y +1,1 horas más de vigilia a solas por día, con un efecto más fuerte en personas que viven solas.

Original diagram — The Clean Paper CC BY 4.0



El mismo desplazamiento hacia lo remoto cae de forma distinta según el hogar: vivir con familia mantiene algo de contacto ambiental; vivir solo puede convertir un día remoto en soledad de día completo. La ubicación no es todo el tratamiento; el contacto social sí lo es.

Original diagram — The Clean Paper CC BY 4.0

## Qué hizo el estudio

Los autores no se limitaron a comparar a personas que eligieron trabajar en remoto con personas que fueron a la oficina. Esa comparación estaría fuertemente confundida. Las personas se distribuyen entre empleos, empresas y arreglos por muchas razones.

En cambio, compararon trabajadores en ocupaciones que plausiblemente pueden hacerse desde casa con trabajadores en ocupaciones que por lo general requieren presencia física. Ingeniería de software y marketing son ejemplos de ocupaciones remotizables; enfermería, preparación de alimentos y operación de maquinaria no lo son. La clasificación procede del índice Dingel-Neiman de remotabilidad ocupacional.

El diseño es un estudio de diferencias en diferencias. Los autores preguntan si el aislamiento y la salud mental cambiaron más después de la pandemia para personas en empleos remotizables que para personas en empleos no remotizables. Usan cinco encuestas estadounidenses representativas a nivel nacional de 2011 a 2024 y excluyen 2020 y 2021, el punto álgido de la pandemia, de la comparación principal antes-después.

La muestra es grande: 588.322 trabajadores a través de las fuentes de datos combinadas. Los resultados incluyen diarios de uso del tiempo, puntuaciones de malestar psicológico Kessler K-6, depresión, uso de atención de salud mental y uso de medicamentos recetados.

El punto clave es que el tratamiento no es la preferencia de una persona por el trabajo remoto. Es la exposición a una ocupación cuyos arreglos laborales cambiaron mucho más después de la pandemia.

## Qué cambió

El trabajo remoto sí cambió mucho más en los empleos remotizables. Para 2024, los trabajadores en ocupaciones remotizables pasaban el 31,1 % de los días laborales completamente en remoto, frente al 8,9 % entre trabajadores en ocupaciones no remotizables. El aumento diferencial pospandémico fue de 17,9 puntos porcentuales.

Junto a ese desplazamiento, los trabajadores en empleos remotizables pasaron **1,2 horas más de trabajo a solas por día laboral** en relación con los trabajadores no remotizables. El artículo describe esto como un aumento del 58,0 %. Si ese cambio se reescala por el aumento diferencial del trabajo remoto, la estimación implícita es de 6,6 horas adicionales trabajando a solas en los días remotos.

El cambio no se detuvo en las tareas laborales. El tiempo total de vigilia a solas aumentó **1,1 horas por día laboral** para los trabajadores en empleos remotizables en relación con los de empleos no remotizables. El artículo también reporta más días enteros pasados a solas y menos actividades sociales después del trabajo.

Esta es la parte que es fácil subestimar. Un desplazamiento puede ser desagradable. Una oficina puede distraer. Pero eliminar la oficina también elimina una fuente automática de vínculos sociales débiles. Para las personas que obtienen suficiente contacto en otros lugares, quizá no importe mucho. Para quienes viven solos, puede importar mucho.

## El amplificador de vivir solo

Los efectos más fuertes aparecen entre trabajadores que viven solos.

El artículo reporta que el aumento en formas extremas de soledad se concentró en este grupo. Los trabajadores que vivían solos en ocupaciones remotizables tuvieron aumentos mucho mayores en pasar días enteros a solas y en pasar días sin siquiera contacto social ambiental de lugares públicos como un gimnasio, una tienda o un restaurante.

Tiene sentido intuitivo. Si vives con una pareja, hijos u otra familia, el trabajo remoto puede quitar colegas pero dejar todavía interacción doméstica ordinaria. Si vives solo, una jornada remota puede convertirse en un día entero en el que nadie está físicamente presente.

Por eso “remoto versus oficina” es demasiado tosco. El mismo arreglo laboral puede tener consecuen-

cias sociales distintas según la estructura del hogar, el barrio, el desplazamiento, la personalidad, la salud, las obligaciones de cuidado y si la jornada en el lugar de trabajo está coordinada con otras personas.

## La salud mental también se movió

Las medidas de salud mental se mueven en la misma dirección que las medidas de aislamiento.

Para los trabajadores en empleos remotizables, el malestar mental aumentó alrededor de **0,1 desviaciones estándar** en relación con los trabajadores en empleos no remotizables. En el Panel Study of Income Dynamics, la puntuación de malestar K-6 aumentó 0,3 unidades frente a una media prepandémica de 3,0. El aumento fue aproximadamente el doble para los trabajadores que viven solos.

El patrón no se limita a una pregunta de encuesta. El artículo reporta desplazamientos similares en depresión, uso de atención de salud mental y uso de medicamentos recetados. Los trabajadores en empleos remotizables se volvieron 4,6 puntos porcentuales más propensos a ver a un profesional de salud mental, desde una media prepandémica del 7,9 %. Las recetas por depresión o ansiedad aumentaron 1,8 puntos porcentuales desde una media del 10,9 %; todas las recetas de salud mental aumentaron 1,9 puntos porcentuales desde una media del 11,6 %.

Los controles placebo son importantes. Los mismos trabajadores no mostraron aumentos correspondientes en atención sanitaria no relacionada con salud mental ni en recetas no relacionadas con salud mental. Eso hace más difícil explicar el resultado como un aumento general del uso de atención sanitaria.

Los autores estiman que el aumento del trabajo remoto explica aproximadamente un tercio del aumento total en aislamiento y malestar mental durante el periodo de estudio. Es lo bastante grande como para importar, pero no es toda la historia.

## Lo que esto no demuestra

- **No** prueba que el trabajo remoto sea malo para todo el mundo.
- **No** prueba que una persona concreta se angustiara porque eligió personalmente trabajar desde casa.
- **No** muestra que el trabajo de oficina sea automáticamente más sano.
- **No** separa el trabajo plenamente remoto del trabajo híbrido.
- **No** identifica todos los subgrupos que pueden beneficiarse del trabajo remoto.
- **No** mide la soledad con una escala completa validada de soledad o red social; las medidas de aislamiento se construyen a partir de datos de encuestas disponibles.
- **No** elimina todo posible factor de confusión de la era pandémica. El diseño asume que, tras excluir 2020 y 2021, las ocupaciones remotizables y no remotizables habrían seguido tendencias



comparables de otro modo.

- **No** dice que la productividad, el acceso para personas con discapacidad, la flexibilidad para cuidados o el tiempo de desplazamiento no importen.

Ese último punto es esencial. El trabajo remoto puede ser valioso. El propio artículo señala que muchos trabajadores prefieren arreglos remotos o híbridos, y otras investigaciones encuentran beneficios para la satisfacción, la retención y el equilibrio entre trabajo y vida. Un coste social no es lo mismo que un veredicto total.

## ¿Qué tan fuerte es la evidencia?

La fortaleza del artículo es que no depende de una sola encuesta de conveniencia. Combina datos de uso del tiempo, escalas de salud mental, uso de atención sanitaria y medidas de recetas a través de múltiples conjuntos de datos estadounidenses representativos a nivel nacional. Los autores también usan un diseño a nivel de ocupación, por lo que no solo comparan personas que se autoseleccionaron hacia el trabajo remoto con personas que no lo hicieron.

Realizan varias pruebas de robustez y placebo. Los efectos son más fuertes para personas que viven solas, justo donde un mecanismo de aislamiento predeciría efectos mayores. Los efectos no se reflejan en atención sanitaria no relacionada con salud mental. Y los autores prueban si la exposición a IA generativa podría explicar el patrón de salud mental; los resultados cargan sobre la remotabilidad más que sobre la exposición a IA.

El punto débil no es el tamaño del conjunto de datos. Es la interpretación. “Ocupación remotizable después de la pandemia” no es idéntico a “esta persona trabaja desde casa cinco días por semana”. Las estimaciones incluyen arreglos híbridos, efectos de derrame en el lugar de trabajo, cambios a nivel de ocupación y cualquier shock no medido que golpeará de forma distinta al trabajo remotizable.

Así que la lectura limpia es: el estudio ofrece evidencia seria de que el aumento pospandémico del trabajo remoto incrementó el aislamiento y está asociado con peores medidas de salud mental, especialmente entre trabajadores que viven solos. No debe leerse como una prescripción individual simple.

## La implicación de diseño

La conclusión práctica no es “todos de vuelta a la oficina”. Es “no diseñes el trabajo remoto como si la ubicación fuera la única variable”.

Si el trabajo híbrido significa que todo el mundo va en días distintos, la oficina aún puede estar socialmente vacía. Si el trabajo remoto significa reuniones sin contacto informal, el día puede ser eficiente y aislante al mismo tiempo. Si un trabajador vive solo, una semana completamente remota puede eliminar la única exposición social ambiental garantizada que tenía.

Los autores apuntan a intervenciones como coordinar los días de oficina para trabajadores híbridos y fomentar la interacción informal, incluso en línea. Eso no es nostalgia de cubículos. Es reconocer que el contacto social es infraestructura.

La mejor pregunta no es “¿remoto u oficina?”. Es: ¿qué partes del contacto humano proporcionaba accidentalmente el arreglo antiguo, y cómo puede proporcionarlas deliberadamente un arreglo nuevo?

## Resumen limpio

Emanuel, Harrington y Pallais estiman que el aumento pospandémico del trabajo remoto hizo las jornadas laborales más solitarias y coincidió con peores medidas de salud mental, especialmente para personas que viven solas. Los trabajadores en ocupaciones remotizables pasaron alrededor de 1,2 horas más de trabajo a solas por día y 1,1 horas más de vigilia a solas en total, en relación con trabajadores en ocupaciones no remotizables. El malestar mental, el uso de atención de salud mental y las recetas de salud mental aumentaron más en esos empleos remotizables, mientras que la atención sanitaria no relacionada con salud mental no lo hizo. El resultado no es un alegato general contra el trabajo remoto. Es una advertencia de diseño: la flexibilidad puede ahorrar tiempo y aun así eliminar contacto social, y las personas más expuestas a esa pérdida pueden ser aquellas cuyos hogares ya están vacíos.

---

## Fuentes

Emanuel, Harrington and Pallais, Home alone: Remote work, isolation, and mental health, Science 392, eaec7671 (2026)  
<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>