



Tiempo de lectura: 5 min.

[Emma Harrington](#)

[Natalia Emanuel](#)

La mayoría de los estadounidenses dicen que les encanta trabajar desde casa. Así se ahorran el trayecto al trabajo, evitan a los compañeros impertinentes y se libran de los jefes controladores. En 2024, casi el 80 por ciento de los trabajadores dijeron que serían más felices si pudieran trabajar a distancia.

Las dos hemos experimentado las ventajas del trabajo remoto, sobre todo al lidiar con náuseas matutinas o cuidar de un niño de 6 años enfermo. Pero algunos días no salíamos a la calle ni hablábamos cara a cara con otra persona. Empezamos a preguntarnos si nosotras —junto con los aproximadamente 35 millones de estadounidenses que trabajan desde casa— nos habíamos metido en un enorme experimento social. ¿Era el trabajo a distancia tan liberador como parecía?

Buscamos respuestas en montones de datos, sin saber muy bien qué encontraríamos. Las encuestas realizadas a más de medio millón de estadounidenses durante la última década y media revelaron una verdad incómoda: a pesar de sus ventajas, el trabajo remoto ha agravado significativamente el aislamiento y la angustia de los estadounidenses. Nuestras estimaciones, publicadas este mes en la revista *Science* junto con nuestra colaboradora Amanda Pallais, indican que el trabajo remoto explica un tercio del deterioro de la salud mental entre 2011 y 2024. Nuestra investigación no insinúa que solo se pueda trabajar en la oficina, pero sí significa que los empleados y las empresas deberían esforzarse más por dar prioridad al tiempo que pasan cara a cara con sus compañeros.

Nuestro estudio compara a trabajadores cuyos empleos pueden realizarse de forma remota, como los de finanzas e ingeniería de software, con trabajadores cuyos empleos deben desempeñarse de manera presencial. Las personas en puestos compatibles con el trabajo remoto trabajaron desde casa tres veces más en 2024

que en 2019. A medida que lo hacían, sus días se volvieron mucho más solitarios. El 84 por ciento de quienes trabajan de forma remota pasan toda su jornada laboral solos. Más de la mitad afirman sentirse menos conectados con sus colegas. Incluso cuando se comunican por internet, las personas que trabajan desde casa reciben menos retroalimentación de sus compañeros y tienen contacto con menos gente fuera de sus equipos inmediatos.

Estos trabajadores no compensaron la situación socializando más fuera del trabajo. Cada vez eran más los días que transcurrían sin ningún tipo de contacto social. Sin un saludo de un compañero de oficina, sin una charla casual con un barista, sin un gesto de reconocimiento a otro pasajero en el trayecto al trabajo. Estas interacciones perdidas no son triviales. En un estudio, cuando se pidió a personas que entablaran conversación con un desconocido camino al trabajo, afirmaron sentirse más felices que quienes continuaron en silencio como de costumbre, para su propia sorpresa.

Al tener menos encuentros sociales, los trabajadores con puestos que se pueden desempeñar a distancia experimentaron un aumento más pronunciado de la angustia, las consultas por salud mental y las recetas de antidepresivos que otros trabajadores. Este aumento de la depresión no parece reflejar temores más recientes, como el desplazamiento laboral por la IA. Comenzó en 2020 y no ha disminuido desde entonces, lo que apunta al trabajo remoto como el factor determinante.

El impacto no se repartió de manera uniforme. Las personas que vivían con su cónyuge e hijos mantuvieron una salud mental bastante estable, mientras que quienes vivían solos experimentaron una disminución del 20 por ciento en su bienestar mental. En general, encontramos que el auge del trabajo remoto incrementó los niveles de malestar en un 7 por ciento, lo que representa una tercera parte del aumento total registrado en el periodo de 13 años que medimos.

Entonces, ¿por qué a tanta gente le gusta el trabajo remoto, al grado de afirmar que aceptarían reducciones salariales de entre un 4 y un 10 por ciento con tal de conservarlo? Una razón es que los costos del trabajo remoto son sutiles y tardan en manifestarse. Cuando la soledad llega gradualmente, es natural atribuirle a otros cambios en la vida: un nuevo empleo, una ruptura amorosa, una pelea con un amigo, el paso de los años. Otra razón por la que algunas personas prefieren el trabajo remoto es que una oficina medio vacía no resulta una alternativa atractiva.

No tenemos que aceptar este nuevo statu quo. La oficina ha sido el lugar número uno donde los adultos entablan amistades, por delante de los lugares de culto, las escuelas de los niños, los vecindarios y los equipos deportivos. Entablar y mantener estas amistades casi siempre requiere pasar tiempo en persona: nuestro cerebro está programado para conectar cara a cara, y ni siquiera las herramientas digitales más avanzadas son un buen sustituto. Para mantener esta fuente fundamental de conexión, los trabajadores necesitan pasar tiempo unos con otros, en persona.

Sin embargo, la norma prepandémica de estar en la oficina cada hora de cada jornada laboral solía restar tiempo a los amigos y familiares. Entonces, para muchos de nosotros, la solución no es regresar a la manera en que hacíamos las cosas en 2019. En lugar de eso, podemos crear vínculos sólidos siendo más conscientes de cómo trabajamos.

Los empleados pueden tomar la iniciativa e invitar a sus compañeros a comer o organizar una salida a un bar después del trabajo. Claro, hay problemas estructurales que pueden limitar lo que pueden hacer, sobre todo si algunos de sus compañeros viven al otro lado del país. Y, a menudo, los esfuerzos individuales no se ven recompensados.

Pero los empleadores pueden ayudar a que se establezcan vínculos. Al investigar para un libro de próxima publicación, descubrimos que hay empresas que se están replanteando cómo unir a la gente. Algunas han renovado las evaluaciones de rendimiento para recompensar mejor el trabajo, con frecuencia invisible, de conectar a los equipos. Otras han reorganizado los espacios de café, sustituyendo las cafeteras dispersas con puntos de encuentro centralizados que acercan a los compañeros. Algunas han convertido a los jefes en “mentores-intermediarios” que organizan reuniones individuales semanales para que los compañeros analicen sus recientes logros y frustraciones. Estas intervenciones pueden fomentar vínculos duraderos, dotar a los empleados de nuevas habilidades y mejorar los resultados de las empresas.

Veintiséis años después de que Robert Putnam advirtiera que los estadounidenses estaban jugando a los bolos solos, muchos de nosotros ahora tecleamos solos. Para garantizar que el trabajo siga siendo una fuente de conexión, debemos cambiar no solo el lugar donde trabajamos, sino también cómo lo hacemos, para que nuestros trabajos sigan uniéndonos.

<https://www.nytimes.com/es/2026/06/19/espanol/opinion/trabajo-remoto-soledad.html>

[ver PDF](#)

[Copied to clipboard](#)