

Villagra, Bárbara Agustina

Vivir y trabajar en la Antártida: La experiencia sobre las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo de un grupo de personas que convivieron en el lugar durante el año 2005
2019

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución – no comercial – sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Villagra, B.A. (2019) *Vivir y trabajar en la Antártida: La experiencia sobre las condiciones y Medio Ambiente de trabajo de un grupo de personas que convivieron en el lugar durante el año 2005* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Trabajo Final Integrador para optar por el grado de Lic. En
Relaciones del Trabajo

Vivir y trabajar en la Antártida: La experiencia sobre las
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de un grupo de
personas que convivieron en el lugar durante el año 2005

Universidad Nacional Arturo Jauretche



Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Bárbara Agustina Villagra

bagustinavillagra@gmail.com

Directora: Mg. Andrea Suarez Maestre

Florencio Varela

2019

Índice

Agradecimientos	5
Resumen	7
Introducción	9
Capítulo I: ¿Qué significa trabajar en la Antártida?	11
Capítulo II: Encuadre metodológico de la investigación	16
Capítulo III: Marco Conceptual	20
<i>El Trabajo</i>	20
<i>Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo</i>	21
<i>Proceso de Trabajo</i>	22
<i>Organización del Trabajo</i>	23
<i>Estrategias de afrontamiento</i>	24
<i>Relaciones sociales – Apoyo social</i>	25
Capítulo IV: Reconstrucción del proceso y organización del trabajo en la Antártida	27
<i>Actividades que se realizan en la base</i>	28
<i>Duración de la jornada</i>	29
<i>Subordinación jerárquica</i>	30
<i>Capacitación</i>	31
<i>Elementos de trabajo</i>	33
Capítulo V: Las estrategias de afrontamiento y el apoyo social en una base antártica	36
<i>Situaciones imprevistas</i>	36
<i>Relaciones sociales</i>	40
Principales hallazgos	45
Conclusiones	48
Referencias bibliográficas	49
Anexos	52

Agradecimientos

Es importante remarcar que el motivo que me llevó a elegir el área temática de la investigación, fue haber tenido la posibilidad de vivir con mi familia en el año 2005 en una base antártica. Si bien, hay cosas que no recuerdo con tanta solidez por mi corta edad en aquellos tiempos, considero que fue una experiencia enriquecedora en lo personal y en lo laboral, lo que me llevó a que elija por la factibilidad del estudio, a personas que han viajado ese mismo año, y que, en la mayoría de los casos, han ido más de una vez.

Agradezco a mis padres por haberme ayudado desde su experiencia allí y a lo largo de mi vida, alentándome a estudiar algo que me guste, lo que sea, pero que no deje de intentarlo. A mi papá, que gracias a su trabajo, logré conocer un lugar maravilloso e insólito al cual volvería.

A mis hermanos, quienes también fueron parte, además de toda mi carrera, de mi vivencia en la Antártida e hicieron que nuestra permanencia en ese inhóspito lugar, fuera toda una aventura.

A mis amigas, que la universidad hizo que nos encontráramos y hoy ocupen un valioso lugar en mi vida.

A mi tutora, que tuve la fortuna de que aceptara ser quien me guíe con el trabajo y permita que siga adelante con el tema, marcando con esto, un momento muy importante en mi vida. Agradezco su perseverancia y calidez a la hora de ayudarme y cada palabra de aliento.

A la universidad, que no dejó de enseñarme desde el día que ingresé, permitiéndome conocer excelentes profesores que contribuyeron a mi crecimiento personal.

Gracias

Resumen

La presente investigación de tipo exploratorio para optar por el grado de Licenciada en Relaciones del Trabajo tiene como objetivo conocer en profundidad las experiencias de cuatro personas que estuvieron en la Antártida, tomando como base las condiciones laborales presentes en el lugar donde vivieron y trabajaron durante meses, las situaciones de supervivencia a las que se enfrentaron y la importancia del apoyo social en un contexto de aislamiento y de condiciones climáticas adversas. Se eligió como temática de estudio, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ya que es una idea interesante para investigar en lo que respecta a lo realizado en el polo sur; esto incide fuertemente en la cotidianidad de las personas que trabajan allí, por ser en un contexto caracterizado por limitaciones enmarcadas en el aislamiento y en la adversidad climática. Para conocer las percepciones de los entrevistados sobre su experiencia antártica respecto de las condiciones de trabajo se toman como ejes de investigación la organización y el proceso de trabajo, las estrategias de afrontamiento y las relaciones sociales a las que estuvieron expuestos.

La población de estudio está compuesta por 60 personas: personal militar, civiles, esposas e hijos. La muestra de las entrevistas en profundidad está constituida por cuatro trabajadores que compartieron su experiencia antártica durante el año 2005. Por un lado, los dependientes de la Dirección Nacional del Antártico - Instituto Antártico Argentino (DNA – IAA) cuyas actividades eran meramente de investigación científica y por otro lado, se analizó la actividad de un trabajador perteneciente al Ejército Argentino (EA) y una mujer civil, acompañante de un militar.

Palabras clave: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – Apoyo social – Antártida – Estrategias de afrontamiento – Proceso y organización del trabajo.

Abstract

The present exploratory research to opt for the degree of Bachelor in Labor Relations aims to learn in depth the experiences of four people who were in Antarctica, based on the working conditions present in the place where they lived and worked for months, the survival situations they faced and the importance of social support in a context of isolation and adverse weather conditions. The Work Conditions and Environment was chosen as the subject of study as it is an interesting idea to investigate in regard to what has been done in the South Pole; This

strongly affects the daily life of the people who work there, because it is in a context characterized by limitations framed in isolation and climate adversity. In order to know the perceptions of the interviewees about their Antarctic experience regarding the working conditions, the organization and the work process, the coping strategies and the social relations to which they were exposed are taken as research axes.

The study population is made up of 60 people: military personnel, civilians, wives and children. The sample of the in-depth interviews consists of four workers who shared their Antarctic experience during 2005. On the one hand, the dependents of the National Directorate of the Antarctic - Argentine Antarctic Institute (DNA - IAA) whose activities were merely scientific research and on the other hand, the activity of a worker belonging to the Argentine Army (EA) and a civilian woman, accompanying a military, was analyzed.

Keywords: Conditions and working environment - Social support - Antarctica - Coping strategies - Work process and organization.

Área temática: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Introducción

Hay una amplia bibliografía que brinda características sobre la Antártida y da a conocer aspectos importantes del Continente, ya sea en cuestiones biológicas como también geopolíticas, pero no se conocen investigaciones previas sobre las *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (CyMAT) en la Antártida. Por lo que, el estudio sobre las CyMAT es un aspecto relevante para analizar dado que conforma una de las perspectivas más importantes del mundo laboral, ya sea por las cuestiones ambientales, las implicancias sociales, la organización del trabajo, y la satisfacción en el lugar donde se lleva adelante la actividad, entre otras. Las personas que habitan en la Antártida lo hacen con fines laborales, arraigadas a la investigación científica y al apoyo logístico. Por ende, mayormente, el que vive en el Continente lo hace para prestar su servicio, en cambio, las personas que lo visitan de manera momentánea lo hacen con fines turísticos a través de cruceros. Además, es trascendente estudiar las CyMAT ya que el trabajador que desempeña su tarea en la Antártida la lleva cabo de manera atípica por poseer limitaciones enmarcadas en el aislamiento y en la adversidad climática, características que contrastan con las que normalmente enfrenta la masa de trabajadores en cualquier otro lugar.

Ante esto, como problema de investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo es percibida la experiencia de un grupo de trabajadores que vivieron en la Antártida en relación con las condiciones de trabajo en un contexto de temperaturas extremas y aislamiento?

En base a esta pregunta de investigación se ha llegado a un objetivo general, donde además de incorporar las CyMAT como temática central, aparecen otras cuestiones claves para su entendimiento. Por lo tanto, dicho objetivo se basa en conocer la percepción que tiene ese grupo de trabajadores que convivieron durante el año 2005 en una base antártica, acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la temperatura extrema, el contexto de aislamiento y las implicancias sociales en las distintas ocasiones en que estuvieron allí.

Si bien, el objetivo general sirve para tener una meta específica en la investigación, también es fundamental para dar una respuesta a la problemática planteada. Para ello, se necesita desligar el objetivo general en objetivos específicos. Entre ellos se encuentran:

- ❖ Reconstruir el *proceso de trabajo* y las formas de *organización del trabajo* a partir de las experiencias de los trabajadores que se desempeñaron como personal Civil y Militar, dependiente o contratado por la DNA - IAA en una Base de la Antártida Argentina.

- ❖ Identificar las *estrategias de afrontamiento* desarrolladas por estos trabajadores para desafiar las condiciones climáticas extremas y el contexto de aislamiento.
- ❖ Analizar la incidencia que tienen las *relaciones sociales* en las condiciones de trabajo y de supervivencia en un lugar aislado y con bajas temperaturas.

A partir de la problemática planteada y los objetivos fijados para el presente estudio, se plantean tres hipótesis dirigidas a la investigación.

En lo que concierne al primer objetivo, que está relacionado al proceso y organización del trabajo en la Antártida, se plantea que las personas que van a prestar servicios allí, están expuestas permanentemente a condiciones climáticas adversas, por lo que la autonomía/subordinación, las capacitaciones previas, la duración de la jornada y los elementos de trabajo son recursos importantes a la hora de desarrollar sus tareas en un lugar aislado y con la presencia de bajas temperaturas.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, las mismas se construyen ante las situaciones de posible peligro por el contexto donde se desarrolla la actividad. Dichas estrategias pueden variar dependiendo de los conocimientos y experiencias previas que tenga el trabajador, como también si su tarea se lleva adelante en el exterior o en un espacio cerrado.

Por su parte, las relaciones sociales cumplen un papel fundamental en la Antártida, porque las personas además de trabajar viven algunos meses o un año entero y la lejanía con su entorno, como el nivel de aislamiento en el que se encuentran, crea la necesidad de que fortalezcan sus vínculos con sus compañeros para sobrellevar dichos aspectos.

Capítulo I: ¿Qué significa trabajar en la Antártida?

El trabajo es una categoría general que varía en su forma y lugares de ejecución. Entre las actividades más comunes están las administrativas o industriales y por lo general, son realizadas en edificios confortables ubicados en zonas urbanas. Sin embargo, hay trabajos considerados específicos por ser realizados en sitios donde predomina tanto el aislamiento como las temperaturas extremas. Entre las actividades se pueden mencionar: observatorios astronómicos, generalmente situados en zonas aisladas en altura; las estaciones científicas situadas en tierras polares; las plataformas de prospección y producción de petróleo y gas natural, que constituyen verdaderas ciudades en el mar; los submarinos militares nucleares, con tripulantes confinados por varios meses y la estación internacional espacial, con tripulación permanente (Freitas, 2012).

Freitas (2012) sostiene que tanto los trabajos usuales como los atípicos, comparten la preocupación por las condiciones de trabajo y el impacto en la salud de los trabajadores, los factores fisiológicos, psicológicos y psicosociales que afectan el desempeño de los grupos, la influencia del tamaño del equipo y la satisfacción con el trabajo durante el proceso de adaptación del conjunto. A su vez, afirma que la Antártida sigue siendo una tierra inhóspita, donde predomina el peligro, por lo que la actividad que se realice allí debe tener cierta organización, cuidado y equipo de profesionales adecuados. No obstante, el avance tecnológico de los últimos años permite que actualmente haya transporte, comunicación, equipos, vestimenta, medicamentos y alimentos que facilitan la vida de los científicos.

Es importante aclarar que la presente investigación tomó como fuente principal datos primarios, ya que la información se extrajo a partir de la realización de entrevistas en profundidad y, en base a ello, se obtuvieron relatos de experiencias únicas de diferentes personas que vivieron y trabajaron en el Continente Blanco.

El trabajo en la Antártida se caracteriza por realizarse en un lugar donde prevalece la adversidad climática y el aislamiento. Por ello, es importante citar a Sánchez Hernández (2013), que realizó una investigación sobre la evaluación de riesgos en actividades de media y alta montaña. Su estudio es fundamental como antecedente, ya que el trabajo en esa situación es muy similar al del polo sur, por realizarse en aislamiento y en la mayoría de los casos con un clima frío y la presencia de fuertes vientos. En su estudio, el autor afirma que la temperatura interna del cuerpo humano debe mantenerse a unos 37° C, y los seres humanos tienen la

capacidad fisiológica para regular dicha temperatura. No obstante, si la misma se eleva o cae desmesuradamente, el cuerpo reacciona originando enfermedades o incluso provocando la muerte.

Ante esto, Sánchez Hernández (2013) sostiene:

En un día caluroso nos colocamos en zonas protegidas y frescas mientras que en un ambiente frío buscamos una fuente de calor. El uso de ropa ligera o más cantidad, dependiendo de las condiciones climáticas, ayuda sin duda al objetivo de mantener la temperatura adecuada. (p.30)

Dicho esto, se puede afirmar que vivir y trabajar en el Continente Blanco inevitablemente trae aparejado la exposición a las bajas temperaturas, en algunas actividades más y en otros menos. Esto varía si la tarea requiere estar al aire libre o en un lugar cerrado. En el caso de que la actividad conlleve estar en contacto varias horas con el aire y el frío, debe ser prioritaria la cuestión del tipo de ropa a utilizar y la fuente de calor para mantener una temperatura corporal acorde.

Cuanto más frío sea el ambiente, más adversos son los efectos sobre la salud observados. El estrés por el frío perjudica la habilidad para llevar a cabo tanto tareas mentales como manuales. Cuanto más fría es la temperatura, la sensibilidad y agilidad de los dedos disminuye. A temperaturas todavía más bajas, los músculos interiores comienzan a verse afectados, reduciendo la fuerza muscular y entumeciéndose las articulaciones. Por estas razones, es más probable que ocurran accidentes en condiciones de trabajo con frío extremo. (Sánchez Hernández, 2013, p.34)

El hecho de que el trabajo se realice en un lugar de difícil acceso, donde predominan las condiciones climáticas extremas, el contexto de aislamiento e implicancias sociales fuertes, pone de manifiesto la necesidad de estudiar el impacto generado por estas condiciones, tanto en la calidad del trabajo realizado, como también en la forma de llevarlo a cabo. Ante esto, es interesante retomar la idea de Roldan (2015), ya que hace hincapié en las cuestiones que hacen despertar el interés del ser humano de visitar el polo sur, pese a las dificultades inherentes.

Roldan (2015) afirma:

La Antártida genera una fascinación única en los humanos. Por siglos, las motivaciones que han atraído a los hombres a la Antártida han sido varias, desde ambiciones políticas y personales hasta el concepto romántico de visitar la última naturaleza pura. Sin embargo, la lejanía de la Antártida y su ambiente antártico hostil han sido los elementos de disuasión para muchas personas que desean alcanzar el Continente Blanco. Aunque los avances tecnológicos han facilitado viajar a algunos de los lugares más inhóspitos del mundo, la naturaleza desafiante de la Antártida continúa siendo la atracción como así también, el factor de restricción para llegar allí. (p.7)

Es importante citar a esta autora, ya que ayuda a entender que si bien, durante la época de verano que comienza en diciembre y termina en marzo, hay diferentes cruceros que salen de distintas partes del mundo hacia la Antártida, para aquellas personas que anhelan conocer y visitar turísticamente el polo sur, aún sigue siendo un lugar de difícil acceso para algunos países, por su lejanía, las condiciones climáticas extremas y por el costo económico que conlleva. Durante el resto del año, tanto en las estaciones de otoño, invierno y primavera, el acceso de los cruceros a las bases antárticas no es posible, ya que el mar está congelado y los únicos que tienen acceso son personas que van a realizar trabajos de explotación en el Hércules C-130 (avión de las Fuerzas Aéreas) y el ARA Almirante Irizar (rompehielos perteneciente a las Fuerzas Armadas).

Por su parte, GongGu, Qian y Che (2011) realizaron una investigación sobre expedicionarios antárticos. El foco de su estudio está en los problemas que tienen en la *invernada*¹, los factores claves para adaptarse en la Antártida, y las estrategias de afrontamiento que adopta el personal en su experiencia allí. Los autores afirman que las condiciones climáticas adversas, la falta de comunicación, la escasez de alimentos frescos, las condiciones de trabajo, entre otras cuestiones, siempre han sido el núcleo de los factores que influyen en la calidad de vida de las personas que van a trabajar a la Antártida. Por otro lado, sostienen que aquellos que han estado allí más de una vez tienen una mejor adaptación y logran mantenerse más tranquilos por su experiencia previa, lo que genera mayor confianza en ellos mismos, en

¹ Expresión utilizada frecuentemente por trabajadores antárticos, haciendo referencia a la campaña anual.

cambio, aquellos que van por primera vez están con cierta incertidumbre, lo que genera en algunos casos la aparición de la ansiedad.

Por otro lado, GongGu, Qian y Che (2011) sostienen que es importante que los que viven allí reconstruyan puntos de vista cognitivos positivos y mantengan una actitud tranquila para resolver dificultades presentes en el polo sur. Compartir actividades grupales que promuevan la comunicación y también la amistad entre los miembros del equipo, es un factor importante para evitar las emociones negativas y conflictos. Además, el acceso a internet es uno de los motivos que redujo la sensación de aislamiento en las estaciones antárticas e hizo que los expedicionarios se sintieran mentalmente más cerca de sus familias, ya que trajo una cantidad abundante de información, expandiendo el acceso al apoyo social.

Desde el punto de vista de las estrategias de afrontamiento, GongGu, Qian y Che (2011) confirman que la construcción de una cultura cooperativa puede ayudar a los expedicionarios a adaptarse de manera más sencilla en el polo sur. Por otro lado, sostienen que el ambiente hostil y los problemas entre los miembros pueden ser factores de estrés importantes cuando se trata de realizar tareas en la Antártida, dándole lugar a cambios cíclicos en las emociones. Por lo que los autores afirman que entre las estrategias más comunes está la de abordar el problema y resolverlo, donde el apoyo social juega un papel fundamental para resolver la situación, mientras que la estrategia menos común es escapar de la dificultad.

Además, los autores manifiestan que los aspectos inherentes, como las temperaturas extremas, el medio ambiente y su inaccesibilidad, inevitablemente afectan las percepciones, creencias y comportamiento de las personas. El aislamiento y la demanda de la propia actividad son los factores más importantes que afectan tanto fisiológicamente como psicológicamente a los trabajadores. Ante esto, los autores afirman que es necesario tomar una actitud positiva para poder afrontar la actividad y adaptarse de manera exitosa. También, sostienen que es importante que en la Antártida se construya un colectivo de trabajo preeminente, donde las diferencias de edades y experiencias individuales no repercutan en el trabajo y en el entorno social (GongGu, Qian & Che, 2011).

Por último, Barbarito y Peri (2003) sostienen que las personas que van a trabajar al polo sur llegan allí con un origen socio-cultural único, el cual incluye valores, actitudes, normas de conducta y un estilo de vida personal. En un principio, cada trabajador representa una cultura específica, por lo que en un comienzo el grupo solo comparte el ambiente donde realizan la

actividad, ya que sus características personales son heterogéneas entre sí. Luego el colectivo no solo comparte el lugar sino también las metas, un sentido de identidad colectiva, formas de comunicación y determinadas normas que hacen al trabajo. Por lo que el grupo con el tiempo se va convirtiendo en un colectivo más homogéneo. Para ello se requiere de un acuerdo sobre los roles entre los compañeros de trabajo y buenas relaciones interpersonales para poder lograr los objetivos que tengan en común y completar con éxito la internada.

En este apartado se han mencionado cuestiones relevantes en cuanto al trabajo en la Antártida y se han analizado las diferentes investigaciones citadas. Es interesante resaltar las cuestiones de adaptación en el Continente Blanco, tanto individual como grupal, ya que no todos perciben las situaciones de la misma manera por ser un colectivo heterogéneo. Algunos cuentan con la ventaja de haber tenido la experiencia de trabajar y vivir alguna vez en el polo sur, para otros es su primera vez allí, por ende, la adaptación puede tardar un poco más. A su vez, son fundamentales las relaciones sociales que nacen allí, como también la complementación entre los pares, independientemente de las diferencias que pueden llegar a tener.

Otro aspecto importante analizado, es el de las capacidades fisiológicas que posee el ser humano a la hora de amoldarse a un lugar con bajas temperaturas, donde es fundamental la vestimenta y la fuente de calor que se busque para mantener una temperatura corporal adecuada. Además, se puede notar que el nivel de atracción por conocer la Antártida se mantiene en muchas personas. Pero una pequeña parte de la población llega a concretarlo por las grandes distancias y temperaturas desfavorables.

Capítulo II: Encuadre metodológico de la investigación

El diseño metodológico para realizar la presente investigación se conformó por la utilización de un enfoque cualitativo de tipo exploratorio. Dicho enfoque proporciona profundidad a los datos, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas.

La investigación cualitativa se interesa por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por la perspectiva de los participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos (...). Emplea métodos de análisis y de explicaciones flexibles y sensibles al contexto social en el que los datos son producidos (...). Busca descubrir lo nuevo y desarrollar teorías fundamentadas empíricamente, y es su relación con la teoría, con su creación, con su ampliación, con su modificación y con su superación lo que la hace relevante. Intenta comprender, hacer al caso individual significativo en el contexto de la teoría, provee nuevas perspectivas sobre lo que se conoce, describe, explica, elucida, construye y descubre. (Vasilachis de Gialdino, 2006, p.29)

El estudio tiene como objetivo comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. Además, el enfoque cualitativo aporta mayor profundidad, busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a las que se investigó) como de los fenómenos que los rodean. Se trató de profundizar en las expectativas, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes percibieron subjetivamente su realidad. Otro motivo por el que se optó por el enfoque cualitativo es porque es un tema poco estudiado y explorado, donde hasta el momento, no se conocen estudios sobre la temática (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2000).

La investigación tuvo como fin conocer y analizar en profundidad la experiencia laboral de cuatro personas que convivieron durante el año 2005 en la Antártida. Se optó por las técnicas cualitativas porque permitió utilizar métodos flexibles y abiertos, donde se pudo realizar entrevistas individuales a un número reducido de personas. Este tipo de entrevistas en profundidad, al ser flexibles, permitieron que haya cierta comprensión y empatía con el entrevistado, como también, formular o reformular preguntas que iban surgiendo a medida que se analizaban los datos y se conocía cada vez más sobre el tema.

Mendizábal (como se citó en Vasilachis de Gialdino, 2006) afirma:

El concepto de flexibilidad alude a la posibilidad de advertir durante el proceso de investigación situaciones nuevas e inesperadas vinculadas con el tema de estudio, que puedan implicar cambios en las preguntas de investigación y los propósitos; a la viabilidad de adoptar técnicas novedosas de recolección de datos; y a la factibilidad de elaborar conceptualmente los datos en forma original durante el proceso de investigación. Por lo tanto, la idea de flexibilidad abarca tanto al diseño en la propuesta escrita, como al diseño en el proceso de la investigación. (p.67)

Por su parte, Blumer (como se citó en Vasilachis de Gialdino, 2006) sostiene:

La exploración es un procedimiento flexible mediante el cual el especialista se traslada de una a otra línea de investigación, adopta nuevos puntos de observación a medida que su estudio progresa, se desplaza en nuevas direcciones hasta entonces impensadas y modifica su criterio sobre lo que son datos pertinentes, conforme va quedando más información y una mayor comprensión. (p.68)

Las entrevistas fueron grabadas y tuvieron una duración máxima de 60 minutos. En algunos casos el encuentro fue en los domicilios particulares de los entrevistados y en otros casos fue mediante video llamada a causa de la distancia.

Los aspectos éticos fueron tratados con los trabajadores antes de las entrevistas y se realizó un consentimiento oral y escrito donde se les garantizó su anonimato y ellos afirmaron estar de acuerdo con su participación. Por su parte, la Dirección Nacional del Antártico ha enviado su aprobación para acceder a cualquier tipo de información necesaria para llevar a cabo el análisis.

La estrategia de recolección de información que se utilizó en la presente investigación fue la biográfica, donde cobra sentido la utilización del relato de vida.

Se trata de una *identidad narrativa*, que se construye y reconstruye a través de los relatos, los cuales dan sentido a las acciones y los eventos vividos. No necesariamente los relatos de las personas poseen coherencia y estabilidad. En ellos existen contradicciones, tensiones y ambivalencias, las historias poseen un carácter dinámico y cambian constantemente (...). Aquí se interpreta una producción del narrador (persona entrevistada), que a su vez, es una interpretación que hace de su propia vida. Si bien, no se pueden cambiar hechos del pasado, sí se puede cambiar la posición que se tiene frente a ellos desde el presente, y en esto radica el margen

de libertad. El relato está vivo porque da cuenta de un individuo vivo, en constante cambio y transformación. (Cornejo, Mendoza & Rojas, 2010, p.30-31)

Cornejo, Mendoza y Rojas (2010) afirman: “Trabajar con relatos de vida lleva a que los participantes se impliquen y se comprometan fuertemente con sus historias, examinándolas, conmoviéndose y reactualizando sus sufrimientos, respecto a momentos particularmente difíciles y dolorosos” (p.34). Para ello, fue necesario establecer un marco de escucha en una relación interpersonal íntima, donde predominó la empatía y un clima de entrevista cálido, pero que comenzó y terminó dentro de los límites de la investigación.

Es importante entonces, teniendo en cuenta las definiciones de los autores, tener en claro que la idea de los relatos de vida es una reconstrucción realizada al momento preciso de la narración. Por lo que, la perspectiva que tenga el narrador al momento de relatar su experiencia puede ser distinta a la que tenía en el momento de vivirla, ya que con el paso del tiempo las personas van mutando, crecen, aprenden y conocen. Por ende, los relatos serán siempre construcciones, versiones de la historia que el narrador relata en un momento particular de su vida, o sea producto de su percepción.

Por su parte, Mallimaci y Béliveau (2006) afirman: “Cuando hablamos de entrevista biográfica nos referimos a un relato pronunciado en primera persona” (p.5). Lo interesante, según los autores, es rescatar las experiencias del individuo en algún momento específico de su vida. También ratifican que en este tipo de entrevistas suele suceder que el sujeto seleccione determinados recuerdos, ya que hay situaciones que inconscientemente prefiere olvidar o no darlas a conocer y esto debe ser respetado por el investigador. Por último, no menos importante, los autores expresan que se debe tener presente que todo relato biográfico es focalizado, parcial y su primer recorte está dado por el investigador, ya que toma como base lo que se está estudiando.

La población de estudio está compuesta por 60 personas: personal militar, civiles, esposas e hijos. En esta investigación, prevalece la muestra teórica. Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2000) sostienen: “Se utiliza cuando el investigador quiere entender un concepto o teoría, puede muestrear casos que le ayuden a tal comprensión. Es decir, se eligen las unidades porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a desarrollar la teoría” (p.399). La muestra de las entrevistas en profundidad está constituida por cuatro trabajadores. Se encuentran, por un lado, los dependientes de la DNA – IAA cuyas actividades eran meramente de investigación científica. Por otro lado, se analizó la actividad de un trabajador

perteneciente al EA, y una mujer civil, acompañante de un militar. Las mismas fueron realizadas durante los meses de enero, abril y mayo del corriente año.

La muestra fue elegida a través del efecto *bola de nieve* por la factibilidad y porque los entrevistados van a ofrecer información útil para el análisis. Vasilachis de Gialdino (2006) afirma: “Una historia de vida se construye entre quien relata y quien guía el relato, y la colaboración entre ambos es decisiva para el buen desarrollo de la misma” (p.187).

Es importante destacar que se hizo una prueba del instrumento de recolección de datos sobre otras dos personas, que a su vez tuvieron un rol de informantes, cuestión clave que permitió aclarar o validar algunos aspectos técnicos relevados en las entrevistas.

Para dar a conocer los relatos de los entrevistados, se los diferenciará según el orden en que fueron realizadas las entrevistas y con una abreviatura específica. Se empleará la siguiente codificación para evitar utilizar los nombres propios. Por un lado, estará el E1 (hombre militar), la E2 (mujer civil), la E3 (mujer científica) y el E4 (hombre científico). A continuación, se detallará en una tabla las ocupaciones de las personas entrevistadas durante el año 2005 que fue cuando compartieron la invernada.

Tabla 1
Ocupaciones de los Entrevistados

Código de entrevista	Género	Relación laboral	Área de trabajo/función
Entrevistado 1 (E2)	hombre	Personal militar	Mantenimiento
Entrevistada 2 (E2)	mujer	Personal /acompañante	civil Comunicaciones
Entrevistada 3 (E3)	mujer	Personal civil/científica	Investigación científica
Entrevistado 4 (E4)	hombre	Personal civil/científico	Investigación científica

Capítulo III: Marco Conceptual

El Trabajo

La presente investigación hace hincapié en uno de los conceptos más importantes dentro del mundo del trabajo. Se trata de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Para definir y entender dicho concepto, antes se debe hacer foco en la noción de trabajo. Su significado es fundamental para una mejor interpretación de la investigación.

Noriega (1993) sostiene:

El trabajo se trata de la actividad fundamental del ser humano puesto que lo crea física y mentalmente, incluso, hasta la forma de su cuerpo es producto de su propio esfuerzo. Desde el punto de vista individual y colectivo, el trabajo debería permitir, más que ninguna otra actividad, el desarrollo de todas las capacidades humanas, incluyendo las imaginativas y creativas. Sin él no podrían existir el hombre ni forma alguna de sociedad. (p.171)

Por su parte, Neffa (2015) afirma que el trabajo además de requerir el esfuerzo físico de la persona se necesita que el trabajador despliegue el saber hacer acumulado, producto de su habilidad personal y de los conocimientos adquiridos previamente, poniendo de manifiesto lo aprendido sobre el trabajo en equipo, la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación que disponga el operario para poder resolver imprevistos cotidianos que le plantea la actividad.

Es importante retomar la noción de trabajo desde el punto de vista de dichos autores, puesto que ofrecen una rica interpretación, que da a conocer la importancia del concepto tanto para el crecimiento personal como profesional del trabajador. A su vez, dicha noción es la base para entender las abstracciones que se incorporan a lo largo de la investigación, para luego realizar un trabajo de campo pertinente.

El trabajo en la Antártida se destaca por sobre todas las cosas, porque las personas que trabajan en el Continente Blanco lo hacen con fines meramente científicos y tecnológicos. Al mismo tiempo, la actividad que llevan a cabo posee características especiales, ya que es realizado en un lugar atípico donde predomina el aislamiento y las temperaturas extremas, esto hace que las restricciones del propio ambiente laboral se distingan del resto, como también las relaciones sociales.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

El concepto de CyMAT es importante analizarlo por su fuerte incidencia tanto en la satisfacción del trabajador en el lugar donde desempeña su labor, las reivindicaciones en materia de salario, como en la salud y calidad de vida. Siguiendo a Neffa (1989), es importante distinguirlo porque, además de lo dicho anteriormente, las personas se enferman y mueren a causa de las condiciones a las que se encuentran expuestos. Dicho concepto tuvo una gran trascendencia en los últimos años, ya que es un campo interesante de estudiar por enfocarse en cuestiones dinámicas dentro del entorno laboral, las innovaciones tecnológicas y los procesos de trabajo, entre otros. Otro de los motivos de su trascendencia, fue la crisis económica por la que atravesó nuestro país hace décadas, donde empresas privadas y públicas debieron destinar mayor cantidad de tiempo y mejoras relacionadas con las CyMAT (Neffa, 1989).

Es importante destacar que la presente investigación se posiciona desde una visión renovadora de las CyMAT. Dicha visión hace hincapié en las diferencias inherentes de cada trabajador, donde no todos tienen una misma adaptación al lugar de trabajo, capacidades, percepciones y vivencias (Neffa, 1989). Por ende, no todos poseen las mismas facilidades o dificultades a la hora de llevar a cabo la tarea, como tampoco tienen las mismas expectativas y experiencias. Por lo que es importante retomar al autor para entender la importancia del concepto.

Neffa (1989) afirma:

Las CyMAT están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. (p.28)

Neffa es un autor que ha realizado importantes estudios sobre las CyMAT, por lo que se lo mencionará repetidamente. Esta cita en particular hace referencia al concepto de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por lo que es una definición relevante y se lo

tomará como interpretación central de la temática elegida para realizar el resto de la investigación.

Proceso de Trabajo

Siguiendo con la línea de los objetivos a los que apunta la investigación, otro concepto clave a analizar por su fuerte incidencia en la salud y calidad de vida del trabajador es el de proceso de trabajo.

El mismo juega un papel determinante en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo por ser su origen y fundamento. Consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo que se aplica sobre los objetos (materia prima, información, etc.) con el apoyo de medios (herramientas, maquinas, computadoras, tecnologías informatizadas, etc.) para producir bienes, servicios, procesar informaciones o generar conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades. (Neffa, 1989, p.39)

Dicha noción ha adquirido diversas formas a lo largo del tiempo, entre las que se pueden mencionar el taylorista, fordista, artesanal, entre otros. Según la modalidad que se implemente, será el grado y el tipo de división social y técnica de la actividad, como también el excedente económico y las exigencias que estará expuesto el colectivo de trabajadores. Dicho excedente puede lograrse prolongando la duración del tiempo de la actividad, o intensificando la tarea. El proceso de trabajo y los factores que lo integran son los que van a originar en mayor o menor medida la presencia de riesgos profesionales, como también factores específicos presentes en el medio ambiente y las características de las condiciones laborales. (Neffa, 1989, p.39)

Esta idea también implica que el hombre transforme la naturaleza. Esto se debe a que el ser humano se apropia de los elementos que aquella le ofrece, con la finalidad de obtener los medios necesarios para su existencia. A su vez, en el proceso de trabajo el hombre también va mutando, ya que desarrolla su propia naturaleza, sus músculos, su capacidad de pensar y crear (Mattié, 1994). Además, es importante destacar que en todo proceso intervienen tres elementos fundamentales. Por un lado, está el uso de la fuerza de trabajo humano; por otro lado, el objeto sobre el cual se trabaja y, por último, los medios con los cuales se lleva adelante la tarea. Éstos constituyen los medios de producción y el trabajo es el uso de las capacidades físicas y mentales del ser humano (Mattié, 1994).

Organización del Trabajo

El concepto proceso de trabajo viene enraizado directamente con el de organización de trabajo. Ya que, según como esté utilizada la fuerza de trabajo, el objeto y los medios, se podrá entender de mejor manera las formas que se escogen para llevar a cabo la actividad. Dicha noción está determinada directamente por el tipo de proceso de trabajo que predomine en la empresa/organización y particularmente en el puesto de trabajo (Neffa, 1989). Aquí se puede encontrar la forma de control sobre la actividad, las exigencias de tiempo y ritmo, la duración e intensidad del tiempo de trabajo, las relaciones sociales y las estrategias de afrontamiento tomadas por los trabajadores en la Antártida, en caso de presentarse alguna dificultad. Mattié (1994) sostiene que la organización laboral, está constituida por la división social (integrada por tareas de concepción-preparación de la producción y tareas de ejecución) y la división técnica (la parcialización de las tareas). Según el carácter del concepto analizado, el trabajador estará sometido a diferentes niveles de responsabilidad, tensión, comunicación con el colectivo y conocimiento del proceso de trabajo.

Cabe destacar que dicha noción es importante para lograr condiciones laborales que beneficien al trabajador, como también a su salud y calidad de vida, ya que determina la duración de la jornada, el ritmo en el que se lleva a cabo la tarea, los mecanismos de supervisión y control, el contenido de la tarea, los incentivos y la complejidad de la actividad (Noriega, 1993). Todos estos aspectos inherentes a la organización del trabajo son elementales para no poner en riesgo la salud y el bienestar físico, psíquico y mental de las personas. Por eso, el autor sostiene que el concepto desempeña un papel fundamental en la determinación de las características de la actividad física y mental del trabajador, y a su vez, es una categoría central en el estudio de la salud (Noriega, 1993).

Por su parte, Neffa (1989) afirma:

Las herramientas de trabajo sirven para evitar el esfuerzo excesivo de los trabajadores (...). Desde los inicios de la revolución industrial, las maquinarias y equipos se van haciendo más potentes, más complejos en su funcionamiento interno, más caro y más rápido. Pero al mismo tiempo requieren una mayor atención en cuanto al mantenimiento y la prevención. (p.50)

El grado de autonomía que ocupa la actividad respecto de los demás, incluye tanto las relaciones horizontales como verticales (con supervisores y la dirección), que

condicionan, limitan o promueven el margen para organizar de manera autónoma el proceso de trabajo y los tiempos a asignar. Esta autonomía puede estar acompañada por la iniciativa y el criterio propio que debe usar el trabajador para operar en el puesto, especialmente cuando surgen incidentes o accidentes. (p.54)

En cuanto a la duración de la jornada, Neffa (1989) sostiene que el trabajo debe permitir que la persona disponga de tiempo libre para descansar y para destinar un espacio al ocio, ya que es esencial para la salud del trabajador.

Estrategias de afrontamiento

Retomando uno de los objetivos de la investigación, es importante analizar este concepto. Esta idea es fundamental para las personas que viven y trabajan en un lugar tan inhóspito como la Antártida. Esto es, porque al diferenciarse del común de los lugares de trabajo por la presencia de las bajas temperaturas, fenómenos climáticos atípicos y el aislamiento, la probabilidad de estar expuesto a situaciones inusuales y que puedan presentar algún peligro, es más previsible.

Stone y Cols (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998) sostienen: “El afrontamiento se refiere a la serie de pensamientos y acciones que capacitan a las personas para manejar situaciones difíciles” (p.426). Se trata de un proceso de esfuerzos dirigidos a sobrellevar de la mejor manera posible las demandas internas y ambientales en donde se lleva a cabo el trabajo, ya sea reduciendo, minimizando, tolerando o controlando las dificultades existentes (Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998).

Lazarus y Folkman (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998) afirman: “En resumen, el afrontamiento queda definido como aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p.426).

Por su parte, Fernández Abascal (1997) define a dichas estrategias como los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes, es decir, se establecen en función de la situación.

Lazarus y Folkman (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998) han investigado la existencia de una variedad de modos de afrontamiento. Por lo que crean la escala

de *Modos de Afrontamiento* (Ways of Coping, WOC) que trata de un instrumento que evalúa una serie de pensamientos y acciones que se efectúan para poder llevar a cabo una situación estresante, por lo que se pueden encontrar diferentes estrategias, algunas más enfocadas en la solución del problema, y otras en el equilibrio emocional. Entre las primeras más frecuentes se pueden mencionar la *confrontación*, que se basa en intentar solucionar la situación mediante acciones directas, agresivas, o potencialmente arriesgadas. La *planificación*, busca desarrollar estrategias para la solución del problema. El *distanciamiento*, intenta apartarse del problema, no pensar en él o evitar que le afecte a sí mismo. El *autocontrol*, que es el esfuerzo para controlar las propias acciones y sentimientos, como también las respuestas emocionales. Y por último, la *aceptación*, se trata de reconocer el papel que uno haya tenido en el origen o mantenimiento del problema.

Fierro (2006) afirma:

En el afrontamiento no siempre se atienden las demandas objetivas, no siempre se resuelve la amenaza, se evita la pérdida o se disipa el daño; simplemente se les maneja hasta cierto punto, se "negocia" con la realidad, se reduce o mitiga hasta donde se puede. (p.10)

En esta mención del autor, se puede observar que la estrategia de afrontamiento que se lleve adelante es relativa a la realidad por la que esté pasando la persona. Es decir, si bien el trabajador conoce las demandas inherentes de la actividad, las mismas pueden o no resolverse en su totalidad. En caso de que no se mitiguen totalmente, se tratará de mejorar la situación de la mejor manera posible, reduciendo su nivel de impacto negativo.

Relaciones sociales – Apoyo social

Para una mejor interpretación de las estrategias de afrontamiento tomadas por los trabajadores, se debe hacer hincapié en las relaciones sociales dentro del lugar de trabajo. Esta cuestión es fundamental ya que, en la mayoría de los casos, dichas estrategias son llevadas a cabo colectivamente. Ante esto, Bostal y Malleville (2016) sostienen:

Las relaciones pueden crear las condiciones para que las personas se integren y se sientan parte de un equipo, en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás. (p.7)

Por su parte, es interesante citar a Neffa (2015), ya que hace una mención acerca de la importancia del apoyo social en el ámbito laboral.

“Las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el mutuo apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo y crear un clima laboral saludable” (Neffa, 2015, p.215).

Es importante retomar estas citas, ya que afirman de manera concreta la importancia que tienen las relaciones sociales como también el apoyo social dentro del lugar de trabajo, ya sea por el reconocimiento de la actividad que reciban por parte de los compañeros, como por el clima laboral positivo que se genere gracias a la relación con el colega. Contribuyendo de esta manera, al bienestar psicológico tanto a nivel laboral como personal. Si bien es primordial dicha cuestión para todo tipo de tarea, en el caso de realizar el trabajo en un contexto con un clima adverso y con un nivel de aislamiento importante, el apoyo social es fundamental para contrarrestar cualquier dificultad inherente al lugar de trabajo.

Según Barbarito y Naveira (2016), en la Antártida la relación entre el personal se logra una vez que el grupo consigue afianzarse a través del tiempo. Antes de que los grupos antárticos se conformen, los miembros son desconocidos o se vieron eventualmente en alguna oportunidad, siendo un grupo heterogéneo en cuanto a profesiones, lugares de residencias, edades. Pero una vez que comienzan a convivir y trabajar en conjunto, compartiendo las mismas incertidumbres, preocupaciones y responsabilidades, el grupo comienza a poseer características homogéneas, dejando de lado las diferencias inherentes de cada uno.

El apoyo social es clave en lo que respecta las relaciones sociales en la Antártida, porque permite que la actividad que se lleve a cabo sea más sencilla, donde las exigencias se amortiguan, independientemente de que se que realice en un contexto con temperaturas frías y aislamiento. Por su parte, Pérez Torres (2011) afirma que el apoyo entre los compañeros de trabajo disminuye el impacto negativo de los estresores laborales, ya que los trabajadores pueden colaborar entre sí, aclarar dudas sobre las tareas y resolver de forma cooperativa las situaciones de dificultad en el trabajo.

Capítulo IV: Reconstrucción del proceso y organización del trabajo en la Antártida

En este capítulo se analiza el primer objetivo que plantea la investigación y se trata de reconstruir el proceso y organización del trabajo a partir del relato de los entrevistados. Para esto, se hace énfasis en diferentes categorías, que hacen a ambos conceptos y se estudiarán por separado. En lo que respecta al proceso de trabajo, se estudió la actividad que realizaban y la duración de la jornada, en cuanto a la organización del trabajo, se hizo foco en la subordinación jerárquica, la capacitación y las herramientas/materiales que necesitaban para llevar adelante la tarea. Es importante hacer hincapié en que algunos de los trabajadores entrevistados dependían generalmente de las condiciones climáticas, ya que su trabajo se hacía en el exterior, por lo que debían tener un entrenamiento previo para adquirir conocimientos en distintas áreas para poder sortear las dificultades climáticas que se presentaban, independientemente de su propia especialidad. Esto demuestra que los elementos y el horario de trabajo difieren dependiendo de dónde se lleva a cabo la actividad.

Cabe destacar que los entrevistados vivieron durante el año 2005 en una base que se distingue del resto, ya que es la única donde el personal, tanto civil como militar, en algunos casos, puede ir con su familia y pasar el año entero allí. El hecho de que algunos vayan con su grupo familiar hace que el contexto sea diferente desde el comienzo. En esta base las campañas son de un año de duración, difiere si la persona va a hacer campaña anual o de verano. Esta última tiene una duración de tres meses y generalmente se realiza durante el periodo de verano ya que el ingreso a la base es menos dificultoso, donde el mar aún no está del todo congelado y el rompehielos ARA Almirante Irizar puede hacer el relevo. Esto es tanto para las personas que van a trabajar algunos meses, como para los que van a pasar el año entero allí, el ingreso y el egreso se realiza durante esa estación. Lo interesante de los entrevistados seleccionados es que aportaron información distinta, ya sea por sus especialidades, como por sus experiencias anteriores o posteriores en el Continente Blanco.

En cuanto a la complejidad de las actividades que realizaron, se puede afirmar que los entrevistados E1, E3 y E4 realizaban su tarea mayormente al aire libre, lo que ello implica estar en contacto más tiempo con el frío, la nieve, los vientos. Por consiguiente, inconscientemente tenían que hacer un esfuerzo mayor, ya que el clima era imprevisible. Un día podía nevar y al otro día haber fuertes vientos que provocaban la existencia de hielo y hacían más peligroso el contexto. Según en qué base vivían, variaba la temperatura a la que estaban expuestos, ya que

no es lo mismo estar en una base más cercana a Tierra del Fuego, donde la temperatura media anual es de $-5,5\text{ }^{\circ}\text{C}$, $-10,8\text{ }^{\circ}\text{C}$ durante el invierno y $0,2\text{ }^{\circ}\text{C}$ en verano, que vivir más cerca del polo sur, donde la temperatura oscila entre los $5\text{ }^{\circ}\text{C}$ y $-48\text{ }^{\circ}\text{C}$ ². Por su parte, la entrevistada E2 realizaba su tarea en un ambiente cerrado, lo que hace que no dependa del clima para poder trabajar. A continuación, se analizarán las categorías nombradas al principio del apartado, tomando como base las percepciones que tuvieron los entrevistados en relación a su vivencia en la Antártida.

Actividades que se realizan en la base

En un principio, la tarea del E1 era esencial para el funcionamiento de la base, ya que se dedicaba al arreglo y mantenimiento de la calefacción y al suministro de agua, dos actividades claves para poder vivir en un lugar donde las temperaturas son muy bajas. En cambio, la E2 realizaba una tarea totalmente diferente a su profesión, pero para la cual tuvo una preparación previa en el Instituto Superior de Enseñanza Radiofónica, que la ayudó a desenvolverse en un contexto totalmente diferente al que estaba acostumbrada, y aprender cosas básicas de la locución. El trabajo del E3 tenía una gran cantidad de metas a cumplir en relación con el ecosistema de la Antártida, que incluía desde pesar a los pingüinos hasta llevar un control de cuál era su época reproductora, sumamente importante para la realización de investigaciones y el conocimiento sobre la flora y fauna de una base antártica. Por su parte, el E4 realizó más de una tarea allí en diferentes momentos de su vida, heterogéneas entre sí, ya que trabajó de timonero, logístico y sismólogo, por lo que los objetivos a cumplir eran distintos, pero con la particularidad de que fueron llevados a cabo en un lugar inhóspito, lo que hacía que cada una de esas tareas como la del resto de los entrevistados fueran particulares.

E1: Podía surgir que una casa me llamara porque no le andaba la calefacción, yo tenía otra tarea, pero tenía que dar prioridad a la reparación del calefactor, porque una casa no podía estar sin la calefacción, entonces tenía que suspender, una actividad que estaba programada, para hacer la emergencia. O no entraba agua de la laguna y teníamos que dejar todo lo que estábamos haciendo para que no se nos congele la provisión de agua.

Se puede observar la importancia del trabajo del entrevistado en la base, ya que se basaba en arreglar los calefactores y suministros de agua, dos cuestiones sumamente necesarias para vivir en un lugar con temperaturas extremas. Por ende, de su trabajo dependía en parte, la

² Fuente: Servicio Meteorológico Nacional.

supervivencia de las personas que habitaban allí. Ante esto, se retoma lo que afirma Neffa (2015) respecto al conocimiento y la habilidad que posee la persona a la hora de llevar a cabo la actividad, que puede superar los límites y obstáculos presentes en el ambiente laboral. El entrevistado destacando su labor en la Antártida, pone en manifiesto la expresión de un saber hacer acumulado, lo que desencadena en responsabilidad y creatividad, como también la capacidad de adaptación para hacer frente a los desafíos cotidianos que le planteaba la actividad, ya que si bien, él junto con sus compañeros tenían proyectado qué hacer durante la jornada, era usual que se presentase un imprevisto como el que se nombró anteriormente, lo que provocaba que su tarea se suspenda y tenga que hacer frente rápidamente a la urgencia.

En este apartado se pueden observar de manera concisa las distintas tareas que hacían los entrevistados, donde si bien, compartieron el lugar donde vivieron durante un año, sus trabajos se distinguían por el hecho de que algunos pasaban la jornada entera haciendo actividades en exteriores y otros en un lugar cerrado. Esto hace que tanto el horario a cumplir, como la vestimenta sean diferentes. Por lo que se puede afirmar, que las actividades que realizaron los entrevistados eran muy variadas, lo que genera que haya presencia de varios profesionales que llevan consigo distintas experiencias personales y laborales.

Duración de la jornada

La duración y el ritmo de la jornada dependían del tipo de actividad que fueron a realizar. Aunque había un horario determinado que comenzaba a la mañana, se pausaba al mediodía, y retomaban a la tarde, en algunos casos, generalmente variaba para aquellos que hacían tareas en el exterior. Esto permite inferir que la jornada laboral era bastante relativa y dependía de las condiciones climáticas en algunos casos, porque no podían continuar sus tareas sin ponerse en riesgo.

E2: En la radio estábamos de 8 a 12. El programa del otro día lo hacíamos a la tarde, terminábamos a las 12, volvíamos un rato a la tarde y después lo hacíamos para el otro día.

E3: El ciclo digamos reproductivo total de los pingüinos son más o menos 4, 5 meses, o sea la campaña según el instituto antártico se dividen en la pre-campaña y en la campaña de verano, entonces, no siempre a todos los investigadores nos toca estar toda la campaña, a veces hay un grupo que va a la pre-campaña que es la primer parte del trabajo, que es esperarlos, ver cuándo llegan, con qué peso llegan, y el segundo grupo de trabajo se queda digamos desde que nacen los pichones hasta que el último de los pichones se emancipa.

E4: Vos viste, que en la Antártida el tiempo uno lo va manejando, pero en verdad uno cuando va a la Antártida está casi continuamente realizando ese trabajo, salvo que tomes la decisión

de decir hoy me lo tomo libre, pero bueno, cuando uno está de logística está logístico 100%, y salvo cuando uno duerme, cuando uno está en actividad está realizando tareas.

Mientras la E2 mantiene un horario fijo en la base y E1 varía sus tiempos según las necesidades particulares, la E3 manifiesta que su trabajo dependía de la época reproductora de los pingüinos. También tenía que ver la época en la que van a hacer la campaña, podía ser que tuviera que viajar en verano como en invierno, a partir de eso se definían las actividades que tenían que hacer y su duración. Por su parte, el E4 afirmó que constantemente estaba haciendo el trabajo, por ende, tampoco tenía un horario fijo y acotado.

Con los distintos relatos de los entrevistados, se puede afirmar que el trabajo y la jornada laboral diferían según la actividad que hacían, ya que la mayoría ratificaron que dependían de las circunstancias, ya sea por condiciones meteorológicas, como por la época en que viajaban, o las urgencias que surgían en el momento.

Subordinación jerárquica

En cada base argentina, hay un jefe, se trata de un personal militar que es seleccionado por ser el que mayor jerarquía tiene en el grupo que va a invernar. En el año 2005, internada que compartieron los 4 entrevistados, el jefe de la población de estudio era teniente coronel. Esto significaba que siempre que haya alguna inquietud por parte de alguien, la persona lo charlaba con él. Cuando había actos por fechas patrias, él era quien los encabezaba, entre otros tipos de formalidades. Pero en lo que hace al mundo laboral en la Antártida, cada especialidad tiene un objetivo asignado por el comando antártico previamente en la etapa preparatoria, por lo que sólo resta llegar a la base y cumplir con lo que ya está previsto.

E3: No, nosotros íbamos siempre con un protocolo bien claro digamos, a seguir, y siempre es el mismo protocolo, porque la idea es todos los años es hacer después comparaciones para ver qué pasa año tras año y sacar una buena estadística.

En el caso de la E3, manifiesta que, en la mayoría de los casos, siempre fue con un reglamento a seguir, esto da cuenta de que había cierta autonomía a la hora de llevar a cabo la tarea en caso de que se presente algún imprevisto.

E1: Yo, el especialista, como era especialista en la materia, como mecánico de instalaciones era el que supervisaba la actividad, yo mismo, porque tenía gente a cargo, y desde que comencé mis primeras internadas hasta las últimas me fui preparado en las materias, entonces el supervisor y el controlador era yo.

E4: Cuando voy de campaña de verano, normalmente, las primeras campañas fui con jefe de grupo, y después estuve embarcado, y ahí ya éramos todo un grupo con más experiencia para la colocación de estaciones sísmicas, y teníamos un jefe que coordinaba las tareas. Después cuando yo estuve como internada, el jefe era yo, porque quedaba solo en la base, las actividades y todo las coordinaba yo.

Se observa algo similar a lo que comentó el E2, porque ambos afirman que ellos eran su propio jefe, en el caso de E1, además, tenía a cargo a otras personas, lo que significa que tal vez tenían aún más autonomía a la hora de realizar su actividad y tomar decisiones aplicando todos los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera.

E2: No, nadie supervisaba. Al principio si el jefe de Base, después ya no, después ya nadie nos supervisaba.

En el caso del trabajo de la E2, el jefe revisaba solo por un tiempo su tarea, después improvisaba con los elementos que tenía a su alcance. No obstante, la entrevistada comentó que le resultaba difícil convivir con la verticalidad de las decisiones, cuestión con la que no estaba familiarizada por no ser personal militar.

E2: La Antártida fue un cambio totalmente de vida y de perspectiva de vida, no tanto por el trabajo en sí, sino por el cambio de vida de un lugar a otro, pasar de un estilo de vida profesional al que yo me dedico, a acostumbrarte allá que es totalmente distinto, desde el vecino, hasta la verticalidad en el tema laboral que yo no estaba acostumbrada, porque siempre trabajé en un ámbito civil, nunca trabajé en un ámbito militar donde las reglas son diferentes, y para mi fueron difíciles.

Esto muestra que algunos tenían más autonomía que otros, ya sea por su especialidad o por su tarea a realizar, todos contaban con cierto margen de maniobra para tomar decisiones que les permitía hacer mejor su trabajo. Además, en este apartado se puede observar que no solo se trata del control del trabajo, ya que el personal civil que va a trabajar al continente, además de tener que adaptarse al ambiente climatológicamente hostil, tiene que amoldarse a la supervisión y formas de ejercer la autoridad específica del ámbito militar.

Capacitación

En el año 2005 hubo gran variedad de profesionales trabajando en la Antártida, entre los que se encontraba el personal militar, preparado en distintas ramas y con especializaciones que le permitían adaptarse a zonas desfavorables. Dicha preparación se basaba en la formación en contextos similares a lo que es la Antártida. También había miembros del grupo familiar, ya sea del personal militar como civil, que se dedicaban a otras actividades totalmente diferentes

o eran amas de casa. Pero en ambos casos tuvieron una capacitación previa según la actividad que iban a realizar. Por su parte, el personal científico contratado por la DNA - IAA también fue a cumplir con tareas meramente relacionadas con su profesión, no obstante, se les brindó una formación específica para desempeñar la tarea en un ambiente hostil.

E1: Hemos tenido capacitaciones adicionales, lo que hace a la salud, como primeros auxilios, RCP ante un golpe eléctrico, también hacíamos mantenimientos nosotros no solamente en la Base sino también en los refugios, que tenemos como jurisdicción de responsabilidad, entonces hay una patrulla en moto integrada por 5, 6 personas, para llegar hasta ese punto y hacer mantenimiento del refugio, que como anexo era hacer un curso de andinismo, de técnica en el hielo, porque si nos pasaba algo en el camino tenías que saber cómo recuperar un herido en la grieta que se ha caído, o cómo desplazarte en esas geografías.

E3: En el instituto antártico lo que haces es antes de la primera vez que te mandan, se aseguran de hacer un trabajo y una capacitación completa, no tanto de tu trabajo en sí, sino primeros auxilios en la Antártida, seguridad, y todas esas cosas que hacen que se minimicen los errores, o los posibles contratiempos. También te da nociones de trabajo grupal y después sí, específicamente el trabajo de cada uno.

En estos dos fragmentos, se puede observar que más allá de la especialidad de cada uno, en el caso del personal militar, se los capacita en lugares similares con temperaturas y un contexto parecido para poder realizar mejor sus tareas, donde las situaciones imprevistas generadas por el aislamiento y las bajas temperaturas no se conviertan en un impedimento y afecten su vida y su salud. Tanto el E1 como la E3 tuvieron capacitaciones de primeros auxilios. Ante esto, el E1 relató una experiencia, que se relaciona con una de las capacitaciones que recibió previamente a ir a la Antártida, que no tiene que ver con su especialidad, pero que pone en evidencia lo importante y necesario que es para este tipo de trabajos formarse en esos aspectos.

E1: En una de mis internadas un compañero tuvo una lesión. Era meteorólogo, un hombre de la fuerza aérea, salía de la casa, pisó un pie de hielo, cayó y golpeó con el codo, se partió el codo, se lo quebró, entonces el médico, convocó a un grupo que ya nos habíamos preparado en Buenos Aires, unos cursos de cómo manejarnos en el quirófano, entonces tuvimos la coordinación para que a este compañero, lo podamos llegar a operar en la Antártida. Y ahí estuve asistiéndolo al cirujano, que era un médico traumatólogo, sabía bien lo que hacía, y nosotros éramos los colaboradores. Yo era el primero que entró al quirófano, y que era el instrumentador, el asistente directo del médico. Así que dentro de los cursos que hice, ese fue uno que me fue muy potable porque pude llegar a colaborar para que se pueda operar un compañero en la Antártida. Por el mes de Junio, en pleno invierno antártico, y suerte que todo salió bien, favorable, cuando ya Noviembre, Diciembre, estábamos regresando al Continente, con la rehabilitación que se hizo allá, el hombre con las dos clavijas que se le colocó en el codo, quedó recuperado bien, y a la fecha sigue con su clavija de recuerdo que se le puso en la Antártida.

Este relato es clave, ya que muestra una situación extrema que puede presentarse a causa de la adversidad climática presente en el lugar de trabajo, donde se pone en juego la salud de un compañero. Aquí se manifiesta la capacidad y creatividad personal, ya que se hace notoria la formación que recibió el trabajador para promover el desarrollo de sus habilidades y destrezas. Neffa (2015) afirma: “Para llevar a cabo correctamente cualquier tarea se debe captar y procesar información, movilizar los conocimientos adquiridos en el proceso de formación y utilizar el “*saber hacer*” productivo adquirido en el puesto de trabajo” (p.140). También, muestra lo importante que es capacitarse previamente, para que, con el apoyo del resto de los compañeros y la cohesión del colectivo de trabajo frente al ambiente hostil, las situaciones pueden resultar más llevaderas y resolverse, pese a las adversidades que puedan llegar a ocurrir.

Ante esto, se puede concluir que las capacitaciones que recibieron los entrevistados son diversas y sumamente necesarias, ya que el medio ambiente donde se desenvuelven es cambiante. Esto implica que futuros trabajadores de la Antártida precisen instruirse en diferentes áreas para lograr sortear los contratiempos que surjan, más allá de la obligatoriedad de las preparaciones. Por último, pero no por ello menos importante, es interesante el nivel de formación de los entrevistados, donde se observa con claridad el margen de autonomía que tenían al momento de actuar y hacer frente a los imprevistos cotidianos.

Elementos de trabajo

Otro aspecto importante en lo que respecta a la organización del trabajo son los materiales que se utilizan para realizar la actividad (Mattié, 1994). Es conveniente destacar que, por un lado, están los elementos de protección, y por otro, los elementos de trabajo. Ambos son suministrados por el Estado (DNA - IAA), la diferencia es que los primeros son utilizados para preservarse de los riesgos presentes en el lugar donde llevan adelante la tarea, entre los que se encuentran las gafas de sol con filtro para la radiación ultravioleta, botas con suela de goma y abrigo interior, guantes impermeables y gruesos, gorro, capucha, pasamontañas, y el chaquetón y pantalón que cubren varias capas de abrigos. En cambio, los segundos son los necesarios para poder realizar la actividad. Generalmente, los que están obligados a utilizar los elementos de protección, son aquellas personas que trabajan al aire libre.

Por su parte, los elementos de trabajo son aquellos necesarios para realizar la tarea o actividad laboral. Estos medios de trabajo no son para protegerse, sino que son los elementos necesarios o requeridos según cada especialidad.

En la Antártida, los elementos de trabajo dependen del tipo de actividad que haga cada persona. Por otro lado, la vestimenta forma parte importante de lo que conforman los medios para realizar la tarea, ya que la particularidad del lugar hace que sea necesaria la utilización de ciertas prendas que los aíslen del frío. Sin la ropa, que tenían destinada dependiendo la tarea, los trabajos que se realizan por ejemplo en el exterior, no pueden llevarse a cabo.

En el caso del E1, los materiales que utilizaba eran bastante variados, ya que no requería de las mismas herramientas para hacer un empalme eléctrico, o tareas relacionadas al suministro de agua. Entre las herramientas mencionó pinzas, alicates y pela cables. La E2 cuenta que el elemento más importante para hacer su tarea era Internet, de donde obtenían la información necesaria, como así también de los libros que se encontraban en biblioteca. Por su parte, la E3 utilizaba elementos específicos para la investigación de la fauna marina, como estacas de metal, planillas, banderas, péseles digitales, profundímetros, computadora, grabadora, una gran variedad de herramientas necesarias para trabajar con pingüinos y otras especies antárticas. Lo mismo sucede con el E4, ya que utilizaba materiales específicos de la sismología, como ser una computadora, baterías, sensor inglés, en el caso del trabajo en interior, cuando tenía que hacer actividades en el exterior contaba con alicates, llaves francesas, martillos, entre otros.

Ante esto, se puede afirmar que los elementos que un trabajador utiliza en la Antártida para realizar la actividad dependen del tipo de tarea que haga. Además, por el frío y las inclemencias del tiempo las personas deben usar más vestimenta de lo habitual.

Se podrá ver en imágenes los atuendos que se utilizan en las tareas que son llevadas a cabo en el exterior en las bases antárticas. Los mismos, como se dijo con anterioridad, son provistos por el estado, y además de ser un elemento de trabajo, también son necesarios para proteger a las personas del frío extremo, dando lugar al trabajador de generar una temperatura corporal adecuada para llevar adelante la actividad, disminuyendo el índice de peligrosidad por el contacto permanente con la adversidad climática. También se puede observar que es de color naranja, ya que, en caso de que haya una alerta meteorológica que impida una visión clara, el color al ser llamativo y contrastante con el blanco de la nieve, permite que a la distancia se pueda identificar donde está la persona³.

³ Ver Anexos.

En este capítulo se analizaron las categorías relacionadas al primer objetivo de la investigación, donde se las estudió en base a la experiencia de personas que vivieron y trabajaron en el polo sur. En primer lugar, se puede afirmar la importancia que tiene la preparación y capacitación previa para trabajar y vivir en un lugar donde las situaciones de posible peligro están latentes, ya sea por el contexto aislado, por las condiciones climáticas adversas, y porque toda persona que va a la Antártida a trabajar también va a vivir, por lo que la cuestión de la supervivencia se vuelve algo cotidiano. En segundo lugar, es clave este apartado para conocer la autonomía que tenían en la invernada a la hora de desenvolverse en cada actividad, poniendo de manifiesto todo tipo de habilidad y creatividad, con las herramientas que tenían a su alcance, que, en la mayoría de los casos, eran de gran variedad. También, es interesante conocer las situaciones imprevistas que pueden presentarse, independientemente del trabajo específico, y cómo han podido sortearlas gracias a los conocimientos adquiridos previamente en distintas capacitaciones.

Capítulo V: Las estrategias de afrontamiento y el apoyo social en una base antártica

En este capítulo se estudiará el segundo objetivo de la investigación. En primer lugar, se les consultó a los entrevistados sobre las diferentes estrategias que hayan utilizado para resolver situaciones inesperadas, donde en la mayoría de los casos resultaron tener alguna dificultad por el aislamiento y las bajas temperaturas. En segundo lugar, se les preguntó qué fue lo más difícil de vivir allí, ya que no hay que olvidar que ellos no solo fueron a trabajar, sino también, a vivir, lo que hace que la experiencia laboral sea distinta a la de su cotidianeidad. Es importante destacar que los entrevistados estuvieron constantemente expuestos a acontecimientos en los que debieron acudir a la ayuda de sus compañeros. Podía suceder que de un día para el otro las condiciones meteorológicas cambiaran rotundamente, de soleado a fuertes ráfagas de viento y nieve, lo cual luego genera congelamientos en el suelo donde se camina, y esto genera un aumento del riesgo de caídas o al realizar actividades en exteriores. También, era usual que los vientos sean de 120km/h, donde resulta imposible salir de las casas que conformaban la base, excepto que la tarea sea prioritaria para el funcionamiento de la base o se ponga en riesgo la vida de un habitante, en ese caso, había que salir. Ante esta situación climática, se suspendían las actividades de mantenimiento y las ajenas a la supervivencia, pero seguían las de funcionamiento. Es decir, por ejemplo, en caso de algún accidente con el generador de electricidad o con el abastecimiento de agua, el especialista permanecía en el trabajo para resolverlo, y así con otras áreas.

Situaciones imprevistas

Es importante retomar en este apartado lo que afirman los autores GongGu, Qian y Che (2011) con respecto al medio hostil, donde los aspectos inherentes, como las temperaturas extremas, el medio ambiente y su inaccesibilidad afectan el comportamiento de las personas. También, es válido volver a lo manifestado por Lazarus y Folkman (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998), sobre la definición de estrategias de afrontamiento, donde afirman que son procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas, las mismas son utilizadas como última instancia ante una situación que representa algún peligro. Ante esto, obsérvese los relatos de los entrevistados, donde se les preguntó de qué manera resolvían los las dificultades que se les presentaban.

E1: Primero, salía de la situación para mirar de afuera la problemática, manteniendo la calma, porque en la Antártida se trabaja con la prevención, antes de que surja un inconveniente, un problema, uno trata de prevenir, porque todo lo que uno llega a hacer en la Antártida o los trabajos que se hacen allá son 10 veces más costosos de lo que uno lo haría acá, en Buenos Aires, o en cualquier parte de Argentina. Allá un empalme eléctrico no es lo mismo que hacerlo acá con 30 grados sobre cero, allá hacer un trabajo de ese tipo con 20 o 40 bajo cero es distinto. Por eso uno trata de pensar, resolver y ver la mejor opción para un buen resultado según la problemática que surja.

En el relato del entrevistado se puede observar con claridad que la estrategia que desplegó para hacer frente a alguna problemática es la de abordar el problema y resolverlo, estudiado por los autores GongGu, Qian y Che (2011). También, se inclinó por la planificación (Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998), ya que buscaba desarrollar diferentes métodos para la solución del problema, siendo consciente de que su trabajo era más arriesgado en un contexto de temperaturas extremas que en un lugar donde el clima es más llevadero.

E3: Ahí un error te puede costar la vida, básicamente, a vos o a los animales con los que estás trabajando, y a tus compañeros de trabajo también. Lo primero era relajarse, recordar todo lo que uno estudió y le dijeron qué hay que hacer en situaciones de posible peligro, y tratar de evaluar la mejor herramienta para resolver ese problema. A veces se tiene que tomar reacciones rápidas, con las pocas herramientas que tenés, resolver algo. Hay que estar muy concentrados en lo que uno hace y evitar todas las situaciones de peligro innecesario. En las situaciones esas, hay que frenarse, recordar todo y tratar de ver cuál es la mejor herramienta para solucionarlo en breve.

En este caso, la entrevistada afirma que, ante alguna mala decisión o problema no resuelto, se pone en juego la vida tanto de los animales, como de la persona. Aquí las CyMAT juegan un rol importante, ya que la salud de las personas está en juego. Retomando los modos de afrontamiento planteados por Lazarus y Folkman (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998), se puede encontrar en su relato, que desarrolló la confrontación, ya que intentaba solucionar la situación mediante acciones directas o potencialmente arriesgadas, con las herramientas que tenía a su alcance. También se inclinó por la planificación, donde abordaba el problema concentrándose y recordando todos los conocimientos adquiridos previamente.

E4: En principio, siempre y cuando no vea algún problema físico, uno tiene que tratar de utilizar todas las herramientas y conocimientos que fue adquiriendo para tratar de resolverlo de la mejor manera posible, y si es posible apoyarse en alguien que te pueda echar una mano, generalmente siempre hay alguien que está predispuesto a ayudarte, en general en la Antártida el compañerismo está a flor de piel, generalmente uno cuando ve que alguien está en dificultad trata de echarle una mano, y muchas veces los problemas los resuelve recibiendo apoyo y utilizando el conocimiento que tenes adquirido.

En este tercer relato, el entrevistado afirma que el apoyo social es clave para abordar la problemática, tal como afirman GongGu, Qian y Che (2011), el mismo juega un papel fundamental para resolver la situación. Se puede observar una coincidencia en cuanto al modo de afrontamiento, ya que se inclinó por la planificación (Vázquez Valverde, Crespo López & J. M. Ring, 1998), al igual que la E3, trataba de recordar los conocimientos adquiridos para utilizar las herramientas que tenía a su alcance de la mejor manera posible.

En estos relatos, también se puede observar con claridad las diferencias entre el *trabajo real* y el *trabajo prescripto*. Ante esto, Dejours (1998) afirma que la tarea es aquello que se desea obtener o lo que se debería hacer. En cambio, la actividad, es decir, lo real, es aquello que el trabajador hace para tratar de alcanzar con los objetivos fijados por la tarea, cuando no puede obtenerse mediante la ejecución rigurosa de lo prescripto. Además, el autor afirma que el trabajo real es considerado como la movilización de la inteligencia humana, y que también, es la limitación del saber hacer, de los conocimientos y de la concepción.

Por su parte, Neffa (2015) sostiene que el trabajo no es una simple ejecución técnica. Hay una brecha entre la tarea y la actividad que deja al descubierto un espacio para realizar ajustes requeridos ante las complicaciones que surjan en el desarrollo del trabajo. Esta situación incita a la creatividad, porque es difícil estandarizar todos los procedimientos, en este caso, por el contexto de aislamiento y adversidad climática. Por lo que prevalece el saber hacer de la persona.

Ante estas definiciones, se puede afirmar que, a partir de estos tres relatos, los entrevistados además de tomar diferentes estrategias para resolver los inconvenientes, incorporaron el saber hacer, producto de conocimientos adquiridos previamente, con las herramientas que tenían a su alcance, esto en parte fue porque en los tres casos tuvieron la experiencia previa en el polo sur.

Otro eje importante que ayuda a la interpretación del objetivo, el cual se relaciona con las situaciones imprevistas y los modos de afrontarlo, son los momentos difíciles que hayan tenido que pasar, ya sea por las condiciones climáticas, como por el nivel de aislamiento y lejanía presente en el continente.

E2: Es una experiencia difícil, diferente, emotiva, con alegrías y tristezas. Es como ir a un lugar en donde tenes cinco casas, un mar grande, no hay autos, no hay nada, no hay súper, no hay *shopping*, no hay ruido, no hay nada de lo que uno está acostumbrado, entonces ese cambio tan abrupto que por más que uno lo quiera concientizar y acostumbrar desde el

Continente, es imposible hasta que no llegas allá, es imposible no sentir un impacto, al menos para mí que yo nunca salí de Buenos Aires.

E3: Quizás lo más difícil es no saber si uno cuenta con todo lo que uno podría llegar a necesitar ahí. Desde el punto de vista personal por ahí las dudas son esas, que pasa si uno se lastima, qué pasa si te sentís mal y por uno mismo y por el trabajo que no se pueda resolver, después siempre está la duda de si me pasa algo, si le pasa algo a mi familia yo no me puedo volver, esos son uno de los fantasmas a la orden del día que uno tiene, de no tener lo que uno necesita y no poder conseguirlo porque no hay donde comprarlo digamos, o sentirse mal y estar lejos y que si te pase algo no es que te van a venir a buscar enseguida y te van a llevar a casa.

Por su parte, el E4 relató dos hechos difíciles, el primero fue durante la invernada del año 2005, donde junto con otros compañeros, tenían destinado alejarse de la base para ir a abastecer los refugios, y desprevenidamente, las condiciones climáticas empeoraron, entonces tuvieron que detenerse donde estaban hasta que mejore la situación, ya que había peligro de vida. Obsérvese la segunda situación:

E4: Lo más difícil fue en el 2014, cuando tuvimos la pérdida de un compañero de ejército que falleció en un accidente laboral. Estaba realizando la tarea de recolectar la basura, y abrir unos tachos y bueno, tuvo un accidente donde perdió la vida, creo que eso fue lo más duro.

Estos tres relatos son enriquecedores para la investigación, ya que muestran experiencias totalmente distintas, donde la dificultad en cada uno está asociada a sus intereses y características subjetivas. Por un lado, permaneció latente la cuestión del aislamiento, ya que la E3 afirmó tener la incertidumbre de que sucediese algo relacionado a lo laboral y no llegar a resolverlo con las herramientas que tenía a su alcance o que le pasase algo tanto a ella como a alguien de su familia y el traslado al continente no pudiese concretarse de forma rápida. Esto demuestra que la entrevistada era consciente de que el peligro estaba latente a causa del aislamiento. Por el otro, el E4 manifestó que una de las cosas más difíciles que vivió en una de sus invernadas fue la pérdida de un compañero de trabajo.

Entre las situaciones imprevistas, que se relaciona con momentos particularmente difíciles, se puede observar la posibilidad de un contratiempo o fallecimiento a causa del trabajo. Por lo que aquí es sumamente importante la estrategia de afrontamiento que desarrolló el entrevistado, retomando a Lazarus y Folkman (como se citó en Vázquez Valverde, Crespo López & Ring, 1998), se destaca el distanciamiento, ya que, para poder seguir adelante en su invernada, trató de construir una realidad distinta para evitar que le afecte lo sucedido. También, hay cierto grado de autocontrol por la necesidad de tener que dominar los sentimientos ante lo acontecido.

Por último, la E2 manifestó que lo más difícil estaba asociado a la falta de confort que tenía en su vida.

Aquí queda en evidencia que los entrevistados desarrollaron estrategias de afrontamiento frente a la dificultad y obstáculos de trabajar y vivir en lugares atípicos. Ya sea para impedir el problema, acudir a la ayuda de un compañero, o bien, mirar desde afuera la situación. Las estrategias son subjetivas, ya que depende de la experiencia, las particularidades y situaciones a las que se enfrenten cada persona. Se pudo identificar la planificación, el autocontrol, el distanciamiento, el apoyo social y el saber hacer. Ante esto, se puede observar que el vivir y trabajar en la Antártida significa tener presente que los imprevistos se convierten en algo cotidiano, por lo que las habilidades, las estrategias de afrontamiento y el apoyo social son cuestiones claves para llevar a cabo trabajos realizados en contextos inhóspitos.

Relaciones sociales

Los vínculos sociales son de suma importancia en lo que respecta la vivencia en la Antártida, ya que, si bien fueron con el objetivo de trabajar, el convivir y pasar meses enteros con las mismas personas, hace que lo laboral esté directamente relacionado a la vida social. Por ello, se definió como uno de los objetivos de la investigación, analizar la incidencia que tienen las relaciones sociales y familiares en las condiciones de trabajo y de supervivencia en un lugar aislado y con bajas temperaturas. Dado que además de ser interesante indagarlo, es un aspecto importante para el mundo laboral.

Como pudimos ver en el análisis del primer objetivo, están los que van al polo sur como invernada, es decir, un año, y están los que van por campañas, tres o cuatro meses. La importancia de la relación social radica en que en ese contexto se conforma una pequeña sociedad, y todos tienen que interactuar con las mismas reglas que hay en una sociedad en gran escala, donde una persona dirige el funcionamiento de la base, y el resto se maneja con esos códigos de convivencia. Se puede considerar, que una base antártica, es en menor escala, igual que una comunidad mayor, y las reglas de convivencia son iguales a las de un vecindario. Aquí se ponen en evidencia las heterogeneidades en cuanto al temperamento y los valores al tratar de sobrellevar los problemas que pueden parecer insignificantes en la rutina, pero que en la Antártida, se magnifican.

Es importante manifestar que en el caso del personal que viajó junto con su familia, meses antes, la DNA promovió que pudieran conocerse entre todos, organizando un viaje a Ushuaia,

donde, además, se eligieron a los maestros que iban a trabajar en el colegio de la base y fueron seleccionados por votación. Este viaje previo al polo sur, en parte, promovió que las relaciones se generen más fácilmente en la Antártida.

La percepción de los entrevistados, una vez más, fue enriquecedora, ya que sus experiencias fueron distintas entre sí. Es importante retomar lo que menciona Neffa (2015) quien afirma que las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el mutuo apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo y crear un clima laboral saludable.

Esto se puede ver reflejado en el relato del E1 y E3, donde, por un lado, plantean que era importante apoyar al compañero en caso de inestabilidad emocional o tristeza, por otro, aparece la necesidad de hacer amistades y tener buenas relaciones en un contexto donde predomina el aislamiento y están lejos de su entorno familiar. Pérez Torres (2011) también ratifica la importancia del apoyo entre los compañeros, disminuyendo el impacto negativo de los estresores laborales, ya que los trabajadores pueden colaborar entre sí, aclarar dudas sobre las tareas y resolver de forma cooperativa las situaciones de dificultad en el trabajo.

E1: La relación con mi entorno siempre fue bien sociable, porque al haber tenido la experiencia de otras campañas, trataba de siempre, si bien hay diferencias en convivencias con las personas, cuando uno ve alguien que está cayéndose de emoción, de tristeza o por alguna circunstancia mal, era apoyarlo, por más que uno esté a veces mal. Era ver lo positivo del objetivo que estamos teniendo allá en las invernadas, y el entorno tiene que ser llevadero, tratar siempre de apoyarnos uno con el otro.

E3: Por suerte siempre conté con gente muy buena. Mi forma de ser hace que yo necesite, quiera y elija tratar de hacerme lo más rápido posible amigos en ese lugar, es la diferencia entre estar solo en un lugar donde no conoces, donde hay peligro, donde tenes frío, donde por ahí no están las cosas que uno está acostumbrado a tener siempre, y la posibilidad de que todo eso sea aún más enriquecedor a lo que es el trabajo, y yo siempre elegí eso, que todo eso sea una experiencia personal y laboral especial.

No obstante, en el caso de la entrevistada que fue solo una vez como acompañante, su experiencia difiere por la distancia y el acostumbramiento. Ella afirma que extrañó mucho a las amistades que dejó en el continente y lo difícil que fue despojarse de su actividad profesional para amoldarse a una labor totalmente distinta.

E2: Con mi familia que estaba compuesta por mi marido y con mis dos hijos, bien. Me hice amigos, perdí amistades que no eran amistades reales, y gané amistades, que para mí fueron muy valiosas, pero en cuanto a la que dejé en el Continente, las amistades siguieron, se

extrañó muchísimo. Para mí personalmente fue difícil el tema de dejar la realidad mía laboral, mi independencia laboral.

Por su parte, el sismólogo, tuvo la posibilidad de tener vínculos sociales no solo por su especialidad, sino también, por tener otros conocimientos que adquirió a lo largo de su vida, como ser el deporte y la contabilidad. Esto hizo que sus relaciones se fortalezcan, conociendo a los jóvenes desde el lugar de alumnos.

E4: Tuve suerte de que me ofrecieron colaborar en el colegio, en donde hice como pseudo profesor de gimnasia, para los más chicos, y también profesor de Kung Fu para todos, para los chicos y para las mujeres de la dotación, lo cual me permitió tener un vínculo muy grande con la mayoría dado que estaba continuamente en contacto por un motivo y por otro, también estuve colaborando con tres chicos en la parte del secundario, porque como me recibí de contador público, en la parte de contabilidad les di un apoyo.

Hasta aquí, se pudo examinar cómo los entrevistados hicieron frente a las relaciones sociales en su experiencia en la Antártida, pero también es interesante saber qué es lo que hace de diferente la convivencia en el continente que en sus anteriores o posteriores trabajos. Por esto, resulta importante rescatar las diferencias percibidas entre trabajar en un lugar urbano con temperaturas normales, y un lugar donde prevalece el frío y se le suma el factor del aislamiento.

E1: La diferencia es que allá si yo por x motivo tengo una diferencia con una persona, la veo todos los días, me guste o no me guste, y con respecto a otro trabajo, sé que puedo evitarlo no cruzármelo, ya sea con la persona que uno puede llegar a tener una diferencia. En cambio, allá si tenes una diferencia con tu compañero de habitación o de casa o de taller, estas todos los días, entonces uno trata de ser equilibrado en algunas actitudes, y decir bueno, contar hasta 10 para buscarle la forma y que sea llevadera la convivencia, porque hay que estar 1 año.

E3: “Uno quizás cuando va a trabajar, te levantas, desayunas, agarras el auto, el colectivo, vas a trabajar, pasas ocho, siete, nueve horas por día en tu lugar de trabajo, con tus compañeros de trabajo, y cuando termina tu horario de trabajo te vas a tu casa, y tenes a tu familia, tenes a tus amigos. Ahí no, es 100% estar con tus compañeros de trabajo o con tus amigos, como los quieras llamar, es muy fuerte eso, para bien o para mal, porque las cosas lindas o los problemas que puedas llegar a tener ahí con alguna persona no se termina en tu horario de trabajo, si durante todo el día, porque se convive justamente, es un lugar chico, es un lugar donde hay poca gente, donde los sentimientos son a flor de piel, porque todos tenemos carencias en ese lugar de algo, y se puede magnificar todo, lo bueno y lo malo de la gente y de las relaciones, entonces, para mí básicamente el desafío era ese. Por eso siempre me parece que es enriquecedor ver la parte linda de la gente y tratar de enseguida hacerte lo más amigo posible.

E4: Como vos estas en un lugar donde te vas a ver todos los siete días, salvo que uno se quede encerrado en su carpa o en su casa, tenes el contacto todos los días, en los otros trabajos vos tenes la libertad, que por ahí sábado, domingo, o feriados vos no te ves, porque no decidís ir a trabajar, acá si, vos estas en un lugar muy estrecho, donde todos los días funciona la actividad y se ven, entonces bueno, el vínculo es muy estrecho.

Estos relatos se relacionan entre sí y aportan al capítulo, ya que está latente la cuestión de convivir las 24 horas con las mismas personas por un periodo de tiempo largo. Coinciden en que es importante que los vínculos sean lo más ameno posible, por el hecho de que uno no puede elegir seguir viendo o no a la persona con la que comparte el trabajo. Entonces, está claro que lo diferente de trabajar en el polo sur, además de estar expuesto constantemente a temperaturas extremas y al aislamiento, está en compartir el día a día con tus compañeros de trabajo, y con un grupo reducido de personas.

Es importante retomar a Barbarito y Naveira (2016), ya que ante los relatos mencionados, se puede afirmar que los entrevistados al convivir y trabajar conjuntamente, compartiendo las mismas incertidumbres, preocupaciones y responsabilidades, comienzan a volverse un colectivo homogéneo, dejando de lado las diferencias inherentes de cada uno y así buscar el equilibrio a la hora de la convivencia. Por ende, los vínculos sociales fueron necesarios en la Antártida, ya que el apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo disminuyó el impacto negativo de los estresores laborales, generando que los entrevistados pueden colaborar entre sí, aclarar dudas sobre las tareas y resolver de forma cooperativa las situaciones de dificultad en el trabajo (Pérez Torres, 2011). Con esto se puede afirmar que, si bien las condiciones laborales en el continente blanco presentan un gran nivel de peligrosidad, tanto por el nivel de aislamiento presente como por las bajas temperaturas, la existencia del apoyo social es sumamente importante para poder llevar a cabo una actividad, como también vivir durante un período largo de tiempo con un colectivo reducido de personas.

Llegando al final de la entrevista, resultó interesante preguntarles qué le recomendarían a alguien que próximamente viaje a la Antártida. En el caso del E4, sugiere que la persona use al máximo la experiencia y siempre trabaje en grupo, apoyándose en lo social. También remarcó el tema de la tecnología, hoy en día las personas que habitan allí pueden comunicarse y sentirse más cerca de sus allegados, en cambio, cuando el entrevistado fue en el año 1999, la comunicación era únicamente por radio. El E1 aconseja que las personas que vayan estén abiertas a conocer un lugar al que pocos pueden acceder, ya que hay mucha riqueza en cuanto a la flora y la fauna. La E2 afirma que los que viajen deben hacer terapia psicológica, ya que estando en un lugar que no conoces, salen las mejores y las peores cosas de cada ser humano, es decir, tener la inteligencia para que lo malo se convierta en algo positivo. Por último, la E3 sugiere que disfruten cada segundo, valorando las cosas buenas que ofrece la Antártida, ganando experiencia desde lo laboral y desde lo humano.

Principales hallazgos

Como se mencionó en el comienzo de la investigación, los estudios sobre las condiciones de trabajo y relaciones sociales en la Antártida son escasos. Pero no por ello, poco importantes. Por este motivo, el objetivo de la presente investigación fue conocer la percepción de un grupo de trabajadores que compartieron la internada 2005 en una base antártica, acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, las temperaturas extremas, el contexto de aislamiento y las relaciones sociales a las que estuvieron expuestos. Para ello, se optó por un enfoque metodológico cualitativo, ya que permitió explorar en profundidad la experiencia de los entrevistados, donde se eligió como estrategia de recolección de datos el método biográfico, que permite conocer sus vivencias, examinándolas, conmoviéndose, y reactualizando sus sufrimientos, respecto a momentos particularmente difíciles y dolorosos (Cornejo, Mendoza & Rojas, 2008). No obstante, se puede considerar, luego de haber analizado las entrevistas en profundidad de cuatro personas que vivieron y trabajaron allí, que eso implica un riesgo significativo, ya que cualquier trabajo que se realice en un lugar totalmente aislado y con bajas temperaturas, la vida corre un peligro constante y la incertidumbre se vuelve algo cotidiano. Por lo que, tanto las condiciones laborales como las relaciones sociales juegan un papel importante y necesario a la hora de la supervivencia.

El análisis del primer objetivo estudiado se basó en reconstruir el proceso de trabajo y las formas de organización del trabajo a partir de las experiencias de los trabajadores que se desempeñaron como personal Civil y Militar, dependiente o contratado por la DNA – IAA en una base antártica. Aquí se pudo conocer en profundidad las particularidades que tiene trabajar en un lugar tan atípico como lo es el polo sur. Una cuestión clave que pudo observarse es la importancia que implicaba realizar determinadas tareas, donde por más que las condiciones climáticas sean adversas, la actividad tenía que concretarse, ya que de este trabajo dependían las 60 personas que vivían en la base. Por lo que implicaba que el trabajador que tenía que llevar a cabo la tarea, se exponga a ciertos riesgos. En cambio, las actividades meramente científicas y ajenas a las necesidades de las personas que vivían allí, como ser la biología o la sismología, podían posponerse en caso de haber una alerta meteorológica. Pero el pronóstico climatológico a veces puede fallar, un claro ejemplo de esto fue lo que relató uno de los entrevistados sobre una experiencia que tuvo relacionada a esta cuestión, donde tenían destinado alejarse de la base, para ir a abastecer los refugios e imprevistamente, las condiciones

climáticas empeoraron, entonces tuvieron que detenerse donde estaban hasta que mejore la situación, ya que había peligro de vida.

Otra cuestión clave en este apartado fue conocer la diferencia entre realizar un trabajo en un lugar físico, y en el exterior. El primero, como en el caso de la locutora de radio y el sismólogo, permitía proceder según protocolo y objetivos previamente determinados, es decir, el trabajo prescripto, ya que el nivel de improvisación es casi nulo por no estar en permanente contacto con la adversidad del clima imperante. En cambio, los que realizaban sus actividades en el exterior, como ser el mecánico de instalaciones y la bióloga, estaban en desventaja por la amenaza constante de las condiciones climáticas y el aislamiento, por lo que era común que tengan que planificar con las herramientas que tenían a su alcance. Aquí prevalecía el saber hacer, producto de capacitaciones previas a las internadas. Ante esto, se puede afirmar que, a diferencia de los trabajos realizados en interiores, donde uno tiene mayor posibilidad de seguir un registro y metas específicas, a la hora de llevar adelante una actividad al aire libre, es muy común que surjan imprevistos donde se priorice la capacidad de las personas de resolver inconvenientes.

Otro eje analizado y de suma importancia, perteneciente a la organización del trabajo, fue la cuestión de la subordinación. En esta investigación, se observó que la mayoría de los entrevistados tuvieron cierto grado de autonomía a la hora de realizar su actividad, ya sea porque eran su propio jefe, o porque la tarea y el contexto se los permitía. No obstante, se visibilizaron diferencias entre las reglas de un ámbito civil y las del ámbito militar, donde inevitablemente por más que la persona no pertenezca a ese campo, deben amoldarse a cierto orden para prestar servicios y vivir allí, generando en ellos, una adaptación que en ciertos casos puede ser dificultoso.

Con respecto al segundo objetivo del estudio, que hizo foco en identificar las estrategias de afrontamiento desarrolladas por estos trabajadores para desafiar las condiciones climáticas extremas y el contexto de aislamiento, se corroboró que existen distintas estrategias que despliegan las personas entrevistadas para afrontar dificultades que iban surgiendo en la cotidianidad de la experiencia allí. Al conocer las situaciones difíciles que vivieron, se puede concluir que, ante la presencia de algún problema, generalmente acudían a mirar desde afuera la situación y luego planificar soluciones a lo acontecido. Esto implicaba acordarse de lo aprendido anteriormente, ya sea en sus experiencias antárticas, en el caso de los que fueron más de una vez o de las capacitaciones que hayan tenido previamente. En uno de los casos, se

puede ver que pese a presenciar la pérdida de un compañero por motivos laborales, el entrevistado tuvo que hacer frente a la situación tomando una posición de neutralidad, ya que se debe cumplir con el tiempo estimado de la invernada/campaña. Del estudio surgió que las personas que estuvieron más de una vez en estas campañas actuaban con mayor fluidez, ya que no es lo mismo ir por primera vez, acostumbrarse a algo totalmente ajeno, que tener la experiencia previa y saber con qué se van a encontrar, si bien, se capacitan previamente, vivirlo en primera persona es distinto.

En el estudio del tercer y último objetivo de la investigación, que se basó en el análisis de la incidencia que tienen las relaciones sociales en las condiciones de trabajo y de supervivencia en un lugar aislado y con bajas temperaturas, se observó una relación directa con las estrategias de afrontamiento, ya que, además del saber hacer de la persona, se necesita el apoyo del compañero, en la mayoría de los casos, para poder realizar la tarea asignada y hacer frente a problemáticas existentes. Esto sucede porque no es lo mismo realizar un trabajo donde las temperaturas son aceptables y las zonas son más urbanizadas, lo que trae consigo mayores posibilidades de resolver obstáculos, que en un lugar donde hay una limitada cantidad de materiales para utilizar, por lo que las personas tienden a aferrarse más al colectivo de trabajo en busca de ayuda.

Otro de los motivos de la importancia del apoyo social, es el hecho de convivir varios meses con un grupo reducido de personas, lo que genera contacto permanente en la mayoría de las actividades, ya sean laborables o no. El hecho de tener a los familiares y amistades a muchos kilómetros de distancia, genera la necesidad de relacionarse con las personas que viven allí, por lo que es importante tener buenos vínculos interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el mutuo apoyo social que incrementa el bienestar psicológico en el trabajo y genere un clima laboral saludable (Neffa, 2015), ya que el colectivo de personas que viven allí suelen volverse más susceptibles por la experiencia a la que se enfrentan.

Conclusiones

En esta investigación se logró conocer la percepción de los entrevistados acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la temperatura extrema, el contexto de aislamiento, y las implicancias sociales a las que estuvieron expuestos en sus experiencias antárticas. Los relatos fueron enriquecedores ya que, en el caso de los que fueron más de una vez, se enfrentaron a diferentes obstáculos a lo largo de sus experiencias, en cambio, en el caso de la entrevistada que fue solo una vez, se pudo observar las dificultades de acostumbrarse a un contexto de vida y de trabajo distinto al que estaba acostumbrada.

Es interesante seguir indagando en distintas cuestiones que hacen al trabajo en la Antártida. Por un lado, se recomienda profundizar en el análisis de la implementación de avances tecnológicos de los últimos años en las bases, ya que, como mencionó uno de los entrevistados en cuanto a la comunicación, las primeras campañas e internadas solamente se comunicaban por radio, hoy en día las posibilidades de contacto son otras. A su vez, dichos avances influyen en el proceso y organización del trabajo. Lo mismo con la cuestión de la supervivencia, como inciden estos avances en situaciones de extremo peligro. También es importante profundizar sobre otros trabajos que se hacen allí, en el interior o exterior. Se puede entrevistar a más cantidad de personas, para conocer otras experiencias y tener un panorama más amplio de lo que ya se investigó. Por último, un tema interesante a indagar es la cuestión de género, ya que en el caso de las bases más australes hay ausencia de personal femenino. Por ende, resulta interesante investigar los motivos por los cuales solo en las bases más aledañas a la Argentina hay presencia de mujeres.

Referencias bibliográficas

Barbarito, M y Naveira, M. (2016, Julio). Nadie sobrevive solo en la Antártida. *Revista Borrromeo*. Recuperado de: <http://borromeo.kennedy.edu.ar>.

Barbarito, M. Peri, A. (2003). *Cultural Dimensions in the Argentine Antartic Stations*. Departamento de Psicología Antártica, Dirección Nacional del Antártico, Instituto Antártico Argentino.

Bostal, M. Malleville, S. (2016). *Las relaciones sociales en el trabajo: análisis de un factor de riesgo psicosocial en los trabajadores no docentes de la UNLP*. IX Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2016, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9092/ev.9092.pdf.

Cornejo, M., Mendoza, F., & Rojas, R. (2010). La Investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones del Diseño Metodológico. *Psykhe*, 17(1), 29-39. doi: 10.4067/S0718-222820080001000189.

Dejours, C. (1998). De la tecnología al concepto de trabajo. En C, Dejours. (Ed.), *El factor humano* (pp. 39-50). Buenos Aires, Argentina: Lumen.

Fierro, A. (2006). Estrés, Afrontamiento y Adaptación. En Hombrados, M (comp.), *Estrés y Salud* (pp. 9-38) Madrid, España: Promolibro.

Fernández Abascal, E.G. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En E.G, Fernández Abascal, F, Palmero, M, Chóliz y F, Martínez. *Cuaderno de prácticas de motivación y emoción*. Madrid, España: Pirámide.

Freitas, M. E. (2012). Lições organizacionais vindas da Antártica. *Revista de Administração Pública – RAP*, 46(4), pp. 915-937.

GongGu, Yan. Qian, Ye & Che, Tang. (2011). Adaptation and coping strategies in Chinese Antarctic Expeditioners winter-over life. *Advances in Polar Science*, 22(2), 111-117. doi: 10.3724/SP.J.1085.2011.00111.

Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M.P. (2000). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Noriega, M. (1993) Organización laboral, exigencias y enfermedad. En Laurell, Asa C. (Eds.), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores* (pp. 167-187). Washington DC, Estados Unidos: PALTEX.

Mallimaci, F; Gimenez Béliveau, V. (2006). Historias de vida y método biográfico. En Vasilachis De Gialdino, I, *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa.

Mattié, M. (1994). *El proceso de trabajo: condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida* (tesis de pregrado). Universidad de Los Andes, Venezuela.

Neffa, Julio C. (1989). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.

Neffa, Julio C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET.

Neffa, Julio C. (2017). *El enfoque teórico de la investigación sobre riesgos psicosociales de trabajadores no docentes de la UNLP*. Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET.

Pérez Torres, V. (2011). *Percepción de apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes hacia el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad* (tesis doctoral). Facultad de Ciencias de la Salud, Madrid, España.

Roldan, G. (2015). ¿Una puerta al Continente Blanco? La importancia de las ciudades de entrada a la Antártida en la actualidad. *Journal de Asuntos Antárticos*, (2), 1-75.

Sánchez Hernández, A. (2013). *Evaluación de riesgos en un guía en actividades de media y alta montaña* (máster universitario). Universidad Camilo José Cela, Madrid, España.

Vasilachis de Gialdino, I. (Ed.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa.

Vázquez Valverde, Crespo López, M. Ring, J.M. (1998) Estrategias de afrontamiento. En Vázquez Valverde, Crespo López, M. Ring, J.M. (Ed.), *Psicología de las emociones positivas* (pp. 425-435). Madrid, España: Alianza.

Anexos

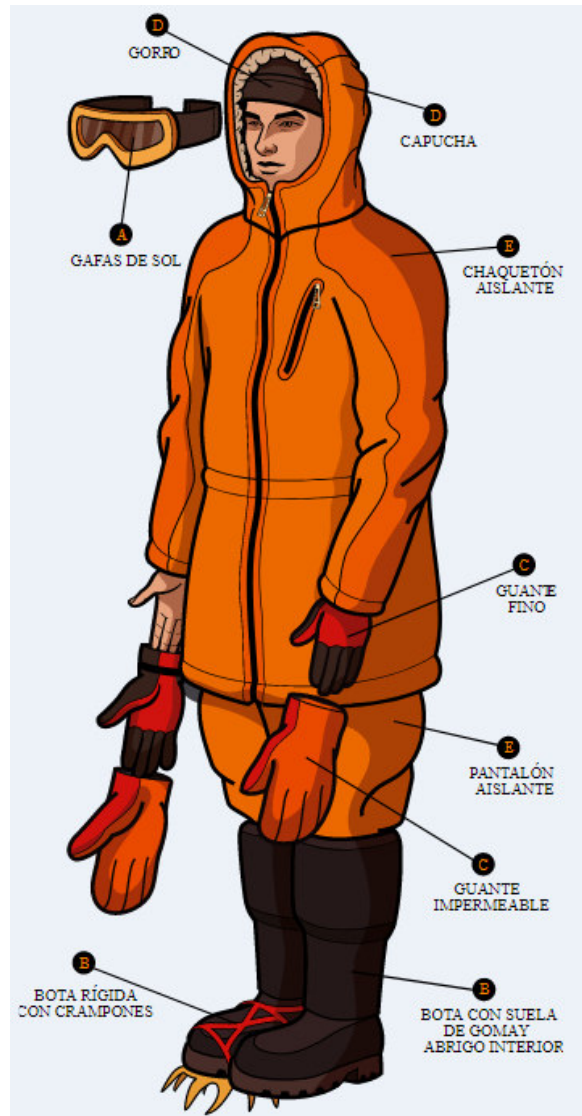


Figura 1. En la imagen se observan los diferentes atuendos que utilizan las personas que realizan actividades en el exterior. El vestuario se adapta según el grado de exposición al frío. Se utilizan varias capas de abrigo, que se agregan o quitan de acuerdo con las condiciones meteorológicas. Fuente: Sitio web de la Dirección Nacional del Antártico (03/11/2019) <http://www.dna.gob.ar/vivir-y-trabajar>.



Figura 2. Imagen de la base donde habitaron los entrevistados en el año 2005. Las dependencias se caracterizan por ser de color naranja. Se puede observar que aún no hay nieve por ser verano. La temperatura en esa estación oscila entre los 5°C y 8°C. En el caso de las bases más aledañas al polo sur, la nieve permanece durante todo el año. Fuente: Jorge Omar Villagra, 2005.



Figura 3. La base en pleno invierno antártico. Fuente: Jorge Omar Villagra, 2005.