



Informes de Investigación

NADIE SOBREVIVE SOLO EN LA ANTÁRTIDA

MARÍA LAURA NAVEIRA

MARTA GRACIELA BARBARITO

RESUMEN:

El continente antártico es un ámbito hostil para la vida humana, no existe población autóctona. Las personas que lo habitan son voluntarias y permanecen en bases o estaciones realizando la llamada invernada anual. Sus misiones son científicas y logísticas en su mayoría.

Los factores ambientales que influyen en el psiquismo de los invernantes antárticos, están dados especialmente por su clima extremo, confinamiento, aislamiento, monotonía, temporalidad particular, noches polares, entre otras variables. Estas características influyen en el sujeto incidiendo en la etiología de patologías típicas como el Síndrome del Winter Over o el Síndrome T3 polar.

Los invernantes necesitan formar grupos cohesionados, logrando así una mejor adaptación al medio ambiente. Mediante una adecuada unión entre los miembros se logra un mayor bienestar psíquico y emocional además de mejores resultados en el desempeño laboral.

La utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) en las bases antárticas argentinas tiene algunos aspectos positivos y otros negativos, según sea el propósito e intensidad del uso de las mismas. Se deben evitar los fenómenos de autoexclusión que no benefician a la esperable unión entre los miembros de la dotación.

Palabras claves: Antártida, cohesión grupal, invernada, TIC

NOBODY SURVIVES ALONE ON ANTARCTIC

ABSTRACT:

The Antarctic continent is a hostile environment for human life, there is no native population. People who live there are voluntary and remain in bases or stations doing what's known as annual overwintering. Their missions are scientific and logistics for the most part.



The environmental factors that influence on the psyche of the Antarctic's overwintering are specially given by their extreme weather, confinement, isolation, monotony, particular temporality, polar nights, among other variants. These characteristics influence on the subject, inciting on the etiology of typical pathologic such as the Winter Over Syndrome (W.O.S) or the Polar T3 Syndrome.

The overwintering has the need to form cohered groups to achieve a successful adaptation to the environment. With an adequate union between the

members, a better psycho-emotional wellness is achieved, and thus better results on the job performance as well.

The use of new information and communication technologies (ICT) for on the Argentine Antarctic stations has some positive and some negative aspects, depending on the purpose and intensity of themselves. The self-exclusion phenomena should be avoided as they don't benefit the hoped union between the members of the crew.

Key words: Antarctic, Group cohesion, wintering-over, ICT



Introducción

El continente antártico es el más inhóspito para el ser humano. Vivir allí requiere de un proceso de adaptación física y psíquica que no siempre se logra en su totalidad. Aun así, año tras año, científicos y militares son voluntarios para pasar una larga estadía allí, de doce a catorce meses desafiando las adversidades de la naturaleza en su más cruda expresión.

Los antárticos debido a estos factores mencionados presentan particularidades en cuanto a la forma de configuración grupal y a las relaciones interpersonales.

Los factores ambientales que influyen en el psiquismo de los invernantes antárticos, están dados especialmente por su clima extremo, confinamiento, aislamiento, monotonía, temporalidad particular, noches polares, entre otras variables. Estas características influyen en el ser humano, desde el plano integral de su ser biopsicosocial.

El trabajo en equipo y la unión grupal son factores imprescindibles para un buen funcionamiento personal durante la estadía, ya sea desde el punto de vista emocional o laboral.

Desarrollo

Al llegar a la Antártida los grupos no están aún conformados “Inicialmente cada miembro del grupo representa una cultura independiente, y es por lo general extraño el uno al otro. En la primera etapa, el grupo es solamente un grupo físico,



un agregado heterogéneo de individuos que comparten un mismo ambiente”.
(Natani & Shurley, 1974)

Los grupos en las bases antárticas son particulares. En un principio las configuraciones grupales no corresponden a grupos primarios ya que el vínculo afectivo, de cooperación, de pertenencia, el deseo de atención de los demás todavía no está bien constituido, a pesar de que es un grupo pequeño y en situación de presencia real “cara a cara” (Cooley, 1909).

Pasado un tiempo de convivencia y debido al alejamiento de sus propios grupos primarios de pertenencia (familia, amigos, etc.), el grupo comienza a relacionarse de modo diferente, el contacto es más próximo y hasta familiar entre los miembros de las dotaciones.

Los relatos de las personas que vivieron ahí así lo confirman y hasta se refieren a los demás compañeros de internada como si fuesen integrantes de una nueva familia antártica.

Palinkas (1992) señala la necesidad del logro de una cultura de grupo compartida "cohesivo", que sustituya a las diversas culturas del individuo. El sistema cultural de estar en las estaciones antárticas, puede representar un conjunto de normas acordadas capaz de influir en el comportamiento y facilitar la adaptación al grupo de los miembros del equipo, a este entorno especial.

El concepto cohesión, desde la psicología social, hace referencia a los procesos que logran que los miembros de un grupo permanezcan unidos. No siempre el grado de cohesión es el mismo, hay diferencias entre un grupo y otros.



En algunos grupos el hecho de pertenecer ocupa un lugar central en la vida de sus miembros. En otros, la vinculación de los miembros con el grupo es pequeña siendo los propósitos particulares los de mayor importancia, en detrimento de la cohesión.

Se estudiaron grupos pequeños donde se tenía contacto “cara a cara” y definieron operativamente que la cohesión estaba dada por la atracción interpersonal, midiendo por medio de técnicas de elección sociométricas (Festinger 1950, Moreno 1934). A pesar de que advirtieron que era un parámetro operativo y no debía emplearse en todos los contextos, fue utilizado como parámetro para apreciar la cohesión de grupos el concepto de atracción interpersonal.

Con respecto a la atracción entre miembros, esto en la Antártida se logra una vez que el grupo consigue afianzarse a través del tiempo, como mencionamos anteriormente en referencia a la formación de los nuevos grupos primarios.

Tomando a Festinger en su análisis acerca las relaciones en un proyecto urbano, afirmaremos que antes de la formación del grupo de invernantes antárticos, los miembros eran desconocidos o se habían visto eventualmente, siendo un grupo heterogéneo en cuanto a profesiones, lugar de residencia y hasta en edades, con diferentes status social. Considerando el grupo invernante antártico como un todo, este posee características de homogéneo en el sentido de que puede ser designado como un grupo de “trabajadores antárticos” (Festinger, 1950)



La cohesión caracteriza a los grupos sociales según afirma Deutsch (1973) y es una cualidad que surge de la interacción cooperativa para conseguir metas compartidas. Las metas compartidas en realidad son el motivo por el cual se forma el grupo, para ello deben elegir cooperar los miembros.

En la Antártida existe un factor de que es muy importante y es el del enemigo en común que en este caso es el medio ambiente hostil. La lucha por la supervivencia y el bienestar colectivo implica que los roles sean flexibles. “En la Antártida, más allá de las jerarquías hay muchas tareas comunes (...) la vida misma, la convivencia, requieren un esfuerzo y un trabajo que trasciende ese rol específico” (Sonvico, 2014, p. 40-41).

Con respecto a los roles variables, un médico de la Armada, el Dr. Soria, relata que para poder tirar los desperdicios han tenido que construir un túnel, que en su construcción han intervenido todos en forma conjunta ya que esas cuestiones obligan por igual. Asegura que comandante, médico, radios, cocinero, etc. trabajan con el pico y la pala sin distinción de categorías, para contribuir al bienestar de la comunidad. (Soria, 1954)

La cohesión es una característica que aporta ventajas en los grupos de trabajo, permite que los objetivos planteados se cumplan con eficacia. Con respecto a los grupos Hackman en 1920, investigó el diseño y liderazgo de grupos, considerando veintisiete diversos grupos de trabajo, para obtener información sobre los factores que afectan la productividad del grupo, y el rol de los líderes y los miembros del grupo en cuanto a la mejora de la eficacia del grupo.



De los resultados obtenidos surge que “los miembros de grupos altamente cohesivos y compatibles expresan un mayor grado de satisfacción que los miembros de grupos no cohesivo”. Un grupo cohesivo, afirma, “crea un lugar de trabajo más saludable, al menos psicológicamente”. (Hackman, 1920/1990 p. 247) Las personas en grupos cohesionados responden entre sí de forma más positiva que los miembros de grupos no cohesivos, experimentan menos ansiedad y tensión, y afrontan de forma más eficiente el estrés.

Mullen y Copper, de la Universidad de Siracusa en Nueva York, estudiaron el rendimiento de grupos deportivos, equipos de trabajo, militares y grupos de laboratorio y establecieron en sus investigaciones, la relación entre aspectos de la cohesión como la atracción interpersonal, el compromiso con la tarea y el orgullo grupal; con el rendimiento del grupo. Las conclusiones de los autores fueron las siguientes:

- 1) Los grupos cohesivos se desempeñan mejor que los grupos menos cohesivos. El efecto “cohesión - rendimiento” se da en un grado altamente significativo. Las relaciones fueron más fuertes en los grupos no experimentales y en los grupos pequeños.
- 2) Con respecto a si existe una relación causal entre cohesión y rendimiento, los investigadores descubrieron que no sólo la cohesión determina el rendimiento sino que además, el rendimiento también genera cohesión.
- 3) Diferenciaron tres componentes de la cohesión: la atracción, la unidad y el compromiso con la tarea, y encontraron que, la relación cohesión-



rendimiento era más fuerte cuando la cohesión grupal estaba basada en el compromiso con la tarea. La cohesión también era más importante cuando la tarea del grupo precisaba de altos niveles de interacción e interdependencia. (Mullen y Copper, 1995)

Los estudios de Mullen y Copper, nos demuestran que en los pequeños grupos preferentemente se observa una relación positiva entre cohesión y rendimiento. De ahí la importancia en los grupos antárticos de este factor, cuanto mayor ajuste grupal coexista mayor será la eficiencia en las tareas científicas o logísticas dentro de las bases, que son el motivo de la formación de estos grupos de trabajo aislado.

La cohesión de acuerdo con lo expuesto mejora el desempeño evitando efectos no deseados como accidentes de trabajo y errores en el desempeño laboral.

Desde el punto de vista psicoanalítico, se ha centrado la atención en los aspectos afectivos de la personalidad y en cómo operan estos en el contexto grupal.

Han influenciado los psicoanalistas en las conceptualizaciones de los sociólogos norteamericanos, con respecto a los grupos primarios, incorporando nociones sobre la personalidad del niño.

El filósofo y psicólogo George Mead (1934) asegura que el desarrollo de la personalidad del niño se efectúa por la relación con los otros significantes dentro



de sus familias, donde aprende las reglas de juego, e internaliza gradualmente la capacidad para asumir el rol de los otros, de esta manera expresa que el niño no solo incorpora los objetos exteriores sino que toma conciencia de sí mismo, como una identidad distinta asumiendo roles.

Freud, en su texto, el "Malestar en la Cultura", afirma que el grupo se forma por una identificación hacia el líder, con respecto al grupo primario considera que "Está constituido por un conjunto de individuos que han sustituido su yo ideal por un determinado objetivo y, en consecuencia, se han identificado uno con el otro en su yo.", (1921/2012, p. 80)

Cada invernante antártico buscará como parte de su "nueva familia antártica" a un otro, no de manera libre o aleatoria sino siempre sujeto a identificaciones.

Desde un punto de vista biológico, los grupos humanos formados en la Antártida tienen en parte una función semejante a la de los grupos de otras especies animales. Se trata de la lucha por la supervivencia, en un ambiente donde las implicancias hostiles demandan de la cooperación y ayuda colectiva.

En los grupos humanos, a diferente de otras especies, lo que se diferencia es la creación y trasmisión de la cultura. Siempre entre el medio natural y el individuo se interpone un medio ambiente humano, que es mucho más importante, lo constituye un grupo organizado de individuos llamado sociedad, que es diferente de las otras. (Linton, 1983)



Durante la estadía en la Antártida una figura indispensable para ejercer el rol de cohesionador grupal es el jefe de base, que liderará a los miembros con sus acciones cotidianas.

Una característica significativa que está en relación directa con la vida en la Antártida, es la que considera que un buen líder debe preocuparse por el bienestar personal de sus hombres, tanto respecto a sus cuestiones físicas como en lo que se refiere a la necesidad de consejos o ayudas amistosas.

El concepto de salud mental, haciendo referencia a lo expresado acerca del bienestar que debe promover la figura de jefe, hace hincapié en el bienestar de las personas: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2014).

La vida dentro de las estaciones antárticas exige ciertas restricciones en cuanto a uso de espacio físico. Es un medio ambiente llamado I.C.E. (Isolated Confinement Environment) o medio ambiente aislado y confinado, que afecta la relación interpersonal (Barbarito, 2003)

Investigaciones realizadas en estaciones espaciales, submarinos y en pequeños grupos antárticos, sugieren que cuando son sometidos a un ambiente aislado y confinado durante un tiempo prolongado, se producen conflictos interpersonales que derivan en retraimientos y aislamientos y esto reduce la cohesión grupal. (Palinkas, 1992)



Existen muchos y variados relatos en relación a la lucha por la supervivencia debido a factores extremos de la naturaleza en la Antártida. Es indispensable la actividad grupal de solidaridad y de trabajos en conjunto para poder sobrevivir, este testimonio de un pionero expedicionario da cuenta de ello:

Las manos se endurecían por el frío que penetraba hasta los huesos de todo el cuerpo, y en medio de aquel ambiente de tinieblas, viento y nieve. Teníamos que trabajar para encontrar luego un confortable lugar donde guarecernos y descansar de las interminables fatigas diarias. (...) Todo aquello es una parte de la lucha constante contra los elementos naturales que no respetan lugares y avasallan con lo que encuentran a su paso (Moneta, 1944, p. 25-38).

Acerca del penar humano, Freud en su texto “Malestar en la Cultura”, señala que desde tres lugares nos amenaza este sufrimiento: desde el propio cuerpo, desde el mundo exterior y desde el vínculo con los otros. Con respecto al mundo exterior señala “que puede abatir sus furias sobre nosotros con fuerzas hiperpotentes, despiadadas, destructoras”. (Freud, 1930 pp. 76-77)

El continente helado, nos muestra claramente una de las fuerzas hiperpotentes de las que hablaba Freud, indomitable para el ser humano, “Nunca dominaremos completamente la naturaleza; nuestro organismo, el mismo parte de ella, será siempre una forma perecedera, limitada en su adaptación y operación”. (p 85)

La naturaleza muchas de las veces gana la batalla en este territorio hostil quedando demostrado en varios de los relatos de personas que han hecho



expediciones e internadas en la Antártida, donde expresan las implicancias de la naturaleza como un factor de lucha desigual y constante.

La Antártida debido a sus características es productora en el ser humano de síndromes y patologías particulares, algunas de ellas relacionadas con la convivencia grupal y relaciones interpersonales, aunque se destacan especialmente las provocadas por los cambios fisiológicos debido a factores climáticos.

Las etiologías de los síntomas se asocian generalmente con el estrés y agotamiento físico, la falta de estímulos ambientales, alteración del ritmo circadiano, desacuerdos personales, y los niveles de hormonas relacionadas con el frío.

Estos síntomas sugieren la existencia de tres síndromes superpuestos: el síndrome del winter over, el síndrome T3 polar, que se asocia al aletargamiento de la glándula tiroidea por la exposición al frío, induciendo al hipotiroidismo con consecuencias desde el punto de vista físico y psicológico, y el trastorno afectivo estacional subsyndromal (S-SAD) que se desarrolla durante el invierno austral que según estudios al respecto estaría asociado con el aumento de la latitud y la exposición prolongada a la oscuridad. (Palinkas, 1997)

El Programa de Psicología Antártica, del Instituto Antártico Argentino (2005) describe el Síndrome del *Winter Over* o de internada, clasificado en cuatro manifestaciones o ejes principales: las sociales, las físicas, las ocupacionales y las



psicológicas personales donde se mencionan los signos de ansiedad y depresión como característicos.

El mencionado síndrome presenta el eje de manifestaciones sociales relacionado con comportamientos de desadaptación variados que oscilan entre la autoexclusión hasta la dependencia excesiva, la falta de confianza, la irritabilidad, la agresión verbal o física, exageración en los incidentes, desprecio por reglas sociales básicas, rivalidad con los otros, terquedad, rencor, egocentrismo.

En cuanto al eje de manifestaciones ocupacionales hace referencia a las tareas de trabajo personal o colectiva o actividades de esparcimiento que pueden presentarse en lo cotidiano dentro de las bases australes.

Se consideran las relacionadas con el interés excesivo por el trabajo, incapacidad para delegar, bajo rendimiento, falta de interés, fatiga operacional, rechazo o disminución de actividades de esparcimiento, ausencias, accidentes, riesgos innecesarios.

Actualmente el Instituto Antártico Argentino realiza estudios para analizar el uso de las TIC dentro de las bases antárticas.

La noción del tiempo es vivencial y esa vivencia cambia en los tiempos actuales tecnológicos. Con el crecimiento de las transacciones durante las 24 horas, permitida por la tecnología se elimina la distinción entre la noche y el día, la semana laboral y los fines de semana, el lugar de trabajo y la casa, el tiempo libre y el del trabajo, con un creciente sentido de excesiva velocidad en el ritmo de vida.

(Barbarito, Peri A., Peri M., 2014)



¿Qué ocurriría en la Antártida si existiese un uso de la tecnología de manera adictiva o abusiva? Esta adicción podría llevar a un caso extremo “el fenómeno de *Hikikomori*, que significa encerrarse, confinarse en uno mismo” (López Arranz, 2012, p.95). Este fenómeno que se da en Japón por la falta de cohesión y la incapacidad de hablar que tienen algunos adolescentes con sus familiares, lleva a comportamientos como la reclusión voluntaria durante días y uso prolongado e intensivo de las TIC como ser consolas de juegos, TV e internet. Existe un trastorno de los tiempos actuales denominado nomofobia (King; Valença; Nardi, 2010) un poco menos extremo que el anteriormente mencionado que se presenta ante la imposibilidad de estar conectados, de estar frente a la pantalla o si se olvida de llevar por ejemplo el teléfono celular. En la Antártida no siempre se obtiene la señal de internet deseada, esta puede verse interrumpida por horas o días por razones climáticas, por lo que los sujetos propensos a padecer este tipo de fobias, con miedos patológicos de estar desconectados, se verían inmersos en una situación de gran ansiedad pudiendo causar incluso ataques de pánico.

Sin dudas hoy en día no se puede dudar de que las tecnologías de comunicación son necesarias y mejoran la calidad de vida, pero provocan con un uso intensivo un estado de continuo alerta y estrés. Según Brusco (2016) médico investigador del Conicet “Se debe tener cuidado con esa sobreexigencia capaz de generar patologías adictivas y un burnout de nuestro sistema nervioso (...) como



adicción existe un componente de abstinencia cuando se olvida el celular o se corta internet”.

Los trabajadores antárticos no son ajenos en sufrir esos trastornos, viven inmersos en las sociedades de hiper - consumo, donde lo efímero y la liquidez dominan, parafrasando a Bauman (2000), donde la necesidad del uso de tecnologías y pantallas responde a la forma de comunicación de tiempos actuales. Si a esto le sumamos el hecho de vivir en un lugar hostil, donde la soledad y aislamiento se hacen presentes, la situación podría agravarse.

La utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación, TIC, que incluye el uso de celulares e internet dentro de las bases antárticas, es relativamente nuevo, ha llegado con posterioridad que al resto de la población de los demás continentes.

Las cuentas que abren en Facebook, Instagram o Twitter, las dotaciones de cada base son una ventana al mundo, de ellas reciben el afecto de desconocidos a la distancia y fundamentalmente ese reconocimiento por la labor y el sacrificio por una causa noble que enorgullece a los trabajadores antárticos. Esta conducta expositiva es parte de nuestra sociedad actual, responde mayormente a la necesidad de ser reconocido, que posee todo ser humano, y que fue propuesto por Hegel y tomado por Lacan en sus escritos. (Naveira, 2016)

En cuanto a reconocimiento Lacan señala que “El deseo humano es el deseo del Otro”, lo que significa que existe un deseo de ser objeto del deseo de otro y deseo de reconocimiento por otro. Ese deseo ya se expresa desde los



primeros tiempos del complejo de Edipo, donde el sujeto desea ser el falo para su madre. (Dylan, 1997)

El uso o abuso que se haga de este tipo de tecnologías dependerá de las subjetividades particulares de cada uno y de la tendencia a conductas adictivas o abusivas.

Como el resto de la sociedad posmoderna los trabajadores antárticos se encuentran sumergidos en una cultura de la inmediatez y de excesos, que podrían agravarse en este continente debido a la ansiedad que provoca la situación de aislamiento extremo.

Las dotaciones invernantes poseen una autoconciencia del valor de la vida grupal y cohesión bastante firme, pero a la hora de paliar la soledad causada por el alejamiento de sus afectos, podrían hacer un uso abusivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, las llamadas TIC ocasionando conductas que atentan a la integridad grupal, como el hecho estar ajenos a la demanda de los compañeros que se tienen “cara a cara” en el nuevo grupo primario que se ha conformado.

Si la hiper conexión provoca comportamientos de aislamiento con el resto del grupo conviviente, como autoexclusión, retraimiento, falta de participación en actividades recreativas o cotidianas como ser almuerzos o cenas grupales, ameritaría la intervención del psicólogo para evitar que ese sujeto empeore su cuadro.



Los beneficios de un uso moderado de las comunicaciones vía skipe o whatsapp por mencionar los más utilizados dentro de las bases, son notables. El aislamiento extremo conduce a la soledad y el hecho de poder entablar comunicaciones con familiares y compartir algún suceso, ayudan a mitigar la sensación de lejanía acercando a los afectos en un vínculo más estrecho.

Conclusión

El pequeño grupo de trabajo aislado, convive durante un año compartiendo actividades cotidianas como almuerzos, conversaciones informales, tareas varias que no solo se ajustan a temas laborales, en este sentido es comparable a una familia o grupo primario. Por lo que la afinidad y compatibilidad entre los miembros es considerada de vital importancia.

Debido al ambiente extremo considerado por sí mismo estresante se pueden presentar patologías propias, como el Síndrome del Winter Over durante la internada en las bases antárticas, cuyos signos están influidos por la dinámica de los grupos convivientes y las relaciones entre miembros ya sea desde los aspectos efectivos como laborales.

Los internantes viven insertos en nuestra cultura de post modernidad, donde la utilización de las comunicaciones virtuales es una actividad cotidiana, al trasladarse a un entorno inusual como es la Antártida, el uso de esas TIC deberá ser especialmente tenido en cuenta para asegurar que no se produzca un deterioro en la vida grupal o conductas de autoexclusión.



Desde el punto de vista laboral la cohesión grupal permite que los miembros realicen sus actividades con mayor eficiencia, motivación y responsabilidad. El liderazgo que ejerzan los jefes del grupo asegurara el buen desarrollo de las tareas asignadas y la elevada moral del grupo durante la estadía. El rol del jefe de base actuando como líder contribuye a la salud mental de sus dotaciones. Un jefe equitativo, evita por ejemplo conflictos interpersonales. Un jefe con buen liderazgo se preocupará por el bienestar de su gente proponiendo por ejemplo, actividades recreativas mitigando los efectos de la monotonía diaria.

Si de sobrevivir se trata, hace falta aunar fuerzas para combatir las situaciones críticas o de emergencia que se puedan presentar durante la invernada antártica.

Varios testimonios de invernantes y expedicionarios señalan que no se sobrevive solo en la Antártida, es necesario un grupo cohesionado con sentimientos de solidaridad, ayuda mutua e identificaciones con la cultura de la vida antártica.



Referencias:

Barbarito, M. (2003) *Psicología Antártica*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos de la DNA

Barbarito M., Peri A., Peri M. (2014) Consideraciones teóricas para la construcción de un cuestionario exploratorio en el manejo del tiempo en los medios ambientes extremos. *Revista Borromeo*, 5. Recuperado el 10 de noviembre de 2015 de <http://borromeo.kennedy.edu.ar> ISSN 1852-5704

Bauman, Z. (2000/2015) *Modernidad líquida* (15ª Reimpresión). Buenos Aires, Argentina: Ed. Fondo de la cultura económica.

Brusco I. (2016) Cerebro y tecnología. *Diario Bae*. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.diariobae.com/notas/111706-cerebro-y-tecnologia.html>

Cooley C. H.. (1909) *Social Organization*. [Organización Social] Nueva York, Usa.: Ed. Charles Scribners Sons

Deutsch M. (1973) A theory of cooperation and competition. [Una teoría de cooperación y competencia] *Human Relations*, 2, pp. 129-152

Dylan E. (1997) *Diccionario Introductorio de psicoanálisis lacaniano*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Paidós

Dirección Nacional del Antártico, Instituto Antártico Argentino, Coordinación de Ciencias de la Vida. (2005) *Programa de Psicología Antártica, Grupos humanos en situaciones de aislamiento: Psicología Antártica*. Buenos Aires: Ed Talleres Gráficos Dirección Nacional del Antártico



Festinger L., Schachter S., y Back K. (1950) *Social Pressures in informal Groups*. [Presiones sociales en grupos informales] Nueva York, Usa: Ed. Harper

Freud, S. (2012). *El Malestar en la cultura*. Sigmund Freud Obras completas (Vol. 21, pp. 76-77, 85). Buenos Aires: Ed. Amorrortu (Trabajo original publicado en 1930).

Hackman R. (1990) *Groups that work (and those that don't)*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.

King, A., Valença, A.; Nardi, A. (2010) *Nomophobia: The Mobile Phone in Panic Disorder With Agoraphobia: Reducing Phobias or Worsening of Dependence?*. [

Nomofobia: El teléfono móvil en el trastorno de angustia con agorafobia: Reducción de fobias o empeoramiento de la dependencia?] Recuperado el 20 de febrero de 2016 del sitio web de *Cognitive & Behavioral Neurology*:

http://journals.lww.com/cogbehavneurol/Abstract/2010/03000/Nomophobia__The__Mobile_Phone_in_Panic_Disorder.10.aspx

Linton R. (1983) *Cultura y personalidad*. Buenos Aires, Argentina: Ed FCE

López Arranz Z. (2012) *El avatar del sujeto postmoderno*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Letra Viva

Mead G. H. (1934) *Mind, Self and Society* [Mente, individuo y sociedad] Chicago, Usa: Ed University of Chicago

Mullen, B. & Copper C. (1995) *The Relation Between Group Cohesiveness and Performance: An Integration*. [La relación entre cohesión de grupo y rendimiento: Una integración] y New York, USA: Ed. Syracuse University.



Moneta, J. M. (1944) *Cuatro años en las Orcadas del Sur*, Buenos Aires, Argentina: Ed. Peuser

Moreno. J. L. (1934) *Who Shall Survive?* [Quien va a sobrevivir] Washington D.C., USA: Nervous and Mental Diseases Publishing

Natani, K & Shurley, J. T.(1974). Sociopsychological aspects of a winter vigil at SouthPole Station. [Aspectos sociopsicológicos de la vigilia de invierno en las estacionespolares del sur] In E.K.E. Gunderson (Ed.), Human adaptability to Antarctic conditions (pp.89-114). Washington, D.C. USA.: Ed. American Geophysical Union.

Naveira, M. L. (2016) *El quehacer del psicólogo y la cohesión grupal influidas por el uso de las TIC en las bases antárticas argentinas*. TFI para obtención de título en Licenciatura en Psicología, Facultad de Ciencias Psicológicas, Universidad Argentina John F. Kennedy

Organización Mundial de la salud .OMS. (agosto 2014) *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.*, Nota descriptiva N°220. Recuperado el 7 de febrero de 2016: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/#>

Palinkas, L. A. (1992): Going to extremes. The cultural context of stress illness and coping in Antarctica [Yendo a los extremos. El contexto cultural de síndromes de estrés y afrontamiento en la Antártida] *Social Science and Medicine*, 35,651-664.

Palinkas, L.A. (1997) Asociación entre el Síndrome Polar T3 y el Síndrome de Winter-Over en la Antártida. *Antarctic Journal of the United States*.



Revista Borrromeo N° 7– Julio 2016

<http://borromeo.kennedy.edu.ar>

revistaborromeo@kennedy.edu.ar

ISSN 1852-5704

Recuperado el 10 de octubre de 2015:

<http://www.nsf.gov/pubs/1999/nsf98106/98106htm/nsf98106h2.html>

Sonvico C. (2014). Ininterrumpida Presencia, Argentinos en el Continente Blanco.

Gaceta Marinera, No. 763, 36-53

Soria A. A. (1954) *La vida en la Antártida*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Kraft