



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores



DI-55



Tipo de Documento ¹ :	DI
Presentado por:	EC
Tipo de Sesión	P, C
Punto de Agenda	11, 13

PROCESO DE ADAPTACIÓN PSICOLÓGICA EN ENTORNOS AISLADOS, CONFINADOS Y EXTREMOS: EVIDENCIA DE ECUADOR EN LA ANTÁRTIDA

¹ El documento puede ser informativo (DI) o de trabajo (DT)

PROCESO DE ADAPTACIÓN PSICOLÓGICA EN ENTORNOS AISLADOS, CONFINADOS Y EXTREMOS: EVIDENCIA DE ECUADOR EN LA ANTÁRTIDA

Resumen

La Antártida representa fielmente las características de los entornos Aislados, Confinados y Extremos (ICE, en adelante), las cuales corresponden a condiciones de aislamiento, confinamiento, ciclos de luz-oscuridad, cambios ambientales extremos, entre otras. Se conoce que estas condiciones afectan considerablemente la salud y el desempeño de los participantes de las misiones en estos entornos. En ese sentido, esta propuesta busca evaluar la motivación intrínseca y extrínseca, el desorden de ansiedad generalizada, la depresión y la resiliencia, en el personal operativo de la XXVI expedición antártica ecuatoriana. Para ello, se diseñó un cuestionario compuesto por múltiples variables psicológicas, el cual se levantó durante la primera semana de adaptación de los expedicionarios. Como resultado se obtuvo que aquellos expedicionarios que ejercen roles de autoridad son más propensos a no resistir, desmotivarse y experimentar ansiedad y depresión, que aquellos que no lideran en determinadas tareas. Se concluye que los estudios sociales y de comportamiento en entornos ICE resultan sustanciales para mejorar las condiciones de trabajo y convivencia.

Introducción

La gestión eficiente del personal es uno de los recursos más importantes para el éxito en la organización. Esto se vuelve aún más crucial cuando el personal está involucrado en actividades o misiones específicas como lo son las expediciones en la Antártida o los viajes espaciales, en los cuales el ser humano se expone a algunos factores que pueden influir en su desempeño, tales como los efectos del aislamiento, el confinamiento, el ciclo de luz-oscuridad y las condiciones ambientales extremas (Plano & Tortello, 2018). De hecho, se considera que la Antártida representa de forma idónea los denominados ambientes “aislados, confinados y extremos” (ICE). En estos entornos, la adaptación de los participantes determina el éxito de la misión (Sandal et al., 2018).

En ese sentido, el estudio del proceso de adaptación psicológica (PAP) en entornos ICE se percibe como necesario tanto para mejorar la comprensión de estos en sí mismo, como para contribuir al logro de los objetivos de las misiones (Nicolas, Guillaume, et al., 2021). Al respecto, estudios realizados en exploraciones espaciales y durante el confinamiento por la pandemia del COVID-19 (que presentan condiciones análogas a los entornos ICE) han revelado efectos psicológicos adversos sobre el individuo como la ansiedad, depresión, hostilidad, fatiga, estrés, entre otros (Diker & Demirkan, 2022; Nicolas et al., 2022; Sandal et al., 2018; Vanhove et al., 2015).

Sin embargo, como una característica común de los entornos ICE, los estudios sobre la motivación y resiliencia y sus efectos sobre los efectos psicológicos adversos son insuficientes para generalizar o, por el contrario, para establecer medidas específicas que contribuyan a mejorar las condiciones de adaptación de acuerdo con las diferencias individuales y culturales (Ehmann et al., 2018; Nicolas, Martinent, et al., 2021). En otras palabras, a pesar del aporte significativo que brinda este tipo de estudios, aún hace falta profundizar en el tema.

Descripción general

El presente análisis descriptivo de corte transversal se realizó considerando la participación de 22 expedicionarios que se mantuvieron constantes hasta la quinta semana de la expedición antártica. Cabe mencionar que su participación fue declarada de manera voluntaria a través de un formulario de consentimiento informado, previo al levantamiento de información.

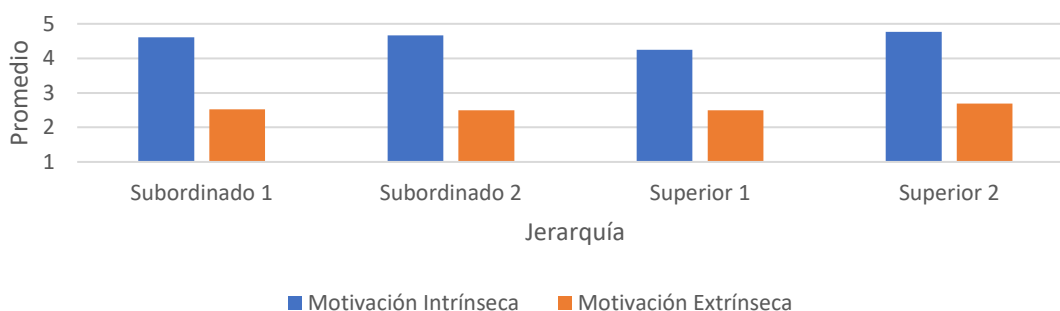
Según Golden et al. (2018), en los entornos ICE, los individuos “dominantes” o que ejercen algún tipo de control sobre los demás individuos de un grupo, suelen afectar la percepción y desempeño del equipo; por ende, su proceso de adaptación. Por lo tanto, para este análisis, se optó por agrupar a la muestra encuestada con base en su capacidad de para tomar o no decisiones, es decir, su grado de influencia en el grupo.

En ese sentido, se crearon cuatro grupos: superior 1, superior 2, subordinado 1 y subordinado 2. Por una parte, en la categoría “superior” se encuentran aquellos individuos que ejercen roles de autoridad, toman decisiones, dirigen actividades o influyen de manera directa sobre el grupo; siendo “superior 1” las autoridades y “superior 2” los dirigentes de determinadas actividades. Mientras que en la categoría “subordinado” se incluyen a los individuos que no poseen la capacidad de tomar decisiones, siendo “subordinado 1” aquellos que tienen voz, pero no voto y “subordinado 2” aquellos que no tienen ni voz ni voto. Considerando esto, en las siguientes secciones se detallan los resultados de adaptación inicial de los participantes del estudio.

Análisis de adaptación inicial

El análisis de adaptación inicial corresponde a la primera semana de convivencia de los participantes en el entorno ICE, donde estos experimentan sus primeras impresiones y sensaciones no solo al convivir con sus compañeros, sino también al desarrollar sus actividades laborales.

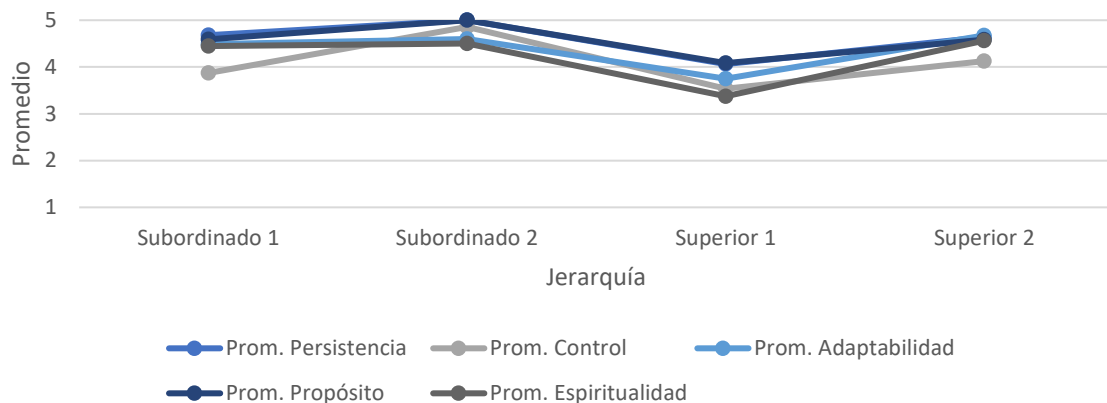
Figura 1. Niveles de motivación por jerarquía



En la primera semana de adaptación se encontró que, aquellos que ejercían roles de autoridad presentaron los puntajes de motivación intrínseca más bajos en contraste con las demás categorías (fig.1). Es decir, el interés y la satisfacción personal que percibían las autoridades a partir de ejecutar su rol fue inferior que el de sus compañeros o dirigidos. Esto podría estar relacionado no solo con su función, sino también con filosofías o mecanismos de trabajo tradicionales que dichas autoridades pueden aplicar como un estándar en todos sus campos de trabajo, los cuales difieren sustancialmente del continente blanco. No obstante, en general, los niveles de motivación intrínseca superan los cuatro puntos en todas las jerarquías, lo cual tiene sentido debido a que “conocer la Antártida” corresponde a una motivación intrínseca per se.

Por otro lado, como era de esperarse, la motivación extrínseca (Fig. 1) no jugó un papel importante durante esta semana para todas las categorías. Pues los factores externos pasan a segundo plano en comparación con la experiencia de vida y trabajo en un continente aislado, confinado y extremo; así como el conocimiento de nuevas especies de flora y fauna.

Figura 2. Niveles de resiliencia por jerarquía

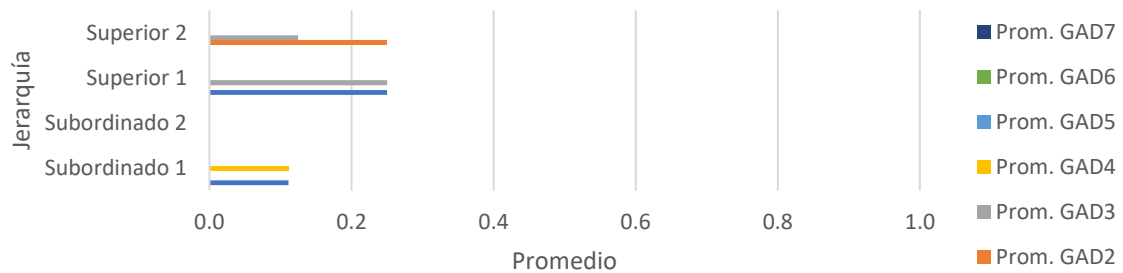


La resiliencia es la capacidad de una persona para enfrentar y superar situaciones adversas y estresantes, y recuperarse de ellas. La literatura indica que la resiliencia se puede medir a través de las siguientes dimensiones:

- **Control:** se refiere a la capacidad de una persona para controlar sus emociones y pensamientos, y para manejar situaciones estresantes de manera efectiva.
- **Persistencia:** se refiere a la capacidad de una persona para involucrarse activamente en la vida y en las actividades que le interesan, y para mantener una actitud positiva hacia la vida.
- **Adaptabilidad:** se refiere a la capacidad de una persona para ver los desafíos y las dificultades como oportunidades para crecer y aprender, y para encontrar soluciones creativas a los problemas.
- **Espiritualidad o Conexión:** se refiere a la capacidad de una persona para establecer y mantener relaciones positivas y significativas con los demás, y para buscar apoyo y recursos cuando sea necesario.
- **Propósito:** se refiere a la capacidad de una persona para encontrar significado y propósito en la vida, y para tener una visión clara de sus objetivos y metas.

Como se muestra en la figura 2, quienes ejercían roles de autoridad obtuvieron los puntajes más bajos de resiliencia en todas sus dimensiones, lo que quiere decir que a estos les costó más adaptarse en esta fase inicial. Específicamente, su capacidad para mantener buenas relaciones con los demás expedicionarios se encontraba debilitada, esto es sumamente relevante debido a que los superiores influyen directamente sobre el desempeño de sus subordinados. En segundo lugar, se encontraron debilidades en su capacidad para controlar su actitud frente a situaciones estresantes, lo cual empeora el escenario para el desempeño de los subordinados. Por consiguiente, su capacidad para adaptarse también se encontró debilitada. Finalmente, su propósito y persistencia alcanzaron puntos mayores e iguales que cuatro, siendo su puntuación más alta, pero aún inferior a la puntuación alcanzada por los demás participantes en las mismas dimensiones.

Figura 3. Evaluación del Desorden de ansiedad generalizada



En cuanto al desorden de ansiedad generalizada (fig. 3), se observó que, nuevamente, los miembros del grupo superior de primer nivel atravesaron, al menos una vez durante esa primera semana, momentos en los que se sintieron muy nerviosos, ansiosos o inquietos. De manera similar, el grupo superior de segundo nivel experimentó eventos de inquietud e incluso manifestó no ser capaz de controlarlos. Por otro lado, el grupo subordinado de primer nivel manifestó sobrellevar situaciones de ansiedad y dificultad para relajarse. Esto podría relacionarse con las actividades de apertura de la estación y al nulo acceso a la comunicación, debido a que, en ese lapso, no se logró poner en marcha el servicio de internet.

Figura 4. Evaluación de la Depresión



Por último, durante la primera semana de adaptación, el grupo superior de primer nivel experimentó situaciones de depresión entre 1 o 2 días. Mientras que el grupo subordinado 1 y superior 2 manifestaron que atravesaron las mismas situaciones raramente o nunca. Considerando que esta información corresponde a la semana inicial, se evidencia que el grupo que corresponde a las autoridades o tomadores de decisiones (superior 1) se encontraron más vulnerables ante la depresión.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados preliminares, se concluye que los estudios sociales y de comportamiento en entornos ICE resultan sustanciales para mejorar las condiciones de trabajo y convivencia. Sin embargo, para llevar a cabo este tipo de proyectos, es necesario la socialización previa con los participantes para aclarar dudas sobre su participación voluntaria; así como para despertar el interés de los participantes en este tipo de estudios, debido a que, a nivel militar, se ha evidenciado un bajo interés y alto desconocimiento del impacto positivo de los proyectos de carácter social.

Recomendaciones

- Aprovechar la información proporcionada en este estudio y los productos derivados de este para la toma de decisiones de selección del personal de expedicionarios en todos los niveles de jerarquía, especialmente en los niveles superiores.
- Invertir en capacitaciones pre-antárticas a nivel teórico-práctico, tanto para expedicionarios logísticos como científicos, y establecer condiciones de evaluación y retroalimentación para garantizar el aprendizaje y facilitar la adaptación de los participantes.
- Consultar y colaborar con un investigador con experiencia en estudios sociales o de humanidades, para mejorar la gestión de información e insumos necesarios para el proceso de adaptación psicológica y social de los expedicionarios.
- Generar protocolos de adaptación psicológica para los expedicionarios, tanto logísticos como científicos que sean implementados en las Estaciones, Bases y/o Plataformas en la Antártida.

Referencias Bibliográficas

- Diker, B., & Demirkan, H. (2022). Distress, Anxiety, Boredom, and Their Relation to the Interior Spaces Under COVID-19 Lockdowns. *International Journal of Architectural Research Archnet-IJAR*. <https://doi.org/10.1108/ARCH-03-2022-0088>
- Ehmann, B., Altbäcker, A., & Balázs, L. (2018). Emotionality in isolated, confined and extreme (ICE) environments: Content analysis of diaries of Antarctic Winteroverers. *Journal of Environmental Psychology*, 60, 112–115. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2018.09.003>
- Golden, S. J., Chang, C.-H. (Daisy), & Kozlowski, S. W. J. (2018). Teams in isolated, confined, and extreme (ICE) environments: Review and integration. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 701–715. <https://doi.org/10.1002/job.2288>
- Nicolas, M., Guillaume, M., Peter, S., Lawrence, P., Claude, B., & Marvin, G. (2021). The tougher the environment, the harder the adaptation? A psychological point of view in extreme situations. *Acta Astronautica*, 187, 36–42. <https://doi.org/10.1016/j.actaastro.2021.05.045>
- Nicolas, M., Martinent, G., Palinkas, L., & Suedfeld, P. (2022). Dynamics of stress and recovery and relationships with perceived environmental mastery in extreme environments. *Journal of Environmental Psychology*, 83, 101853. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101853>
- Nicolas, M., Martinent, G., Suedfeld, P., Marvin, G., & Perrot, L. (2021). *The ICE-Q: A tool for the assessment of Psychological Adaptation Processes (PAP) in Isolated and Confined Extreme (ICE) environments*.
- Plano, S., & Tortello, C. (2018). Psychological Adaptation to Extreme Environments: Antarctica as a Space Analogue. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 9. <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2018.09.555768>
- Sandal, G., Van de Vijver, F., & Smith, N. (2018). Psychological Hibernation in Antarctica. *Frontiers in Psychology*, 09. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02235>
- Vanhove, A., Herian, M., Harms, P., Luthans, F., & Desimone, J. (2015). *Examining Psychosocial Well-being and Performance in Isolated, Confined, and Extreme Environments*.