



REVISTA INCLUSIONES

HOMENAJE A JAQUELINE VASSALLO

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 7 . Número Especial

Julio / Septiembre

2020

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Tarapacá, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanese

Universidad de Houston, Estados Unidos

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov

South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla,
México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

+ Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel",
España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso
Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego
Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Dra. Elian Araujo
Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Noemí Brenta
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel
Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik
Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec
INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant
Universidad Hebrea de Jerusalem, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro
Universidad de Magdalena, Colombia

Ph. D. Valentin Kitanov
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF
SASKATCHEWAN



Universidad
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL MANIFESTATIONS
OF PROFESSIONAL IDENTITY CRISIS OF LABOR MIGRANTS**

Dr. Olena Blynova

Kherson State University, Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-3011-6082>

elena.blynova@gmail.com

Ph. D. Inna Chervinska

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0745-1413>

chervinska.inna@gmail.com

Ph. D. (C) Viktoriia Kazibekova

Kherson State University, Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8707-2514>

vitasok69@ukr.net

Ph. D. Halyna Bokshan

Kherson State Agrarian and Economic University, Ukraine

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-7430-8257>

alebo@ukr.net

Dr. Svitlana Yakovleva

Kherson State University, Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-7620-098X>

cdyakovleva@gmail.com

Ph. D. Olha Zaverukha

Lviv State University Internal Affairs, Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2701-2215>

olichka.zaverukha@gmail.com

Dr. Ihor Popovych

Kherson State University, Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1663-111X>

ihorpopovych999@gmail.com

Fecha de Recepción: 22 de abril 2020 – **Fecha Revisión:** 30 de abril de 2020
Fecha de Aceptación: 29 de mayo de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de julio de 2020

Abstract

The purpose of the research is to examine social and psychological manifestations of professional identity crisis of *labor emigrants*. The methodological foundations are scientific approaches to determining an individual's social and personal identity; the statement about labor migration as a manifestation of an individual's social mobility; the social and psychological concept of labor migration, determined by identity crisis of individuals in the major areas of their self-realization – personal, professional and family relationships. The study establishes that changes in professional identity of emigrants occur during the period of being in different social and cultural conditions; transition from identity crisis towards mature identity or mainly towards diffuse identity is less common. The research discovers that if a respondent's (labor migrant's) profession mastered in an educational institution in Ukraine corresponds to the character of work and the area of activity in the country of employment, it causes the development of mature professional identity. We maintain that

professional identity is simultaneously a condition and consequence of successful professional self-realization of a labor emigrant in a different social environment.

Keywords

Professional Self-Realization – Social Status – Adaptation

Para Citar este Artículo:

Blynova, Olena; Chervinska, Inna; Kazibekova, Viktoriia; Bokshan, Halyna; Yakovleva, Svitlana; Zaverukha, Olha y Popovych Ihor. Social and Psychological Manifestations of Professional Identity Crisis of Labor Migrants. Revista Inclusiones Vol: 7 num Especial (2020): 93-105

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introducción

La creciente escala de emigración al extranjero con fines de empleo es un hecho preocupante, el cual demuestra que una gran parte de la sociedad no puede realizarse en su propio país, lo que lleva tanto a pérdidas económicas y políticas significativas (muy obvias), como a pérdidas sociales, culturales y psicológicas.

En este período de cambio transformacional, la personalidad moderna se encuentra en una situación que provoca una crisis de identidad, la cual se manifiesta en una autonomía negativa, eficiencia reducida de la actividad, falta de planes de vida, frustración de las necesidades básicas, desenfoco del sistema de valores, incertidumbre y desintegración. La crisis de identidad se correlaciona y se analiza en unidad con el conflicto interpersonal considerado como un indicador de la presencia del estado de crisis.

Existe cierta contradicción entre el deseo de autorrealización de un adulto en una actividad profesional principal para él y una disminución significativa en el nivel de cualificación de los *emigrantes laborales* en el país de empleo, lo que se demuestra en los estudios¹ donde, en particular, se observa que casi el 90.0% de los *emigrantes laborales* no trabajan en el extranjero conforme a su especialidad.

Revisión de la literatura

Estudiando la identificación profesional de *migrantes laborales*, nos basamos en la posición de los científicos que consideran que el trabajo, es decir, la actividad productiva de un adulto, es una actividad principal y, por lo tanto, el éxito de la autorrealización en la profesión determina la medida del bienestar psicológico general del individuo².

Cabe señalar que en la literatura científica el término “profesión” se usa en cuatro significados diferentes: la comunidad de personas que se dedican a un campo particular de trabajo; la actividad como un conjunto de tipos de trabajo; el proceso de actividad en un sector particular; la determinación cualitativa de una persona que tiene habilidades relevantes, conocimiento, experiencia y cualidades personales³.

Las profesiones se describen no solo en términos que expresan sus propiedades, es decir, deberes, habilidades, hábitos, sino también en características tales como prestigio, nivel educativo, ingreso material, importancia social del trabajo, poder, es decir, en las características principales que determinan los parámetros de la estratificación y movilidad

¹ O. Ye. Blynova, “The psychological factors of determination of the labour migrants’ adaptation strategies in the country of employment”. In: Modern research of the representatives of psychological sciences (Lviv-Toruń: Liha-Pres. 2019); E. M. Chernina, “The Role of Migration Experience in Migrants’ Destination Choice”, IZA Journal of Development and Migration, Vol: 11 num 1 (2020): 1-11 y A. Gorodzeisky & M. Semyonov, “Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries”, PLoS ONE, Vol: 12 num 5 (2017): e0176856

² J. B. Barbour & J. C. Lammers, “Measuring professional identity: a review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs”, Journal of Professions and Organization, Vol: 2 num 1 (2015): 38-60; E. P. Ermolaeva, Psychology of the social realization of a professional (Moscow: Institute of Psychology RAS, 2016) y N. L. Ivanova, & E. V. Koneva, Social identity and professional experience of the individual (Yaroslavl: MAPN, 2013).

³ E. M. Kochneva; M. A. Blokhina & E. G. Lebedeva, “Professional identity as a subject of psychological research”. World of Science. Pedagogy and psychology, [online] num 3 Vol: 6 (2018).

sociales. Cuando un migrante cambia el contenido de su trabajo, su entorno profesional, inevitablemente hay cambios en el prestigio del trabajo, su importancia social, en el nivel de educación requerido para realizar este trabajo, la seguridad material, es decir, el migrante laboral cambia casi por completo la capa (estrato) social en comparación con su situación social en su país.

En este sentido, se imponen otras exigencias al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, lo que a su vez conduce a la transformación de la imagen del “yo” profesional, es decir, al cambio de la identidad profesional. Los términos “profesión” e “identidad profesional” están vinculados. La profesión define las características significativas de la identidad profesional, proporciona la “autorización” externa de la actividad profesional y de la comunidad profesional. Analizando el fenómeno de la identidad profesional, nos basamos en la investigación de E. Ermolaeva⁴ y L. Shneyder⁵. La identidad profesional se ve como un tipo de identidad social, que consiste en identificar a una persona con una comunidad profesional, con una profesión como institución social. La identidad profesional se desarrolla en el contexto de una determinada comunidad profesional con la que la persona se identifica, acepta sus valores, normas y reglas.

Analizando las particularidades de la identidad profesional, deben tenerse en cuenta las disposiciones básicas del estudio psicológico fundamental de este fenómeno realizado por L. Shneyder⁶, donde la identidad profesional se define como una unidad objetiva y subjetiva con un grupo profesional, un asunto que determina la continuidad de las características profesionales tales como (normas, funciones y estatus) de la personalidad.

La identidad profesional, tanto como otras formas de identidad, posee componentes cognitivos, emocionales y conductuales. La identidad es el resultado de resolver problemas vitales, pues cada elección de vida se basa en valores y significados personales e influye en el proceso de establecimiento y de cambio de identidad. Es decir, podemos hablar de una identidad profesional formada (o madura), cuando la persona ha recibido la educación básica adecuada, tiene ciertos conocimientos y habilidades profesionales, le queda muy claro que es un especialista en este campo (componente cognitivo de la identidad profesional), tiene una actitud positiva hacia su identidad profesional. Y también tiene un sistema claro de evaluaciones profesionales y morales (componente emocional y evaluativo de la identidad profesional), demuestra en su actividad profesional ciertos rasgos profesionales (componente conductual de la identidad profesional).

Creemos que el componente emocional y evaluativo de la identidad profesional, si tiene una valencia negativa con respecto al contenido del trabajo o su remuneración, desempeña una función reguladora en la formación de las intenciones de migración de la persona.

Cuando la persona se define a sí misma, aplica procesos de identificación: alienación para fines de autocategorización. Esto se aplica tanto al “asunto profesional” como a la “comunidad profesional”⁷. Si se altera el equilibrio de los procesos de

⁴ E. P. Ermolaeva, “Psychology of ...

⁵ L. B. Shneyder, Personal, gender and professional identity: theory and diagnostic methods. Moscow (Moscow Psychological and Social Institute. 2007).

⁶ L. B. Shneyder, “Personal, gender ...

⁷ O. E. Aleksanova, “Professional expectations of migrants with varying degrees of resilience”, Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, Vol: 25 num 4

identificación-alienación, se produce una crisis de identidad. Los procesos de identificación predominan en situaciones familiares y estables. Cuando la situación es inusual o inestable, inconstante, la persona no tiene tiempo para orientarse en ella, entonces la dinámica de identidad aumenta y la persona puede quedarse aislada. Por lo tanto, el concepto de “crisis” caracteriza la situación, cuando la identidad ya formada anteriormente es inadecuada para la nueva situación y las condiciones cambiantes.

Los principales determinantes de la formación de una identidad profesional son la comunicación profesional y la experiencia profesional; la identidad profesional integra o combina de manera única las identidades personales y sociales que se reflejan en la realidad profesional.

La emigración laboral a otro país se ve como un cambio crucial en la vida de una persona que causa la crisis de identidad profesional, hace posible cambiarla por completo, dado que las conversiones se aplican a todos los componentes principales: “actividad profesional”, “comunidad profesional”, “imagen profesional del yo”. Si solo un componente cambia, entonces uno puede esperar un curso más tranquilo de la crisis de identidad profesional y su transformación parcial⁸.

El objetivo es estudiar las manifestaciones sociopsicológicas de la crisis de la identidad profesional de los *migrantes laborales*.

Método

Para comprender y analizar la esencia de la migración laboral como un fenómeno sociopsicológico, se aplica un enfoque conceptual sistemático, según el cual la migración laboral se considera en el sistema general de movilidad social en un mundo globalizado, se definen las interconexiones y la dinámica del sistema interno. La migración laboral se define como un fenómeno sociopsicológico, que está determinado por la crisis de la identidad humana en las principales áreas de autorrealización tales como: personal, profesional, familiar, etnocultural⁹.

La base metodológica del estudio empírico de las manifestaciones sociopsicológicas de la crisis de identidad profesional de los *emigrantes laborales* ha sido un complejo de medidas secuenciales e instrumentos¹⁰ psicodiagnósticos que han sido probados por

(2019): 89-93 y O. Ye Blynova; I. S. Popovych; H. I. Bokshan; O. M. Tsilmak & N. Ye. Zavatska, “Social and Psychological Factors of Migration Readiness of Ukrainian Students”, Revista ESPACIOS, Vol: 40 num 36 (2019).

⁸ J. Hagan, J. L. Demonsant & S. Chávez, “Identifying and Measuring the Lifelong Human Capital of “Unskilled” Migrants in the Mexico-US Migratory Circuit”, Journal on Migration and Human Security, Vol: 2 num 2 (2014): 76-100; N. V. Muraschenkova; V. V. Gritsenko & Yu. V. Brazhnik, “A psychological analysis of the migration expectations of compatriots moving to Russia from Ukraine and other countries”, Psychologist, num 5 (2017): 77-91; M. L. Shier; S. Engstrom & J. R. Graham, “International migration and social work: a review of the literature”, Journal of Immigrant and Refugee Studies, Vol: 9 num 1 (2011): 38-56 y N. Xypolytas, “The refugee crisis as a preparation stage for future exclusion: the effects of the country of origin turmoil and refugee management on work orientations”, International Journal of Sociology and Social Policy, num 38 Vol: 7-8 (2018): 637-650.

⁹ O. Ye, Blynova, “The psychological factors ...

¹⁰ I. Popovych; O. Blynova; A. Zhuravlova; M. Toba; T. Tkach y N. Zavatska, N. “Optimización del desarrollo y psicorrección de expectativas sociales de estudiantes de filología extranjera”, Revista

investigadores en diversos tipos de actividades humanas¹¹, en el estudio de las expectativas sociales del individuo¹² así como en el estudio de los factores sociales y psicológicos de la preparación para la migración de los estudiantes ucranianos¹³. Todos los estudios experimentales y empíricos descritos son pertinentes en el contexto del estudio de la preparación de los maestros para una actividad pedagógica innovadora.

En nuestro estudio empírico, la identidad profesional se determina por los siguientes indicadores empíricos: disponibilidad de empleo permanente en el país de empleo, conformidad del contenido del trabajo con el nivel de cualificación y profesión, mantenimiento o mejora del estatus social (en comparación con él en Ucrania), satisfacción con el pago y comprensión de las perspectivas y oportunidades del crecimiento profesional.

Participantes

Participaron en el estudio 87 personas, incluidas las que tenían experiencia personal de trabajo en el extranjero (45 hombres [51.7 %] y 42 mujeres [48.3 %]). El estudio se ha realizado en la región de Kherson, Ucrania.

Además, 243 personas participaron en la encuesta sobre el estado de preparación para la migración, de las cuales 159 personas estaban registradas en el Centro de Empleo de la región de Kherson, y habían solicitado información sobre las posibilidades de viajar al extranjero para trabajar; 84 personas presentaron solicitudes a instituciones y agencias oficiales, y entidades comerciales para que éstas llevaran a cabo actividades en busca de ofertas de trabajo y empleo en el extranjero. Llamamos a este grupo: migrantes potenciales.

Instrumentos

Con el fin de estudiar las características cualitativas de la identidad profesional, se ha desarrollado un cuestionario, con preguntas medio abiertas, a excepción de las especificadas; el encuestado también podría ofrecer su propia respuesta. El cuestionario

Inclusiones. Vol: 7 num Especial, (2020): 82-94; I. Popovych; O. Kononenko; A. Kononenko; V. Stynska; N. Kravets; L. Piletska y O. Blynova, "Research of the Relationship between Existential Anxiety and the Sense of Personality's Existence", Revista Inclusiones, Vol: 7 num Especial (2020): 41-59 y I. Popovych; L. Lymarenko; N. Tereshenko; T. Kornisheva; O. Yevdokimova; A. Koverznieva y M. Aleksieieva, "Research on the Effectiveness of Training Technologies' Implementation in Student Theater", Revista Inclusiones, Vol: 7 num 2 (2020): 104-121.

¹¹ O. Ye. Blynova & K. O. Kruglov, "The value of social capital for the psychological well-being of employees", Insight: the psychological dimensions of society, num 1 (2019): 72-78; V. O. Kalenchuk, "Student's Social Status as a Factor of Assessment of the University's Organizational Culture", Insight: the psychological dimensions of society, num 2 (2019): 72-77 y I. S. Popovych & O. Ye. Blynova, "Research on the Correlation between Psychological Content Parameters of Social Expectations and the Indexes of Study Progress of Future Physical Education Teachers", Journal of Physical Education and Sport, Vol: 19 num 3 (2019): 847-853.

¹² V. V. Khmil & I. S. Popovych, "Philosophical and Psychological Dimensions of Social Expectations of Personality", Anthropological Measurements of Philosophical Research, num 16 (2019): 55-65; I. Popovych; A. Borysiuk; L. Zahrai; O. Fedoruk; P. Nosov; S. Zinchenko V. y Mateichuk, "Constructing a Structural-Functional Model of Social Expectations of the Personality", Revista Inclusiones, Vol: 7 num Especial (2020): 154-167 y I. S. Popovych, Psychology of Social Expectations of Personality: Methodology, Theory and Practice (Kherson: OLDI-PLUS, 2019).

¹³ O. Ye. Blynova; I. S. Popovych; H. I. Bokshan; O. M. Tsilmak & N. Ye. Zavatska, N. Ye. "Social and Psychological ...

se ha diseñado de tal manera que el encuestado no necesitaba explicaciones adicionales para completarlo.

El cuestionario contiene dos bloques condicionales: 1. Datos demográficos, educación, empleo antes de viajar al extranjero. Estas preguntas se referían a las peculiaridades del trabajo del migrante en Ucrania, a saber, el nivel de educación, la especialidad y la cualificación, la experiencia laboral, así como el nivel de los salarios recibidos. Además, los encuestados indicaban su edad, sexo, estado civil, número de hijos, países en los que habían trabajado, duración de su estancia en el extranjero. 2. Motivos para viajar al extranjero con fines de empleo y evaluación general del fenómeno de la migración laboral. El propósito de este bloque del cuestionario es averiguar qué problemas planeaban resolver los encuestados mientras trabajaban en el extranjero, cómo evalúan el fenómeno de la migración laboral y sus consecuencias para el país, la familia y el individuo.

Para determinar las características cuantitativas de la identidad profesional de los *emigrantes laborales*, hemos utilizado la "Metodología para determinar la identidad profesional" de L. Shneyder la cual permite obtener información sobre el tipo de identidad: identidad difusa, moratoria o crisis de identidad, identidad prematura, alcanzada (madura) y pseudoidentidad (identidad falsa).

Análisis estadístico

El procesamiento estadístico de los resultados y la presentación gráfica se ha realizado mediante "*Statistical Package for the Social Sciences*" v. 23.0 y "*Microsoft Office Excel 2007*". Hemos usado los coeficientes de correlación de Spearman (rs) para encontrar y establecer relaciones de correlación. Las diferencias estadísticas entre los grupos se han comprobado utilizando el criterio de conversión de ángulo de Fisher.

Resultados

Basándonos en el análisis de las respuestas al cuestionario sobre los tipos de trabajo realizado por el migrante laboral en el extranjero, en qué puesto trabajó, tratamos de determinar el grado de coincidencia, por un lado, de la calificación y especialidad recibida por la persona en Ucrania (sobre la base del documento sobre la educación), por otro lado, sus puestos y lugares de trabajo en el extranjero. Hemos descubierto que solo uno de cada diez migrantes, que representan el 11.5% de la muestra, trabajó, en términos relativos, en un puesto acorde a su especialidad, por ejemplo, constructores, costureras. Todos los demás (casi el 90.0%) encontraron un trabajo que de ningún modo estaba relacionado con el título de su diploma. Entre las mujeres, muchas trabajaron como camareras, trabajadoras domésticas, cuidadoras de niños, de personas enfermas o de edad avanzada, limpiadoras, etc. Los hombres trabajaron en la construcción, en fábricas, también consiguen trabajo como conductores o camareros.

Como la gran mayoría de los encuestados realizan varios tipos de trabajo no cualificado, la gente entiende que en el mercado laboral para los emigrantes se ofertan los puestos de trabajo en los cuales no están dispuestos a trabajar residentes del país de empleo. Se puede suponer que el estatus social del migrante, es decir, un "escalón" condicional de la escalera social, baja en comparación con la situación en su país. Los datos de nuestro cuestionario muestran que "el estatus ha disminuido" esto se observa en un 37.9%, se trata de personas con educación superior que han trabajado en trabajos no cualificados; que "el estatus ha aumentado" lo piensan 14.9% de los encuestados; El 47.2%

han señalado que “su estatus no ha cambiado”. Una parte considerable de los encuestados (74.7%) cree que no hay oportunidad para que los *migrantes laborales* ucranianos obtengan un trabajo conforme a su especialidad en el extranjero, otro 13.8 % apoya la opinión que “es muy difícil”, el 11.5% dice que tal oportunidad existe.

Los resultados del estudio de los tipos de identidad de los *migrantes laborales* son los siguientes, representados en la Tabla 1.

Forma de identidad	Tipos de identidad				
	Identidad madura alcanzada (IMA), n	Moratoria (M), n	Identidad prematura (IP), n	Identidad difusa (ID), n	Pseudoidentidad (PE), n
Identidad profesional	10	22	6	41	8

Tabla 1

Distribución de los encuestados por tipo de identidad profesional en el grupo de migrantes laborales (n=87)

Según los tipos establecidos, construimos una estructura de identidad en el grupo de *migrantes laborales* (ver Fig. 1).

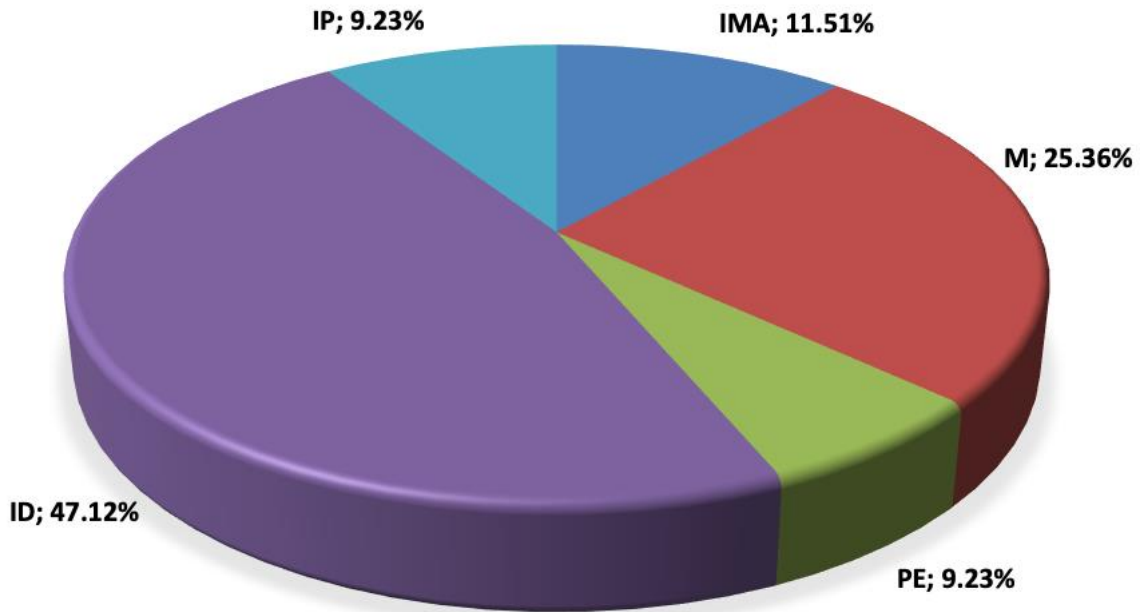


Figura 1

Estructura de identidad en el grupo de *migrantes laborales*

Los resultados del estudio sobre los tipos de identidad profesional de los *migrantes laborales* indican que tipos como “identidad prematura” y “pseudoidentidad” casi no están presentes en la muestra de *migrantes laborales*, menos de diez por ciento para cada

indicador. Solo uno de cada diez encuestados alcanza la identidad madura en el campo profesional (11.51%). Una cuarta parte de los migrantes se encuentran en un estado de crisis de identidad (25.36%), es decir, resuelven por sí mismos el problema de la autorrealización, definiendo sus objetivos y valores de vida: a qué dar preferencia en esta etapa de su vida, cómo construir perspectivas vitales, cómo separar lo importante de lo no importante, de lo secundario.

El tipo de identidad difusa en el campo laboral la tienen la mitad de los *migrantes laborales* encuestados (47.12%). Creemos que, dado que se trata de adultos, estos indicadores son alarmantes y muestran que, desde la perspectiva profesional, una gran proporción de los migrantes no se identifican claramente y no pueden construir su propia estrategia de autorrealización. El tipo de identidad difusa caracteriza a la persona que ha perdido objetivos y valores significativos, no tiene deseos de moldearlos activamente, es decir, tal persona se siente incapaz de controlar los eventos de su vida. Una persona con este tipo de identidad se caracteriza por baja autoestima, desapego, indiferencia hacia sí mismo y conflictos internos de personalidad. Cuando se trata del tipo de identidad profesional, todas las características son totalmente relevantes para la esfera profesional de la persona, pues, a menudo los migrantes tienen un trabajo temporal o estacional, el criterio para elegirlo es sólo el dinero que uno puede obtener haciéndolo; el contenido del trabajo, el entorno social en el que uno trabaja, el respeto de las personas, el prestigio del trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y la autorrealización son poco interesantes e insignificantes para el migrante.

Sobre la base de una comparación de un grupo de trabajadores emigrantes y un grupo de personas que solo están interesadas en la posibilidad de empleo en el extranjero (a este grupo lo llamamos migrantes potenciales), analizamos cómo cambia la identidad profesional de los emigrantes (ver Tabla 2).

Escala	Migrantes potenciales (n=243), %	Migrantes (n=87), %	Criterio de Fisher	Nivel de significancia
Identidad madura alcanzada	18.17	11.51	1.49	–
Crisis de identidad (moratoria)	37.91	25.36	2.18	p < .05
Identidad prematura	5.16	6.78	.53	–
Identidad difusa	27.62	47.12	3.30	p < .01
Pseudoidentidad	11.14	9.23	.50	–

Tabla 2

Tabla comparativa de la distribución de tipos de identidad profesional en *migrantes laborales* y migrantes potenciales

Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en el indicador de "crisis de identidad" ($\varphi^*_{emp.} = 2.18$; $p < .05$), a saber, la proporción de personas con este tipo de identidad profesional es menor entre los emigrantes, lo que es supuestamente una tendencia positiva pues da testimonio de una solución de crisis de la vida. Sin embargo, la comparación por el indicador de "identidad difusa" ($\varphi^*_{emp.} = 3.30$; $p < .01$) demuestra lo contrario, es decir una parte considerable de los emigrantes pierden su cualificación profesional, y también pierden (o no adquieren) su entorno profesional, sus objetivos y perspectivas profesionales, su conciencia profesional. El trabajo para el emigrante es únicamente un medio para obtener dinero; todos los demás puntos tales como

autorrealización profesional, respeto del grupo de referencia, etc. no se consideran como significativos.

Analicemos ahora cómo se relacionan los indicadores de identidad profesional y los de disponibilidad de trabajo en el extranjero, satisfacción laboral, remuneración y perspectivas profesionales (ver Tabla 3).

Escala	Grado de coincidencia de la profesión y del contenido del trabajo en el extranjero.	Identidad profesional
Trabajo permanente (o estacional o temporal)	.752**	.173
Evaluación de los cambios en el estatus social en el extranjero.	.678**	.284
Evaluación de las perspectivas profesionales.	.773**	.276
Satisfacción con el trabajo en el extranjero	.271*	-.19
Evaluación de la actitud hacia los trabajadores migrantes.	.334**	-.08
Identidad profesional	.246*	1.0

Nota: * – significancia estadística de $p \leq .05$; ** – significancia estadística de $p \leq .01$.

Tabla 3

Coeficientes de correlación de indicadores de autorrealización profesional de *migrantes laborales* (n = 87)

La presencia de una correlación estadísticamente significativa entre el tipo de identidad profesional obtenida por el método de L. Shneyder, y el contenido del trabajo en el extranjero ($r = .246$; $p < .05$) demuestra que la certeza de la elección profesional es determinante para la formación de una identidad profesional madura y, a su vez facilita la *adaptación* del migrante en el país de empleo. Esto también se evidencia por una mayor probabilidad de conseguir un trabajo permanente ($r = .752$; $p < .01$), la satisfacción con el trabajo en el extranjero ($r = .271$; $p < .05$), una visión más clara de las perspectivas profesionales de autorrealización en el extranjero ($r = .773$; $p < .01$), la capacidad de mantener e incluso mejorar su estatus social ($r = .678$; $p < .01$).

Si el emigrante laboral tiene un trabajo permanente ($r = .334$; $p < .01$) y trabaja conforme a su especialidad, es más probable que piense que la actitud hacia los *migrantes laborales* ucranianos es positiva, enfatiza la importancia de las cualidades individuales para organizar su vida en el extranjero más a menudo y considera que el estatus social se mantiene (si se compara con el en Ucrania) ($r = .681$; $p < .01$). Y por el contrario, cuando la persona realiza un trabajo temporal cuyo contenido no coincide con su especialidad, siente la disminución en su estatus social, la actitud irrespetuosa hacia ella en el país de empleo, nota la insatisfacción con el trabajo en el extranjero, la falta de perspectivas profesionales de autorrealización y se ve obligada a aceptar cualquier trabajo centrándose únicamente en el nivel de pago.

También obtuvimos coeficientes de correlación estadísticamente significativos entre el tipo de identidad profesional y la evaluación de los cambios en el estatus social en el extranjero ($r = .284$; $p < .05$); entre el tipo de identidad profesional y la evaluación de las perspectivas profesionales de autorrealización en el extranjero ($r = .276$; $p < .05$),

confirmando los datos de la encuesta y las características de los principales tipos de identidad. En nuestra opinión, el contenido de la identidad profesional se manifiesta a través de sus componentes principales tales como cognitivo (conciencia de los objetivos profesionales y formas de alcanzarlos), emocional (placer del tipo de actividad elegido) y conductual (realización de objetivos en una actividad específica). Podemos afirmar que el aumento del indicador cuantitativo, es decir, el “movimiento” condicional de la identidad profesional difusa a la identidad madura alcanzada, va acompañado de niveles más altos de satisfacción laboral y evaluaciones más optimistas de las propias perspectivas profesionales.

Discusión y conclusiones

En base al análisis teórico de la literatura científica y los resultados del estudio empírico, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha establecido que durante el período de estadía en otras condiciones sociales y culturales los emigrantes experimentan cambios en su identidad profesional; se observa la transición de una crisis de identidad hacia una identidad más madura (en menor grado) o principalmente hacia una identidad difusa.

2. Se ha descubierto que si la profesión del emigrante laboral obtenida en una institución educativa ucraniana coincide con el contenido del trabajo y campo de actividad en el país de empleo, este es un factor determinante para el desarrollo de una identidad profesional madura.

3. Se ha comprobado que la identidad profesional es al mismo tiempo una condición y una consecuencia de la autorrealización profesional exitosa del migrante laboral en otro entorno social.

4. Se ha determinado que el trabajo en el extranjero, según los *migrantes laborales*, brinda la oportunidad de recibir una remuneración más alta por su trabajo, pero todas las demás posibles consecuencias de la emigración laboral se evalúan de manera reservada, cautelosa y en su mayoría negativa. Los encuestados señalan la pérdida de especialistas altamente cualificados por parte del país donante, la pérdida de cualificaciones profesionales por parte de los *migrantes laborales* y la disminución del estatus social.

Agradecimientos

La *investigación* se realizó en el marco del tema científico y práctico fundamental del Departamento de Psicología General y Social de la Universidad Estatal de Kherson el número de registro estatal 0119U101096.

Bibliografía

Aleksanova, O. E. “Professional expectations of migrants with varying degrees of resilience”. Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, Vol: 25 num 4 (2019): 89-93. DOI 10.34216/2073-1426-2019-25-4-89-93.

Barbour, J. B. & Lammers, J. C. “Measuring professional identity: a review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs”. Journal of Professions and Organization, Vol: 2 num 1 (2015): 38-60.

Blynova, O. Ye. & Kruglov, K. O. “The value of social capital for the psychological well-being of employees”. Insight: the psychological dimensions of society, num 1 (2019): 72-78. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-1-11>

Blynova, O. Ye, Popovych, I. S., Bokshan, H. I., Tsilmak, O. M., & Zavatska, N. Ye. "Social and Psychological Factors of Migration Readiness of Ukrainian Students". *Revista ESPACIOS*, Vol: 40 num 36 (2019). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n36/19403604.html>

Blynova, O. Ye. "The psychological factors of determination of the labour migrants' adaptation strategies in the country of employment". In: *Modern research of the representatives of psychological sciences* (pp. 1-17). Lviv-Toruń: Liha-Pres. 2019. DOI: 10.36059/978-966-397-118-6/1-17

Chernina, E. M. "The Role of Migration Experience in Migrants' Destination Choice". *IZA Journal of Development and Migration*, Vol: 11 num 1 (2020): 1-11. DOI 10.2478/izajodm-2020-0001

Gorodzeisky, A. & Semyonov, M. "Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries". *PLoS ONE*, Vol: 12 num 5 (2017): e0176856 DOI 10.1371/journal.pone.0176856

Ermolaeva, E. P. *Psychology of the social realization of a professional*. Moscow: Institute of Psychology RAS. 2016.

Hagan, J., Demonsant, J.L. & Chávez, S. "Identifying and Measuring the Lifelong Human Capital of "Unskilled" Migrants in the Mexico-US Migratory Circuit". *Journal on Migration and Human Security*, 2(2), 2014: 76-100. DOI 10.14240/jmhs.v2i2.26

Ivanova, N. L. & Koneva, E. V. *Social identity and professional experience of the individual*. Yaroslavl: MAPN. 2013.

Kalenchuk, V. O. "Student's Social Status as a Factor of Assessment of the University's Organizational Culture". *Insight: the psychological dimensions of society*, num 2 (2019): 72-77. DOI: 10.32999/2663-970X/2019-2-10

Khmil, V. V. & Popovych, I. S. "Philosophical and Psychological Dimensions of Social Expectations of Personality". *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, num 16 (2019): 55-65. DOI: <https://doi.org/10.15802/ampr.v0i16.187540>

Kochneva, E. M., Blokhina, M. A. & Lebedeva, E. G. "Professional identity as a subject of psychological research". *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] num 3 Vol: 6 (2018). Recuperado de: <https://mir-nauki.com/PDF/49PSMN318.pdf>

Krupnyk I. "Labor migration influence on the future family life of labour migrants' children". *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, Vol: 6 num 1 (2019): 90-96. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.6.1.90-96>

Muraschenkova, N. V., Gritsenko, V. V. & Brazhnik, Yu. V. "A psychological analysis of the migration expectations of compatriots moving to Russia from Ukraine and other countries". *Psychologist*, num 5 (2017): 77-91.

Popovych, I. S. & Blynova, O. Ye. "Research on the Correlation between Psychological Content Parameters of Social Expectations and the Indexes of Study Progress of Future Physical Education Teachers", *Journal of Physical Education and Sport*, Vol: 19 num 3 (2019): 847-853. DOI:10.7752/jpes.2019.s312

Popovych, I., Blynova, O., Zhuravlova, A., Toba, M., Tkach, T. & Zavatska, N. "Optimization of development and psycho-correction of social expectations of students of foreign philology". *Revista Inclusiones*. Vol: 7 num Especial (2020): 82-94. Recuperado de:

Popovych, I., Borysiuk, A., Zahrai, L., Fedoruk, O., Nosov, P., Zinchenko, S. y Mateichuk, V. "Constructing a Structural-Functional Model of Social Expectations of the Personality". *Revista Inclusiones*, Vol: 7 num Especial (2020): 154-167. Recuperado de:

Popovych, I., Kononenko, O., Kononenko, A., Stynska, V., Kravets, N., Piletska, L. y Blynova, O. "Research of the Relationship between Existential Anxiety and the Sense of Personality's Existence". *Revista Inclusiones*, Vol: 7 num Especial (2020): 41-59. Recuperado de:

Popovych, I., Lymarenko, L., Tereshenko, N., Kornisheva, T., Yevdokimova, O., Koverznieva, A., y Aleksieieva, M. "Research on the Effectiveness of Training Technologies' Implementation in Student Theater". *Revista Inclusiones*, Vol: 7 num 2 (2020): 104-121.

Popovych, I. S. *Psychology of Social Expectations of Personality: Methodology, Theory and Practice*. Kherson: OLDI-PLUS. 2019.

Shier, M. L., Engstrom, S. & Graham, J. R. "International migration and social work: a review of the literature". *Journal of Immigrant and Refugee Studies*, Vol: 9 num 1 (2011): 38-56.

Shneyder, L. B. "Personal, gender and professional identity: theory and diagnostic methods". Moscow: Moscow Psychological and Social Institute. 2007.

Volodarska, N. D. "Technologies of psychological well-being restoration of internally displaced persons". *Insight: the psychological dimensions of society*, num 1 (2019): 79-83. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-1-12>

Xypolytas, N. "The refugee crisis as a preparation stage for future exclusion: the effects of the country of origin turmoil and refugee management on work orientations". *International Journal of Sociology and Social Policy*, num 38 Vol:7-8 (2018): 637-650.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo
Puede hacerse sin autorizacion de **Revista Inclusiones, nombrando la fuente**.
DR. OLENA BLYNOVA / PH. D. INNA CHERVINSKA / PH. D. (C) VIKTORIIA KAZIBEKOVA / PH. D. HALYNA BOKSHAN
DR. SVITLANA YAKOLEVA / PH. D. OLHA ZAVERUKHA / DR. IHOR POPOVYCH