

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."

Tesis

presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

Lenín Ernesto Monzón Meneses

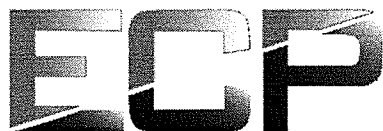
al conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

y el título profesional de

SOCIÓLOGO

Guatemala, noviembre de 2024



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

RECTOR

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

SECRETARIO GENERAL

Abogado Luis Fernando Cordón Lucero

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

M.A. José Rolando Samayoa Lara
DIRECTOR

Maestro Henry Manuel Arriaga Contreras
REPRESENTANTE DE PROFESORES TITULARES

Doctor Byron Giovanni Mejía Victorio
REPRESENTANTE DE PROFESORES TITULARES

Licenciada Hellen Herrera Vásquez
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES

Bachiller Elvis Enrique Ramírez Mérida
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES

MSc. Cinthya del Rosario Girón Franco
SECRETARIA

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS

EXAMINADOR: Lic. Alvaro Eduardo Caballeros Herrera
EXAMINADOR: Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
EXAMINADOR: Lic. Werner Enrique Castillo Regalado
EXAMINADOR: Lic. Henry Dennys Mira Sandoval
EXAMINADORA: MSc. Victoria Aurora Tubin Sotz

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTOR: M.A. José Rolando Samayoa Lara
SECRETARIA: MSc. Cinthya del Rosario Girón Franco
COORDINADOR: Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
EXAMINADOR: MSc. Carlos Roberto Monzón González
EXAMINADOR: Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.
(Artículo 73 del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política)

Guatemala, 30 septiembre de 2024.

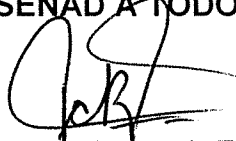
Maestro
José Samayoa Lara
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Maestro Samayoa:

Me permito informarle que el tema de tesis: **"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."**, propuesto por el estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093**, puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
Coordinador de Sociología



c.c.: Archivo
1/ichacón

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treinta de septiembre de dos mil veinticuatro.-----

ASUNTO: El estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093**, continúa trámite para la realización de su tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del Coordinador de carrera pase a la Coordinadora del Área de Metodología **Licda. Florentina Puac Puac**, para que se sirva **emitir dictamen** correspondiente sobre el **diseño de tesis**.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. José Rolando Samayoa Lara
Director Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/ichacón

Guatemala, 30 de septiembre 2024.

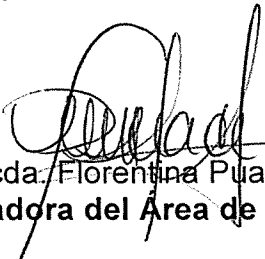
Maestro
José Samayoa Lara
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Maestro Samayoa:

Me permito informarle que, tuve a la vista el diseño de tesis, titulado: **"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."**, presentado por el estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses** registro académico No. **201122093**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi **dictamen es favorable** para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Florentina Puac Puac
Coordinadora del Área de Metodología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
3/ichacón

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treinta de septiembre de dos mil veinticuatro.-----

ASUNTO: El estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte de la Coordinadora del Área de Metodología, pase al Coordinador de la carrera de Sociología **Dr. Luis Fernando Mack Echeverría** para que **emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor**.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. José Rolando Samayoa Lara
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/ichacón

Guatemala, 30 de septiembre 2024.

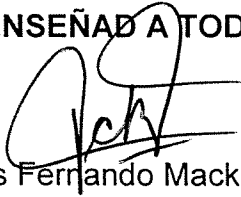
Maestro
José Samayoa Lara
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

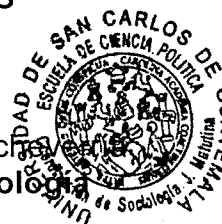
Respetable Maestro Samayoa:

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: **"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."**, propuesto por el estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093**, puede autorizarse *como Asesor* al **Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz**.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"


Dr. Luis Ferrnando Mack Ech
Coordinador de Sociología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
5/ichacón

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treinta de septiembre de dos mil veinticuatro.-----

ASUNTO: El estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. 201122093 continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Coordinador de la carrera de Sociología, pase al *Asesor de Tesis*, **Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz** para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. José Rolando Samayoa Lara
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6/i.chacón

Ciudad de Guatemala, 2 de septiembre de 2024

Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz
Colegiado No. 5181
Asesor de Tesis
Escuela de Ciencias Políticas
Universidad de San Carlos de Guatemala

A quien corresponda,

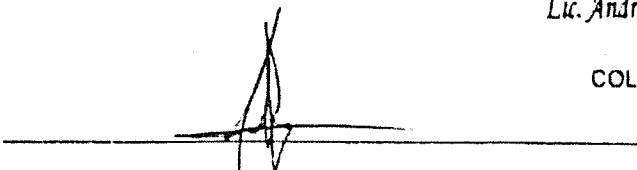
Por medio de la presente, hago constar que, en mi calidad de asesor de tesis, he revisado y aprobado el trabajo de investigación titulado ***"MIGRACION INTERNA DEL CAMPO A LA CIUDAD; ANÁLISIS DE CASO: LOS TRABAJADORES DE ALTA VERAPAZ EN EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL AÑO 2024"*** elaborado por el estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, de la Escuela de Ciencia Política, como parte de los requisitos para optar al título de Sociólogo.

El contenido de la tesis ha sido revisado y cumple con los criterios académicos y metodológicos establecidos por la institución, así como con los lineamientos pertinentes para su desarrollo en el campo de la sociología. Asimismo, considero que la investigación realizada es un aporte significativo a la comprensión del tema abordado y cumple con los requisitos para ser sometida a evaluación.

Sin más que agregar, quedo a disposición para cualquier consulta adicional.

Atentamente,

Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz
SOCIOLOGO
COLEGIADO No. 5181



Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz
Colegiado No. 5181
Sociólogo

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, veintidós de octubre de dos mil veinticuatro.-----

ASUNTO: El estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte de la Lic. Andrés Gabriel Guerrero Véliz, en su calidad de Asesor, pase a Dr. Luis Fernando Mack Echeverría, Coordinador de la Carrera de Sociología, para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑADA TODOS"

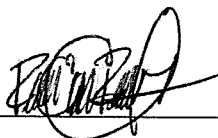
M.A. José Rolando Samayoa Para
Director Escuela de Ciencia Política



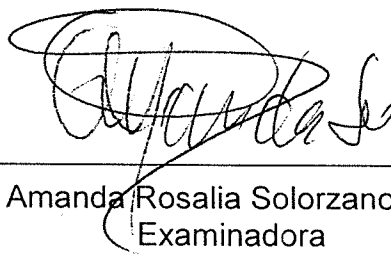
Se envía el expediente
c.c.: Archivo
7/ichacón

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el miércoles treinta de octubre de dos mil veinticuatro, se realizó la defensa de tesis presentada por **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico No. **201122093**, para optar al grado de Licenciado en Sociología, titulada: *"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."*, ante la Terna Examinadora integrada por Licda. Rosaura Raguex Morales, Licda. Amanda Rosalia Solorzano Castillo y Dr. Luis Fernando Mack Echeverría, Coordinador de la carrera de Sociología. Los infrascritos miembros de la Terna Examinadora desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación **deben incorporarse algunas correcciones** a la misma.



Licda. Rosaura Raguex Morales
Examinadora



Licda. Amanda Rosalia Solorzano Castillo
Examinadora



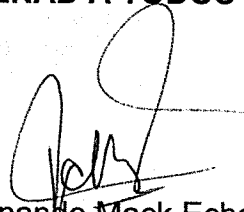
Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
Examinador

c.c.: Archivo
8b/ichacón

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, a los catorce días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Licda. Rosaura Raguex Morales, Licda. Amanda Rosalia Solorzano Castillo y Dr. Luis Fernando Mack Echeverría del trabajo de tesis: "Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024.", presentado por el estudiante Lenin Ernesto Monzón Meneses, registro académico No. 201122093, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
Coordinador de Sociología

c.c.: Archivo
8c/i.chacón

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUA-
TEMALA:** Guatemala, catorce de noviembre del año dos mil veinticuatro.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, autorizo la impresión del trabajo de Tesis del estudiante **Lenin Ernesto Monzón Meneses**, registro académico **No. 201122093** titulado: **"Migraciones internas del campo a la ciudad; análisis de caso: Los trabajadores de Alta Verapaz en empresas de seguridad privada en el año 2024."**

Atentamente,

"D Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. José Rolando Samayoa Lara
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/ichacón

DEDICATORIA

Al pueblo de Guatemala y a los trabajadores de Alta Verapaz, gracias por abrirme las puertas, por compartir sus vivencias y enseñarme tanto. Dedico este trabajo a ustedes, como un reconocimiento a su esfuerzo diario y a esa lucha constante por construir una vida más digna.

A mi hijo, mi mayor inspiración, quien me impulsa a ser mejor cada día y a nunca rendirme. Y a su mamá, por compartir conmigo este regalo maravilloso de la vida. Este logro es también para ustedes, como un recordatorio de que, con esfuerzo y perseverancia, todo es posible.

A mi madre, mi mayor ejemplo de fortaleza y amor incondicional, quien siempre ha estado a mi lado con su apoyo, sus consejos y su inmensa capacidad de dar. Cada paso que doy está guiado por sus enseñanzas, y este logro también es suyo. Mamá, gracias por ser mi refugio en los momentos difíciles y mi impulso en cada victoria.

A mi padre, por enseñarme con su ejemplo lo que significa el trabajo duro y la dedicación. Gracias por ser una base firme en mi vida.

A mis hermanas, por su apoyo incondicional, su cariño y por estar siempre ahí para mí. Su compañía me ha dado fuerza y motivación en los momentos más desafiantes.

A mis compañeros y profesores de la universidad, con quienes viví momentos llenos de aprendizaje y desafíos. Su apoyo hizo que este recorrido fuera no solo importante, sino también memorable.

Finalmente, a mi asesor, Andrés Guerrero, por su paciencia, guía y compromiso, que fueron clave para dar forma a este proyecto.

A todos, les agradezco de corazón.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I: teoría y metodología.....	3
1. Aspectos teóricos y metodológicos.....	3
1.1 Abordaje metodológico.....	3
1.2 Abordaje teórico	12
CAPÍTULO II: antecedentes	25
2. Antecedentes.....	25
2.1 Migración interna en Latinoamérica: un fenómeno regional.....	25
2.2 Migración interna como un fenómeno histórico.....	27
2.3 Alta Verapaz: tierra de resistencia y migración.....	29
2.4 El auge de la seguridad privada en Guatemala	31
2.5 Trabajadores y migración interna	39
2.6 Movilidad social y cambios identitarios	43
2.7 Contexto económico regional	45
2.8 Causas de la migración laboral desde Alta Verapaz.....	46
2.9 Perfil y selección de trabajadores en el sector de seguridad privada.....	49
2.10 Impacto de las dinámicas socioeconómicas.....	49
2.11 Exclusión y género en el sector de seguridad	51
2.12 Condiciones y expectativas laborales en el sector de seguridad privada.....	53
2.13 Adaptación de los migrantes al trabajo de seguridad	54
CAPÍTULO III: presentación de resultados	56
3.1 Proceso de construcción de las matrices temáticas con los hallazgos del trabajo de campo.....	57
3.2 Motivaciones para migrar	63
3.3 El reclutamiento: dinámicas y contradicciones.	65
3.4 Expectativas y realidad: del campo a la ciudad	68
3.5 La seguridad del campo y el estrés de la ciudad.....	74
3.6 Discriminación y estigmatización.....	76
3.7 Redes de apoyo	77

CAPITULO IV: prospectiva del tema	109
4.1 Descripción metodológica de la prospectiva	109
4.2 Desarrollo de escenarios	111
4.2.1 Escenario 1: ideal (alta regulación y fuertes condiciones de integración).....	111
4.2.2 Escenario 2: regulación sin apoyo social (alta regulación y débiles condiciones de integración)	112
4.2.3 Escenario 3: de apoyo sin regulación (baja regulación y fuertes condiciones de integración)	113
4.2.4 Escenario 4: desafiante (baja regulación y débiles condiciones de integración).....	114
4.3 Recomendaciones estratégicas a actores clave	114
CONCLUSIONES	116
BIBLIOGRAFÍA	118
ANEXOS.....	122
Guía de entrevista a reclutadores de personal de seguridad privada	122
Guía de entrevista a personal de seguridad privada.....	124

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

Tabla 1: movilidad de personas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala por género	40
Tabla 2: movilidad de personas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala por edad .	41
Tabla 3: movilidad de personas indígenas y no indígenas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala	42
Tabla 4: indicadores laborales del país	45
Tabla 5: top 3 de trabajo en Alta Verapaz	47
Tabla 6: análisis temático	58
Tabla 7: descripción temática por caso (agentes)	60
Tabla 8: descripción temática por caso (reclutadores).....	62
Tabla 9: expectativas y realidad.....	70
Ilustración 1: prospectiva de inclusión para migrantes en el sector de seguridad	110

INTRODUCCIÓN

La migración interna en Guatemala, especialmente desde las áreas rurales hacia las zonas urbanas, representa un fenómeno complejo que refleja las desigualdades estructurales del país. Este movimiento es especialmente evidente en departamentos como Alta Verapaz, donde la pobreza y la falta de oportunidades han impulsado a sus habitantes, predominantemente indígenas, a buscar una vida mejor en la Ciudad de Guatemala. Este flujo migratorio responde a múltiples factores, como la necesidad económica, la búsqueda de independencia, mejores condiciones laborales o un estilo de vida diferente. Este fenómeno también ha sido reflejado en sectores como el de seguridad privada, que ha experimentado un crecimiento en la demanda de estos servicios de seguridad.

La presente investigación se centra en la migración laboral de trabajadores provenientes de Alta Verapaz que encuentran empleo en empresas de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala. Este movimiento no sólo ejemplifica la migración interna en el contexto guatemalteco, sino que también expone las condiciones laborales precarias y las barreras sociales que enfrentan estos migrantes en su proceso de adaptación a un entorno urbano. También se analiza tras este proceso de adaptación, si persisten formas de exclusión, discriminación o dificultades para los migrantes en el mercado laboral urbano. A través de un enfoque cualitativo y el análisis de casos específicos, se exploran las experiencias de estos trabajadores, sus expectativas y las dificultades que se les presentan constantemente.

El impacto de esta migración se extiende más allá del ámbito laboral, afectando tanto a las comunidades de origen como a los migrantes en la Ciudad de Guatemala. En Alta Verapaz, la salida de jóvenes adultos contribuye a un debilitamiento de la economía rural y del tejido social, mientras que, en el contexto urbano, los migrantes enfrentan una inserción limitada en el mercado laboral y una constante lucha por mejorar su situación económica en un sector caracterizado por la exclusión y precarización.

Esta investigación se estructura en varios capítulos: el primero aborda los aspectos teóricos y metodológicos, brindando un marco para comprender las causas y consecuencias de la migración laboral en Guatemala; el segundo capítulo ofrece un análisis de los antecedentes históricos y sociales de la migración interna en el país; el tercero examina específicamente el crecimiento y las condiciones del sector de seguridad privada; el cuarto capítulo desarrolla una prospectiva que analiza posibles escenarios futuros y plantea recomendaciones que podrían mejorar las condiciones de vida de estos migrantes y promover el desarrollo sostenible en sus comunidades de origen y finalmente, las conclusiones y anexos.

CAPÍTULO I: TEORIA Y METODOLOGÍA

1. Aspectos teóricos y metodológicos

1.1 Abordaje metodológico

1.1.1 Justificación.

La migración interna desde distintos departamentos hacia la Ciudad de Guatemala representa una problemática social con implicaciones significativas tanto para los individuos involucrados como para la sociedad en su conjunto. Este movimiento, caracterizado por la interacción de procesos culturales, sociales, económicos y motivacionales, subraya la importancia de explorar las causas que llevan a las personas a abandonar sus comunidades de origen en busca de mejores oportunidades en entornos urbanos. La presente investigación se centra en el estudio de caso de los trabajadores migrantes de Alta Verapaz que buscan empleo en empresas de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala, con el objetivo de comprender las dinámicas migratorias que subyacen a este proceso.

La complejidad de este fenómeno refleja tanto las limitaciones económicas de las áreas de origen como los factores sociales que impulsan a las personas a migrar, lo que destaca la necesidad de adoptar un enfoque multidisciplinario para su estudio. En este contexto, factores como la falta de oportunidades laborales, el acceso limitado a servicios básicos y las condiciones de vida precarias en las comunidades rurales se identifican como los principales motores de la migración.

A pesar de la relevancia de este fenómeno, se constató que, a nivel nacional, no existe un registro preciso de la migración interna, solo una aproximación basada en datos demográficos (como el lugar de residencia hace cinco años) que no fueron diseñados para medir directamente los flujos migratorios internos y sus implicaciones en el crecimiento de las áreas urbanas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018). Esta falta de información limita la comprensión plena de las motivaciones que llevan a las personas a migrar, dejando atrás su cultura, familia y comunidad para aceptar condiciones laborales en la Ciudad de Guatemala.

Para muchos, la migración es una respuesta a las carencias socioeconómicas en sus comunidades. Esto es particularmente evidente en los habitantes de Alta Verapaz que se movilizan para trabajar como agentes de seguridad. Migrar a la ciudad se percibe como una opción viable para satisfacer necesidades económicas, en un contexto donde sectores como la seguridad privada han experimentado un crecimiento significativo debido al aumento de la inseguridad en áreas urbanas. Según Sassen (2015), “la expansión de las grandes compañías que adquieren tierras agrícolas expulsa a los pequeños agricultores, despojándolos del acceso a la tierra y forzándolos a migrar hacia las ciudades en busca de oportunidades laborales” (p. 97). Este proceso refleja cómo las dinámicas globales de acumulación de recursos intensifican la precariedad en las comunidades rurales y fomentan la movilización laboral hacia sectores urbanos y de servicios.

En la Ciudad de Guatemala, el aumento de la inseguridad ha generado una demanda significativa de servicios de seguridad privada. Según las entrevistas realizadas, muchas empresas reclutan personal de comunidades rurales como Alta Verapaz, donde la falta de empleo impulsa a los habitantes a buscar oportunidades en este sector. Aunque no existen estadísticas exactas, se observa que estas oportunidades suelen ser ocupadas por migrantes rurales atraídos por la promesa de ingresos estables, a pesar de las condiciones.

Desde una perspectiva sociológica, resulta necesario analizar la migración interna no solo desde el aspecto económico, sino también considerando los aspectos culturales, familiares y comunitarios que influyen en la decisión de migrar. Existen factores de expulsión (push factors) como la falta de oportunidades económicas, el desempleo, la pobreza y la violencia en las comunidades de origen, y factores de atracción (pull factors) en las ciudades, como la percepción de mejores oportunidades laborales, una mejor calidad de vida y mayor estabilidad económica. (Lee, 1966)

En el caso específico de los trabajadores de seguridad privada provenientes de Alta Verapaz, la migración hacia la Ciudad de Guatemala no solo transforma sus condiciones económicas, sino que también afecta su identidad y relaciones sociales. Giddens (1991)

explica que, en contextos modernos, las personas deben adaptarse constantemente a nuevas demandas sociales, lo que convierte la migración en un proceso que desafía su forma de vida y sus vínculos comunitarios (p. 244). Para estos migrantes, el acceso a servicios básicos, la creación de nuevas redes de apoyo y la adaptación a un entorno urbano resultan fundamentales para lograr estabilidad en su nuevo contexto.

La falta de estudios de investigación que aborden estas dinámicas sociales limita la comprensión plena de los desafíos que enfrentan los migrantes tanto en las comunidades de origen como en las de destino. Al centrarse en las experiencias de los trabajadores de seguridad privada, esta investigación exploratoria busca llenar parte de este vacío en la literatura, proporcionando una base de conocimiento útil para futuras investigaciones. Además, se espera que los hallazgos de este estudio contribuyan a la formulación de políticas públicas que promuevan la inclusión y protección de los migrantes laborales en Guatemala, mejorando así sus condiciones de vida y trabajo.

1.1.2 Planteamiento del problema.

La migración es un fenómeno constante en la historia y en las sociedades humanas, motivado por diversos factores económicos, sociales y políticos. Sin embargo, cuando las condiciones en las comunidades de origen son adversas —como la falta de acceso a servicios básicos, empleo, alimentación y educación—, la migración se convierte en una necesidad más que en una elección (Lee, 1966). En Guatemala, esta situación es particularmente visible en algunos departamentos donde la falta de empleo y oportunidades obliga a las personas a migrar hacia la Ciudad de Guatemala en busca de mejores condiciones de vida. No obstante, la integración no es igual para todos.

Aquellos migrantes con redes sociales más limitadas o con conexiones a comunidades marginadas pueden encontrarse atrapados en sectores de baja calificación y salarios, perpetuando la precariedad y limitando su movilidad social, manteniendo una estratificación social lineal y dificultando el acceso a la movilidad social ascendente.

En las áreas rurales de Guatemala, las expulsiones económicas, ambientales y sociales como el desempleo, despojo de tierra, falta de acceso al agua y la escasez de oportunidades laborales, son factores determinantes que impulsan a las personas a migrar. Alta Verapaz es un ejemplo claro de esta realidad, donde la migración hacia la Ciudad de Guatemala se ha convertido en una estrategia común para mejorar la situación económica de las familias.

Los migrantes, especialmente aquellos que buscan trabajo en el sector de seguridad privada, buscan en la Ciudad de Guatemala una posibilidad de estabilidad laboral, aunque esto conlleve algunos desafíos, entre los que se destacan la adaptación a un entorno urbano que demanda no solo habilidades laborales específicas, sino también una capacidad de integración cultural que muchas veces entra en conflicto con las tradiciones y la identidad cultural de los migrantes.

El crecimiento del sector de seguridad privada en Guatemala está estrechamente vinculado al ambiente de inseguridad que afecta al país desde el fin del conflicto armado interno. Según Saavedra (2014), “la presencia de empresas de seguridad privada en Guatemala se ha incrementado en forma significativa en relación con el ambiente de inseguridad y la demanda de protección por parte de la sociedad en general” (p. 56). También argumenta que la falta de regulación efectiva ha permitido que estas empresas operen en un marco marcado por la precariedad laboral y la falta de supervisión adecuada, lo que plantea desafíos en términos de legalidad y rendición de cuentas. (p. 58)

Esta situación pone en evidencia las limitaciones del marco legal y la falta de protección que enfrentan los trabajadores migrantes, quienes, en su búsqueda de estabilidad económica, se ven expuestos a condiciones de trabajo que no siempre cumplen con los estándares mínimos de derechos laborales.

Además de los desafíos económicos y laborales, la migración de trabajadores de seguridad privada desde el departamento de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala también implica un profundo impacto en el tejido social y cultural de las comunidades de

origen. La salida de jóvenes y adultos hacia la Ciudad de Guatemala no solo representa una pérdida de capital humano en estas comunidades, sino que también altera las dinámicas familiares y sociales, dejando atrás a adultos mayores e infantes que dependen de las remesas enviadas por los migrantes.

Este fenómeno, por tanto, no es solo una cuestión económica, sino que también tiene impedimentos estructurales, sociales y culturales, tanto en las comunidades de origen como en las de destino, exponiendo una disfuncionalidad social, evidenciando que los lugares de origen no logran cumplir con las expectativas necesarias para garantizar una vida digna, incapaz de satisfacer las necesidades básicas requeridas por una familia promedio.

La problemática central de esta investigación radica en comprender cómo la migración de trabajadores de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala, especialmente hacia el sector de seguridad privada, es consecuencia de una combinación de factores económicos, sociales y culturales que fomentan la expulsión social y, por ende, la migración. Por ello, la pregunta central de esta investigación es: ¿qué factores determinan que los habitantes de Alta Verapaz necesiten migrar hacia la Ciudad de Guatemala para trabajar como agentes de seguridad privada, en lugar de permanecer en su lugar de origen?

1.1.3 Preguntas generadoras.

- ¿Cuáles fueron las causas principales que motivaron la migración laboral de personas provenientes de Alta Verapaz hacia empresas de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala?
- ¿Cuál era el contexto social y económico de los trabajadores en Alta Verapaz, y cómo influyó este contexto en la decisión de migrar hacia la Ciudad de Guatemala?
- ¿Qué cualidades se consideran fundamentales para que una persona sea reclutada por una empresa de seguridad privada? ¿Cuáles son las características más valoradas en los aspirantes por parte de estas empresas?

1.1.4 Objetivos de la investigación.

1.1.4.1 Objetivo general.

- Analizar las causas y consecuencias de la migración laboral de personas provenientes de Alta Verapaz hacia las empresas de seguridad privada ubicadas en la Ciudad de Guatemala.

1.1.4.2 Objetivos específicos.

- Describir los factores socioeconómicos de Alta Verapaz y su relación con los patrones migratorios de trabajadores del sector de seguridad privada.
- Identificar las expectativas laborales de los trabajadores de seguridad privada y evaluar su nivel de satisfacción en el contexto actual de su trabajo.
- Analizar las cualidades y características necesarias en los aspirantes para que las empresas de seguridad privada los consideren como candidatos adecuados.

1.1.5 Delimitación.

1.1.5.1 Unidad de análisis.

Los sujetos de estudio en esta investigación fueron los agentes de seguridad privada originarios de Alta Verapaz, quienes se movilizaron a la Ciudad de Guatemala para desempeñar su labor.

1.1.5.2 Período histórico o temporal.

El periodo histórico abordado corresponde al primer trimestre del año 2024, durante el cual se llevó a cabo la recolección de datos su procesamiento y análisis.

1.1.5.3 Ámbito geográfico.

La investigación se desarrolló en la Ciudad de Guatemala, enfocándose en personas que actualmente trabajan como agentes de seguridad privada que provienen de Alta Verapaz, la elección de este ámbito geográfico se justifica por la concentración de migrantes de esta región en la Ciudad de Guatemala, un destino común para aquellos que buscan mejorar sus condiciones económicas a través del empleo en este sector.

1.1.6 Metodología.

La presente investigación es de carácter cualitativo y se sustenta en datos primarios, obtenidos mediante entrevistas a profundidad realizadas a reclutadores y personas que prestan servicios de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala, provenientes de Alta Verapaz. Además, se recurrió a materiales secundarios de carácter documental, analizando diversas referencias bibliográficas sobre el tema de la migración, lo que fue útil para su contextualización.

1.1.6.1 Enfoque.

El enfoque cualitativo, permitió explorar las causas de la migración laboral de las personas provenientes de Alta Verapaz, hacia empresas de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala. La naturaleza exploratoria del estudio resalta la importancia de comprender las experiencias, percepciones y motivaciones de los individuos en un contexto migratorio específico. A través del enfoque cualitativo, se logró acceder a las narrativas personales y a la complejidad de los factores que influyen en la decisión de migrar.

1.1.6.2 Estudio de caso.

Para la presente investigación, se utilizó la metodología del estudio de caso, una estrategia ampliamente reconocida en las ciencias sociales. Stake (1995) define el estudio de caso como “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (p. 13). Este método permite analizar un fenómeno específico, considerando su contexto y las múltiples variables que influyen en su desarrollo.

Yin (2009) establece que el estudio de caso se emplea cuando el objetivo de la investigación es comprender un fenómeno dentro de su contexto real y resulta especialmente útil cuando las fronteras entre el fenómeno y su contexto no están claramente definidas. Esto fue relevante para la presente investigación, al explorar las experiencias de los agentes de seguridad privada provenientes de Alta Verapaz que migran hacia la Ciudad de Guatemala.

A través de esta metodología, se investigaron casos individuales de migración laboral, enfocándose en cómo la movilización laboral interna afecta diversos aspectos de la vida de los agentes, tales como su bienestar económico, sus redes sociales y su identidad cultural. Esta aproximación permitió captar no solo las particularidades de cada caso, sino también identificar patrones comunes que explican la dinámica migratoria en el contexto del trabajo de seguridad privada.

Según Yin (2009), el estudio de caso es especialmente valioso cuando se pretende explorar preguntas del tipo “cómo” y “por qué”. Este enfoque permitió ahondar en las causas y consecuencias de la migración desde una perspectiva exploratoria, facilitando una comprensión detallada de las interacciones entre los factores sociales, económicos y culturales que inciden en la decisión de migrar y en las condiciones laborales de los migrantes.

Además, se utilizó la triangulación de datos (Stake, 1995) para validar los hallazgos obtenidos a partir de entrevistas, documentos y observaciones, asegurando una interpretación más rica y robusta del fenómeno migratorio. Al centrarse en casos específicos y reales, se logró identificar de manera precisa cómo la migración influye en los agentes de seguridad privada y cómo su adaptación a un entorno urbano impacta su calidad de vida.

1.1.6.3 Método.

La metodología cualitativa seleccionada fue el estudio de caso, utilizando entrevistas y fuentes documentales para la recopilación de datos. Los datos cualitativos recogidos se organizaron en patrones y temas recurrentes, categorizados en una matriz de análisis. Este proceso facilitó el análisis de las diversas causas de la migración interna desde la perspectiva y contexto de los agentes de seguridad privada y los reclutadores.

El análisis buscó no solo describir los factores que impulsan la migración, sino también comprender cómo estos se interrelacionan y afectan la toma de decisiones de los migrantes. En particular, se exploraron las características socioeconómicas de los contextos de origen, así como los aspectos culturales y familiares que influyen en la decisión de migrar.

1.1.6.4 Técnicas.

Las técnicas de investigación empleadas fueron 12 entrevistas a profundidad y análisis documental. Las entrevistas permitieron obtener información directamente relacionada con los objetivos específicos de la investigación a través de fuentes primarias siendo estas 10 entrevistas a agentes de seguridad privada y 2 entrevistas a reclutadores de agentes de seguridad, mientras que el análisis documental facilitó la recopilación bibliográfica necesaria para contextualizar el fenómeno migratorio.

1.1.6.5 Herramientas de investigación.

Como herramienta principal para la recolección de datos cualitativos, se optó por el cuestionario semiestructurado, esta elección se fundamenta en la necesidad de obtener respuestas detalladas y contextualizadas que permitieran adentrarse en los objetivos de la investigación. La naturaleza semiestructurada del cuestionario proporcionó la flexibilidad necesaria para explorar temas emergentes durante las entrevistas, permitiendo así un análisis más rico y completo de los fenómenos estudiados.

Al mismo tiempo, la guía de preguntas abiertas garantizó que se abordarían todos los aspectos relevantes para la investigación. Este instrumento permitió una mayor adaptabilidad en comparación con los cuestionarios estructurados, al tiempo que garantizó que se abordaran los temas centrales de la investigación.

1.1.6.6 Procesamiento de datos cualitativos.

Las entrevistas fueron transcritas y organizadas en una matriz de vaciado de la información para facilitar el análisis. Se utilizó el software de análisis cualitativo Dedoose, el cual permitió estructurar y analizar los datos de manera sistemática. La metodología consistió en identificar patrones que se repetían entre los testimonios de los participantes, lo que facilitó la identificación de temas.

Este enfoque permitió detectar dichos temas emergentes en las experiencias de los agentes de seguridad privada, como las motivaciones económicas, el impacto en su bienestar social y los desafíos en su adaptación cultural, enriqueciendo la comprensión del fenómeno migratorio en el contexto estudiado.

1.1.6.7 Muestra.

La muestra estuvo compuesta por diez trabajadores migrantes de Alta Verapaz, todos de origen indígena Q'eqchi', que laboran en empresas de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala. Estos participantes fueron contactados a través de mi rol en la empresa SEUS, donde suministraba alimentos a los agentes de seguridad, lo que facilitó el acceso a ellos. No se establecieron criterios específicos de edad o municipio de origen solamente su disponibilidad de contribuir con la investigación, aunque todos compartían el contexto cultural y socioeconómico de ser indígenas Q'eqchi' provenientes de Alta Verapaz.

Se realizaron entrevistas a profundidad con una duración aproximada de una hora cada una, los fines de semana, aprovechando los momentos de descanso tanto de los entrevistados como del entrevistador. Este proceso de recolección de datos se extendió durante tres meses. Las entrevistas generaron aproximadamente doce horas de grabación, equivalentes a 720 minutos de información cualitativa, lo cual proporcionó una visión rica y detallada sobre las experiencias de migración, las condiciones laborales y los desafíos de adaptación que enfrentan los agentes en el proceso de asentamiento urbano.

1.2 Abordaje teórico

La migración es un fenómeno social complejo que ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas teóricas. En el contexto de esta investigación, la migración se entiende como un proceso que involucra el cambio de residencia con el traspaso de límites geográficos o administrativos, lo cual puede ocurrir tanto a nivel interno como externo. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), “la migración es el cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico y administrativo

debidamente definido" (p. 1) Este proceso, en su forma interna, es fundamental para comprender los movimientos poblacionales dentro de Guatemala, especialmente en el flujo del campo a la ciudad.

La migración ha sido un fenómeno social estudiado con atención debido a sus diversas causas. Para esta investigación, fue necesario revisar tanto las teorías macro como las micro. Las primeras explican generalidades, como las disparidades económicas y sociales que actúan como factores de expulsión y atracción en los movimientos migratorios (Ravenstein, 1885; Lee, 1966). Sassen (2015) amplía esta visión al analizar cómo los procesos de globalización y la concentración de recursos por grandes corporaciones generan dinámicas de expulsión en las comunidades rurales, empujando a los individuos hacia contextos urbanos. Por otro lado, las teorías micro destacan la especificidad del fenómeno al centrarse en las motivaciones y experiencias individuales, abordando los desafíos asociados con la decisión de dejar el lugar de origen y enfrentarse a realidades inesperadas, como la discriminación y la adaptación cultural. (Bourdieu, 2002; Goffman, 1963)

1.2.1 Teorías clásicas de la migración.

Las primeras aproximaciones teóricas a la migración se centran en entender las causas económicas que motivan estos movimientos. Ravenstein (1885) formuló una serie de leyes sobre la migración, que subrayan cómo las disparidades económicas actúan como el principal motor de estas movilizaciones. Las llamadas ‘leyes’ de Ravenstein (1885), resumidas y sintetizadas por Arango (1985) serían las siguientes:

1. La principal causa de las migraciones son las disparidades económicas, y el móvil económico predomina entre los motivos de las migraciones.
2. La mayor parte de las migraciones son de corta distancia: ‘...el grueso de nuestros migrantes sólo recorre una distancia corta’.
3. Los migrantes que se desplazan a largas distancias generalmente van con preferencia a uno de los grandes centros del comercio o de la industria.
4. Las migraciones se producen escalonadamente.

5. El proceso de dispersión es el inverso del de absorción y exhibe características similares.
6. Cada corriente migratoria produce una contracorriente compensadora’.
7. Los nativos de las ciudades tienen menos propensión a emigrar que los e las zonas
8. rurales del país.
9. Entre los migrantes de corta distancia parecen predominar las mujeres’ mientras lo contrario ocurre entre los de larga distancia.
10. La mayoría de los migrantes son adultos.
11. Las grandes ciudades crecen más por inmigración que por incremento vegetativo.
12. Las migraciones más importantes son las que van de las áreas rurales a los grandes centros del comercio y de la industria.
13. Las migraciones tienden a aumentar con el desarrollo económico y con el progreso
14. de la tecnología y el transporte. (p.12-13)

Ravenstein (1885) también introdujo los conceptos de corriente y contracorriente migratoria, donde la corriente se refiere al flujo continuo de migrantes hacia un destino, mientras que la contracorriente describe el retorno de algunos migrantes a su lugar de origen, motivados por la necesidad de mantener vínculos afectivos. Lee (1966) expandió estas ideas al analizar la naturaleza de las corrientes migratorias, según este, la migración se intensifica cuando los factores que la originan, (como las condiciones económicas adversas en el lugar de origen) permanecen constantes.

Además, Lee (1966) destacó que la migración es un fenómeno selectivo, donde ciertas características personales, como la edad, el estado civil y la etapa de vida, influyen en la propensión de las personas a migrar. Esta selectividad también está relacionada con el concepto de volumen migratorio, que varía según las condiciones económicas y sociales del territorio.

1.2.2 Pierre Bourdieu: Una visión estructural sobre desigualdad y migración.

Pierre Bourdieu, en su obra “*las estructuras sociales de la economía*” (2002), aporta conceptos teóricos para analizar las dinámicas sociales que enfrentan los individuos en contextos de exclusión y migración. Sus conceptos de habitus, capital cultural, capital simbólico y campo social son necesarios para entender cómo se estructuran las desigualdades y cómo estas influyen en las decisiones de los migrantes rurales en su transición hacia contextos urbanos.

1.2.2.1 *Habitus.*

Se refiere al conjunto de disposiciones internalizadas que guían las prácticas y percepciones de los individuos. Estas disposiciones son moldeadas por experiencias históricas y sociales. (Bourdieu, 2002, pp. 16-20)

1.2.2.2 *Capital cultural.*

Representa el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas, que son valoradas diferencialmente en distintos campos sociales. (Bourdieu, 2002, p. 18)

1.2.2.3 *Capital simbólico.*

Se refiere al reconocimiento social que obtienen los individuos o grupos en un campo determinado. Este reconocimiento está vinculado a factores como género, etnia y clase social. (Bourdieu, 2002, pp. 22-24)

1.2.2.4 *Campo social.*

Es el espacio donde actores sociales compiten por diferentes tipos de capital. Cada campo tiene reglas propias que estructuran las posiciones de poder. (Bourdieu, 2002, pp. 24-26).

Estos conceptos permiten comprender cómo las estructuras sociales condicionan las oportunidades de los migrantes rurales y refuerzan las desigualdades preexistentes en su inserción laboral.

1.2.3 Migración interna.

Otra de las consideraciones teóricas a la cual hay que aproximarse es al término de migración interna, que brinda una perspectiva más cercana a los sujetos de estudio de esta investigación. En este sentido, Real (1974) agrega que los flujos migratorios dentro de un país son entendidos como el desplazamiento de sectores, grupos o individuos de una determinada clase social. También Welti, (2001) señala que: “Se da el nombre de migración o movimiento migratorio, al desplazamiento, con traslado de residencia de los individuos, desde un lugar de origen a un lugar de destino o llegada y que implica atravesar límites de una división geográfica.” (p. 124)

Este movimiento poblacional ocurre teniendo un lugar de origen y destino con un contexto social, cultural y económico específicos, que responden a una historia en común a diversidades locales que tejen cada uno de los territorios. En Guatemala se desarrollan estas dinámicas de una forma determinada; la migración ocurre de lo rural (campo) a lo urbano (ciudad), en un contexto histórico particular que responde a un sistema social y cultural construido con base en las necesidades productivas a nivel regional. Los flujos migratorios se crean por diferentes causas, y respecto a esto Chicas (2008) dice: “en Guatemala pueden identificarse de forma general cinco tipos de flujos migratorios, entre ellos: a) desastres naturales, b) explosión demográfica, c) factores económicos, d) factores políticos, e) factores sociales.” (p. 14)

1.2.3.1 Migración por desastres naturales.

Los desastres naturales han sido un factor que impulsa la movilidad de comunidades vulnerables en Guatemala. El documento menciona cómo las condiciones geográficas, como las áreas proclives a inundaciones en la cuenca del Lago de Izabal, agravan la pobreza de las comunidades q'eqchi'es, quienes enfrentan desplazamientos por razones climáticas y ambientales. (Chicas, 2008, p. 28)

1.2.3.2 Migración por explosión demográfica.

La presión demográfica en regiones densamente pobladas, como Alta Verapaz, genera migraciones hacia áreas menos habitadas como Izabal. La población Q'eqchi', al buscar

tierra para subsistencia, se ve forzada a desplazarse debido a la creciente escasez de recursos y tierras en sus áreas de origen. (Chicas,2008, p. 14)

1.2.3.3 Migración por factores económicos.

Las políticas económicas y la expansión de cultivos comerciales como el café y la palma africana han despojado a las comunidades de sus medios de subsistencia. Esto llevó a los q'eqchi'es a integrarse a nuevas dinámicas económicas en El Estor, como la pesca y el empleo en empresas agrícolas y mineras, transformando su organización social y comunitaria. (Chicas,2008, p. 21)

1.2.3.4 Migración por factores políticos.

El conflicto armado interno exacerbó las migraciones de comunidades indígenas, particularmente de Alta Verapaz hacia Izabal, debido a la represión militar y la violencia estructural. Esto se describe como un flujo importante que marcó la composición actual de la población en Izabal. (Chicas,2008, p. 13)

1.2.3.5 Migración por factores sociales.

La búsqueda de mejores condiciones de vida y la posibilidad de mantener prácticas culturales también influye en los patrones migratorios. Las comunidades q'eqchi'es, aunque desplazadas, mantienen una fuerte cohesión étnica y cultural, adaptándose a los nuevos contextos sociales en los lugares de destino. (Chicas,2008, p. 25)

Chicas (2008) agrega que, “en Guatemala las migraciones han presentado dos comportamientos específicos (aunque no son opuestos entre sí, sino complementarios): la migración rural-urbana y la migración rural-rural” (p. 41). Estos dos tipos de migraciones se relacionan entre sí para conformar el modelo productivo del país, donde la ciudad desarrolla sus capacidades económicas e industriales para responder a necesidades del mercado internacional.

1.2.4 Erving Goffman: estigma y la construcción de la identidad en contextos de exclusión.

Erving Goffman, en su obra “*Estigma: La identidad deteriorada*” (1963), define el estigma como un atributo que desacredita al individuo, colocándolo en una posición social desventajosa y marginal. Este estigma afecta tanto la autoimagen del individuo como la manera en que interactúa con su entorno social.

Según Goffman (1963), el estigma puede ser visible o atribuido, lo que condiciona las interacciones sociales y refuerza dinámicas de exclusión. (pp. 9-16). Goffman describe cómo las personas estigmatizadas desarrollan estrategias para manejar su identidad y minimizar los efectos negativos del estigma. Estas estrategias incluyen la ocultación de su lugar de origen o la adaptación de comportamientos y apariencias para evitar el rechazo. (pp. 17-25).

1.2.5 Anthony Giddens: reflexividad y cultura del riesgo.

Anthony Giddens, en su obra *Modernidad e identidad del yo* (1991), no aborda directamente la migración rural, pero su análisis de las transformaciones sociales en la modernidad ofrece conceptos para interpretar los procesos de cambio que experimentan los migrantes rurales al trasladarse a entornos urbanos.

1.2.5.1 Reflexividad del yo.

Según Giddens(1991), la modernidad incrementa la necesidad de reflexividad, un proceso mediante el cual los individuos constantemente evalúan y ajustan sus narrativas personales en función de los cambios sociales y culturales que enfrentan (pp. 9-16). Para los migrantes rurales, esta reflexividad es clave al adaptarse a nuevos contextos laborales y sociales, como el sector de la seguridad privada en las ciudades.

1.2.5.2 Cultura del riesgo.

Giddens (1991) destaca que la modernidad genera una “cultura del riesgo”, donde las decisiones individuales se toman en un contexto de incertidumbre y posibles consecuencias imprevistas (pp. 43-47). En el caso de los migrantes, este riesgo se manifiesta en la ruptura

con sus redes comunitarias y la incertidumbre sobre las condiciones de vida y trabajo en los entornos urbanos.

Estas ideas permiten analizar cómo los migrantes rurales de Alta Verapaz experimentan la transición hacia entornos urbanos, enfrentando no solo desafíos económicos, sino también transformaciones identitarias y sociales propias de un contexto moderno.

1.2.6 Conceptos de expulsión y push-pull.

Saskia Sassen (2015) introduce el concepto de "expulsión" para describir cómo los procesos económicos y sociales globales pueden desarraigar a las personas de sus comunidades, obligándoles a migrar. Este concepto es particularmente relevante para entender la migración desde regiones como Alta Verapaz, donde las condiciones de pobreza, exclusión y falta de oportunidades actúan como fuerzas de expulsión que obligan a los habitantes a buscar mejores oportunidades en áreas urbanas.

Estos procesos de expulsión están alineados con los factores de empuje ("push") descritos por Lee (1966), donde las condiciones adversas en el lugar de origen (como la falta de empleo y la pobreza) fuerzan a las personas a migrar. Simultáneamente, los factores de atracción ("pull"), como la disponibilidad de empleo y la promesa de mejores condiciones de vida en las áreas urbanas, juegan un rol importante en la decisión de migrar. La interacción entre estos factores de expulsión y atracción definen las dinámicas migratorias que se estudian en esta investigación.

1.2.7 Conceptualización de Alta Verapaz.

Alta Verapaz, una región guatemalteca con predominante población indígena Q'eqchi', ha experimentado intensas experiencias de opresión y conflictos territoriales que han moldeado su estructura social y económica. Durante el conflicto armado interno (1960-1996), esta área fue severamente afectada por la violencia estatal, que se dirigió especialmente hacia las comunidades indígenas ubicadas en territorios deseados para el desarrollo agrícola y, posteriormente, para la expansión de industrias extractivas.

Según la Delegación Independiente de Abogados Internacionales (2023), el conflicto armado interno afectó aún más al acceso de los pueblos indígenas a sus tierras ancestrales, los principales beneficiarios de la violencia fueron los terratenientes, los latifundistas y los militares. Además, las políticas de explotación agraria y extractiva fueron impulsadas en el territorio mediante la apropiación forzada de tierras indígenas, legitimada a menudo por la violencia estatal. (p. 16-27)

La masacre de Panzós en 1978 ejemplifica esta represión, cuando una manifestación pacífica de campesinos fue brutalmente reprimida, resultando en la muerte de numerosos indígenas Q'eqchi' (Comisión para el Esclarecimiento Histórico, 1998, p. 237). Este suceso simbolizó la sistemática represión de las demandas de tierras y derechos indígenas, generando una profunda desconfianza hacia el Estado y fortaleciendo la resistencia comunitaria en defensa de sus territorios ancestrales.

A pesar de los Acuerdos de Paz de 1996, que buscaban reparar el daño y garantizar la protección de los derechos indígenas, las comunidades de Alta Verapaz siguen enfrentando desafíos como el despojo de tierras, desalojos forzosos y criminalización de líderes comunitarios (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023, p. 16-19). La falta de acceso a la justicia y la imposición de proyectos extractivos sin consulta previa son factores que alimentan el descontento y el desplazamiento forzado de familias (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023, p. 14-15). Estas experiencias de conflicto y resistencia han generado en la población un contexto de inseguridad y vulnerabilidad que ha impulsado la migración hacia centros urbanos como la Ciudad de Guatemala. Para muchas familias de Alta Verapaz, la migración representa una estrategia de supervivencia ante la falta de acceso a la tierra y las oportunidades limitadas en su lugar de origen. (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023, p. 27)

Alta Verapaz, además, se enfrenta a una desigualdad social y pobreza estructural. El departamento presenta altos índices de pobreza multidimensional y un acceso desigual a servicios básicos, como salud y educación, lo que limita las posibilidades de desarrollo y reduce la calidad de vida (Consejo Departamental de Desarrollo de Alta Verapaz, 2023). La

población indígena Q'eqchi', que sufre discriminación histórica y falta de acceso a tierras, vive en condiciones de inseguridad agravadas por los conflictos agrarios y la imposición de proyectos extractivos sin consulta adecuada. Esto ha llevado a la criminalización de líderes indígenas y a desalojos forzosos, acentuando aún más la vulnerabilidad de estas comunidades. (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023)

El impacto de fenómenos naturales también contribuye a la pobreza estructural. La Encuesta de Medios de Vida (Organización Internacional para las Migraciones, 2021) demuestra que las tormentas Eta e Iota causaron desplazamientos forzados y pérdidas significativas de viviendas y medios de vida, afectando a miles de personas en comunidades rurales y limitando sus opciones de subsistencia, también señala que ha aumentado la dependencia de las familias en la ayuda humanitaria y en remesas enviadas por familiares que han migrado a otras regiones o países.

Esta realidad compleja ha impulsado a jóvenes y adultos a buscar empleo en áreas urbanas, especialmente en sectores como la seguridad privada en la Ciudad de Guatemala. La migración se presenta como una respuesta a la falta de oportunidades locales y una consecuencia de la marginación y desigualdad estructurales en la región.

La teoría de la expulsión, desarrollada por Saskia Sassen (2015), plantea que ciertos territorios se transforman en "zonas de expulsión" donde los factores económicos, sociales y políticos marginan a las poblaciones, obligándolas a buscar oportunidades en otros lugares. Sassen también había desarrollado anteriormente en "la ciudad global" (1991) que estos mecanismos de expulsión no sólo afectan grandes centros urbanos, sino también áreas rurales empobrecidas, donde el capital y los recursos son extraídos en detrimento de las comunidades locales. En Alta Verapaz, las políticas de extracción y explotación territorial han convertido a esta región en una zona de expulsión, en la cual la población indígena enfrenta falta de empleo formal y servicios básicos. La imposición de intereses económicos externos limita el acceso a la tierra y fomenta conflictos, creando un ambiente insostenible que impulsa la migración. (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023)

Pierre Bourdieu (2002) aporta un marco para analizar las disposiciones y prácticas de las personas en función de su posición en el espacio social. Bourdieu (2002) describe el habitus como un conjunto de disposiciones aprendidas por los individuos, influido por sus condiciones de vida, que estructura sus prácticas y percepciones. En este contexto, los habitantes de Alta Verapaz no solo migran en busca de trabajo, sino que llevan consigo un habitus que refleja su experiencia de exclusión y pobreza estructural. Este habitus internalizado influye en sus decisiones y en la manera en que interactúan con el nuevo entorno urbano al que migran, moldeando su adaptación y perpetuando la lucha por mejorar sus condiciones de vida en un contexto de exclusión.

Este marco teórico, construido sobre las bases de la teoría de la expulsión de Sassen (2015) y las herramientas analíticas de Bourdieu, permite entender la migración de los habitantes de Alta Verapaz como una respuesta a un proceso de expulsión que refleja tanto la explotación económica como el abandono institucional, contribuyendo a que las poblaciones busquen mejores condiciones de vida lejos de sus territorios ancestrales.

1.2.8 Guy Standing: el precariado

Guy Standing en su obra *“El precariado: ¿La actual clase transformadora?”* (2011), introduce el concepto de “precariado” para referirse a una nueva clase social emergente en el capitalismo global, caracterizada por la falta de estabilidad laboral, inseguridad económica y derechos erosionados. Según Standing, el precariado surge como resultado de un modelo económico que prioriza la flexibilidad laboral a costa de las garantías sociales tradicionales. Standing identifica tres dimensiones principales que definen la condición del precariado:

1.2.8.1 Inestabilidad laboral.

El precariado trabaja en condiciones altamente precarias, con contratos temporales o informales que generan una constante incertidumbre sobre su futuro laboral. (Standing, 2011, pp. 5-7)

1.2.8.2 Desvinculación de derechos.

Los miembros del precariado no tienen acceso a beneficios sociales como seguros médicos, jubilaciones o protecciones laborales, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad estructural. (Standing, 2011, pp. 9-12)

1.2.8.3 Inseguridad económica.

Los ingresos del precariado suelen ser insuficientes para garantizar una calidad de vida digna, y están sujetos a variaciones constantes que dificultan la planificación financiera (Standing, 2011, pp. 13-15). Standing también advierte que el precariado no solo enfrenta desventajas económicas, sino también una alienación social que dificulta la formación de identidades colectivas o mecanismos de resistencia. (Standing, 2011, pp. 18-21)

El análisis de Guy Standing (2011) sobre el precariado ofrece un marco conceptual para comprender las dinámicas laborales que caracterizan al sector de seguridad privada en Guatemala. Las condiciones descritas por Standing, como la inestabilidad laboral, la desvinculación de derechos y la inseguridad económica, encuentran un paralelismo evidente en este sector, donde predominan contratos temporales, bajos salarios y la ausencia de beneficios sociales.

1.2.9 Seguridad privada en Guatemala.

La seguridad privada en Guatemala se ha convertido en un sector económico de gran relevancia, especialmente en la Ciudad de Guatemala, y ha absorbido una cantidad considerable de migrantes provenientes de diversas regiones del país. Este sector ofrece servicios específicos, incluyendo la protección de personas, bienes y valores, tanto en ámbitos privados como públicos, lo cual ha generado un campo laboral en constante expansión.

De acuerdo con la Ley que regula los servicios de seguridad privada en Guatemala (Decreto 52-2010), los servicios de seguridad privada incluyen vigilancia, protección, transporte de valores, consultoría en seguridad, entre otros. La misma ley establece que el agente de seguridad privada es aquella persona que presta servicios en empresas debidamente

autorizadas, pero no se les equipara a los agentes del Estado, y no posee los mismos derechos y funciones que los cuerpos de seguridad pública. (Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial, 2010, p. 10)

El rol de los agentes de seguridad privada adquiere una importancia central en la dinámica laboral de los migrantes que se trasladan a la Ciudad de Guatemala para trabajar en este sector. La creciente privatización de la seguridad en Guatemala ha desplazado parcialmente la responsabilidad de seguridad pública del Estado hacia el sector privado, lo cual constituye un cambio significativo en la provisión de servicios de protección. El avance de este sector refleja las limitaciones del Estado para cubrir todas las demandas de seguridad, delegando así al sector privado la protección de personas y bienes que el aparato estatal no alcanza. (Saavedra, 2014)

Esta privatización de la seguridad también plantea interrogantes sobre el papel del Estado en la protección de los ciudadanos, ya que el incremento de empresas de seguridad privada puede interpretarse como una respuesta a la incapacidad estatal para garantizar condiciones adecuadas de seguridad en todo el territorio nacional.

En Guatemala, esta dependencia del sector privado como complemento al servicio de seguridad pública ha generado una economía laboral que absorbe a gran parte de la población migrante, quienes ven en este sector una oportunidad de estabilidad laboral en medio de la falta de alternativas en sus lugares de origen. (Saavedra, 2014)

CAPÍTULO II: ANTECEDENTES

2. Antecedentes

Este capítulo aborda los antecedentes y el contexto de la migración interna en Guatemala, enfocándose en el flujo migratorio desde áreas rurales como Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala. A través de un análisis regional y local, se exploran las causas estructurales y los factores de empuje que han impulsado a los migrantes a buscar empleo en sectores urbanos precarios como el de la seguridad privada.

A nivel regional, se contextualiza este fenómeno dentro de las dinámicas migratorias en América Latina, donde factores como la desigualdad económica, la urbanización acelerada y los conflictos sociopolíticos han generado patrones similares de movilidad interna, vinculados a la búsqueda de oportunidades en centros urbanos frente a la precarización en áreas rurales. Asimismo, se examina el impacto de la movilización laboral en la vida económica y social de las comunidades rurales, así como en la integración de los migrantes en las ciudades.

2.1 Migración interna en Latinoamérica: un fenómeno regional

La migración interna es un fenómeno ampliamente documentado en Latinoamérica, caracterizado por el desplazamiento de personas dentro de las fronteras de sus propios países, este fenómeno ha sido impulsado históricamente por una combinación de factores económicos, sociales y políticos, en muchos países de la región. La migración interna responde a la desigualdad económica y la concentración de oportunidades en las áreas urbanas, lo cual se acentúa con el proceso de urbanización acelerada que ha caracterizado a América Latina durante el siglo XX.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) destaca que la migración interna es un componente fundamental de la redistribución espacial de la población en la región, con un impacto directo en la vida de las comunidades, hogares e individuos afectados, quienes buscan una mejor calidad de vida ante la pobreza y la falta de oportunidades en sus áreas de origen, además de los factores económicos y la urbanización,

las migraciones internas en la región también han sido forzadas en muchos casos por conflictos sociales y políticos. Colombia es un claro ejemplo de esto, ya que su prolongado conflicto armado ha generado uno de los mayores desplazamientos internos en el mundo, alcanzando cifras alarmantes en las últimas décadas.

Según el Observatorio de Desplazados Internos (2024), el desplazamiento interno en Colombia ha dejado a miles de familias en situación de vulnerabilidad y desarraigo, reflejando cómo la violencia puede ser un potente motor de movilidad dentro de las fronteras nacionales. De igual manera, el crecimiento de las áreas metropolitanas en países como Brasil y México ha atraído a millones de personas desde zonas rurales en busca de empleo y mejores servicios, esta concentración urbana ha generado retos significativos en términos de infraestructura y provisión de servicios, ya que muchas de estas ciudades no estaban preparadas para recibir tal afluencia de migrantes internos. En México el patrón de migración interna se ha vinculado tanto a la búsqueda de empleo en las áreas urbanas como a la necesidad de escapar de la violencia que afecta a algunas regiones del país. (Rodríguez y Mendoza, 2012)

Este fenómeno de migración interna no es aislado, sino que representa una tendencia regional en América Latina, las comunidades rurales, especialmente las indígenas, enfrentan condiciones de despojo territorial y marginalización que limitan su desarrollo económico y social. En países como Perú y Bolivia, la expansión de políticas extractivistas ha impulsado a las poblaciones a migrar hacia áreas urbanas en busca de una vida más estable, esto sugiere que el fenómeno de la migración interna en América Latina está profundamente relacionado con políticas que priorizan la acumulación de capital y el desarrollo industrial sobre los derechos humanos y el bienestar de las comunidades locales. (Rodríguez y Mendoza, 2012)

La situación en Guatemala, y específicamente en Alta Verapaz, refleja una dinámica regional de desplazamientos y migraciones internas impulsadas por factores estructurales como la pobreza, la falta de acceso a servicios básicos y los efectos del despojo territorial. Según Caballeros (2023), las comunidades q'eqchi' de Alta Verapaz han enfrentado históricamente procesos de despojo relacionados con la expansión de monocultivos como la

palma africana, así como políticas de desarrollo que han priorizado la acumulación de capital sobre los derechos de las comunidades indígenas. Estos factores han forzado a muchas familias a desplazarse hacia áreas urbanas como la Ciudad de Guatemala en busca de alternativas económicas y mejores condiciones de vida.

La situación en Guatemala, y específicamente en Alta Verapaz, refleja una dinámica regional de desplazamientos y migraciones internas impulsadas por factores estructurales como la pobreza, la falta de acceso a servicios básicos y los efectos del despojo territorial. Según Caballeros (2023), las comunidades q'eqchi' de Alta Verapaz han enfrentado históricamente procesos de despojo relacionados con la expansión de monocultivos como la palma africana, así como políticas de desarrollo que han priorizado la acumulación de capital sobre los derechos de las comunidades indígenas. Estos factores han forzado a muchas familias a desplazarse hacia áreas urbanas como la Ciudad de Guatemala en busca de alternativas económicas y mejores condiciones de vida.

Este contexto se complementa con los hallazgos de la ENCOVI 2023, que documenta que Alta Verapaz tiene una de las tasas más altas de pobreza total (90.3%) y extrema (58.5%) en el país (INE, 2023, p. 31, 34, 42). La falta de oportunidades económicas en las áreas rurales y la pérdida de acceso a tierras y recursos básicos han sido motores clave de estas migraciones internas. Estas dinámicas reflejan tendencias más amplias en América Latina, donde las políticas extractivistas y los procesos de urbanización han impulsado la movilidad humana como estrategia de supervivencia frente a las limitaciones estructurales del entorno rural.

2.2 Migración interna como un fenómeno histórico

La migración interna en Guatemala ha sido una constante en su historia, adaptándose a los cambios socioeconómicos y ambientales del país, desde la época colonial, la explotación de tierras y recursos naturales generó desplazamientos internos, especialmente de poblaciones indígenas hacia regiones más desarrolladas en busca de oportunidades laborales, un fenómeno que persiste en distintas formas y magnitudes.

La pobreza y la falta de oportunidades siguen siendo motores clave de la migración interna en Guatemala. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (2023), más del 70% de la población en áreas rurales vive en condiciones de pobreza o pobreza extrema, con una situación especialmente grave en departamentos como Alta Verapaz y Huehuetenango. Además, solo el 25.1% de los hogares en Alta Verapaz tiene acceso a agua potable, y menos del 50% cuenta con conexión a electricidad (INE, 2023, p. 34, 42). Este contexto obliga a muchas personas a migrar para mejorar sus condiciones de vida y acceder a servicios esenciales.

La migración estacional en Guatemala está estrechamente vinculada a las actividades agrícolas, especialmente durante los períodos de cosecha de cultivos. En los ingenios azucareros de la Costa Sur, la zafra se lleva a cabo de noviembre a mayo, atrayendo a trabajadores temporales para la cosecha de caña de azúcar. En las regiones del norte, como Alta Verapaz, las fincas de café y cardamomo también dependen de mano de obra estacional. La cosecha de café generalmente se realiza entre octubre y marzo, mientras que la del cardamomo se extiende de septiembre a febrero (Ministerio de Agricultura, 2024). Estos períodos de producción coinciden con aumentos en la migración interna, ya que trabajadores de diversas partes del país se movilizan hacia estas áreas en busca de empleo temporal en las cosechas.

Estas movilizaciones laborales estacionales afectan a miles de familias indígenas, impactando negativamente en la estabilidad familiar. Esto incluye factores como el aumento en la carga de trabajo doméstica para otros miembros de la familia y la separación prolongada, que genera desintegración familiar. Según el informe de la Fundación Visión Mundial Guatemala (2022), estos efectos colaterales son comunes en comunidades con alta incidencia de migración estacional, observándose patrones de fragmentación familiar y problemas emocionales en los niños y adultos. (p.106)

El proceso de urbanización en Guatemala, acelerado en la segunda mitad del siglo XX, generó un incremento en los flujos migratorios rural-urbanos. Las ciudades, especialmente la Ciudad de Guatemala, atraen a miles de personas en búsqueda de empleo,

salud y educación. De acuerdo con datos del Centro de Estudios Urbanos y Regionales (2007), el porcentaje de la población urbana aumentó del 24% en 1950 al 47.9% en 2002, lo que ha generado presiones en las ciudades en cuanto a servicios básicos y vivienda.

Guatemala también enfrenta migración interna forzada debido a desastres naturales y violencia. Las tormentas tropicales Eta y Iota en 2020 desplazaron a miles de personas. Según la Encuesta de Medios de Vida en Alta Verapaz y Huehuetenango (2021), más de 5,000 personas permanecen desplazadas en estos departamentos, con pocas posibilidades de retornar debido a la destrucción de sus viviendas, la migración interna afecta tanto a las áreas de origen como a las de destino, en las comunidades rurales, la salida de personas jóvenes reduce la fuerza laboral y limita la producción agrícola, mientras que en las ciudades el aumento de población ha impulsado la formación de asentamientos informales en zonas marginales, carentes de servicios básicos.

Además, el informe “No Somos Usurpadores: Esta es Nuestra Tierra” (Delegación Independiente de Abogados Internacionales, 2023) evidencia cómo el conflicto agrario en Alta Verapaz afecta la tenencia de la tierra y los derechos indígenas. La falta de seguridad jurídica y la presión de empresas privadas en territorios indígenas agravan la migración forzada y la pobreza en comunidades Q’eqchi’ y otras etnias.

La historia migratoria de Guatemala ha generado un flujo constante de personas en búsqueda de mejores oportunidades en las ciudades. Este fenómeno se intensifica en la actualidad, cuando el sector de seguridad privada se convierte en una alternativa laboral para aquellos migrantes provenientes de áreas rurales empobrecidas. La siguiente sección analizará específicamente el caso de Alta Verapaz, un departamento con altos índices de migración forzada hacia la Ciudad de Guatemala.

2.3 Alta Verapaz: tierra de resistencia y migración

Alta Verapaz, una región predominantemente rural con raíces Mayas, ha sido históricamente un epicentro de movimientos migratorios internos y externos. La combinación de una economía agrícola, la escasez de oportunidades laborales, el conflicto

armado interno y los desastres naturales han sido factores recurrentes que han impulsado a sus habitantes a buscar mejores condiciones de vida en otras regiones del país o en el extranjero.

La resistencia indígena, arraigada en su cultura y cosmovisión, ha sido a menudo un motor de estos desplazamientos, en un esfuerzo por preservar sus territorios y formas de vida ante presiones externas. Desde el periodo colonial, los pueblos indígenas Q'eqchi' y Poqomchi' defendieron sus tierras, manteniendo un grado significativo de autonomía. Sin embargo, con la Reforma Liberal de 1871, las políticas de expropiación impulsadas permitieron el despojo de tierras por parte de colonos alemanes, lo que resultó en una migración masiva hacia las periferias del departamento. (McCreery, 1995)

A partir de la segunda mitad del siglo XX, estas dinámicas se complejizaron aún más, en parte debido al aumento de las tasas de migración rural-urbana. Aguilera (1977) detalla que entre 1964 y 1973, Alta Verapaz experimentó un saldo migratorio neto negativo debido a la falta de oportunidades en la región, observándose flujos constantes hacia áreas de mayor desarrollo el departamento de Guatemala y la Ciudad de Guatemala.

Durante el conflicto armado interno, la región fue también escenario de desplazamientos forzados y desalojos violentos, lo que exacerbó la migración hacia áreas urbanas o más seguras. Según el informe de la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (1998), entre 1981 y 1983, miles de personas fueron asesinadas o desplazadas en esta región, dejando cicatrices en el tejido social. En el contexto actual, Alta Verapaz enfrenta desafíos socioeconómicos significativos que empujan a sus habitantes a migrar.

La ENCOVI 2023 muestra que la pobreza extrema y la falta de acceso a servicios básicos, como agua y drenaje, son factores persistentes. A nivel nacional, solo el 77.4% de los hogares tiene acceso a agua, y el 49.4% a sistemas de drenaje, lo que refleja una situación precaria en áreas rurales. Este entorno impulsa a los habitantes de Alta Verapaz a migrar en busca de mejores condiciones. La Matriz Indicador de Flujo de CEPAL (2019) señala que el

0.80% de la Población Económicamente Activa (PEA) de entre 25 y 39 años nacida en Alta Verapaz reside ahora en la Ciudad de Guatemala, lo cual subraya la tendencia de migración hacia áreas urbanas con mayores oportunidades.

Gellert (2000) subraya que la migración en Guatemala ha sido una estrategia de supervivencia para las poblaciones rurales, influenciada por la falta de acceso a recursos como la tierra y oportunidades de empleo formal. En el caso de Alta Verapaz, la migración puede interpretarse no solo como una búsqueda de mejores condiciones de vida, sino también como una respuesta a un sistema económico que mantiene la desigualdad en la tenencia de la tierra y el acceso a recursos. Estos factores estructurales condicionan que muchas comunidades indígenas se vean obligadas a migrar en busca de alternativas para superar la marginación.

La migración desde Alta Verapaz hacia áreas urbanas como la Ciudad de Guatemala no solo responde a factores económicos, sino también a la falta de oportunidades de desarrollo en la región. Esta situación impulsa a muchos jóvenes y adultos en edad productiva a migrar hacia empleos urbanos en sectores informales, como la seguridad privada, un tema que será explorado en la siguiente sección.

2.4 El auge de la seguridad privada en Guatemala

El crecimiento del sector de seguridad privada en Guatemala responde en parte a la inseguridad y al contexto económico del país, pero también a la falta de alternativas laborales en áreas rurales como Alta Verapaz. Esta falta de opciones impulsa a muchos migrantes a aceptar trabajos en condiciones precarias dentro del sector de seguridad privada, un fenómeno que ha sido observado y descrito en el análisis de las entrevistas realizadas en el capítulo III.

El auge de la seguridad privada en Guatemala es un fenómeno que refleja las complejas dinámicas históricas, sociales y económicas del país. Este sector, que ha crecido de forma exponencial en las últimas décadas, responde a múltiples factores, incluyendo la

militarización del Estado, las desigualdades socioeconómicas y el incremento de la violencia en un contexto de debilidad institucional.

La historia de la seguridad privada se remonta a la antigüedad, cuando la protección de territorios y bienes era una función primordial de las fuerzas militares. Con la evolución de las sociedades, también cambiaron las formas de garantizar la seguridad. En la Edad Media, el sistema feudal asignaba a los señores la responsabilidad de proteger sus tierras y vasallos. Con la Revolución Industrial, la seguridad privada experimentó una transformación significativa debido a la concentración de la riqueza, la aparición de grandes fábricas y la creciente urbanización, lo que impulsó la creación de empresas especializadas en vigilancia y protección, iniciando así una industria que se ha diversificado y profesionalizado a lo largo del siglo XX.

En el contexto guatemalteco, la seguridad privada está estrechamente vinculada al proceso de militarización del Estado, especialmente durante y después del conflicto armado interno (1960-1996). Tras el derrocamiento de Jacobo Árbenz en 1954, Guatemala experimentó una militarización promovida por las élites económicas y respaldada por intereses estadounidenses. Estos sectores veían en las Fuerzas Armadas un medio efectivo para mantener el control social y contrarrestar movimientos de reforma que proponían cambios estructurales en la distribución de la tierra y la riqueza. (Romano, 2012)

Durante este período, el ejército asumió un papel central en la provisión de seguridad, utilizando métodos coercitivos y represivos para mantener el control político, lo que consolidó una estructura estatal basada en la violencia y la represión.

La Revolución Guatemalteca (1944-1954), que buscaba establecer una democracia efectiva junto con reformas socioeconómicas, fue desarticulada en 1954 con el golpe de Estado a Árbenz. Esta intervención consolidó un proceso de militarización de la política como herramienta para controlar a sectores populares en búsqueda de sus derechos, estableciendo una política de Estado orientada a proteger los intereses de las élites y del

capital extranjero, especialmente de empresas como la United Fruit Company. (Schlesinger y Kinzer, 1987)

La represión, junto con la implementación de políticas de anticomunismo, dejó una profunda huella en la sociedad guatemalteca y sentó las bases de un sistema de control social a través de la violencia estatal, durante el conflicto armado interno, la represión se intensificó mediante estrategias como la organización de Patrullas de Autodefensa Civil y campañas de criminalización de víctimas. La Comisión para el Esclarecimiento Histórico (1999) documentó la magnitud de las violaciones de derechos humanos, que incluyeron masacres y genocidio contra comunidades indígenas. Saavedra (2014) expone también que el ejército como herramienta de control creó un ambiente de desconfianza hacia las fuerzas de seguridad estatales y generó un trauma social que persiste hasta hoy.

Con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, el Estado asumió compromisos para reducir el papel de las fuerzas armadas en la seguridad interna. Sin embargo, la percepción de inseguridad continuó latente debido a la incapacidad estatal para responder a los crecientes niveles de violencia criminal y a la expansión del crimen organizado. En este contexto, la seguridad privada comenzó a proliferar, llenando el vacío dejado por el Estado.

La transición a la democracia en Guatemala no logró dismantelar la estructura del “Estado contrainsurgente”; por el contrario, la clase dominante continuó promoviendo políticas de control, reforzando la represión y excluyendo a amplios sectores de la población, especialmente a aquellos en situación de pobreza y marginación (Romano, 2012). El sector de la seguridad privada ha experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas, impulsado por la falta de oportunidades en las áreas rurales, que lleva a muchas personas a migrar hacia áreas urbanas en busca de trabajo.

La regulación del sector, con la Ley de Servicios de Seguridad Privada de 2010 buscaba formalizar un ámbito laboral que había operado para Saavedra (2014) de manera informal, sin embargo, la implementación ha sido deficiente, y muchas empresas operan sin

una supervisión adecuada, lo que permite abusos laborales y condiciones inseguras para los trabajadores.

El acceso a la protección se ha convertido en un privilegio para quienes pueden pagar, exacerbando las desigualdades y limitando el acceso a la seguridad para los sectores más vulnerables, esto ha resultado en un sistema dual donde las élites económicas disfrutan de altos niveles de protección, mientras que el resto de la población queda expuesta a la violencia y la inseguridad.

Romano (2012) señala que esta situación se ha visto agravada por la criminalización de los sectores pobres y jóvenes, lo que permite a las empresas de seguridad y al propio Estado justificar acciones represivas en nombre de la seguridad. A nivel estructural, la proliferación de la seguridad privada en Guatemala también refleja la persistencia de un sistema desigual de tenencia de la tierra y de acceso a recursos básicos. “Según el censo agropecuario de 2003, un 92% de los pequeños productores apenas cultivan un 21.86% de la superficie agrícola, mientras que un 1.86% de los productores comerciales controla el 56.59% del territorio.” (Batres, 2011, p. 3)

Esta situación, junto con la alta concentración de la riqueza en manos de una minoría, perpetúa un entorno de pobreza y violencia en las áreas rurales, que impulsa a muchas personas a migrar a las ciudades en busca de empleo, a menudo en el sector de la seguridad privada, donde se enfrentan a condiciones laborales desfavorables y a una falta de protección legal.

El crecimiento de la seguridad privada y su relación con la migración interna no solo plantean problemas en términos de derechos laborales, la falta de regulación efectiva y de control estatal sobre el sector socava la capacidad del Estado para cumplir con su mandato constitucional de garantizar la seguridad de todos sus ciudadanos, además, como muestra Saavedra (2014), la privatización de la seguridad refuerza un sistema de exclusión donde la violencia, tanto estatal como privada, se emplea para proteger los intereses de las élites y deslegitimar los movimientos sociales y demandas de justicia social.

La seguridad privada en Guatemala ha crecido significativamente en las últimas décadas, impulsada por la creciente percepción de inseguridad y la demanda de protección por parte de empresas y ciudadanos. Este fenómeno se originó en los años 60 según De Leon (2021), y se intensificó tras la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, cuando exmilitares y expolicías encontraron empleo en este sector. Sin embargo, el sector enfrenta desafíos importantes, como la informalidad y la falta de profesionalización, que limitan su eficacia y seguridad.

Para abordar estos problemas, la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (DIGESSP) ha implementado medidas de regulación y supervisión, con la meta de consolidar un marco normativo claro y eficiente. Sin embargo, la expansión de la seguridad privada en Guatemala es un reflejo de las transformaciones sociales y políticas que ha experimentado el país en las últimas décadas, marcada por un conflicto armado interno prolongado y una desigualdad estructural arraigada, que ha generado un clima de inseguridad y desconfianza en las instituciones públicas.

La violencia generalizada, los altos índices de criminalidad como homicidios, robos, extorsiones, entre otros y la impunidad han llevado a muchos ciudadanos a buscar alternativas para proteger sus vidas y sus bienes. La seguridad privada se ha convertido así en una respuesta a las fallas del Estado en garantizar la seguridad pública, pero también en un síntoma de las profundas desigualdades sociales y económicas como la falta de acceso a servicios básicos de salud, vivienda, educación y falta de empleo, aunado a una marcada concentración de la riqueza por una pequeña elite y una gran parte de la población viviendo en condiciones de pobreza, que persisten en el país. La exclusión social y la falta de oportunidades han generado un ambiente propicio para la proliferación de actividades delictivas y, en consecuencia, para la demanda de servicios de seguridad privada.

Durante la segunda mitad del siglo XX, la violencia generada por los conflictos armados y los regímenes autoritarios provocó un éxodo significativo de guatemaltecos hacia

el extranjero, así como desplazamientos internos dentro del país, estos movimientos de población fueron en gran parte una respuesta a la represión estatal y a la falta de oportunidades económicas, que obligaron a muchos a buscar refugio y una mejor calidad de vida en otros lugares. (ODHAG, 1998)

El período de la segunda mitad del siglo XX en Guatemala, especialmente entre 1960 y 1996, fue un tiempo de conflicto, represión y transformaciones políticas y sociales que marcaron al país. Inició con la Guerra Fría como telón de fondo, lo que llevó a una fuerte polarización política e ideológica. Después de la intervención de Estados Unidos en 1954 para derrocar al presidente Jacobo Árbenz, Guatemala experimentó inestabilidad política, con cambios constantes en el gobierno y una creciente tensión entre el Estado y los movimientos sociales que exigían justicia, igualdad y derechos para los sectores marginados.

A partir de 1960, esta tensión escaló en un conflicto armado interno, en el que el Estado guatemalteco y grupos guerrilleros se enfrentaron en un enfrentamiento de baja intensidad, pero de consecuencias profundas. A lo largo de las décadas, el conflicto evolucionó, con la formación de diferentes grupos guerrilleros de izquierda, como el Ejército Guerrillero de los Pobres (EGP) y las Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR), que buscaron organizar a las comunidades rurales e indígenas en resistencia contra las desigualdades económicas, la falta de acceso a la tierra y la exclusión social. (ODHAG, 1998)

El Estado, respaldado en gran medida por sectores empresariales y por apoyo extranjero, respondió al conflicto con medidas represivas, recurriendo a la violencia institucional y la militarización. Durante los años 70 y 80, los regímenes militares implementaron políticas de "tierra arrasada", desplazando y atacando a comunidades rurales bajo la sospecha de que apoyaban a la guerrilla. La represión incluyó masacres, torturas, desapariciones forzadas y otros crímenes de lesa humanidad, lo que generó un éxodo masivo de personas desplazadas internas y emigración hacia el extranjero.

En la década de los 80, tras el impacto internacional de las violaciones a los derechos humanos, comenzaron a surgir movimientos en favor de la paz, y se iniciaron procesos de

diálogo entre el gobierno y la guerrilla. Estos esfuerzos culminaron en 1996 con la firma de los Acuerdos de Paz, un hito histórico que puso fin al conflicto armado interno y estableció compromisos para abordar las causas estructurales de la desigualdad y la exclusión. Sin embargo, muchos de los problemas que originaron el conflicto, como la concentración de la tierra, la pobreza y la exclusión de los pueblos indígenas, permanecen hasta hoy, dejando una herencia de desafíos en la construcción de una paz duradera y en la búsqueda de justicia social en Guatemala.

La transición a la democracia en los años 80 marcó un punto de inflexión en la historia del país, durante este período, las tensiones sociales se intensificaron en la Ciudad de Guatemala, donde la reorganización de la sociedad civil coincidió con aumentos en las tarifas de servicios básicos y otros costos de vida. Esta situación exacerbó la desigualdad social y económica, generando un ambiente de creciente inseguridad. Como resultado, la demanda de servicios de seguridad privada aumentó, impulsada por la percepción de inseguridad y la incapacidad del Estado para garantizar la seguridad pública.

En este contexto, Marta Elena Casaús Arzú (2018) destaca cómo la transición democrática estuvo marcada por la continuidad de pactos de dominación que excluían a amplios sectores sociales. Según la autora:

La creencia de que este tipo de legitimidad era válido para el conjunto de la sociedad civil fue un espejismo, ya que sólo representaba los intereses de un núcleo oligárquico ilustrado, generalmente compuesto por redes familiares tradicionales que lograron crear un Estado a imagen y semejanza de sus intereses, convirtiendo la legitimidad tradicional en legalidad racional válida para el conjunto de la sociedad. Este pacto de dominación es el que viene reproduciéndose desde entonces hasta nuestros días, con la exclusión o escasa presencia de otros actores sociales, especialmente la población indígena. (Casaús Arzú, 2018, p. 18)

Esta perspectiva refuerza la idea de que la transición a la democracia no logró transformar las estructuras sociales y económicas heredadas, dejando intactos los factores

que perpetúan la desigualdad y la exclusión. En consecuencia, la ciudadanía tuvo que reorganizarse y buscar alternativas como la seguridad privada, ante la incapacidad del Estado para responder a las demandas de seguridad y justicia social.

Para entender el auge de la seguridad privada en Guatemala, es importante considerar el contexto de desestructuración social e inseguridad que surgió tras décadas de conflicto armado y la incapacidad del Estado de garantizar seguridad pública de manera efectiva. Según el informe de la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (ODHAG, 1998), durante el conflicto armado, el Estado implementó una estrategia de contrainsurgencia que incluyó la creación de patrullas de autodefensa civil en áreas rurales, reclutando a habitantes locales, en su mayoría indígenas y campesinos, como una medida de control.

Estas patrullas, al igual que otras iniciativas de militarización, "dejaron una huella en las comunidades rurales al involucrar a sus integrantes en actividades de vigilancia y seguridad" (ODHAG, 1998, p. 47). Con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996 y la desmovilización de las fuerzas armadas, muchos excombatientes y patrulleros quedaron desempleados, hallando en la seguridad privada una salida laboral. Para De león (2021) esta situación coincidió con un aumento en la demanda de seguridad privada, en gran medida debido a la percepción de inseguridad y los vacíos dejados por el Estado en su función de protección, lo que motivó el crecimiento de empresas privadas de seguridad.

Estas empresas comenzaron a captar a exmilitares y exintegrantes de patrullas de autodefensa, en su mayoría provenientes de áreas rurales e indígenas, quienes, ante la falta de oportunidades de empleo y en condiciones de pobreza persistente, encontraron en esta industria una oportunidad económica. Además, la pobreza estructural y la exclusión social facilitaron que la población rural y mayormente indígena aceptara empleos precarios en el sector de seguridad privada, dado que pocas opciones de ingreso formal estaban disponibles para ellos en áreas rurales.

Esta realidad reflejó una doble exclusión, donde los mismos sectores históricamente marginados y afectados por la violencia ahora se ven obligados a trabajar en condiciones de vulnerabilidad, proporcionando servicios de protección en un contexto donde la seguridad se convierte en un privilegio que responde a las demandas de quienes pueden pagarlo, en lugar de un derecho garantizado por el Estado.

2.5 Trabajadores y migración interna

La migración interna en Guatemala, particularmente de regiones rurales como Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala, ha estado influida por múltiples factores socioeconómicos y ha sido una respuesta a las limitadas oportunidades en las zonas de origen. Alta Verapaz, una región mayoritariamente indígena y con altas tasas de pobreza, se caracteriza por una economía agrícola de subsistencia y una limitada industrialización que restringen las oportunidades laborales locales. Las difíciles condiciones de vida, exacerbadas por el escaso acceso a servicios básicos como educación y salud, han impulsado a muchas personas, en su mayoría jóvenes, a migrar hacia áreas urbanas en busca de mejores oportunidades.

En la Ciudad de Guatemala, el sector de la seguridad privada ha absorbido a muchos de estos migrantes. Para quienes llegan sin educación formal o experiencia laboral en sectores distintos a la agricultura, la seguridad privada se presenta como una opción relativamente accesible para obtener ingreso. Sin embargo, los trabajos en este sector suelen ser precarios, con largas jornadas laborales, bajos salarios y pocas garantías de seguridad y protección laboral. Estos trabajadores, en su mayoría provenientes de áreas rurales, enfrentan así un escenario urbano complejo, donde la promesa de estabilidad económica se ve matizada por condiciones laborales difíciles y una creciente desigualdad en la Ciudad de Guatemala, lo que agrava su situación de vulnerabilidad.

Al realizar el análisis de los movimientos migratorios de la población de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala entre 1994 y 2018 se muestra un incremento significativo en ambos sexos, como se observa en la tabla 1:

Tabla 1: movilidad de personas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala por género

Año	Hombres		Mujeres	
	No. Casos	Porcentaje	No. Casos	Porcentaje
1994	609	100%	768	100%
2018	1729	284%	1733	226%

Nota. Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024)

Este incremento refleja no solo el crecimiento demográfico, sino también la falta de oportunidades en las áreas rurales, lo que ha obligado a muchos a migrar hacia la Ciudad de Guatemala en busca de empleo, principalmente en sectores como la seguridad privada. Además, la distribución por edad de los migrantes indica que los jóvenes entre 15 y 29 años representan la mayor proporción de migrantes, como se detalla en la tabla 2. Esta tendencia es coherente con las leyes de migración propuestas por Ravenstein (1885) y ampliadas por Lee en 1966, que sugieren que los migrantes jóvenes son más propensos a buscar nuevas oportunidades laborales en entornos urbanos. Sin embargo, este flujo migratorio también perpetúa la desigualdad y la explotación laboral, ya que estos jóvenes migrantes suelen ocupar puestos en la economía informal, con salarios bajos y pocas garantías laborales.

La composición de la fuerza laboral en el sector de seguridad privada en Guatemala no solo responde a requisitos físicos y psicológicos específicos, sino que también está influenciada por factores étnicos e históricos, a lo largo de la historia de Guatemala, la población indígena ha sido sistemáticamente marginada y excluida de las oportunidades económicas más formales y mejor remuneradas.

Tabla 2: movilidad de personas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala por edad

Edad	1994		2018	
	No. Casos	Porcentaje	No. Casos	Porcentaje
5-14 años	272	19.76%	445	12.87%
15-29 años	760	55.19%	2263	65.36%
30-59 años	299	21.71%	669	19.32%
60 años o más	46	3.34%	85	2.45%
Total	1,377	100%	3462	100%

Nota. Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024)

Esta exclusión comenzó con la expropiación de tierras durante el período colonial, que se intensificó en las reformas liberales del siglo XIX, cuando grandes extensiones de tierra, tradicionalmente poseídas y cultivadas por comunidades indígenas, fueron confiscadas y entregadas a las élites para la producción agrícola a gran escala, como el café. Estas políticas de despojo y concentración de la tierra obligaron a la población indígena a buscar otras formas de sustento, generalmente en trabajos mal remunerados y de alta vulnerabilidad.

El sector de seguridad privada ofrece una de las pocas oportunidades de empleo que, aunque precarias, están disponibles para quienes provienen de estas comunidades marginadas. Las empresas de seguridad privada buscan a menudo trabajadores provenientes de áreas rurales e indígenas que, debido a su limitada formación formal y a la persistente

exclusión económica, encuentran difícil acceder a otros empleos en el mercado laboral formal. La incorporación de estos trabajadores al sector de seguridad privada se da bajo condiciones de vulnerabilidad, ya que a menudo aceptan trabajos con largas jornadas, bajos salarios y escasos beneficios debido a la falta de opciones.

Este proceso no solo refleja las desigualdades actuales, sino que perpetúa la marginalización de la población indígena en el mercado laboral, los trabajadores indígenas y rurales en seguridad privada representan una extensión de una estructura de explotación histórica, donde su labor, aunque fundamental para la seguridad en áreas urbanas, se da en condiciones de escasa protección laboral, así, la contratación en el sector de seguridad privada no solo cumple con demandas específicas de las empresas, sino que también refuerza las dinámicas de exclusión económica y social que limitan la movilidad y el desarrollo de la población indígena y rural en Guatemala.

Los datos de 2002 y 2018 muestra un aumento en la proporción de migrantes indígenas en al año 2018, como se muestra en la tabla 3:

Tabla 3: movilidad de personas indígenas y no indígenas de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala

Año	Indígena		No indígena	
	No. Personas	Porcentaje	No. Personas	Porcentaje
2002	1003	46%	1187	54%
2018	2479	72%	983	28%

Nota. Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024)

Este cambio refleja la creciente participación de la población indígena en sectores laborales urbanos, como el de la seguridad privada, donde encuentran empleo a pesar de las condiciones difíciles.

Las motivaciones de estos migrantes son diversas, como la búsqueda de mejores oportunidades económicas, con la necesidad de brindarles a sus familias una vida más digna, en un intento de escapar de la pobreza generalizada en sus comunidades de origen. Sin embargo, su inserción en el mercado laboral urbano se enfrenta a numerosos desafíos, como la discriminación, la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y la dificultad para acceder a servicios básicos. A pesar de estas dificultades, el apoyo brindado por algunas empresas empleadoras, como el alojamiento y la alimentación, ha sido un factor determinante para que muchos migrantes indígenas decidan permanecer en la Ciudad de Guatemala y continuar trabajando en este sector. No obstante, es fundamental reconocer que esta situación genera una dependencia económica hacia las empresas y limita su capacidad para exigir mejores condiciones laborales.

2.6 Movilidad social y cambios identitarios

El empleo en el sector de seguridad privada en Guatemala ha demostrado ser una plataforma limitada de movilidad social para los migrantes indígenas provenientes de áreas rurales como Alta Verapaz, estas personas al migrar a la Ciudad de Guatemala en busca de mejores oportunidades económicas, se enfrentan a un entorno que les ofrece una fuente de ingresos relativamente estables, pero que también los somete a desafíos significativos que afectan tanto su identidad como su capacidad de ascenso social.

Según una investigación realizada en una empresa de seguridad privada (Gómez, 2012), la mayoría de estos migrantes tienen entre 18 y 32 años, y provienen de comunidades donde las oportunidades educativas y laborales son extremadamente limitadas ya las escuelas solo tienen primaria y están lejanas de las comunidades y el trabajo se reduce a la agricultura. La migración a la Ciudad de Guatemala es vista como una salida para mejorar su situación económica, pero a menudo se encuentran con un entorno laboral que, aunque ofrece un salario, perpetúa la desigualdad y la discriminación estructural hacia la población indígena.

La identidad es un proceso dinámico que se ve influenciado por el entorno social y cultural. En el que las personas que migran enfrentan una crisis identitaria al adaptarse a un nuevo contexto urbano donde predomina la cultura ladina, lo que los lleva a modificar aspectos fundamentales de su identidad, como el idioma y la vestimenta. (Gómez, 2012)

Erich Fromm (2006) y Pichón Riviere (1996) destacan que la identidad y la pertenencia son cruciales para la salud mental y el bienestar del individuo. En el caso de los trabajadores de seguridad privada, la necesidad de adaptarse a un entorno donde la discriminación es común genera una tensión constante entre su identidad de origen y las exigencias del nuevo entorno. La falta de reconocimiento y respeto por su identidad cultural se traduce en barreras adicionales para el avance dentro de la estructura laboral, lo que a su vez perpetúa la marginalización.

Aunque el empleo en la seguridad privada ofrece una fuente de ingresos y una posible vía de escape de la pobreza extrema, las condiciones laborales y la discriminación que enfrentan estos jóvenes limitan significativamente su movilidad social. Como lo documenta Gómez (2012), la discriminación étnica y cultural que prevalece en la Ciudad de Guatemala y en el entorno laboral actúa como una barrera que impide que estos jóvenes puedan avanzar dentro de la estructura organizacional de las empresas de seguridad, la falta de oportunidades para la educación continua y el desarrollo profesional dentro de este sector perpetúa un ciclo de pobreza y exclusión social.

Además, esto implica que la mayoría de estos trabajadores experimentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión debido a las exigentes jornadas laborales, las condiciones de trabajo precarias y la constante exposición a situaciones de riesgo, la migración y la adaptación a un nuevo entorno cultural también generan un gran impacto psicológico en estos individuos. Estos factores contribuyen a una inestabilidad emocional y social que limita sus posibilidades de mejorar su situación socioeconómica a largo plazo, la falta de acceso a servicios de salud mental y apoyo psicológico agrava aún más esta problemática, generando un círculo vicioso de estrés, aislamiento y vulnerabilidad.

2.7 Contexto económico regional

El análisis de las condiciones económicas en Alta Verapaz y la Ciudad de Guatemala revela desigualdades que han impulsado los flujos migratorios. En Alta Verapaz, la economía predominantemente agrícola, caracterizada por bajos niveles de productividad y una alta informalidad, limita las oportunidades de empleo formal y genera bajos ingresos. La tasa de participación laboral (principalmente agrícola), aunque relativamente alta para una región rural (55%), oculta la precariedad de muchos empleos, con jornadas laborales extensas, salarios mínimos y falta de protección social, la brecha salarial entre ambos departamentos es significativa, lo que se traduce en una menor calidad de vida para los habitantes de Alta Verapaz.

Por el contrario, la Ciudad de Guatemala, con una economía más diversificada y un mayor dinamismo, ofrece un abanico más amplio de oportunidades laborales, aunque también se caracteriza por una alta informalidad (59% de tasa de participación laboral) y una concentración de la riqueza en pocas manos. Estas disparidades económicas generan fuertes incentivos migratorios, ya que los habitantes de Alta Verapaz buscan mejorar sus condiciones de vida y acceder a mayores oportunidades laborales en la Ciudad de Guatemala. A continuación, se presenta la tabla 4 que compara algunos de los indicadores económicos clave entre estas dos regiones:

Tabla 4: indicadores laborales del país

Indicadores	Alta Verapaz		Ciudad de Guatemala	
	Participación	Sin Participación	Participación	Sin Participación
Participación Laboral	55%	45%	66%	34%
Empleo Formal	30%	70%	59%	61%
Empleo Informal	70%	30%	41%	59%
Sector Económico Predominante	Agricultura		Comercio y Servicios	

Nota. Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (INE, 2023)

La comparación entre Alta Verapaz y la Ciudad de Guatemala en términos de indicadores laborales evidencia importantes disparidades económicas y sociales. La tasa de participación laboral en Alta Verapaz es más baja (55%) en comparación con la Ciudad de Guatemala (66%), lo que indica que una mayor proporción de la población en esta región rural está fuera del mercado laboral, probablemente debido a la falta de oportunidades y al contexto económico orientado hacia actividades de subsistencia, además, el empleo formal es significativamente menor en Alta Verapaz (30%) frente a la Ciudad de Guatemala (59%), reflejando un acceso desigual a empleos estables y con beneficios sociales.

La alta tasa de empleo informal en Alta Verapaz (70%) frente al 41% en la Ciudad de Guatemala subraya la dependencia de trabajos sin seguridad laboral, típicos de la economía agrícola que predomina en la región. En contraste, en la Ciudad de Guatemala, los sectores de comercio y servicios ofrecen una mayor cantidad de empleos formales, contribuyendo a la estabilidad económica de la población urbana. Estos indicadores revelan cómo la concentración de oportunidades en áreas urbanas perpetúa las desigualdades estructurales en el país, limitando el desarrollo en las regiones rurales y fomentando la migración hacia las ciudades en busca de mejores opciones laborales.

Además, la predominancia de la agricultura en Alta Verapaz, un sector que tradicionalmente ha ofrecido ingresos bajos y estacionales, contrasta con la diversificación económica en la Ciudad de Guatemala, que permite una mayor estabilidad y crecimiento laboral, esto refuerza la tendencia migratoria hacia las áreas urbanas, donde el empleo en sectores como la seguridad privada se convierte en una opción viable, aunque con sus propios desafíos. La disparidad en las oportunidades de empleo formal entre Alta Verapaz y la Ciudad de Guatemala se refleja en las diferencias en los niveles educativos y la capacitación de la población.

2.8 Causas de la migración laboral desde Alta Verapaz

La migración interna en Guatemala, especialmente desde regiones rurales como Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala, ha sido una respuesta a la falta de oportunidades económicas y al deterioro de las condiciones de vida en las zonas rurales, este fenómeno ha

llevado a muchas personas a buscar empleo en sectores como la seguridad privada, que, aunque ofrece una oportunidad de ingresos, también plantea una serie de desafíos. La migración de habitantes de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala está fuertemente influenciada por la precariedad económica y la falta de empleo en las áreas rurales. La agricultura, que ha sido históricamente la principal actividad económica en Alta Verapaz, ya no proporciona suficientes ingresos para sustentar a las familias, lo que obliga a muchas personas a migrar en busca de mejores oportunidades.

Tabla 5: top 3 de trabajo en Alta Verapaz

Población ocupada			
Trabajo asalariado		90%	
Negocio propio		10%	
Total, población ocupada		100%	
Top tres de trabajos			
Hombres		Mujeres	
Trabajo	Porcentajes	Trabajo	Porcentajes
Agricultura	81%	Agricultura	56%
Seguridad privada	7%	Trabajos varios	17%
Fuerzas armadas	4%	Trabajos domésticos	6%
Tipos de negocios propios			
Ventas o tiendas	Carpintería	Agricultura	Ganadería
Servicios de transporte			

Nota. Elaboración propia encuesta de medios de vida a hogares desplazados por tormentas en Alta Verapaz y Huehuetenango (2018)

La encuesta de hogares realizada en Alta Verapaz y Huehuetenango (INE, 2018) revela que la mayoría de los migrantes provienen de estas áreas rurales y buscan trabajo en el sector informal, reflejando la escasez de opciones disponibles en sus lugares de origen. De acuerdo con la información presentada en la imagen 48, el 90% de la población ocupada trabaja en actividades como la agricultura, mientras que una pequeña proporción del 10%,

cuenta con algún tipo de negocio propio, mayoritariamente relacionado con la venta en tiendas, esto refuerza la idea de que, en las zonas rurales como las comunidades en Alta Verapaz, la economía depende principalmente de actividades agrícolas, con pocas alternativas más allá de trabajos esporádicos o informales. El 81% de los hombres en esta región trabajan en agricultura, lo que subraya la dependencia en una actividad que, debido a la falta de innovación y las condiciones climáticas, no siempre es rentable ni sostenible.

Además, los datos reflejan que las mujeres también participan en la agricultura, aunque en menor porcentaje (56%). Estas cifras destacan la concentración de la mano de obra en actividades con escaso margen de crecimiento económico, lo que inevitablemente lleva a los jóvenes y a otros miembros de la familia a buscar oportunidades en otros lugares, principalmente las áreas urbanas, en sectores económicos como la seguridad privada.

La pobreza extrema y la falta de acceso a servicios básicos, como educación y salud, también juegan un papel crucial en la decisión de migrar, muchas familias se ven obligadas a enviar a sus miembros jóvenes a la Ciudad de Guatemala para que puedan contribuir al sustento familiar. Este fenómeno se refleja en la predominancia de trabajos en sectores como la agricultura y la venta de productos, actividades que a menudo no ofrecen ingresos suficientes para romper el ciclo de pobreza en estas regiones, los migrantes que provienen de Alta Verapaz llegan a la Ciudad de Guatemala con la esperanza de encontrar trabajo y mejorar sus condiciones de vida, sin embargo, el contexto social y económico que enfrentan en la Ciudad de Guatemala es a menudo desafiante, la mayoría de los migrantes trabajan en la economía informal, con empleos que no garantizan estabilidad ni seguridad laboral.

El sector de seguridad privada, aunque formal en algunos aspectos, no está exento de estas dificultades, muchos trabajadores enfrentan largas jornadas laborales, bajos salarios y condiciones de trabajo peligrosas, la adaptación a la vida en la Ciudad de Guatemala también implica un cambio significativo en el estilo de vida, los migrantes provenientes de áreas rurales deben adaptarse a un entorno urbano que a menudo les resulta hostil y alienante, además el desarraigo cultural y la separación de sus comunidades de origen, añaden un nivel adicional de estrés y dificultad a su proceso de adaptación.

2.9 Perfil y selección de trabajadores en el sector de seguridad privada

El perfil y la selección de los trabajadores en el sector de seguridad privada en Guatemala están influenciados por una mezcla de requisitos legales, expectativas laborales y dinámicas socioeconómicas que responden a un marco más amplio de exclusión y precarización. La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada (2010) establece un conjunto básico de requisitos para los aspirantes, como la mayoría de edad, la ciudadanía guatemalteca y la ausencia de antecedentes penales o policiales.

En los casos en que se requiera el uso de armas, los agentes deben cumplir con la Ley de Armas y Municiones, que exige licencias específicas, estos filtros iniciales, aunque imprescindibles, excluyen a sectores de la población que, por su contexto social o económico, no logran cumplir con estos requisitos. Sin embargo, más allá de las exigencias legales, las empresas de seguridad privada también evalúan otras características clave. El personal encargado de la selección considera aspectos como la capacidad física, la disposición para trabajar largas jornadas y la habilidad para operar en condiciones adversas, esto se debe a que muchas de las funciones de los agentes de seguridad implican trabajo al aire libre o en zonas rurales difíciles de acceder.

Los datos cualitativos en las entrevistas (que se abordaran de forma más detallada en el capítulo tres), muestran que los aspirantes a estos puestos provienen de áreas rurales y presentan bajos niveles de educación formal. A pesar de esto, las habilidades adquiridas en trabajos físicamente exigentes, como la agricultura o la construcción, sumadas a cualidades como la resistencia, la disciplina y la capacidad de trabajar en equipo, les convierten en candidatos adecuados para este sector, además, se valora la experiencia en labores de vigilancia o protección, aunque sea de manera informal.

2.10 Impacto de las dinámicas socioeconómicas

El perfil de los trabajadores de seguridad privada en Guatemala está influenciado también por las condiciones socioeconómicas de las áreas de donde provienen muchos de los aspirantes, como Alta Verapaz, en estas regiones rurales, las oportunidades laborales son

escasas, lo que lleva a muchas personas a buscar trabajo en sectores como la seguridad privada. Para estos migrantes, su familiaridad con el trabajo físico y su disposición a aceptar empleos que a menudo son rechazados por la población urbana les otorga una ventaja competitiva, sin embargo, como señala Saskia Sassen (2015), este fenómeno también puede verse como un proceso de expulsión, donde los trabajadores son forzados a aceptar empleos mal remunerados y de alto riesgo debido a la falta de alternativas en sus lugares de origen.

En este contexto, la teoría de Pierre Bourdieu (1986) sobre el capital cultural ofrece una lente crítica para entender por qué aquellos con menores niveles de educación y capital económico tienden a ocupar estos puestos. Para los agentes de seguridad que provienen de zonas rurales, su baja calificación educativa refuerza su posición marginal en el mercado laboral, donde, aunque logran mejorar su estatus social al acceder a un empleo formal, continúan viviendo en condiciones de precarización. Este es el caso particular de los migrantes rurales, quienes, a pesar de contar con habilidades físicas útiles para el sector, siguen siendo explotados debido a la falta de regulación y la presión socioeconómica.

Estas características y dinámicas se interpretan desde las teorías de Pierre Bourdieu (2002) y Saskia Sassen (2015), quienes analizan los mecanismos de exclusión que afectan a ciertos grupos sociales. Bourdieu (2002) sostiene que aquellos con menor capital cultural, como una educación limitada, suelen ocupar posiciones marginales en el mercado laboral, lo cual se refleja en el sector de seguridad privada.

Aunque los agentes que provienen de zonas rurales como Alta Verapaz encuentran en este empleo una oportunidad para mejorar su estatus social, su situación económica sigue siendo precaria. Sassen (2015), por su parte, argumenta que estos trabajadores son víctimas de un proceso global de expulsión, que los empuja hacia sectores laborales periféricos y mal remunerados, como la seguridad privada, debido a la falta de oportunidades en sus lugares de origen.

El proceso de selección en el sector de seguridad también incluye una evaluación psicológica rigurosa. Las empresas suelen aplicar pruebas psicométricas, para medir la

estabilidad emocional y mental de los candidatos, particularmente por la necesidad de manejar armas y enfrentar situaciones de riesgo, si un aspirante no pasa estas pruebas con un puntaje mínimo del 70%, es excluido del proceso. Asimismo, el uso del polígrafo se ha implementado en algunas empresas para identificar posibles comportamientos deshonestos o peligrosos, lo que añade otra capa de control al proceso.

A pesar de que la ley exige que los agentes de seguridad reciban capacitación en el manejo de armas y otras herramientas, en la práctica, esta formación suele ser limitada. En muchos casos, los agentes solo reciben unos días de entrenamiento antes de empezar a trabajar, lo que refleja una brecha significativa entre lo estipulado por la normativa y la realidad del mercado laboral (CENADOJ, 2010). Este tipo de capacitación mínima refuerza la noción de Sassen (1991) sobre la precarización en sectores periféricos, donde los trabajadores son formados solo para cumplir funciones específicas, sin un desarrollo integral que garantice su estabilidad laboral.

El sector de la seguridad privada también está atravesando una transformación impulsada por la tecnología, lo que ha comenzado a redefinir el perfil de los agentes de seguridad. El uso de cámaras de vigilancia, drones y sistemas de seguridad basados en inteligencia artificial está reduciendo la necesidad de agentes físicos en ciertos contextos. Si bien la tecnología puede crear nuevas oportunidades laborales para aquellos que están capacitados en su manejo, también amenaza con desplazar a los agentes que no poseen estas habilidades (De León, 2021). La teoría de Sassen (2015) sobre la expulsión resulta nuevamente relevante aquí, ya que aquellos que no logran adaptarse a los avances tecnológicos podrían quedar excluidos de futuras oportunidades laborales.

2.11 Exclusión y género en el sector de seguridad

Por otro lado, el género juega un papel crucial en el perfil y la selección dentro del sector de seguridad privada, donde predominan los hombres. A pesar de que la ley no impone restricciones basadas en género, la realidad es que las mujeres están subrepresentadas en los puestos operativos de seguridad, ocupando solo un 4% de estos roles, mientras que el 26% de los puestos administrativos son ocupados por mujeres (De León, 2021). Esta dinámica

refleja una serie de estereotipos de género que asocian el trabajo de seguridad con habilidades físicas tradicionalmente masculinas. Las teorías de Bourdieu (1984) sobre el habitus explican cómo las normas sociales y culturales refuerzan esta segregación de género, limitando las oportunidades laborales de las mujeres en roles operativos dentro de este sector.

Para el Estado de Guatemala, la tendencia de género es muy marcada. La industria de la seguridad privada del país indirectamente manifiesta su perfil de contratación al género masculino sobre el género femenino; asimismo, la mayoría de los guardias de seguridad privada son mestizos, seguidos por personas de los pueblos mayas, existiendo poca representatividad Garífuna y Xinca “de la población registrada, la mayoría habla castellano, seguido por el idioma maya Q’eqchi y en menor porcentaje en otros idiomas nacionales.” (De León, 2021, p.24)

El análisis de género dentro de este sector revela cómo el habitus, tal como lo define Pierre Bourdieu (1984), establece normas sociales que, aunque no explícitamente mencionadas en la ley, determinan que las mujeres sean consideradas menos aptas para roles operativos en seguridad debido a estereotipos de fuerza física, resistencia y la capacidad de manejar situaciones de riesgo.

El habitus, en este contexto, se refiere al conjunto de disposiciones sociales que definen qué trabajos son adecuados para hombres y cuáles para mujeres. En el caso del sector de seguridad, la fuerza física y el manejo de armas están históricamente asociados a los hombres, lo que refuerza una segregación laboral basada en género, aun cuando las mujeres son igualmente capaces de realizar estas funciones si se les brindara la formación y las oportunidades necesarias. Este habitus genera no solo una exclusión física de las mujeres en los roles operativos, sino también una exclusión simbólica. Bourdieu (2002) afirma que el capital simbólico, que en este caso incluye el reconocimiento social asociado a roles visibles y de mayor riesgo, está reservado en gran medida para los hombres, quienes adquieren mayor prestigio dentro del sector de seguridad. Las mujeres, relegadas a puestos administrativos, acumulan menos capital simbólico y permanecen marginadas en términos de reconocimiento profesional. Esta exclusión perpetúa una estructura laboral en la que el trabajo de seguridad

se percibe como inherentemente masculino, reforzando las barreras para la inclusión de las mujeres en estos roles.

La transformación tecnológica en el sector de seguridad privada añade otra dimensión a esta exclusión. El creciente uso de tecnologías como cámaras de vigilancia, drones y sistemas basados en inteligencia artificial no sólo redefine las habilidades requeridas, sino que también podría intensificar las brechas de género. Si bien las mujeres han sido tradicionalmente excluidas de los roles operativos por estereotipos de género, la falta de acceso a formación en estas nuevas tecnologías podría ampliar aún más esta desigualdad.

Como señala Saskia Sassen (2015), los avances tecnológicos en ciertos sectores pueden generar una nueva forma de expulsión para aquellos trabajadores que no logran adaptarse a las demandas tecnológicas, lo que deja a los agentes que no cuentan con las habilidades técnicas necesarias en una posición de vulnerabilidad ante la automatización y la reducción de la demanda de agentes físicos. El perfil y la selección de los trabajadores en el sector de seguridad privada en Guatemala están marcados por una serie de factores que van desde los requisitos legales hasta las dinámicas de exclusión social y económica.

Las teorías de Bourdieu (2002) y Sassen (2015) proporcionan un marco teórico para entender cómo los agentes de seguridad, especialmente aquellos provenientes de áreas rurales como Alta Verapaz, se ven atrapados en un ciclo de exclusión y precarización que les empuja hacia empleos de bajo salario y con pocas oportunidades de desarrollo. Asimismo, la incorporación de nuevas tecnologías y la segregación de género añaden capas adicionales de complejidad a un sector que sigue evolucionando.

2.12 Condiciones y expectativas laborales en el sector de seguridad privada

Los migrantes que buscan oportunidades en este sector lo ven como una alternativa económica viable ante la falta de opciones en sus lugares de origen. Sin embargo, el empleo en seguridad privada conlleva riesgos considerables y, en muchos casos, se desarrolla en condiciones laborales precarias. Anthony Giddens (1991), aborda cómo la modernización y la urbanización provocan la migración de trabajadores rurales hacia las ciudades, donde

enfrentan nuevas demandas laborales. En el contexto del sector de seguridad privada en Guatemala, esta teoría explica cómo los cambios estructurales, como el aumento de la pobreza y la falta de recursos básicos, generan una demanda de trabajo en áreas urbanas.

Según Giddens (1991), el desarrollo económico desigual entre las zonas rurales y urbanas lleva a los migrantes a buscar empleo en sectores como el de seguridad privada, donde, a pesar de las condiciones laborales precarias y los riesgos asociados, el empleo es visto como una vía de supervivencia. Estos migrantes, al no encontrar alternativas en sus regiones de origen, enfrentan una modernización que los margina de los beneficios del desarrollo, al mismo tiempo que los impulsa hacia empleos que refuerzan la desigualdad socioeconómica.

2.13 Adaptación de los migrantes al trabajo de seguridad

Para muchos migrantes, el trabajo en seguridad privada representa una oportunidad de mejorar su situación económica y adaptarse a la vida en la Ciudad de Guatemala, estos trabajadores enfrentan el desafío de insertarse en un entorno laboral que exige una combinación de resistencia física, estabilidad emocional y flexibilidad en los horarios. La falta de opciones en áreas rurales, así como la precariedad en los ingresos, obliga a los migrantes a aceptar trabajos en los que las condiciones laborales no siempre cumplen con los estándares mínimos establecidos por la ley.

La búsqueda de estabilidad económica es una constante, y el empleo en seguridad privada, aunque con dificultades, ofrece una fuente de ingresos que no habrían encontrado en sus lugares de origen. Este fenómeno de migración laboral se enmarca en lo que Saskia Sassen (2015) describe como procesos de expulsión, donde los migrantes son empujados hacia trabajos mal remunerados debido a la falta de alternativas en sus comunidades.

En conclusión, el análisis de los antecedentes históricos y el contexto actual de la migración interna en Guatemala revela una estructura de exclusión social que afecta tanto a las comunidades de origen como a los migrantes en sus destinos urbanos. La falta de oportunidades en áreas rurales y la precarización laboral en sectores como el de la seguridad

privada perpetúan un ciclo de pobreza y marginalización. Este contexto fundamenta la necesidad de un análisis cualitativo y de una visión prospectiva que explore posibles intervenciones y políticas públicas que aborden las causas estructurales de la migración. En el siguiente capítulo, se desarrollarán el análisis de casos, así como los temas más recurrentes que permitan comprender y anticipar las trayectorias futuras de los migrantes laborales en Guatemala.

CAPÍTULO III: PRESENTACION DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta un análisis de los factores clave que impulsan la migración de habitantes de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala, centrado en el sector de seguridad privada. La sistematización de los relatos se realizó a través de un enfoque cualitativo, en el que se transcribieron y analizaron las entrevistas con migrantes y reclutadores del sector de seguridad privada, este proceso incluyó el uso de software de análisis cualitativo, que permitió organizar las respuestas en categorías temáticas que se repiten en los testimonios y reflejan patrones comunes de migración desde áreas rurales marginadas

Los temas abordados fueron seleccionados en función de su relevancia para comprender los elementos socioeconómicos y culturales que operan como factores de expulsión en Alta Verapaz y como factores de atracción en la Ciudad de Guatemala, estos temas incluyen la precariedad económica y la falta de oportunidades laborales en el área rural, que representan los factores de expulsión, así como las expectativas de estabilidad económica y empleo seguro en la ciudad, que actúan como factores de atracción.

El análisis se basó en el marco conceptual de Lee (1966), que facilita la comprensión de la migración como resultado de fuerzas de "push" (empuje) y "pull" (atracción), complementado por las dinámicas descritas por Sassen (2015) sobre exclusión estructural en las economías rurales, particularmente en contextos marginados como Alta Verapaz, y el habitus de Bourdieu (2002), que ayuda a entender cómo los migrantes adaptan sus prácticas y percepciones en un nuevo entorno urbano y laboral.

La inclusión de estos temas permite mostrar no solo las razones económicas y sociales detrás de la migración, sino también las experiencias de los migrantes en su proceso de inserción en el mercado laboral de la seguridad privada, un sector que, aunque ofrece trabajo, presenta condiciones de vulnerabilidad laboral.

Asimismo, se examina cómo estos migrantes experimentan su inserción en el sector de seguridad privada y cómo estas experiencias se relacionan con sus expectativas iniciales y las realidades encontradas, esta sistematización es crucial para identificar los desafíos de integración y adaptación que enfrentan los migrantes en la Ciudad de Guatemala, así como para destacar cómo sus expectativas iniciales a menudo contrastan con las realidades encontradas, permitiendo con este enfoque que los testimonios de los entrevistados ofrezcan una visión detallada sobre el fenómeno migratorio, contribuyendo a una comprensión integral de los factores que impulsan y sostienen esta dinámica migratoria.

3.1 Proceso de construcción de las matrices temáticas con los hallazgos del trabajo de campo

El primer paso en la construcción de la matriz fue una revisión y sistematización exhaustiva de las transcripciones de entrevistas, en las que se analizaron las palabras y frases comunes que reflejan las experiencias compartidas entre los entrevistados. Para esto, se empleó un software (DEDOOSE) de análisis cualitativo que facilitó la organización de respuestas en categorías, permitiendo identificar patrones y temas recurrentes como motivaciones, expectativas, adaptación y percepción de calidad de vida.

Cada tema identificado se agrupó en función de la frecuencia de aparición en los testimonios y de su relevancia en la experiencia migratoria. Las palabras y frases clave, tales como “independizarme”, “mejorar situación” y “soporte de compañeros”, se categorizaron bajo 5 etiquetas que son: motivaciones para migrar, expectativas y realidad, adaptación y redes de apoyo, discriminación y estigmatización, y comparación de calidad de vida (tabla 6). Este proceso permitió observar cómo ciertos factores socioeconómicos y culturales operan de manera conjunta para impulsar la decisión de migrar, facilitando un análisis más profundo de cada uno de estos elementos en el contexto migratorio de los entrevistados.

Además de la matriz temática (tabla 7) que agrupa y sintetiza los temas principales extraídos de las entrevistas, se presenta una matriz de casos específica para los 10 agentes entrevistados y otra para los 2 reclutadores, que reflejan aspectos clave de sus experiencias y motivaciones. Estas matrices, identificadas con los códigos C1 a C10 para los agentes y CR1

a CR2 para los reclutadores, sirven como referencia para la presentación individual de los casos de los agentes y para describir la perspectiva de los reclutadores sobre el proceso de selección y los desafíos de adaptación de los migrantes.

Tabla 6: análisis temático

Tema	Citas relevantes (ejemplos)	Frases o palabras frecuentes	Frecuencia
Motivaciones para migrar	- "Quería independizarme" (C1) - "Me vine a buscar una mejor vida" (C3) - "En el pueblo no hay oportunidades" (C5)	Independizarme, mejorar situación, sin trabajo en el pueblo	Alta
Expectativas y realidad	- "Pensé que sería más fácil" (C2) - "El trabajo es más pesado de lo que imaginaba" (C4)	Duro, realidad distinta, falta de comodidad	Media
Adaptación y redes de apoyo	- "Mis compañeros me han ayudado" (C6) - "He hecho amistades acá" (C5)	Apoyo, compañeros, amistades, adaptarse	Alta
Discriminación y estigmatización	- "Me han tratado diferente por no saber leer" (C1) - "Algunos ven de menos a los del campo" (C3) - "Me han tratado diferente por no saber leer" (C1)	Discriminación, respetado, diferente	Baja
Comparación de calidad de vida	- "Aquí gano un sueldo fijo" (C1) - "En la ciudad tengo estabilidad" (C4)	Sueldo fijo, estabilidad, mejor calidad de vida	Media

Nota. Elaboración propia basada en entrevistas cualitativas realizadas en marzo del 2024.

La tabla de los casos proporciona una visión general de cada agente, permitiendo identificar patrones en las motivaciones para migrar, el grado de adaptación al trabajo de seguridad, las experiencias de discriminación, el apoyo de redes laborales y la percepción sobre la calidad de vida comparada con su vida previa en Alta Verapaz, a su vez, la tabla de reclutadores (tabla 8) aporta ideas sobre los criterios de selección y los desafíos que perciben en los migrantes, lo que complementa el análisis y contribuye a una comprensión integral del fenómeno migratorio y laboral en el contexto estudiado.

Tabla 7: descripción temática por caso (agentes)

Sujeto	Motivación para migrar	Adaptación al trabajo de seguridad	Discriminación experimentada	Relaciones laborales y apoyo	Calidad de vida actual vs. anterior	Código asignado
Agente 1	Mejorar situación económica	Expectativas cumplidas, dificultades para dormir	Sí, por falta de educación	Apoyo significativo de compañeros	Mejor en estabilidad económica	C1
Agente 2	Amistades en la ciudad	Aprendizaje en el uso de armas	No ha tenido experiencias de discriminación	Compañeros solidarios	Mejor en estabilidad financiera	C2
Agente 3	Mejorar situación económica	Cumplimiento parcial de expectativas	Algunas burlas iniciales	Buena relación con el equipo	Similar con mayor ingreso	C3
Agente 4	Apoyo familiar	Satisfacción con el trabajo, algunos desafíos	No ha enfrentado discriminación	Ha formado amistades importantes	Mejor económicamente, extraña familia	C4
Agente 5	Búsqueda de estabilidad	Inseguridad en estabilidad laboral	Poco reconocimiento de experiencia	Buen ambiente en general	Mayor estabilidad, pero sacrificios	C5

Sujeto	Motivación para migrar	Adaptación al trabajo de seguridad	Discriminación experimentada	Relaciones laborales y apoyo	Calidad de vida actual vs. anterior	Código asignado
Agente 6	Trabajo y estabilidad económica	Ambiente favorable en general	Sí, en el ambiente de trabajo	Apoyo entre compañeros	Buena estabilidad con empleo seguro	C6
Agente 7	Acceso a más oportunidades	Dificultad en algunas áreas, buenas amistades	Sí, debido a su origen	Respaldo de algunos amigos	Estable, pero con costos elevados	C7
Agente 8	Buscar nuevos horizontes	Complejidad de tareas, adaptación gradual	No experimenta discriminación significativa	Apoyo limitado, algunos conflictos	Estabilidad aceptable, sacrificios necesarios	C8
Agente 9	Estabilidad financiera	Desafíos iniciales, buena estabilidad	Algunos momentos difíciles	Respaldo entre compañeros	Mejor estabilidad económica	C9
Agente 10	Mejor ingreso	Buena adaptación, situación manejable	No experimenta discriminación significativa	Amistad con varios colegas	Buena mejora en calidad de vida	C10

Nota. Elaboración propia basada en entrevistas cualitativas realizadas en marzo de 2024. La codificación asignada (C1–C10) corresponde al análisis temático de cada caso.

Tabla 8: descripción temática por caso (reclutadores)

Sujeto	Criterios de selección	Desafíos de adaptación	Percepción de candidatos de Alta Verapaz	Mecanismos de apoyo	Código asignado
Reclutador 1	Capacidad de observación, antecedentes limpios	Dificultad con la tecnología, barreras culturales	Buena ética laboral, compromiso alto	Capacitaciones y programa de acompañamiento	CR1
Reclutador 2	Resistencia física, pruebas psicométricas	Adaptación a la vida urbana, entrenamiento básico	Compromiso y actitud profesional	Eventos de integración y soporte logístico	CR2

Nota. Elaboración propia basada en entrevistas cualitativas realizadas en marzo de 2024. La codificación asignada (CR1–CR2) corresponde al análisis temático por cada reclutador participante.

Estas tablas sirven como referencia para la presentación de los 10 casos de agentes y las experiencias de los reclutadores, la información recopilada en cada una de las matrices proporciona un contexto detallado que permite la caracterización de los casos individuales, mostrando tanto los factores de expulsión y atracción que motivaron su migración como las dinámicas de adaptación y los desafíos enfrentados en su proceso de inserción laboral en la Ciudad de Guatemala, de este modo, la matriz no solo facilita la organización de los resultados, sino que también actúa como guía para una presentación estructurada y coherente de cada caso en el análisis.

3.2 Motivaciones para migrar

Los entrevistados provenientes de Alta Verapaz expresan que la falta de oportunidades laborales, la precariedad económica y las limitaciones en el acceso a servicios básicos actúan como factores de empuje para migrar. Esta visión es compartida por C1 (comunicación personal, marzo de 2024), de 25 años, quien relata cómo la economía rural no le ofrecía posibilidades de crecimiento:

En mi pueblo la cosa estaba difícil; allá no hay tantas opciones de trabajo, y lo poco que se gana en el campo no alcanza para mucho. Quería independizarme, salir adelante por mí mismo. No tuve a nadie que me ayudara a venir; fue una decisión propia, aunque sabía que sería complicado. Acá en la ciudad uno tiene más opciones, y aunque no es fácil, al menos tengo mi trabajo y puedo ahorrar un poco para mandar a la familia. (C1, comunicación personal, marzo de 2024)

Este testimonio describe cómo las limitaciones económicas y la escasa rentabilidad de la agricultura influyen en la decisión de los habitantes de migrar, buscando una estabilidad económica difícil de alcanzar en sus comunidades rurales. Además, C2 (comunicación personal, marzo de 2024), de 28 años, también expresa su frustración con la economía agrícola, enfatizando que los ingresos provenientes de este sector no eran suficientes para cubrir sus necesidades:

La razón para venirme a vivir a la ciudad es que quería independizarme, quería salir adelante. En mi pueblo me dedicaba a la agricultura, sembraba maíz o cualquier cosa, pero aquí es diferente. Mi expectativa como seguridad privada era tener arma e independizarme, y eso lo he logrado. (C2, comunicación personal, marzo de 2024)

Para C3 (comunicación personal, marzo de 2024), de 22 años, la migración fue una decisión derivada tanto de la falta de recursos como de las limitaciones educativas:

En Guatemala no hay empleo, entonces nos vemos obligados a trabajar como seguridad. Por los apuros o emergencias, nos quedamos aquí. Cuando vine a la ciudad, era para estudiar en la U; no tenía trabajo, y cuando salió esta oportunidad, la tomé y ya no seguí en la universidad. (C7, comunicación personal, marzo de 2024)

C3 (comunicación personal, marzo de 2024) planeaba continuar sus estudios en la ciudad; sin embargo, la necesidad económica lo forzó a abandonar sus estudios. Este cambio en sus aspiraciones refleja cómo las restricciones estructurales en Guatemala afectan directamente las trayectorias de los migrantes, quienes deben optar por el ingreso económico sobre la educación.

Los factores de atracción, por su parte, incluyen la percepción de mayores oportunidades laborales, estabilidad económica y la posibilidad de desarrollo personal que representa la capital. C4 (comunicación personal, marzo de 2024), de 30 años, comparte cómo la promesa de trabajo en la ciudad fue un incentivo importante:

Un cuate me dijo que había plazas acá y decidí venirme. Me vine del pueblo porque quería trabajar y tener algo más seguro. Sabía que aquí había más oportunidades de empleo, y eso fue lo que me motivó a salir adelante. (C4, comunicación personal, marzo de 2024)

Las redes sociales, como menciona C4 (comunicación personal, marzo de 2024), refuerzan las fuerzas de atracción hacia la capital, facilitando la transición al nuevo entorno. C5 (comunicación personal, marzo de 2024), de 27 años, también resalta el apoyo familiar, el cual fue fundamental para integrarse en la Ciudad de Guatemala:

La principal razón fue por necesidad, quería mejorar mi situación y la de mi familia. Aquí hay más oportunidades, y vine con la idea de encontrar algo más seguro y estable. Me ayudaron familiares, especialmente mi hermano, que ya estaba en la capital. (C5 comunicación personal, marzo de 2024)

Finalmente, C6 (comunicación personal, marzo de 2024), de 30 años, también comparte cómo la percepción de mejores condiciones en la Ciudad de Guatemala lo motivó a migrar: “Escuché comentarios de que aquí había trabajo y decidí venir. Sentía que aquí tendría una oportunidad de mejorar. Todo lo que me dijeron de aquí se ha cumplido. Me ofrecieron trabajo, comida, y ha estado bien.” (C6, comunicación personal, marzo de 2024)

La Ciudad de Guatemala representa un espacio de posibilidad y crecimiento, en contraste con las limitaciones de sus comunidades de origen. La migración desde Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala, entonces, responde a fuerzas complementarias de expulsión y atracción, donde las condiciones socioeconómicas en las zonas rurales y las oportunidades percibidas en la ciudad configuran una dinámica de movilidad en busca de mejora y estabilidad.

3.3 El reclutamiento: dinámicas y contradicciones.

El reclutamiento de trabajadores para las empresas de seguridad privada en comunidades rurales como Alta Verapaz no es solo un proceso técnico, sino un reflejo de las desigualdades estructurales que moldean las oportunidades laborales en Guatemala. Las entrevistas realizadas a los reclutadores permiten entrever dinámicas complejas en las que convergen incentivos, precarización y adaptación cultural, aspectos que deben ser analizados para comprender las implicaciones de este fenómeno en la vida de los trabajadores migrantes.

De acuerdo con el testimonio de uno de los reclutadores, el proceso inicia con visitas organizadas a las comunidades rurales, donde se establecen alianzas estratégicas con líderes locales para atraer a los interesados. "A menudo trabajamos directamente con los alcaldes auxiliares o líderes comunitarios porque ellos conocen mejor a la población que puede estar interesada en trabajar fuera de su región." (CR1, comunicación personal, marzo 2024)

Una vez que se identifica a los posibles candidatos, se les presentan incentivos como transporte y alojamiento. Sin embargo, estas condiciones están sujetas a deducciones salariales, lo que limita el ingreso neto de los trabajadores. Según otro reclutador:

Ofrecemos transporte gratuito a la ciudad y un lugar para quedarse, pero los costos se descuentan progresivamente del salario durante los primeros meses y de ahí depende si quieren seguir, hay algunos que se van, otros se quedan acá, unos se ponen de acuerdo y alquilan. (CR2, comunicación personal, marzo 2024).

Esta práctica, aunque común, evidencia una relación laboral que refuerza la dependencia económica y dificulta la estabilidad financiera de los empleados. Guy Standing (2020) describe este tipo de dinámica como característica del precariado, una clase emergente que "se ve obligada a aceptar una vida de trabajo inestable, ingresos bajos e impredecibles y pérdida de derechos de ciudadanía" (p. 3).

El proceso de selección incluye pruebas psicométricas y entrevistas personales que buscan garantizar que los candidatos sean aptos para las demandas del trabajo. No obstante, se perciben limitaciones en el enfoque de estas evaluaciones. Por ejemplo, los reclutadores admiten que los filtros favorecen a jóvenes físicamente aptos, lo que excluye a personas con experiencia, pero con menor capacidad física. Además, las entrevistas tienden a centrarse en las expectativas de las empresas, sin profundizar en las necesidades o condiciones individuales de los candidatos. "Queremos asegurarnos de que los candidatos estén comprometidos y puedan adaptarse al ambiente urbano, pero no siempre podemos personalizar las condiciones laborales" (CR1, comunicación personal, marzo 2024).

En cuanto a la capacitación, esta se limita a aspectos básicos del manejo de armas y protocolos de seguridad. Si bien los reclutadores señalan que el entrenamiento es suficiente para cumplir con los estándares mínimos, reconocen que no prepara a los trabajadores para enfrentar situaciones complejas. "La formación es bastante básica, especialmente para quienes nunca han trabajado en seguridad. Muchos aprenden en el camino" (CR2, comunicación personal, 2024). Esto pone en evidencia una brecha entre las expectativas laborales y la preparación real de los empleados, lo que a su vez impacta en la calidad del servicio y en la seguridad de estos.

El impacto cultural y emocional del proceso de reclutamiento es igualmente significativo. Los trabajadores migrantes deben enfrentar no solo un cambio geográfico, sino también una transformación en su entorno social y cultural. Según uno de los testimonios, "los trabajadores indígenas suelen sentirse presionados a cambiar su forma de vestir y comportarse para evitar discriminación en la ciudad" (CR1, comunicación personal, 2024). Esta adaptación forzada genera tensiones internas y refuerza dinámicas de exclusión que afectan tanto su identidad personal como su sentido de pertenencia. Standing (2020) resalta cómo "la pérdida de derechos culturales y sociales en el precariado intensifica la incertidumbre y erosiona la seguridad básica" (p. 6).

Además, es importante comprender el contexto en el que trabajan los agentes de seguridad dentro de estas empresas, ya que las dinámicas laborales y sociales varían según las áreas de desempeño. Los agentes pueden ser asignados a diversas áreas como centros comerciales, supermercados, tiendas de conveniencia, escoltas en transporte pesado, entre otros. Cada una de estas asignaciones define no solo el nivel de riesgo al que están expuestos, sino también las interacciones y relaciones laborales que establecen dentro del entorno laboral.

Por ejemplo, un entrevistado destacó la importancia de las relaciones interpersonales en su equipo de trabajo: "Con los compañeros me llevo bien. Nos apoyamos entre nosotros, y eso es importante porque el trabajo no siempre es fácil" (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Sin embargo, también mencionó que, con otros grupos, como los pilotos, la interacción puede ser más distante. Estas dinámicas de interacción, donde ciertos grupos dentro de la misma organización no comparten un vínculo estrecho, pueden limitar la cohesión y el sentido de pertenencia dentro del ambiente laboral. Este tipo de tensiones internas, como señala Giddens (1991), influye en la integración social de los migrantes y en su capacidad de colaborar efectivamente en el entorno laboral.

Por último, se evidencia una falta de transparencia en la comunicación inicial sobre las condiciones laborales, lo que genera frustración y desconfianza entre los trabajadores. "Algunos candidatos llegan pensando que tendrán horarios flexibles o que el salario será más

alto de lo que realmente es, y eso crea problemas cuando se enfrentan a la realidad" (CR2, comunicación personal, 2024). Este aspecto subraya la necesidad de establecer mecanismos claros y accesibles de información para garantizar que los trabajadores tomen decisiones informadas.

Las entrevistas ponen de manifiesto que el proceso de reclutamiento en las empresas de seguridad privada responde a un modelo que prioriza las necesidades operativas sobre las condiciones humanas de los trabajadores. Si bien ofrece oportunidades de empleo en comunidades marginadas, estas vienen acompañadas de prácticas que perpetúan la precarización y limitan el desarrollo personal y profesional de los empleados. Reformar estas dinámicas requiere un enfoque integral que contemple no solo la eficiencia operativa, sino también la dignidad y el bienestar de los trabajadores, particularmente aquellos provenientes de comunidades rurales e indígenas.

3.4 Expectativas y realidad: del campo a la ciudad

La migración de los habitantes de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala está impulsada por expectativas de mejora económica, estabilidad y la posibilidad de nuevas oportunidades. Sin embargo, las experiencias urbanas de estos migrantes rurales son complejas y a menudo no cumplen con sus expectativas iniciales. La tabla 9 de expectativas y realidad permite observar de manera estructurada las aspiraciones de estos agentes de seguridad privada al migrar, así como las realidades que enfrentan en su nueva ocupación, brindando un marco claro para analizar los temas de estabilidad económica, adaptación y redes de apoyo. Esta herramienta evidencia cómo el proceso de migración implica tanto una transición en sus roles laborales como un reajuste de su percepción de calidad de vida.

Desde la perspectiva de Robert E. Park (1915), la ciudad es vista como un espacio de adaptación y competencia, en el cual los migrantes deben negociar su identidad y comportamiento para integrarse a un entorno que contrasta con la vida en el campo. En este proceso de transición, Park (1915) sugiere que los migrantes se encuentran en zonas de “transición” dentro de la ciudad, donde pueden adaptar gradualmente sus expectativas a la nueva realidad. Este proceso genera un estado de marginalidad, en el cual los migrantes

rurales deben adaptarse a la estructura urbana y a las demandas de su nuevo trabajo en el sector de seguridad privada, una ocupación que, aunque les proporciona estabilidad, no siempre responde a las expectativas que tenían al migrar.

La tabla 9 refleja esta transición entre el campo y la Ciudad de Guatemala, destacando cómo las expectativas iniciales, orientadas hacia la estabilidad y la independencia económica, se ven confrontadas por la realidad de un entorno urbano demandante y de relaciones laborales más formales y competitivas.

Por ejemplo, C1 (comunicación personal, marzo de 2024), quien trabajaba en la agricultura, llegó con la expectativa de obtener independencia económica y mejorar sus condiciones de vida: “En mi pueblo la cosa estaba difícil; allá no hay tantas opciones de trabajo, y lo poco que se gana en el campo no alcanza para mucho. Quería independizarme, salir adelante por mí mismo.” (C1, comunicación personal, marzo de 2024).

Este testimonio refleja cómo la vida en el campo, con sus limitadas opciones laborales, influye en la decisión de migrar y en la expectativa de lograr una mayor estabilidad en la ciudad. Sin embargo, al llegar, la realidad de las largas jornadas y las dificultades para encontrar un equilibrio adecuado desafía esta visión inicial. La Ciudad de Guatemala, al igual que el trabajo en seguridad privada, impone nuevas normas y patrones que estos migrantes deben aprender a manejar, generando así una nueva adaptación.

Park (1915) también describe la ciudad como un entorno de competencia individual, lo cual se ve en el caso de C7 (comunicación personal, marzo de 2024), quien llegó con la intención de estudiar, pero se vio obligado a aceptar un trabajo en seguridad privada para cubrir sus necesidades básicas: “Cuando vine a la ciudad, era para estudiar en la U; no tenía trabajo, y cuando salió esta oportunidad, la tomé y ya no seguí en la universidad” (C7, comunicación personal, marzo de 2024).

Tabla 9: expectativas y realidad

Caso	Trabajo anterior	Motivación para migrar	Expectativa en la ciudad	Realidad en el trabajo de seguridad	Calidad de vida en el campo	Calidad de vida actual	Diferencias clave
C1	Agricultura	Independizarse, mejorar economía	Ingreso fijo, estabilidad económica, uniforme y arma	Trabajo pesado, falta de comodidad para dormir, discriminación por origen y educación	Tranquilidad, pero ingresos bajos	Estabilidad económica, apoyo de compañeros	Estabilidad económica, pero con sacrificios y discriminación
C2	Agricultura	Superarse, encontrar empleo seguro	Estabilidad laboral y mejores ingresos	Gasto en viajes, apoyo social limitado	Tranquilidad y vida simple, pero limitada en ingresos	Mejora económica, oportunidad de progreso	Migración mejora ingresos, pero implica sacrificios
C3	Agricultura	Buscar estabilidad económica	Ingreso fijo y oportunidad de aprender	Soledad, falta de apoyo inicial, adaptabilidad necesaria	Subsistencia sin estabilidad	Estabilidad laboral, crecimiento personal	Mayor ingreso, aunque la vida urbana tiene desafíos de adaptación
C4	Exmilitar	Seguridad familiar, mejores ingresos	Trabajo con armas, estabilidad	Gasto en vivienda, condiciones laborales difíciles, discriminación limitada	Disciplina en vida militar, ingreso modesto	Estabilidad económica, pero lejos de la familia	Se valora el ingreso estable, aunque la vida es costosa

Caso	Trabajo anterior	Motivación para migrar	Expectativa en la ciudad	Realidad en el trabajo de seguridad	Calidad de vida en el campo	Calidad de vida actual	Diferencias clave
C5	Agricultura	Estabilidad y autosuficiencia	Independencia financiera, respeto profesional	Trabajo exigente, falta de comodidad, apoyo entre compañeros	Apoyo comunitario, falta de ingresos	Mejora en ingresos, pero sacrificios personales	La independencia es difícil de mantener, pero hay un ingreso regular
C6	Agricultura	Mejores ingresos para su familia	Estabilidad, trabajo de seguridad	Apoyo limitado de la empresa, trato desigual	Suficiente para vivir, pero sin ingresos fijos	Estabilidad financiera, apoyo social entre compañeros	Mejora económica, pero dificultades en el trabajo
C7	Estudiante	Oportunidades educativas, empleo	Lograr metas financieras, hacer una carrera	Sacrificios personales, falta de apoyo organizacional	Oportunidad educativa limitada	Estabilidad económica relativa, aprendizaje	La realidad en la ciudad requiere de mayores sacrificios que los anticipados
C8	Chofer/Maquinaria	Experimentar y buscar nuevos trabajos	Desarrollo profesional, ingreso seguro	Adaptación lenta, presión laboral, falta de apoyo en empresa	Sin muchas oportunidades de ingreso fijo	Ingreso estable, aunque no satisfactorio	La expectativa es distinta, y el trabajo en seguridad no es el ideal

Caso	Trabajo anterior	Motivación para migrar	Expectativa en la ciudad	Realidad en el trabajo de seguridad	Calidad de vida en el campo	Calidad de vida actual	Diferencias clave
C9	Agricultura	Independizarse y asegurar ingresos	Empleo estable y respetado, vida profesional	Trabajo exigente, ingreso seguro, pero con sacrificios	Trabajos esporádicos, sin estabilidad	Mejora en ingresos, aunque se enfrenta a discriminación	Hay ingreso estable, pero el costo personal y social es alto
C10	Agricultura	Falta de empleo, busca oportunidades	Empleo y crecimiento profesional	Trabajo seguro, discriminación inicial, falta de comodidad	Trabajos agrícolas, ingresos bajos	Mejora económica, red de apoyo entre colegas	Mejoras financieras, pero con pérdida de comunidad y apoyo familiar

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas cualitativas realizadas en marzo de 2024. La tabla demuestra diversas temáticas relacionadas a cada uno de los casos estudiados.

La expectativa de C3 (comunicación personal, marzo de 2024).de avanzar académicamente se ve truncada por la necesidad económica inmediata. Esto lo convierte en un ejemplo del hombre marginal de Park (1915), un individuo que vive entre dos mundos — la aspiración de superarse en la ciudad y la necesidad de adaptarse a su nuevo rol laboral—, enfrentándose a una realidad que le exige redefinir su concepto de éxito. A pesar de las dificultades, estos migrantes encuentran en el trabajo en seguridad privada una fuente de ingreso que, aunque limitada, satisface parcialmente sus expectativas de mejorar su situación económica.

Este cambio en sus aspiraciones y la adaptación a nuevas responsabilidades también está influenciado por la disolución de los lazos comunitarios tradicionales que Park (1915) identifica como característicos de la vida en el campo. En la ciudad, donde las relaciones laborales reemplazan a las familiares y comunitarias, los migrantes deben ajustarse a normas formales y a un ambiente de relaciones impersonales. Para C4 (comunicación personal, marzo de 2024), este entorno urbano se convierte en una oportunidad de mejorar su situación con el apoyo de familiares que ya estaban establecidos en la ciudad:

La principal razón fue por necesidad, quería mejorar mi situación y la de mi familia. Aquí hay más oportunidades, y vine con la idea de encontrar algo más seguro y estable. Me ayudaron familiares, especialmente mi hermano, que ya estaba en la capital. (C4, comunicación personal, marzo de 2024)

En este sentido, las redes sociales de apoyo en la ciudad actúan como zonas de transición, tal como señala Park (1915), ayudando a los migrantes rurales a adaptarse al nuevo entorno. La tabla 9 de expectativas y realidad evidencia estos aspectos al presentar las percepciones de los entrevistados sobre su calidad de vida, tanto en el campo como en la ciudad, y cómo cada agente ha enfrentado los desafíos de adaptación. Sin embargo, a pesar de estas redes, la realidad urbana se aleja de las expectativas de estabilidad absoluta que muchos tenían al migrar, en parte porque la vida en la ciudad también implica competir y ajustarse a normas y estructuras que no existían en el campo.

3.5 La seguridad del campo y el estrés de la ciudad

La migración desde Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala supone una transformación en la percepción de la calidad de vida para los entrevistados, quienes buscaban mejorar sus condiciones laborales y personales al integrarse en el sector de seguridad privada. La tabla 9 de expectativas y realidad nos ofrece una referencia directa sobre las percepciones que estos migrantes tenían antes de migrar y cómo éstas se ven ajustadas tras enfrentar la realidad de la vida urbana.

Para los entrevistados, la calidad de vida en el campo estaba asociada a la familiaridad y la seguridad de la comunidad, aunque con limitaciones económicas significativas. En contraste, en la ciudad encuentran oportunidades laborales que satisfacen algunas de sus necesidades, pero también experimentan un estilo de vida caracterizado por el alto costo de vida y el estrés laboral. Este contraste refleja lo que Park (1915) denomina como la “zona de transición”, en la que los migrantes deben reconfigurar sus aspiraciones y adaptarse a un entorno de mayor competencia y relaciones menos personales.

C1 (comunicación personal, marzo de 2024) menciona que, aunque ahora cuenta con un ingreso más estable, la calidad de vida en la ciudad es afectada por la falta de comodidad y la adaptación a un entorno urbano complejo:

En mi pueblo la cosa estaba difícil; allá no hay tantas opciones de trabajo, y lo poco que se gana en el campo no alcanza para mucho. (...) Acá en la ciudad uno tiene más opciones, y aunque no es fácil, al menos tengo mi trabajo y puedo ahorrar un poco para mandar a la familia. (C1, comunicación personal, marzo de 2024)

La comparación con el campo destaca cómo el trabajo en seguridad privada ofrece ventajas económicas, pero en términos de calidad de vida (comodidad y estabilidad personal), los entrevistados se enfrentan a una realidad que no siempre responde a sus expectativas de estabilidad absoluta.

C7 (comunicación personal, marzo de 2024), quien llegó con la expectativa de continuar sus estudios en la Ciudad de Guatemala, también experimenta esta dualidad. Si bien ha conseguido un trabajo que le permite mantenerse, la exigencia laboral ha afectado sus aspiraciones educativas y ha transformado su concepto de mejora.

Este cambio en sus aspiraciones refleja cómo, aunque la ciudad proporciona una fuente de ingreso más constante que la vida agrícola, también demanda sacrificios que impactan la calidad de vida, en particular en términos de aspiraciones personales y acceso a educación. La Ciudad de Guatemala se convierte así en un espacio de adaptación, donde la calidad de vida es medida principalmente en términos económicos, pero no necesariamente en el desarrollo integral que los migrantes buscaban inicialmente.

Para muchos, como C5 (comunicación personal, marzo de 2024), la calidad de vida en la ciudad representa un equilibrio inestable entre la estabilidad laboral y los sacrificios personales. Su testimonio destaca que, si bien el ingreso es mejor en la ciudad, existen factores que erosionan su percepción de calidad de vida, como la falta de un entorno de apoyo personal y las largas jornadas de trabajo: “Aquí hay más oportunidades, y vine con la idea de encontrar algo más seguro y estable. (...) Sin embargo, el trabajo no siempre permite ver a la familia o tener la tranquilidad que uno pensaba.” (C5, comunicación personal, marzo de 2024)

El análisis de los testimonios muestra que la calidad de vida en la Ciudad de Guatemala para estos migrantes de Alta Verapaz es una experiencia ambivalente. A nivel económico, la ciudad cumple con su promesa de estabilidad y acceso a ingresos fijos, lo cual representa una mejora en comparación con el trabajo agrícola. Sin embargo, en términos de bienestar emocional y satisfacción personal, el costo de vida elevado, las relaciones impersonales y la falta de redes de apoyo que eran comunes en el campo limitan su percepción de una calidad de vida plena.

3.6 Discriminación y estigmatización

La experiencia migratoria de los habitantes de Alta Verapaz hacia la Ciudad de Guatemala implica un proceso complejo de adaptación a un entorno que, en muchos aspectos, los percibe como "otros". En este contexto, las teorías de Manuel Castells (1996) sobre exclusión urbana y de Erving Goffman (1963) sobre estigmatización permiten comprender cómo se genera y experimenta la discriminación en la vida cotidiana de los migrantes.

Manuel Castells (1996) describe cómo en las ciudades modernas se generan mecanismos de exclusión que sitúan a ciertos grupos sociales en la periferia de la vida urbana, tanto literal como simbólicamente. Para los migrantes rurales, la ciudad representa un centro de poder, modernidad y, en ocasiones, una cultura que les resulta ajena. Este desajuste se convierte en una barrera de acceso, no solo en términos laborales, sino también en la percepción social que se tiene de ellos. La falta de capital cultural urbano limita su integración, como lo expresa el caso de C3: “Cuando llegué aquí, me di cuenta de que la gente nos mira diferente. Saben que venimos del campo, y aunque no digan nada, se siente” (comunicación personal, marzo de 2024). Esta “diferencia” percibida coloca al migrante en una posición de inferioridad simbólica, generando barreras invisibles que restringen su capacidad de formar parte plena del entorno urbano.

Además, Erving Goffman (1963) contribuye al análisis con su concepto de estigma, el cual identifica como una marca o atributo que desacredita a una persona, reduciéndola a una identidad marginal. Para los migrantes, su origen rural se convierte en un estigma que afecta su interacción en el trabajo y en la ciudad. Goffman (1963) subraya cómo el estigma transforma la identidad de una persona, dejándola en una posición de vulnerabilidad en la que la autoimagen y la imagen social se enfrentan. Por ejemplo, C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) describe cómo sus compañeros en el trabajo a veces hacen comentarios sobre su nivel educativo: “A veces me dicen que por qué no terminé la escuela, que aquí todos deberían saber leer bien. Yo les explico que en el campo no es tan fácil” (C1, comunicación personal, marzo de 2024). Este tipo de comentario genera en el migrante una sensación de vergüenza o de falta de valor, empujándolo a minimizar su propia identidad para adaptarse.

Para Castells (1996), los migrantes rurales en las ciudades no solo experimentan barreras visibles (como el acceso a servicios urbanos), sino también una desconexión social que los excluye de las redes de poder y pertenencia urbana. Esta exclusión se convierte en un mecanismo de segregación social, en el que los migrantes rurales son tratados como un grupo ajeno al dinamismo de la vida urbana. Esto se refleja en la experiencia de C5 (Comunicación personal, marzo de 2024), quien comparte: “Aquí parece que todo el mundo está en lo suyo, nadie te habla, y si ven que vienes del campo, es como si fueras invisible” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Esta “invisibilidad” es un mecanismo de exclusión que limita la capacidad del migrante para integrarse social y culturalmente.

Goffman (1963) describe cómo el estigma obliga a los individuos a gestionar su identidad de una manera que no exponga sus “marcas” o atributos negativos. Los migrantes, en su afán de pertenecer, tratan de ocultar o suavizar su origen rural para evitar el rechazo o el estigma. Por ejemplo, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) menciona que en su trabajo evita hablar sobre su lugar de origen: “Prefiero no decir de dónde soy. La gente a veces cambia cuando sabe que vienes del campo” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). Este manejo de la información personal es un reflejo de la teoría de Goffman (1963) sobre cómo las personas estigmatizadas manejan su identidad para evitar el rechazo.

3.7 Redes de apoyo

La migración desde el campo hacia la Ciudad de Guatemala implica, además de un cambio geográfico, un cambio en las relaciones sociales y en el sentido de pertenencia de los migrantes. En este contexto, las redes de apoyo se convierten en un recurso esencial que facilita la adaptación y atenúa los desafíos que enfrentan en un entorno urbano que les resulta ajeno y, en ocasiones, hostil. Estas redes están conformadas, en su mayoría, por familiares, amigos y compañeros de trabajo, quienes actúan como puntos de apoyo en la transición hacia la vida urbana y laboral en el sector de la seguridad privada.

La teoría de Pierre Bourdieu sobre el capital social es útil para entender el papel de estas redes en la vida de los migrantes. Para Bourdieu (1986), el capital social está compuesto por las conexiones y relaciones que un individuo acumula y que pueden servirle como recursos en momentos de necesidad. En el caso de estos migrantes, las redes sociales representan un tipo de capital acumulativo que les brinda acceso no solo a información y oportunidades, sino también a apoyo emocional en un entorno urbano que demanda una adaptación constante. Este capital social permite a los migrantes rural-urbanos enfrentar y mitigar los efectos de la discriminación y las adversidades económicas que experimentan en su nuevo entorno.

Manuel Castells (1996), en su análisis sobre las redes urbanas, señala que las conexiones personales juegan un rol crucial en un contexto urbano caracterizado por la individualización y la fragmentación social. En la Ciudad de Guatemala, estas redes de apoyo personales actúan como estabilizadores para los migrantes, quienes encuentran en sus familiares y conocidos una sensación de pertenencia que mitiga el aislamiento. Esta red de seguridad emocional y práctica permite a los migrantes gestionar las dificultades cotidianas y sobrellevar el cambio de vida, al menos en un sentido emocional, facilitando su adaptación a un entorno urbano menos cohesionado que las comunidades rurales.

La experiencia de C4 (comunicación personal, marzo de 2024) ilustra claramente el papel de la familia como red de apoyo esencial en el proceso de adaptación. Al contar con la ayuda de su hermano, ya establecido en la ciudad, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) pudo enfrentar de mejor manera el choque cultural que supone trasladarse de un entorno rural a uno urbano: “Me ayudaron familiares, especialmente mi hermano, que ya estaba en la capital. Me hizo sentir que no estaba solo” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). La presencia de un familiar cercano no solo le brindó apoyo emocional, sino también una guía práctica para adaptarse a las nuevas exigencias de la vida en la ciudad. La teoría de Bourdieu (1986) se refleja en este caso, ya que el capital social de C4 (Comunicación personal, marzo de 2024), representado por su hermano, le permitió superar el aislamiento y adaptarse más rápidamente a su entorno laboral y urbano.

Para muchos migrantes, la red de apoyo se extiende a sus compañeros de trabajo, quienes también desempeñan un papel fundamental en la adaptación a la ciudad y al trabajo en seguridad privada. Goffman (1963), en su análisis del estigma y el apoyo de equipo, sostiene que en contextos donde las personas enfrentan estigmatización o rechazo social, la identidad compartida entre colegas o compañeros de experiencias similares es una fuente valiosa de apoyo.

En el caso de estos migrantes, los compañeros de trabajo se convierten en un “equipo” que comprende sus desafíos y con quienes desarrollan una solidaridad que les permite sobrellevar el estrés del trabajo. Esto es evidente en el testimonio de C7 (Comunicación personal, marzo de 2024), quien describe a sus colegas como una familia en la cual encuentran respaldo y apoyo: “Nosotros en el trabajo formamos una familia. Sabemos que estamos aquí juntos y nos ayudamos en lo que se puede” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Esta dinámica de apoyo mutuo ayuda a los migrantes a hacer frente no solo a las presiones laborales, sino también a la adaptación social y cultural que implica la vida en la ciudad.

Por otro lado, la vida urbana implica una ruptura con los lazos comunitarios que caracterizan la vida rural. En el campo, los vecinos y familiares cercanos son una fuente constante de apoyo; sin embargo, en la ciudad, donde las relaciones son más impersonales, los migrantes deben reconstruir estos lazos en el entorno laboral y en sus nuevas amistades. En palabras de C5 (Comunicación personal, marzo de 2024), “En el campo, uno siempre tiene a los vecinos y a la familia cerca. Aquí, no es igual, pero uno se hace de amigos que lo ayudan” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Este testimonio refleja cómo los migrantes buscan en el trabajo y en sus nuevas relaciones una forma de compensar la pérdida de la comunidad rural, creando redes de apoyo que, aunque diferentes en su composición, cumplen un rol similar en términos de soporte emocional y práctico.

En la vida urbana y en el sector de la seguridad privada, las redes de apoyo cumplen una función de transición, ayudando a los migrantes rurales a adaptarse al entorno urbano y a enfrentar las dificultades laborales. Las conexiones que desarrollan, tanto familiares como laborales, les proporcionan un equilibrio que mitiga los efectos de la adaptación y, en algunos casos, el estigma social. Estas redes, como observa Castells (1998), son fundamentales para la integración en un entorno urbano, en el cual las relaciones son más fragmentadas y el sentido de pertenencia es menos accesible para quienes vienen del campo. De esta manera, el trabajo en seguridad privada no solo es una fuente de ingresos, sino también un espacio donde los migrantes reconstruyen un sentido de pertenencia, resiliencia y apoyo mutuo que los ayuda a sobrellevar las adversidades de la vida en la ciudad.

En conclusión, las redes de apoyo que los migrantes encuentran en la ciudad, especialmente en el trabajo de seguridad privada, actúan como una red de contención y adaptación que facilita la transición de sus vidas. La relación entre el capital social (Bourdieu, 1986) y las experiencias de camaradería en el entorno laboral se refleja en cómo los entrevistados establecen un sentido de pertenencia en un contexto laboral que les resulta nuevo y, a menudo, desafiante. La tabla 9 de expectativas y realidad contiene la comparación de la calidad de vida y ofrece una visualización sistemática de estos hallazgos, proporcionando un marco de referencia claro para entender la diferencia entre sus expectativas iniciales y la realidad urbana que enfrentan, así como el papel central de estas redes de apoyo en su vida diaria.

Además, los testimonios de los entrevistados muestran que la colaboración y apoyo mutuo entre compañeros actúa como un contrapeso frente a las adversidades y estigmatización que experimentan. De esta manera, el análisis temático de “redes de apoyo” revela cómo el entorno de trabajo no solo es un espacio de integración, sino también una esfera donde se reafirman identidades compartidas y se construye una resiliencia colectiva, reforzando las conexiones personales y la estabilidad emocional en la vida urbana.

Análisis de los casos

En este apartado se analizan individualmente las experiencias de los agentes de seguridad provenientes de Alta Verapaz, basándose en sus testimonios y motivaciones para migrar, su proceso de adaptación al trabajo de seguridad, y la forma en que enfrentan la discriminación, la construcción de relaciones laborales y el cambio en su calidad de vida. Cada caso se codifica de acuerdo con la asignación de la Tabla 3, lo cual proporciona una referencia para contextualizar las particularidades de cada situación.

La Tabla 3 permite visualizar una síntesis de los aspectos clave en cada caso. Esta referencia es fundamental para comprender cómo los factores de expulsión en Alta Verapaz, como la precariedad económica, se combinan con las expectativas de una vida más estable en la ciudad, estructurando la narrativa de cada migrante en su proceso de inserción laboral y adaptación personal.

Caso 01 (C1)

La decisión de C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) de migrar desde Alta Verapaz a la Ciudad de Guatemala estuvo motivada principalmente por las limitadas oportunidades económicas en su comunidad de origen. C1 (C1, comunicación personal, marzo de 2024) trabajaba en la agricultura, un sector que él describe como “de subsistencia” y “de lo que alcanza”, donde sus ingresos eran insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de su familia. Al recordar su vida en el campo, comenta: “Allá trabajaba en la milpa y sembraba maíz, pero nunca sabía cuánto iba a ganar o si iba a alcanzar para todos. Vivir así es difícil porque uno no puede hacer planes ni ahorrar”. Esta constante inestabilidad económica fue el detonante para que C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) considerara la migración hacia la Ciudad de Guatemala como una salida para lograr una vida más estable y poder ayudar económicamente a su familia.

C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) describe su llegada a la Ciudad de Guatemala como un momento decisivo, ya que, aunque conocía los desafíos, su principal

motivación era la seguridad económica que ofrecía un empleo en el sector de la seguridad privada: “Aquí al menos sé que tengo un sueldo seguro cada mes, y eso es algo que en el campo nunca tuve” (C1, comunicación personal, marzo de 2024). Este deseo de estabilidad financiera es un reflejo del fenómeno de “expulsiones sociales” descrito por Sassen (2015), donde las personas son empujadas a migrar debido a la falta de oportunidades en sus lugares de origen y la necesidad de buscar seguridad económica en las áreas urbanas.

La transición de la vida rural a la urbana no estuvo exenta de dificultades para C1 (Comunicación personal, marzo de 2024), quien tuvo que adaptarse a las exigencias de su nuevo trabajo como guardia de seguridad. Al describir su experiencia en este empleo, explica:

Es un trabajo donde uno tiene que estar siempre alerta, y eso es algo nuevo para mí. A veces se vuelve pesado, porque no siempre se duerme cómodo. Aun así, me ha servido para aprender a depender de mí mismo, y aunque sea duro, uno se siente bien al saber que tiene un ingreso seguro. (C1, comunicación personal, marzo de 2024)

La estabilidad económica que C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha logrado obtener ha sido fundamental para su sentido de autonomía, brindándole una independencia económica que no experimentaba en la agricultura.

Otro aspecto importante en su experiencia migratoria es el cambio en su autopercepción y de la manera en que es percibido en la Ciudad de Guatemala. Al pasar de ser un agricultor a un guardia de seguridad, siente que su rol en la sociedad ha adquirido un nuevo valor simbólico. “Ahora ando con uniforme, con arma, y eso lo hace uno sintiéndose responsable. Es una sensación diferente de cuando uno trabajaba en el campo” (C1, comunicación personal, marzo de 2024). Este cambio en su identidad social, reforzado por el uniforme y la responsabilidad asociada a su rol, representa una transformación significativa en su vida. Según Giddens (1991), la migración hacia entornos urbanos implica una reconfiguración de la identidad, donde los individuos adaptan sus roles y valores en respuesta a las nuevas demandas del contexto urbano.

A pesar de las mejoras que ha logrado, C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) también reconoce las limitaciones y desafíos de su situación en la Ciudad de Guatemala. Describe las dificultades para encontrar un lugar cómodo para descansar y las complicaciones relacionadas con la vida urbana, como el alto costo de vida. Sin embargo, su satisfacción proviene de la seguridad de su empleo y la capacidad de enviar dinero a su familia: “Aunque extrañé mi pueblo, me vine a buscar un cambio y, de alguna manera, siento que estoy mejor” (C1, comunicación personal, marzo de 2024). Esta resignación a las condiciones de vida menos cómodas en la ciudad se ve compensada por la tranquilidad de tener un ingreso estable, lo cual le permite proyectar un futuro más seguro para él y sus seres queridos.

Además, C1 (Comunicación personal, marzo de 2024) menciona que, aunque en un principio fue difícil, ha logrado construir vínculos con sus compañeros de trabajo, quienes, al igual que él, enfrentan desafíos similares en la Ciudad de Guatemala. “La verdad es que encontré buenos amigos aquí. Al principio uno se siente solo, pero poco a poco va conociendo gente que pasa por lo mismo y entiende el sacrificio” (C1, comunicación personal, marzo de 2024). Estos lazos de camaradería le han permitido sobrellevar la distancia de su familia y la nostalgia por su comunidad en Alta Verapaz. Bourdieu (1984) destaca la importancia de estas redes de apoyo en el proceso de adaptación de los migrantes, ya que permiten la creación de un sentido de pertenencia y solidaridad entre individuos en situaciones similares.

Caso 02 (C2)

La decisión de C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) de migrar desde Alta Verapaz a la Ciudad de Guatemala estuvo influenciada tanto por la necesidad de estabilidad económica como por el respaldo de su red de apoyo. A diferencia de otros casos, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) contó con el consejo de un amigo y el apoyo de su cuñado, quienes ya estaban establecidos en la ciudad. Este aspecto fue fundamental para su decisión, como él mismo comenta: “Un amigo ya trabajaba aquí en seguridad y me contó que

podía ganar bien. También mi cuñado me animó, diciéndome que sería más fácil encontrar trabajo en la ciudad que en el campo”. (C2, comunicación personal, marzo de 2024)

Este apoyo no solo facilitó la migración, sino que también ayudó a C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) a sobrellevar los temores iniciales que sentían respecto a las condiciones de vida en un entorno urbano desconocido y potencialmente hostil. La experiencia de C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) resalta el papel de las redes sociales como factores de atracción en el proceso migratorio, en línea con el modelo push-pull de Lee (1966), donde los contactos personales facilitan la transición y brindan seguridad al migrante.

El deseo de mejorar su situación económica fue otro factor clave para C2 (Comunicación personal, marzo de 2024). Proveniente de un entorno rural, se encontró en una situación de inseguridad financiera debido a la falta de empleos formales y bien remunerados en su comunidad. “En el pueblo no siempre había trabajo, y acá al menos sé que tengo un sueldo seguro cada mes” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Esta búsqueda de estabilidad es característica de muchos migrantes rurales que se encuentran en la ciudad una fuente de ingresos constante, algo que en sus comunidades es difícil de alcanzar debido a la dependencia de empleos estacionales en el sector agrícola. La percepción de mejores oportunidades laborales en la ciudad, reforzada por su red de apoyo, fue el impulso decisivo para que C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) opte por trasladarse y buscar un empleo formal en seguridad privada.

En cuanto a su experiencia laboral, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) expresa que el trabajo en seguridad privada le ha ofrecido no solo un ingreso estable, sino también una oportunidad de desarrollo personal. Relata: “Para mí ha sido buena la experiencia, he aprendido muchas cosas. Uno viene de un lugar donde no se espera mucho, pero aquí he visto y vivido de todo” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Esta reflexión muestra cómo el trabajo en la ciudad le ha permitido expandir sus conocimientos y adaptarse a un entorno profesional que no hubiera experimentado en su comunidad rural.

Además, valora el ambiente de trabajo y la relación con sus superiores, afirmando que el respeto y el trato justo por parte de sus jefes han contribuido a su satisfacción: “Con el patrón me he llevado bien, no he tenido problemas. Los jefes me tratan bien, y eso hace que uno se sienta cómodo en el trabajo” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Esta adaptación positiva al entorno laboral también refleja la importancia de las relaciones interpersonales en el proceso de adaptación de los migrantes. (Giddens, 1991)

La experiencia de C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) al construir nuevas amistades en la ciudad ha sido igualmente significativa. Él menciona que sus compañeros de trabajo se han convertido en un respaldo emocional importante, especialmente ante la distancia de su familia: “He tenido más amigos aquí, y eso me ha ayudado a adaptarme. Es otro ambiente, pero también uno encuentra personas que pasan por lo mismo” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentido de camaradería y apoyo mutuo ha facilitado su integración en la ciudad, dándole un sentido de pertenencia que compensa, en parte, la nostalgia por su hogar en Alta Verapaz. Bourdieu (1984) enfatiza la relevancia de estas redes de apoyo informales en la adaptación de los migrantes, pues estas relaciones fortalecen el bienestar emocional y permiten que los individuos enfrenten los desafíos de la migración en conjunto.

A pesar de los beneficios que ha obtenido en la ciudad, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) también señala algunos aspectos desafiantes, como el costo de vida y la dificultad para mantener un contacto frecuente con su familia en Alta Verapaz debido a los gastos de transporte: “Me ha afectado el hecho de que esté lejos de mi familia, y también gasto en viajes cada vez que quiero visitarlos” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Aunque reconoce que el salario que recibe en la ciudad es más seguro y constante, la separación familiar y el costo de vida son factores que generan tensión en su experiencia migratoria. Sin embargo, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) valora las mejoras en su calidad de vida en términos de empleo y estabilidad económica, considerándolas una ventaja significativa en comparación con las oportunidades limitadas de su comunidad rural.

En cuanto a sus perspectivas futuras, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) tiene una visión de avance y progreso: “Cuando salga de acá, quiero buscar otro trabajo, algo que sea un puesto mejor. Estoy agradecido con esta experiencia, pero también pienso en seguir avanzando y en encontrar algo más” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Esta ambición refleja el deseo de los migrantes de aprovechar las oportunidades en la ciudad para crecer y mejorar sus condiciones de vida, manteniendo siempre una mentalidad de superación y desarrollo personal. Aunque C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) no tiene claro si permanecerá en la ciudad de manera indefinida, su enfoque en la estabilidad laboral y el progreso personal indica un deseo de seguir construyendo una vida mejor, ya sea en la ciudad o en otro lugar.

Finalmente, C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda a otros en su situación que consideren la posibilidad de migrar a la ciudad en busca de trabajo, especialmente si las oportunidades en sus comunidades son limitadas: “Sí, yo recomendaría que vinieran. Uno necesita el trabajo, y cuando en el pueblo no hay muchas opciones, es mejor buscar algo aquí” (C2, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja su apreciación de las oportunidades que ha encontrado en la ciudad y su creencia en la posibilidad de mejorar la vida mediante la migración, a pesar de los desafíos que implica adaptarse a un nuevo entorno. La experiencia de C2 (Comunicación personal, marzo de 2024) muestra cómo la migración rural-urbana se convierte en una vía para acceder a una vida más estable, aunque conlleve sacrificios y ajustes significativos.

Caso 03 (C3)

La migración de C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) desde Alta Verapaz a la Ciudad de Guatemala no fue solo una cuestión económica, sino también un intento de buscar independencia personal y experimentar un nuevo estilo de vida. A diferencia de otros migrantes cuya decisión fue influenciada por redes de apoyo, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) tomó esta decisión de manera individual, sin ayuda directa de familiares o amigos en la ciudad. En su testimonio, comenta: “Yo vine porque tenía la duda de cómo sería trabajar en seguridad aquí en la ciudad. Escuché comentarios de que aquí había trabajo y

decidí venir” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Este deseo de explorar una nueva oportunidad y de conocer un entorno urbano refleja una motivación de autoexigencia y crecimiento personal, que va más allá de las necesidades económicas inmediatas. La decisión de C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) se alinea con el enfoque de Castells (2009), quien sugiere que la migración es una vía no solo para mejorar la situación financiera, sino también para alcanzar una identidad más independiente y desvinculada de las limitaciones del entorno rural.

La vida en el campo le había proporcionado a C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) una estabilidad limitada y un ritmo tranquilo, pero con pocas posibilidades de desarrollo personal y profesional. Al describir su experiencia en el trabajo agrícola, afirma: “Aunque la vida era tranquila, sentía que aquí tendría una oportunidad de mejorar” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). En su visión, la migración no fue solo un escape de la pobreza, sino una oportunidad para desafiarse y construir un futuro diferente: “No quería seguir dependiendo de lo poco que ganaba allá. Vine a buscar una vida mejor, algo que me permitirá crecer y tener algo propio” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Esta búsqueda de autonomía y de una vida distinta en la ciudad representa una aspiración común entre los migrantes rurales, quienes ven en el contexto urbano una posibilidad de romper con las limitaciones de sus comunidades de origen. (Sassen, 2015)

Al llegar a la Ciudad de Guatemala y comenzar su trabajo en seguridad privada, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) experimentó una adaptación relativamente positiva. Su testimonio revela que el empleo le ha proporcionado una estabilidad que valoraba y que cumplió con sus expectativas iniciales: “Todo lo que me dijeron de aquí se ha cumplido. Me ofrecieron trabajo, comida, y ha estado bien. Al final, me gusta el trabajo y me siento cómodo” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia destaca la importancia de las expectativas realistas en el proceso de adaptación de los migrantes, ya que el cumplimiento de estas expectativas facilita la integración y la satisfacción en el entorno laboral. (Giddens, 1991)

En cuanto a las relaciones interpersonales, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) expresa que ha logrado construir vínculos importantes en la Ciudad de Guatemala, especialmente con sus compañeros de trabajo: “He encontrado buenas amistades, y eso ha sido importante para mí. He hecho amigos que me han ayudado cuando lo he necesitado, y eso me ha dado seguridad en la ciudad” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Estos lazos de camaradería y apoyo mutuo han sido fundamentales para que se sienta acogido en un entorno que, en un principio, era desconocido y desafiante. La red de amigos que ha formado le ha brindado una sensación de pertenencia que, según Bourdieu (1984), es esencial para que los migrantes puedan enfrentar y superar las dificultades del proceso de adaptación en un entorno urbano.

Aunque C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) no ha experimentado situaciones de discriminación en su lugar de trabajo, su adaptación no ha sido completamente libre de desafíos. La distancia de su familia y su comunidad de origen sigue siendo un aspecto difícil de sobrellevar, especialmente porque esta separación afecta su bienestar emocional: “La calidad de vida ha mejorado en cierto sentido, especialmente porque ahora tengo un ingreso seguro. Lo único malo es la distancia, porque la familia está lejos” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentimiento de pérdida y la dificultad de mantener una conexión constante con sus raíces son comunes entre los migrantes que deben adaptarse a un nuevo contexto sin dejar de lado sus vínculos emocionales y culturales con su lugar de origen.

En cuanto a sus planes futuros, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) tiene la intención de volver a Alta Verapaz eventualmente y encontrar un empleo más cercano a su familia: “Mis planes a futuro son conseguir un trabajo cerca de mi pueblo. Quiero volver a estar cerca de mi familia y encontrar algo que me permita estar más cerca de ellos” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Esta declaración sugiere que, aunque la experiencia en la Ciudad de Guatemala le ha proporcionado estabilidad y crecimiento, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) sigue valorando profundamente sus lazos familiares y culturales, y desea regresar a su comunidad cuando logre una estabilidad suficiente. Este deseo de retorno refleja una característica común en los migrantes, quienes, después de establecerse y adquirir

nuevas experiencias, consideran regresar para aplicar lo aprendido en su lugar de origen. (Giddens, 1991)

Finalmente, C3 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda a otros de su comunidad que consideren migrar a la ciudad en busca de empleo, especialmente si están en una situación económica difícil y desean mejorar su calidad de vida: “Sí, recomendaría que vinieran a trabajar aquí. La experiencia me ha gustado, y tal vez a ellos también les guste” (C3, comunicación personal, marzo de 2024). Esta recomendación muestra una valoración positiva de su experiencia y una percepción de la migración como una oportunidad viable para quienes desean mejorar sus condiciones de vida, a pesar de los desafíos que implica la adaptación a un entorno urbano.

Caso 04 (C4)

La experiencia migratoria de C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) a la Ciudad de Guatemala fue, en gran medida, influenciada por su necesidad económica y el apoyo familiar, especialmente de su hermano, quien ya estaba establecido en la capital. Este respaldo fue esencial para que pudiera superar las dificultades iniciales de adaptación a un entorno urbano que, en sus palabras, resultó ser “todo nuevo y caro, desde el transporte hasta la comida” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). La presencia de su hermano le permitió contar con un lugar donde vivir y obtener orientación sobre la vida en la ciudad, elementos que fueron cruciales para su establecimiento: “Sin mi hermano, creo que habría sido casi imposible” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). Esto subraya la importancia de las redes de apoyo en el proceso de migración y adaptación, en línea con lo planteado por Giddens (1991) sobre la relevancia de las relaciones familiares y sociales en la construcción de una nueva identidad en un entorno desconocido.

La principal motivación de C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) para migrar fue la búsqueda de estabilidad económica. Proveniente de un contexto rural donde el trabajo era inconstante y poco remunerado, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) vio en la Ciudad de Guatemala una oportunidad para mejorar la situación financiera de su familia: “La

principal razón fue por necesidad, quería mejorar mi situación y la de mi familia. Aquí hay más oportunidades, y vine con la idea de encontrar algo más seguro y estable” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). Su transición al sector de seguridad privada le brindó una fuente de ingresos estable, aunque implicó adaptarse a un entorno laboral que, a veces, es demandante. A pesar de las largas jornadas y la exigencia física, destaca que este trabajo le permite mantener a su familia: “Este trabajo es pesado y a veces uno no descansa bien, pero sé que es lo que me toca hacer para tener algo seguro” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). La resiliencia de C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) para adaptarse a estas condiciones muestra su compromiso y responsabilidad hacia su familia, a quienes envía una parte de sus ingresos como apoyo económico.

En el ámbito laboral, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) se siente valorado y respetado tanto por sus superiores como por sus compañeros, lo que ha facilitado su proceso de adaptación. Él describe su relación con el patrón como respetuosa y profesional: “Mi patrón me ha tratado bien. Me siento respetado, y he tenido buenas amistades con los compañeros de trabajo” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). La existencia de un ambiente de respeto y camaradería es un factor relevante en la satisfacción laboral de C4 (Comunicación personal, marzo de 2024), permitiéndole construir una red de apoyo que le ayuda a sobrellevar los momentos difíciles lejos de su familia. Esta experiencia coincide con las ideas de Bourdieu (1984), quien destaca la importancia de los lazos sociales en el entorno laboral para el bienestar y la integración de los trabajadores migrantes.

Además de su satisfacción laboral, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha encontrado en sus compañeros de trabajo un grupo de apoyo fundamental para sobrellevar la distancia de su familia y el choque cultural que implica vivir en un entorno urbano: “He hecho buenas amistades. Tener aquí amigos me ayuda a sentirme acompañado, especialmente cuando estoy lejos de mi familia” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). Estas nuevas amistades han sido cruciales en su proceso de adaptación, ofreciéndoles el respaldo emocional que necesita para enfrentar los desafíos de vivir en una gran ciudad.

Según Castells (2009), la creación de redes de apoyo en el trabajo y en la comunidad es vital para que los migrantes logren adaptarse y se sientan integrados en su nuevo contexto.

A pesar de los beneficios económicos y la estabilidad que ha logrado en la ciudad, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) expresa una cierta ambivalencia en su percepción de la calidad de vida. Aunque tiene un sueldo fijo y mejores oportunidades laborales que en su comunidad de origen, la distancia de su familia y la falta de contacto constante con sus seres queridos le generan una sensación de pérdida:

Mi situación ha mejorado en términos de empleo, ya que tengo un sueldo fijo y estable. Aunque extraño mi pueblo y la vida allá, siento que estar aquí me ha dado una mejor calidad de vida. Sin embargo, me pierdo muchas reuniones familiares, y a veces siento que no ha valido tanto la pena, porque me hace falta estar con los míos. (C4, comunicación personal, marzo de 2024)

Este sentimiento de nostalgia refleja la tensión entre los beneficios materiales de la migración y las pérdidas emocionales asociadas a la distancia, un fenómeno común entre los migrantes que buscan mejorar su situación económica a expensas de sus lazos familiares.

En cuanto a sus planes futuros, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) no tiene una decisión definitiva sobre si permanecer en la Ciudad de Guatemala o regresar a su comunidad en el futuro. Por el momento, su prioridad es mantener la estabilidad laboral que ha logrado, aunque el deseo de regresar a su pueblo sigue latente:

No tengo planes muy claros a futuro. Por ahora, mi enfoque es seguir trabajando aquí y ver cómo evolucionan las cosas. No sé si regresaré al pueblo en algún momento, pero por ahora me quedo en la ciudad para mantener mi estabilidad laboral. (C4, comunicación personal, marzo de 2024)

Esta incertidumbre sobre el futuro es característica de los migrantes que, aunque valoran las oportunidades de la Ciudad de Guatemala, mantienen un fuerte vínculo emocional con su lugar de origen.

Finalmente, C4 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda a otras personas en su situación que consideren la posibilidad de migrar a la Ciudad de Guatemala, especialmente si buscan mejorar su situación económica. A pesar de las dificultades y sacrificios, considera que la experiencia ha valido la pena: “Sí, recomendaría que vinieran a trabajar aquí. Es una buena oportunidad, y aunque el trabajo no siempre es fácil, se puede salir adelante” (C4, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja una valoración positiva de la migración como una vía para lograr una mejor calidad de vida, reconociendo los desafíos, pero también los beneficios de tomar esta decisión.

Caso 05 (C5)

Para C5 (Comunicación personal, marzo de 2024), las condiciones laborales en el sector de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala han representado un desafío significativo, especialmente en términos de comodidad y descanso. Al describir su experiencia en el trabajo, explica: “A veces uno trabaja toda la noche y no tiene un lugar cómodo para descansar. Es pesado, pero uno se acostumbra porque no hay de otra” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Esta falta de comodidad y la exigencia de las largas jornadas laborales han hecho que el trabajo sea agotador, pero su resiliencia le permite adaptarse a estas condiciones.

A pesar de estos obstáculos, ha logrado encontrar en sus compañeros de trabajo un sistema de apoyo fundamental que le ayuda a sobrellevar las dificultades: “Entre nosotros nos cuidamos, hablamos y nos apoyamos. Eso ayuda a soportar las horas largas y los días duros” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentido de solidaridad y camaradería representa un factor clave para la adaptación de C5 (Comunicación personal, marzo de 2024), quien se siente respaldado emocionalmente por sus colegas. Bourdieu (1984) sugiere que las redes de apoyo informal en el trabajo son cruciales para los migrantes,

pues les permiten crear un sentido de pertenencia en un entorno que, de otra forma, podría resultar hostil y desafiante.

La decisión de C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) de migrar a la Ciudad de Guatemala fue impulsada por su deseo de independencia y superación personal. Proveniente de una comunidad rural donde trabajaba en la agricultura, ansiaba una vida más estable y la oportunidad de depender económicamente de sí mismo: “La razón para venirme a vivir a la ciudad es que quería independizarme, quería salir adelante. No tuve ayuda para venirme acá; fue una decisión propia, y aunque ha sido duro, siento que hice lo correcto al venir aquí” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Este impulso de autosuficiencia refleja un deseo de autonomía que, según Castells (2009), es común entre los migrantes rurales que buscan en la Ciudad de Guatemala un entorno donde puedan crecer y superar las limitaciones de su lugar de origen.

A pesar de sus expectativas iniciales, que incluían la posibilidad de tener un empleo estable y aprender a manejar un arma, C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) se enfrentó a una realidad laboral más dura de lo que imaginaba:

Mi expectativa como seguridad privada era tener arma e independizarme, y eso lo he logrado. Lo malo ha sido que no se duerme cómodo, ya veces no hay dónde comer. Ya sabía que eso podía pasar, pero no lo imaginaba tan difícil. (C5, comunicación personal, marzo de 2024)

A pesar de estas dificultades, C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha encontrado en su trabajo una fuente de estabilidad económica que le permite contribuir a su familia y mejorar su calidad de vida. La resiliencia de C5 ante los desafíos y su capacidad para adaptarse a las condiciones adversas reflejan su compromiso con la superación personal y el bienestar de su familia.

C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha experimentado una mezcla de relaciones en el trabajo. Aunque ha encontrado compañeros que se han convertido en una “segunda familia” y que le brindan apoyo emocional, también se ha enfrentado a la discriminación por su origen rural y su falta de habilidades de lectura: “La primera fue por no saber leer, y me humillaban los mismos compañeros.

Eso fue difícil, pero con el tiempo encontré personas que me han ayudado” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia de discriminación inicial fue un obstáculo emocional que, sin embargo, logró superar con el tiempo, apoyándose en los vínculos de amistad y en el respaldo de compañeros que le brindaron apoyo en momentos difíciles. Según Giddens (1991), los migrantes suelen enfrentar procesos de adaptación en los cuales los desafíos iniciales se superan a través de la creación de redes de apoyo que refuerzan su sentido de identidad en el nuevo entorno.

C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) también valora el respaldo que ha recibido de la empresa, especialmente en términos de permisos para ver a su familia, lo que ha contribuido a su satisfacción laboral: “He tenido apoyo de parte de la empresa, especialmente cuando necesitaba permisos para ver a mi familia. Me han apoyado en momentos importantes, y eso es algo que agradezco mucho” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Esta actitud de la empresa le ha permitido mantener sus lazos familiares y cuidar de sus seres queridos, lo cual es fundamental para su bienestar emocional.

En términos de calidad de vida, C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) considera que su situación ha mejorado en comparación con su vida en Alta Verapaz. La estabilidad laboral y la posibilidad de tener una vivienda propia representan logros importantes para él: “Pienso que ha mejorado mi situación. Tengo trabajo fijo y hasta he podido hacerme de una casa. Aunque el trabajo sea duro, al menos tengo estabilidad, y eso es algo que me da tranquilidad”. (C5, comunicación personal, marzo de 2024)

Este cambio positivo se debe a la certeza de contar con un ingreso regular, lo cual le permite proyectar un futuro más seguro para él y su familia, a pesar de las dificultades inherentes a su trabajo en seguridad privada.

Finalmente, C5 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda la migración a la ciudad a otras personas de su comunidad, considerando que, aunque el trabajo es demandante, las oportunidades de crecimiento y estabilidad son valiosas: “Sí, yo recomendaría que las personas vinieran a trabajar aquí. Aunque el trabajo es duro, se paga bien y son cumplidos. Para alguien que quiere mejorar su situación, es una buena oportunidad” (C5, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja una apreciación positiva de su experiencia en la Ciudad de Guatemala, subrayando que, aunque hay desafíos, las recompensas económicas y la oportunidad de alcanzar una vida independiente compensan los sacrificios.

Caso 06 (C6)

La adaptación de C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) a la vida urbana ha sido gradual y está marcada por el apoyo que ha encontrado en sus compañeros de trabajo, quienes han desempeñado un papel crucial en su proceso de integración en la Ciudad de Guatemala. Al reflexionar sobre su experiencia, comenta: “Al principio extrañaba mi vida en el campo, pero aquí todos estamos en lo mismo. Entre compañeros nos ayudamos, y eso hace que uno se sienta menos solo” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentido de camaradería le ha permitido sobrellevar las dificultades de vivir lejos de su comunidad de origen y ha sido fundamental para que el proceso de adaptación sea menos traumático. Según Castells (2009), las redes de apoyo en el lugar de trabajo son vitales para los migrantes, ya que les proporcionan un entorno emocional seguro en el cual pueden construir nuevos vínculos y enfrentar las adversidades propias de la vida en la ciudad.

La principal motivación de C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) para migrar fue mejorar su situación económica. Originario de Alta Verapaz y con experiencia en la agricultura, buscaba un ingreso más estable que le permitiría ayudar a su familia: “La razón

principal fue el dinero. Gano un poco más, no mucho, pero es mejor que allá” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Esta motivación económica, combinada con la recomendación de un compañero que ya trabajaba en la empresa de seguridad, fue determinante en su decisión de trasladarse a la capital. Como afirma Giddens (1991), los migrantes suelen buscar en los entornos urbanos no solo oportunidades de empleo, sino también una mayor estabilidad financiera que les permita mejorar la calidad de vida de sus seres queridos.

Aunque C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) tenía expectativas de estabilidad y aprendizaje al migrar, también estaba consciente de que el trabajo en seguridad privada podría plantear sus desafíos. Sin embargo, ha logrado adaptarse y se muestra satisfecho con los logros alcanzados hasta el momento: “Todo lo que me ofrecieron me lo han cumplido, y eso me hace sentir bien. Pensé que sería un trabajo diferente, y sí, es difícil, pero también es lo que esperaba” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). La experiencia le ha permitido adquirir habilidades, como el manejo de armas y técnicas de protección personal, que valora como parte de su crecimiento profesional. Este desarrollo personal y profesional es significativo para C6 (Comunicación personal, marzo de 2024), quien expresa su agradecimiento por las oportunidades que ha encontrado en la Ciudad de Guatemala.

En cuanto a su relación con los compañeros, C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) destaca la importancia de mantener un ambiente de respeto mutuo: “Con todos nos hemos llevado bien. No he tenido problemas, y la verdad es que el ambiente ha sido bueno” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Este entorno laboral positivo le ha permitido construir amistades que han sido de gran ayuda en su adaptación a la vida urbana, pues le brindan un sentido de pertenencia y comunidad. Según Bourdieu (1984), la creación de relaciones de solidaridad en el trabajo es crucial para el bienestar emocional de los migrantes, quienes dependen de estos vínculos para enfrentar la soledad y las dificultades que conlleva vivir en un entorno desconocido.

A diferencia de algunos de sus compañeros, C6 (Comunicación personal, marzo 2024) no ha experimentado discriminación en su lugar de trabajo. Él siente que su origen de Alta Verapaz ha sido respetado por sus colegas, lo que le ha permitido desempeñarse con seguridad y comodidad: “No, él sufrió de discriminación. Me han tratado bien, y hasta ahora no he tenido problemas por mi origen” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia de respeto y aceptación es importante para su estabilidad emocional, ya que le permite concentrarse en su trabajo sin preocuparse por prejuicios o estigmas relacionados con su procedencia.

La migración ha mejorado la calidad de vida de C6 (Comunicación personal, marzo de 2024), especialmente en términos de estabilidad económica, ya que cuenta con un ingreso seguro que le permite apoyar a su familia: “En el pueblo no ganaba mucho, y aquí, gracias a Dios, ganó mejor. Puedo ayudar a mi familia, y eso es algo que valoro” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Esta capacidad de contribuir al bienestar de sus seres queridos es una fuente de satisfacción para él y refuerza su decisión de haber migrado a la Ciudad de Guatemala. La posibilidad de ofrecer una vida mejor a su familia es uno de los principales beneficios que C6 ha encontrado en su trabajo en la Ciudad de Guatemala, aunque admite que extraña su comunidad y el estilo de vida que llevaba allí.

C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) también valora el ambiente organizacional de su empresa, destacando que le han brindado las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera adecuada: “La empresa está bien organizada. Me han dado las herramientas para hacer mi trabajo, y me siento respaldado” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Este respaldo por parte de la empresa le proporciona una mayor seguridad en su entorno laboral y refuerza su sentido de pertenencia dentro de la organización, lo cual es fundamental para mantener una actitud positiva hacia su trabajo y su vida en la ciudad.

Finalmente, C6 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda a otras personas de su comunidad que consideren la posibilidad de migrar a la ciudad para trabajar en seguridad privada, reconociendo que, aunque el trabajo es exigente, ofrece una oportunidad real de

mejorar la situación económica: “La paga es buena, y es una oportunidad para salir adelante. Creo que para alguien que quiera mejorar su situación, es una buena opción” (C6, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja su satisfacción con la experiencia migratoria y su creencia en la posibilidad de construir una vida mejor a través del esfuerzo y la adaptación al nuevo entorno.

Caso 07 (C7)

La migración de C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) desde Alta Verapaz a la Ciudad de Guatemala trajo consigo un cambio significativo en su identidad y autopercepción, especialmente al asumir el rol de agente de seguridad privada. Para C7 (Comunicación personal, marzo de 2024), el uniforme y el arma han adquirido un simbolismo profundo, representando autoridad y respeto, algo que no experimentaba en su comunidad de origen: “Allá en el pueblo, yo era solo alguien que trabajaba la tierra. Aquí, con el uniforme, siento que la gente me ve de otra manera, me respeta” (C7, comunicación personal, marzo de 2024).

Este cambio en su identidad le proporciona un sentido de pertenencia y de relevancia en el entorno urbano, donde siente que su rol es valorado. Como él mismo lo expresa: “Me siento alguien en la ciudad, aunque extraño mi tierra, aquí tengo algo que allá no tenía: respeto” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Este fenómeno de transformación de la identidad se alinea con la teoría de Giddens (1991), quien plantea que la migración puede implicar una resignificación de la identidad social, en la que los individuos adoptan roles simbólicos que redefinen su autopercepción y su lugar en la sociedad.

Inicialmente, el plan de C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) al migrar era estudiar en la universidad y buscar nuevas oportunidades, pero las dificultades económicas lo obligaron a tomar un empleo en el sector de seguridad: “Cuando vine a la ciudad, era para estudiar en la U; no tenía trabajo, y cuando salió esta oportunidad, la tomé y ya no seguí en la universidad” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Esta decisión, aunque no fue su objetivo principal, le brindó la estabilidad que necesitaba para mejorar su situación

financiera y contribuir al sustento de su familia. Este cambio de rumbo en sus aspiraciones refleja cómo los migrantes suelen tener que adaptarse a las circunstancias que se encuentran en el entorno urbano, haciendo sacrificios para lograr una estabilidad económica en lugar de seguir sus planos originales.

La relación de C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) con sus compañeros de trabajo ha sido fundamental en su proceso de adaptación. Él valora el apoyo mutuo que existe entre ellos, especialmente en situaciones de emergencia: “He tenido apoyo con los compañeros, especialmente en situaciones de emergencia. A veces uno se ahoga o se accidenta, y ahí estamos para ayudarnos entre nosotros” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Sin embargo, señala una falta de comunicación y cercanía con los patrones, quienes, según él, mantienen una relación distante con los empleados: “La relación con los patrones es casi inexistente; no hay comunicación, y casi no nos relacionamos” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Este entorno laboral distante puede afectar la percepción de los empleados sobre su valor dentro de la organización, limitando el sentido de pertenencia que logran construir.

A pesar de sentirse respetado por sus colegas, C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha enfrentado situaciones de humillación y estigma en la ciudad. Describe cómo algunas personas en la calle lo miran con desdén por su apariencia humilde, lo que le causa dolor, aunque intenta sobrellevarlo:

Casi no hay discriminación, pero sí humillaciones. A veces la gente en la calle lo mira a uno como una persona humilde, y eso es difícil. La forma en que nos ven a veces duele, pero uno sigue adelante porque no hay de otra. (C7, comunicación personal, marzo de 2024)

Esta experiencia refleja el estigma que algunos migrantes enfrentan en las ciudades debido a su origen rural, una barrera social que puede limitar su integración plena en el entorno urbano. (Giddens, 1991)

En cuanto a su calidad de vida, la migración le ha permitido a C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) lograr cierta estabilidad económica y cumplir algunas metas, como la construcción de su casa. Sin embargo, señala que su situación no ha mejorado en todos los aspectos: “No ha mejorado mucho la situación, pero me ha ayudado a salir de algunos apuros. Gracias a Dios, sí ha mejorado en el sentido de que tengo estabilidad y un ingreso fijo” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Aunque valora la seguridad financiera que ha alcanzado, reconoce que el trabajo es demandante y sacrificado, pero aprecia la oportunidad de mantener a su familia. Este equilibrio entre las dificultades del trabajo y los beneficios económicos es característico de los migrantes que buscan mejorar su calidad de vida mediante el empleo en sectores de baja remuneración y alta exigencia física. (Sassen, 2015)

C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) también observa que, aunque aplica los valores que aprendió en su hogar, como el respeto y la educación, estos no siempre son formalmente reconocidos en su lugar de trabajo: “Los valores de la educación de la casa ayudan bastante. El respeto y la educación son importantes para relacionarse con los demás. Aunque no siempre se valoren formalmente, yo trato de aplicar lo que aprendí en mi hogar” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Esta actitud refleja una resiliencia y una voluntad de mantener sus principios personales, a pesar de que el entorno laboral no los fomenta de manera activa. Bourdieu (1984) enfatiza que los migrantes a menudo conservan los valores culturales de su origen, lo que les permite enfrentar las tensiones del proceso de adaptación sin perder su identidad.

En cuanto a sus planes a futuro, C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) expresa incertidumbre. Aunque valora la estabilidad que ha encontrado en su trabajo actual, también contempla la posibilidad de buscar otras oportunidades que le permitan un desarrollo personal y profesional más acorde con sus aspiraciones iniciales: “Mis planes han cambiado, y no sé si seguiré aquí. Tengo otros planos y, si encuentro algo mejor, me iré. Este trabajo sirve como un puente para buscar otras oportunidades” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Esta perspectiva revela un deseo de superación y de aprovechar su trabajo actual

como una base para encontrar mejores opciones, lo cual es una visión común entre los migrantes que consideran su trabajo en sectores de alta rotación como una etapa temporal en su desarrollo profesional.

Finalmente, C7 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomienda a otros que consideren migrar a la ciudad y trabajar en seguridad privada si están dispuestos a esforzarse y aceptar las dificultades del trabajo: “Sí, recomendaría la empresa a quien esté interesado, aunque el trabajo es duro y un poco castigado. Sirve como un puente para buscar en otro lado y encontrar más oportunidades buenas” (C7, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja su valoración de la experiencia laboral como una oportunidad para aquellos que, como él, buscan mejorar su situación económica y encontrar una base para aspirar a nuevas oportunidades.

Caso 08 (C8)

Para C8 (Comunicación personal, marzo de 2024), portar el uniforme de agente de seguridad ha sido una experiencia transformadora, pues representa una visibilidad y un reconocimiento que no experimentaba en su comunidad rural. Explica cómo el uniforme le permite sentirse valorado y respetado, una percepción que no se encontraba en el campo: “En el campo, uno trabaja duro, pero nadie lo nota ni lo respeta. Aquí, con el uniforme, siento que mi trabajo vale algo.” (C8, comunicación personal, marzo de 2024)

Este cambio en su autopercepción le ha ayudado a adaptarse a las exigencias de la Ciudad de Guatemala, dando un sentido de propósito que contribuye a su estabilidad emocional y su integración en el entorno urbano. Como él mismo comenta: “Al principio era extraño, pero ahora me siento parte de algo importante. La gente confía en mí para protegerlos” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Esta transformación en su identidad refleja cómo la migración laboral redefine la autopercepción del migrante, otorgándole un rol y una responsabilidad que otorgan un nuevo significado a su vida en la ciudad.

Sin embargo, la experiencia laboral de C8 (Comunicación personal, marzo de 2024) también ha estado marcada por altibajos y expectativas incumplidas. Al reflexionar sobre su empleo, menciona que el trabajo de seguridad privada ha sido una mezcla de días buenos y malos debido a la presión constante: “Hay días buenos y malos, porque hay mucha presión laboral. A veces las condiciones que uno espera se quedan en el aire, es un equilibrio entre lo que uno espera y lo que realmente pasa” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Este contraste entre sus expectativas iniciales y la realidad laboral revela una desilusión en cuanto a las oportunidades de crecimiento y las condiciones de trabajo, un fenómeno común entre los migrantes que buscan en las ciudades un cambio significativo en su calidad de vida. (Castells, 2009)

Además, C8 (Comunicación personal, marzo de 2024) se ha enfrentado a discriminación en su entorno laboral debido a su origen. Expresa que, en algunas ocasiones, se siente marginado y sin la posibilidad de superarse, lo cual afecta su sentido de pertenencia: “Existe discriminación, a veces nos mantienen al margen sin ningún motivo y no nos permiten superarnos” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia de exclusión destaca los desafíos adicionales que enfrentan los migrantes en el contexto urbano, donde a menudo deben luchar contra estigmas y barreras que limitan su integración plena en el entorno laboral. (Giddens, 1991)

A pesar de estos desafíos, C8 (Comunicación personal, marzo de 2024) ha logrado construir algunas amistades en la ciudad, aunque mantiene una actitud reservada: “He hecho buenas amistades, aunque es difícil confiar en todos. Algunos amigos han estado ahí para apoyarme, pero siento que solo un 30% de las personas en el trabajo realmente están dispuestas a ayudar” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Esta red limitada de apoyo le ha brindado un respaldo emocional, aunque reconoce que las relaciones en la ciudad son más complejas y menos confiables en comparación con las de su comunidad de origen. Según Bourdieu (1984), la construcción de redes sociales es fundamental para la adaptación de los migrantes, ya que estas conexiones les ofrecen un sentido de pertenencia y un soporte en momentos de necesidad.

En términos de apoyo de la empresa, C8 (Comunicación personal, marzo de 2024) menciona que no recibe beneficios adicionales más allá de su salario y que el verdadero respaldo proviene de sus compañeros de trabajo: “En el trabajo no hay beneficios más allá del sueldo. El apoyo ha venido de algunos compañeros, y he aprendido a adaptarme a lo que tengo” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Esta falta de beneficios y de comunicación con la empresa refuerza la percepción de que su trabajo es un medio para obtener ingresos más que una oportunidad de desarrollo profesional, lo cual es una realidad común en sectores como la seguridad privada, donde los trabajadores a menudo carecen de incentivos y reconocimiento formal.

C8 (Comunicación personal, marzo 2024) expresa que la migración no ha mejorado significativamente su calidad de vida. Aunque tiene un ingreso estable, siente que no ha experimentado el cambio que esperaba en comparación con su vida en el campo: “Mi situación no ha mejorado como esperaba. La calidad de vida aquí es diferente, y aunque tengo un sueldo, no siento que mi vida haya cambiado mucho” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentimiento de estancamiento refleja la desilusión que algunos migrantes experimentan al no ver cumplidas sus expectativas de progreso en el entorno urbano, a pesar de contar con un empleo fijo.

Finalmente, C8 (Comunicación personal, marzo de 2024) no recomendaría a otros de su comunidad migrar para trabajar en seguridad privada en la Ciudad de Guatemala, considerando que existen mejores opciones laborales: “No recomendaría que vinieran a trabajar como agentes de seguridad. Creo que hay mejores opciones, y este trabajo no es lo que muchos esperan” (C8, comunicación personal, marzo de 2024). Su consejo refleja una valoración crítica de su experiencia, donde, a pesar de los aspectos positivos como la estabilidad laboral y el respeto asociado a su uniforme, considera que las limitaciones y la falta de crecimiento en este empleo hacen que no sea una opción ideal para quienes buscan mejorar su situación de manera significativa.

Caso 09 (C9)

Para C9 (Comunicación personal, marzo de 2024), portar un uniforme como agente de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala es un símbolo de distinción y autoridad que no experimentaba en su comunidad rural. Expresa cómo este uniforme le permite sentirse visible y respetado, un cambio significativo en comparación con su vida en el campo: “Allá nadie me miraba como alguien importante. Aquí, con el uniforme, la gente sabe que estoy aquí para cuidarlos y me respeta por eso.” (C9, comunicación personal, marzo de 2024)

Este cambio de percepción le ha permitido construir una identidad basada en la responsabilidad y el respeto, otorgándole un nuevo rol en la sociedad urbana. Como él mismo afirma: “Está cansado, pero vale la pena porque aquí la gente sabe que pueden contar conmigo para su seguridad.” (C9, comunicación personal, marzo de 2024)

C9 (Comunicación personal, marzo de 2024) tomó la decisión de migrar a la Ciudad de Guatemala principalmente por la necesidad de un ingreso fijo, que le era difícil conseguir en Alta Verapaz: “En Alta Verapaz no había muchas opciones de trabajo, y yo quería independizarme y poder mantenerme por mi cuenta” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). La motivación económica y el deseo de independencia son elementos que impulsan a muchos migrantes a buscar oportunidades en la Ciudad de Guatemala, aun cuando el entorno urbano implica adaptarse a un ritmo de vida diferente y enfrentar nuevos desafíos (Castells, 2009). En el caso de C9 (Comunicación personal, marzo de 2024), la migración no solo le brindó un empleo estable, sino también una oportunidad para redefinirse en un entorno donde se valora su trabajo.

Sin embargo, la experiencia laboral en seguridad privada ha sido una mezcla de expectativas cumplidas y retos inesperados. C9 (Comunicación personal, marzo de 2024) menciona que tenía expectativas de estabilidad y la oportunidad de manejar un arma, algo que le interesaba: “Al principio, tenía la expectativa de tener un trabajo estable y la oportunidad de manejar un arma, que era algo que me interesaba” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). Aunque ha logrado cumplir estas metas, admite que las

condiciones de trabajo pueden ser incómodas, ya que a veces no hay un lugar adecuado para descansar, lo cual es un aspecto difícil de sobrellevar en el día a día.

En cuanto a sus relaciones laborales, C9 (Comunicación personal, marzo de 2024). ha encontrado apoyo en sus compañeros, con quienes mantiene una relación de camaradería: “Con mis compañeros me llevó bien; tratamos de apoyarnos en el trabajo” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). Sin embargo, también observa que no siempre se siente parte del equipo con otros trabajadores, como los pilotos que suelen ser sus compañeros de viaje, lo que crea una cierta distancia en el entorno laboral y crea barreras que son notadas en varios casos. Según Bourdieu (1984), las redes de apoyo y solidaridad en el trabajo son esenciales para los migrantes, ya que les ayudan a enfrentar las adversidades y construir un sentido de pertenencia en un entorno desconocido.

A pesar del apoyo de sus compañeros, C9 (Comunicación personal, marzo de 2024). ha experimentado discriminación en su lugar de trabajo, especialmente al inicio, debido a su nivel de educación. Relata que algunos compañeros lo humillaron por no saber leer bien, lo cual fue un obstáculo emocional difícil de superar: “La primera vez fue porque no sabía leer bien, y algunos compañeros me humillaron por eso” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). Con el tiempo, C9 logró ganarse el respeto de los demás, lo que le permitió adaptarse mejor y sentirse más seguro. Este tipo de discriminación refleja los desafíos que enfrentan muchos migrantes rurales al integrarse en la Ciudad de Guatemala, donde las diferencias culturales y educativas pueden convertirse en barreras para su adaptación plena. (Giddens, 1991)

La migración ha mejorado la calidad de vida de C9 (Comunicación personal, marzo de 2024). en términos de estabilidad económica. Aunque extraña su pueblo, valora la tranquilidad que le brinda tener un empleo fijo y un lugar donde vivir en la ciudad: “Mi situación ha mejorado en el sentido de que ahora tengo un ingreso fijo, lo que me da estabilidad” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). Este cambio positivo en su

situación financiera es una de las razones por las cuales considera que la migración ha sido beneficiosa, aun cuando la vida en la ciudad presenta sus propias dificultades.

Finalmente, C9 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomendaría a otros de su comunidad que consideren migrar para trabajar en seguridad privada, destacando la estabilidad que el empleo ofrece, aunque admite que no siempre es fácil: “Recomendaría que vinieran a trabajar aquí. Aunque el trabajo no siempre es fácil, se paga bien y permite cierta estabilidad” (C9, comunicación personal, marzo de 2024). Este consejo refleja su valoración de la experiencia migratoria como una oportunidad para aquellos que, como él, buscan mejorar su situación económica y lograr una mayor independencia, aunque estén dispuestos a enfrentar los desafíos inherentes al entorno urbano.

Caso 10 (C10)

Para C10, (Comunicación personal, marzo de 2024) el rol de agente de seguridad en la Ciudad de Guatemala y el uniforme que porta representan una fuente de independencia y estatus que no había experimentado en su comunidad de origen. Expresa que en el campo era solo "parte de la comunidad", mientras que en la ciudad se siente como alguien que tiene un rol propio: “Allá en el campo, uno es parte de la comunidad, pero aquí soy alguien que tiene un lugar propio y un rol. La gente confía en mí y eso me da fuerzas” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Este sentido de pertenencia le ha permitido redefinir su identidad en un contexto urbano, donde se percibe a sí mismo con mayor autonomía e importancia. Como comenta: “Este trabajo me hace sentir que pertenezco a la ciudad, que tengo algo propio aquí” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia refleja el análisis de Bourdieu (1984), en el que la migración y el acceso a nuevas posiciones simbólicas permiten a los individuos desarrollar una identidad más independiente y profesional, especialmente en un contexto de modernidad urbana.

La decisión de C10 (Comunicación personal, marzo de 2024). de migrar fue motivada principalmente por la falta de oportunidades laborales en Alta Verapaz, donde el trabajo en

el campo no era suficiente para cubrir sus necesidades: “La razón principal fue la falta de trabajo en mi pueblo. No había muchas opciones, y lo que se ganaba en el campo no era suficiente” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Esta búsqueda de estabilidad económica es una razón común entre los migrantes rurales, quienes, ante la falta de oportunidades en sus comunidades, optan por trasladarse a las ciudades en busca de mejores condiciones laborales y seguridad financiera.

Aunque C10 (Comunicación personal, marzo de 2024). tenía expectativas de que el trabajo en seguridad privada fuera más sencillo ha tenido que adaptarse a las exigencias y sacrificios que conlleva. Según comenta:

Pensé que sería un poco más sencillo, pero la realidad es que el trabajo de seguridad tiene su propio nivel de dificultad. Lo bueno es que uno tiene su sueldo seguro, pero también hay sacrificios, como el no tener siempre un lugar cómodo donde descansar. (C10, comunicación personal, marzo de 2024)

Este contraste entre sus expectativas y la realidad laboral refleja los desafíos de adaptación que enfrentan los migrantes en sectores de alta demanda física y emocional, donde las condiciones de trabajo pueden ser difíciles, pero proporcionan estabilidad económica.

C10 (Comunicación personal, marzo de 2024). ha logrado establecer relaciones positivas con sus compañeros, quienes se apoyan mutuamente debido a las exigencias del trabajo: “Con los compañeros me llevo bien. Nos apoyamos entre nosotros, y eso es importante porque el trabajo no siempre es fácil” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Sin embargo, menciona que, con otros trabajadores, como los pilotos, a veces siente una distancia que dificulta el sentido de equipo. Este aspecto puede influir en la integración social de los migrantes en el entorno laboral, ya que la falta de cohesión con otros grupos dentro de la empresa puede limitar su experiencia de pertenencia y colaboración.

A pesar de algunos episodios de discriminación inicial, como el trato diferenciado por venir del campo y las burlas por su nivel de lectura, C10 (Comunicación personal, marzo de 2024), ha logrado superar estas barreras ganándose el respeto de sus colegas: “Al principio sentí que algunos me miraban diferente por venir del pueblo, y en una ocasión se burlaron de mí porque no sabía leer bien” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Esta experiencia es común entre los migrantes que enfrentan estigmas culturales y educativos en la ciudad, pero que logran ganar aceptación a través de la demostración de su trabajo y compromiso.

La migración también ha mejorado la calidad de vida de C10 (Comunicación personal, marzo de 2024), en términos de estabilidad económica. Aunque extraña a su familia y su comunidad, tener un ingreso fijo le proporciona tranquilidad y la capacidad de apoyar económicamente a sus seres queridos: “Mi calidad de vida ha mejorado en cuanto a estabilidad económica. Aunque extraño a mi familia ya mi pueblo, tener un ingreso fijo me da cierta tranquilidad” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Esta estabilidad económica es uno de los factores clave que valora en su vida en la Ciudad de Guatemala, ya que le permite proyectar un futuro más seguro y con mayores oportunidades.

Finalmente, C10 (Comunicación personal, marzo de 2024) recomendaría a otros de su comunidad considerar la migración para trabajar en seguridad privada, destacando que, aunque el trabajo es duro, ofrece una oportunidad real de mejorar la situación económica: “El trabajo es duro, pero es una buena oportunidad para salir adelante. Si uno está dispuesto a adaptarse, puede mejorar su situación, y creo que vale la pena intentarlo” (C10, comunicación personal, marzo de 2024). Su consejo refleja una visión positiva de la migración, en la que el esfuerzo y la adaptación son recompensados con una mayor estabilidad económica y un sentido de pertenencia en el contexto urbano.

CAPÍTULO IV: PROSPECTIVA DEL TEMA

La migración interna de las áreas rurales, como Alta Verapaz, hacia centros urbanos en Guatemala responde a una combinación de factores estructurales, entre ellos la falta de oportunidades económicas, la precariedad en la tenencia de la tierra y el limitado acceso a servicios de educación y salud en las comunidades de origen. Estos factores, sumados a una creciente demanda de mano de obra en sectores urbanos poco regulados, como el de la seguridad privada, forman el trasfondo de la presente investigación.

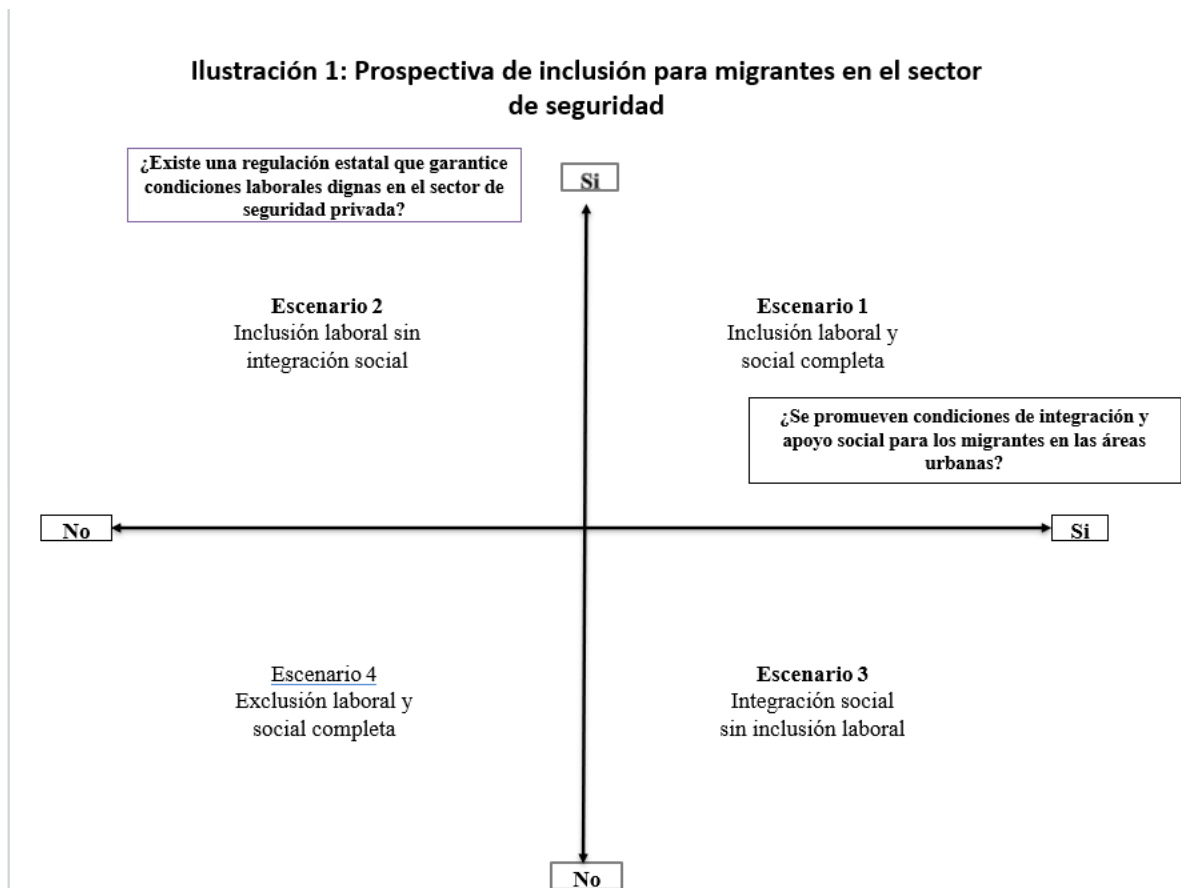
La mayoría de los migrantes rurales encuentra en el sector de seguridad privada una vía de escape frente a la falta de empleo en sus comunidades, pero esta opción laboral presenta condiciones desventajosas. Los salarios bajos, la falta de seguridad social y la inestabilidad laboral se combinan para perpetuar un ciclo de exclusión y precarización que mantiene a estos trabajadores en una situación vulnerable, reflejando lo que Standing (2011) denomina el “precariado”. A través de las entrevistas realizadas, se capturan testimonios que reflejan tanto las limitaciones de esta ocupación como las expectativas de cambio y mejora en sus condiciones de vida.

4.1 Descripción metodológica de la prospectiva

Este análisis se fundamenta en la metodología PAPEP (Proyecto de Análisis Político y Escenarios Prospectivos) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2013), la cual se utiliza para proyectar escenarios a partir de la interacción de variables seleccionadas desde las experiencias y voces de los entrevistados, así como desde el contexto de regulación del sector de seguridad privada descrito en el capítulo II.

La metodología PAPEP se especializa en identificar trayectorias futuras a partir de dos variables estratégicas que estructuran un plano cartesiano (ilustración 1) y permiten delinear diferentes escenarios prospectivos. En este contexto, se analizan las percepciones de los actores involucrados —en este caso, los migrantes como voz ciudadana— y la visión analítica del investigador como voz experta fundamentada en el análisis de los antecedentes

del tema (capítulo II). Esta aproximación permite construir escenarios de gobernabilidad y sostenibilidad para anticipar posibles desenlaces y generar recomendaciones que promuevan condiciones laborales justas e integradoras en el sector de seguridad privada.



Nota. Elaboración propia basada en la metodología PAPEP (PNUD, 2013), adaptada para el análisis prospectivo del sector de seguridad privada.

A partir del análisis del contexto y los testimonios de los entrevistados, se identificaron dos variables para la construcción de escenarios:

- Regulación del sector de seguridad privada: representada en la ilustración 1 con la pregunta “¿existen una regulación estatal que garantice condiciones laborales dignas en el sector de seguridad privada?”, esta variable examina el grado de intervención

estatal para establecer un marco normativo que asegure condiciones laborales justas y derechos básicos para los trabajadores en el sector de seguridad privada. Una regulación alta indicaría un control riguroso y el cumplimiento de normativas laborales, mientras que una regulación baja reflejaría un entorno laboral permisivo y desregulado.

- Condiciones de integración y apoyo a los migrantes: representada con la pregunta en la ilustración 1 “¿se promueven condiciones de integración y apoyo social para los migrantes en las áreas urbanas?”, esta segunda variable considera el nivel de apoyo social, cultural y económico que los migrantes reciben en su proceso de adaptación urbana. Condiciones de integración fuertes indicarían un entorno de aceptación, apoyo social y programas de capacitación que faciliten la adaptación e inclusión, mientras que condiciones de integración débiles señalarían la carencia de redes de apoyo, lo que profundizaría la marginalización y las dificultades de adaptación.

A partir de estas variables aplicando la metodología PAPEP, se han identificado cuatro escenarios prospectivos que surgen de la interacción entre las variables “Regulación del sector de seguridad privada” y “Condiciones de integración y apoyo a los migrantes”. Cada uno de estos escenarios explora posibles trayectorias futuras en función de diferentes grados de intervención estatal y apoyo social, y presenta un modelo que involucra la participación de actores clave.

4.2 Desarrollo de escenarios

4.2.1 Escenario 1: ideal (alta regulación y fuertes condiciones de integración)

En este escenario ideal, el Estado y la sociedad civil colaboran activamente para mejorar la calidad de vida y la inclusión de los migrantes en el sector de seguridad privada. Partiendo de la propuesta de Amartya Sen (1999), que ve el desarrollo como la expansión de libertades reales, el gobierno establece un marco regulatorio que asegura condiciones laborales dignas y derechos laborales sólidos para los migrantes provenientes de áreas

rurales. Este marco protege a los trabajadores del sector con salarios justos, acceso a la seguridad social y oportunidades de capacitación, facilitando que los migrantes escapen del "precariado" descrito por Standing (2011), donde el empleo inestable perpetúa la exclusión y la pobreza.

Al mismo tiempo, el apoyo social y comunitario es fundamental. Programas de inclusión, sensibilización y redes de apoyo cultural impulsan la adaptación social de los migrantes en el contexto urbano, reduciendo actitudes discriminatorias y promoviendo la cohesión social. Bourdieu (2002) destaca la importancia del "capital social" para una integración efectiva, un aspecto que aquí se manifiesta a través de asociaciones de migrantes y redes de apoyo que brindan acompañamiento psicosocial y refuerzan el sentido de pertenencia de los migrantes en sus nuevas comunidades. En conjunto, este escenario propone un modelo de gobernabilidad inclusiva donde la estabilidad económica y social de los migrantes contribuye a la cohesión social, y sus comunidades de origen también se benefician del flujo de remesas y del fortalecimiento de vínculos entre zonas rurales y urbanas.

4.2.2 Escenario 2: regulación sin apoyo social (alta regulación y débiles condiciones de integración)

Este escenario plantea un contexto en el cual, aunque el Estado garantiza una regulación laboral que asegura derechos y condiciones dignas de empleo, no existen suficientes programas de apoyo para la integración de los migrantes en la vida urbana. Si bien la regulación protege los derechos laborales básicos, los migrantes continúan enfrentando barreras de discriminación y aislamiento en sus comunidades de acogida, lo cual limita su adaptación y fomenta su segregación. Esta falta de integración genera un clima de tensión social y propicia una dinámica de exclusión que afecta negativamente la vida cotidiana de los migrantes y dificulta su adaptación plena al entorno urbano. Sin el capital social necesario para construir redes de apoyo significativas, los migrantes encuentran

limitada su capacidad de integración en la sociedad urbana, lo cual perpetúa un ciclo de exclusión y vulnerabilidad, a pesar de los avances en la regulación laboral.

En este contexto, es decisivo que el gobierno implemente programas de inclusión social que fomenten la diversidad y la cohesión social, mientras que las empresas de seguridad podrían contribuir mediante políticas internas que promuevan la diversidad y el respeto hacia los migrantes.

4.2.3 Escenario 3: de apoyo sin regulación (baja regulación y fuertes condiciones de integración)

En este escenario, los migrantes cuentan con el apoyo de redes sociales y programas de integración que facilitan su adaptación al entorno urbano, pero se enfrentan a condiciones laborales precarias debido a la falta de regulación estatal en el sector de seguridad privada. A pesar del entorno social favorable, la baja regulación perpetúa la vulnerabilidad económica de los migrantes al exponerlos a salarios bajos, largas jornadas y falta de beneficios sociales.

Como señala Standing (2011), esta situación mantiene a los migrantes en el “precariado,” atrapándolos en empleos inestables sin la posibilidad de progresar económicamente. Aunque asociaciones y programas sociales logran mitigar la alienación y el desarraigo (Sassen, 2015), la falta de protección laboral significa que los migrantes permanecen en un estado de inseguridad y dependencia económica. Este escenario subraya la importancia de una regulación laboral adecuada, pues el apoyo social sin garantías laborales sólidas no es suficiente para asegurar la estabilidad y el bienestar de los migrantes en el sector de seguridad privada. Las organizaciones de la sociedad civil y las ONGs desempeñan un papel esencial al fomentar la cohesión social y el apoyo cultural, mientras que las empresas podrían colaborar para mejorar las condiciones laborales mediante programas de capacitación y desarrollo.

4.2.4 Escenario 4: desafiante (baja regulación y débiles condiciones de integración):

Este escenario representa un entorno de extrema precariedad, en el cual los migrantes enfrentan condiciones laborales abusivas y falta de apoyo social, atrapándolos en un ciclo de pobreza y exclusión. Sin un marco regulatorio que proteja sus derechos laborales, los migrantes son vulnerables a la explotación y permanecen en empleos de baja remuneración y alta inestabilidad. Esta situación coincide con el concepto de “zonas de expulsión” de Sassen (2015), donde la marginalización empuja a los migrantes hacia sectores informales y precarios. Además, la ausencia de redes de apoyo social y programas de integración agrava el aislamiento y la discriminación que enfrentan, haciendo que el entorno urbano sea percibido como hostil y carente de oportunidades de progreso.

En este escenario, los migrantes no solo sufren condiciones laborales desfavorables, sino que también carecen de un entorno social que les permita integrarse y construir una vida digna. Las recomendaciones en este caso se centran en la necesidad de que el gobierno establezca una regulación mínima que asegure condiciones de trabajo justas, y que las empresas de seguridad implementen políticas que respeten los derechos de los trabajadores. Sin estas medidas, el escenario desafiante sigue presentando altos riesgos de exclusión y marginalización para los migrantes, perpetuando la pobreza y dificultando cualquier avance hacia una sociedad más inclusiva.

4.3 Recomendaciones estratégicas a actores clave

Cada uno de los escenarios apunta a recomendaciones específicas para mejorar las condiciones de los migrantes y fomentar un desarrollo inclusivo y sostenible:

- Para el Estado: Fortalecer el marco regulatorio en el sector de seguridad privada y garantizar un sistema de fiscalización que promueva condiciones laborales dignas y seguras. Invertir en programas de desarrollo rural para mitigar las causas estructurales de la migración forzada y reducir el flujo migratorio.

- Para la sociedad civil: Establecer programas de apoyo psicosocial, capacitación laboral y sensibilización cultural que promuevan la cohesión social en las áreas urbanas. Apoyar a los migrantes mediante la creación de redes de colaboración y espacios de inclusión.
- Para el sector privado (empresas de seguridad privada): Cumplir con las normativas laborales y ofrecer condiciones de empleo dignas que respeten los derechos de los trabajadores. Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para promover la estabilidad laboral y la satisfacción del trabajador.

El análisis prospectivo elaborado a través de la metodología PAPEP permite visualizar el impacto de diferentes grados de intervención y apoyo en el futuro de los migrantes en el sector de seguridad privada. Los escenarios presentados reflejan trayectorias posibles y subrayan la importancia de una gobernabilidad inclusiva y colaborativa que integre tanto a los migrantes como a los actores clave en la construcción de una sociedad justa y cohesionada.

CONCLUSIONES

El análisis de la migración laboral interna de los habitantes de Alta Verapaz hacia el sector de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala revela las desigualdades estructurales que marcan la dinámica socioeconómica de Guatemala. Tal como lo plantea Sassen (2015) con su concepto de "expulsiones", la falta de oportunidades en las áreas rurales, agravada por la pobreza y la marginación, impulsa a las personas a buscar alternativas de supervivencia en la capital. Los migrantes se encuentran atrapados en un ciclo de exclusión laboral y social, reflejando la precarización descrita por Standing (2011), en la que los trabajadores, al ocupar empleos inseguros y de baja remuneración, enfrentan una vulnerabilidad persistente.

La prospectiva elaborada a través de los cuatro escenarios plantea distintas posibilidades para el futuro de estos migrantes en el sector de seguridad privada. El escenario ideal, que implica alta regulación y fuertes condiciones de integración, representa un modelo de inclusión democrática y productiva en el que los migrantes encuentran estabilidad y oportunidades de desarrollo en un ambiente laboral regulado y socialmente integrador. Este enfoque se alinea con la visión de Sen (1999), quien afirma que el desarrollo debe permitir la expansión de libertades individuales, garantizando que los trabajadores puedan mejorar su calidad de vida y alcanzar un desarrollo personal y profesional dentro de la ciudad.

Sin embargo, el documento también evidencia los riesgos de un entorno de baja regulación y escaso apoyo social, donde los migrantes no solo enfrentan condiciones laborales desiguales, sino también barreras significativas para su integración en el tejido urbano. Esto coincide con el análisis de Bourdieu (2002) sobre el capital social, donde la falta de redes y apoyo comunitario limita las posibilidades de adaptación y cohesión social de los migrantes, generando un aislamiento que los margina aún más del ámbito urbano.

La implementación de políticas públicas que regulen adecuadamente el sector de seguridad privada y promuevan la inclusión social de los migrantes es esencial para mitigar los efectos de exclusión y marginalización descritos en los escenarios menos favorables. Una gobernanza inclusiva que aborde tanto los aspectos laborales como sociales permitirá una

transición más equitativa para los migrantes, reduciendo las desigualdades y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa.

Finalmente, esta investigación resalta la importancia de comprender la migración interna desde un enfoque multidimensional, en el que se consideren no solo los factores económicos, sino también los aspectos culturales, sociales y personales de los migrantes. La migración de los habitantes de Alta Verapaz hacia el sector de seguridad privada en la Ciudad de Guatemala no es solo un fenómeno económico, sino un reflejo de las desigualdades estructurales que caracterizan la realidad guatemalteca y de las necesidades de intervención en el ámbito de la justicia social y la igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Arango, J. (1985). *Las leyes de la migración de E. G. Ravenstein, cien años después* (Vol. 32). Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS).
- Batres, R. (2011). *Ocupaciones de fincas: La expresión de la histórica concentración de la tierra en Guatemala*. (Vol. No. 17).
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (2002). *Las estructuras sociales de la economía*. Editorial Siglo XXI.
- Caballeros, Á. (2023). *Despojo territorial y movilidad q'eqchi': perspectiva histórica y dinámicas actuales*. Obtenido de Books Open Edition: <https://books.openedition.org/irdeditions/32752>
- Casaús Arzú, M. E. (2018). *Guatemala: Linaje y racismo (5ª ed.)*. Ciudad de Guatemala: F&G Editores.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Blackwell.
- Castells, M. (1998). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Editorial .
- Castles, S. &. (2009). *The age of migration: International population movements in the modern world*. New York: Palgrave Macmillan.
- CENADOJ, C. N. (2010). *Ley que regula los servicios de seguridad privadas*. Ciudad de Guatemala: CENADOJ.
- CEPAL. (2024). *División Administrativa Menor (DAME)*. Ciudad de Santiago: CEPAL.
- CEPAL, C. E. (2019). *Calculando indicadores derivados de matrices de migración interna reciente: el uso de TABOP y TABLELIST de Redatam 7*. CEPAL.
- Chicas, J. (2008). *Flujos migratorios q'eqchi'es hacia El Estor, Izabal durante el siglo XX*. Ciudad de Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, C. (2018). *Informe sobre migración interna y sus implicaciones en las áreas urbanas en Guatemala*. Santiago, Chile: CEPAL.

- Comisión para el Esclarecimiento Histórico. (1998). *La masacre de Panzós: Etnicidad, tierra y violencia en Guatemala*. Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.
- Comisión para el Esclarecimiento Histórico. (1999). *Guatemala: Memoria del silencio*. Oficina de Servicios para Proyectos de las Naciones Unidas.
- Consejo Departamental de Desarrollo de Alta Verapaz. (2023). *Plan de desarrollo departamental PDD-2021-2023*. Coban: Secretaría General de Planificación.
- De León, W. M. (2021). *La Seguridad Privada en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: IEPADES y DCAF.
- Delegación Independiente de Abogados Internacionales. (2023). *No somos usurpadores: Esta es nuestra tierra. Conflicto agrario y derechos de los pueblos indígenas en Alta Verapaz*. Guatemala.
- Fromm, E. (2006). *Miedo a la libertad*. Mexico: Paidós.
- Fundación Visión Mundial Guatemala. (2022). *Impacto de la migración estacional en comunidades rurales*. Guatemala: Fundación Visión Mundial.
- Gellert, G. (2000). Guatemala: exclusión social y estrategias para enfrentarla. En V. G. Gellert, *Las migraciones como estrategias de sobrevivencia de los excluidos y sus determinantes territoriales* (págs. 173-343). Ciudad de Guatemala: Editorial Universitaria.
- Giddens, A. (1991). *Modernidad e identidad del yo: El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Ediciones Península.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Simon & Schuster.
- Gómez, C. A. (2012). *Identidad y cambio histórico cultural en jóvenes indígenas que trabajan en la Empresa de Seguridad Privada SERPROVI*. Ciudad de Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- INE, I. N. (2023). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI)*. Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta de hogares en Alta Verapaz y Huehuetenango*. Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadística.

- Lee, E. (1966). *A theory of migration*. Demography.
- Maggio, S. (2007). *La industria de la seguridad privada: Orígenes, desarrollo y diversificación en el siglo XX*. Ciudad de Mexico: Editorial Seguridad Global.
- McCrery, D. (1995). *Rural Guatemala 1760 - 1940*. California: Stanford University Press. Stanford.
- Ministerio de Agricultura, G. y. (01 de Noviembre de 2024). *Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación*. Obtenido de <https://www.maga.gob.gt/download/epocas-siembra-cosecha-agricolas-guatemala.pdf>
- ODHAG. (1998). *Guatemala: Nunca Más. Informe del Proyecto Interdiocesano de Recuperación de la Memoria Histórica (REMHI)*. Ciudad de Guatemala: ODHAG.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2021). *Encuesta de medios de vida a hogares desplazados por tormentas en Alta Verapaz y Huehuetenango*. Guatemala: USAID.
- Park, R. E. (1915). *The City: Suggestions for Investigation of Human Behavior in the Urban Environment*. The American Journal of Sociology.
- Pichón Riviere, E. (1996). *Teoría del Vínculo*. Buenos Aires: Autores BS.
- Ravenstein, E. G. (1885). *The laws of migration*. *Journal of the Statistical Society of London*. London.
- Real, B. (1974). *El tratamiento de los problemas de población en la investigación de las migraciones internas*. Mexico: CSUCA.
- Rodríguez, M. y. (2012). Migración interna en México: Desafíos para las políticas públicas en el contexto de urbanización acelerada. Ciudad de Mexico: Revista Mexicana de Sociología.
- Romano, L. (. (s.f.). Los efectos de la contrainsurgencia en la política guatemalteca. En *Dinámicas de militarización y resistencia en América Latina*. Instituto de Estudios Latinoamericanos.
- Saavedra, B. (2014). La seguridad privada en Guatemala: El caso de la supervisión y el control. *Opera*, 55-83.
- Saavedra, B. (2014). *Surgimiento y proliferación de las empresas de seguridad privada en El Salvador*. San Salvador: Policía y Seguridad Pública.

- Sassen, S. (1991). *The Global City: New York, London, Tokyo* . Princeton University Press.
- Sassen, S. (2015). *Expulsiones: Brutalidad y complejidad en la economía global*. Katz Editores.
- Schlesinger, S. &. (1987). *Bitter Fruit: The Story of the American Coup in Guatemala*. Harvard University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Knopf.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Sage Publications, Inc.
- Standing, G. (2020). *El Precariado: ¿La Actual Clase Transformadora?* Alianza Global Jus Semper. Obtenido de <https://www.jussemper.org/>
- Welti, C. (2001). *Demografía I: Mesa nacional para las migraciones*. Ciudad de Guatemala: MENAMIG.
- Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and methods* . California: Thousand Oaks, CA: Sage publication.
- Yin, R. (2009). *Case Study Research: Design and methods*. California: Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- (PNUD), P. d. (2013). *Metodología prospectiva PAPEP: Presentación. Seminario Global de Formación Prospectiva*.
- [IEPADES], I. d. (2002). *Guatemala: Historia y evolución de la seguridad privada*. IEPADES. .

ANEXOS



Guía de entrevista a reclutadores de personal de seguridad privada

Introducción

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recolectar información valiosa de la experiencia del personal encargado de reclutar a los próximos agentes de seguridad privada que provienen de Alta Verapaz.

Esta entrevista será grabada y todo su contenido será totalmente confidencial. Se pide que la información que se brinde sea lo más objetiva posible, no se considerarán ningunas respuestas como erróneas o malas.

Preguntas introductorias
• ¿Podría comentar un poco de su experiencia reclutando a personas del Alta Verapaz para el sector de la seguridad privada? • ¿Cuáles son las cualidades y habilidades que buscan en un candidato para unirse al sector de seguridad privada? • ¿Cuál es la experiencia laboral o formación que consideran más valiosa al evaluar a un candidato?
Proceso de selección
• ¿Cómo identifican y atraen a candidatos potenciales para el sector? • ¿Qué criterios específicos utilizan para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección? • ¿Existe un especial interés en candidatos provenientes de Alta Verapaz?

• ¿Los candidatos son referidos o tienen lugares específicos de los cuales provienen?
Motivaciones y expectativas:
• ¿Cuáles son las principales motivaciones que observan en los candidatos provenientes de Alta Verapaz para unirse al sector de seguridad privada en la ciudad de Guatemala? • ¿Cuáles son las expectativas comunes que tienen los candidatos al buscar empleo en empresas de seguridad privada? • ¿Han observado algún desafío específico que enfrenten los trabajadores provenientes de Alta Verapaz al adaptarse al entorno laboral en la ciudad de Guatemala? • ¿Cómo evalúan la capacidad de adaptación de los candidatos durante el proceso de selección?
Requisitos e interacción con la comunidad
• ¿Cuáles son los requisitos fundamentales que deben cumplir los candidatos para ser considerados para un puesto en seguridad privada? • ¿Hay capacidades o habilidades específicas que consideran esenciales para tener éxito en este sector? • ¿Cómo perciben la interacción de los trabajadores de seguridad privada con la comunidad en la que prestan sus servicios? • ¿Hay aspectos culturales o sociales que considere importantes al evaluar a los candidatos? • ¿Considera que los vínculos con la comunidad de los candidatos se mantienen a pesar de la lejanía?

Guía de entrevista a personal de seguridad privada

Introducción

El presente instrumento de investigación tiene como propósito recolectar información valiosa de la experiencia del personal de seguridad privada que provienen de Alta Verapaz.

Esta entrevista será grabada y todo su contenido será totalmente confidencial. Se pide que la información que se brinde sea lo más objetiva posible, no se considerarán ningunas respuestas como erróneas o malas.

Preguntas introductorias
• ¿Cómo ha sido la experiencia de ser agente de seguridad privada? • ¿Cuál fue la principal razón por la que decidiste migrar de Alta Verapaz a la ciudad de Guatemala para trabajar en seguridad privada? • ¿cómo describirías tu experiencia de trabajo en alta Verapaz antes de migrar?
Experiencia y motivación para migrar
• ¿Cuál fue la principal razón por la que decidiste migrar de alta Verapaz a la ciudad de Guatemala para trabajar en seguridad privada? • ¿Tuviste alguna persona en especial que te ayudara para mudarte a la Ciudad de Guatemala? • ¿Cómo comparas tus expectativas iniciales sobre el trabajo de seguridad privada en la ciudad con tu realidad en la actualidad?

• ¿Qué aspectos del trabajo de seguridad privada han cumplido con tus expectativas, y cuáles han sido las cosas que no esperabas?
Relación con la comunidad y redes sociales
• ¿Cómo percibes la relación entre los trabajadores de seguridad privada y la comunidad en la que prestas tus servicios? • ¿Has enfrentado algún tipo de discriminación o estigma por provenir de Alta Verapaz en tu lugar de trabajo? • ¿Cómo ha sido tu experiencia al construir nuevas amistades y vínculos en la Ciudad de Guatemala? • ¿Has recibido algún tipo de apoyo, ya sea de compañeros de trabajo o de la comunidad, desde que llegaste a la ciudad?
Organización, calidad de vida y perspectiva a futuro
• ¿Cómo ha afectado la migración a tu calidad de vida en términos de empleo, vivienda y acceso a servicios? • ¿Crees que tu situación actual es mejor que la que tenías en Alta Verapaz? • ¿Cómo describirías el clima organizacional en las empresas de seguridad privada en las que has trabajado? • ¿Sientes que tus valores y experiencias son considerados en el entorno laboral? • ¿Cuáles son tus planes a futuro en términos de empleo y residencia? • ¿Recomendarías a otras personas de alta Verapaz migrar para trabajar en seguridad privada en la ciudad de Guatemala?