

**Análisis del comportamiento de los trabajadores informales de la localidad de  
Engativá en términos sociales y culturales.**

**Monitores solidarios – Práctica social, empresarial y solidaria.**



**Autores:**

**Leidy Camila Lugo Vargas**

**Giovany Perozo Acero**

**Johan Camilo Ramírez Cruz**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**Bogotá D.C, noviembre de 2022**

**Análisis del comportamiento de los trabajadores informales de la localidad de  
Engativá en términos sociales y culturales.**

**Monitores solidarios – Práctica social, empresarial y solidaria.**



**Autores:**

**Leidy Camila Lugo Vargas**

**Giovany Perozo Acero**

**Johan Camilo Ramírez Cruz**

**Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de:**

**Administrador de Empresas**

**Comercio Internacional**

**Docente:**

**Nixon Franklin Padilla Rodríguez**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**Bogotá D.C, noviembre de 2022**

## **Tabla de contenido**

<b>1. Introducción</b>	8
<b>2. Resumen</b>	9
<b>3. Justificación</b>	11
<b>4. Carácter situacional</b>	12
4.1 Nombre	12
4.2 Misión	12
4.3 Visión	12
4.4 Tipo de influencia socia	12
4.5 Tipo de actividad	12
4.6 Cobertura de la actividad	13
4.7 Ubicación geográfica	13
4.8 Estructura de la empresa	13
4.9 Servicio	13
4.10 Datos responsables de la practica	13
<b>5. Cuadro de caracterización</b>	13
<b>6. Identificación y formulación del proyecto</b>	13
<b>7. Antecedentes de la práctica</b>	16
<b>8. Análisis del entorno de la organización</b>	17
<b>9. Análisis interno de la organización</b>	18
<b>10. Marco teórico</b>	20
<b>11. Marco conceptual</b>	21
<b>12. Marco normativo</b>	22
<b>13. Objetivo general</b>	25

<b>14. Objetivos específicos</b>	25
<b>15. Metodología</b>	25
<b>16. Diagnóstico empresarial</b>	26
<b>17. Proceso de intervención y desarrollo</b>	32
<b>18. Análisis y resultados</b>	34
<b>19. Indicadores análisis de resultados y producto</b>	36
<b>20. Impacto en la organización</b>	37
<b>21. Cronograma</b>	37
<b>22. Plan de trabajo</b>	38
<b>23. Conclusiones</b>	38
<b>24. Recomendaciones</b>	39
<b>25. Referencias</b>	40

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1</b> – Marco normativo	22
<b>Tabla 2</b> - Encuesta edad	26
<b>Tabla 3</b> – Encuesta genero	26
<b>Tabla 4</b> – Encuesta Nivel socioeconómico	27
<b>Tabla 5</b> - Encuesta Nivel educativo	27
<b>Tabla 6</b> – Encuesta Cantidad de hijos	28
<b>Tabla 7</b> – Encuesta Tiempo trabajando de manera informal	28
<b>Tabla 8</b> – Encuesta Nivel de estrés	29
<b>Tabla 9</b> – Encuesta Permanencia en el mismo punto zonal	29
<b>Tabla 10</b> – Encuesta Jornada laboral	29
<b>Tabla 11</b> – Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	30
<b>Tabla 12</b> – Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	30
<b>Tabla 13</b> – Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	31
<b>Tabla 14</b> - Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	31
<b>Tabla 15</b> – Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	31
<b>Tabla 16</b> – Encuesta Convivencia con los compañeros de trabajo	31
<b>Tabla 17</b> - Encuesta Satisfacción con la labor	32

<b>Tabla 18</b> – Encuesta ¿es feliz?	32
<b>Tabla 19</b> - Indicadores análisis de resultados y producto	36
<b>Tabla 20</b> - Cronograma	37
<b>Tabla 21</b> - Plan de trabajo	38

**Lista de anexos**

<b>Anexo A</b> – Cuadro de caracterización	43
<b>Anexo B</b> – Aplicación de metodología	44
<b>Anexo C</b> - Aplicación de metodología	44
<b>Anexo D</b> - Aplicación de metodología	45
<b>Anexo E</b> - Aplicación de metodología	45
<b>Anexo F</b> - Aplicación de metodología	45
<b>Anexo G</b> - Aplicación de metodología	46

## 1. Introducción

En Colombia, “*para el total nacional, en el trimestre móvil mayo – julio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,1%*” (*Empleo informal y seguridad social, s. f.*), lo que quiere decir que más del 50% de empleos en el mencionado país corresponde a trabajadores informales, esto se debe en gran parte a la insuficiencia que tienen las empresas en emplear a toda la población, derivándose a diversas causas.

Una de las principales razones por las que las personas recurren a trabajar de manera informal es porque en los trabajos formales su principal requisito es el nivel educativo superior al bachillerato, por lo que este factor se convierte en la mayor desventaja en gran parte de la población, ya que muchos de ellos no cuentan muchas veces ni con la educación primaria. Como segundo factor, está el sexo, pues, se sabe bien que la tasa de informalidad para el sexo femenino es mucho mayor que el masculino, debiéndose esto a que las mujeres aparte de la responsabilidad laboral, también, son responsables de sus hijos y su hogar, teniendo entonces que dividir su esfuerzo y tiempo en más elementos. Y como último factor importante, es la edad, pues según registros y encuestas la edad promedio de trabajadores formales se encuentra entre los 25 a 35 años de edad, por lo que, las personas que están fuera de este rango disminuyen su probabilidad de ser contratados de manera formal, también, teniendo en cuenta que la edad de jubilación en Colombia para el sexo masculino es de 62 años y para el sexo femenino de 57 años, por esto, las personas no tienen más remedio que involucrarse en el empleo informal.

Por todo lo anterior, es importante mencionar que todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, lugar de residencia,

lengua, discapacidad, nivel educativo, color, religión, o cualquier otra condición, tiene los mismos derechos humanos sin discriminación alguna.

## **2. Resumen**

La experiencia en esta intervención realizada en la localidad de Engativá con los vendedores informales fue gratificante para cada uno de nosotros, como esta intervención pudimos evidenciar otra cara de las pequeñas empresas que construyen estas personas que en algunas ocasiones tienen mucho potencial pero por falta de oportunidades no lograron surgir de una mejor manera, pero a pesar de esto lograron independizarse o tener su propia fuente de ingresos, así mismo pudimos evidenciar escenarios de personas que es una tradición familiar o mejor, el negocio familiar el cual de generación en generación vienen construyendo este negocio e incluso aumentando con el tiempo esta expansión en el mismo sector o sectores aledaños, por lo cual para ellos no es necesidad buscar un trabajo formal debido a esta tradición. Así mismo nos encontramos con historias de personas que por su edad o condición sociocultural no han logrado obtener un empleo formal, pero si desean lograrlo en algún momento por las diferentes dificultades que se encuentran al tener este tipo de trabajos informales como lo son, la inseguridad, debido a los sectores en que trabajan y la sociedad la cual considera a esta tipo de vendedores en ocasiones vulnerables, también encontramos dificultades con el tema de la lluvia, más en esta época de finales de año donde generalmente se da un clima de mucha lluvia y al trabajar en la intemperie sufren bastantes problemas debido a que se les moja la mercancía, los mismo vendedores se mojan y esto ocasiona muchas veces enfermedades, por otro lado también encontramos problemas en el tema de los servicios públicos, donde les toca en ocasiones dejar el

puesto de trabajo solo para poder ir a buscar un baño, para lo diferentes puestos donde manejan alimentos les toca movilizar el agua potable muchas veces desde sus hogares al puesto de trabajo, por ultimo encontramos en esta intervención el problema de la convivencia laboral, donde en ocasiones las personas que trabajan en el mismo sector no se relacionan entre sí, discuten, no se respetan, se quitan sus pertenencias, entre otras cosas, por eso mismo quisimos tomar esta problemática como nuestra intervención en esta localidad, para eso realizamos en primera instancia un análisis de todas estas problemáticas por medio de encuestas, posteriormente identificada la necesidad, decidimos aplicar una charla para todas las personas de los sectores trabajados y así lograr identificar cada una de sus opiniones y posibles soluciones, con esto entre todas las personas realizamos un acuerdo el cual cada uno de ellos se comprometió a cumplir, de tal manera que pudiese mejorar esta convención entre ellos.

Con los resultados obtenidos de esta intervención, como grupo nos llevamos una gran enseñanza que nos dan las personas, donde con una buena comunicación y acuerdos que se puedan llegar se puede llevar una mejor convención con las personas que compartimos la mayor parte de nuestro tiempo, que si todos no expresamos y damos nuestros puntos de vista logramos entendernos de tal manera que podamos sentirnos cómodos en todo momento.

Así mismo estas personas agradecen este tipo de intervenciones o que las puedan escuchar, ya que muchas veces nos manifestaron esta necesidad de ser escuchados, de que se les tenga en cuenta en diferentes aspectos, compartir momento con ellos, hacer sentir que su lugar de trabajo sea más agradable y en lo posible algunas personas quisieran poder obtener un trabajo formal para de esta manera poder tener todos los

beneficios como salud, pensión, cesantías y demás beneficios que tienen aquellas personas que trabajan en la formalidad.

### **3. Justificación**

La presente investigación se enfocará en el estudio de la convivencia laboral que presentan los trabajadores informales con sus compañeros, en la localidad de Engativá. Teniendo en cuenta lo anterior, una convivencia sana entre compañeros de trabajo facilita un excelente clima organizacional, un buen trabajo en equipo y motivación a la hora de hacer nuestras actividades diarias. De manera que, existen múltiples factores y valores que intervienen y que como personas hemos adquirido durante el transcurso de nuestra infancia y adolescencia, pero que hemos dejado en algunas ocasiones en el olvido, estas mismas nos ayudan a fortalecer las buenas relaciones interpersonales y a tomar decisiones oportunas cuando se presenta algún acontecimiento inusual, algunas de ellas son, escucha activa, comunicación asertiva, cordialidad, empatía, solidaridad, prudencia, y sobre todo el respeto.

Como estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia, estamos comprometidos e interesados en estudiar y analizar cada una de las problemáticas que conlleva a los trabajadores informales a presentar malentendidos, altercados o desacuerdos en las actividades que desarrollan en su diario vivir laboral. Por esto, en esta investigación se pretenderá presentar los diferentes planes de acción y herramientas a usar para la resolución de conflictos y buscar el beneficio de cada una de las partes implicadas.

## 4. Carácter situacional

**4.1 Nombre:** Alcaldía local de Engativá

**4.2 Misión:** La Secretaría Distrital de Gobierno lidera la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la organización y de la participación ciudadana, y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles, para fortalecer la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos y constitucionales.

**4.3 Visión:** En el 2024 la Secretaría Distrital de Gobierno habrá puesto en marcha una nueva etapa renovada de participación ciudadana en Bogotá, resignificando el trabajo colaborativo entre la institucionalidad y la ciudadanía, construyendo comunidades empoderadas desde la convivencia pacífica, y fortaleciendo un gobierno local, cercano y transparente, con la implementación de mecanismos innovadores, una relación de confianza entorno al diálogo para la garantía de los derechos y el cumplimiento de los deberes de cada uno, de acuerdo con los compromisos establecidos en la alianza para el Gobierno Abierto.

**4.4 Tipo de influencia social:** Las alcaldías realizan la correspondiente ejecución de los planes distritales del país, generando así una influencia en las personas de la localidad según sus necesidades.

**4.5 Tipo de actividad:** La alcaldía local de Engativá es una entidad de carácter público y cuyo objetivo es construir relaciones de confianza con los diferentes actores que permitan un gobierno democrático local y con participación incidente, mediante estrategias de innovación y gestión del conocimiento transparentes y articuladas que garanticen el respeto y goce efectivo de los derechos humanos.

**4.6 Cobertura de la actividad:** La actividad cubre a los vendedores informales de la localidad de Engativá, principalmente en los sectores del centro comercial Unicentro de occidente y supermercado el líder, quienes trabajan la convivencia laboral.

**4.7 Ubicación geográfica:** La localidad de Engativá se encuentra ubicada en el sector noroccidental de Bogotá, la localidad de Engativá por la parte norte tiene límite con la localidad de Suba, con el río Juan Amarillo y el Humedal Jaboque de por medio; al oriente con las localidades de Barrios Unidos y Teusaquillo.

**4.8 Estructura de la organización:** La Alcaldía de Engativá es una entidad local del estado.

**4.9 Servicios:** Notificaciones Actuaciones Disciplinarias, nuevo canal de consulta para los procesos policivos y administrativos y de policía en segunda instancia, ventanilla virtual de radicación de correspondencia, denuncia actos de corrupción, citaciones y notificaciones audiencias públicas, trasteos dentro y fuera de Bogotá D.C, radicación de documentos para trámites ante las 20 localidades y nivel central, infracciones al régimen de obras y urbanismo, indebida ocupación del espacio público, recepción y trámite de quejas y soluciones, acompañamiento a las marchas, manifestaciones y concentraciones en vías o espacios públicos

**4.10 Responsable practica por parte de la organización:** Karla Lozano.

## **5. Cuadro de caracterización**

(Ver anexo A)

## **6. Identificación y formulación del proyecto.**

La situación económica y laboral del país, ha llevado a que se fortalezca el fenómeno de la informalidad, según cifras del Dane, en el trimestre correspondiente a los meses entre

junio y agosto del año en curso, la informalidad en el país fue de 58.1%, en Bogotá específicamente la tasa fue de 35.1%. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2022)

Para el caso específico de las ventas ambulantes, existen opiniones divididas, por una parte, los vendedores formales presentan una profunda preocupación por las pérdidas que esto les puede representar; por otra parte, los vendedores informales exponen que, las ganancias que logran con este método, les sirve como sustento para ellos y sus familias, y expresan temor por los constantes operativos de la policía y las alcaldías locales por el tema de manejo de zonas públicas. (Brand, 2019)

La Columnista Sara Caicedo del diario “El Espectador”, define las políticas implementadas para la formalización de los vendedores ambulantes como un fracaso, exponiendo una cifra de 50.000 habitantes de la capital y sus alrededores que trabajan como vendedores informales en Bogotá, y los cuales no han visto una política pública que pueda resolver esta problemática. (Caicedo, 2022)

La alcaldía de Engativá, ha buscado implementar diferentes estrategias con el grupo de vendedores ambulantes, buscando mejorar temas de seguridad y manejo de espacio público, además de la convivencia en las zonas donde se desarrollan estas actividades económicas. De la mano del IPES y bajo el decreto 092 del 24 de marzo de 2021 se dio origen a la conformación de los consejos locales de vendedores informales, bajo el slogan “yo decido” (Web Master Local, 2021); en adición a lo anterior, la alcaldía local ha trabajado para armonizar el espacio público, un trabajo conjunto entre la alcaldía local y la policía nacional, quienes han buscado reorganizar a los vendedores informales en un espacio

determinado, lo anterior ha causado opiniones a favor y en contra entre los directamente afectados.

Realidades como las planteadas anteriormente, han generado problemas de convivencia entre los comerciantes de la zona, adicional, el manejo se dificulta por las diferencias culturales y sociales de quienes se aglomeran en una misma zona económica; en consecuencia, se identifica como necesidad, la mejora en el manejo de las relaciones interpersonales de los vendedores informales de Engativá.

Por medio de una intervención social, se busca llegar a los vendedores informales de la localidad de Engativá, a través de actividades que permitan visualizar diferentes factores de enfoque, conociendo principalmente la opinión de cada uno de los afectados, en ambientes que no generen presión y que los incentive a expresar estas necesidades, sin temor de ser expuestos o señalados directamente por entidades como la alcaldía o la policía, pero que tengan un impacto sobre la imagen que estos comerciantes tiene ante las entidades públicas y generen intervenciones focalizadas que mejoren la convivencia.

Se desarrolla un trabajo de caracterización de los vendedores informales de la localidad, por medio de encuestas directas, con el fin de conocer sus condiciones económicas, sociales, étnicas, familiares, educativas, entre otras; esto evidencia la necesidad de la comunidad, posterior se realiza un proceso de intervención social a los comerciantes, con acompañamiento de la alcaldía y la policía. Es importante recalcar que estos procesos no requieren de la disposición de recursos económicos por parte de la alcaldía, dejando los rubros disponibles para posteriores ejercicios, pero avanzando en temas de interés para la zona.

## 7. Antecedentes de la práctica

La universidad cooperativa de Colombia sede Bogotá y la Alcaldía de Engativá, realizaron un acuerdo de articulación, con el fin de integrar solidariamente los diferentes actores de la comunidad por medio de iniciativas enfocadas a la atención de factores sociales en la zona de Engativá y en relación a la calidad de institución de economía solidaria que diferencia a la UCC de las demás instituciones de educación superior (Duran Vargas, 2022).

Por medio del programa “Monitores solidarios”, como método para la presentación de opción de grado de los estudiantes de las diferentes facultades de la UCC Bogotá, se busca aportar a una educación que tenga aplicabilidad en la responsabilidad social por parte de los graduandos, es por esto que se promueve vincular las diferentes organizaciones de la economía social y solidaria junto a las comunidades, para buscar un impacto en aspectos sociales, culturales y económicos de diferentes grupos mediante procesos de intervención comunitaria. (Unversidad Cooperativa de Colombia, 2018)

El desarrollo de dichas prácticas, se fundamentan en unas actividades, gestiones y procesos específicos que evidencian la realización óptima de la intervención social, ejemplo de esto, es la búsqueda de implementación de estrategias de economía solidaria con base en asesorías, promoción del emprendimiento y la innovación, implementación de proyectos que contribuyan al desarrollo social, entre otros (Unversidad Cooperativa de Colombia, 2018). Específicamente con la alcaldía de Engativá, se han adelantado procesos con diferentes grupos de comunidades que van enfocadas a diferentes aspectos como lo son el turismo, bancarización, capacitaciones financieras, formalización de empleos, gestión socio cultural, entre otros.

## **8. Análisis del entorno de la organización**

Engativá es definida en la página oficial de la Alcaldía de Bogotá, como una: “localidad de emprendedores, medioambiente y riqueza cultural” (Alcaldía de Bogotá, 2022), según datos de la alcaldía local en el año de 1954, Engativá se anexa al entonces distrito especial de Bogotá (Alcaldía Local de Engativa, 2016). Dicha localidad, definida al comienzo como “emprendedora”, mantiene comercio formal e informal en la zona, esta última se da por las condiciones de territorio y el alto flujo de personas en la zona. Información recopilada en el sitio web de la alcaldía nos indica que tiene una extensión de 3.588 hectáreas y un total de 815.259 habitantes, pero el flujo de personas, no solo se reduce a esta cifra de habitantes, es importante tener en cuenta que, cuentan con 35 colegios distritales, 1 hospital adscrito a la red pública, 543 parques y 18 centros comerciales (Alcaldía de Bogotá, 2022), todo lo anterior muestra que es una zona de bastante concurrencia y de carácter comercial, lo que promueve en gran medida las ventas informales en las zonas aledañas a estos sitios.

La localidad 10, se ubica al occidente de Bogotá, y según cifras expuestas en un estudio realizado en el año 2007 de la Cámara de comercio, se analizan las siguientes cifras en cuanto a sus características económicas, sociales y empresariales:

Es la novena localidad con la mayor extensión de la ciudad, el 78% de los predios son de estrato 3, por lo cual se puede determinar que el mayor predominio está en la clase media baja, es la tercera localidad con mayor densidad habitacional (224 personas por hectárea), en cada hogar se promedia que habitan 3.5 personas, su tasa de ocupación es de 53.7%, y tiene una tasa de desempleo del 13.5%, siendo la segunda localidad con mayor participación en este ítem de la ciudad, tiene un porcentaje de analfabetismo de 1.8%, el 14.6% de su población esta segmentada en niveles bajos del SISBEN, lo que la ubica como

la séptima localidad con mayor cantidad de población con sus necesidades básicas insatisfechas. (Camara de Comercio de Bogota, 2007)

Estas cifras nos muestran que la localidad de Engativá, presenta situaciones sociales muy específicas que llevan a la informalidad de los comerciantes, es una zona con alto flujo de personas, donde existen varios puntos de interés social como parques, colegios o centros comerciales, además de tener uno de los portales del sistema masivo de transporte público de la ciudad, Transmilenio. En suma, a lo anterior su población enfrenta situaciones económicas adversas como insatisfacción de sus necesidades básicas, calificada en su mayoría como estrato medio bajo, un índice de desempleo considerable y factores de analfabetismo que llevan a encontrar soluciones en las ventas de paso para poder obtener ingresos.

## **9. Análisis interno de la organización**

La alcaldía local es una entidad pública encargada de administrar, planear, programar y ejecutar las diferentes actividades enfocadas al desarrollo económico y social de una zona en específico (Alcaldia Mayor de Bogota, 2016), la encargada de estas actividades generales en la zona número 10, es la alcaldía de Engativá.

En este organismo se atienden solicitudes por parte de la ciudadanía en general como: perturbaciones por ruido y venta de licores a menores de edad, juegos y espectáculos sin autorización, basuras y contaminación visual y ambiental, invasión de espacio público por vendedores ambulantes, entre otras (Alcaldia Mayor de Bogota, 2016), todo lo anterior le transfiere al competencia del manejo del comercio informal y la convivencia en los barrios que componen la localidad.

Una de sus funciones específicas es: “Promover la organización social y estimular la participación ciudadana en los procesos de la gestión pública local en el marco de las orientaciones distritales en la materia” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016), justamente, en este caso específico, enfoca sus actividades y articulaciones, como la realizada con la universidad cooperativa (Duran Vargas, 2022), a buscar estrategias que puedan disminuir el desorden social y por medio de estrategias de participación lograr acuerdos de convivencia como es el caso del desarrollo del proyecto.

En relación a su presupuesto, este es otorgado por el gobierno distrital, sin embargo es importante aclarar que este organismo cuenta con autonomía administrativa y financiera, su ejecución se evalúa en relación al éxito que se tenga en el fortalecimiento de los aspectos sociales, culturales, medioambientales, de orden público y convivenciales que se evidencien en la zona, adicional a la promoción de la participación ciudadana y el manejo del espacio público (Alcaldía Local de Engativa, 2016)

En cuanto a su marco normativo, la alcaldía basa sus funciones en lo estipulado por la ley 1 de 1992, por medio de la cual estas se reglamentan, bajo esta misma ley, se determina la asignación presupuestal para la Junta de Acción Local (Alcaldía Local de Engativa, 2016). En base a esta, se determinan las actividades que lo conciernen en cuanto al manejo de los puntos importantes de esta intervención como lo son: manejo de comercio informal, manejo de vendedores informales y espacio público y control convivencial en las zonas, que eviten problemas de orden y seguridad.

## 10. Marco teórico

Teniendo en cuenta que la problemática que nosotros queremos trabajar hacer referencia a la buena convivencia laboral, es importante identificar ¿Qué importancia tiene esto? Es por eso que debemos tener presente que las relaciones humanas es uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones, así mismo tener una buena relación humana entre personas que trabajan en un mismo sector es de suma importancia, es por esto que Giraudier nos dice: Mejore las relaciones humanas de su empresa creando un vínculo basado en la mutua confianza. (Giraudier, 2018). Es por esto que toda organización debe tener las mejores relaciones humanas, en este caso nuestra organización es todo el sector de vendedores informales del centro comercial Unicentro de occidente que al momento de la firma del pacto de organización ya van a trabajar todos en un mismo lugar compartiendo así el mismo espacio por bastante tiempo, es allí que las relaciones interpersonales cobran gran valor, Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Cecilio Contreras Armenta, 2012). De acuerdo a esto al tener personas en zonas de aglomeración es de suma importancia una correcta relación interpersonal que ayudara a que se generen esas relaciones humanas las cuales permiten día a día una mejor convivencia y relación entre las personas de este sector.

Según Oliveros (2004: 512), al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, habilidades interpersonales y Destrezas. (Cecilio Contreras Armenta, 2012). Es por esto que se debe

generar estos aspectos en cada una de las personas de tal manera que se puedan relacionar entre sí de la mejor manera, con esto buscamos que en la localidad de Engativá mejoren las relaciones de los vendedores informales y así se tenga una mejor convivencia tanto laboral como con los habitantes del mismo sector ya que al realizar compras en estos sitios no se van a presentar rivalidades o problemas innecesarios que genere un mal ambiente y pierdan las ventas o futuros clientes en estos sectores.

### 11. Marco conceptual

- **Convivencia:** Vivir en compañía de otros. (RAE, 2021)
- **Cultura:** Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc. (RAE, 2021)
- **Economía informal:** La economía informal es aquella donde las condiciones laborales no siguen un marco legal. Así, abarca una serie de actividades productivas donde los trabajadores no cuentan con derechos como vacaciones, compensación por tiempo de trabajo, indemnizaciones por despido, entre otros. (Westreicher, 2020)
- **Xenofobia:** Fobia a lo extranjero o a los extranjeros. (RAE, 2021)
- **Estabilidad emocional:** La estabilidad emocional es un rasgo que tienen algunas personas para poder afrontar y manejar favorablemente sus emociones. (Psicología y Mente, 2022)
- **Valores:** Son principios, virtudes o cualidades, que caracterizan a una persona o una acción, y que se consideran positivos o de gran importancia para un grupo social. (Significados, 2022)

- **Salud mental:** Salud de una persona capaz de adaptarse y afrontar las tensiones recurrentes de la vida diaria. (Clínica Universidad de Navarra, 2022)
- **Metodología:** Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o una exposición doctrinal. (RAE, 2021)

## 12. Marco normativo

Tabla 1

Norma	Descripción	Fecha de expedición
Desfijación anónimo, traslado de derechos de petición.	Traslados derechos de petición.	2022-10-05
Desfijación anónimo, derecho de petición.	Derecho de petición.	2022-02-07
Desfijación anónimo carta de citación.	Desfijación anónimo carta de citación.	2022-01-18
Acta política ambiental.	Acta de compromisos por parte de la secretaría Distrital de Gobierno, en cuanto refiere a la prevención de los impactos negativos ambientales.	2021-06-10
Resolución NO. 0471 del 29 de abril de 2021	Por la cual se adopta la distribución de los cargos de planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno	2021-04-09
Resolución NO. 0468 del 27 de abril de 2021	Por la cual se adopta la modalidad de Teletrabajo en la Secretaría Distrital de Gobierno	2021-04-27
Resolución NO. 0218 del 17 de febrero de 2021	Por el cual se deroga la Resolución 161 del 13 de marzo de 2019 y se fija el horario de trabajo de los/las servidores/as que laboran en las Alcaldías Locales y en las Inspecciones de Policía del Distrito Capital	2021-02-17

Resolución NO. 1292 del 31 de diciembre de 2020	“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de carácter temporal de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”	2020-12-31
Resolución NO. 1258 del 22 de diciembre de 2020	"Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno"	2020-12-22
Resolución NO. 0997 de 2020	Por la cual se adopta la distribución de los cargos de planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno.	2020-10-01
Resolución NO. 895 de 2020	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para un empleo de Planta Global de la Secretaría Distrital de Gobierno	2020-08-18
Resolución NO. 0845 del 27 de julio de 2020	"Por la cual se adopta la distribución de los cargos de planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno"	2020-07-27
Resolución NO. 0710 del 2 de julio de 2020	Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional 2021 - 2024 de la Secretaría Distrital de Gobierno	2020-07-02
Decreto 057 del 20 de febrero de 2020	Por medio del cual se fija el incremento salarial para los empleados públicos del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D. C	2020-02-20
Resolución 0032 del 16 de enero de 2020	Por medio de la cual se hace una aclaración a la Resolución No.0026 del 15	2020-01-16

	de enero de 2020, por medio de la cual se adoptó la Tabla de Honorarios para las personas naturales que celebren Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo.	
Resolución 0026 del 15 enero de 2020	"Por medio de la cual se adopta la Tabla de Honorarios para las personas naturales que celebren Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión con la Secretaría Distrital de Gobierno"	2020-01-15
Decreto 861 de 31 diciembre de 2019	Por medio del cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno.	2019-12-31
Decreto 860 de 31 diciembre de 2019	Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno.	2019-12-31
Decreto 864 de 31 diciembre de 2019	Por medio del cual se proroga la vigencia de unos empleos de carácter temporal de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno, creados mediante Decreto Distrital No. 449 de 2017.	2019-12-31
Resolución 1277 de 5 septiembre de 2019	Por la cual se actualiza las Tablas de Retención Documental - TDR - de la Secretaría Distrital de Gobierno	2019-09-05
Resolución 0543 del 12 de julio de 2019	Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité Directivo de la Secretaría Distrital de Gobierno.	2019-07-12

### **13. Objetivo general**

Realizar asesoría y acompañamiento en el proceso de organización administrativa y convivencia del sector de trabajadores informales en cuatro puntos de aglomeración de la Localidad de Engativá de Bogotá D.C.

### **14. Objetivos específicos**

1. Caracterizar las relaciones sociales y convivenciales, aplicando la entrevista individual como instrumento.
2. Seleccionar el modelo de intervención más apropiado para la atención de temas convivenciales, según lo arrojado por la caracterización.
3. Aplicar el modelo seleccionado y realizar la asesoría respectiva a las personas caracterizadas.
4. Analizar los resultados obtenidos y brindar recomendaciones a la Alcaldía de Engativá para el manejo convivencial en la zona de aglomeración específica.

### **15. Metodología**

Engativá, es una localidad que está ubicada al noroccidente de la capital de Bogotá y se ubica dentro de la décima localidad más extensa en la ciudad, pues cuenta con 3,588,1 hectáreas. Según fuente del DANE cuenta con aproximadamente 1,300,000 habitantes de los cuales se registra la cuarta tasa de informalidad laboral DANE más baja de la ciudad con un 31,3% equivalente a 133,493 personas. Para nuestro estudio de investigación, analizamos y evaluamos la UPZ de las Ferias, específicamente a las afueras del supermercado el Líder y la UPZ de Unicentro de Occidente, más específicamente a las afueras del centro comercial Unicentro de Occidente, siendo dos lugares muy comerciales y estratégicos por la cantidad de gente que allí transita.

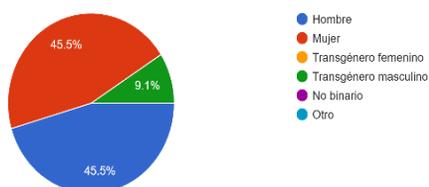
Los trabajadores informales que se encontraban en los lugares ya mencionados, cuentan con pequeños puestos instalados en las aceras de las calles comercializando distintos bienes de consumo y servicio, algunos de ellos eran productos de consumo, ropa, joyas, artículos artesanales, electrodomésticos y servicio técnico para el arreglo de los mismos, etcétera. Y se caracterizan por sus bajos precios, por horarios independientes, por no pago de impuestos y por fácil movilización de sus bienes en cualquier parte de la ciudad. Teniendo en cuenta lo anterior, como método de investigación implementamos la estrategia de Focus Group que tiene como función analizar y captar información específica de un pequeño nicho de mercado seleccionado a través de un listado de preguntas características que nos llevarían a encontrar la principal problemática o causa de discordia entre los trabajadores informales.

## 16. Diagnóstico empresarial

Dentro de la indagación realizada a 11 personas encuestadas, evidenciamos que el rango de edad promedio es entre 35 a 45 años de edad en adelante con un porcentaje del 36,4% de personas, dicho de otra manera, la edad de trabajadores informales es consecuente con el rango de edad de trabajadores formales, ya que, oscila entre los 25 a 35 años de edad según estadísticas, teniendo en cuenta que los trabajadores informales no se centran en un solo sexo, puesto que el 45,5% de personas encuestadas corresponde al sexo femenino, el 45,5% al sexo masculino y el 9,1% a las personas transgénero.

Tabla 2

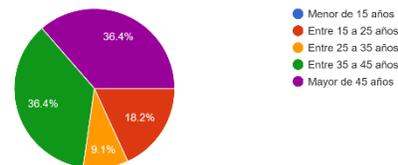
¿Que generó es?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 3

¿En qué rango de edad se encuentra?  
11 respuestas

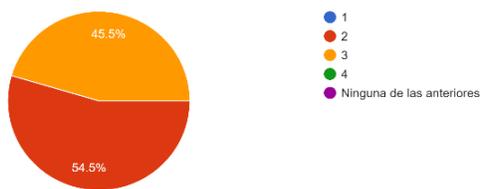


Autoría propia

Más del 50% del nicho de mercado entrevistado pertenecen al estrato socioeconómico número 2 denominado como bajo, con un porcentaje del 54,5% de personas, esto se debe en gran parte a las condiciones en las que se encuentra su vivienda en donde habita junto con su núcleo familiar y por el entorno o zona en la que se ubica la misma. Al mismo tiempo, estas personas recurren al trabajo informal porque no son aceptadas o aptas dentro de un trabajo formal por diferentes requisitos o condiciones exigidas, uno de ellos y el más importante es su nivel educativo, pues gran parte de la población de trabajadores informales tiene como estudio únicamente la educación primaria y secundaria, según las personas encuestadas el 45,5% únicamente tiene educación secundaria y un 27,3% únicamente cuenta con educación primaria, siendo este uno de los más grandes limitantes a la hora de conseguir un empleo con todas las prestaciones de ley, puesto que no se cuenta con el conocimiento ni la experiencia requerida. En relación con lo mencionado previamente, estas personas se casan con el trabajo informal, ya que se ajusta a sus necesidades y es la única manera de recibir ganancias y poder dar cumplimiento a sus obligaciones como lo son arriendo de su vivienda, servicios públicos, alimentación y el 63,6% de personas encuestas cumplir con las obligaciones y necesidades también de sus hijos. Por lo anterior, el 54,5% de personas llevan trabajando más de 10 años de manera informal y el 36,4% de personas llevan trabajando en esta modalidad de 5 a 10 años.

Tabla 4

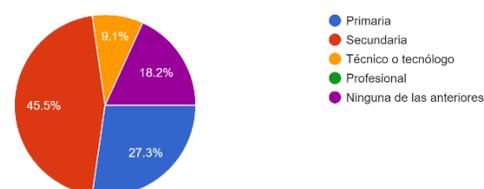
¿A qué nivel socioeconómico pertenece?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 5

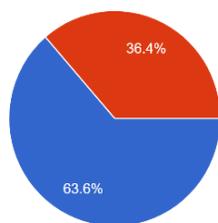
¿Cuál es su nivel educativo?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 6

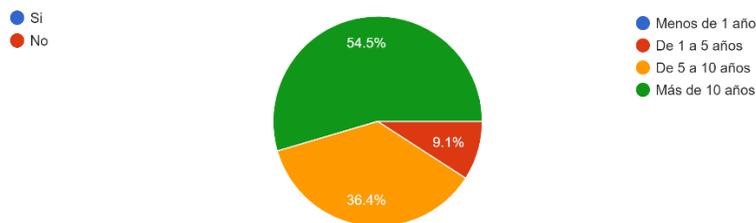
¿Tiene hijos?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 7

¿Cuánto tiempo lleva trabajando de manera informal?  
11 respuestas

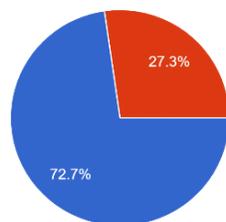


Autoría propia

Dentro de la cotidianidad, el estrés es un estado de defensa que adapta el cuerpo para reaccionar y adaptarse a diferentes acontecimientos, es un factor que influye en la salud de las personas por diferentes determinantes, bien sea frustración, enojo, tristeza, nervios, etcétera. Para los trabajadores ambulantes este estrés se refleja a menudo por motivos como bajas ventas, lluvias constantes que los obliga a guardar su mercancía o les afecta en gran parte su salud los diferentes cambios de clima, no dar cumplimiento a sus obligaciones económicas, problemas de inseguridad, y por la competencia entre trabajadores informales en cuanto a los productos y precios, teniendo un 72,7% de personas con altos índices de estrés. Esto también se debe a sus largas jornadas laborales pues a pesar de que es un trabajo que facilita el horario laboral, la independencia y la vida social, el 90,9% de personas encuestadas maneja un horario de trabajo de domingo a domingo entre las 6:00am hasta las 5:00pm aproximadamente, ubicándose el mismo porcentaje de personas siempre en el mismo punto zonal por motivos de que viven cerca, conocen el sector, por alto flujo de gente, porque algunos de ellos se sienten tranquilos y en confianza en este punto y porque les gusta estar allí.

Tabla 8

¿Sufre de estrés por su trabajo?  
11 respuestas

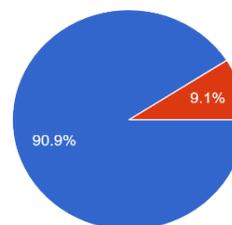


Autoría propia

Tabla 9

¿Siempre permanece en el mismo punto zonal?  
11 respuestas

● Si  
● No  
● No aplica

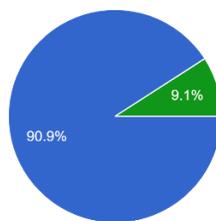


● Si  
● No

Autoría propia

Tabla 10

¿Cuál es su jornada laboral?  
11 respuestas



● Todo el día (6:00am a 5:00pm) aprox.  
● Toda la noche (6:00pm a 1:00am) aprox.  
● Todas las madrugadas (12:00am a 6:00am)  
● Otro

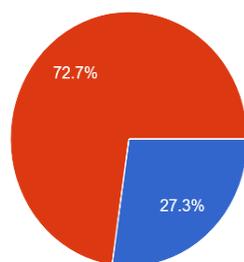
Autoría propia

Una vez analizados los principales motivos que llevan a trabajar de manera informal a las 11 personas encuestadas, conocer su franja horaria laboral y sus principales problemáticas, el clima organizacional y la convivencia son componentes muy importantes a tener en cuenta, puesto que la mayor cantidad de tiempo de nuestras vidas la dedicamos al trabajo y a las personas que nos rodean en el mismo. En la vida del ser humano desde que se nace hasta que se muere, todo el tiempo habita en un ambiente rodeado de muchos individuos y es por esto que es imprescindible la interacción, la buena relación y el respeto con otros seres humanos para la salud mental y física. Es por esto que pudimos interpretar que los trabajadores informales no comparten ni socializan lo suficiente con sus compañeros de trabajo, puesto que el 72,7% de las personas encuestadas no comparte los

tiempos de alimentación con sus compañeros, como los son los desayunos, los almuerzos o las onces, así mismo, el 81,8% de encuestados no comparten con sus compañeros fuera del ámbito u horario laboral, únicamente entablan pequeñas conversaciones durante su jornada de trabajo, como tampoco este mismo porcentaje de personas organizan encuentros o actividades de esparcimiento. Por otro parte, la confianza y la solidaridad son valores que nos inculcan desde pequeños, que nos caracterizan como personas y nos motivan a actuar de cierta manera, sin embargo, el 63,6% de personas consideran que no hay solidaridad entre sus compañeros, cada quien resuelve como puede sus problemas sin pedir ayuda, puesto que no la brindan de manera proactiva ni hay empatía con las circunstancias y obstáculos que la otra persona enfrenta, por tal motivo, el 90.9% que corresponde a la mayoría del nicho de mercado encuestado consideran que no hay confianza entre compañeros de trabajo. Sin embargo, existen personas que les interesaría compartir, convivir, ayudarse y participar de actividades recreativas con sus compañeros y corresponde al 45,5% de personas que les llama la atención fortalecer su relación de trabajo y fomentar la armonía organizacional.

Tabla 11

¿Comparte con sus compañeros los tiempos de alimentación?  
11 respuestas

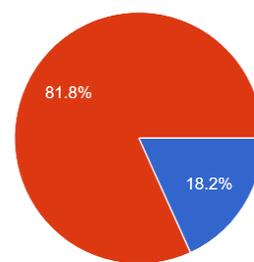


Autoría propia

Tabla 12

¿Comparte con sus compañeros(as) fuera del lugar de trabajo?  
11 respuestas

● Si  
● No

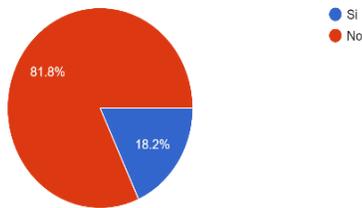


● Si  
● No

Autoría propia

Tabla 13

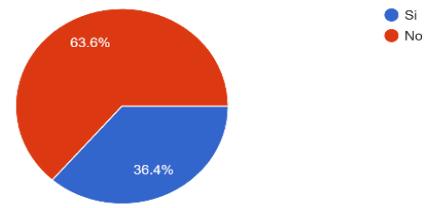
¿Entre los compañeros(as) de trabajo se organizan encuentros o actividades festivas?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 14

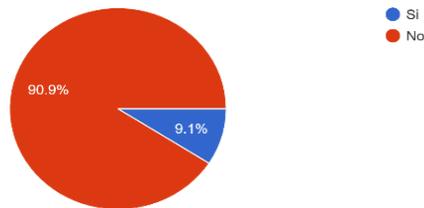
¿Considera que entre sus compañeros(as) de trabajo hay solidaridad?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 15

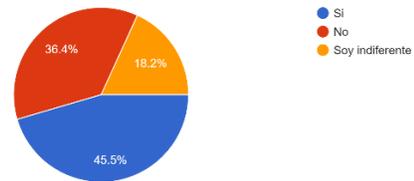
¿Considera que entre sus compañeros(as) de trabajo hay confianza?  
11 respuestas



Autoría propia

Tabla 16

¿Le gustaría participar de actividades recreativas y de convivencia con sus compañeros(as) de trabajo?  
11 respuestas

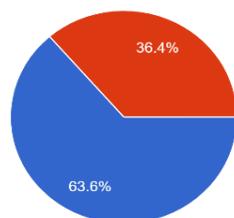


Autoría propia

Para concluir, los individuos nacen, crecen, se reproducen y mueren, sin embargo, para poder vivir se requiere de dinero, dinero que se consigue ejerciendo alguna actividad y la misma es remunerada, muchas veces son actividades que no nos agrada, que no se nos facilita, que no es relativo el pago con el esfuerzo o sencillamente no nos hace felices, así pues, las personas a las que se les aplicó la encuesta mencionan estar satisfechos y a gusto con el trabajo el 63,6% de las mismas, y el 36,4% están insatisfechos, pues son personas que desearían trabajar de manera formal, sin embargo, comprenden e interiorizan que no son aptas por diversos factores. Como resultado, son personas complacidas y felices el 72,7% y que sueñan con tener una buena vejez con viajar y tener bienes materiales propios.

Tabla 17

¿Está satisfecho con su trabajo?  
11 respuestas

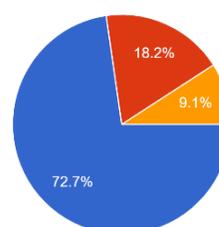


Autoría propia

Tabla 18

¿Es usted feliz?  
11 respuestas

● Si  
● No



● Si  
● No  
● Soy indiferente

Autoría propia

## 17. Proceso de intervención y desarrollo

Teniendo en cuenta la problemática que se presenta con los trabajadores informales, hemos determinado como equipo de trabajo, enfatizar el proyecto en matizar los problemas de convivencia que presentan los trabajadores informales de la localidad de Engativá, buscando dar alcance no solo a temas sociales, sino también culturales y medioambientales. En base a este fin, y a la naturaleza socio-cultural de la actividad, haremos uso de la metodología de taller reflexivo, la cual se define como una intervención grupal, enfocada en máximo 8 personas por sesión. (Gutierrez, 2016).

El objetivo principal de estos talleres es promover una reflexión profunda sobre un tema específico, el cual, para este caso, es el aporte que como individuo podemos hacer para mejorar la convivencia en los espacios productivos. Lo anterior sin generar ningún tipo de presión sobre los participantes, sino más bien, buscando un interés real de parte de estos, con el fin de que tenga un efecto duradero.

Por medio de esta intervención, buscamos lograr que los trabajadores informales de las zonas a trabajar en la localidad de Engativá, puedan ser miembros activos de las conversaciones que se generen, evitando que el tema se torne reiterativo y catedrático, para

que de esta manera se pueda propiciar una participación adecuada de los interesados, centrando la conversación en ellos y sus puntos de vista; el siguiente aspecto importante, en esta metodología es que, a pesar de que se maneje un tema generalizado, como lo es la mejora sociocultural y convivencial, se logre generar conversaciones diferentes con cada grupo, en desarrollo de las opiniones particulares. El taller reflexivo, busca fomentar la libre expresión de los trabajadores informales, en cuanto a las condiciones reales que ellos pueden vivir a diario y sumar a un proceso de sensibilización.

Otro punto relevante de esta metodología es, que estos espacios se centran en el uso de la palabra como medio de reflexión para los participantes, es decir, buscamos que los trabajadores informales, puedan interactuar de forma fluida en dicho espacio, con el fin de que, cada una de las observaciones, pueda ir generando un mayor entendimiento de la situación para nosotros, pero a su vez, un análisis personal sobre la pregunta ¿Qué puedo aportar desde mi posición para la solución del problema?, lo anterior se conoce como espacios de palabra.

En concordancia con la investigación realizada y previamente expuesta en este trabajo, la metodología aplica principios de equidad de género; inclusión étnica, demográfica y etaria. Es por esto que, junto con el equipo de trabajo, llevaremos una escucha activa y registro de la información y opiniones presentadas por los trabajadores informales de las zonas de la localidad de Engativá en el desarrollo de esta metodología.

- **Pasos a seguir**

1. Dar pautas para la correcta realización del taller
2. Dar a conocer la pregunta que queremos resolver o lo que buscamos con el taller
3. Crear el objetivo del taller para la buena convivencia y relaciones interpersonales

4. Cada persona va a generar una respuesta a la pregunta que vamos a resolver durante el taller de forma anónima
5. Recolección de cada una de las respuestas para formar un mural con cada una de ellas
6. Conformación de grupos de mínimo 2 personas y máximo 8
7. A cada uno de los grupos se les agina una pregunta para poder solucionar la buena convivencia y las relaciones interpersonales
8. Recolección y socialización de cada pregunta para poder identificar las principales soluciones que plantea cada grupo
9. Conclusiones del taller
10. Firma del acta de la socialización donde se aceptan los términos y soluciones a las que se llegaron en la actividad
11. Evaluación de los cumplimientos por parte de los participantes
12. Análisis de resultados obtenidos durante todo el taller
13. Presentación de resultados obtenidos.

### **18. Análisis y resultados**

Una vez reunidos con el equipo de trabajo y con la persona encargada de la alcaldía en la zona de Unicentro de occidente de la localidad de Engativá asignada por la alcaldía, procedimos a organizar nuestra agenda, materiales y contar con quorum suficiente para dar inicio a la intervención y aplicación de la metodología.

En primera instancia presentamos al equipo de trabajo, explicamos nuestro principal objetivo, dimos a conocer paso a paso la metodología a aplicar y la importancia de la misma, finalmente se dio el espacio para las dudas e inquietudes e iniciamos.

Al implementar la metodología de enfoque reflexivo, pudimos interactuar con los trabajadores informales dispuestos a contribuir en una solución que los ayudara a mejorar la convivencia de su diario vivir laboral.

Como primera instancia, acompañados de la alcaldía de Engativá nos presentamos y les dimos a conocer a aproximadamente 12 vendedores la metodología que se iba a implementar con el fin de dar solución a la convivencia, una vez comprendida la dinámica se procedió con la actividad, la cual nos pareció muy importante, ya que, les permitió trabajar en equipo, dialogar, comprenderse, escucharse, dejar de lado las diferencias y unirse para un fin en común.

Al dar cierre con la actividad y proceder con el análisis de las diferentes soluciones de los trabajadores encontramos en primera instancia que la comunicación es uno de los factores más importantes que los trabajadores aportan como solución al conflicto, teniendo en cuenta que todas las personas tienen la habilidad social para expresar sus opiniones, disgustos, etc. Así mismo, la comunicación permite forjar un ambiente con más armonía, respeto, serenidad y calma.

Como segunda propuesta dada por los trabajadores informales es evitar la xenofobia con las personas que migran de otros países a buscar mejores oportunidades en Colombia. Es por esto que las medidas para combatir la xenofobia son primordiales los valores, como la solidaridad, respeto, igualdad, amor y amistad, valores que nos inculcan y forjamos desde la infancia, la educación es otro factor sustancial, pues nos ayuda a combatir con los estereotipos, perjuicios, creencias incorrectas, llevándonos a la inclusión e igualdad y como última instancia es ponernos en los zapatos del otro, comprender sus necesidades, dolores, entender su realidad, su pasado y ayudarse entre sí.

Por otro lado, la felicidad y autoestima como sentimiento y estado emocional debe ser prioridad en cada uno de los trabajadores, pues bien, se sabe que a diario se enfrentan a la envidia, conflictos internos, inseguridad emocional y todos estos problemas internos conllevan a problemas externos, es por esto que la estabilidad y salud mental son muy importantes, ya que, van de la mano con las emociones, sentimientos, en cómo se piensa y como se actúa.

Por último, consolidar la confianza entre los trabajadores forjara la seguridad entre ellos mismos y para las personas que los rodea, valiéndose de sus virtudes y fortalezas, con el fin de dar cumplimiento a cabalidad de sus objetivos y propósitos.

### 19. Indicadores análisis de resultados y producto

Los indicadores que nos ayudan a verificar la correcta aplicación de nuestro taller reflexivo, para eso planteamos principalmente dos indicadores que nos ayuden a confirmar esta información.

*Tabla 19*

<b>Nivel</b>	<b>Resumen</b>	<b>Indicador</b>	<b>Estatus</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Indicador de impacto	Generar mejores relaciones interpersonales entre trabajadores informales del centro comercial Unicentro de Occidente.	Acuerdos firmados.	1	Firma de un pacto por la mejora de las relaciones interpersonales	Alcaldía local de Engativá
Indicador de resultados	Verificación de las diferentes problemáticas que presentan los trabajadores	Problemáticas de los trabajadores informales.	100%	Identificar el 100% de las problemáticas de los	Encuesta realizada por los monitores solidarios



## 22. Plan de trabajo

Tabla 21

<b>Objetivo</b>	<b>Etapa</b>	<b>Tarea</b>	<b>Fecha</b>
Identificación del problema	Reunión con la alcaldía de Engativá	Análisis del entorno	16 al 23 de agosto de 2022
Asignación de zonas a trabajar	Reunión con la alcaldía de Engativá y tutor encargado.	Realizar el plan de acción	30 de agosto al 06 de septiembre 2022
Aplicación de las preguntas problema en las zonas de aglomeración.	Interpretación de los resultados	Estudio de la metodología a implementar	07 al 28 de septiembre de 2022
Implementación de la metodología	Análisis y estudio de los resultados.	Formulación de proyecto con análisis completo	29 de setiembre al 28 de octubre de 2022
Entrega de proyecto a la alcaldía de Engativá y Universidad	Reunión con la alcaldía de Engativá y tutor encargado.	Finalización del proyecto.	31 de octubre al 11 de noviembre 2022

## 23. Conclusiones

En primera instancia los problemas generados por la convivencia entre trabajadores informales son un tema de especial atención para las zonas más afectadas por este fenómeno laboral, es por esto que se hace importante la intervención externa, con el fin de generar estrategias que puedan ayudar a reducir este tipo de situaciones, contribuyendo incluso a mejoras sutiles pero importantes en la seguridad.

En segunda instancia la metodología de taller reflexivo es una estrategia acorde para el manejo de pequeños grupos, ya que, se pueden crear espacios acordes y libres de presiones en donde los participantes pueden plantear diferentes propuestas y puntos de vista con relación a una pregunta orientadora, y en donde la conversación y desarrollo

del problema se van llevando según lo planteado por cada uno, dando una sensación de particularidad y exclusividad.

En tercera instancia la informalidad es una alternativa cada vez más usada para generación de ingresos, esto debido principalmente al poco acceso laboral para algunos grupos etarios y de género, constituyéndose en un impase para las alcaldías locales y el manejo de las zonas públicas.

## **24. Recomendaciones**

Se recomienda realizar más campañas de sensibilización con los vendedores informales para que se sientan escuchados e incluidos entre los proyectos de la alcaldía local de Engativá.

Es importante analizar los demás resultados obtenidos en la herramienta de recolección de datos para de esta manera conocer las demás necesidades que presentan estas personas y poder realizar campañas de ayudas.

Se sugiere que la alcaldía local de Engativá estudie la posibilidad de dar la oportunidad de formalizar a estos vendedores para garantizar sus diversas necesidades.

Es importante realizar espacios de acompañamiento para continuar con las relaciones de buena convivencia entre los diferentes vendedores informales.

Finalmente, se recomienda realizar actividades que ayude a la integración entre los vendedores informales, de tal manera que la socialización entre ellos sea cada vez mejor.

## 25. Referencias

- Alcaldía de Bogotá. (2022). *Localidades: Bogota.gov*. Obtenido de Bogota.gov:  
<https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/engativa>
- Alcaldía Local de Engativa. (2016). *Alcaldía Local de Engativa*. Recuperado el 5 de  
 Noviembre de 2022, de Alcaldía Local de Engativa Web Site:  
<http://www.engativa.gov.co/transparencia/organizacion/quienes-somos>
- Alcaldía Local de Engativa. (2016). *Quiénes Somos: Alcaldía Local de Engativa*.  
 Recuperado el Noviembre de 2022, de Alcaldía Local de Engativa Web Site:  
<http://www.engativa.gov.co/transparencia/organizacion/funciones-y-deberes>
- Alcaldía Local de Engativa. (2016). *Reseña Histórica: Alcaldía Local de Engativa*.  
 Recuperado el Noviembre de 2022, de Alcaldía Local de Engativa Web Site:  
<http://engativa.gov.co/mi-localidad/conociendo-mi-localidad/historia>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). *Alcaldías Locales: Alcaldía Mayor de Bogotá* .  
 Recuperado el Noviembre de 2022, de Alcaldía Mayor de Bogotá Web Site:  
<https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/organizacion/organigrama-sdg/alcaldias-locales#:~:text=Las%20Alcald%C3%ADas%20Locales%20son%20las,comerciales%20y%20tarifas%20de%20parqueadero>
- Brand, C. (19 de Febrero de 2019). *El fenómeno de las ventas ambulantes: RCN Radio*.  
 Recuperado el 2 de Noviembre de 2022, de RCN Radio Web Site:  
<https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/el-fenomeno-de-las-ventas-ambulantes-que-opinan-los-ciudadanos>

- Caicedo, S. (28 de Junio de 2022). *El Fracaso de la Formalizacion de los Vendedores Ambulantes en Bogotá: El Espectador*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2022, de El Espectador Web Site: <https://www.elspectador.com/bogota/el-fracaso-de-la-formalizacion-de-los-vendedores-ambulantes-en-bogota/>
- Camara de Comercio de Bogota. (Julio de 2007). *Biblioteca Digital: Camara de Comercio de Bogotá*. Recuperado el Noviembre de 2022, de Camara de Comercio de Bogotá Web Site: [https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2883/6227\\_perfil\\_economico\\_engativa.pdf](https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2883/6227_perfil_economico_engativa.pdf)
- Clínica Universidad de Navarra*. (2022). Obtenido de <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/salud-mental>
- Departamento Administrativo Nacional de Esradistica DANE. (13 de Octubre de 2022). *Empleo Informal y Seguridad Social: DANE*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2022, de DANE Web Site: [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20\(60%2C3%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20(60%2C3%25).).
- Duran Vargas, E. (23 de Septiembre de 2022). *El campus Bogotá se Articula con la Alcaldia Local de Engativa: Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado el Noviembre de 2022, de Universidad Cooperativa de Colombia Web Site: <https://ucc.edu.co/actualidad-ucc/noticias/Paginas/el-campus-bogota-se-articula-con-la-alcaldia-local-de-engativa.aspx>

Gutierrez, G. (15 de Septiembre de 2016). *Arce Metodologias*. Obtenido de wixsite:

<https://arcemetodologias.wixsite.com/taller/single-post/2016/09/15/1-qu%C3%A9-es-el-taller-reflexivo-defini%C3%B3n-y-principios>

*Psicologia y Mente*. (2022). Obtenido de

<https://psicologiaymente.com/psicologia/estabilidad-emocional>

RAE. (2021). Obtenido de <https://dle.rae.es/convivir>

*Significados*. (2022). Obtenido de <https://www.significados.com/valores/>

Universidad Cooperativa de Colombia. (2018). *Proyeccion Social: Universidad*

*Cooperativa de Colombia*. Recuperado el Noviembre de 2022, de Universidad

Cooperativa de Colombia Web Site: [https://www.ucc.edu.co/proyeccion-](https://www.ucc.edu.co/proyeccion-social/)

[social/programa-monitores-solidarios](https://www.ucc.edu.co/proyeccion-social/programa-monitores-solidarios)

Web Master Local. (Abril de 2021). *Noticias: Alcaldia Local de Engativa*. Recuperado el

Noviembre de 2022, de Alcaldia Local de Engativa Web Site:

<http://www.engativa.gov.co/noticias/primera-vez-engativa-tendra-consejo-local-vendedores-informales>

Westreicher, G. (2020). *Economipedia*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/economia-informal.html>

}

*Anexo A – Cuadro de caracterización*

Razon Social (Nombre de la Organización)	NIT	Nombre del representante Legal	Numero de Empleados
Alcaldía Local de Engativa	899 999 061	Angela María Moreno Torres	

Nombre del Contacto	Telefono	Email	Tema de la Asesoría
Karla Lozano	300 260 27 35	<a href="mailto:karla.lozano@gobiernobogota.gov.co">karla.lozano@gobiernobogota.gov.co</a>	Convivencia en zonas de ventas informales

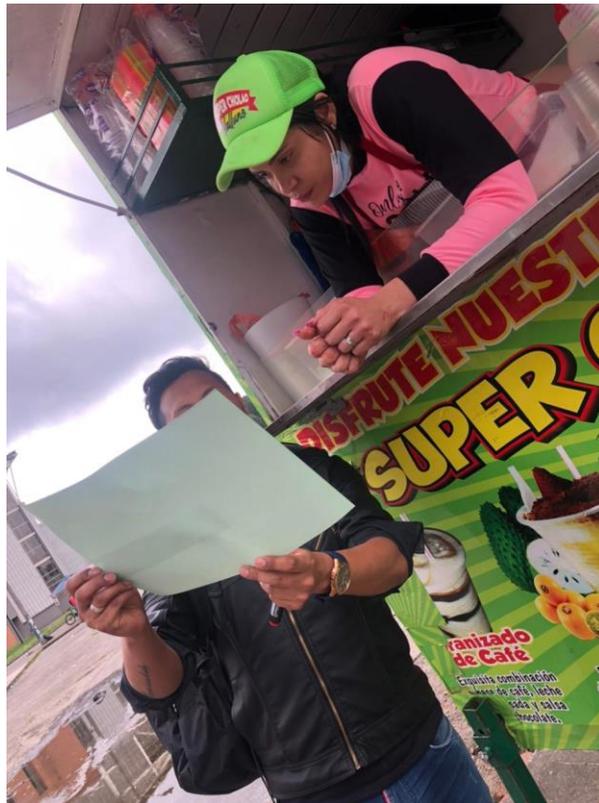
Nombres y Apellidos Tutor	Telefono	Email	Logros Significativos
Nixon Padilla Rodriguez	310 212 16 60	<a href="mailto:nixon.padilla@campusucc.edu.co">nixon.padilla@campusucc.edu.co</a>	

Tamaño de la Empresa	Sector al que Pertenec	Economico al que Pertenec	Localización (Ciudad, Municipi	Dirección
	Publico	Publico	Bogotá	Calle 71 No 73a 44

**Resultado Esperado o Producto**

**Recomendaciones o Sugerencias**

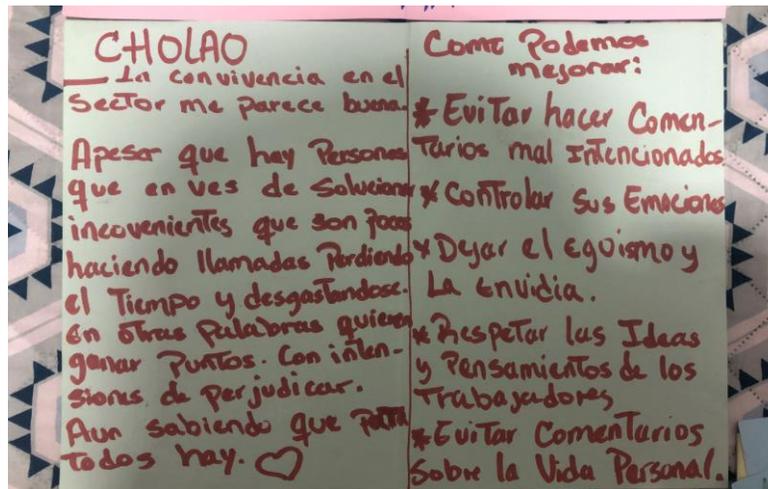
*Anexo B – Aplicación de metodología*



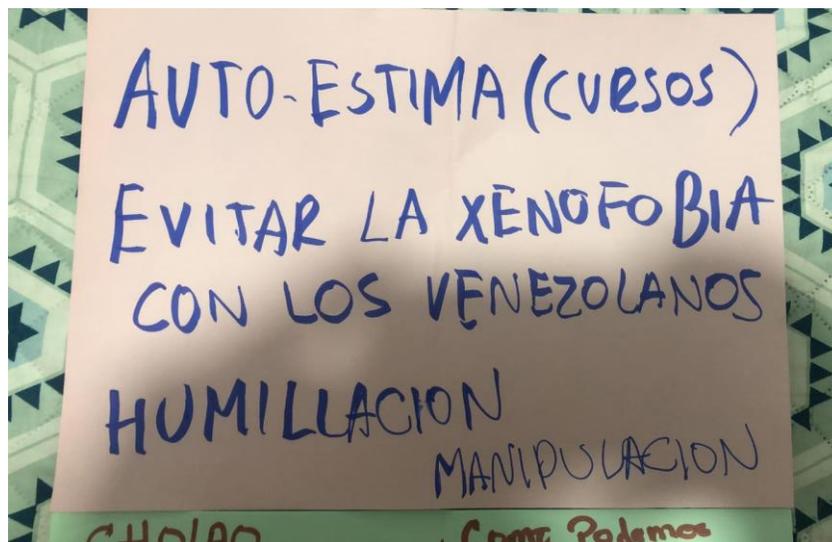
*Anexo C – Aplicación de metodología*



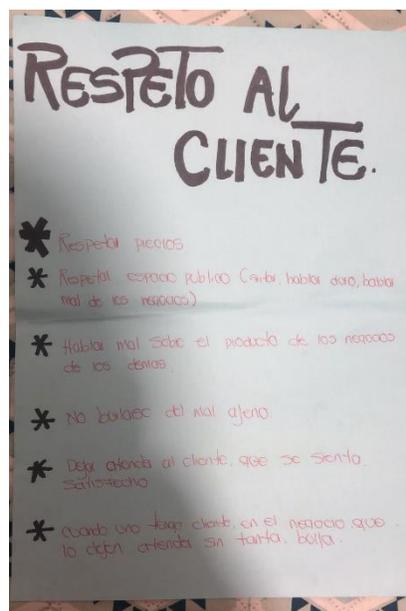
*Anexo D - Aplicación de metodología*



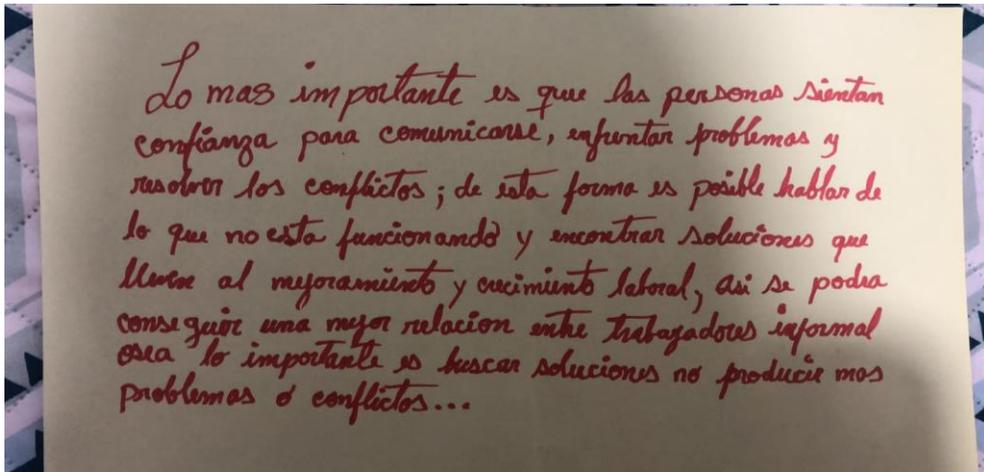
*Anexo E - Aplicación de metodología*



*Anexo F - Aplicación de metodología*



### Anexo G - Aplicación de metodología



Lo más importante es que las personas sientan confianza para comunicarse, enfrentar problemas y resolver los conflictos; de esta forma es posible hablar de lo que no está funcionando y encontrar soluciones que lleven al mejoramiento y crecimiento laboral, así se pueda conseguir una mejor relación entre trabajadores informales. O sea lo importante es buscar soluciones no producir más problemas o conflictos...