

AQUI
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA

BOGOTÁ



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

Colegio
María Currea Manrique I.E.D.

MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Dirección del Talento Humano
Abril 16 de 2026

Contexto

De acuerdo con la Circular 07 de 2026 del DASCD, y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 en concordancia con el MIPG, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030 (CONPES D.C. 07 de 2019) y el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”, los cuales reconocen la cultura organizacional como un eje estratégico para el fortalecimiento institucional, el bienestar laboral y la confianza en lo público.

El propósito es identificar y medir la cultura organizacional en entidades públicas distritales, entendida como el conjunto de valores, creencias y prácticas que orientan el comportamiento institucional y el cumplimiento de sus objetivos.

Para ello, se utiliza la metodología de grupos focales, que permite recoger percepciones colectivas y construir una visión compartida de la cultura organizacional.

¿Para qué medirla?

- Detectar brechas
- Mejorar decisiones
- Alinear equipos
- Fortalecer el servicio público



01

¿Cómo medirla?

Metodología – Grupos focales



Análisis cualitativo y cuantitativo

* La metodología se basa en la realización de grupos focales por áreas, con las siguientes características:

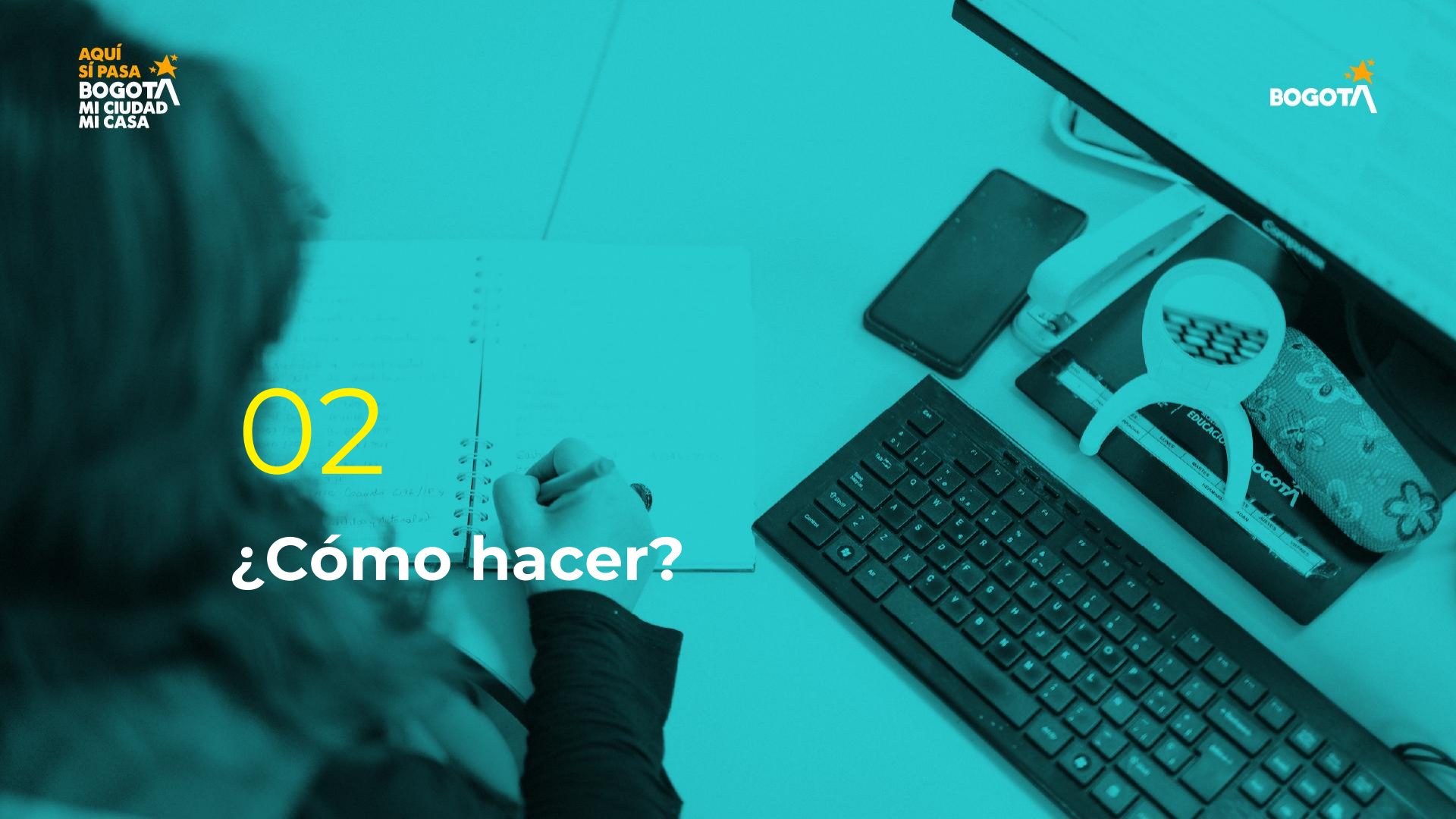
- Grupos entre 4 y 12 participantes de una misma área
- Participación equitativa (incluyendo diversidad de roles)
- Modalidad presencial o virtual (no mixta)
- Interacción guiada mediante un instrumento de 20 ítems

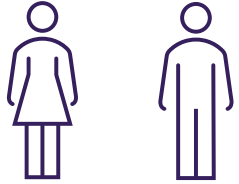
* 4 enfoques

- Poder: liderazgo y control
- Normas: reglas y estabilidad
- Resultados: eficiencia y metas
- Personas: desarrollo y bienestar

02

¿Cómo hacer?





Roles



Moderador

- Facilita la conversación
- Promueve participación y respeto
- Guía hacia consensos
- Registra la calificación final
- No debate ni impone opiniones

Observador

- Apoya al moderador
- Registra conclusiones
- Graba la sesión
- Sistematiza la información

Participantes

- Aportan percepciones sobre cada ítem
- Justifican sus respuestas
- Intervienen de forma breve y equitativa



Proceso de Evaluación de la Cultura Organizacional

Preparación

Establecer el objetivo, la metodología y las reglas. Obtener el consentimiento para la grabación y contextualizar la cultura organizacional.

Evaluación

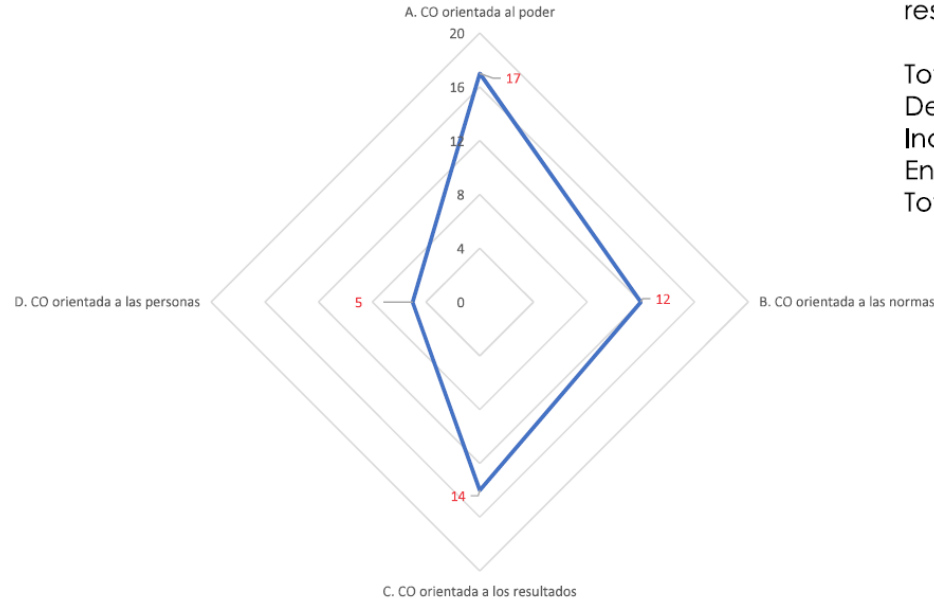
Leer cada ítem, participar en discusiones abiertas y construir consenso para asignar calificaciones.

Validación

Validar los 20 ítems evaluados, recopilar comentarios finales y cerrar formalmente la sesión.



Forma de calificación



Escala Likert con 5 opciones de respuesta cuyos equivalentes son:

Totalmente de acuerdo: 4
De acuerdo: 3
Indeciso: 2
En desacuerdo: 1
Totalmente en desacuerdo: 0

Interpretación

Bajo: 0 a 5
Medio: 6 a 10
Alto: 11 a 15
Superior: 16 a 20



La calificación se define por por **consenso del grupo**

Conclusión



Conformar grupos focales por cada dependencia (por ahora no incluye colegios) para medir la Cultura Organizacional. Cada grupo debe estar integrado entre 4 y 12 personas (incluyendo contratistas).

Se revisarán 20 preguntas (adjuntas), que deben ser discutidas y calificadas de manera conjunta. Para el desarrollo del ejercicio, se debe designar un moderador que facilite la conversación (y haga la introducción que se adjunta) y un observador que registre las respuestas.

Como soporte del proceso y para la consolidación de resultados a presentar al DASCD, se solicita remitir la lista de asistencia, la calificación de cada pregunta y las observaciones generadas durante el ejercicio.

AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA

BOGOTÁ

Gracias

SED