

ADAPTACIÓN Y DIMENSIONALIDAD DE LA ESCALA DOCS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL COSTARRICENSE

Apéndice 3

Saturaciones de los ítems adaptados. Se incluyen en negrita los reactivos eliminados para conformar la escala DOCS-CR-V2

Subdimensiones/ítems	Modelos								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Empoderamiento^b								.82* ^c	.85* ^c
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	.54*	.54*	.54*	.64*	.64*	.64*			
2. Las decisiones, con frecuencia, se toman en el nivel jerárquico que dispone de la mejor información ^a .	.50*	.50*	.50*	.54*	.54*	.54*			
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	.71*	.71*	.71*	.68*	.68*	.68*			
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	.71*	.71*	.70*	.66*	.66*	.66*			
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	.67*	.67*	.67*	.67*	.67*	.67*			
Orientación al equipo^b								.86* ^c	.83* ^c
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	.76*	.76*	.76*	.77*	.77*	.76*			
7. Trabajar en este grupo es formar parte de un equipo ^a .	.79*	.79*	.78*	.84*	.84*	.84*			
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la gerencia ^a .	.69*	.70*	.69*	.72*	.72*	.72*			
9. Los grupos y no los individuos son la base de esta organización ^a .	.66*	.67*	.66*	.53*	.53*	.52*			
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	.67*	.67*	.67*	.75*	.75*	.75*			
Desarrollo de capacidades^b								.81 ^e	.83 ^e
11. La autoridad se delega de modo que las personas posean autonomía en el desarrollo de sus funciones ^a .	.57*	.57*	.58*	.57*	.57*	.57*			
12. Las capacidades de los futuros líderes de la organización se mejoran constantemente ^a .	.78*	.78*	.79*	.77*	.77*	.77*			
13. La organización invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros ^a .	.76*	.76*	.79*	.67*	.67*	.67			
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	.84*	.84*	.84*	.75*	.76*	.76*			
15. A menudo, surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	-.01	-.01	.37* ^d	-.03	-.03	.49* ^d			

T. VARGAS, R. MORA-ESQUIVEL

Valores centrales^b							.77 ^e			.83 ^e
16. Los líderes y directores predicán con el ejemplo ^a .	.72*	.72*	.72*	.72*	.72*	.72*			.72*	
17. Existe un estilo de dirección conocido por todos y con características que lo distinguen ^a .	.74*	.74*	.73*	.69*	.69*	.69*			.69*	
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	.76*	.76*	.76*	.81*	.81*	.82*			.82*	
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te traerá consecuencias ^a .	-.49*	-.49*	-.49*	.57*	.57*	.57*			.57*	
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	.56*	.56*	.55*	.61*	.61	.62*			.62*	
Acuerdo^b							.84 ^e			.87 ^e
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	.68*	.68*	.68*	.74*	.74*	.75*			.75*	
22. Este grupo tiene una cultura organizacional distintiva ^a .	.64*	.64*	.63*	.61*	.61*	.62*			.62*	
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	.59*	.59	.60*	.63*	.63*	.63*			.63*	
24. A menudo, tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave ^c	.14	.15*	.53* ^d	-.13*	-.13*	.48* ^d			.48* ^d	
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	.70*	.70*	.69*	.73*	.73*	.74			.74	
Coordinación e integración^b							.85 ^e			.85* ^e
26. Nuestra manera de trabajar es consistente ^a .	.69*	.69*	.69*	.68*	.68*	.68*			.68*	
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	.62*	.72*	.72*	.72*	.72*	.73*			.73*	
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	.64*	.64*	.64*	.66*	.66*	.67*			.67*	
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización* ^c	.17*	.18*	.51* ^d	-.10	-.09	.44* ^d			.44* ^d	
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	.79*	.79*	.79*	.83*	.83*	.83*			.83*	
Crear cambio^b							.84 ^e			.82* ^e
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	.73*	.73*	.73*	.57*	.57*	.57*			.57*	
32. Respondemos bien a los cambios propuestos por el mercado ^a .	.78*	.78*	.78*	.81*	.81*	.82*			.82*	

ADAPTACIÓN Y DIMENSIONALIDAD DE LA ESCALA DOCS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL COSTARRICENSE

33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas ^a .	.82*	.82*	.80*	.84*	.84*	.83*
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias ^{*c}	.10	.12	.57* ^d	-.14	-.13	.56* ^d
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan, a menudo, para introducir cambios.	.67*	.67*	.67*	.71*	.71*	.71*
Enfoque al cliente^b				.72 ^c		.83* ^c
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a nuestra organización a introducir cambios ^a .	.71*	.71*	.70*	.78*	.78*	.78*
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	.75*	.75*	.75*	.71*	.71*	.71*
38. Todos tenemos una comprensión profunda de las necesidades y deseos de nuestros clientes.	.74*	.74*	.75*	.80*	.80*	.80*
39. Nuestras decisiones toman en cuenta los intereses de los clientes ^a .	.85*	.85*	.85*	.81*	.81*	.81*
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	.60*	.60*	.60*	.66*	.66*	.66*
Aprendizaje organizacional^b				.83 ^c		.84* ^c
41. Consideramos los errores cometidos como oportunidades para aprender y mejorar ^a .	.68*	.68*	.68*	.70*	.70*	.71*
42. Innovar es fomentado y recompensado ^a .	.75*	.75*	.75*	.66*	.66*	.67*
43. Muchas ideas “se pierden por el camino” ^{*c}	.20*	.21*	.50* ^d	-.21*	-.20*	.53* ^d
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	.70*	.70*	.71*	.77*	.77*	.78*
45. Nos aseguramos de que todas las personas conozcan el trabajo de otros colaboradores ^a .	.66*	.66*	.66*	.65*	.65*	.66*
Dirección estratégica^b				.86 ^c		.87 ^c
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	.72*	.78*	.71*	.79*	.79*	.79*
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	.80*	.80*	.80*	.68*	.68*	.68*
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	.88*	.88*	.88*	.90*	.90*	.90*
49. Esta organización tiene una estrategia clara de cara al futuro.	.94*	.93*	.93*	.89*	.89*	.89*

T. VARGAS, R. MORA-ESQUIVEL

50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara ^c .	.44*	.44*	.41* ^d		-.26*	-.24*	.55* ^{d*}
Metas y objetivos^b				.86 ^e			.94* ^e
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas por conseguir.	.78*	.78*	.78*		.82*	.82*	.81*
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	.88*	.88*	.88*		.86*	.86*	.85*
53. La gerencia nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar ^a .	.84*	.84*	.84*		.80*	.80	.80*
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	.83*	.83*	.82*		.86*	.86	.85*
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	.77*	.77*	.77*		.83*	.83*	.83*
Visión^b				.90 ^e			.90* ^e
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	.85*	.85*	.84*		.80*	.80*	.80*
57. Los líderes y gerentes tienen una perspectiva a largo plazo.	.81*	.81*	.81*		.79*	.79*	.79*
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo ^c .	.20*	.20*	.45* ^d		-.02	-.00	.51* ^d
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	.78*	.78*	.78*		.83*	.83*	.83*
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	.70*	.70*	.70*		.66	.66	.66*

Nota. ^aÍtems modificados como resultado de la EC. ^bSubdimensiones de la DOCS. ^cÍtems eliminados en la DOCS-VR2. ^dSaturación con el factor latente Redacción inversa. ^eSaturación con la subdimensión tomada como parcela.

*p< .05