

## Diseño y validación de un cuestionario para medir el Acondicionamiento Cognitivo y la Intención de Toma de decisión

Sandra Aguilar Hernández<sup>1</sup>, Erik Haidar Torres<sup>2</sup>, Abel Pérez Sánchez<sup>1</sup>, Jesús Chan Hernández<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Guadalajara, Campus Tabasco

<sup>2</sup> Instituto Universitario de Puebla, Campus Tabasco. México

<sup>3</sup> División Académica Multidisciplinaria de los Ríos/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México  
Corresponding Autor: Sandra Aguilar Hernández

---

**RESUMEN:** El Acondicionamiento Cognitivo es un estado de habilidad optimizada del cerebro para razonar, recordar, aprender, planificar y adaptarse que moldea al cerebro para que tenga mejor habilidad de la toma de decisión las cuales requiere de las variables: El Diagnóstico Estratégico, la Formulación de la estrategia, la Comunicación de Luhmann y el Apoyo Organizacional Percibido. Por otra parte, la Intención de Toma de Decisión se estudia desde el Compromiso Organizacional, la Autorregulación Cognitiva y la Capacidad de Autoeficacia. El objetivo de la investigación consistió en el diseño y validación de un cuestionario que midiera el constructo de Acondicionamiento cognitivo de la Planeación Estratégica y la Intención de Toma de Decisión en una IES del estado de Tabasco. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo con un alcance exploratorio. Se aplicó una prueba piloto a 35 estudiantes de posgrado cuyos resultados fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio para su validación en la cual se determinaron algunos ítems que se eliminaron o corrigieron para cada una de las variables estudiadas. Se obtuvieron índices de alfa de cronbach de entre 0.700 y 0.800. El cuestionario diseñado muestra índices de validación aceptable haciéndolo apto para su aplicación en otros estudios.

**PALABRAS CLAVES:** Planeación estratégica, Compromiso, Análisis, Organizaciones, Constructo

---

Date of Submission: 03-02-2019

Date of acceptance: 19-02-2019

---

### I. INTRODUCCION Y REVISIÓN DE LITERATURA

A partir de la década de 1960, las organizaciones giraron su atención hacia la Planeación Estratégica como una preparación al futuro, orientando el esfuerzo individual y colectivo a metas realistas (Mintzberg, 1993; Lopera, 2014; Sánchez, 2010) además de que permite plantear un proceso con base en la razón de ser de la organización; cuyas acciones se sitúan en el seguimiento oportuno con la finalidad de alcanzar el propósito u objetivo establecido a través de la intervención del estratega (Porter, 1985), con los jefes de departamentos y demás integrantes. Sin embargo, diferentes investigaciones sobre la planeación han demostrado que se requiere de esfuerzo en conjunto y de sacrificio para lograr que la planeación sea aplicada tomando en cuenta la participación de los trabajadores y su compromiso para lograr los objetivos propuestos (López y Vargas, 2012; Albors, Del Val y Rincón, 2010; Yarmohammadiana, Foroughi, Shahtalebi, Fooladvand, Shahtalebi y Najafi, 2011; Ojeda, 2013).

Según la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen, 1991), un sujeto hace uso sistemático y detallado de la información que posee sobre las posibles implicaciones de ejecutar una conducta. En los estudios sobre toma de decisiones organizacionales se han identificado, entre otras variables de interés, al Compromiso Organizacional (Tejada, et al., 2005), la Autorregulación cognitiva de la conducta y la Autoeficacia (Bandura, 1991; Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000) como predictivas de la toma de decisiones organizacionales.

Según la neurociencia moderna los desequilibrios internos y externos de un sujeto influyen para iniciar determinadas acciones; lo que significa que en una organización al igual que en otro sistema (Bandura, 1991) existen elementos internos propios del sujeto y externos que tienen que ver con el contexto laboral que inciden en la intención de toma de decisión para llevar a efecto una acción (Schunk, 1998). De esta manera, el conocimiento de la PE que tiene cada miembro de la organización juega un papel fundamental en la toma de decisiones. La cognición (Nobreet al., 2008) es un proceso o un conjunto de procesos que subsume la atención, la organización del conocimiento, la toma de decisiones y resolución de problema. Ese aprendizaje organizacional que el sujeto realiza dentro de la organización depende del modelo cognitivo que se encuentre presente y en donde la PE es el marco que delimita cada una de las funciones del sujeto.

La intención es una variable de la conducta y predice la acción. De acuerdo a Bagozzi (1989) es más fácil predecir el comportamiento planeado a través de la intención de acciones que de las actitudes y creencias. Ajzen (1991) en su Teoría del Comportamiento Planeado menciona que el comportamiento de las personas se encuentra regido por un pensamiento y una intención los cuales determinan una decisión. La teoría del comportamiento planeado (Ajzen, 1991; Huescar, Rodríguez, Cervelló y Moreno, 2014). Para esta investigación estudiar las variables que influyen en la intención de toma de decisión a partir del acondicionamiento de la PE explicado a través del Diagnóstico Estratégico (FODA), la Formulación de la Estrategia, la Comunicación de Luhmann y el Apoyo Organizacional Percibido es determinante.

El interés por el entendimiento y forma de respuestas del comportamiento de las personas ante diferentes eventos ha formado parte de diversas investigaciones en ámbitos académicos, psicológicos y de salud los cuales han desarrollado diferentes instrumentos basándose en sujetos de estudios específicos por lo cual un cuestionario que evalué el acondicionamiento cognitivo y la intención de toma de decisión desde el punto de vista administrativo de la Planeación Estratégica no existe.

Para la recolección de los datos se diseñó un cuestionario integrado por un total de siete variables, en cinco de las cuales los ítems son de elaboración propia con sustento teórico y en las otras dos se incluye el Apoyo Organizacional Percibido cuyos ítems fueron tomados y traducidos de dos instrumentos de Eiserberger, Fasolo y Davis (1990); Eiserberger, Cummings, Armeli y Lynch (1997); por último, los ítems de la variable autoeficacia se retomaron de Cid et al., (2010).

En las Variables de Diagnóstico Estratégico, Formulación de la Estrategia y Comunicación de Luhmann pertenecientes al constructo de Acondicionamiento Cognitivo, así como en Autorregulación cognitiva y Compromiso Organizacional (CO) correspondientes al constructo de Intención de toma de decisión se diseñaron los ítems con el sustento teórico correspondiente.

La variable de Diagnóstico Estratégico se recuperaron conceptos básicos de acuerdo a Porter y Kramer (2006), Codina (2011) y Jofré (2002) teniendo como indicador el análisis de factores externos e internos (Porter, 1986; He y Liao, 2012) y se diseñaron seis ítems. En cuanto a Formulación de la Estrategia se recuperó el ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario de acuerdo a Fuentes y Luna (2011) con el indicador de Proceso Estratégico (Münch, 2010); se diseñaron 10 ítems.

En lo que respecta a Comunicación se retoma la variable bajo el enfoque de Luhmann (2006) el cual puntualiza como un elemento que forma parte de la naturaleza del ser humano al transmitir sucesos que ocurren en la vida cotidiana, es considerada un metadiscurso ordinario incluso desde el punto de vista práctico donde el conocimiento juega un papel importante en la transmisión de información y de los fenómenos de la humanidad; además de que la concibe como el elemento constitutivo de los sistemas sociales a través de la síntesis de la información bajo los indicadores de participación, sentido, colaboración e información. De esta manera, se desarrollaron para esta variable 15 reactivos.

Para el constructo de intención de la toma de decisión en la variable de Compromiso Organizacional donde Claire y Böhr (2003) elaboraron un modelo que consideran esencial para los estudios en áreas de recursos humanos (Edel, García y Casiano, 2007; Claire y Böhr, 2003). Asimismo, se refuerza con las aportaciones conceptuales de Meyer y Allen (1991; 2004) los cuales han sido los pioneros en esta teoría al identificar tres tipos de compromiso: Afectivo, Normativo y Continuo en los trabajadores y sus efectos en los objetivos y el desempeño los cuales visualizan como un vínculo o lazo del individuo con la organización (Ramshida y Manikandan, 2013). De esta manera, Claire y Böhr (2003) concibieron tres dimensiones del Compromiso Organizacional (CO): Compromiso de identificación, de membresía y de lealtad (Loli, 2007). Para el modelo seleccionado no existe un instrumento elaborado por lo que se diseñaron 18 ítems y para Autorregulación cognitiva que a pesar que existen muchos estudios empíricos son realizados en otras áreas, en esta variable se elaboraron 14 ítems partiendo del concepto de la misma como el comportamiento como parte de los procesos cognitivos de las personas (Visdóme y Luciano, 2006; Bandura 1991; Meza, Rosa, Rivera y González, 2018) y de los indicadores de autoobservación, autoevaluación, autorreacción (Campos et al., 2015; Bandura, 1999) y para la variable de Autoeficacia esta se integró por 7 ítems los cuales se retomaron de Cid et al., (2010).

## **1.2 Búsqueda de objetivos**

Diseñar y validar un cuestionario que evalué el Acondicionamiento Cognitivo de la Planeación Estratégica y la Intención de toma de decisión en una IES del estado de Tabasco

## **1.3 Metodología de la investigación y análisis de datos**

Para la elaboración del presente estudio se realizó una búsqueda documental que permitiera sustentar teóricamente cada una de las variables que integran al instrumento. Fue de tipo cuantitativo con un alcance exploratorio y descriptivo siendo un diseño transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Como parte del proceso metodológico de rigor, el instrumento se integró por 106 ítems que fueron sometidos a validación de tres expertos en el área de administración ajenos a la investigación, posteriormente se corrigió quedando con 88 preguntas que recuperan la frecuencia de la acción de los docentes en sus actividades laborales, seguidamente se procedió a la aplicación de la prueba piloto con 35 cuestionarios, cuya población fueron dos grupos de estudiantes de Posgrado de diferentes generaciones los cuales han ejercido actividad administrativa dentro de su experiencia laboral (Tabla 1).

**Tabla 1. Participantes en la prueba piloto**

<b>Población participante</b>	<b>Cantidad</b>
Estudiantes de la Maestría en Desarrollo Agropecuario Sustentable	35

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, para la validación de la prueba piloto se utilizó el software Statistical Packet Social Science (SPSS) en su versión 23 de la cual se procesó el índice de Alfa de Cronbach. La tabla 2 muestra los índices obtenidos.

**Tabla 2. Índice de alfa de cronbach por variable**

<b>Variable</b>	<b>Alfa de cronbach</b>
Diagnóstico	0.796
Formulación de la estrategia	0.822
Comunicación	0.915
Apoyo Organizacional Percibido	0.783
Compromiso Organizacional (CO) de Identificación	0.851
Compromiso Organizacional (CO) de membresía	0.895
Compromiso Organizacional (CO) de lealtad	0.910
Autorregulación cognitiva	0.839
Autoeficacia	0.837

Fuente: Elaboración propia basado en resultados obtenidos

Los índices de alfa de Cronbach son aceptables considerando lo mencionado por Celina y Campo (2005) y Reidl (2013) al registrarse índice en rangos de 0.70 como mínimo y 0.91 como máximos por lo cual se da a entender que los ítems que integraron al instrumento tienen consistencia interna aceptable. No obstante, fue necesario la aplicación del análisis factorial exploratorio para determinar de manera más exacta el comportamiento de los ítems.

De acuerdo al análisis exploratorio se eliminó el ítem número 9.- Cumplo con todas las actividades que me encomiendan, donde se utilizó el método de extracción máxima verosimilitud el cual arrojó una comunalidad inicial de .295 y una extracción de 0.87, mientras tanto el ítem número 13.- Manejo un plan de trabajo semanal/trimestral/semestral acorde a los objetivos de la organización tuvo una comunalidad inicial de 0.464 y una extracción de .075, ítem 31.- Con qué frecuencia me percato que mis compañeros compiten conmigo por mejores resultados que obtuvo una comunalidad inicial de .452 y una extracción de 0.104, el ítem 40.- Siento que las actividades laborales que realizo no merecen mi lealtad obtuvo una comunalidad inicial de .606 y una extracción de .053, el ítem 41.- Con qué frecuencia espero una recompensa al hacer bien mi trabajo con comunalidad de 0.466 y una extracción de 0.007, el ítem 42.- Completar mi trabajo a tiempo me permite una mayor aprobación de mi superior inmediato con comunalidad de 0.579 y una extracción de .001, el ítem número 70.- Cuando hay oportunidad aprovecho a participar en la planeación estratégica de mi institución con comunalidad inicial de 0.614 y una extracción de 0.097, el ítem 71.- Cuando no me autorizan los recursos solicitados demuestro enojo o infirmitad con una comunalidad inicial de 0.423 y una extracción de .00 y por último el ítem 81.- Con qué frecuencia encuentro la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga con una comunalidad inicial de .306 y una extracción de 0.081, quedando un cuestionario con 80 preguntas para aplicar en campo.

Mientras tanto, en la tabla 3 se presentan los resultados del análisis factorial exploratorio del instrumento obteniéndose los siguientes resultados por variable. Para este análisis se retomó la prueba de Medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la prueba de esfericidad de Bartlett. En la prueba de extracción se utilizó Máximo Verosimilitud (VML) sin aplicación de rotación debido a la unidimensionalidad de la mayoría de las variables. A manera de resumen los resultados obtenidos en el proceso estadístico demuestran que los índices de KMO se encuentran en rangos de .600 y .800 lo cual demuestra que existe una adecuada relación entre los ítems, las pruebas de esfericidad de Bartlett fueron de 0.000 y los índices de varianza extraída

mostraron que el primer factor en gran parte de las dimensiones se explica en un rango de 40% y 70%, por lo que se procedió a corregir y aplicar en campo el cuestionario final.

**Tabla 3. Análisis factorial exploratorio**

Variable	Kaiser-(KMO)	Meyer-Olkin	Nivel de sig.	Varianza explicada
Diagnóstico		.752	.000	51.25%
Formulación de la estrategia		.690	.000	37.05%
Comunicación		.839	.000	48.24%
Apoyo Organizacional Percibido		.672	.000	40.31%
Compromiso de identificación		.784	.000	60.22%
Compromiso de membresía		.709	.000	66.97%
Compromiso de lealtad		.869	.000	73.11%
Autoregulación cognitiva		.742	.000	39.56%
Autoeficacia		.787	.000	55.99%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

#### 1.4 Hallazgos e interpretaciones

La aplicación de la prueba piloto y la revisión realizada por los jueces permitió validar el cuestionario el cual quedo integrado por 80 ítems de un total de 106 que se tenía al inicio de su elaboración. No obstante, fue necesario someterlo a los análisis de rigor correspondiente de lo cual se resalta la validación de alfa de Cronbach cuyos índices se encontraron en rangos de entre 0.783 y 0.910 los cuales son considerados aceptables.

Por otra parte, el análisis factorial exploratorio determino los ítems que deberían ser atendidos a corrección o en su caso eliminados, para ello se aplicaron las pruebas de medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. En la prueba de extracción se utilizó Máxima Verosimilitud (VML) sin aplicación de rotación debido a la unidimensionalidad con la que contaba cada variable. Lo anterior se basó mediante un análisis teórico previo para determinar la contribución que hacia cada ítem al constructo en estudio.

El cuestionario quedo integrado por siete variables de las cuales cinco corresponden a elaboración propia bajo una revisión teórica detallada (Diagnóstico estratégico, Formulación de la estrategia, Comunicación de Luhmann, Compromiso organizacional y Autoregulación) mientras que dos fueron retomados mediante traducción previa de los autores Eiserberger, Fasolo y Davis (1990); Eiserberger, Cummings, Armeli y Lynch (1997) y los ítems de la variable autoeficacia se retomaron de Cid, et al., (2010).

De lo anterior, se demuestra que el diseño y validación de un cuestionario requiere de un proceso metodológico de rigor el cual incluya una revisión teórica profunda y certera además de que permita la aportación a un nuevo conocimiento en campos que requieren de la atención de los recursos humanos.

El desarrollo del presente estudio da un antecedente sobre los estudios sobre el Acondicionamiento Cognitivo de la Planeación estratégica y la Intención de toma de decisión, se espera que la aplicación y tratamiento final de los resultados explique la importancia del conocimiento que tienen los trabajadores de la organización en estudio y como este proceso influye en la intención de tomar una decisión en determinada situación.

#### BIBLIOGRAFIA

- [1]. Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- [2]. Albers Garrigós, J., Del Val Segarra, M., & Rincón Díaz, C. A. (2010). Los Institutos Tecnológicos en el Sistema de Innovación Regional Valenciano. Propuesta de un modelo contingente de estrategia y desempeño. *Dirección y Organización*(42), 54-62.
- [3]. Bagozzi, R. P. (1989). An Investigation of The Role Of Affective And Moral Evaluations In The Purposeful Behavior Model of Attitude. *British Journal of Social Psychology*(28), 97-113.
- [4]. Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(2), 248-187. doi:[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- [5]. Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*(2), 21-41.
- [6]. Campos-Uscanga, Y., Lagunes Córdoba, R., Morales-Romero, J., & Romo-González, T. (2015). Diseño y validación de una escala para valorar la Autoregulación cognitiva de hábitos alimentarios en estudiantes universitarios mexicanos. *Archivos latinoamericanos de nutrición*, 65(1), 44-50.
- [7]. Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- [8]. Cid H., P., Orellana Y., A., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Rev Med Chile*(138), 551-557.
- [9]. Claire, M., & Böhr, M. R. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *UJAYU*, 1-7.

- [10]. Codina, A. (2011). Deficiencias en el uso del FODA causas y sugerencias. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(25), 89-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151322413006>
- [11]. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- [12]. Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment And Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- [13]. Fuentes, T., & Luna, M. (2011). Análisis de tres modelos de planificación estratégica bajo cinco principio del pensamiento complejo. *REDIP. UNEXPO. VRB*, 1(2), 118-134.
- [14]. He, L., & Liao, D. (2012). Credit NGOs' Sustainability In Rural Financial Market: a SWOT Analysis on DAYBANG. *Humanomics*, 28(3), 200-208. doi:10.1108/08288661211258093
- [15]. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- [16]. Huescar, E., Rodríguez, J., Cervelló, E., & Moreno, J. A. (2014). Teoría de la acción planeada y tasa de ejercicio percibida: Un modelo productivo en estudiantes adolescentes de educación física. *Anales de psicología*(30), 738-744. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.162331>
- [17]. Loli Pineda, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 30-37.
- [18]. López López, J., & Vargas Hernández, J. G. (2012). Ambigüedad organizacional en la planeación estratégica. *Revista de Administração FACES Journal*, 11(2), 44-67.
- [19]. Lopera Medina, M.M. (2014). Aspectos históricos y epistemológicos de la planificación para el desarrollo. *Revista de gerencia, política y salud*. 13 (26), 28-43
- [20]. Luhmann, N. (2006). Medios de comunicación. En N. Luhmann, *La sociedad de la sociedad* (págs. 145-146). Ciudad de México: Editorial Herder.
- [21]. Meza, J. M., de la Rosa, A., Rivera, J., & González, E. (2018). Evaluación de autorregulación académica en estudiantes de psicología en modalidad en línea. *Voces de la educación*, 3(6), 126-141.
- [22]. Mintzberg, H. (1993). The Pitfalls of Strategic Planning. *California Management Review*, 36(1), 32-47.
- [23]. Münch, L. (2010). Fundamentos de administración. Ciudad de México: Trillas.
- [24]. Nobre, Farley, S., Tobias, Andrew, M., Walker, & David, S. (2008). A Theory of Organizational Cognition: Principles and Concepts. *Revista de Administração FACES Journal*, 7(4), 11-30. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=194016900002>
- [25]. Ojeda, M.M. (2013). La planificación estratégica en las instituciones de educación superior mexicanas: De la retórica a la práctica. *Revista de Investigación Educativa*. 16, 119-129. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283128328007>
- [26]. Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. New York: The Free Press.
- [27]. Porter, M. E. (1986). Changing Patterns of International Competition. *California Management Review*, 28(2), 9-40.
- [28]. Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business Review*, 3-15.
- [29]. Ramshida, A., & Manikandan, K. (2013). Organizational Commitment as a Mediator of Counterproductive Work Behavior and Organizational Culture. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(2), 1-11.
- [30]. Reidl, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 107-111. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733227007>
- [31]. Sanjuán, P., Pérez, A. M., & Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema*, 12(3), 509-513.
- [32]. Sánchez Vanderkast, E.J. (2010). De la planeación normativa a la planeación estratégica: El CONPAB y el Plan de Desarrollo Bibliotecario. *Análisis de documentación*. 13, 257-274. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63515049015>
- [33]. Schunk, D. H. (1998). Teaching Elementary Students To Self-Regulate Practice Of Mathematical Skills. En D. H. Schunk, & B. J. Zimmerman, *Self-Regulated Learning: From Teaching To Self-Reflective Practice*(págs. 137-159). New York: Guilford Publications.
- [34]. Tejada Tayabas, J. M., & Arias Galicia, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210206>
- [35]. Visdómine, C. J., & Luciano, C. (2006). Locus de control y autorregulación conductual: revisiones conceptuales y experimentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 729-751. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33760313>
- [36]. Yarmohammadian, M. H., Foroughi, A. A., Shahtalebi, B., Fooladvand, M., Shahtalebi, S., & Najafi, P. (2011). Is Strategic Planning Relevant To Non-Governmental Universities; Experiences From Islamic Azad University, Iran. *Procedia-Social and Behavior Sciences*

Sandra Aguilar Hernández" Diseño y validación de un cuestionario para medir el Acondicionamiento Cognitivo y la Intención de Toma de decisión " *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, vol. 08, no. 02, 2019, pp 19-23