

Artículo

## My Life Values Test. Diseño, Construcción y Validación Psicométrica de una Herramienta Para la Gestión de Valores

Dídac Membrives-Barniol<sup>1</sup>, Santiago Trias-Bonet<sup>2</sup>, Joan Guàrdia-Olmos<sup>1</sup> y María Carbó-Carreté<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitat de Barcelona (España)

<sup>2</sup> Investigador independiente (España)

### INFORMACIÓN

Recibido: 21/11/2024

Aceptado: 12/10/2025

**Palabras clave:**

Valores personales  
Bienestar emocional  
Teoría de los Valores Humanos Básicos  
Validación psicométrica  
Elecciones personales

### RESUMEN

La relación entre los valores personales y el bienestar emocional está bien establecida en la literatura psicológica. Este estudio se centra en el desarrollo y validación psicométrica del *My Life Values Test* (MLVT) en población general española, con el objetivo de evaluar la intensidad y la prioridad de los valores personales. Se emplearon dos muestras (fase piloto  $n = 148$ , validación  $n = 372$ ). El MLVT, compuesto por 75 ítems en una escala Likert de 10 puntos, fue sometido a análisis factorial, así como a pruebas de fiabilidad y validez. El instrumento mostró una alta fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach = .914;  $\omega$  de McDonald = .937) y confirmó su validez estructural, con excelentes índices de ajuste en los tres niveles jerárquicos ( $RMSEA = .03$ ,  $IC\ 95\% [.02, .04]$ ;  $SRMR = .029$ ,  $IC\ 95\% [.02, .04]$ ;  $CFI = .946$ ;  $TLI = .951$ ;  $R^2 = .423$ ), en coherencia con la Teoría de los Valores Básicos Humanos (BHV) de Schwartz. El MLVT se valida como una herramienta eficaz para medir tanto la intensidad como la prioridad de los valores personales. Su aplicación puede facilitar intervenciones más precisas y personalizadas que promuevan el bienestar, la cohesión grupal y la eficacia organizacional. Investigaciones futuras deberán replicar estos hallazgos en muestras más amplias y diversas para ampliar su aplicabilidad en distintos contextos culturales y demográficos.

## My Life Values Test: Design, Construction, and Psychometric Validation of a Tool for Managing Values

### ABSTRACT

**Keywords:**

Personal Values  
Emotional well-being  
Basic Human Values Theory  
Psychometric Validation  
Personal Choices

The relationship between personal values and emotional well-being is well-established in psychological literature. This study focuses on the development and psychometric validation of the *My Life Values Test* (MLVT) for the general Spanish population, aiming to assess the intensity and priority of personal values. Two samples were used (pilot phase  $n = 148$ , validation  $n = 372$ ). The MLVT, consisting of 75 items on a 10-point Likert scale, underwent factor analysis and reliability and validity tests. The MLVT demonstrated high reliability (Cronbach's  $\alpha = .914$ ; McDonald's  $\omega = .937$ ) and confirmed structural validity, with excellent fit indices across three hierarchical levels ( $RMSEA = .03$ , 95% CI  $[.02, .04]$ ;  $SRMR = .029$ , 95% CI  $[.02, .04]$ ;  $CFI = .946$ ;  $TLI = .951$ ;  $R^2 = .423$ ), consistent with Schwartz's Theory of Basic Human Values (BHV). The MLVT is validated as an effective tool for measuring both the intensity and priority of personal values. Its implementation could facilitate more precise and personalized interventions that promote well-being, group cohesion, and organizational effectiveness. Future research should replicate these findings with larger and more diverse samples to expand its applicability across different cultural and demographic contexts.

## Introducción

La promoción de la felicidad, el desarrollo de emociones positivas y la práctica del *mindfulness* han demostrado tener efectos significativos sobre el bienestar emocional y la calidad de vida (Burke y Arslan, 2021; Carr et al., 2024; Gulliford, 2022; Lianov et al., 2020; Martín-del-Río et al., 2021). En este sentido ¿Los valores personales desempeñan un papel igualmente predominante en el estudio de la psicología positiva? La importancia de los valores personales va más allá de la mera percepción; influyen en el bienestar psicológico y sugieren que una vida plena y con sentido requiere alinear nuestras acciones con nuestros valores (Gangopadhyay, 2021; Kumar y Subramanian, 2012; Sagiv y Schwartz, 2000). Los valores personales configuran nuestra percepción y experiencia del mundo, afectando a nuestra capacidad para superar la adversidad y encontrar propósitos en la vida (Sayer, 2011; Schneider, 2011).

Schwartz (2012) describe los valores como creencias profundamente arraigadas y emocionalmente significativas, orientadas hacia metas deseables. Estas creencias son fundamentales, ya que ejercen una influencia considerable sobre nuestras actitudes y comportamientos tanto en la esfera individual como en la colectiva. El autor enfatiza que los valores influyen en nuestras acciones y percepciones, y explican en buena medida las respuestas y conductas que mostramos. Su Teoría de los Valores Humanos Básicos (*Basic Human Values*, BHV) ha sido un referente fundamental en la investigación contemporánea sobre valores, y su impacto e importancia se reflejan en estudios recientes (Atif et al., 2022; Duelmer et al., 2023; Lechner et al., 2022; Russo et al., 2022; Wetzelhütter et al., 2020). La BHV de Schwartz (2012) representa los valores en un modelo circular que refleja un continuo motivacional, en el que la cercanía entre dos valores indica que comparten motivaciones similares. Este modelo organiza los diez valores en cuatro categorías de orden superior: Apertura al Cambio o a la Experiencia (Autodirección, Estimulación), Conservación (Seguridad, Tradición, Conformidad), Autorrealización (Hedonismo, Logro, Poder) y Autotrascendencia (Benevolencia, Universalismo). La importancia de este enfoque se ha confirmado en diferentes contextos culturales, mostrando la estabilidad transcultural de estos tipos motivacionales (Belic et al., 2022; Duelmer et al., 2023).

El *Revised Portrait Values Questionnaire* (PVQ-RR), desarrollado por Schwartz y Cieciuch (2022), constituye una herramienta de referencia para evaluar los valores a partir de la BHV de Schwartz. Su finalidad es determinar la jerarquía de los valores personales, valorando la importancia que cada persona otorga a los distintos valores en su vida. Los autores muestran que el PVQ-RR presenta una fiabilidad satisfactoria, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a .70 en los diez valores principales, lo que garantiza su aplicabilidad en diversos contextos culturales. Aunque el PVQ-RR destaca por su solidez empírica, también han surgido otras iniciativas para evaluar los valores personales. Por ejemplo, *Global Values: Where Do You Fit?* (Van der Linden y BBC, 2018) es un proyecto interactivo de divulgación que utiliza escalas con base científica para ayudar a las personas a identificar sus valores centrales y compararlos con promedios nacionales y europeos. Otra aportación relevante es el *Value Alignment Inventory*, desarrollado por Simon Dolan (2006, 2011, 2020, 2021), que se centra en la alineación entre los valores personales y organizacionales como elemento clave en

el liderazgo eficaz, la toma de decisiones y el bienestar laboral. Las herramientas mencionadas se enfocan principalmente en identificar las prioridades de los valores, sin evaluar su intensidad.

La ausencia de instrumentos capaces de integrar simultáneamente la prioridad y la intensidad de los valores personales abrió una oportunidad para avanzar en este ámbito. En este contexto se desarrolló el *My Life Values Test* (MLVT), concebido como una propuesta para ampliar la comprensión de los valores. El MLVT identifica cuáles son los valores de cada persona y, además, mide el grado de importancia que se les asigna. Esta doble perspectiva puede ofrecer una visión más profunda de los valores personales y facilitar su gestión en distintos contextos. En particular, el instrumento se plantea como una herramienta con potencial aplicabilidad en el desarrollo personal y organizacional, ofreciendo información útil para orientar procesos de crecimiento individual, fomentar la cohesión social y apoyar la toma de decisiones en entornos profesionales.

La gestión activa de los valores personales y organizacionales se considera un elemento esencial para favorecer el crecimiento individual y colectivo. La evaluación sistemática de los valores permite detectar coincidencias y discrepancias, facilitando intervenciones más precisas y promoviendo una mayor comprensión y conexión entre las personas. En este contexto, las herramientas psicométricas han demostrado ser especialmente útiles para medir la congruencia de valores, un aspecto clave para la eficacia de estas prácticas (Bratu y Cioca, 2019; Salas-Vallina et al., 2023; Vveinhardt y Gulbovaite, 2018; Wetzelhütter et al., 2020).

El MLVT responde a la necesidad de disponer una herramienta psicométrica rigurosa y adaptada a la población general española, capaz de evaluar con fiabilidad tanto la prioridad como la intensidad de los valores. Además de su función descriptiva, el instrumento busca promover una gestión activa de los valores, orientada al desarrollo personal y organizacional. Basado en la evidencia previa, el MLVT ofrece una interpretación coherente del sistema de valores y facilita la detección de coincidencias y discrepancias entre personas, lo que puede favorecer la articulación de valores compartidos y contribuir al fortalecimiento de la cohesión, la credibilidad y la conexión en distintos contextos.

El objetivo central de este estudio es explorar las propiedades psicométricas del MLVT en la población general española y valorar su potencial como herramienta para medir la intensidad y la prioridad de los valores personales. Se describe con detalle el proceso de diseño y construcción del instrumento, así como las estrategias empleadas en su validación, analizando el ajuste y la consistencia de sus propiedades psicométricas. Este análisis pretende aportar evidencias sobre la utilidad del MLVT en contextos generales y, al mismo tiempo, explorar su capacidad para ofrecer información relevante en la evaluación de los valores.

## Método

### Participantes

Se reclutaron dos muestras independientes de población general española ( $\geq 18$  años) mediante muestreo de conveniencia. La muestra piloto incluyó 148 adultos (39.2% mujeres, 60.8% hombres;  $M = 39.30$ ,  $DT = 13.50$ ; rango de edad = 18-77). La muestra de validación estuvo formada por 372 adultos (39.8% mujeres, 60.2% hombres;  $M = 39.16$ ,  $DT = 13.41$ ; rango = 18-77). En

esta última, la situación laboral fue: empleados 55.5%, autónomos 12.9%, estudiantes 15.6%, desempleados 5.4% y otros 10.6% (ver tabla 1). Las frecuencias por grupos de edad se presentan en la tabla 2, y la tabla 3 muestra la distribución conjunta de género y grupos de edad, junto con su nivel de significación.

Los participantes fueron reclutados mediante invitaciones personalizadas enviadas por correo electrónico a redes académicas y profesionales de Cataluña, además de otras regiones de España, complementadas con contactos interpersonales y difusión en redes sociales. Los mensajes de invitación incluían una descripción clara de los objetivos del estudio, el tiempo estimado de administración (10-20 minutos), las instrucciones y un enlace directo a la plataforma digital de administración utilizada. La participación fue voluntaria y anónima, con la firma digital del consentimiento informado que garantizaba la confidencialidad y la gestión segura de los datos.

**Tabla 1**  
Características de los Participantes

Variables	Muestra Piloto	Muestra Final
	<i>n</i> = 148	<i>n</i> = 372
<b>Edad</b>		
M (SD)	39.30 (13.496)	39.16 (13.406)
Rango	18 -77	18-77
<b>Género</b>		
Mujer	39.20%	39.80%
Hombre	60.80%	60.20%
<b>Situación laboral</b>		
Empleado	40.54%	55.5%
Autónomo	29.05%	12.9%
Estudiante	19.59%	15.6%
Desempleado	4.05%	5.4%
Otra	6.76%	10.6%

**Tabla 2**  
Distribución de los Participantes por Grupo de Edad y Género

Grupo de edad	Mujeres	Hombres	Total	% de la muestra
Menos de 25	45	27	72	19.4
De 25 a 39	81	39	120	32.3
De 40 a 55	76	55	131	35.2
Más de 55	22	27	49	13.2
Total	224	148	372	100

**Tabla 3**  
Significación Entre las Variables de Género y Edad

$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	$\phi$
7.879	3.000	0.049	0.146

## Instrumento

El MLVT es un instrumento de autoinforme dirigido a personas mayores de 18 años, diseñado para evaluar la prioridad y la intensidad de los valores personales de acuerdo con la BHV de Schwartz (2012), y está concebido para una administración digital.

Los ítems del MLVT se desarrollaron a partir del PVQ-RR de Schwartz y Cieciuch (2022) y de los trabajos previos del autor (2003, 2011). Cada ítem presenta una breve descripción que refleja metas, aspiraciones o deseos personales, revelando de manera implícita la importancia de determinadas orientaciones y motivaciones vinculadas a los 31 factores del instrumento, distribuidos en tres niveles jerárquicos. Por ejemplo, el ítem 3, “Es

básico que en un grupo de amigos exista naturalidad para compartir ideales”, pertenece a la dimensión Conservación (DCN), al valor Seguridad (VSC) y al componente de valor Seguridad personal (CPL). La tabla 4 muestra el mapa del constructo teórico de la versión validada del MLVT y su estructura jerárquica, mientras que la tabla 5 presenta el listado completo de ítems, con su numeración, enunciados y afirmaciones asociadas.

Este instrumento está diseñado para su administración digital; por lo tanto, se implementó en sus fases piloto y de validación utilizando la plataforma Survey Monkey (Survey Monkey, 2024; Waclawski, 2012). Esta plataforma fue seleccionada por su simplicidad, accesibilidad, capacidad para gestionar y almacenar datos de forma segura y su eficacia probada en la investigación psicométrica (Giromini et al., 2021; Singh y Sagar, 2021). La decisión de utilizar Survey Monkey se basa en publicaciones recientes que confirman su idoneidad para recopilar datos psicométricos fiables, ofreciendo una validez y fiabilidad comparables a los métodos tradicionales (El Tantawi et al., 2022).

La versión validada consta de 75 ítems valorados en una escala Likert de 10 puntos, de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 10 (Totalmente de acuerdo), con un tiempo estimado de administración de 15 a 18 minutos. Se optó por una escala de 10 puntos por considerarse óptima para captar diferencias individuales con mayor fiabilidad y poder discriminativo, además de facilitar una expresión más matizada de la intensidad de los valores y adaptarse adecuadamente a la administración digital (Dawes, 2008; Joshi et al., 2015; Preston y Colman, 2000). Aunque el PVQ original de Schwartz empleaba una escala de 6 puntos, los formatos extendidos han mostrado una sensibilidad superior para captar diferencias individuales en contextos específicos de valores (Bouman et al., 2018).

Los baremos se basan en puntuaciones tipificadas y percentiles ajustados por sexo y edad de los participantes. El resultado final, denominado ADN de los Valores, ofrece para cada persona una ordenación de los 10 valores de la BHV de mayor a menor importancia, con puntuaciones que oscilan entre 0 y 999 (ver tabla 4).

## Procedimiento

Los ítems del MLVT se generaron a partir de una revisión de la literatura, siguiendo las directrices de Schwartz (2003, 2011) para la construcción de ítems de valores personales e incorporando las recomendaciones de especialistas en psicometría (Lane et al., 2015; Muñiz, 2018). Inicialmente se elaboraron 272 ítems, garantizando una cobertura equitativa de cada dimensión de valor según el enfoque teórico de Schwartz y Boehnke (2004).

Un grupo de ocho expertos evaluó la validez de contenido de los ítems, utilizando una escala dicotómica (Sí/No) para valorar la comprensión, adecuación y claridad de redacción. Sus evaluaciones aportaron información crítica para la depuración y reducción del banco inicial de ítems.

De acuerdo con el diseño digital del MLVT, su administración se realizó íntegramente en un entorno en línea. En ambas fases, piloto y de validación, se utilizó la plataforma Survey Monkey, seleccionada por su sencillez, accesibilidad y capacidad para gestionar y almacenar datos de forma segura (Survey Monkey, 2024). Esta elección se sustentó en su eficacia documentada en investigaciones psicométricas y en la evidencia que respalda su idoneidad para la recogida de datos fiables, con niveles de validez y fiabilidad comparables a los métodos tradicionales. El MLVT se administró en castellano en ambas fases, estableciéndose un

**Tabla 4**  
Mapa teórico del constructo de la versión validada del MLVT

Dimensión	Valor	Componentes del valor	Ítems
DOC (Apertura al cambio)	VSD (Autodirección)	CTH (Pensamiento) CAC (Acción)	9, 40, 49, 67 34, 36, 54, 55
	VST (Estimulación)	CSM (Estimulación)	21, 25, 32, 56
	VHD (Hedonismo)	CHD (Hedonismo)	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 64
DSE (Autorrealización)	VAT (Logro) VPW (Poder)	CAT (Logro) CDM (Dominio) CRS (Recursos)	65, 66, 71 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 53, 58, 59, 60, 61, 62, 69
DCN (Conservación)	VSC (Seguridad)	CPL (Personal) CCV (Colectivo)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 62, 64, 65, 67 5, 22, 23
	VTR (Tradición)	CTR (Tradición)	1, 4, 6, 10, 11
	VCO (Conformidad)	CNS (Normas) CIL (Interpersonal)	33, 48, 50, 51, 52, 53 15, 41, 63
DST (Autotrascendencia)	VBV (Benevolencia)	CTT (Confianza) CAS (Asistencia)	18, 69, 40, 57, 12 11, 21, 68, 69
	VUN (Universalismo)	CSC (Preocupación Social) CNT (Naturaleza) CTL (Tolerancia)	37, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 75 72, 73, 74, 75 18, 30, 32, 58, 67, 70, 71

tiempo máximo de 20 minutos para su cumplimentación. Los envíos duplicados fueron verificados y resueltos individualmente, y la tasa de abandono fue de un 10%, coherente con los estándares habituales en estudios psicométricos en línea (El Tantawi et al., 2022; Giromini et al., 2021; Singh y Sagar, 2021; Survey Monkey, 2024; Waclawski, 2012; Zimba et al., 2023).

Antes de la administración del MLVT, los participantes recibieron instrucciones detalladas donde se describía la conceptualización de los valores de Schwartz et al. (2012), la forma de responder a los ítems y el tiempo estimado de aplicación. El consentimiento informado se obtuvo de forma electrónica, garantizando el anonimato, la participación voluntaria y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Asimismo, se comunicaron explícitamente los protocolos de privacidad, confidencialidad y almacenamiento seguro de los datos, favoreciendo una participación plenamente informada y consciente.

## Análisis de Datos

En el estudio piloto se realizaron análisis cuantitativos que incluyeron el coeficiente Kappa, con un rango de -1 a 1, para medir el grado de acuerdo del grupo de expertos (Sim y Wright, 2005). Dada la participación de ocho expertos y el formato dicotómico de respuesta (Sí/No), se utilizó el Kappa de Fleiss para evaluar la concordancia interjueces, ya que permite valorar la consistencia entre múltiples evaluadores.

Un primer análisis exploratorio identificó los ítems con bajo poder discriminativo ( $r_{xy} < .30$ ) para su eliminación. La fiabilidad se evaluó mediante el alfa de Cronbach y el coeficiente omega (Cascaes da Silva et al., 2015; Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2014). En la fase de validación final, la estructura del constructo se exploró inicialmente mediante un Principal Component Analysis (PCA) realizado sobre la muestra de validación ( $n = 372$ ), con el fin de maximizar la varianza explicada en los tres niveles jerárquicos. El PCA se utilizó exclusivamente como paso exploratorio para

identificar dimensiones potenciales y ajustar la estructura de ítems si era necesario, sin asumir un modelo factorial latente subyacente (Furr, 2021). Este enfoque preliminar se considera aceptable en el desarrollo de escalas psicométricas cuando posteriormente se aplica un *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) que permita validar la estructura teórica (Ho, 2023). En consecuencia, se llevó a cabo un CFA sobre la muestra de validación para confirmar la validez de constructo y reforzar el modelo teórico derivado de la fase exploratoria. El análisis empleó estimación de máxima verosimilitud robusta con correcciones de Satorra-Bentler para tener en cuenta la no normalidad. El ajuste del modelo se evaluó mediante el *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA; 90% CI), y el *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR).

Para valorar posibles sesgos muestrales se aplicaron cuatro procedimientos estadísticos complementarios. En primer lugar, se realizaron pruebas *t* para muestras independientes, comparando las puntuaciones factoriales tipificadas ( $Z(F1)-Z(F33)$ ) entre hombres y mujeres (véase tabla S2). En segundo lugar, se calcularon correlaciones de Pearson ( $r$ ) para examinar las asociaciones lineales entre la edad de los participantes y las puntuaciones factoriales (véase tabla S3). En tercer lugar, se realizaron análisis de varianza unidireccionales (ANOVA, *F*) para evaluar diferencias entre categorías de situación laboral (véase tabla S4). Por último, se emplearon pruebas de chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) para analizar asociaciones entre variables sociodemográficas categóricas, como el género y los grupos de edad (véase tabla 3). En todos los análisis se calcularon valores *p* bilaterales y intervalos de confianza del 95%, y en el caso de las correlaciones también se interpretó el coeficiente de Pearson ( $r$ ) como indicador del tamaño del efecto.

Dada la complejidad de la escala, los baremos se construyeron mediante funciones discriminantes para generar grupos claramente diferenciados y evaluar el impacto de variables como género, edad y situación laboral. Se elaboraron además puntuaciones tipificadas y percentiles como baremos complementarios.

**Tabla 5***Items de My Life Values Test (MLVT)*

<b>Items</b>
Considero que tener estudios o formación...
58. Te permite tener una mente abierta y entender el “porqué” de muchos aspectos de la vida.
59. Es básico, cuanta más formación y/o estudios, más posibilidades de éxito.
60. Dan una visión y comprensión global del mundo en el que vivimos.
61. Ayuda mucho a encontrar un trabajo con el que construir un futuro.
Cuando hago planes con los amigos y/o pareja, me gusta...
21. Complementar el plan aportando mis conocimientos y/o contactos.
25. Escuchar las sugerencias que puedan hacerme mis amigos o mi pareja.
Cuando me siento enfadado/a por alguna situación...
15. Si es debido a un problema familiar, intentaré hacer las paces lo antes posible. No es bueno que se rompa la armonía de la familia.
36. No me gusta quedarme anclado en ese malestar. Debo encontrar la manera de cambiar mi estado de ánimo.
Cuando necesito pedir algún favor a otra persona, se lo pediré a...
20. Alguien que pueda comprenderme hasta el fondo.
26. Alguien que ya me deba un favor.
32. Quien tenga más a mano, se trata de colaborar.
Cuando realizo una tarea, considero importante...
64. Esforzarme al máximo para dar lo mejor de mí mismo/a.
65. Demostrar la valía y el potencial personal frente a los demás.
El hecho de reciclar me resulta...
50. Necesario.
51. Fundamental, hemos de conservar el planeta.
Formar parte de una familia...
4. Te hace parte de un grupo en el que $2+2$ es mayor que 4. Es decir, la familia te amplifica en muchos ámbitos.
10. Es muy importante para sentirte a gusto.
Las reuniones familiares son útiles para...
1. Continuar fomentando el contacto familiar de generación en generación.
12. Ponerse al día sobre temas muy diversos.
30. Intentar quedar bien con todo el mundo.
Me gusta hacer nuevas amistades...
19. En mi círculo más inmediato: las personas que nos rodean se deben cuidar y tener en cuenta.
37. En cualquier lugar y en cualquier momento. Hallar personas interesantes para compartir experiencias no tiene precio.
41. Para ampliar el círculo de contactos, imprescindible para tener un crecimiento personal constante.
Me gusta pensar que, a la hora de resolver un problema, mi familia...
5. Permanece unida hasta dar con la solución.
22. Me cuenta toda la verdad sobre el asunto.
Me gustaría que mi país considerase importante...
52. Aprovechar al máximo las nuevas tecnologías que van saliendo. Por ejemplo, las energías renovables.
53. La conservación de su patrimonio cultural y artístico.
69. La protección contra amenazas externas, tanto físicas como económicas.
Mi tiempo libre prefiero...
35. Dedicarlo a probar nuevas aficiones y aventuras... Las novedades siempre son interesantes y excitantes.
43. Dedicarlo a algún tipo de actividad social, aportando mi granito de arena a la comunidad.
Para celebrar una fiesta, prefiero ir a un lugar...
40. Nuevo, donde se puedan experimentar nuevas sensaciones.
75. Rodeado de naturaleza.
Qué ubicación tendría mi vivienda ideal...
70. En cualquier sitio: si hay unos servicios básicos cubiertos, me adapto a todo.
73. En un lugar silencioso donde poder pensar y sentirme en paz conmigo mismo/a.
74. En un sitio tranquilo, donde nos conozcamos todos.
Quiero descansar y alguien está haciendo mucho ruido...
54. Intento razonar con ellos, por un bien común.
55. Intento llegar a un acuerdo.
Sí me equivoco y hago pasar un mal rato a alguien...
8. Me doy cuenta que he cometido un error e intento aprender para otra ocasión.
9. Intento resolverlo, pero antes de nada me preocupo por el/los afectado/s.
11. Me siento responsable de lo sucedido, busco ayuda cercana y/o familiar para resolver la situación cuanto antes.

Si me paro a pensar sobre el futuro...

- 2. Me preocupo por mi bienestar y el de mis personas queridas.
- 47. Me veo implicado en alguna acción que aporte algún beneficio para la comunidad.

Si organizo una cena considero importante...

- 45. Sorprender a mis invitados con una comida muy original, hecha en casa.
- 67. Disfrutar de las conversaciones que haya en la mesa mientras se come.

Si tengo la oportunidad, considero importante tener tiempo para...

- 7. Destinarlo a tener tiempo para los míos.
- 34. Descubrir y aventurarme en nuevas aficiones que puedan ser interesantes o excitantes.
- 38. Invertirlo en formación que me enriquezca.
- 42. Dedicarlo a fines sociales, que aporten a la comunidad, ayudando a personas que lo necesiten.

- 3. Es básico que en un grupo de amigos exista naturalidad para compartir ideales.
- 6. Están robando a una persona mayor en la calle...Llamo a la policía.

13. En la vida es importante tener compromiso y seriedad.

14. Siento admiración por alguien que destaque por su honradez.

16. En una entrevista de trabajo, considero importante mostrarse educado, presentándose como una persona disciplinada y de buenos modales.

17. Existe una amistad entre dos personas cuando hay una cierta sinceridad.

18. Me gusta celebrar mi aniversario con la familia y los amigos.

23. En un lugar donde la comida y el agua es limitada se deben racionar los recursos existentes.

24. En la familia lo más importante es el respeto.

27. Cuando tengo que tratar con una persona de una edad avanzada, considero importante que no me moleste demasiado.

28. Un amigo/a te confía un secreto... Lo utilizo en caso necesario, salvando la identidad de mi fuente.

29. Me veo obligado a mentir para ayudar a un amigo/a, ¿cómo me siento?... Indiferente, pero me debe una.

31. A un amigo/a, estoy dispuesto a prestarle cualquier cosa que tenga un valor para mí, siempre y cuando, se devuelva el favor.

33. Considero que escuchar opiniones distintas puede ser contraproducente.

39. Deseo pasar el sábado por la noche haciendo volar la mente, con sensaciones y compañías que me aporten placer y magia.

44. Si hago un regalo a un amigo/a por su cumpleaños procuro que esté hecho con materiales reciclados para respetar el medio ambiente.

46. Me gusta dedicar parte de mi tiempo a una actividad social o caritativa.

48. Cuando tengo apetito, prefiero comer alimentos de proximidad, para ayudar a la economía local y tener un planeta más sostenible.

49. La imagen de una catástrofe humana me da ganas de ayudar con mis conocimientos.

56. Considero importante aprender de cualquier fuente. Hoy en día la información de calidad está al alcance de un click.

57. Me toca una suma importante de dinero en la lotería y lo invierto en mis proyectos para mejorarlo.

62. Cuidarse y estar sano es importante para rendir al máximo.

63. Talar un árbol hoy en día es un acto injustificable.

65. Cuando consigo algún objetivo que hacía tiempo que perseguía me siento orgulloso al haber podido demostrar mi valía personal.

68. Prefiero estar informado/a de la actualidad a través de medios fiables y con mucha reputación: no todos los medios ofrecen una información en la que se pueda confiar.

71. Las normas impuestas por las autoridades de un estado existen para tener un consenso entre iguales.

Para garantizar la calidad de los datos, se aplicó la transformación a Z-score ([Aguinis et al., 2013](#)) con el fin de identificar valores atípicos, y la prueba MCAR de Little ([Kline, 2015](#)) confirmó la aleatoriedad de los datos perdidos ( $\chi^2 = 0$ ,  $gl = 0$ ,  $p < .05$ ), lo que sugiere un impacto mínimo sobre la validez.

*Survey Monkey* se utilizó para la administración del test, así como para la recogida de consentimientos y de datos en ambas fases, piloto y validación ([Survey Monkey, 2024](#); [Waclawski, 2012](#)). Los análisis estadísticos se llevaron a cabo con SPSS 27.0 ([IBM, 2023](#)), RStudio ([RStudio, 2023](#)) y Jamovi ([Jamovi, 2021](#)). Las tablas que excedían los límites de extensión establecidos para el texto principal se incluyen como material suplementario, identificadas con el prefijo "S" (p. ej., tabla S1. Comparación por grupos de género).

## Resultados

### Descriptivos

Los estadísticos descriptivos detallados a nivel de ítem para los 75 ítems del MLVT ( $N$ , mínimo, máximo,  $M$ ,  $DE$ ) se presentan en

la tabla suplementaria S5, ofreciendo una visión completa de las distribuciones de los ítems en la muestra de validación. A nivel de escala, la puntuación media total fue de  $M=538.40$  ( $DE = 58.08$ ,  $Var = 3373.47$ ; 75 ítems).

### Fiabilidad del MLVT

En la prueba piloto se mostró una excelente consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach = .971;  $\omega$  de McDonald = .974). En la fase final de validación se mantuvo una alta fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach = .914,  $\alpha$  tipificado = .920;  $\omega$  de McDonald = .937). Los índices de fiabilidad a nivel de ítem (media de la escala si se elimina el ítem, varianza de la escala si se elimina el ítem, correlación ítem-total corregida, correlación múltiple al cuadrado y  $\alpha$  de Cronbach si se elimina el ítem) para los 75 ítems se presentan en la tabla S6.

La prueba  $T^2$  de Hotelling indicó diferencias multivariadas significativas entre los ítems, ( $\chi^2 = 9865.012$ ,  $F_{(74, 298)} = 107.080$ ,  $p < .001$ ), lo que sugiere una variabilidad sustancial a nivel de ítem que contribuye a la varianza total de la puntuación. La prueba de no aditividad de Tukey ( $F = 35.246$ ,  $p < .001$ ) también mostró efectos no aditivos significativos,

reflejando interacciones complejas entre los ítems. En conjunto, estos resultados respaldan la coherencia interna de la escala y ponen de manifiesto la multidimensionalidad captada por el MLVT.

### Validez del MLVT

La validación de contenido de los 272 ítems iniciales mostró coeficientes *Kappa* que oscilaron entre .72 y .99. Según Abad et al. (2011), el coeficiente *Kappa* clasifica el grado de acuerdo como adecuado ( $0.60 \leq r < 0.70$ ), bueno ( $0.70 \leq r < 0.80$ ) y excelente ( $r \geq 0.80$ ). Los índices medios de acuerdo entre los evaluadores externos sobre la adecuación, comprensión y redacción de los ítems fueron de .97, .98 y .93, respectivamente, lo que respaldó la inclusión de todos los ítems en la prueba piloto.

Tras la prueba piloto, el 34.6% de los ítems (94 de 272) presentaron índices de homogeneidad inferiores a .30, lo que indicó la necesidad de revisión o eliminación. La versión final del MLVT quedó consolidada en 75 ítems, seleccionados por su contribución a la validez de constructo y su congruencia con la BHV de Schwartz (2012). Las dimensiones, valores y componentes de valor del MLVT se validaron mediante análisis factorial. Se realizó un análisis de componentes principales (PCA) para confirmar la estructura teórica del constructo en tres niveles jerárquicos: primero con 17 componentes, después con 10 componentes de segundo orden y, finalmente, con 4 de tercer orden. Se aplicó rotación *Varimax* con normalización de *Kaiser*, bajo el supuesto de componentes ortogonales e independientes. La solución de primer orden explicó el 66.50% de la varianza, apoyando la adecuación del modelo de 17 factores. Las estadísticas descriptivas de los factores latentes en los tres niveles se presentan en la tabla S7, ofreciendo una visión general de las distribuciones de puntuaciones observadas en los 33 factores.

La adecuación de la estructura dimensional del instrumento se respaldó con un valor *Kaiser-Meyer-Olkin* (*KMO*) de .849, que indica una alta idoneidad para el análisis factorial, y con la prueba de esfericidad de *Bartlett* ( $\chi^2 = 11\,603$ ,  $df = 2775$ ,  $p < .001$ ), la cual confirmó la interrelación significativa entre los ítems. En el

modelo de 17 componentes, la varianza total explicada alcanzó el 58.88%, con un primer factor que explicó el 17.07% y un descenso progresivo hasta el 1.58% en el decimoséptimo factor.

Estos resultados respaldaron la idoneidad del modelo factorial propuesto y permitieron avanzar hacia la fase confirmatoria. Se realizó un análisis factorial confirmatorio (CFA) para examinar la estructura multidimensional del MLVT, utilizando el método de máxima verosimilitud robusta (MLM) con correcciones de Satorra-Bentler (1994) para controlar la no normalidad y obtener errores estándar no sesgados. Las correlaciones entre factores se estimaron libremente, permitiendo soluciones oblicuas acordes con la naturaleza psicológica de los constructos.

El análisis, llevado a cabo en los tres niveles jerárquicos del MLVT, mostró índices de ajuste excelentes: *RMSEA* = .03, *IC 95%* [.02, .04]; *SRMR* = .029, *IC 95%* [.02, .04]; *CFI* = .946; *TLI* = .951; *R<sup>2</sup>* = .423. Todos los valores superaron los umbrales psicométricos recomendados (*CFI* > .90, *TLI* > .95, *R<sup>2</sup>* > .35; Hu y Bentler, 1999; Kline, 2015), lo que indica un ajuste sólido del modelo y respalda la viabilidad multidimensional del instrumento.

La elevada varianza explicada y los índices de ajuste consistentemente altos refuerzan la validez y la fiabilidad del MLVT como instrumento para medir la intensidad y la prioridad de los valores personales, en consonancia con el modelo BHV de Schwartz. Las cargas factoriales detalladas y los índices de ajuste a nivel de componente se presentan en la tabla 6.

### Construcción de Baremos y Análisis de Sesgos Muestrales

A partir de los 31 factores del MLVT, distribuidos en los tres diferentes niveles jerárquicos, se realizó un análisis discriminante para comparar los grupos según género, edad y situación profesional. Dada la complejidad de la escala, se elaboraron baremos preliminares utilizando puntuaciones tipificadas y percentiles, estratificados por género y edad, pero no por situación laboral. Los baremos generales correspondientes a los factores de primer, segundo y tercer orden se presentan en las tablas S8-S10. La distribución de los participantes por grupos de género y edad se

**Tabla 6**  
Índices de Ajuste del Modelo. Método de Satorra-Bentler (1994)

Dimensión	Índice de Ajuste	Valor	Índice de Ajuste	Componente de Valor	Índice de Ajuste
DOC (Apertura al Cambio)	0.875	VSD (Autodirección)	0.911	CTH (Pensamiento)	0.877
		VST (Estimulación)	0.861	CAC (Acción)	0.911
		VHD (Hedonismo)	0.801	CSM (Estimulación)	0.821
DSE (Autorrealización)	0.835	VAT (Logro)	0.941	CHD (Hedonismo)	0.799
		VPW (Poder)	0.821	CAT (Logro)	0.803
DCN (Conservación)	0.862	VSC (Seguridad)	0.832	CDM (Dominio)	0.821
		VTR (Tradición)	0.775	CRS (Recursos)	0.821
		VCO (Conformismo)	0.799	CPL (Personal)	0.743
DST (Autotranscendencia)	0.861	VBV (Benevolencia)	0.844	CCV (Colectivo)	0.799
		VUN (Universalismo)	0.833	CTR (Tradición)	0.877
				CNS (Normas)	0.721
				CIL (Interpersonal)	0.901
				CTT (Confianza)	0.921
				CAS (Asistencia)	0.843
				CSC (Preocupación Social)	0.772
				CNT (Naturaleza)	0.821
				CTL (Tolerancia)	0.899

muestra en la [tabla 2](#), mientras que los baremos estratificados por estos grupos se presentan en las tablas S11-S18.

El análisis de posibles sesgos muestrales reveló varias diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las puntuaciones factoriales tipificadas (ver tabla S2). Sin embargo, los tamaños del efecto ( $r$ ) fueron sistemáticamente pequeños, lo que indica una relevancia práctica limitada. La edad mostró correlaciones tanto positivas como negativas con algunos factores (ver tabla S3), aunque la varianza explicada ( $R^2$ ) se mantuvo baja. La situación laboral se asoció con un número reducido de factores en los análisis de varianza unidireccionales (*ANOVA*; ver tabla S4), también con tamaños del efecto pequeños.

La prueba de chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) indicó una asociación marginalmente significativa entre género y grupo de edad,  $\chi^2_{(3,372)} = 7.879$ ,  $p = .049$ ,  $\phi = 0.146$  (ver [tabla 3](#)). Las mujeres predominaron en todos los grupos de edad excepto en el de mayor edad, donde la distribución fue equilibrada. Aunque estos resultados sugieren cierta variación demográfica, los tamaños del efecto pequeños indican un impacto práctico mínimo en la interpretación de las puntuaciones.

## Discusión

En el presente estudio se validó psicométricamente el MLVT para evaluar la intensidad y la prioridad de los valores personales de acuerdo con la BHV de [Schwartz \(2012\)](#). Con una alta fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach = .914,  $\alpha$  estandarizado = .920;  $\omega$  de McDonald = .937), el instrumento demuestra su aplicabilidad en el contexto de la población general española. El análisis, realizado en los tres niveles jerárquicos, mostró índices de ajuste excelentes ( $RMSEA = .03$ , IC 95% [.02, .04];  $SRMR = .029$ , IC 95% [.02, .04];  $CFI = .946$ ;  $TLI = .951$ ;  $R^2 = .423$ ). Todos estos valores superaron los umbrales psicométricos recomendados ([Hu y Bentler, 1999](#); [Kline, 2015](#)), lo que indica un ajuste robusto del modelo y respalda la viabilidad multidimensional del instrumento.

La elevada varianza explicada y los índices de ajuste consistentemente altos refuerzan la validez y la fiabilidad del MLVT como instrumento para evaluar la intensidad y la prioridad de los valores personales, en coherencia con el modelo BHV de Schwartz. El resultado del instrumento se presenta como el “ADN de los Valores”, compuesto por 10 valores representados mediante puntuaciones que oscilan entre 0 y 999, ordenadas de mayor a menor según la importancia asignada por cada persona. Estos hallazgos confirman la solidez del MLVT y amplían empíricamente la BHV de [Schwartz \(2012\)](#), al demostrar que el instrumento permite medir de forma fiable y precisa cómo las personas jerarquizan e intensifican los valores en sus vidas. Esta correspondencia, además de resaltar la relevancia del modelo circular de [Schwartz \(2012\)](#) y su capacidad para captar la naturaleza dinámica de los valores humanos, sugiere que, más allá de las variaciones culturales, existe una base común en la forma en que los valores personales se organizan y afectan la percepción del mundo y las acciones humanas, en línea con [Sagiv y Schwartz \(2000\)](#).

El enfoque dual del MLVT abre una vía potencial para el desarrollo de intervenciones más precisas y personalizadas orientadas a fomentar el bienestar, la cohesión grupal y la eficacia organizacional. Al identificar tanto las coincidencias como las discrepancias entre los sistemas de valores individuales y colectivos, el MLVT puede contribuir a una gestión más consciente

de los valores, con beneficios potenciales para la satisfacción personal y el compromiso organizacional. El MLVT trasciende el ámbito académico y se proyecta como una herramienta útil para el desarrollo personal y organizacional, al fomentar la alineación reflexiva e intencional de los valores. Más que un instrumento de medición, puede actuar como un catalizador que orienta decisiones y acciones coherentes con los principios fundamentales de cada persona o grupo, promoviendo una mayor coherencia y bienestar tanto en el plano personal como en el profesional.

El “ADN de los Valores” generado por el MLVT concreta esta propuesta en una herramienta de aplicación práctica, capaz de adaptarse a distintos contextos profesionales y sociales. Ofrece un marco flexible para procesos como la selección de personal, los programas de formación y desarrollo, la gestión del cambio o las experiencias educativas, y puede extenderse a ámbitos comunitarios más amplios, como las redes sociales o los proyectos colaborativos. En conjunto, el MLVT proporciona un recurso útil para guiar decisiones y acciones alineadas con los valores, favoreciendo un desarrollo más consciente y coherente en personas y organizaciones.

No menos importantes son las limitaciones del estudio, que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, los participantes fueron reclutados mediante un muestreo de conveniencia en la población general española, y la muestra de validación tuvo un tamaño relativamente modesto. Estos aspectos pueden restringir la generalización de los resultados. Por tanto, este estudio debe considerarse una exploración inicial del potencial psicométrico del MLVT más que una validación definitiva. Será esencial replicar los hallazgos con muestras más amplias y representativas, que incluyan diversas regiones de España y otros contextos culturales, para confirmar y ampliar la aplicabilidad del instrumento.

En segundo lugar, aunque el MLVT mostró una elevada consistencia interna y una estructura factorial robusta, este estudio se centró principalmente en la validez de contenido, la consistencia interna y la coherencia del constructo. No se examinaron la validez de criterio ni la validez predictiva. Aunque los análisis de posibles sesgos muestrales revelaron algunas asociaciones estadísticamente significativas entre variables demográficas (género, edad y situación laboral) y las puntuaciones factoriales del MLVT, los tamaños del efecto fueron sistemáticamente pequeños, lo que sugiere una relevancia práctica limitada. Ello apunta a una relativa estabilidad del instrumento entre categorías demográficas básicas, aunque futuros estudios deberán evaluar su validez predictiva y su comportamiento en poblaciones más diversas.

En tercer lugar, los baremos preliminares elaborados en este estudio constituyen solo un marco de referencia inicial para la interpretación de las puntuaciones del MLVT. Aunque facilitan una primera aproximación a su uso aplicado, deben considerarse provisionales y utilizarse con cautela hasta que sean replicados en muestras más amplias y representativas.

Por último, este estudio no incluyó análisis de invariancia factorial multigrupo (por ejemplo, según género o edad). Si bien se aplicaron procedimientos complementarios ( $t$  de Student, correlaciones, *ANOVA* y pruebas  $\chi^2$ ), y se elaboraron baremos estratificados por género y edad, estos no sustituyen una evaluación formal de la equivalencia métrica y escalar. Dada la complejidad del modelo del MLVT -con múltiples factores de primer, segundo y tercer orden-, no fue posible abordarlo en el presente trabajo. Futuros estudios deberían examinar la invariancia de medida

utilizando enfoques más flexibles, como el *Exploratory Structural Equation Modeling* (ESEM), que permitiría una evaluación más completa de la robustez estructural y la equivalencia entre grupos.

En síntesis, el presente estudio aporta evidencias iniciales de la fiabilidad y validez del MLVT como instrumento multidimensional para evaluar la prioridad y la intensidad de los valores personales. Aunque se requiere investigación adicional con muestras más amplias y diversas para reforzar su base psicométrica, los hallazgos destacan el potencial del MLVT como herramienta de investigación y como recurso práctico para el desarrollo personal y organizacional.

### Contribución a la Autoría

**Dídac Membrives-Barniol:** autor principal, conceptualización, metodología, desarrollo de la investigación, recogida y análisis de datos, elaboración de tablas, redacción del borrador original y administración general del proyecto.

**Santiago Trias-Bonet:** conceptualización (idea inicial y marco conceptual), recursos, redacción -revisión y edición.

**Joan Guàrdia-Olmos:** supervisión, metodología, validación, apoyo al análisis de datos y redacción -revisión y edición.

**Maria Carbó-Carreté:** supervisión, metodología, validación, redacción, revisión y edición.

### Financiación

Este trabajo no recibió financiación específica de organismos públicos, comerciales o sin ánimo de lucro.

### Conflictos de Intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

### Disponibilidad de los Datos

Los datos y materiales relacionados con este estudio no están disponibles públicamente en este momento. No obstante, los investigadores interesados pueden contactar con el autor de correspondencia para solicitar acceso a los datos, que podrán facilitarse previa solicitud razonada y de acuerdo con las directrices éticas vigentes.

### Material Suplementario

Los materiales suplementarios, que incluyen el listado completo de ítems del MLVT y documentación adicional, estarán disponibles en acceso abierto en el *Open Science Framework* (OSF): <https://osf.io/yacwd>

### Referencias

- Abad-García, Francisco J.; Olea-Díaz, Julio; Ponsoda-Gil, Vicente y García-García, Carmen. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Aguinis, Herman; Gottfredson, Ryan K. y Joo, Harry (2013). Best-practice recommendations for defining, identifying, and handling outliers. *Organizational Research Methods*, 16(2), 270-301. <https://doi.org/10.1177/1094428112470848>
- Atif, Muhammad; Shafiq, Muhammad; Farooq, Muhammad; Ayub, Gohar; Hussain, Mujeeb y Waqas, Muhammad (2022). Evolution of basic human values orientations: An application of monitoring changes in cluster solutions. *PloS ONE*, 17(9), e0274600. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274600>
- Belic, Jelisaveta; Djordjevic, Ana; Nikitović, Tijana y Khaftsova, Alyona (2022). The diversity of value construal: A constructivist approach to the Schwartz theory of basic values. *Journal of Constructivist Psychology*, 35(4), 1276-1300. <https://doi.org/10.1080/10720537.2021.1965510>
- Bouman, Thijs; Steg, Linda y Kiers, Henk A.L. (2018). Measuring values in environmental research: A test of an environmental portrait value questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 9, 564. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00564>
- Bratu, Mihaela L. y Cioca, Lucian I. (2019). Managerial strategies of the personal values, used to improve engineer's communication. In: *MATEC Web of Conferences*, 290, 07004. EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201929007004>
- Burke, Jolanta y Arslan, Gökmən (2021). A new forum for sharing happiness and health research. *Journal of Happiness and Health*, 1(1), 1-3. <https://www.journalofhappinessandhealth.com/index.php/johah/article/view/8>
- Carr, Alan; Finneran, Laura; Boyd, Christine; Shirey, Claire; Canning, Ciaran; Stafford, Owen; Lyons, John; Cullen, Karen; Prendergast, Conor; Corbett, Claire; Drumm, Clare y Burke, Tracey (2024). The evidence-base for positive psychology interventions: A mega-analysis of meta-analyses. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2168564>
- Cascaes da Silva, Fábio; Gonçalves, Edson; Valdivia Arancibia, Bernardo A.; Bento, Gabriel G.; Silva-Castro, Tâmara L.; Soleman-Hernandez, Silvia S. y da Silva, Rodrigo (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa [Estimators of internal consistency in health research: The use of the alpha coefficient]. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(1), 129-138. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2015.321.1585>
- Dawes, John (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61-104. <https://doi.org/10.1177/147078530805000106>
- Dolan, Simon L. (2011). *Coaching by values: A guide to success in the life of business and the business of life*. iUniverse.
- Dolan, Simon L. (2020). *The secret of coaching and leading by values: How to ensure alignment and proper realignment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003025146>
- Dolan, Simon L. (2021). Leadership and values: A new framework for the future of work. En: M. Santana, y R. Valle-Cabrera (Ed.), *New directions in the future of work*. Emerald Publishing Limited (pp. 19-34). <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-298-020211004>
- Dolan, Simon L.; García, Salvador y Richley, Bonnie (2006). *Managing by values: A corporate guide to living, being alive, and making a better world*. Palgrave Macmillan.
- Duelmer, Helmut; Schwartz, Shalom H.; Cieciuch, Jan; Davidov, Eldad y Schmidt, Peter (2023). Testing Schwartz's model of cultural value orientations in Europe with the European Social Survey: An empirical comparison of additive indexes with factor scores. *Survey Research Methods*, 17, 447-563. <https://doi.org/10.18148/srm/2023.v17i4.8031>
- El Tantawi, Maha; Folayan, Morenike O.; Nguyen, Anh L.; Aly, Nadia M.; Ezechi, Oliver; Uzochukwu, Benjamin S.C.; Alaba, Oluwaseun A y Brown, Brandon (2022). Validation of a COVID-19 mental health and wellness survey questionnaire. *BMC Public Health*, 22(1), 1509. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13825-2>
- Furr, Richard M. (2021). *Psychometrics: An introduction* (3<sup>rd</sup> Ed.). Sage.
- Gangopadhyay, Mayurakshhee (2021). Values and psychological wellbeing of youth: A sustainable interconnection. *Khazanah Pendidikan Islam*, 3(1), 30-40. <https://doi.org/10.15575/kp.v3i1.10736>
- Giromini, Luca; Pignolo, Claudia; Zennaro, Alessandro y Viglione, Donald J. (2021). Comparability and validity of the online and in-person administrations of the Inventory of Problems-29 (IOP-29). *Psychological Assessment*, 33(3), 242-249. <https://doi.org/10.1037/pas0000987>

- Gulliford, Liz (2022). Happiness and well-being in positive psychology: An evaluation and examination with a focus on the virtues of gratitude and hope. In: S. Sugirtharajah (Ed.), *Religious and non-religious perspectives on happiness and wellbeing* (pp. 17-34). Routledge. <https://doi.org.sire.ub.edu/10.4324/9781003045540-2>
- Ho, Wai Wai Yuen (2023). Principal component analysis: Development and initial validation of the mirror effects inventory. *BMC Psychology*, 11, 363. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01397-8>
- Hu, L. T., y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- IBM. (2023). IBM SPSS Statistics. <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>
- Jamovi. (2021). *The Jamovi project (Computer Software)*. <https://www.jamovi.org>
- Joshi, Ankur; Kale, Saket; Chandel, Satish; y Pal, D.K.. (2015). Likert scale: Explored and explained. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 7(4), 396-403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kline, Paul (2015). *A handbook of test construction (psychology revivals): introduction to psychometric design*. Routledge.
- Kumar, Veera Balaji y Subramanian, Saju (2012). Correlates of psychological well-being with reference personal values. *Indian Journal of Health and Well-Being*, 3(3), 711-715. [https://www.researchgate.net/publication/358770037\\_Correlates\\_of\\_psychological\\_wellbeing\\_with\\_reference\\_personal\\_values\\_Veera\\_Balaji\\_Subramanian](https://www.researchgate.net/publication/358770037_Correlates_of_psychological_wellbeing_with_reference_personal_values_Veera_Balaji_Subramanian)
- Lane, Suzanne; Raymond, Martha R. y Haladyna, Thomas M. (2015). *Handbook of test development*. Routledge.
- Lechner, Clemens; Beierlein, Constanze; Davidov, Eldad y Schwartz, Shalom H. (2022). Measuring the 4 higher-order values in Schwartz's theory: A validation of a 17-item inventory. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/xmh5v>
- Lianov, Laurie S.; Barron, George C.; Fredrickson, Barbara L.; Hashmi, Salman; Klemes, Alan; Krishnaswami, Jaya; Lee, Jeff; Le Pertel, Nicole; Matthews, Janet A.; Millstein, Rachel A.; Phillips, Elizabeth M.; Sanmidhi, Divya; De Vries, Peter P.; Wallace, Alison y Winter, Sarah J. (2020). Positive psychology in health care: Defining key stakeholders and their roles. *Translational Behavioral Medicine*, 10(3), 637-647. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibz150>
- Martín-del-Río, Beatriz; Neipp, María-Carmen y Hernández, María J. (2021). Positive organizational psychology: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5222. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105222>
- Muñiz, José (2018). *Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica y TRI. Pirámide*.
- Preston, Carolyn C. y Colman, Andrew M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104(1), 1-15. [https://doi.org/10.1016/s0001-6918\(99\)00050-5](https://doi.org/10.1016/s0001-6918(99)00050-5)
- RStudio. (2023). *RStudio: Integrated Development Environment for R*. <https://www.rstudio.com/>
- Russo, Chiara; Danioni, Francesca; Zagrean, Ioana E.; Chirescu, Carmen y Roșca, Adriana C. (2022). Changing personal values through value-manipulation techniques: A study on university students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 692-715. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070052>
- Sagiv, Lilach y Schwartz, Shalom H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(200003/04\)30:2%3C177::AID-EJSP982%3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2%3C177::AID-EJSP982%3E3.0.CO;2-Z)
- Salas-Vallina, Andrés, Gil-Bort, Francisco y Fernandez-Guerrero, Rubén (2023). Managing by values in healthcare: Development and validation of the health care values inventory measurement scale. *The International Journal of Health Planning and Management*, 38(1), 105-128. <https://doi.org/10.1002/hpm.3565>
- Satorra, Albert y Bentler, Peter M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. En A. von Eye y C.C. Clogg (Eds.), *Latent variables analysis: Applications for developmental research* (pp. 399-419). Sage.
- Sayer, Andrew (2011). *Why things matter to people: Social science, values and ethical life*. Cambridge University Press.
- Schneider, Kirk J. (2011). Toward a humanistic positive psychology: Why can't we just get along. *Existential Analysis: Journal of the Society for Existential Analysis*, 22(1), 32-38. [https://www.researchgate.net/publication/303177183\\_Toward\\_a\\_humanistic\\_positive\\_psychology\\_Why\\_can't\\_we\\_just\\_get\\_along](https://www.researchgate.net/publication/303177183_Toward_a_humanistic_positive_psychology_Why_can't_we_just_get_along)
- Schwartz, Shalom H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. *Questionnaire Package of the European Social Survey*, 259(290), 261. [https://www.europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/ESS\\_core\\_questionnaire\\_human\\_values.pdf](https://www.europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/ESS_core_questionnaire_human_values.pdf)
- Schwartz, Shalom H. (2011). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In *Measuring Attitudes Cross-Nationally* (pp. 169-203). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781849209458.n9>
- Schwartz, Shalom H. (2012). An overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, Shalom H. y Boehnke, Klaus (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00069-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00069-2)
- Schwartz, Shalom H. y Cieciuch, Jan (2022). Measuring the refined theory of individual values in 49 cultural groups: Psychometrics of the revised portrait value questionnaire. *Assessment*, 29(5), 1005-1019. <https://doi.org/10.1177/1073191121998760>
- Schwartz, Shalom H.; Cieciuch, Jan; Vecchione, Michele; Davidov, Eldad; Fischer, Ronald; Beierlein, Constanze; Ramos, Alice; Verkasalo, Markku; Lönnqvist, Jan-Erik; Demirktu, Kenan; Dirilen-Gumus, Ozge y Konty, Mark (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Sim, Julius y Wright, Chris C. (2005). The kappa statistic in reliability studies: Use, interpretation, and sample size requirements. *Physical Therapy*, 85(3), 257-268. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15733050/>
- Singh, Siddharth y Sagar, Rajesh (2021). A critical look at online survey or questionnaire-based research studies during COVID-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 65, 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102850>
- Survey Monkey (2024). *Survey Monkey: The world's most popular free online survey tool*. <https://www.surveymonkey.com>
- van der Linden, Sander y British Broadcasting Corporation (2018). *Global values. Where do you fit? 2018*. <https://tomorrows-world-values.pilots.bbcconnectedstudio.co.uk/>
- Ventura-León, José Luis y Caycho-Rodríguez, Tomás (2014). El coeficiente omega: Un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Vveinhardt, Jolita y Gulbovaite, Egle. (2018). Reliability of methodological and psychometric characteristics of the questionnaire of congruence of personal and organizational values. *Oeconomia Copernicana*, 9(3), 545-571. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.02>
- Waclawski, Erick (2012). How I use it: Survey Monkey - What is Survey Monkey? *Occupational Medicine*, 62(6), 447. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs075>
- Wetzelhütter, Daniel; Nnebedum, Chinyere; De Wet, Jan y Bacher, Johannes (2020). Testing a modified version of Schwartz's portrait values questionnaire to measure organizational values in a university context. *Journal of Human Values*, 26(3), 209-227. <https://doi.org/10.1177/0971685820943398>
- Zimba, Oleh; Radchenko, Olena; Shah, Siddharth; Uchanska, Viktoriia; Strutynsky, Andrii y Abhishek, Abhishek (2023). Designing, conducting, and reporting survey studies: A primer for researchers. *Journal of Korean Medical Science*, 38(5), e39. <https://doi.org/10.3346/jkms.2023.38.e39>