



SUBDIVA-IV-65

MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA

VARIACIÓN DE LA PIRÁMIDE DE LOS SUBOFICIALES

PIN 85/05

EL FUTURO DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y ENVEJECIMIENTO
DEL PERSONAL EN EL ET.



INDICE

SUMARIO Y CONCLUSIONES FUNDAMENTALES.....	2
0. INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETO DEL TRABAJO	4
2. DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE EDADES Y AÑOS DE SERVICIO.....	5
3. EVOLUCIÓN DE LA PIRAMIDE DE EDAD SEGÚN EL MODELO DE CARRERA. .	10
3.1 EDADES DE INGRESO.....	10
3.2 PREVISIÓN DE LA EDADES DE ASCENSO.....	13
2.3.- DISTRIBUCIÓN DE EDADES EN LOS EMPLEOS.....	15
2.4.- EVOLUCIÓN.....	16
3.- VALORACIÓN Y CONCLUSIONES.....	17
3.1 Valoración.....	18



SUMARIO Y CONCLUSIONES FUNDAMENTALES

Con la aplicación de la Ley 17/1999 se asumía un aumento de la edad media de ingreso en la escala de suboficiales y consecuentemente en la edad de salida de los Centros de Formación y por tanto en los ascensos a los distintos empleos.

Tras una década de aplicación, la edad media de ingreso está unos meses por encima de los 27 años, saliendo de los Centros de Formación con un poco más de 30 años, en el caso más favorable.

Siendo el ascenso al empleo de Brigada un momento especialmente relevante en la trayectoria de los Suboficiales, se estima que en el futuro la media en el ascenso estará entre los 43 años y los 44 años.

El aumento de las plazas de acceso directo es una de las variables para modificar las medias de edad de los suboficiales a medio plazo.

La aplicación de la LCM en la futura enseñanza de los Suboficiales puede aumentar el periodo de formación de tres años en caso de producirse tasas de fracaso escolar fruto de la formación y nivel cultural previa de los alumnos. De producirse la edad de egreso aumentará.

En general, el debate general sobre idoneidad función-edad, enfrenta los beneficios físicos de la juventud frente a los beneficios psicológicos y madurativos del envejecimiento.

Actuaciones de la organización basadas principalmente en favorecer estilos de vida saludables proporcionarán al individuo la consecución de una mejor y más sana adaptación al proceso natural de envejecimiento. Disponer de personal con buena salud física y mental repercutirá directamente en un mejor desempeño del trabajo.



0. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo corresponde a una petición realizada por FUTER en la que a la vista de la descripción del previsible envejecimiento de la Tropa expresada en el documento DIVA-IV-055 “VARIACIÓN DE LA PIRÁMIDE DE EDAD DE LA TROPA PROFESIONAL”, se solicitaba un análisis similar para los diferentes empleos de los Suboficiales, previsión QUE complementaría el Plan de Acción de Personal relativa a los puestos de Jefe de Sección.

El presente documento se incluye dentro de las actividades correspondientes al Programa de investigación 85/05 “El futuro de la Profesionalización y envejecimiento de la Tropa en el ET”.

El documento presenta un pronóstico cuantitativo del resultado de estas disposiciones transcurrida una década desde la entrada en vigor de la Ley 17/1999.

En la actualidad, según determina la legislación, para la promoción de los militares de tropa a las escalas de suboficiales, se aplica una reserva de plazas superior al 80 % (solo reducido de facto a este porcentaje en los ejercicios del 2008 y 2009). Dicha disposición y la normativa consecuente produce una variación en las edades de **ingreso en la escala** y en la **edad en que se alcanzan los diferentes empleos**.

Para efectuar los cálculos que describen el envejecimiento, utilizamos un modelo que analiza la variación de la pirámide de edad en función de la realidad actual y de su evolución según el modelo de carrera previsto por las leyes.



Se parte de la distribución empírica de las edades de los suboficiales en el 2010 obtenida de la base de datos SIPERDEF; se cuenta además con datos sobre la distribución de edades de Ingreso en la AGBS proporcionada por la DIEN y la DIGEREN. Sobre la distribución original se han reiterado mediante simulación los fenómenos de ingreso y ascenso sobre los que se ha ajustado previamente el modelo de probabilidad empírico correspondiente.

1. OBJETO DEL TRABAJO

Realizar un cálculo sobre la evolución del envejecimiento de los Suboficiales.

INTERES

Se aporta una aproximación cuantitativa como referente para los planes relativos al modelo de carrera de los Suboficiales.

METODOLOGIA

Tomando como punto de partida la distribución de edades de los Suboficiales del ET en situación de actividad en el año 2010, se reiteran los fenómenos de ingreso y ascenso, sobre los que se ajusta un modelo de probabilidad. Lo que nos permite analizar la pirámide de edad en función de la realidad actual y de su evolución según el modelo de carrera previsto por las leyes.



2. DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE EDADES Y AÑOS DE SERVICIO.

Como punto de partida se muestra la tabla y el gráfico con la descripción de la distribución de edades de los Suboficiales del Ejército de Tierra en situación de actividad en el año 2010. (Los datos representan la población en cada empleo, no la edad de ascenso).

Los casos analizados han sido:

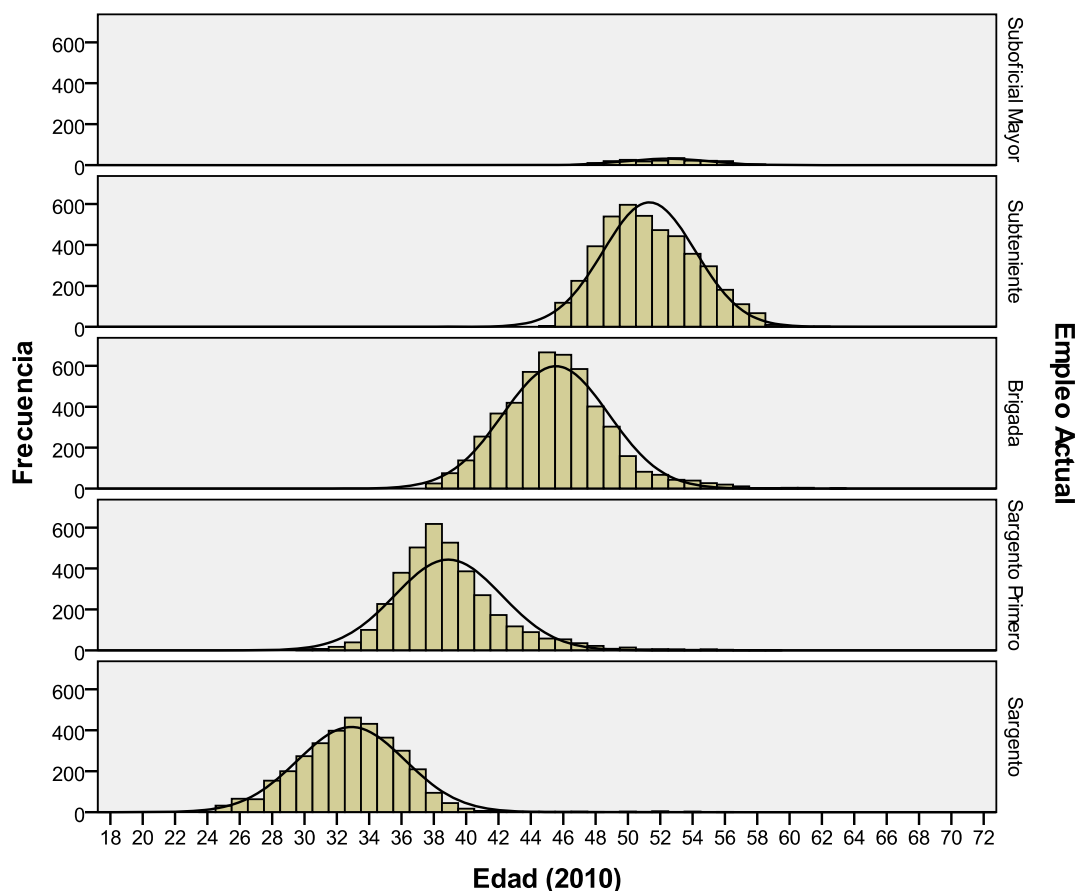
Resumen del procesamiento de los casos

Empleo Actual	Casos
	N
Suboficial Mayor	199
Subteniente	4362
Brigada	4918
Sargento Primero	3678
Sargento	3481

Las edades observadas en los diferentes empleos (2010) se muestran en la tabla siguiente:

		Descriptivos				
		Estadístico				
		Empleo Actual				
		Sargento	Sargento Primero	Brigada	Subteniente	Suboficial Mayor
Media		32,90	38,89	45,54	51,33	52,42
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	32,79	38,79	45,45	51,24	52,07
	Límite superior	33,01	39,00	45,64	51,41	52,78
Media recortada al 5%		32,87	38,69	45,43	51,26	52,41
Mediana		33,00	38,00	45,00	51,00	53,00
Varianza		11,155	10,958	10,768	8,189	6,447
Desv. típ.		3,340	3,310	3,282	2,862	2,539
Mínimo		24	30	38	45	47
Máximo		41	47	58	60	58
Rango		17	17	20	15	11
Amplitud intercuartil		4	3	4	4	4
Asimetría		,667	1,260	,619	,313	,030
Curtosis		3,815	3,493	1,315	-,485	-,837

La representación gráfica de los datos se muestra en el siguiente histograma de frecuencias absolutas de las diferentes edades. La altura de la barra es proporcional al número de casos observados, por eso la gráfica del número de Suboficiales Mayores (199) tiene poca altura en comparación con las demás.



Se observan en todos los empleos **patrones de normalidad**, por lo que la distribución permite ajustarla a una normal definida para cada empleo por la media y la desviación típica y representada mediante las líneas de trazo negro sobrepuesta al correspondiente histograma.

La normalidad es consecuencia de la distribución uniforme de vicisitudes a lo largo de la carrera.

La tabla **revela los siguientes extremos**:

- Para los Sargentos la media es de casi 33 años con un recorrido de edades en el rango 24 y 41. Lo que supone un sargento de más edad en relación con los esquemas anteriores a la modificación de la forma de ingreso a la escala, en donde la edad media en el empleo era de unos 23 años, en el extremo inferior de lo que hoy tenemos.



- La edad media de los Sargentos Primeros es de 39 años con un rango entre 31 y 47 años. La edad media en el empleo antes de la ley era de 32 años.
- Para los Brigadas, cuyo recorrido abarca de los 38 a los 58 años la media está en torno a los 45 años.
- Los Subtenientes, con una media de 51 años, abarcan un rango comprendido entre los 45 y los 60 años.
- Por último, los Suboficiales Mayores, tienen una edad media entre 52 y 53 años y un rango entre los 47 y los 58 años.

Las implicaciones físicas, psicológicas, sociales y operativas de esta realidad, escapan a las pretensiones de este documento, centrado en la descripción cuantitativa.



No obstante es muy descriptivo, en sí mismo, comparar la edad de los Suboficiales en relación con las edades de la Tropa. Utilizaremos para ello la distribución de percentiles.

Percentiles correspondientes a la Distribución de edades para los Suboficiales y la Tropa (ET en el año 2010)

Edad	Soldado	Cabo	Cabo 1º	Cabo Mayor	Sargento	Sargento 1º	Brigada	Subteniente	Suboficial Mayor	Edad
Nº Casos	40010	13549	6477	339	3457	3634	4907	4362	199	
19	5									19
20	10									20
21	20									21
22	40									22
23	50	5								23
24	60	10								24
25										25
26	70	20								26
27	80	30								27
28		40			5					28
29	90	50	5		10					29
30	95	60	10		20					30
31		70			30					31
32			20		40					32
33		80	30		50					33
34		90	40	5	60	5				34
35		95	50	10	70	10				35
36			60	20		20				36
37			70	30	90	30				37
38				40	95	50				38
39			80			60				39
40				50		70	5			40
41						80	10			41
42				60						42
43			90			90	20			43
44				70		95	30			44
45			95	80			50			45
46										46
47				90			70	5		47
48							80	10	5	48
49				95			90	20	10	49
50								40	20	50
51							95	50	30	51
52								60	40	52
53								70	60	53
54								80	70	54
55								90	80	55
56								95	90	56
57									95	57

La Tabla ofrece, para cada empleo, los percentiles asociados a la distribución de la edad. De manera intuitiva, para unos años de edad concretos, estas tablas señalan el porcentaje de individuos que están por encima y por debajo de aquella edad. Por ejemplo en la columna de soldados, el percentil 90 está en 29 años, lo que quiere decir que el 90% de los soldados tienen 29 años o menos y que del mismo modo, solo un 10% ($100-90=10$) tiene más de 29 años.

De este modo se puede observar como la población de Cabos 1º está más envejecida que la de Sargentos, o la similitud entre la distribución de Cabos mayores y Sargentos 1º.



En relación a los años de servicio, la Tabla siguiente muestra los percentiles asociados a los años acumulados de servicio desde el ingreso en las Fuerzas Armadas.

Percentiles correspondientes a la Distribución de la variable "Años de Servicio" (ET en el año 2010)						
Años de Servicio	Sargento	Sargento 1º Brigada	Subteniente	Suboficial Mayor	Años de Servicio	
	3481	3675	4918	4362	199	
7	5					7
8						8
9	10					9
10	20					10
11	30					11
12	50					12
13	60					13
14	70					14
15	80					15
16	90	5				16
17	95	10				17
18		20				18
19		50				19
20		60				20
21		70	5			21
22		80	10			22
23						23
24		90	20			24
25			30			25
26			40			26
27		95	60			27
28			70			28
29			80	5		29
30			90	20		30
31				30	10	31
32			95	50	30	32
33				60	40	33
34				70	50	34
35				80	70	35
36				90	80	36
37				95	90	37
38					95	38

De modo similar, presentamos a continuación otra Tabla de percentiles relativas a la distribución de años en el empleo actual.

Percentiles correspondientes a la Distribución de la variable "Años en el Empleo Actual" (ET en el año 2010)						
Años en el Empleo	Sargento	Sargento 1º Brigada	Subteniente	Suboficial Mayor	Años en el Empleo	
	Casos 3481	Casos 3678	Casos 4918	Casos 4362	Casos 199	
1	10	10	5	5	20	1
2	30	20	10	10	30	2
3	40				40	3
4	50	30	20	20	50	4
5	60	40	30	30	60	5
6	80			40	80	6
7	90	60	50	50	90	7
8	95	70	60	60		8
9		80	70		95	9
10		95	90	80		10
11			95	90		11
12				95		12



3. EVOLUCIÓN DE LA PIRAMIDE DE EDAD SEGÚN EL MODELO DE CARRERA.

La realidad numérica reflejada en el capítulo precedente sufrirá modificaciones en función de distintas coyunturas y políticas de personal que puedan establecerse y que escapan muchas veces al control del Ejército del Ejército de Tierra, pues corresponde al Gobierno desarrollar los criterios generales de promoción y ascenso.

Sin embargo si pueden ser evaluadas, por ser previsibles, la incidencia de la normativa hoy vigente:

- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.
- Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería.

Este conjunto de normas determinan los **cupos de acceso a la escala** por promoción interna, los requisitos respecto de los **años de servicio** y el **modelo de carrera** para los Suboficiales.

Con estos parámetros y los datos actuales, analizaremos la transformación y convergencia probable hacia un envejecimiento cuyo límite vamos a calcular.

3.1 EDADES DE INGRESO.

El primer parámetro que hay que analizar corresponde a la edad de Ingreso en la AGBS, hecho que determina el ingreso en la escala y condiciona el patrón de edades a lo largo de la carrera.



La edad de ingreso presenta una variación muy singular en función del origen del alumno. Los provenientes de promoción interna, tienen una edad de unos meses por encima de los 27 años, mientras que los que acceden directamente (solamente en las convocatorias del 2008 y del 2009) está en torno a los 22 años. Para estos últimos, la reserva de plazas máxima fijada por ley es del 20%. Es por tanto que el modelo de envejecimiento dependerá del cupo de plazas de acceso directo.

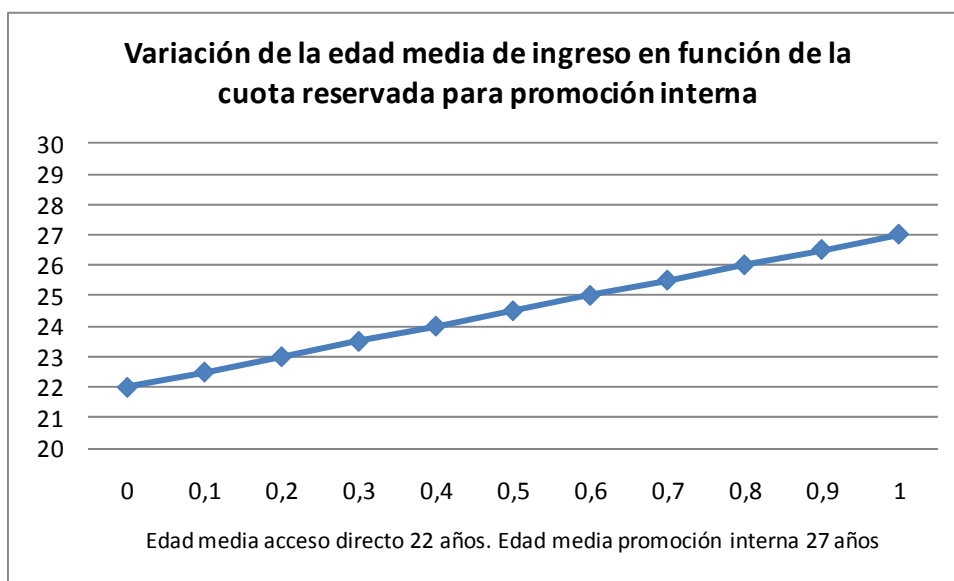
Con estas observaciones se puede deducir la variación en las edades de ingreso en función del cupo reservado a la promoción interna:

$$\text{Edad Media} = \frac{27 \times 80 + 22 \times 20}{100} = 26$$

De modo general y expresado las proporciones en tanto por uno, tendremos:

Edad Media = Edad media de acceso directo + Cuota promoción interna \times Diferencia media

Cuya representación, en el gráfico siguiente, nos señala la variación en las edades medias de ingreso en función de la cuota reservada para la promoción interna.





Se puede comprobar que en el rango de edades 22-27 definido empíricamente para el acceso directo y para la promoción interna, la edad media se reduce un año por cada dos décimas en la reducción de la cuota reservada a la promoción interna.

Al venir esta cuota fijada por ley en un 80% mínimo, podemos concluir que el acceso directo reduce la edad media de ingreso en un año. Lo que es importante a la hora de interpretar las tablas y gráficos que presentamos a continuación, estimados para un 100% de promoción interna, y a los que habría que restar un año a los cálculos realizados para el caso de un 20 % de la convocatoria abierta al acceso directo.

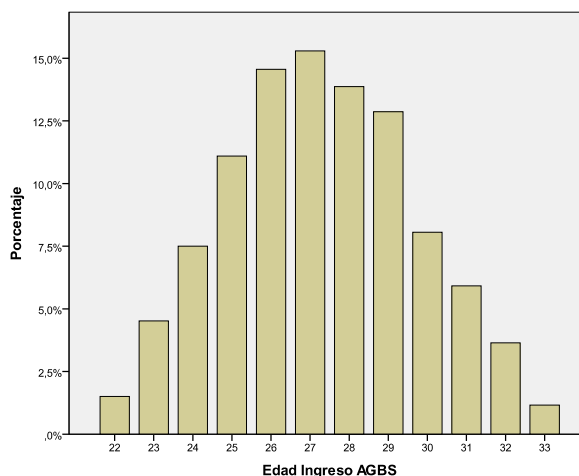
De los datos analizados durante los últimos cinco años, se infieren los siguientes valores respecto a la distribución de edades.

Descriptivos

			Estadístico	Error típ.
Edad Ingreso AGBS	Media		27,28	,040
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,20	
		Límite superior	27,36	
	Media recortada al 5%		27,26	
	Mediana		27,00	
	Varianza		5,944	
	Desv. típ.		2,438	
	Mínimo		22	
	Máximo		33	
	Rango		11	
	Amplitud intercuartil		3	
	Asimetría		,096	,040
	Curtosis		-,552	,080

Percentiles

Percentiles	Edad Ingreso AGBS
5	23,00
10	24,00
20	25,00
30	26,00
40	27,00
50	27,00
60	28,00
70	29,00
80	29,00
90	31,00
95	31,00



Los % estimados pueden tener un error de más menos el 4%.



A partir de esta distribución pueden ser calculadas las edades de ascenso y permanencia en los diferentes empleos, aplicando los tiempos de servicio establecidos en la normativa y considerando, que a lo largo de la carrera, las diferentes vicisitudes se reparten con una aleatoriedad uniforme entre los individuos, con independencia de la edad de los mismos.

3.2 PREVISIÓN DE LA EDADES DE ASCENSO.

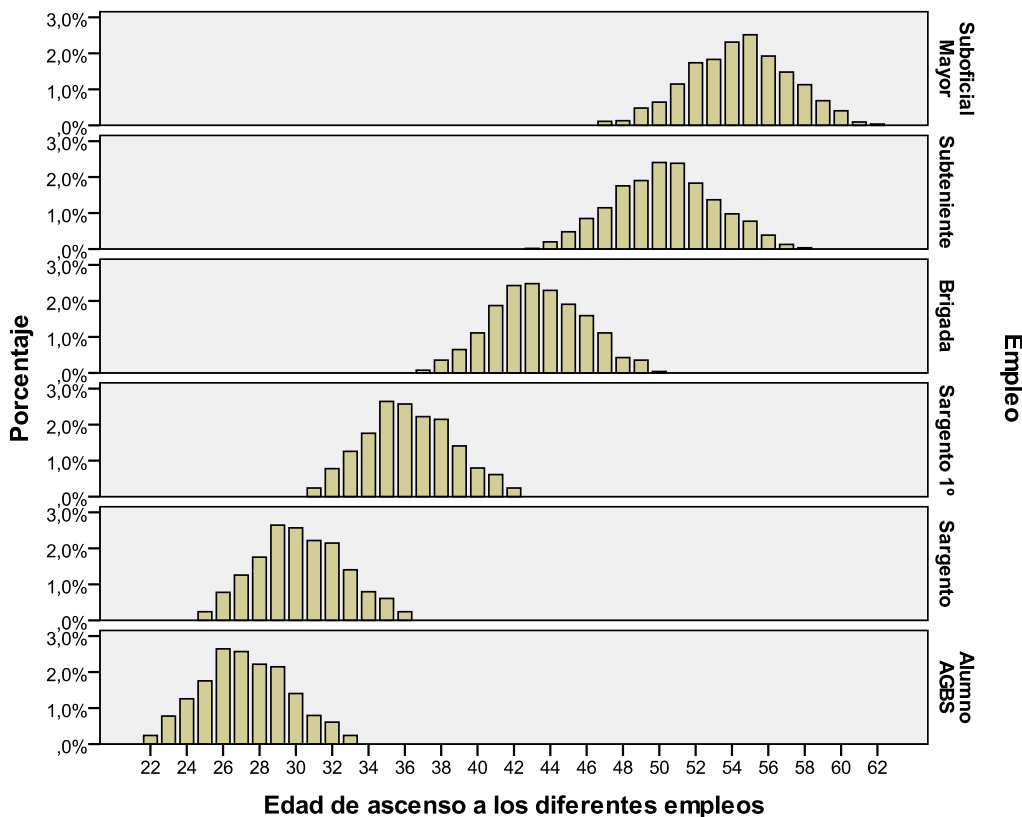
Consecuencia de las edades de ingreso, mediante simulación, las edades de ascenso a los diferentes empleos resultan las siguientes:

Descriptivos

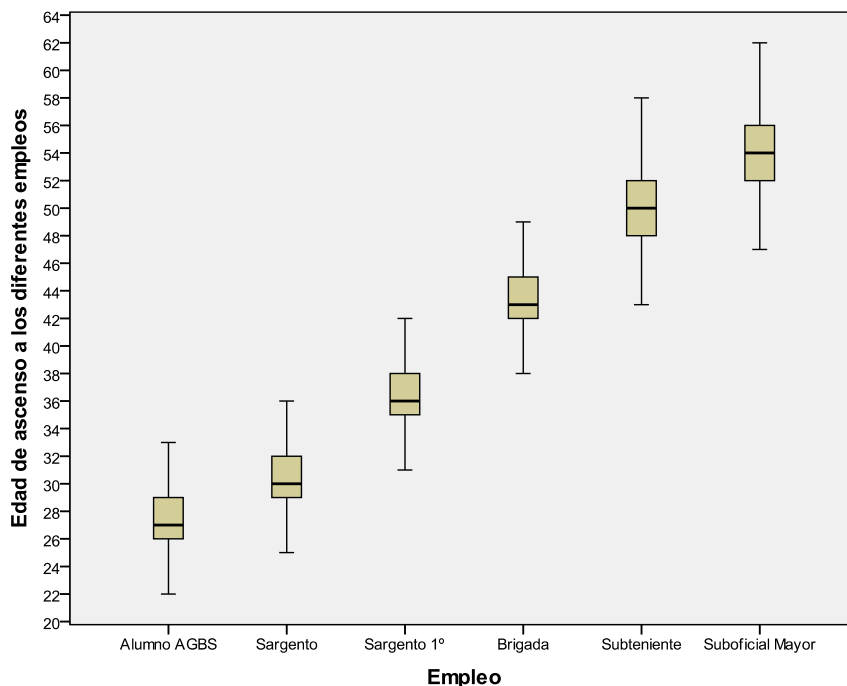
	Estadístico					
	Edad de acceso a los diferentes empleos y situaciones					
	Alumno AGBS	Sargento	Sargento 1º	Brigada	Subteniente	Suboficial Mayor
Media	27,25	30,25	36,25	43,33	50,33	54,41
Media recortada al 5%	27,22	30,22	36,22	43,32	50,32	54,42
Mediana	27,00	30,00	36,00	43,00	50,00	54,00
Varianza	5,916	5,916	5,916	6,424	7,879	7,751
Desv. típ.	2,432	2,432	2,432	2,535	2,807	2,784
Mínimo	22	25	31	37	43	47
Máximo	33	36	42	50	58	62
Rango	11	11	11	13	15	15
Amplitud intercuartil	3	3	3	3	4	4
Asimetría	,134	,134	,134	,065	,053	-,055
Curtosis	-,488	-,488	-,488	-,423	-,396	-,296



Cuyo histograma se representa a continuación:



El diagrama de cajas dibujado seguidamente suministra información sobre los valores normales, cercanos en menos tres recorridos de la mediana, los cuartiles 25% y 75% (límites de cada rectángulo) y la mediana (recta en el interior del rectángulo).





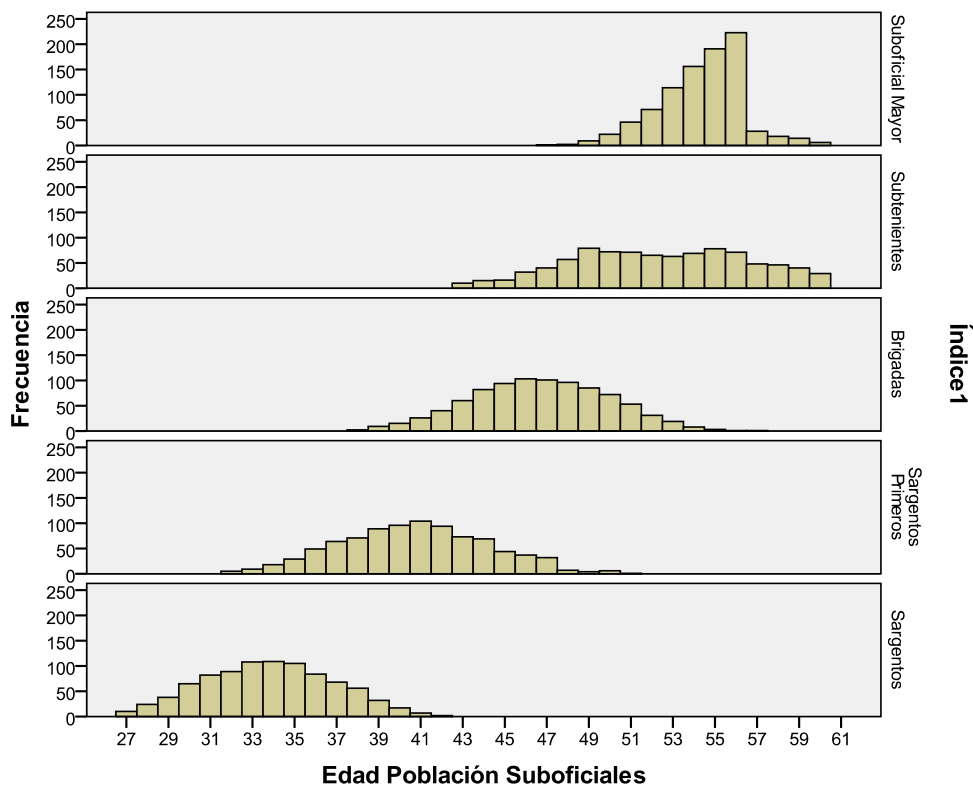
2.3.- DISTRIBUCIÓN DE EDADES EN LOS EMPLEOS.

Complementario a las edades de ascenso, resulta la distribución de edades en cada empleo, donde a los recién ascendidos hay que unir los que llevan varios años en el empleo correspondiente.

La población de Suboficiales, con arreglo a las edades de ingreso y los años de servicio y coyunturas marcadas por ley, se distribuirá con mucha probabilidad con arreglo a los estadísticos siguientes:

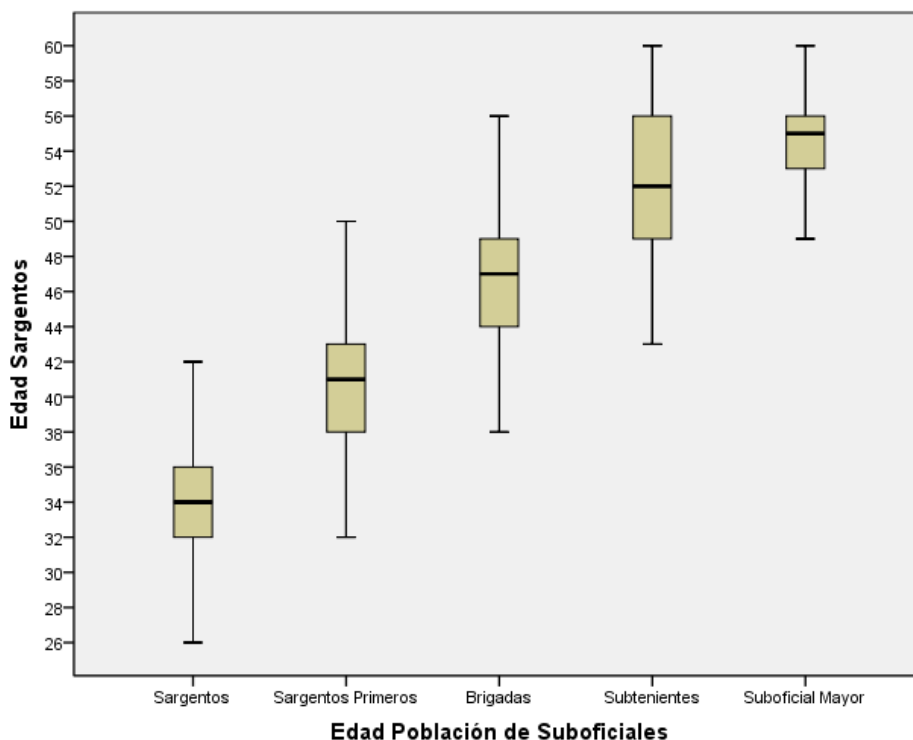
	Descriptivos				
	Estadístico				
	Edad Sargentos	Edad Sgto 1º	Edad Brigadas	Edad Subttes	Edad Suboficial Mayor
Media	33,77	40,71	46,70	52,39	54,39
Intervalo de confianza para la media al 95%	33,57	40,48	46,49	52,12	54,26
	33,97	40,94	46,92	52,66	54,52
Media recortada al 5%	33,77	40,70	46,71	52,44	54,42
Mediana	34,00	41,00	47,00	52,00	55,00
Varianza	9,611	12,383	10,737	17,110	3,956
Desv. típ.	3,100	3,519	3,277	4,136	1,989
Mínimo	26	32	38	43	47
Máximo	42	51	57	60	60
Rango	16	19	19	17	13
Amplitud intercuartil	4	5	5	7	3
Asimetría	,007	,070	-,002	-,082	-,360
Curtosis	-,469	-,329	-,331	-,801	,497

A la que correspondería el siguiente histograma aproximado:





El diagrama de cajas siguiente, ya explicado, respondería al dibujo de la “Planta” mientras que el histograma representaría el “Perfil”.



2.4.- EVOLUCIÓN.

Por último presentamos de forma conjunta y para los cinco empleos que conforman la carrera de Suboficial, la variación entre los datos de hoy y lo que previsiblemente nos deparará el futuro.

	Evolución de los Parámetros Estadísticos									
	Población Sargentos Hoy	Población Sargentos Evolución	Población Sargentos 1º Hoy	Población Sargentos 1º Evolución	Población Brigadas Hoy	Población Brigadas Evolución	Población Subtenientes Hoy	Población Subtenientes Evolución	Población Sub Mayor Hoy	Población Sub Mayor Evolución
Media	32,90	33,77	38,89	40,71	45,54	46,70	51,33	52,39	52,42	54,39
Intervalo de confianza para la media al 5%	Límite inferior 32,79	33,57	38,79	40,48	45,45	46,49	51,24	52,12	52,07	54,26
Límite superior	33,01	33,97	39,00	40,94	45,64	46,92	51,41	52,66	52,78	54,52
Media recortada al 5%	32,87	33,77	38,69	40,70	45,43	46,71	51,26	52,44	52,41	54,42
Mediana	33,00	34,00	38,00	41,00	45,00	47,00	51,00	52,00	53,00	55,00
Varianza	11,155	9,611	10,958	12,383	10,768	10,737	8,189	17,110	6,447	3,956
Desv. típ.	3,340	3,100	3,310	3,519	3,282	3,277	2,862	4,136	2,539	1,989
Mínimo	24	26	30	32	38	38	45	43	47	47
Máximo	41	42	47	51	58	57	60	60	58	60
Rango	17	16	17	19	20	19	15	17	11	13
Amplitud intercuartil	4	4	3	5	4	5	4	7	4	3
Asimetría	,667	,007	1,260	,070	,619	-,002	,313	-,082	,030	-,360
Curtosis	3,815	-,469	3,493	-,329	1,315	-,331	-,485	-,801	-,837	,497

Se observan en general modificaciones que no llegan al año en cuanto a las edades medias que tenemos hoy. Dichas edades, reiteramos no contabilizan la



entrada de alumnos de acceso directo, que reducen un año de media global en la evolución por cada 20% de plazas que se les pueda asignar.

3.- VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

Con la aplicación de la Ley 17/1999, donde se establece la promoción interna como medio de incorporación de los militares de Tropa y Marinería a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las Escalas de suboficiales, se asumía de forma tácita un aumento de la edad media de ingreso en la escala, en la edad media de los egresados de los Centros de Formación y por tanto en ascenso a los distintos empleos.

Tras una década de aplicación de la promoción interna como procedimiento de ingreso en la escala la edad media de ingreso podemos decir que se estabiliza en torno a los **27,22** años, egresando de los Centros de Formación con **30,22** en el mejor de los casos. Con respecto a la edad de los ascensos y teniendo en cuenta que la trayectoria del Suboficial diseñada por la Ley 39/2007 de la Carrera Militar, podemos considerar que el ascenso a Brigada constituye un momento especialmente relevante. En el futuro se prevé que la media en el ascenso se aproxime a los **43,32** años.

La aplicación de la LCM en la futura enseñanza de los Suboficiales puede aumentar el periodo de formación de tres años en caso de producirse tasas de fracaso escolar fruto de la formación y nivel cultural previa de los alumnos. De producirse la edad de egreso aumentará.

La vía para modificar las edades a medio plazo las edades de los suboficiales será aumentando las plazas de acceso directo que choca actualmente con lo dispuesto en la Ley de Tropa y Marinería y en la propia LCM.



3.1 Valoración

La valoración de los resultados ofrecidos, desde el punto de vista del envejecimiento, es compleja dado que se omiten características individuales tanto físicas como psicológicas más significativas que la propia edad para establecer y definir la idoneidad o la edad ideal para el desempeño óptimo de las funciones de cada empleo.

Por otra parte la valoración escapa a los limitados objetivos de este trabajo, centrado esencialmente en obtener una aproximación numérica de utilidad a los distintos organismos involucrados en asuntos de personal, capacidades y plantillas. No obstante la variación que hemos calculado y estimada en torno al año en la población de los diferentes empleos con respecto a lo que tenemos hoy, no supone transformación significativa.

No obstante, en documentos anteriores (DIVA-IV-055 Variación de la pirámide de edad en la tropa profesional y SUBDIVA-IV-057 Implicaciones del envejecimiento y el desarrollo adulto en la motivación para el trabajo) se daban datos tanto del número creciente de personal de tropa con edades comprendidas entre los 40 y 58 años de edad, para los próximos 20-30 años; así mismo, se dieron a conocer las características del desarrollo físico y psicológico de las personas en esta edad y su importancia en la motivación para el desempeño eficaz del trabajo. Concluíamos, entre otros aspectos, que el adulto de mediana edad (40-59 años) es capaz de desarrollar mecanismos y conductas compensatorias que le hacen funcionar con una eficacia laboral general óptima. En cualquier caso, y dentro del debate general sobre idoneidad función-edad, enfrenta los beneficios físicos de la juventud frente a los beneficios psicológicos y madurativos del envejecimiento.

En general, siendo la adaptabilidad del propio individuo el elemento esencial para garantizar la efectividad en el desarrollo de sus cometidos, la



organización puede promover actuaciones para favorecer el desarrollo de estrategias de afrontamiento que permitan una progresiva y adecuada adaptación del personal al proceso de envejecimiento. De manera general, entre las medidas que pueden adoptarse desde la organización están aquellas que pretendan la promoción de conductas saludables, la adopción de medidas preventivas de enfermedades y promover actividades para favorecer el retraso del declive cognitivo.

En definitiva, actuaciones basadas principalmente en favorecer estilos de vida saludables que proporcionarán al individuo la consecución de una mejor y más sana adaptación al proceso natural de envejecimiento. Disponer de personal con buena salud física y mental repercutirá directamente en un mejor desempeño del trabajo.