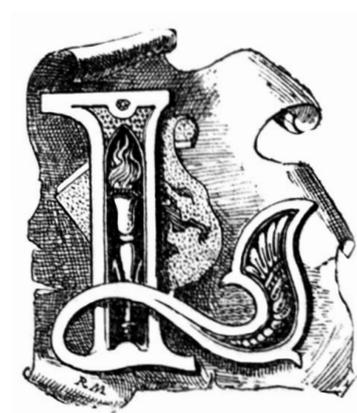


TRANSFORMACIÓN E INTEGRACIÓN DEL PERFECCIONAMIENTO EN EL CUERPO DE INTENDENCIA

Jesús A. PERDICES MAÑAS



AS organizaciones, al igual que los seres humanos, están en continuo proceso de adaptación, de manera que su estructura evolucione hacia formas que permitan hacer frente al día a día de una manera mejor. Los cambios que se han producido en el ámbito europeo como consecuencia del Proceso de Bolonia tienen un lógico reflejo en una de las organizaciones que componen el Estado, las Fuerzas Armadas. El proceso comenzó en el año 1999 con la Declaración de Bolonia, cuyo fin era alcanzar un Espacio Europeo de Educación Superior. Suponía un cambio en los conceptos y metodologías de educación al centrar la

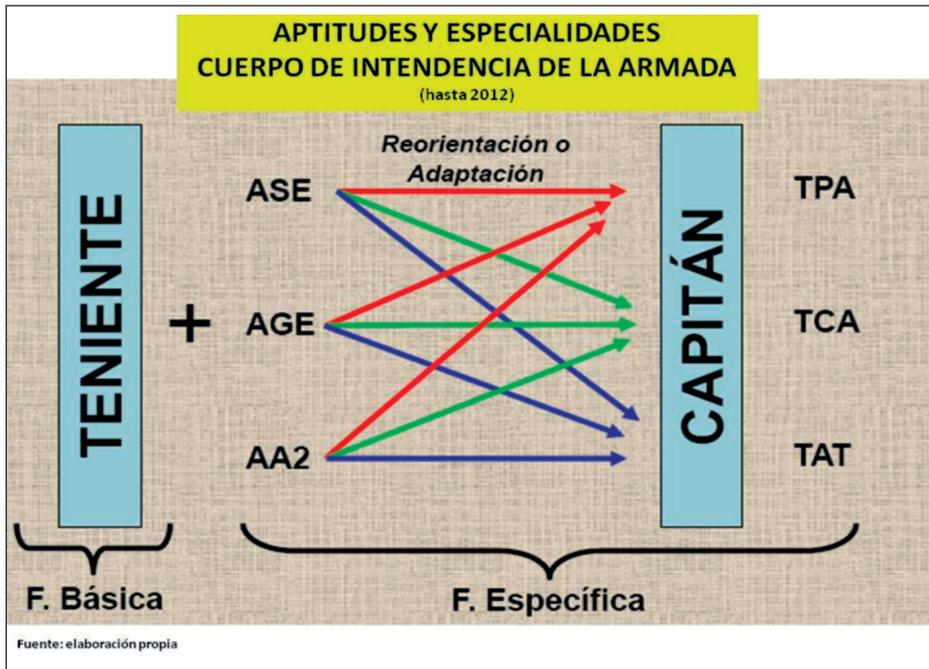
capacitación en el sujeto, base del humanismo que impregna toda la filosofía de creación de Europa. Por otro lado, tenemos la evolución de la propia organización, cuya normativa estipula la convergencia de las enseñanzas del ámbito militar en el sistema educativo general. Un asunto de gran trascendencia y que actúa en la misma vía que el citado Proceso de Bolonia, con el fin de alcanzar una permeabilidad entre la cualificación generalista y compatible entre la vida civil y la militar. Otra cosa es la necesidad del establecimiento de enseñanzas específicas o de mayor profundidad que cubran los requerimientos de la institución en su actuación cotidiana.

A continuación expondremos la organización de las enseñanzas para el Cuerpo de Intendencia de la Armada; detectaremos las posibilidades y oportunidades que nos brinda la adecuación a la normativa vigente; plantearemos la transformación a modo de reingeniería de los cursos a impartir/recibir, así como la integración entre las enseñanzas cursadas en el Centro de Estudios

Superiores de Intendencia de la Armada (CESIA) y la Universidad, y finalmente señalaremos unas conclusiones, entre la que podemos adelantar la estructura modular de las enseñanzas como base de la capacitación de los miembros del Cuerpo de Intendencia, así como la economía de medios y tiempo para alcanzarla a través de cursos *in company* y/o del sistema educativo general.

La estructura de las enseñanzas en el CESIA hasta 2012

Las enseñanzas impartidas en el CESIA hasta el curso académico 2011-2012 tuvieron una evolución a tenor de las necesidades que se plantearon en su momento. Los planes de estudios en vigor hasta 2012 eran el resultado de la modificación de los anteriores, que lo fueron hasta final del siglo pasado. La estructura se componía de tres especialidades, una por cada área de actividad específica del Cuerpo de Intendencia, según la Ley 17/1999, y cuatro aptitudes, tres que eran consideradas como los cursos inferiores a las especialidades y la de Programas Internacionales. Realmente, las aptitudes se correspondían a la iniciación específica correspondiente a la preparación y capacitación para ejercer funciones de oficial subalterno en determinados destinos de cada una de las áreas de actividad; mientras que las especialidades capacitaban para



ejercer funciones directivas y de asesoramiento superior, derivadas de una cualificación con una visión estratégica más amplia sobre la organización y los procedimientos y posibilidades de aplicación de la normativa y las herramientas jurídico-económicas. Aunque a simple vista no se aprecie la diferencia, en gran parte no se corresponde con enseñanzas superficiales o más profundas, sino con cursos con diseños totalmente diferentes.

Vemos cómo la orientación ha sido determinista, es decir, el desempeño de las funciones en un determinado puesto de la organización, con un determinado perfil y la capacitación que proporcionaba el correspondiente curso.

Además, las enseñanzas de nivel aptitud estaban también orientadas al personal del Cuerpo General y del Cuerpo de Especialistas de la Armada, ambos con especialidad fundamental de administración (ADO), dado que ocupan tradicionalmente destinos «de intendencia».

Los planes de estudios fueron evaluados durante diversas ediciones de los cursos y propuestos para aprobación por el ALPER en 2007. Como es natural, en estos tiempos y en cualquier organización, hemos evolucionado, lo que nos lleva a replantearnos la viabilidad de mantener las estructuras vigentes. Y ello por varios motivos:

- Las propias interacciones de las áreas de actividad.
- La evolución del escalafón de Intendencia.
- La asistencia (demanda) a los cursos de perfeccionamiento.
- El desempeño de las funciones en destinos de su ámbito.

Las interrelaciones y vinculaciones entre las materias de las tres áreas, presupuestaria-contable, contractual y logística, hacen que debamos afrontar los estudios de cada una de ellas aportando conocimientos de las otras dos. Por qué y para qué pasan a ser preguntas críticas antes de entrar en la correspondiente materia específica. Observamos cómo se desempeñan distintos tipos de destinos: operativos, control económico y de material, contratación, presupuestos y contabilidad e indistintos.

Por un lado, la preparación específica recibida al obtener la especialidad fundamental, Intendencia, ha estado dirigida a capacitar para funciones de oficial o jefe del servicio económico-administrativo y de aprovisionamiento. Debemos pasar a aumentar la formación para desempeñar los otros destinos, a los que habitualmente se accede sin la adecuada preparación. El desempeño está fundamentado en un aprendizaje por ósmosis, con la diferencia de que los procesos intelectuales no tienen la perfección de los químicos, es decir, realizan funciones sin conocer ni el para ni el porqué. Solo porque «se hace así». Reflexionando, llegamos a la conclusión de que debemos formar al personal para un desempeño adecuado y así poder luego exigir y valorar.

Otro asunto también derivado de la disminución de los escalafones de Intendencia, sobre todo de comandante para abajo, es la menor demanda de

cursos de perfeccionamiento. Por un lado, porque no se está exigiendo su desempeño tras el curso (las llamadas servidumbres); por otro, porque los que «vienen de Madrid a estudiar a Madrid» no devengan compensaciones económicas y además no pueden desatender su destino. Tampoco son determinantes para el ascenso, aunque todo ayude. Pero no solo eso, son cursos «estanco», es decir, *ad hoc*, aunque haya materias ya estudiadas en otros cursos del propio CESIA.

Finalmente, como ya venimos señalando, está el desempeño de las capacidades adquiridas. Las estructuras de las organizaciones son consecuencia de las necesidades de la propia organización para poder afrontar con probabilidad de éxito el desarrollo de las funciones necesarias para las que fueron establecidas. Es decir, sabemos o podemos saber perfectamente para cada empleo de la relación de puestos de trabajo (RPT) las funciones que se van a desarrollar y las capacidades que debe tener la persona que las cubra con el fin de que el desempeño sea el adecuado.

Llegados a este punto podemos concluir, resumiendo, que las aptitudes y especialidades estaban organizadas en función de las capacidades que había que proporcionar a los oficiales. Estas corresponden al ámbito del perfeccionamiento (preparación profesional progresiva) y, por tanto, no habían sido proporcionadas en el ámbito de la preparación específica previa al ingreso en la escala.

Además de los cursos señalados, se ha diseñado otra aptitud denominada Control Económico y de Material (CEM), orientada para cubrir los puestos así denominados y otros en los que están muy relacionadas las actividades de presupuestación y contabilización (existencia de crédito presupuestario adecuado y expediente de gasto), contractuales (expediente de contratación) y de aprovisionamiento (integración en la cadena logística). Vendría a ser un curso diferente en cuanto al planteamiento expuesto, un primer nivel de perfeccionamiento antes de tomar decisiones sobre a qué área de actividad se va a dirigir la formación y desempeño; esto es, introductorio a la elección del perfil de carrera a desarrollar.

La influencia del Proceso de Bolonia en las enseñanzas de perfeccionamiento de posgrado

El Proceso de Bolonia, tan criticado y contestado como desconocido (1), es un punto de inflexión en cuanto a esquemas y metodología de enseñanza. Los

(1) Un estudio en profundidad sobre el Proceso de Bolonia lo podemos encontrar en «La enseñanza de perfeccionamiento de oficiales: una asignatura pendiente», publicado en *Cuadernos de Pensamiento Naval*, número 10. Noviembre 2009, pp. 79-112.

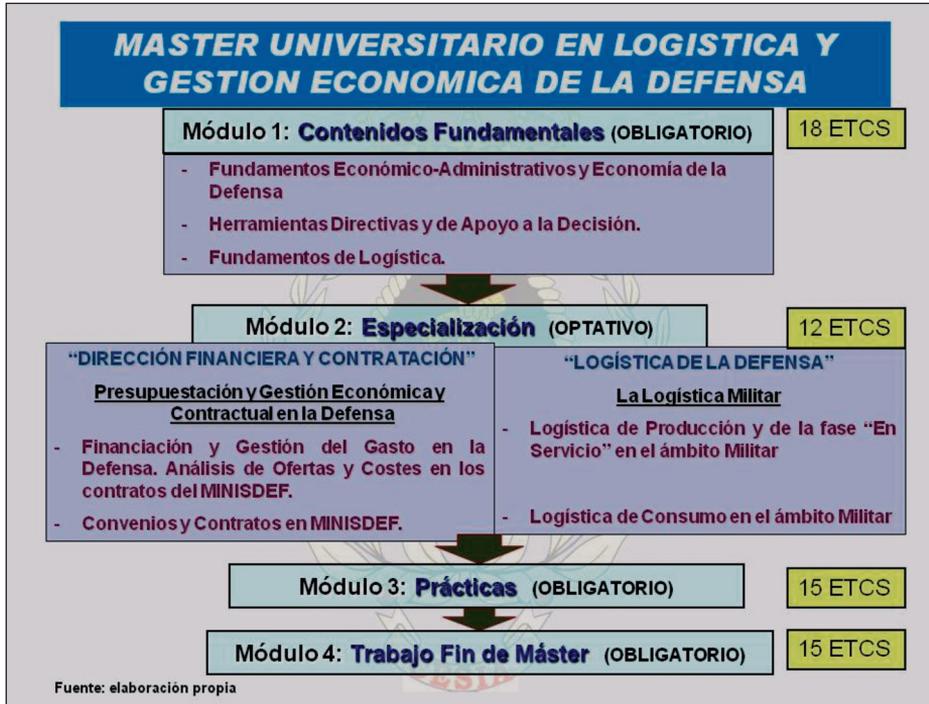
esquemas van a tener que modificarse en función de que el centro y actor de la enseñanza se desplaza desde el profesor al propio alumno. Se van a potenciar y a considerar todas las actividades que configuran el esfuerzo del estudiante con el objetivo de alcanzar su capacitación. Como podemos ver, olvidamos la palabra aprobar o superar y buscamos capacitar y conocer, y todo ello a través de una metodología participativa. Se abandona el esquema de sesiones magistrales (horas de asistencia en el aula) por el de horas de esfuerzo (sesiones con profesor, prácticas, tutorías, trabajos, preparación de exámenes, etc.), y se pasa de considerar el crédito ECTS (*European Credit Transfer System*) como unidad de medida, desde las diez horas de pupitre a las veinticinco o treinta horas de esfuerzo. Insistimos, pupitre *versus* esfuerzo.

La influencia de este proceso en las enseñanzas de perfeccionamiento de oficiales, en particular de los oficiales del Cuerpo de Intendencia de la Armada y de los Ejércitos, se debe a que mientras que los del Cuerpo General e Infantería de Marina alcanzarán el grado en la Escuela Naval y en las academias (antes obtenían titulaciones equivalentes a licenciatura, según las distintas leyes de personal), los de Intendencia deben haber obtenido las titulaciones de grado o licenciatura previamente a su incorporación a la Escuela Naval y a las academias. En suma, como ya han alcanzado el grado, solo cabe continuar con el posgrado, y este es el que va a condicionar que las actividades de perfeccionamiento sean posgrado oficial (sistema educativo general) o no (específico militar). Todo ello proporciona nuevos condicionantes, así como oportunidades para estas fases de la formación. Por un lado, la propia Ley 39/07 de la Carrera Militar (LCM), ya desde la exposición de motivos, condiciona que las enseñanzas estén integradas en el sistema educativo general. Por otro lado, con relación al ascenso a teniente coronel/capitán de fragata establece un curso específico y no generalista que, en el caso de la Intendencia (2), profundice en «su capacidad en la ejecución de cometidos relativos a la actividad financiera, presupuestaria y de contratación en los órganos superiores del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas, así como en lo relacionado con la logística de gestión».

De la lectura y análisis de esta parte de la normativa derivó la inquietud que motivó el estudio de todo el proceso de evaluación e implantación de un título de máster universitario (sistema educativo general) encuadrado en la oferta académica de la Universidad Complutense de Madrid. Este máster (3), que nació para cubrir aquellos requisitos para la Intendencia, amplía su concurrencia a cualquier otro miembro de la organización debido al currículo que abarca, así como a la forma de hacerlo. El haber diseñado un título de estruc-

(2) Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. Art. 75.3.

(3) Máster Universitario en Logística y Gestión Económica de la Defensa. Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se publica el



tura modular, con dos itinerarios complementarios y específicos de la presupuestación y contratación y de la logística, permite obtener una visión integral e integradora de la organización, profundizando en sus aspectos de itinerario pero con una amplia base de ambos.

Cuando se establecieron los parámetros de la primera aproximación con el fin de analizar la viabilidad del proyecto, nos encontramos que todos los cursos de la oferta académica del CESIA tenían contenidos comunes entre sí. La dimensión de algunos era incluso la misma dentro de las aptitudes o de las especialidades. En otros casos, las materias e incluso las asignaturas eran las mismas pero con distinta profundidad de contenidos. En cualquier caso, encontrábamos clarísimos factores comunes entre los planes. Esto se convirtió en la primera premisa para el proyecto de Plan de Estudios del Máster: generalizar lo común y particularizar lo específico.

Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de diciembre de 2011, por el que se establece el carácter oficial de determinados títulos de máster y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (BOE 6 de 7/1/2012).

Transformación de las enseñanzas del sistema específico militar

Las lecciones aprendidas son un buen elemento para la evaluación y revisión de las estructuras y modelos en vigor. El caso del máster ha supuesto un revulsivo de forma inmediata por las sinergias que ha proporcionado, las cuales han sido biunívocas ya en la primera edición: se aportó la experiencia de búsqueda de la idoneidad y especialización de determinado profesorado militar al propio profesorado de la Universidad Complutense, lo que condujo a replantear la propia estructura de los cursos de perfeccionamiento específicamente militares del CESIA. Y decimos únicamente estructura porque la dimensión y profundidad de los cursos del CESIA es superior en el ámbito específico militar, al partir del conocimiento del medio en que nos movemos. Es decir, del porqué y para qué, como señalábamos antes.

En cualquier caso y siguiendo el mismo esquema que el planteado para la especialización utilizado en el máster, propusimos un proyecto modular en el que la suma de unos módulos obligatorios van configurando cada una de las aptitudes. La suma de estas del mismo perfil, junto con los módulos específicos de especialidad y el módulo de Trabajo Académico Dirigido (TAD) o trabajo final de especialidad, conforman la especialidad como un todo.

Las ventajas del sistema modular es que permite poder asistir a cursos eludiendo dos circunstancias limitativas y complementarias: el escaso tiempo que podemos «faltar» a nuestros destinos (y cada vez irá a peor por la disminución de miembros del Cuerpo) y la posible falta de decisión sobre el perfil profesional hacia el que vamos a dirigir el ejercicio de la carrera (si es un perfil de contratación, presupuestario o logístico). Una vez cursada la primera aptitud y decidida la orientación profesional, habría que cursar la otra aptitud que conforma la especialidad o bien la otra especialidad.

La oferta académica del CESIA estaría formada por dos especialidades y cinco aptitudes:

- *Gasto Público y Contratación*, formada por:
 - Aptitud en *Contratación*.
 - Aptitud en *Contabilidad y Presupuestos*.
- *Logística*, formada por:
 - Aptitud en *Aprovisionamiento*.
 - Aptitud en *Programas*.
- La quinta aptitud no se integra en ninguna Especialidad y queda como estaba: Aptitud en *Control Económico y de Material (CEM)*.

		PROYECTO EDUCATIVO CESIA									
DISTANCIA	APTITUD	1 MODULO GENERAL ORIGENES: <ul style="list-style-type: none"> Organización DERECHO ADMINISTRATIVO: <ul style="list-style-type: none"> Procedimiento Administrativo Normativa de la contratación pública I DERECHO PRESUPUESTARIO: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Derecho Presupuestario I LOGISTICA: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Logística 									
		2 APROVISIONAMIENTO LOGISTICA: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Logística 	3 PROGRAMAS LOGISTICA: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Logística 	4 CONTRATACION DERECHO PRESUPUESTARIO: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Derecho Presupuestario II DERECHO ADMINISTRATIVO: <ul style="list-style-type: none"> Normativa de la Contratación Pública II 	5 CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS DERECHO PRESUPUESTARIO: <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Derecho Presupuestario II Fundamentos de Contabilidad Pública 						
PRESENCIAL	APTITUD	6 APROVISIONAMIENTO LOGISTICA MULTIFUNCIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Logística Operativa LOGISTICA DE CONSUMO: <ul style="list-style-type: none"> Normalización y Catalogación Gestión de Aprovisionamiento LOGISTICA DE PRODUCCION Y DE SERVICIO: <ul style="list-style-type: none"> Apoyo Logístico Integrado LOGISTICA COOPERATIVA: <ul style="list-style-type: none"> Logística Conjunta Multinacional GASTO PUBLICO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Gasto Público 	7 PROGRAMAS LOGISTICA COOPERATIVA: <ul style="list-style-type: none"> Logística Conjunta Multinac. PROGRAMAS INTERNACIONALES: <ul style="list-style-type: none"> Gestión de Programas Inter. GASTO PUBLICO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Gasto Público 	8 CONTRATACION DERECHO ADMINISTRATIVO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Contratación Pública I <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Contratación Pública II GASTO PUBLICO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Gasto Público 	9 CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS DERECHO PRESUPUESTARIO: <ul style="list-style-type: none"> Presupuestos CONTABILIDAD: <ul style="list-style-type: none"> Contabilidad Presupuestaria Contabilidad de Costes GASTO PUBLICO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Gasto Público 						
		11 LOGISTICA HEERRAMIENTAS DE APOYO A LA DECISION: <ul style="list-style-type: none"> Métodos Cuantitativos Negociación y Liderazgo Auditorías LOGISTICA: <ul style="list-style-type: none"> Logística Aplicada 	12 GASTO PUBLICO Y CONTRATACION HEERRAMIENTAS DE APOYO A LA DECISION: <ul style="list-style-type: none"> Métodos cuantitativos Negociación y Liderazgo Auditorías GASTO PUBLICO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Contratación Pública DERECHO ADMINISTRATIVO: <ul style="list-style-type: none"> Expediente de Gasto Público 								
CURSO	ESPECIALIDAD	13 TRABAJO ACADÉMICO DIRIGIDO (TAD) TRABAJO ACADÉMICO DIRIGIDO: <ul style="list-style-type: none"> TAD [Seminario Metodología, Exposición y Defensa Pública del Trabajo] 									
											MODULO/MATERIA/Asignatura

Para las aptitudes, la fase de distancia estaría compuesta por un módulo común a todas y otro específico de cada una de ellas. En la fase de presente se desarrollaría el módulo presencial de cada una.

Las especialidades serán la suma de dos aptitudes a las que habrá que añadir un módulo específico de la especialidad en la fase presencial. Este contendrá aquellas materias y temas no tratados a nivel de aptitud, por ser enseñanzas de nivel más bajo, pero que son necesarias para capacitar a un especialista. Asimismo, contendrá aquellas materias cuyo conocimiento y capacitación se consideran de gran interés para personal en funciones ejecutivas. Estas son las Habilidades Directivas: Métodos Cuantitativos para la Toma de Decisiones, Negociación, etcétera.

Además, habrá de cursarse el Módulo de Trabajo Académico Dirigido durante ambas fases —distancia (FD) y presente (FP)—. Las dos aptitudes podrán ser cursadas conjunta o separadamente. En el primer caso, la superación del Plan de Estudios completo llevaría al reconocimiento de la capacitación como especialista y en el segundo, capacitación de superación de aptitud.

La aptitud CEM tiene un plan de estudios redefinido para seguir el mismo esquema que las otras cuatro aptitudes. De esta forma, toda la oferta académica

ca seguirá las mismas vicisitudes. La única cuestión a tener en cuenta es la relativa a qué módulos se van a cursar, ya que la distribución temporal será lineal, es decir, en cada curso académico se ofertará una sola vez cada uno de los módulos. Estos serán los correspondientes a una especialidad, lo que significará dos aptitudes, además de los módulos de la aptitud de CEM.

Aquellos que opten por una aptitud, deberán cursar a distancia el módulo general y el de aptitud FD, y en la fase presencial, el módulo de aptitud FP.

Los que opten por una especialidad deberán cursar a distancia el módulo general y los módulos de cada una de las aptitudes FD, y en la fase presencial, los módulos de cada aptitud FP, módulo específico de especialidad y módulo TAD (Trabajo Académico Dirigido).

Finalmente, los que cursen la aptitud CEM, en la fase a distancia, módulo general, y en la presencial, módulo aptitud CEM-FP.

Para aquellos que ya hubieran cursado antes algún módulo, se considerará convalidado y solo deberán cursar los restantes de otra aptitud o especialidad hasta tener superado el plan de estudios de las enseñanzas cuya capacitación se pretende alcanzar.

Como se ha señalado antes, la estructura modular provoca una linealidad de los cursos, lo que supone cursar cada tema en una única ocasión, implicando diferentes ahorros, tanto a nivel personal como de organización:

- Personal, porque al dedicar el tiempo solo una vez a cada cosa, ahora se podrán dedicar esfuerzos a otras y avanzar.
- Organización:
 - Tiempo: al tener que prescindir de menor tiempo en los destinos de cada uno de los oficiales, puesto que se convalida lo ya cursado.
 - Menor gasto por indemnizaciones por asistencia a cursos.
 - Disminuir e incluso anular el coste de oportunidad en tiempo y en opciones de estudio de cada miembro de la organización, pudiendo llegar a un mayor número de ellos.
- Al centro de enseñanza (CESIA) le permite abarcar a un mayor número de alumnos en cada curso al consolidar los que concurran a la convocatoria de aptitud con los de especialidad, además de realizar un esfuerzo homogéneo en la impartición de cada módulo frente a las fases particulares de cada plan de estudios vigente hasta la actualidad.

En suma, la transformación proporciona una racionalización de todos los contenidos de la oferta académica de perfeccionamiento de Intendencia por estar estructurada en módulos ensamblables, desde lo básico hasta lo más complejo, dentro del sistema de enseñanza específicamente militar.

Integración del perfeccionamiento militar en el sistema educativo general: el máster

Llegados a este punto vamos a plantear cómo se puede incluso ir un paso hacia adelante. Hasta ahora hemos visto una estructura modular de aptitudes y especialidades de la enseñanza específica militar de perfeccionamiento del Cuerpo de Intendencia, y ello en similitud con la estructura modular del plan de estudios del máster de la UCM. Es inmediato preguntarse si no cabría la posibilidad de hacer converger ambas en solo una, a través de convalidaciones oficiales.

La UCM tiene su propia normativa para uso en su ámbito de competencia, derivada de la normativa del sistema educativo general para las enseñanzas de posgrado (4). En ella se recoge la posibilidad de convalidar estudios hasta un determinado porcentaje, aunque nunca el trabajo de fin de máster.

Por otro lado, el Convenio Específico, que desarrolla el Máster Universitario en Logística y Gestión Económica de la Defensa entre el Ministerio de Defensa y la UCM, contempla la posibilidad de la convalidación. Encontraríamos fácil e inmediato el sistema de convalidaciones de enseñanzas de las aptitudes y/o especialidades debido a que estas van a ser impartidas con mayor profundidad y esfuerzo (créditos) dentro del sistema específico militar. Aquí es donde vendría esta convergencia e integración de enseñanzas. Convergencia de una hacia la otra (y viceversa), e integración, puesto que nos llevará a estudiar por fases (módulos) y realizando una única vez el esfuerzo para alcanzar una capacitación: desde las aptitudes al máster, pasando por las especialidades. Pero no solo ello, sino abriendo vías intelectuales para poder ampliar la capacitación y cualificación en esos tiempos no dedicados a estudiar «lo mismo», pudiendo dirigirnos hacia el doctorado, cumbre de la enseñanza de posgrado en el sistema educativo general.

Aunque en principio el doctorado no es un objetivo en sí mismo, produce unos efectos intelectuales amplios, no solo por los conocimientos adquiridos en el camino recorrido hasta él, sino porque desarrolla unas capacidades de investigación que tanto valor aportan a la organización. Los estudios realizados en este ámbito, sujetos a unos procedimientos científicos ampliamente reconocidos dentro del ámbito académico, promueven la evolución ordenada de la organización. El análisis y la revisión de la doctrina y de los procedimientos de trabajo, su comparación con los de países de nuestro entorno físico o económico y la formulación de hipótesis contrastables enriquecen tanto a la organización donde se realizan como al conjunto de la organiza-

(4) Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. BOE 260 de 30/10/2007, modificada mediante el Real Decreto 861/2010 de 2 de julio (BOE 161) y el R. D. 99/2011, de 28 de enero (BOE 35).

Convergencia Estudios ámbito CESIA y UCM



F. Contratación F. Logística F. Presupuestos y Contabilidad	CONTRATACIÓN	PRESUPUESTOS Y CONTABILIDAD	ESPECÍFICO ESPECIALIDAD	TAD
	APROVISIONAMIENTO	PROGRAMAS	HABILIDADES DIRECTIVAS	
ECTS: 12	12	12	12	12
Fundamentos 6 ECTS	DIRECCIÓN FINANCIERA	PRÁCTICAS	TFM	
Habilidades 6 ECTS				LOGÍSTICA
E. Defensa 6 ECTS				
ECTS: 18	12	15	15	
CONVALIDACIÓN ≤ 40 % (UCM)				

ción sobre la que se estudia y actúa. En tiempos de crisis, no solo económica sino de las propias organizaciones, obligadas a adaptarse a una globalización acelerada en situaciones cambiantes e inciertas, es aún más necesario dedicar tanto recursos intelectuales como económicos hacia estos menesteres.

Para ello se debe partir de personal con la capacitación académica, desempeño profesional de dicha capacitación y proyección hacia el estudio y la investigación, y el máster y el doctorado permiten formar «cantera» en ese sentido.

La estructura modular de los Planes de Estudios del CESIA tiene un paralelismo claro con la del máster. Como señalábamos, parte de esas lecciones aprendidas, pero sus contenidos son desarrollados incluso más al detalle.

El máster está dimensionado para cualquier licenciado que tenga relación con el ámbito de la Defensa, ya sea civil de la empresa o no y militar de cualquier cuerpo (además de los de Intendencia), por lo que hay que comenzar introduciéndole en la organización y aportarle una serie de fundamentos que un oficial de Intendencia posee desde su ingreso en el Cuerpo. Después se pasa a una formación específica por itinerarios: Dirección Financiera y Contratación y Logística, y posteriormente se procede a ofrecerle una perspectiva de la organización desde distintos focos de la misma.

<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguir modelo Bolonia. ➤ Ahorro del esfuerzo del alumno para resultados (evitar redundancia). ➤ Ahorro de recursos por convalidación de módulos ➡ disminución del tiempo fuera del destino, IRE, sinergias. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transformación modelo de perfeccionamiento ➡ integral ➡ poco comprendido (falta de comprensión). ➤ Falta de definición de perfiles en los ejércitos. ➤ Crisis económica ➡ necesidad de recursos para materiales (tasas).
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proceso Bolonia poco desarrollado en la enseñanza militar. ➤ Reticencias y resistencias de elementos de la organización ante cambios conceptuales. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Crisis económica ➡ ahorro por optimización del esfuerzo docente. ➤ Integración de enseñanzas militares y civiles ➡ MÁSTER (convalidación de asignaturas según contenidos).

Las especialidades de Intendencia —Gasto público y Contratación y Logística— están dimensionadas para su personal, puesto que ya han recibido una capacitación previa a su primer empleo de teniente, han desempeñado destinos operativos y otros del ámbito del Apoyo Logístico y tienen unas inquietudes personales y profesionales orientadas hacia alguna de las áreas específicas de actividad encomendadas al Cuerpo de Intendencia por la LCM. Es decir, partimos con cierta base; quizá no homogénea, pero base. Los programas están desagregados hasta un mayor detalle que los del máster, lo que viene traducido en los créditos, en ambos casos dimensionados según el criterio ECTS (Bolonia). Como vemos, en las especialidades el esfuerzo realizado es bastante mayor, rondando el doble de lo que se realiza en el máster. Debemos tener en cuenta que son ámbitos diferentes y que el especialista se capacita para el desempeño, mientras que el máster tiene por objetivo la capacitación más para niveles ejecutivos y de asesoramiento.

En cualquier caso, la convergencia de los planes de las especialidades junto con su integración en el máster proporcionan una ocasión para continuar con una capacitación de calidad, abrir caminos intelectuales, crear puntos de

conocimiento y entendimiento entre la comunidad universitaria y la militar. En suma, crecer en conocimiento y capacitación.

Consideraciones y conclusiones

Desde el comienzo del siglo XXI, hemos visto cómo se ha producido un cambio significativo en la enseñanza superior como consecuencia del diferente énfasis en cuanto a los actores centrales contenido en el proceso de modificación de dicha enseñanza superior, conocido como Proceso de Bolonia o simplemente Bolonia. Esta vuelta al humanismo, donde el individuo es el núcleo de las cosas, hace que el profesor pase de estar en el centro de las enseñanzas a través de sus lecciones magistrales a una posición de apoyo al alumno, colaborador necesario en el proceso en cuanto a sus explicaciones, organización de prácticas y tareas, seminarios y demás, que serán las herramientas del proceso de aprendizaje y capacitación de los estudiantes.

La oferta educativa del CESIA, como no podía ser de otra manera, también está afectada por el citado Proceso de Bolonia. El cambio de especialidades y aptitudes y sus planes de estudios, que se desarrollaron durante la primera década del siglo, ya supusieron cambios en la metodología, tanto docente como de estudio. La participación del alumno se incrementó, el trabajo de fin de especialidad pasó a tener un peso importante y apoyo en una dirección, desarrollado con una metodología de investigación científica. Ello es un éxito del sistema y una satisfacción para todos sus actores: estudiantes y profesores.

La entrada en vigor de la LCM del 2007 —y en concreto su articulado sobre el ascenso a capitán de fragata/teniente coronel, junto con la integración de las enseñanzas en el sistema educativo general, siempre que sea posible— nos llevó a alcanzar los acuerdos correspondientes con la UCM y al desarrollo de un máster universitario que diera satisfacción a las necesidades de capacitación desde el ámbito militar, pero no solo para el Cuerpo de Intendencia, sino para todos los cuerpos de la organización, y también para todos aquellos que se relacionan con el mundo de la Defensa por su actividad cotidiana; es decir, para las empresas de la Industria de la Defensa y todos aquellos estudiosos de la economía y la política de Defensa en España.

La metodología empleada en la definición de la estructura y los contenidos del Máster Universitario en Logística y Gestión Económica de la Defensa han proporcionado una reflexión y unas sinergias que nos han motivado a una reingeniería de la oferta académica en el proyecto educativo del perfeccionamiento de Intendencia de la Armada. Hemos pasado de estructuras cerradas con contenidos dimensionados con exclusividad para cada curso a un sistema modular en las diferentes fases de los mismos. Partimos de un módulo general para todos los cursos, módulos de distancia y presenciales para cada curso en particular, módulos específicos por especialidad y un módulo de investigación

científica, el llamado Trabajo Académico Dirigido. La posibilidad de convalidación de módulos y la estructuración de los cursos por adición de módulos permiten una flexibilidad para el alumno y para la organización a la hora de ir adquiriendo o proporcionando capacidades, e incrementarlas.

El último paso, la convergencia entre enseñanzas. La convalidación de enseñanzas cursadas en el ámbito específico militar con otras del sistema educativo general vuelve a darnos la oportunidad de obtener ahorros en tiempos y en esfuerzos para la organización y para los individuos implicados. En el fondo va a permitirnos llegar más lejos, con menor esfuerzo, siendo este más racional, pues la razón, algo tan privativo del ser humano, es lo que debe orientarnos en cuanto a los esfuerzos necesarios para alcanzar las más altas cotas de capacitación intelectual. Ello nos permitirá estar en una mejor posición a la hora de afrontar el día a día en nuestro ámbito de desarrollo profesional en la defensa de España.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (BOE 119 de 19/05/1999), modificada por la Ley 32/2002, de 5 de julio (BOE 161 de 6/07/2002).
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 89 de 13/04/2007).
- Declaración conjunta de los ministros europeos de Educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999.