



Centenario de la creación del Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital Naval de San Carlos

Benjamin Felson, autoridad mundial en radiología de tórax. En la actualidad es Jefe del Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital del Valle de Hebrón (Barcelona). Trató los temas de «Carcinoma invisible de pulmón», «La pleura y el espacio extrapleural» y «Hernias diafragmáticas». El Dr. J.M. Mata Duaso es Director del Servicio de Diagnóstico por la Imagen de la U.D.I.A.T. (Unidad de Diagnóstico por la Imagen de Alta Tecnología) de Sabadell. Dedicado fundamentalmente a la radiología de tórax, tiene reconocido prestigio en algunos aspectos de la misma como en las malformaciones congénitas pulmonares. Trató los temas de «Pulmón dismórfico» y «Urgencias torácicas». [Informa: Luis Rozua García, Cte.San.Med. Hospital Naval de San Carlos]

Acto de toma de posesión del nuevo Director del Hospital «Gómez Ulla»

Bajo la presidencia del Excmo. Sr. Teniente General Jefe del Mando de Personal, el pasado día 9 de enero ha tenido lugar el acto de toma de posesión del nuevo Director del Hospital «Gómez Ulla», Excmo. Sr. General de Brigada D. Isidoro Velicia Llamas. Al acto asistieron asimismo el Inspector General de Sanidad de la Defensa, Excmo Sr. D. Jesús González Lobo, el DISAN de la Armada, Excmo Sr. D. Alejandro Domingo Gutiérrez, el DISAN del ET, Excmo Sr. D. José Ramón Gutiérrez Díez y el DISAN del Ejército del Aire, Excmo Sr. D. Juan José de Prada Hernández. Por su interés, reproducimos el discurso del nuevo Director, así como las palabras de contestación pronunciadas por el DISAN del ET.

Discurso del General Velicia

Tomo posesión de la Dirección de este Hospital en un momento de transformación en el seno de las FAS, que se viene produciendo en los últimos años.

Este proceso de cambio, que supone el abandono de una situación conocida, para adaptarnos a una nueva, de momento desconocida, está dando lugar a una serie de alteraciones en muchos componentes del Cuerpo Militar de Sanidad, sobre todo a nivel psicológico y sociológico.

Podemos afirmar, por lo menos yo así lo creo, que vivimos una crisis en la Sanidad Militar, en el sentido de entender la crisis como un cambio; los hospitales, como parte integrante y muy importante de la Sanidad Militar, también están inmersos en esta crisis. Esta crisis tiene tres aspectos.

Es en primer lugar una crisis económica. Disponemos de recursos económicos limitados, y sin embargo se nos exigen unos resultados óptimos; estos cortos recursos limitan no solo las posibilidades financieras, sino también las disponibilidades de personal, material e infraestructura deseables en los hospitales. Muchos médicos creen que la salud no tiene precio; pero esto no puede

sostenerse en las circunstancias actuales... y sin embargo, hasta les repugna, a muchos compañeros, asociar actividad sanitaria y conceptos financieros; pero, aunque nos pese, "la salud sí tiene precio".

También existe una crisis de racionalidad asistencial. Nuestros hospitales tienen índices de ocupación bajos, más llamativos cuando se comparan con los de los hospitales civiles. Estamos manteniendo una red hospitalaria sobredimensionada. Se ven en nuestros centros listas de espera largas con cargas de trabajo a veces cortas.

Pero también hay una crisis existencial. Por algunos colectivos de la nación se cuestiona la necesidad de la Sanidad Militar e incluso de las Fuerzas Armadas. Si con total sinceridad, exenta de corporativismo, nos preguntásemos si las funciones asistencial, pericial, docente e investigadora, pueden ser asumidas por la sanidad civil sin resentirse la institución militar, habría que asentir, no sin ciertos reparos.

Es cierto, que las funciones logístico operativas y las de docencia e investigación específicas, serían prácticamente imposibles de realizar por otros colectivos distintos al del Cuerpo Militar de Sanidad.

En esta crisis o cambio, como en todo estado de crisis, se pasa de una situación inicial a una final a través de cuatro estados: resistencia, confusión, integración y compromiso.

En el estado de resistencia, existe un sentimiento de pérdida, agresividad e inseguridad, observándose unos comportamientos similares de tristeza, resentimiento, ansiedad, sarcasmo, apatía, rumores, terquedad y quejas, lo que da lugar a que en el hospital haya un descenso de la actividad asistencial, acompañada de campañas de rumorología, siempre negativistas.

En el estado de confusión se desenfocan los problemas y se pierde la claridad en los conceptos, observándose unos comportamientos con muchas preguntas, protestas, falta de colaboración, frustración, escepticismo, escasa disposición a escuchar y resistencia a que los resultados sean controlados.

En el tercer estado de integración, hay una estabilización, con recuperación de la confianza y autoestima; existe una renovación y optimismo, con unos comportamientos de aceptación del cambio, disminución de la ansiedad y energías renovadas.

En el último estado de compromiso, existe una visión de futuro con productividad positiva y moral reforzada; habrá tendencia a emprender acciones, satisfacción personal, alta productividad y visión compartida del futuro del hospital.

Posiblemente os preguntéis ¿y porqué nos están hablando de estas cosas, que son más propias de una lección de un curso que de una toma de posesión?; y efectivamente así es, pues es el esquema de una lección de clausura del último curso de capacitación que impartí en la EMISAN. Son dos los motivos: el primero, que el Director de Sanidad, General Gutiérrez, así me lo sugirió considerando oportuno que escuchásemos estas ideas. El segundo es que me imagino que, por lo menos algunos, estaréis pensando lo que quiere hacer el nuevo Director. Pues estas reflexiones previas son parte de mis ideas. Os invito a que examinéis si a nivel personal, de servicio o de hospital, creéis estar en alguna fase de las expuestas.

La contestación más concreta a lo que intento hacer, es "ayudar lo más posible para que este cambio sea lo más llevadero posible por parte de todos, intentando que la institución se vea afectada en el menor grado posible".

Vengo con la intención de trabajar con intensidad, para ayudar a los demás a realizar su trabajo.

No soy un hombre del Gómez Ulla, en el sentido que lo daba en su despedida el General de la Torre; y esto puede suponer, ventajas e inconvenientes.

Ventajas pueden ser, la no existencia de filias o fobias, propias de la convivencia mantenida; por otra parte, estoy convencido que la información que me han hecho llegar los usuarios ha sido posiblemente más fiable al no pertenecer al hospital.

Puede ser inconveniente, el menor conocimiento de la problemática del Centro; creo contar con vuestra ayuda para ponerme al día lo antes posible.

Cuando llega un jefe nuevo y desconocido, la gente se pregunta ¿cómo será?. Como me gusta informar, os voy a decir, no cómo soy, sino cómo creo que soy.

Tranquilo, y casi nunca me enfado, en cuanto a la estabilidad de ánimo. El trabajo a realizar me gusta hacerlo lo antes posible, no dejar nada para después (si ello es posible). Soy pacífico y pacificador. Bastante pragmático, y aunque me empeño, en ocasiones, en cosas que no parecen prácticas, os aseguro que van dirigidas a resultados muy concretos. No me gusta imponer, sino con-

vencer; aunque esto no siempre es posible, lo cual considero un fracaso personal. Me gusta estar totalmente informado, y siempre por el que tenga que informarme del asunto y no por otra persona; y me gusta informar a todos. Puedo parecer confiado, pero no lo soy. Soy optimista y alegre, y opino que sin alegría y optimismo no merece la pena nada. La decisión la asumo de manera personal e intrasferible, aunque doy por hecho que será equivocada, en algunas ocasiones, espero que éstas sean las menos.

Otra pregunta que pienso podéis hacerlos es cómo entiendo la dirección del hospital. Partiendo de la realidad del momento, de una situación de cambio o crisis, como os comentaba al principio de mis palabras, creo que lo más importante en el hospital son los enfermos. Todo lo demás, personal, medios e infraestructura, tienen razón de existir en función de la mejor atención y dedicación al enfermo (esto que parece una verdad de perogrullo, es posible que no se tenga en cuenta en algunos momentos).

Creo que funcionalmente el hospital ha de vertebrarse en los servicios clínicos (entendido como servicio, no los médicos del mismo, sino ellos en íntima colaboración con todo el personal, facultativo, sanitario, administrativo y laboral que pertenece al servicio).

Creo que el resto de órganos de dirección, económico-administrativos, de mantenimiento, o de apoyo tienen su razón de ser en cuanto auxilien y sirvan a los servicios clínicos, para que éstos puedan realizar sus trabajos.

Siempre he entendido el mando como servicio, y pienso que el que más manda es el que más tiene que servir. Pero este espíritu de servicio no puede ser algo obligatorio o impuesto, sino algo que debe estar impregnado de alegría e ilusión.

Señores jefes de servicio, sois responsables de ellos, no sólo en el plano asistencial, sino en la totalidad de su función integradora en el hospital; no podéis limitaros a ser sólo buenos médicos, prestigiando vuestro hacer clínico. Para dirigir vuestros servicios tendréis que tener unos conocimientos y ayudas de todo vuestro personal, para lograr que funcionen. Personalmente deberéis ser una mezcla de técnicos, líderes y gestores, para aprovechar al máximo los recursos de que disponéis, que seguro son menos que los necesarios, aunque no menos que los imprescindibles.

Dije antes que no soy un hombre del Gómez Ulla, pero adjetivé que lo decía según lo expresado por el General de la Torre el día de su despedida, en el sentido de haber estado destinado gran parte de su vida militar en el centro. Pero sí soy un hombre del Gómez Ulla, por cariño y reconocimiento al hospital, pues parte de mi formación profesional y humana se realizó en esta casa: este cariño es mayor ahora, al ser nombrado para dirigirla.

Sí, soy un hombre del Gómez Ulla, pero por encima de ser un hombre del Gómez Ulla, está el ser un hombre del Cuerpo Militar de Sanidad, lo cual me considero. Creo no es obstáculo ser lo uno y lo otro, mejor dicho, opino que no se puede ser leal al Gómez Ulla, sin ser leal a nuestro Cuerpo Militar de Sanidad.

Llego a esta casa con renovadas esperanzas e ilusiones de futuro. También un General puede llegar cargado de ilusión.

Trataré de cumplir los objetivos con tanta ilusión como traté de cumplir los anteriores.

Competiré con vosotros en alegría por servir y espero que mi entusiasmo sea contagioso y competitivo, estimulando en vosotros colaboración, compañerismo, abnegación y alegría.

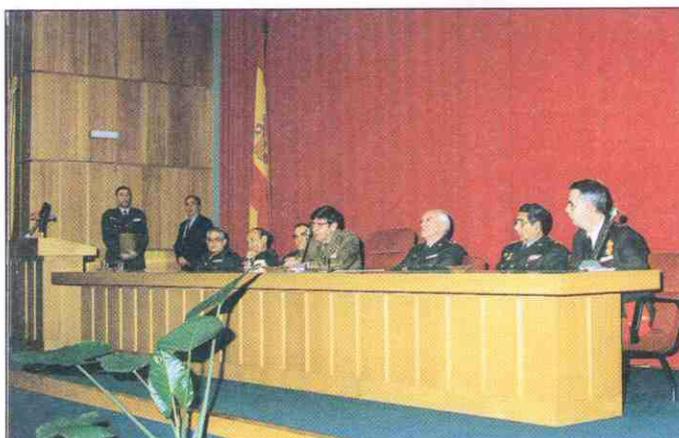
Existen una serie de virtudes castrenses, que a pesar de todos los cambios o crisis nunca pueden cambiar. Generosidad... entrega ilimitada, lealtad al compañero y... a España.

Todo este conjunto de ideas sólo se pueden poner en práctica con la ayuda de todas las personas que trabajan en el Hospital: personal militar, funcionarios, y personal laboral; a todos os solicito colaboración, pero no una colaboración normal, sino una que sea alegre, entusiasta... y total.

Quiero terminar, rogándote, mi General, hagas llegar al mando mi respeto, subordinación y agradecimiento por la confianza en mí depositada por el nombramiento para este destino.

Discurso del General Gutiérrez, DISAN del ET.

Bajo la presidencia del Excmo. Sr. Teniente General Jefe del Mando de Personal, autoridad de la que dependen orgánicamente la Dirección de Sanidad y sus Órganos Logísticos Centrales, estamos asistiendo al acto de la toma de posesión



Toma de posesión del nuevo Director del Hospital «Gómez Ulla».

del nuevo Director del Hospital Militar Central «Gómez Ulla». Quiero expresar mi felicitación personal al General del Cuerpo Militar de Sanidad Velicia Llamas, con el afecto que nos merece como compañero y con el respeto y consideración que nos producen sus grandes cualidades intelectuales, morales y humanas y su brillante trayectoria militar, de la que voy a destacar algunos rasgos:

Licenciado en Medicina, con un brillante expediente académico, por la Facultad de Medicina de Valladolid en 1960. Médico residente en los hospitales «Onésimo Redondo» y «Ortiz de Zárate», de Valladolid y Vitoria. Profesor Ayudante en la Cátedra de Patología General de la Facultad de Medicina de Valladolid. Médico por oposición de la Seguridad Social. Ingresó en la Academia de Sanidad en 1962. Obtiene el Diploma de Medicina Interna y ejerce su especialidad en la Clínica Militar de Jerez de la Frontera y el Hospital Militar de Badajoz, compatibilizando su actividad clínica con la dirección de ambos centros.

En 1991, al ascender a Coronel, es designado Director del Hospital Militar de Burgos. En el empleo de General es nombrado Director de la Escuela Militar de Sanidad.

Después de su ejercicio dedicado a la clínica, realizó diversos cursos de dirección hospitalaria, y desde entonces ha desempeñado funciones gestoras en sus últimos destinos.

La excelente trayectoria del General Velicia, sus profundos conocimientos y experiencia, la eficacia e iniciativa demostrada especialmente como Director de la Escuela Militar de Sanidad, refrendan la decisión del Mando al confiarle la dirección de este Hospital.

En el ánimo de todos está el actual periodo de transformación y reformas, en especial en el sector sanitario, que afecta en ocasiones a aspectos muy delicados e importantes de ejercer la profesión.

La disminución de plantillas como consecuencia de la reducción de unidades, de acuerdo con los nuevos planes, y otras consideraciones que están en la mente de todos, han influido inevitablemente de forma adversa en nuestro ánimo, aunque no a la hora de realizar nuestro cotidiano trabajo.

El Mando es consciente de todo esto y es su deseo llevar a cabo las reformas de una manera gradual y eficaz, sin brusquedades y con un cuidado especial en no causar perjuicios personales ni actuar de manera caprichosa, estudiando muy detenidamente todos los efectos que puedan ocasionar sus decisiones, de acuerdo con las directivas y órdenes de la Superioridad.

Destacaré algunos aspectos de gran importancia en el medio hospitalario militar como son: la gestión, la calidad asistencial y la función logístico-operativa.

En nuestros diversos periodos de formación, aprendimos los métodos de trabajo de nuestras distintas especialidades, pero no se nos capacitó en el desempeño de lo que para muchos ocupa gran parte de nuestra jornada laboral: la gestión de los recursos humanos y materiales.

Aunque las asignaciones presupuestarias y de personal son necesarias, los problemas derivados de la gestión son el verdadero talón de Aquiles de los sistemas sanitarios.

Citando las palabras de un destacado investigador, «mi interés se halla en el futuro porque es allí donde pasará el resto de mi vida», nosotros que como

institución militar y como profesionales tenemos encargada la función de hacer cosas o de conseguir que las cosas se hagan, nos debatimos entre la necesidad de conocer el futuro y la imposibilidad manifiesta de predecirlo. Estas condiciones adversas se ven agudizadas en épocas de grandes cambios y rápidas evoluciones en todos los órdenes.

Como todos saben, soy un médico del «Gómez Ulla», donde ha transcurrido la mayor parte de mi vida profesional. Por ello me siento obligado a recordar que es preciso obtener el mayor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales de la manera más eficaz, evitando solicitar aquello que no sea absolutamente necesario. La gestión de los recursos debe ser una actividad importante de todos los responsables del hospital.

La calidad de los servicios recibidos por un paciente depende, por un lado, de los recursos disponibles y por otro de la eficacia de la gestión.

Para ninguno de los presentes es nuevo que la atención al paciente en el medio hospitalario, a plena satisfacción de cada uno de ellos y tras su alta clínica, es uno de los objetivos principales de nuestra labor asistencial. Esta exigencia abarca un sinnúmero de posibilidades que tenemos en nuestras manos para eliminar situaciones cada vez más frecuentes, como las innecesarias listas de espera para hospitalización y consultas externas, la corrección en las disfunciones de los índices y datos básicos de la actividad hospitalaria, la adecuada asistencia de las urgencias médico-quirúrgicas u otras situaciones que pueden influir negativamente.

El cumplimiento de los horarios establecidos y la planificación racional del trabajo, evitando procedimientos inútiles, redundan en la eficacia y en el grado de calidad de los servicios que se pretende alcanzar.

El control de la calidad hospitalaria corresponde a aquellas comisiones que velen por el cumplimiento de los objetivos de calidad establecidos.

Quiero recordar a todos que el Hospital, además de su labor asistencial, es el órgano logístico que ha de estar en condiciones de activar las formaciones sanitarias de Campaña que en un momento dado sean necesarias y ser capaz de proyectar su función específica a donde sea preciso, dentro o fuera del territorio nacional, tema sobre el que constantemente insisten tanto los documentos oficiales como las publicaciones y revistas profesionales.

Por este motivo, se considera que el grado de preparación en materia logística de todo el personal sanitario militar de los hospitales debe estar lo más actualizado posible, para que nuestro servicio como apoyo a la Fuerza sea lo más rápido, seguro y eficaz.

Resumo estos aspectos con algunas ideas, actualizadas en su exposición, pero conocidas y puestas en práctica hace ya tiempo.

— La ética profesional, se enfrenta a un enorme desafío en el futuro.

— La dirección por objetivos alienta a todas las personas que bajo nuestra dependencia cumplan una misión y también a nuestros superiores jerárquicos para que fijen objetivos difíciles de alcanzar y lograrlos.

— El estímulo a todo el personal permite obtener unos rendimientos óptimos, en lugar de desmotivar a los que actúan de un modo impecable.

El nuevo General Director es consciente de todo lo que he dicho y estoy seguro que actuará siempre con arreglo a los criterios expuestos, las directrices que reciba y su demostrado sentido del deber.

De ti, mi General, sabemos todos que conoces de sobra, por haberte vivido, los problemas a que he hecho referencia y tu formación, eficacia y sentido del deber te ayudarán a afrontar una tarea delicada en unos momentos de transformación y restricciones, pero por lo mismo es una tarea ilusionante y sé que a ella te dedicarás con auténtico interés, espíritu de mando y colaboración y afán de superación.

Una de las cualidades que has puesto repetidamente de manifiesto es tu ejemplar disponibilidad para desempeñar cualquier cargo y tu demostrada capacidad de adaptarte a las circunstancias de los destinos que el mando te ha asignado.

Aunque nunca has estado destinado en este Hospital, de cuyo mando y dirección hoy te vas a hacer cargo, me consta que sí sabes de las excelentes funciones desarrolladas por este Centro no solo asistenciales sino de docencia e investigación y que todo ello tiene un reconocido prestigio, lo que es posible gracias a la continuada y eficaz labor de un personal altamente especializado, muy bien preparado y consciente de que el trabajo diario, realizado con interés y dedicación, redundará en el bien del paciente, el buen nombre del Centro y en la propia satisfacción.

Solo me queda reiterarte mi enhorabuena por el nuevo y merecido destino, deseando que alcances los mayores éxitos, al frente de la dirección del hospital

para el mejor servicio del Ejército y de las Fuerzas Armadas. Contarás siempre con el apoyo del General Director de Sanidad y en definitiva del Teniente General Jefe del Mando de Personal.

Termino pidiendo a todos los que desempeñan cualquier misión o puesto en el Hospital sepan interpretar las órdenes y sugerencias del nuevo Director, El General Velicia, con un perfecto sentido de la subordinación y de la eficacia para obtener los resultados que todos esperamos y que desde las más altas instancias se nos exige. [Informa: la Redacción].

Acto de imposición de faja y toma de posesión del nuevo Director de la Escuela Militar de Sanidad

El día 15 de enero de 1998 en la Escuela Militar de Sanidad se desarrolló un acto presidido por el Excmo. Sr. General Inspector General de Sanidad de la Defensa, Excmo Sr. D. Jesús González Lobo, quien impuso la faja al Excmo. Sr. General de Brigada de Sanidad D. Francisco Javier Martínez Alonso, nuevo Director de la Escuela Militar de Sanidad.



Imposición de faja y toma de posesión del General Martínez Alonso en la EMISAN

Dicho acto contó con la asistencia de los directores de sanidad de los tres ejércitos. Tras la imposición de la faja al General Martínez Alonso, el Inspector General de Sanidad de la Defensa pronunció unas palabras en las que resaltó la calidad humana y profesional del nuevo director de la EMISAN, que contestó con un discurso de emocionado recuerdo a su trayectoria personal y profesional y una declaración de intenciones.

Posteriormente tuvo lugar una parada militar en la que participaron los alumnos de la EMISAN y que incluyó un desfile de la Unidad de alumnos. El acto finalizó con una copa de vino español. [Informa: la Redacción]

Diversas actividades en el Hospital Militar de Las Palmas, 1997

Entre los días 29 y 31 de octubre se desarrolló un **Curso de Dermatología para Médicos de Unidades**, organizado por el Jefe del Servicio de Dermatología, Cte Gómez Duaso, con el fin de repasar las patologías más frecuentes observadas en la práctica diaria, discutir los problemas diagnósticos y terapéuticos que se presentan al médico en los cuarteles y buscar unidad de criterio entre los médicos de las unidades y el especialista al abordar la patología cutánea.