

Atención conectada: el bienestar en las redes de UCIP de Oceanía

Ponentes:

Jacinta Winderlich

Dietista clínica especialista en pediatría

Hospital Infantil de Monash

Liz Crowe

Directora de Bienestar

Hospital Real de Brisbane y de la Mujer

Hola y bienvenidos a la serie de podcasts de la Semana Mundial de Concienciación sobre las UCI Pediátricas 2026 de la WFPICCS. Soy Jacinta Winderlich, dietista de la UCI Pediátrica del Monash Children's Hospital de Melbourne (Australia) e investigadora de la Universidad de Monash, del Centro de Investigación Antic y del Departamento de Pediatría. Esta época del año nos permite reconocer la increíble labor que se lleva a cabo en las unidades de cuidados intensivos pediátricos de todo el mundo. Este año, nuestra campaña se centra en un tema crucial: cuidar de quienes cuidan. Y hoy, es un gran privilegio contar con la Dra. Liz Crowe, la invitada especial ideal para debatir este importante tema. El objetivo del tema de este año es destacar la importancia del bienestar de los cuidadores como pilar fundamental de unos cuidados intensivos pediátricos seguros, éticos y sostenibles. Los profesionales de las UCIP se enfrentan cada día a exigencias intensas, emocionales, éticas y clínicas. Apoyar a las personas que prestan esta atención es esencial, no solo para su bienestar, sino también para la calidad y la seguridad de la atención prestada a los niños y sus familias. En esta serie de podcasts, exploraremos cómo equipos de todo el mundo están abordando el bienestar de los cuidadores, compartiendo experiencias, retos e ideas que pueden ayudar a crear entornos de cuidados intensivos más saludables y solidarios, y en este episodio nos centramos en el increíble trabajo que se está realizando en Oceanía. Empecemos dándoles una cálida bienvenida. Liz, ¿podrías contarnos un poco sobre ti y tu trabajo?

Hola a todos. Hoy tenemos a dos australianas, así que es muy emocionante. Me llamo Liz Crowe. Trabajé como trabajadora social en cuidados intensivos pediátricos durante unos 25 años en el hospital aquí en Brisbane, y luego hice un doctorado sobre los factores de riesgo y de protección para el personal que trabaja en cuidados intensivos pediátricos. Y eso abarcaba a todo el personal, el equipo multidisciplinar, incluyendo a nuestro personal administrativo, nuestros investigadores y nuestros médicos que trabajan sobre el terreno en la actualidad. Trabajo como especialista en bienestar del personal en el Royal Brisbane and Women's Hospital, que es un gran hospital para adultos aquí en Brisbane. Y también soy profesora adjunta en la Universidad de Queensland, donde realizo mucha investigación sobre el bienestar.

Excelente. Gracias. Liz, como señalamos al principio, eres sin duda la invitada especial ideal, ya que aúnas tanto la experiencia clínica como la perspectiva académica y de investigación. ¿Qué pensaste cuando te enteraste de que el tema de la Semana Mundial de Concienciación sobre la PICU de este año es «cuidar de

quienes cuidan»? Para ser sincera, me encanta, pero también me da un poco de rabia. Siento una gran frustración al respecto. Es obvio que el bienestar es lo mío. Sin embargo, cuando analizamos la investigación sobre bienestar que se lleva a cabo en las UCIP, y en un contexto más amplio, en general solo nos centramos en temas negativos. Solo nos fijamos en el agotamiento. Solo nos fijamos en el trastorno de estrés postraumático. Solo nos fijamos en el malestar psicológico, la ansiedad y la depresión. En general, nunca nos fijamos en lo que mantiene a las personas en la organización, en lo que resulta interesante del trabajo. Cuando hemos investigado en PICU, lo que hemos descubierto es que gran parte de lo que mantiene a las personas en el trabajo es el sentido, la significatividad del mismo. No se trata solo de lo que ocurre con los pacientes y de lo significativo que puede ser ese trabajo, incluyendo lo significativo e importante que puede ser una buena muerte; a menudo pensamos en la muerte como algo angustiante o traumático, mientras que la investigación no muestra que las personas que están realmente comprometidas con el proceso se sientan, de hecho, bastante realizadas al respecto, además de sentir tristeza. No nos fijamos en la importancia de la estimulación del entorno del equipo, en todas las cosas que realmente mantienen a las personas allí. Supongo que estoy frustrado y pongo los ojos en blanco, porque creo que estamos dedicando una enorme cantidad de tiempo a fijarnos en las personas, en lo que podemos hacer para ser más resilientes, o en lo que podemos hacer para garantizar nuestra propia longevidad, mientras que la ciencia dice muy claramente que las personas a las que les atrae este trabajo son bastante fuertes, es decir, suelen estar en la cima de su carrera. Sea cual sea tu disciplina, te atrae el trabajo porque te gusta la cuidados intensivos. Te gusta el ritmo de acción rápido. Te gusta eso. Es estimulante. Te gusta eso. Te exige al máximo. Lo que perjudica a la gente es el sistema. Así que seguimos aplicando soluciones individuales a lo que es un problema sistémico, y nunca vamos a poder salir de las carencias y de las plantillas poco realistas, ya sabes, de los objetivos de mejorar, con yoga o con el método Cal Cold Floor. Cifras. Ya sabes, así no es como va a funcionar. Y por eso, lo que realmente perjudica a la gente es normalmente el sistema. No es el trabajo.

Gracias, Les. Me gusta mucho esa idea de centrarse en lo positivo en lugar de en lo negativo, y también de quitar la responsabilidad del individuo y centrarse en la organización y el servicio. ¿Cuáles son algunas de las estrategias, o qué deberíamos ver en nuestras organizaciones y servicios? Entonces, basándonos en tu trabajo y en lo que has descubierto,

mira, hay muchos componentes del bienestar, y sin duda, tenemos que asumir cierta responsabilidad individual por nuestro propio bienestar, así que las cosas que podemos controlar son: con quién eliges relacionarte y tu propio comportamiento en el trabajo. Sabemos que si trabajas con un jefe de equipo que es pasivo-agresivo, que acosa, que es quisquilloso, que microgestiona, etc., por mucho que te esfuerces, eso no va a cambiar. Pero supongo que hay cosas de las que podemos hacernos responsables, como asegurarnos de que tenemos aliados en el equipo. Asegurarnos de que la gente rinda cuentas, de que avanzamos cada día. Eso no significa necesariamente que, ya sabes, como todo el mundo está en la unidad de cuidados intensivos y tiene una personalidad tipo A, tengas que correr una maratón, sino que, ya sabes, te asegures de hacer algún tipo de actividad física. Asegúrate de tomar aire fresco siempre que sea posible. Eso es mucho más fácil de hacer en un lugar como Australia, en comparación con, ya sabes, si estás en los Países Bajos y hace un frío glacial, o estás en algún sitio donde hace mucho calor, pero asegúrate de tener algún contacto con la naturaleza. Ya sabes, intenta cuidar tu sueño. De nuevo, algo mucho más difícil de hacer si estás en un turno rotativo. Así que hay cosas que podemos hacer a nivel individual y a nivel de equipo. Hay mucho que podemos hacer los unos por los otros. Por ejemplo, actuar como mentores, ofrecer apoyo, aportar tu sentido del humor al trabajo, y no fijarnos siempre en nuestro lenguaje cuando vemos que cada vez más personas llegan a este trabajo con la idea de que les van a

hacer daño. Así que la gente empieza su primer día en PICU creyendo que el trabajo les va a hacer daño. Así que para aquellas personas que son mayores, como yo, ya sabes, hablemos de lo que nos ha mantenido en marcha, de lo que nos atrajo y de lo que nos ha mantenido en este entorno tan desafiante. Porque para la mayoría de nosotros, el desafío, paradójicamente, es lo que nos mantiene ahí; nuestro bienestar sería mucho peor si estuviéramos en una aburrida consulta externa haciendo nada emocionante, todo lo mismo, todos los días. Así que tenemos que tener cuidado con la forma en que usamos el lenguaje para nosotros mismos y para los demás, y tenemos que, ya sabes, saber cuál es nuestra responsabilidad, y luego pensar: ¿sabes qué no es asunto tuyo, qué no te incumbe?

Genial, hay muchos buenos consejos ahí para nosotros mismos, pero también para nuestros colegas. Me he dado cuenta de que has mencionado el liderazgo y a los colegas de mayor rango. ¿Cómo es un buen liderazgo en términos del bienestar de los médicos, ya sea para quienes ocupan formalmente puestos de liderazgo o para los que tienen más antigüedad?

Esa es una buena pregunta. Hablemos de confianza y seguridad psicológica. Sabemos que, en términos de liderazgo, hay tres componentes imprescindibles para generar confianza, ¿verdad? El primero es que, en un entorno como el de PICU en particular, se necesita un liderazgo que cuente con competencia clínica. Así que lo último que necesitamos es un jefe de equipo o un profesional médico al frente del equipo que no tenga competencia clínica. Puede ser la persona más amable del mundo. Aun así, no vamos a confiar en él. Así que tenemos que saber que tiene la seguridad de que sabe lo que nos pide que hagamos, que puede ayudarnos a llevar a cabo esas tareas. Así que el segundo punto es la autenticidad. Eres quien dices ser. Las investigaciones muestran que la gente prefiere trabajar con un sociópata, ya sabes, alguien de quien saben que va a ser malvado y desagradable todos los días, antes que con alguien que tiene cambios de humor. Ahora bien, eso no quiere decir que, por favor, por supuesto, traigas tu mejor yo sociópata al trabajo. No estoy diciendo eso, pero sí digo que los cambios de humor, en los que la gente nunca sabe qué esperar de un líder, son muy desestabilizadores para un equipo. Así que sé coherente, sé auténtico, sé quien dices que eres. Me frustra mucho cuando oigo a la gente decir: «Sé amable». Y yo pienso: «Vale, ni siquiera estás usando un tono amable en tu voz». Así que eso no es ser amable, ya sabes; la amabilidad y la compasión las determina tu equipo. La seguridad psicológica la determina tu equipo. No es porque tú digas que este es un espacio psicológicamente seguro. Lo determina el equipo, así que, como líder, el tercer componente de la confianza es la empatía, y eso significa que eres alguien capaz de acercarte y comprender que otra persona se siente de forma diferente a ti, que tiene emociones distintas a las tuyas. Y a veces la gente me dice: «Es que no soy una persona muy empática». No pasa nada si esto no te sale de forma natural, pero aún así puedes mostrarte como un líder empático si piensas: «Sé que Jacinta hoy no es ella misma, hoy no es la persona alegre y despreocupada de siempre. Tengo una enfermera fantástica a su cargo. Tengo una trabajadora social estupenda. Solo voy a susurrarles al oído: “¿Podéis entrar a ver cómo está Jacinta?”». Y eso sigue siendo una cuestión de cuidado. Así que, en resumen, las tres partes de la confianza que necesitas tener con cualquiera son la competencia y/o la lógica, que la gente sepa lo que está haciendo clínicamente, que tenga las habilidades. La segunda es la autenticidad, y la tercera es la empatía. Todos podríamos

sin duda esforzarnos por trabajar esas tres cosas en nosotros mismos, y todo el mundo se beneficiaría de ello. Gracias. Así que lo que la gente quiere del liderazgo no es solo amabilidad. Quieren personas en las que puedan confiar, que se impliquen con personas que les ayuden a crecer. Por eso siempre he dicho que, de hecho, cuando alguien entra en la planta de PICU, ya sea enfermera, dietista o médico, todos preguntamos lo mismo: «¿Quién está al mando hoy? ¿Quién es el responsable médico hoy? ¿Quién es la responsable de enfermería

hoy?», y hacemos esa pregunta porque eso determinará cómo va a ser nuestro día. Así que quieres ser el tipo de líder, quieres ser el tipo de miembro del equipo que, cuando la gente ve tu nombre en la pizarra, ve tu nombre en la lista, y se emociona por trabajar contigo, no porque el trabajo en sí vaya a ser fácil, ya que, paradójicamente, nuestro trabajo nunca es fácil, y eso no es un indicador de bienestar. Así que nos vamos a sentir tristes porque eso no es necesariamente perjudicial para tu bienestar. Lo que queremos son personas que realmente nos ayuden a crecer. Que nos ayuden. Que sean divertidas, que se fijen en nosotros, que nos vean como seres humanos, no solo como alguien que puede hacerse cargo de un paciente durante el día, y entonces tenemos que dejar de hablar tanto del daño. Tenemos que ser conscientes de nuestro lenguaje, porque, como he dicho antes, paradójicamente, el único momento en el PICU, ya seas dietista, enfermera, trabajadora social, médico, administrativo o cualquier otra persona, en el que estarás en tu mejor momento es cuando alguien está intentando morir, ¿verdad? Así que ese tramo, ese reto, siempre está ahí para nosotros, y eso no significa que te vaya a hacer daño. Qué comentarios tan acertados.

Creo que todos queremos ser una de esas personas por las que todo el mundo se emociona y se alegra al ver que estás en el turno del equipo para prestar la atención en la unidad ese día, ¿no?

Sí, y ese es el objetivo. De hecho, podemos ser responsables de ello. Puedes ser un gran artífice o un gran destructor del bienestar, tanto para ti como para los demás. Creo que

ahí tenemos uno de nuestros mensajes clave. Pasando a otro tema, sin decir lo obvio, ¿cuáles son los posibles daños si no conseguimos el bienestar de los profesionales clínicos? ¿Y si no lo tenemos en cuenta a todos los niveles? Así que,

pensando de forma sistémica, una de las grandes amenazas que tenemos en todo el mundo es que no vamos a tener personal para el año 2035. Creo que la predicción es que nos faltarán 25 millones de profesionales sanitarios, y las organizaciones, los hospitales o las unidades que mantendrán su plantilla al completo serán aquellos que comprendan esto y creen una cultura y un entorno en el que la gente quiera quedarse. Hicimos una investigación realmente interesante en el Reino Unido durante la COVID, y esto fue en un momento en el que se produjeron muchas muertes entre los profesionales sanitarios. Hubo muchas muertes en la comunidad. Esto fue antes de que tuviéramos vacunas, e incluso antes de que tuviéramos EPI, justo en pleno apogeo y en el punto álgido de las incertidumbres. Y hablamos con la gente: «¿Por qué seguisteis viniendo a trabajar?». Y todos dijeron lo mismo: «Porque estábamos muy preocupados por nuestro equipo. Sabes, queríamos estar ahí para nuestro equipo». Nadie habló de los pacientes. Hablaron de formar parte de este equipo. Así que sabemos que lo fundamental para toda la idea del bienestar en el trabajo es este sentido de pertenencia y conexión con el equipo: que la gente vea tus habilidades, respete tus habilidades. Te ven como un ser humano. Se acuerdan del nombre de tu perro. Te diviertes cuando estás con ellos. Te sientes seguro. Sabes que te respaldan. Eso es fundamental. En segundo lugar, está toda esta idea de sentido y propósito sobre la que tenemos muy claro por qué estamos ahí, qué intentamos hacer, y eso no siempre tiene que ser altruista. Podría ser, ya sabes, que nos parezca que la parte procedimental de PICU es realmente emocionante. Podría ser porque PICU paga bien y tu hijo necesita unos brackets nuevos. Ya sabes, no tiene por qué ser siempre altruista. Y lo tercero es el dominio de las habilidades, de modo que la gente quiera saber si has venido a PICU porque eres alguien a quien le gusta que le exijan. Eso no perjudica tu bienestar, de hecho lo favorece. Es quien eres, ¿verdad? Te gusta un poco de estrés. De lo contrario, habrías elegido otra especialidad. Y sabemos que la gente quiere seguir aprendiendo, creciendo y comprometiéndose con este trabajo de una forma estimulante. Así que quieres crear un entorno en el que el aprendizaje sea constante durante la ronda de la sala, en el que formes parte de un equipo, en el que haya reuniones de análisis constantes, en el que tengas la oportunidad de pensar: «¿Cómo podríamos haberlo

hecho mejor? ¿En qué aspectos estuvimos brillantes? ¿Cómo replicamos eso la próxima vez? ¿Y cuáles son las cosas que realmente necesitamos ajustar o cambiar?»

Excelente, todo eso encaja perfectamente con nosotros. Centrándonos en cuidar a quienes cuidan. Me interesa saber, a través de tu trabajo, si has recibido comentarios directos de las familias y los pacientes en relación con el bienestar del personal y cuándo pueden ver si las cosas van bien o no

a lo largo de mi carrera, me sorprendió, incluso cuando la gente sufría o se enfrentaba a la muerte inminente de su bebé o hijo, lo a menudo que la gente decía: «No sé cómo hacéis este trabajo», y creo que deberíamos tener nuestro propio guion preparado para esa pregunta. Así que lo primero que siempre diría es: «Hay tantas cosas maravillosas en este trabajo», y, ya sabes, como la mayoría en el mundo occidental, en particular en PICU, nuestras tasas de mortalidad son inferiores al 3 %; es lo único que recordamos, ¿verdad? No nos centramos en lo positivo, pero el 97 % de las personas, ya sabes, están ahí, sacarán a sus hijos de allí. Ahora bien, no todos esos niños saldrán igual. Algunos de esos niños están, ya sabes, irreversiblemente dañados, normalmente no por nuestra culpa, sino por incidentes previos a su llegada al PICU. Sin embargo, creo que tenemos que pensar que las familias nos están observando; no podemos decirles: «Oye, tienes que irte a casa y descansar. Tienes que comer bien», cuando lo único que ven son las mismas caras, gente bostezando, gente tomando cafeína, gente que vive a base de azúcar. Es como si lo tuviéramos claro: tenemos que ser mentores y modelos a seguir en nuestra lucha, para nuestras familias, pero también para nosotros mismos, porque a nuestros cerebros les encantan los patrones. A nuestros cerebros les encantan los hábitos. Y eso lo sabemos. Ya sabes, si trabajas en un entorno de selección de pedidos donde todo el mundo come en el escritorio delante del ordenador, eso es lo que harán todos los demás. Estos no son buenos hábitos para el bienestar. No son lo que queremos mostrar a las familias. Así que creo que, para mí, siempre solía decir que el trabajo era increíblemente humillante, que nunca me he exigido más a mí misma de lo que le he exigido a un familiar, porque no tengo familias PICU. Nunca tuve la opción de estar en ese entorno. Yo siempre tuve esa opción, y creo que es importante recordarnos a nosotros mismos que sí tenemos una opción. Para algunas personas, PICU es un lugar estupendo para trabajar solo durante un breve periodo de tiempo. Ya sabes que eso no significa que no fueras un profesional brillante mientras estuviste allí, pero quizá no sea tu lugar para siempre porque es demasiado intenso, o te resulta demasiado angustiioso cuando tienes tus propios hijos, simplemente te hace verlo con otros ojos, ya sabes, o lo que sea. Luego hay otras personas que vienen durante un periodo de tiempo considerable, y luego están las que llevan allí toda la vida. Mi marido es un consultor exigente. Lleva más de 35 años trabajando en ese entorno. Le encanta. Le aterra pensar en el momento en que ya no pueda estar en la cima de su carrera, porque el mensaje que se da a sí mismo, y luego su experiencia del trabajo, sigue siendo: «Me encanta este trabajo. Me encanta el reto que supone. Me encanta lo significativo que es». Me encanta el equipo con el que trabajo. Me encantan las ligas de aficionados y que nadie lo disfrute cada minuto de cada día. Eso no es realista, pero quieres, quieres disfrutarlo y sentirte comprometido y apasionado por ello la mayor parte del tiempo. Y si eso cambia, pregúntate: ¿necesitas un descanso? ¿Necesitas tomarte un tiempo libre? ¿Sabes?, ¿es hora de un cambio? ¿Sería bueno irte y trabajar en algún proyecto? O tal vez tu etapa en la UCIP ha terminado, y eso no significa que haya sido un fracaso. Solo significa que, para ti, es hora de irte y hacer algo más que es muy importante. Y creo que es importante que la gente sepa que está bien reconocer si es hora de un cambio, de un descanso o de pasar a la siguiente etapa profesional. Así que gracias por resaltarlo, sin duda. Liz, es estupendo para nosotros ver que cada vez se habla más del bienestar del personal. ¿Cuál es quizás un ángulo que no se ha cubierto lo suficiente, o que quizá sea algo más emergente?

Creo que en el entorno de PICU probablemente no hablamos lo suficiente sobre la diferencia entre la tristeza, la angustia y el daño, porque son dos cosas distintas. Así que si me siento profundamente entristecida por la muerte o la lesión. La lesión o el cambio en la vida familiar de un niño debido a una enfermedad o lesión, eso me hace humana, pero no me causa daño. Así que puedo sentirme profundamente angustiada. Quizá incluso me vaya a casa y llore. Quizá me despierte un par de veces durante, ya sabes, las próximas noches. De nuevo, eso no significa que esté perjudicado, pero debería, si es algo bastante nuevo para mí, tener cierta curiosidad al respecto, pensar: «Vale, ¿qué? ¿Qué tiene este caso que me pesa tanto? ¿Es porque siento que tengo cierta responsabilidad, que podría haberlo hecho mejor, algo mejor, de otra manera, pedir ayuda, lo que podría haber llevado a un resultado diferente? ¿Es porque este niño tiene la misma edad que mi hijo y me siento muy identificada, ya sabes, como si me estuviera identificando conmigo misma? ¿Es simplemente porque fue muy triste, era una familia encantadora y queríamos que tuvieran un desenlace diferente? Pero eso no significa necesariamente que te haya afectado. Las investigaciones sobre el bienestar, y especialmente en un lugar como PICU. De nuevo, la paradoja es que solo podemos dar lo mejor de nosotros mismos cuando las cosas se tuercen, cuando la situación es realmente difícil. Pero para mucha gente que está escuchando, si sois sinceros con vosotros mismos, os gusta ese nivel de desafío. Así que eso no supone ningún daño en cuanto a la angustia o el duelo, supongo que la gente se pregunta: ¿llegas a un punto en el que te sientes tan agobiado por la tristeza de todos que te acaba destrozando? Y recuerdo cuando tenía veintipocos años, solía, de verdad, beber demasiado alcohol los fines de semana por el trabajo en PICU. Ya sabes, era como mi estrategia de afrontamiento. Hoy en día no bebo alcohol en absoluto. Y no es porque el alcohol fuera un problema. Simplemente no lo era. No me funcionaba. No es una estrategia de bienestar, ¿verdad?, emborracharse el fin de semana. Así que creo que se trata de preguntarse: ¿sabes cuál es tu reacción por defecto cuando te sientes realmente angustiado? Ya sabes, porque nos encantan los hábitos y los patrones, ¿cuál es tu comportamiento por defecto para adormecerte? ¿Sueles tener un mal día en PICU e ir directamente a por comida rápida? ¿Sueles ir de compras, apostar, hacer ejercicio, evitar, reprimir, ya sabes, qué? ¿Cuál es tu respuesta automática y te está ayudando? ¿Tienes gente a la que sabes que puedes acudir para relajarte y desahogarte? Mi investigación muestra que la mayoría del personal de PICU no hace eso con su familia y amigos, a menos que trabajen en el ámbito de la salud. Muy bien, pues lo hacemos contigo. Por eso es tan importante el grupo de adolescentes. Compartimos esas cosas con los demás. Me refiero a algunas de las cosas que vemos en PICU, y para mí en particular, como profesional clínico, fueron los casos de protección infantil los que siempre me llegaron al alma y, diría yo, afectaron a mi bienestar durante un tiempo. Lo que estamos presenciando. La mayoría de la gente ni siquiera soñaría con ver un solo incidente como ese en toda su vida. Y nosotros lo hacemos por trabajo. No significa que eso te vaya a hacer daño, pero tampoco significa que puedas simplemente, ya sabes, esperar llegar a una edad en la que no te afecte, o esperar que vayas a ser más resiliente. Esperar no es una estrategia. Tienes que tener un plan de bienestar real para ti mismo preparado para cuando sucedan este tipo de cosas. Así que supongo que si pudiera dar algún consejo para llevarse a casa, diría: si realmente quieres centrarte en tu bienestar, céntrate en tres cosas. Número uno: ¿qué es el sistema y qué hay de ti como individuo, verdad? Porque en algunas cosas del sistema puedes gastar una cantidad enorme de energía, y eso no va a cambiar. Y si es un problema del sistema, ¿es algo que puedes soportar y sobrevivir, o es algo que realmente te va a hacer marcharte? Tenlo claro. Lo segundo es que creo que tienes que ser muy consciente de ti mismo para cuidar de tu propio bienestar. Muy consciente de verdad, ¿sabes cuál es tu patrón por defecto? Todo el mundo sabe que como patatas fritas cuando estoy triste. Sabes que eso no puede ser mi reacción habitual. No puedo comer patatas fritas todos los días. Entonces, ¿qué otras cosas funcionan? Para mí, es la música, salir a dar un paseo, darme una ducha,

reírme... Todas estas cosas me parecen muy protectoras de mi bienestar, y necesito saber: «Ah, sí, mira lo que está pasando hoy. ¿Cómo voy a potenciar, cuidar y proteger mi propio bienestar, sabiendo que para que eso suceda...? Y la tercera cosa es el hábito, porque a tu cerebro le encantan los patrones y los hábitos, y quieres asegurarte de que las cosas que haces continuamente sean cosas que realmente ayuden a tu bienestar, no que lo obstaculicen. Así que podemos decirnos a nosotros mismos que estar tirados sin hacer nada cuando no estás de turno, viendo 13 horas de, ya sabes, Netflix o algo así mientras comes chocolate, ayuda a tu bienestar, pero no es así, ya sabes, no te va a dar energía. No te va a ayudar a resolver el problema. No va a resolver tu tristeza. Ya sabes, si tienes un jefe que te acosa, eso no va a curarlo. Así que asegúrate muy bien de tener hábitos que realmente ayuden a tu bienestar, no que lo obstaculicen.

Gracias. Liz, nos has dejado muchas ideas interesantes. Hablando de ideas, me reconforta saber que vosotras dos también coméis patatas fritas cuando estáis tristes; yo también las como cuando estoy feliz y en cualquier otro momento. Así que gracias por compartir mi reacción habitual: estoy con vosotras.

No es solo la tristeza, es la felicidad. Es como todo lo que pasa, me encantan las patatas fritas.

Gracias, Liz, por esos fantásticos mensajes para llevarse a casa y por la conversación de hoy. Estoy segura de que nuestros oyentes habrán sacado mucho provecho de esto, al igual que yo. Animamos a todo el mundo a participar en la Semana Mundial de Concienciación sobre el PICU 2026, a escuchar los demás podcasts de la serie, y esperamos dar la bienvenida a todos aquí en Melbourne, Australia, en septiembre para el Congreso Mundial. Gracias.