**Cómo engañar al cerebro para no aburrirse en el trabajo**

Es posible que haya amado su trabajo cuando comenzó, pero no es raro sumergirse en una rutina. "Si está experimentando agotamiento, empezar a cambiar su modo de pensar puede ayudar", dice Daniel M. Cable, autor de "Hay vida en el trabajo: la neurociencia ayuda a las personas a amar lo que hacen" (Alive at Work: The Neuroscience of Helping Your People Love What They Do).

"Nuestros cerebros no están cableados para la rutina y la repetición en el trabajo", dice. "La desconexión no es un problema de motivación; es biológico".

Cable era profesor en la Universidad de Carolina del Norte cuando dice que perdió su entusiasmo por su propio trabajo y poco a poco cayó en el aburrimiento. Después de haber sido diagnosticado y tratado por linfoma de Hodgkin, su perspectiva cambió, y se encontró con una sensación de gratitud por el trabajo que tenía. Más tarde, se topó con una investigación sobre la parte del cerebro llamada cuerpo estriado ventral, también llamado el "sistema de búsqueda", y su papel en lograr que las personas se conviertan "en su mejor yo".

"Esta parte de nuestro cerebro nos impulsa desde el momento en que somos bebés a explorar lo que no sabemos", dice. "A los niños pequeños se les puede dar un juguete increíble con ruidos y botones, y les encantará durante una semana o unos días. Luego encuentran algo más que no habían visto antes, como las llaves del auto, y les parece más interesante. No fue porque la cosa nueva sea genial; es porque la cosa es nueva".

"Cuando sucumbimos a estos impulsos (que trae lo nuevo), nuestro cerebro administra la dopamina para recompensarnos y eso nos hace sentir más vivos. Lo mismo puede suceder en el trabajo", dice Cable, actualmente profesor de comportamiento organizacional en el London Business School.

"Cuando estamos inmersos en la rutina por 502» vez, esta parte del cerebro se apaga", dice Cable. "Tu cerebro está diciendo, 'eres mejor que esto. No estamos construidos para esto. Estamos hechos para cosas más grandes'. Luego, el cerebro detiene la liberación de dopamina, lo que hace que el trabajo parezca no solo aburrido, sino que dura una eternidad".

"Hay tres formas en que puede activar la liberación de dopamina en su cerebro y salir de su rutina", dice Cable.

1. IDENTIFIQUE SUS PUNTOS FUERTES

Detecte las fortalezas de su firma y el impacto que puede tener utilizando su potencial a diario. "¿Cómo puede aportar valor al equipo?", pregunta Cable.

Cuando él mismo comenzó a aprovechar su virtud del humor en sus clases, Cable dice que recuperó el aprecio por su trabajo. "Me hizo sentir bien y vi a mis alumnos incentivados cuando usaba el humor", dice. "Como profesor, era algo único para mí. Decidí traerlo cuando doy clases en lugar de dejarlo en casa".

Piense en su trabajo como un vehículo flexible y determine cómo puede darle impulso.

2. HAY QUE ESTAR DISPUESTO A EXPERIMENTAR

Evite el riesgo de la rutina agitando uno poco las cosas. Cable decidió desarrollar nuevas clases en lugar de enseñar la misma clase una y otra vez.

"Un gerente de ventas, por ejemplo, que fue promovido y hace mucho que no sale a la calle podría volver a hacerlo para hablar con los clientes", sugiere Cable. "Es solo una manera de actualizarse y de aprender cosas nuevas que nos renuevan".

"Active el sistema de búsqueda yendo fuera de su zona de confort", sugiere Cable.

3. MUCHA ATENCIÓN AL PROPÓSITO

Finalmente, analice las causas y efectos en su rol. "Todos queremos ver el impacto de nuestras acciones", dice Cable. Los líderes pueden ayudar a los empleados a personalizar el propósito del trabajo. ¿Cómo? Teniendo conversaciones directas con las personas con las que trabajan, así como con los tomadores de decisiones internos.

"Trate de pensar en la historia que quiere contar acerca de por qué hace su trabajo", dice Cable. Admite que parte del aburrimiento que sintió con el trabajo es porque se decía a sí mismo que su trabajo como profesor estaba ayudando a los ricos, los jóvenes que iban a duplicar su salario al obtener un MBA.

"No era algo malo ni ilegal, pero no era inspirador para mí y sentía que no valía la pena", dice. "Me pregunté por qué estaba contando una historia de la manera en que lo hacía. Y finalmente me pregunté, ¿qué pasa si utilizas la enseñanza como una plataforma para un propósito diferente? Entonces empecé a enseñar a los ejecutivos a liderar el cambio. El trabajo no cambió, yo cambié; reformulé las clases para transmitir lo que me importaba. Fue más energizante para mí ".

"Diseñe su lugar de trabajo para proporcionar al menos uno de estos tres factores energizantes diaria o semanalmente", sugiere Cable. Pero también advierte: "No se puede reactivar un día de trabajo y un equipo de una sola vez. El compromiso requiere llevar a su mejor yo al trabajo".