**Why So Many of Us Experience a Midlife Crisis**

A mid-career crisis can happen to anyone. It can hit even those who objectively have the most fulfilling jobs. When it does, it inflicts pain on the individual suffering it and causes productivity losses for employers. Yet, the phenomenon remains stigmatized and under-researched, leaving crucial questions unanswered. What are the causes? Why does this malaise seem to strike in mid-life? And how can those who are stuck in its grips shake themselves loose?

An emerging literature in economics has started to investigate what’s happening during midlife, providing insights that might help people and firms to better handle these painful and costly episodes. Analyzing a nation-wide survey from the UK, a group of economists working with professor Andrew Oswald of The University of Warwick [found](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x/abstract) that the job satisfaction of the average employee deteriorates dramatically in midlife. Mid-career crises are, in fact, a widespread regularity, rather than the misfortune of a few individuals. But here’s the good news: In the second half of people’s working lives, job satisfaction increases again, in many cases reaching even higher levels than earlier in the career — essentially forming a U-shaped curve.

Subsequent [research](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953608000245) discovered that this age-related U-shape in job satisfaction is part of a much broader phenomenon. A similar midlife nadir is detectable in measures of people’s overall life satisfaction and has been [found in more than 50 countries](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953608000245). On average, life satisfaction is high when people are young, then starts to decline in the early 30s, bottoming out between the mid-40s and mid-50s before increasing again to levels as high as during young adulthood. And this U-curve [occurs](http://www.pnas.org/content/107/22/9985.short) across the entire socio-economic spectrum, hitting senior-level executives as well as blue-collar workers and stay-at-home parents. It affects childless couples as well as single people or parents of four. In short, a mid-career crisis does not discriminate.

So what’s driving the midlife nadir in job and life satisfaction if it’s independent of people’s life circumstances? And if it’s such a widespread phenomenon, why does it seem to catch us by surprise? To answer these questions, I [analyzed](http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1229.pdf) a unique longitudinal German survey that followed 23,000 individuals from 1991 to 2004, where people reported their current life satisfaction as well as their expected satisfaction in five years time. Since the same individuals are interviewed each year, it’s possible to see if people accurately predicted their future life satisfaction.

**You and Your Team**

* [**Mid-Career Crisis**](https://hbr.org/topic/career-planning)

When you’re feeling stuck.

Young people, it turns out, are overly optimistic, expecting significant increases in life satisfaction, rather than anticipating the slide down the U-curve. Young adults typically believe that they’ll “beat the average” — that they’ll be the lucky ones who end up with a top job, a happy marriage, and healthy children. Neuroscientists [believe](http://www.nature.com/nature/journal/v450/n7166/full/nature06280.html) that overoptimism is based on biased information processing in the brain, which makes it difficult to correct overly rosy expectations in the young (this bias might actually be [evolutionary efficient](http://content.time.com/time/health/article/0,8599,2074067,00.html), as a powerful driver for seeking progress).

As we age, things often don’t turn out as nicely as we planned. We may not climb up the career ladder as quickly as we wished. Or we do, only to find that prestige and a high income are not as satisfying as we expected them to be. At the same time, high expectations about the future adjust downwards. Midlife essentially becomes a time of double misery, made up of disappointments and evaporating aspirations. Paradoxically, those who objectively have the least reason to complain (e.g. if they have a desirable job) often suffer most. They feel ungrateful and disappointed with themselves particularly because their discontent seems so unjustified – which creates a potentially vicious circle. *The Atlantic’s* contributing editor Jonathan Rauch described several such cases (including his own) in his [cover story on mid-life crisis](http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/12/the-real-roots-of-midlife-crisis/382235/), for which he interviewed me about my research.

It’s at the bottom of the U-curve (the mid-50s, according to the German data) when expected life satisfaction aligns with current satisfaction levels. People come to terms with how their life is playing out. At the same time, the aging brain learns to feel less regret about missed chances, as brain studies have [shown](http://www.sciencemag.org/content/336/6081/612.short). This combination of accepting life and feeling less regret about the past is what makes life satisfaction increase again. And since people over 50 tend to *underestimate* their future satisfaction, these increases come as an unexpected pleasant surprise, which further raises satisfaction levels.

As a whole, these findings tell a story in which the age U-shape in job (and overall life) satisfaction is driven by unmet aspirations that are painfully felt in midlife, but beneficially abandoned and felt with less regret during old age. Importantly, in the German study, I found this pattern regardless of people’s socio-economic status, their gender, or whether they lived in East or West Germany, despite the cultural differences in the decade right after unification. Periods of “mid-career crisis” seem to be part of a natural developmental process, driven by biology rather than the specifics of a particular job. Hence, drastic career changes are unlikely to make you better off. If the burned out Wall Street lawyer and the dissatisfied NGO activist were to change seats, perhaps neither would end up more content.

The data seems to suggest that if you’re in the throes of a mid-career crisis, maybe you should just wait it out until the U-curve’s upward slope is reached. But there is more we can do in the face of mid-career malaise:

* At the individual level, acknowledging mid-career dissatisfaction as a normal and temporary stage in your work life provides a light at the end of the tunnel when you feel like there’s no hope. Moreover, hearing that it’s OK to feel regret from unmet aspirations helps you break the vicious circle of disappointment about feeling discontent.
* At the firm level, HR could create mid-career mentoring programs. Mentoring is usually directed at early career stages and continues only informally through the rest of the career. My findings suggest that those in a mid-career low can learn from their older colleagues who already went through the valley and have emerged feeling less regret, having adapted to life’s circumstances. A corporate culture that openly addresses mid-career discontent could support employees in this reorientation process, helping them explore new opportunities — within the firm.

While a mid-career crisis can be a painful time in life, it can also be an opportunity to reflect and to reevaluate personal strengths and weaknesses. Whether you choose to wait out the discontent, or make a drastic change in the hopes of a brighter tomorrow, rest assured that this too shall pass. Take heart if you find yourself in the depths of this U-shaped curve, because things can only look up from here.

Una crisis a mitad de su carrera le puede pasar a cualquiera. Puede afectar incluso a aquellos que objetivamente tienen los trabajos más satisfactorios. Cuando lo hace, inflige dolor a la persona que lo padece y provoca pérdidas de productividad para los empleadores. Sin embargo, el fenómeno sigue estigmatizado y poco investigado, lo que deja preguntas cruciales sin respuesta. ¿Cuáles son las causas? ¿Por qué parece que este malestar ocurre en la mediana edad? ¿Y cómo pueden aflojarse los que están atrapados en sus garras?

Una literatura emergente en economía ha comenzado a investigar lo que sucede durante la mediana edad, proporcionando información que podría ayudar a las personas y a las empresas a gestionar mejor estos dolorosos y costosos episodios. Analizando una encuesta nacional del Reino Unido, un grupo de economistas que trabaja con el profesor Andrew Oswald de la Universidad de Warwick [encontrado](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x/abstract) que la satisfacción laboral del empleado medio se deteriora drásticamente en la mediana edad. Las crisis a mitad de la carrera son, de hecho, una regularidad generalizada, más que la desgracia de unos pocos individuos. Pero esta es la buena noticia: en la segunda mitad de la vida laboral de las personas, la satisfacción laboral vuelve a aumentar y, en muchos casos, alcanza niveles incluso más altos que al principio de la carrera, formando esencialmente una curva en forma de U.

Posterior [investigación](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953608000245) descubrió que esta forma de U relacionada con la edad en la satisfacción en el trabajo es parte de un fenómeno mucho más amplio. Un nadir de la mediana edad similar es detectable en las medidas de satisfacción con la vida general de las personas y ha sido [encontrado en más de 50 países](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953608000245). De media, la satisfacción con la vida es alta cuando la gente es joven, luego comienza a disminuir a principios de los 30, tocando fondo entre mediados de los 40 y mediados de los 50 antes de volver a aumentar hasta niveles tan altos como durante la edad adulta. Y esta curva en U [ocurre](http://www.pnas.org/content/107/22/9985.short) en todo el espectro socioeconómico, afectando a los ejecutivos de alto nivel, así como a los trabajadores manuales y a los padres que se quedan en casa. Afecta a parejas sin hijos, así como a personas solteras o padres de cuatro hijos. En resumen, una crisis a mitad de su carrera no discrimina.

Entonces, ¿qué impulsa el punto más bajo de la mediana edad en el trabajo y la satisfacción con la vida si es independiente de las circunstancias de la vida de las personas? Y si se trata de un fenómeno tan extendido, ¿por qué parece que nos toma por sorpresa? Para responder a estas preguntas, yo [analizado](http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1229.pdf) una encuesta longitudinal alemana única que siguió a 23 000 personas de 1991 a 2004, en la que las personas informaron su satisfacción con la vida actual y la satisfacción esperada dentro de cinco años. Dado que las mismas personas son entrevistadas cada año, es posible ver si las personas predijeron con precisión su satisfacción con la vida futura.

**Usted y su equipo**

Cuando se siente atascado.

Resulta que los jóvenes son demasiado optimistas y esperan aumentos significativos en la satisfacción con la vida, en lugar de anticipar la caída por la curva de U. Los adultos jóvenes suelen creer que «superarán a la media», que serán los afortunados que terminen con un trabajo superior, un matrimonio feliz y niños sanos. Los neurocientíficos [creer](http://www.nature.com/nature/journal/v450/n7166/full/nature06280.html) que el exceso de optimismo se basa en un procesamiento de la información sesgado en el cerebro, lo que dificulta corregir las expectativas demasiado optimistas de los jóvenes (este sesgo podría ser [evolutivamente eficiente](http://content.time.com/time/health/article/0,8599,2074067,00.html), como un poderoso impulsor para buscar el progreso).

A medida que envejecemos, las cosas a menudo no resultan tan bien como habíamos planeado. Puede que no ascendamos en la escala profesional tan rápido como deseábamos. O lo hacemos, solo para encontrar que el prestigio y unos ingresos altos no son tan satisfactorios como esperábamos. Al mismo tiempo, las altas expectativas sobre el futuro se ajustan a la baja. La mediana edad se convierte esencialmente en una época de doble miseria, compuesta de decepciones y aspiraciones que se evaporan. Paradójicamente, aquellos que objetivamente tienen el menor motivo para quejarse (por ejemplo, si tienen un trabajo deseable) suelen ser los que más sufren. Se sienten desagradecidos y decepcionados consigo mismos, sobre todo porque su descontento parece muy injustificado, lo que crea un círculo vicioso potencialmente. *El Atlántico* el editor colaborador Jonathan Rauch describió varios casos de este tipo (incluido el suyo propio) en su [historia de portada sobre la crisis de la mediana edad](http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/12/the-real-roots-of-midlife-crisis/382235/), para la que me entrevistó para hablar de mi investigación.

Está en la parte inferior de la curva en U (mediados de los 50, según los datos alemanes) cuando la satisfacción esperada con la vida se alinea con los niveles de satisfacción actuales. La gente acepta cómo se desarrolla su vida. Al mismo tiempo, el cerebro que envejece aprende a sentir menos arrepentimiento por las oportunidades perdidas, como han hecho los estudios cerebrales [mostrado](http://www.sciencemag.org/content/336/6081/612.short). Esta combinación de aceptar la vida y sentir menos arrepentimiento por el pasado es lo que hace que la satisfacción con la vida vuelva a aumentar. Y dado que las personas mayores de 50 años tienden a *subestimar* su satisfacción futura, estos aumentos vienen como una sorpresa inesperada y agradable, que eleva aún más los niveles de satisfacción.

En conjunto, estos hallazgos cuentan una historia en la que la forma de U de la edad en la satisfacción en el trabajo (y en general de la vida) está impulsada por aspiraciones insatisfechas que se sienten dolorosamente en la mediana edad, pero que se abandonan beneficiosamente y se sienten con menos pesar durante la vejez. Es importante destacar que en el estudio alemán encontré este patrón independientemente de la situación socioeconómica de las personas, su género o si vivían en Alemania Oriental o Occidental, a pesar de las diferencias culturales en la década inmediatamente posterior a la unificación. Los períodos de «crisis de mitad de la carrera» parecen formar parte de un proceso de desarrollo natural, impulsado por la biología más que por las características específicas de un trabajo en particular. Por lo tanto, es poco probable que los cambios drásticos de carrera lo hagan mejor. Si el abogado quemado de Wall Street y el insatisfecho activista de la ONG cambiaran de escaño, tal vez ninguno terminaría más contento.

Los datos parecen sugerir que si se encuentra en medio de una crisis a mitad de su carrera, tal vez debería esperar hasta que se alcance la pendiente ascendente de la curva en U. Pero hay más que podemos hacer ante el malestar a mitad de su carrera:

* A nivel individual, reconocer la insatisfacción a mitad de su carrera como una etapa normal y temporal de su vida laboral proporciona una luz al final del túnel cuando siente que no hay esperanza. Además, escuchar que está bien sentir arrepentimiento por aspiraciones insatisfechas le ayuda a romper el círculo vicioso de la decepción por el descontento.
* A nivel de empresa, RRHH podría crear programas de tutoría a mitad de carrera. La tutoría se dirige normalmente a las primeras etapas de la carrera y solo continúa de manera informal durante el resto de la carrera. Mis hallazgos sugieren que los que están en una baja a mitad de su carrera pueden aprender de sus colegas mayores que ya atravesaron el valle y han surgido sintiendo menos arrepentimiento, habiéndose adaptado a las circunstancias de la vida. Una cultura corporativa que aborde abiertamente el descontento a mitad de su carrera podría ayudar a los empleados en este proceso de reorientación y ayudarlos a explorar nuevas oportunidades dentro de la empresa.

Si bien una crisis a mitad de la carrera puede ser un momento doloroso en la vida, también puede ser una oportunidad para reflexionar y reevaluar las fortalezas y debilidades personales. Ya sea que elija esperar a que pase el descontento o hacer un cambio drástico con la esperanza de un mañana mejor, tenga la seguridad de que esto también pasará. Tenga cuidado si se encuentra en las profundidades de esta curva en forma de U, porque las cosas solo pueden mirar hacia arriba desde aquí.