

LA EDAD, EN UN PLAN DE CARRERA (I) por Antonio Valls

El tema de la edad levanta hoy grandes polémicas en el mundo del empleo. Y es que o bien se la quiere ignorar, o se la utiliza como arma arrojada para justificar decisiones arbitrarias relativas al personal de la empresa.

Para situar las inquietudes y ambiciones profesionales de un empleado, en un contexto vital que tenga un sentido secuencial, es interesante analizar las conclusiones a que llegó Daniel Levinson, en un estudio que publicó en Estados Unidos en 1978, como resultado de seguir la vida de diversos profesionales de diferentes campos. Más tarde se efectuó una investigación similar con mujeres, que arrojó parecidos resultados.

En primer lugar, Levinson encontró que la vida profesional del ejecutivo, se desarrolla como en una especie de sucesivas mareas marcadas por etapas de transición, que tienen lugar aproximadamente cada diez años. Y en segundo lugar su estudio confirmó que entre los cuarenta y los cuarenta y cinco años de edad, la persona suele pasar por una crisis de virulencia igual o mayor que la propia de la pubertad y la adolescencia. Es la crisis de la "media edad".

El profesor Rodríguez Porras (1995) ha hecho asimismo interesantes aportaciones a este tema, en especial relativas a las últimas etapas de la vida. Por su interés y fuerza didáctica, se tienen en cuenta en estos artículos.

En el estudio de Levinson se detectaron las siguientes particularidades en la vida de la persona, según la edad en la que está:

20 - 27 años.

A los 20, suele terminar la crisis de la adolescencia, -una crisis de crecimiento y de identidad- y se produce la entrada del individuo en el mundo adulto. Las elecciones que se hacen en esta etapa de la vida son muy importantes, y suelen causar inquietudes y honda ansiedad.

Estas decisiones comportan la elección de profesión, y la elección de pareja. Este dato se confirma también en España, donde según datos oficiales la media de edad de matrimonio de la población, es de veintisiete años.

Adicionalmente, puede darse un gran interés en la búsqueda e identificación de un mentor, que guíe los inicios de la vida profesional del individuo, de manera similar a como Telémaco estuvo a cargo de Mentor por designación de Ulises, su padre. Este mentor puede ser una sola persona o un grupo de personas, o puede hacer la función de mentor una "empresa escuela" o empresa líder, en que todo se hace de manera particular y muy profesional, precisamente para asegurarse la continuidad de ese liderazgo en el futuro.

Todo este proceso de selección entre opciones muy diversas está presidido por la paulatina concepción de un "sueño", relativo a la manera como se proyecta vivir la vida personal y profesional en el futuro. Se trata de un sueño que engloba, de hecho, el propio proyecto existencial.

En esta primera etapa la persona puede asumir un serio compromiso con sus propias opciones, o decidir a la ligera y sin profundizar. Este segundo caso suele acarrear problemas más tarde, de los que se resentirá su carrera profesional.

En un próximo artículo, seguiremos con las conclusiones de Levinson, relativas a los ejecutivos de más de 28 años de edad.

LA EDAD, EN UN PLAN DE CARRERA (II) por Antonio Valls

¿Cuáles son las conclusiones de Levinson, relativas a los ejecutivos de más de 28 años de edad ?

28 - 32 años.

Este período es de crisis y transición hacia la siguiente etapa, y se caracteriza por el sentido de urgencia que invade a la persona, al adquirir conciencia del paso de los años. Puede conllevar ajustes en las decisiones vitales fundamentales del pasado, con el objeto de intentar superar las limitaciones personales y profesionales que ahora, ya un poco mayor, percibe.

33 - 40 años.

Recuperada la calma, en este intervalo se avanza con tendencia a ser cada vez más uno mismo, y a afianzarse en lo que se está haciendo. Es una etapa de asentamiento en la que cobra importancia el echar raíces, si ello no se ha hecho ya.

41 - 45 años.

Aproximadamente en este momento es cuando se suele entrar en la mencionada crisis de la "media edad". Varios factores nos inducen a ella. El más importante es quizás que a esta edad se hace perentoria la necesidad de revisar el proyecto existencial que fué concebido a nuestra entrada en el mundo adulto. Las más de las veces, el paso del tiempo se ha encargado de invalidar una buena parte del mismo.

En lo referente al matrimonio, con suerte sólo será necesario hacer una pequeña actualización. Pero en transiciones turbulentas puede llegarse a lamentables situaciones de separación y divorcio.

Por otra parte, la avanzada edad de nuestros progenitores, nos hace percibir con más realismo nuestra propia finitud. Esto nos obliga a asumir la edad que tenemos, y a desear concentrarnos en intereses todavía más propios y genuinos. En contrapartida, tras esta crítica transición nos aceptamos mejor a nosotros mismos tal como somos, y salimos reforzados en lo que a auto conocimiento y auto aceptación se refiere.

El transcurso de la edad nos despierta un incipiente deseo de convertirnos nosotros mismos en mentores de otras personas. Esto puede felizmente coincidir con los deseos de un joven de veinte años, que en esta etapa de su vida está buscando su mentor.

En lo que concierne a nuestra propia trayectoria profesional, en esta edad formulamos una profunda revisión, que suele desembocar en el cincuenta por ciento de los casos en la decisión de continuar el avance sobre la situación creada en la etapa anterior, al parecer con éxito. Mientras que producir una ruptura en la trayectoria que se sigue, declinar, o prolongar una situación inestable después de esta crisis, suele ser una solución poco afortunada, a menos que se avance a partir de un cambio radical hacia circunstancias favorables, en cuyo caso se puede llegar a mejorar la propia situación profesional.

46 - 50 años.

Esta edad coincide con la entrada de la persona a la categoría de adulto mayor, en la que se suelen efectuar pequeños cambios de acomodo al nuevo ritmo vital que pide el ser humano en esta estación. Se trata de casi imperceptibles variaciones que se imprimen en la vida familiar y de trabajo.

En un próximo artículo, seguiremos con las conclusiones de este estudio, relativas a los ejecutivos de más de 51 años de edad.

LA EDAD, EN UN PLAN DE CARRERA (y III) por Antonio Valls

¿Cuáles son las conclusiones relativas a los ejecutivos de más de 51 años de edad ?

De los 51 años en adelante.

Es en este período en el que al principio se vive una nueva revisión de la propia trayectoria, enseguida se entra en una fase de plenitud que durará ya el resto de la vida hasta su culminación. Este momento, que puede tener lugar alrededor de los sesenta y pico de años, la declinación física aparece ya de modo patente. En esta transición a la vejez por así llamarla, se producen las primeras irreparables pérdidas de familiares y amigos, que no impiden sin embargo que se adviertan en ocasiones unos muy notables rebrotes de creatividad, que han llevado a algunos personajes ilustres de la humanidad, a producir sus más brillantes y grandiosas obras en esta tardía estación de su vida. ¡¡ Qué poca conciencia parecen tener algunas personas ya en años muy mayores, de este posible nuevo amanecer profesional que podría tener su vida !!

La confrontación de la situación actual propia o del empleado, con este breve resumen en que se sintetiza lo que acostumbra a ser importante para el ser humano en cada fase de la vida -de acuerdo a los mencionados investigadores-, puede avivar una reflexión muy positiva para la redirección de la vida profesional de una persona.

Pero no hay que descuidar el hecho -como nos indica Ben Ball (1996)- de que un estudio como el que acabamos de repasar puede reflejar en algunos aspectos el entorno económico y social en que vivieron los investigados, diferente del que estamos viviendo en la actualidad. Como seres humanos, nuestras inclinaciones fundamentales son siempre las mismas, no importa la época y el lugar en que estemos: siempre hemos necesitado y necesitaremos "vivir, amar, aprender y dejar un legado", en las hermosas palabras de Covey (1994). Pero nuestras respuestas pueden ser distintas según la cultura en que nos hallemos inmersos, y las expectativas que ello nos genere.

Las etapas turbulentas.

Las edades cronológicas de principio y fin de una fase de transición que se presentan en este y anteriores artículos, son desde luego orientativas. En la realidad pueden darse muy diferentes esquemas. Si simbolizamos las etapas turbulentas con líneas verticales así "|||||||", cabría encontrar diversos casos como los del cuadro adjunto -quizás tantos como trayectorias analizaríamos- .

LAS TURBULENCIAS DE LA VIDA PROFESIONAL



Es decir: se darían tres niveles de turbulencia: bajo, medio, y alto. Y cada nivel podrá medirse tanto en longitud o duración en el tiempo, como en amplitud o grado de intensidad con que se vive una etapa de transición.

La utilidad de este esquema es concienciarnos de la dimensión que puede adquirir una turbulencia en la vida del individuo. A los efectos consideraremos turbulencia, a aquella temporada en la cual la actividad laboral de la persona, no coincide suficientemente con los objetivos que tal persona se ha planteado para su vida o su carrera. Durante este período de crisis, se investiga, averigua, y trata de descubrir cual es el camino más idóneo para adecuar el trabajo a los propios deseos, y a la vez identificar las posibilidades, oportunidades y opciones laborales por las que se considera que valdría la pena apostar.

Es seguro que el lector identificará en la trayectoria profesional histórica que quiera estudiar -ejercicio que recomendamos hacer-, varios momentos de turbulencias, que hasta es posible que coincidan con las etapas de la vida profesional que acabamos de exponer. Esta reflexión

sobre el pasado que sugerimos aquí, permite al interesado ponerse en contacto con el núcleo de las experiencias profesionales -y también personales- del investigado. Un acto como este de acercamiento a la persona, facilita el posterior diseño e implementación exitosa del plan de carrera de cada uno.