FIDAGH ONLINE

ENCUENTROS DIGITALES DE GESTIÓN HUMANA



FIDAGH CONVERSA CON PILAR JERICÓ:

Radiografía NoMiedo 2026

CONFERENCISTA:

Pilar Jericó

Empresaria, escritora y conferenciante internacional. Doctora en Organización de Empresas, reconocida entre las Top 100 Mujeres Líderes en España y pionera en el análisis del talento y el impacto del miedo. Presidenta de BeUp y profesora en Georgetown, ha impartido más de 2.000 conferencias y publicado 12 libros.

OCTUBRE 13

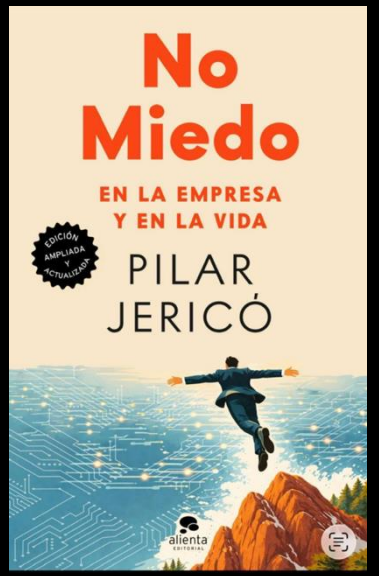
CLIC PARA PARTICIPAR

12:00 M | 1:00 PM | 2:00 PM | 3:00 PM

WWW.FIDAGHOFICIAL.ORG

FIDAGH

Radiografía NoMiedo 2026



http://www.pilarjerico.com/newsletter

La muestra

Encuesta a profesionales hispanohablantes · mismas preguntas que en 2006

668
profesionales

16
países

37
miedos en el cuestionario

150+
participantes en LATAM

Quién respondió

Mayoritariamente personas en posiciones de responsabilidad y cualificación: empresarios, empleados, autónomos y funcionarios.

Cuándo

Del 9 de marzo al 13 de abril de 2026. La investigación sigue abierta.

Cómo leerlo

Muestra de conveniencia: no describe «lo que piensa todo el mundo», sino lo que siente quien ya se ha hecho la pregunta. Se muestran Argentina, Colombia, Ecuador, España, México y Venezuela; el resto de países no tiene base suficiente.

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Seis conclusiones de la Radiografía

Lo esencial del estudio: qué tememos, dónde y quién

1 Del miedo al jefe al miedo al espejo

Hoy pesan más los miedos internos: perder autonomía (58,5%) y no estar a la altura (55,8%) que perder el empleo (31,7%).

2 Menos miedo como herramienta, pero aún cuesta

Su uso baja del 51% al 28% en Latinoamérica (20% en España). Donde persiste, se percibe un 13% menos de resultados.

3 Mismo corazón, distinto orden por país

Argentina: no estar a la altura (74%). Colombia: el FOBO (70%). México y Venezuela: perder autonomía (62% y 65%).

4 El cargo cambia la pesadilla

Directivos: perder autonomía (61%). Mandos medios: además, el empleo (44%). Técnicos: no ser suficientes (64%).

5 La edad también

Menores de 30: síndrome del impostor (64%) y fragilidad económica. Desde los 46: autonomía y quedarse atrás.

6 RH: quien cuida también teme

Perder autonomía (61%), con más fatiga por el cambio (+11 pp) y más FOBO por la IA (+12 pp) que la media.

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

UNA BUENA NOTICIA: MENOS GESTIÓN POR MIEDO

51%
2006
Estudio original

20%
2026
España

28%
2026
Latinoamérica

Participantes que admiten que se utiliza el miedo como fórmula de gestión en sus empresas.

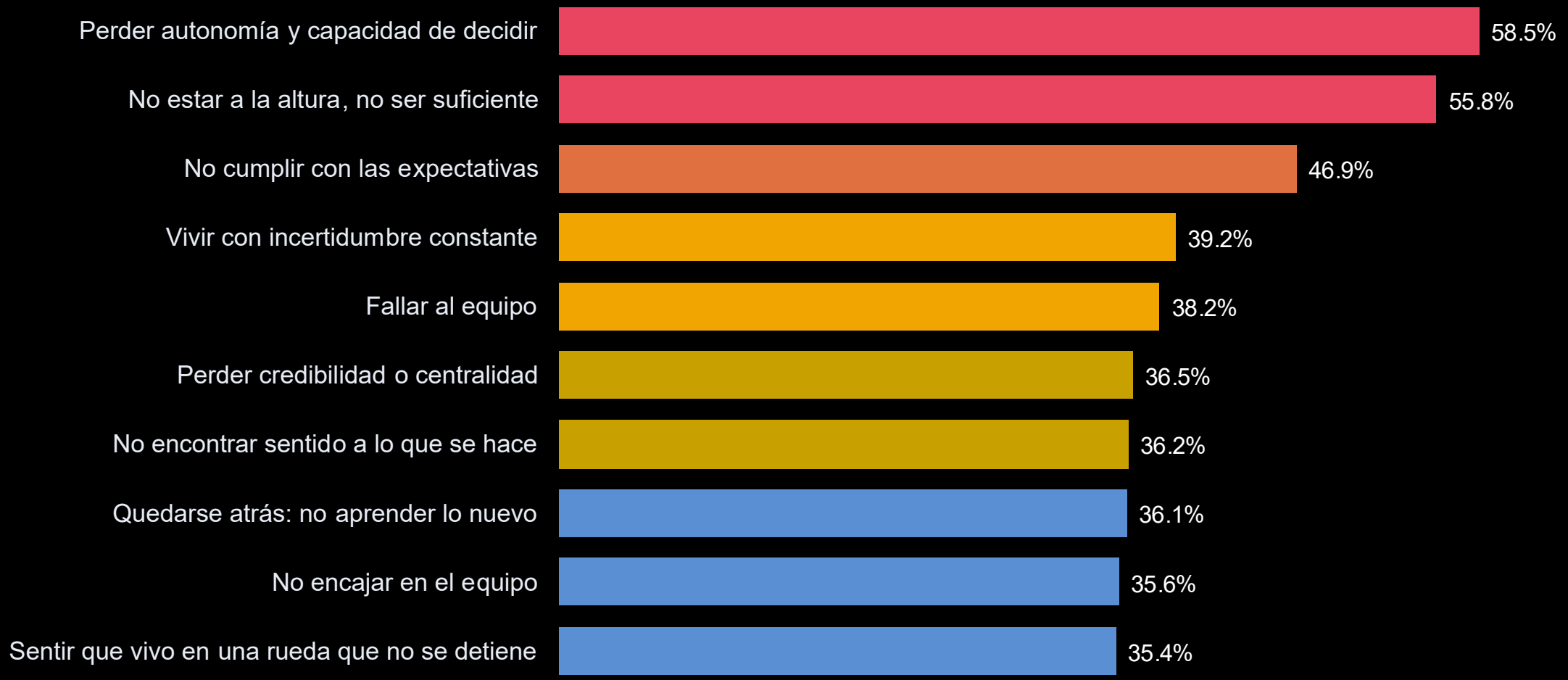
Y no compensa.
En las organizaciones que usan el miedo:

–13% percepción de que se consiguen los resultados esperados

–34% percepción de que el talento es prioridad

Top 10 miedos globales

Top 10 de los 37 miedos · % de participantes que lo marcan



Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Del miedo al jefe al pánico al espejo

Comparativa 2006–2026: lo que antes era deseo hoy es amenaza

Concepto	2006 · Motivación (deseo)	2026 · Miedo (amenaza)
Tecnología	Usar herramientas avanzadas para destacar	Que la tecnología me borre del mapa
Crecimiento	Aprender para ser más capaz	No ser suficiente para lo que se exige
Control	Conseguir estabilidad y equilibrio	Perder autonomía
Relaciones	Trabajar con gente que aprecio	El dolor social de fallarles o ser rechazado

Hace 20 años la preocupación era externa: perder el empleo o el jefe. Hoy es una presión de identidad: no ser suficientes por dentro.

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

El «atlas del miedo»: top 3 por país

Cruzar el charco no te libra de tus fantasmas, solo les cambia el orden

ARGENTINA

74% No estar a la altura

58% Perder autonomía para decidir

52% Vivir con incertidumbre constante

COLOMBIA

70% Quedarse atrás: obsolescencia (FOBO)

65% No estar a la altura

58% Perder autonomía para decidir

ECUADOR

68% No estar a la altura

48% Quedarse atrás: obsolescencia (FOBO)

41% Vivir con incertidumbre constante

ESPAÑA

54% No estar a la altura

51% Perder autonomía para decidir

45% No cumplir con las expectativas

MÉXICO

62% Perder autonomía para decidir

58% No estar a la altura

48% No cumplir con las expectativas

VENEZUELA

65,2% Perder autonomía para decidir

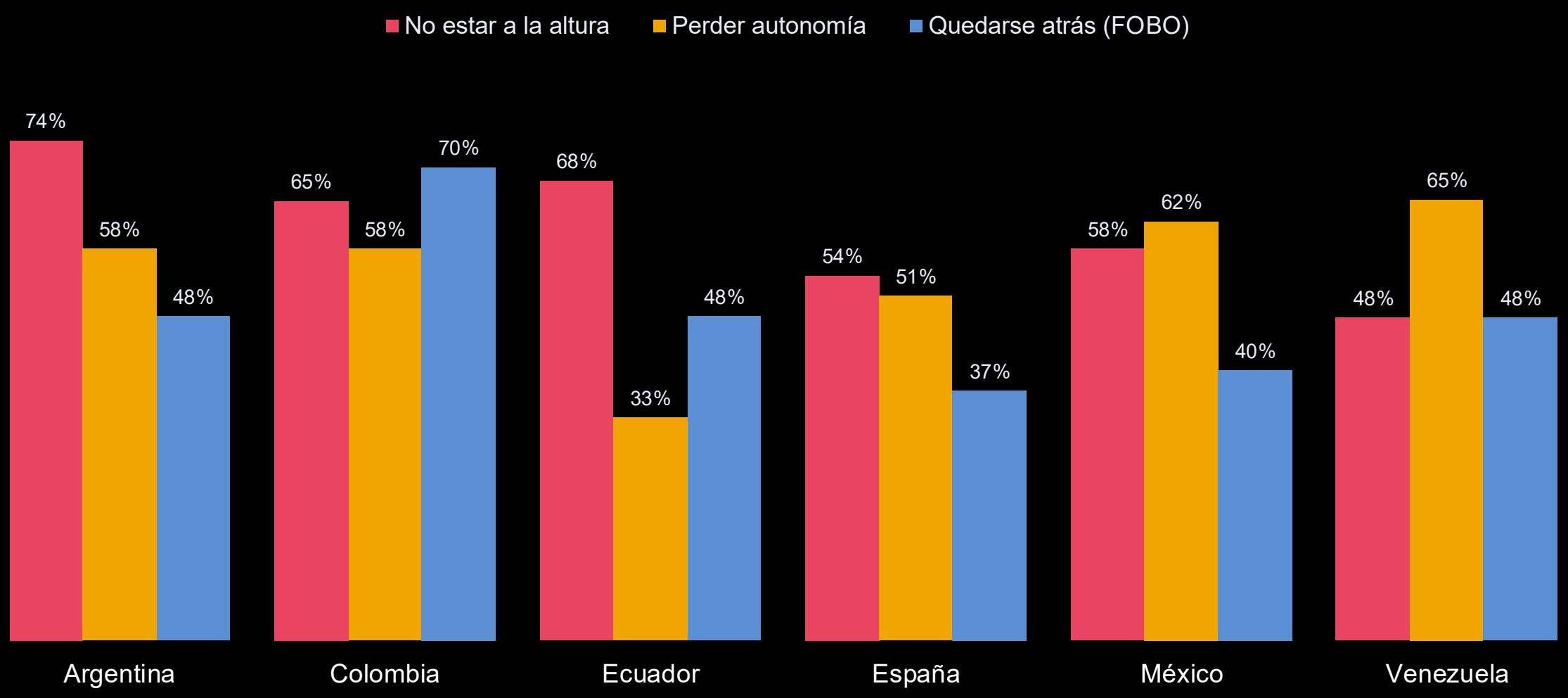
56,5% Vivir con incertidumbre constante

52,2% Traición y humillación social

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Mismo corazón, distinto orden según el país

% que marca cada miedo



Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Por relación laboral: el miedo es democrático

Top 5 por tipo de relación laboral

EMPRESARIOS

con nóminas a cargo

- 51% Perder autonomía para decidir
- 48% No estar a la altura
- 45% Fallar al equipo
- 45% No cumplir expectativas
- 45% Perder credibilidad

EMPLEADOS

empresa privada

- 60% No estar a la altura
- 60% Perder autonomía para decidir
- 49% No cumplir expectativas
- 47% Fallar al equipo
- 44% No encajar en el equipo

AUTÓNOMOS

por cuenta propia

- 60% Perder autonomía para decidir
- 48% No cumplir expectativas
- 45% No estar a la altura
- 37% No llegar a fin de mes
- 35% Rueda que no se detiene

FUNCIONARIOS

Administración Pública

- 44% No estar a la altura
- 40% No llegar a fin de mes
- 40% No encontrar sentido
- 40% Perder autonomía para decidir
- 40% Irrelevancia ante IA y datos

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Por cargo: subir en la pirámide solo cambia las pesadillas

Top 5 por nivel jerárquico

DIRECTIVOS

los que firman el rumbo

61,2% Perder autonomía para decidir

52,6% Fallar al equipo

52% No estar a la altura

41,4% No cumplir expectativas

40,8% Perder credibilidad o centralidad

MANDOS MEDIOS

el sándwich corporativo

58,4% Perder autonomía para decidir

55% No estar a la altura

50,3% No cumplir expectativas

47% Fallar al equipo

45,6% No encajar en el equipo

TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS

la infantería del talento

64,2% No estar a la altura

55,8% Perder autonomía para decidir

49,2% No cumplir expectativas

42,5% No llegar a fin de mes

42,5% No encajar en el equipo

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Por edad: el síndrome del impostor golpea a los jóvenes

Top 5 por franja de edad

MENOS DE 30

iniciando el viaje

- 71% No estar a la altura
- 64% Síndrome del impostor
- 64% Perder autonomía para decidir
- 57% No cumplir expectativas
- 50% No llegar a fin de mes

30 A 45

consolidación

- 70% No estar a la altura
- 60% No cumplir expectativas
- 48% No encajar en el equipo
- 48% Vivir con incertidumbre
- 46% Síndrome del impostor

46 A 60

liderazgo sénior o reinvención

- 63% Perder autonomía
- 52% No estar a la altura
- 42% No cumplir expectativas
- 40% Quedarse atrás
- 39% Fallar al equipo

MÁS DE 61

legado y sabiduría

- 58% Perder autonomía
- 44% No estar a la altura
- 44% Quedarse atrás
- 41% Adaptarse a nuevas herramientas
- 36% Fallar al equipo

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Por función: cada departamento tiene su criptonita

Top 3 por área de trabajo

PERSONAS / RH

61% Perder autonomía para decidir

56% No estar a la altura

49% No cumplir expectativas

TECNOLOGÍA / IT

70,3% No estar a la altura

56,8% Fallar al equipo

51,4% Perder el empleo

FINANZAS

72,2% Perder autonomía para decidir

50% Vivir con incertidumbre constante

44,4% Perder el empleo

COMERCIAL / MARKETING

58,3% Vivir con incertidumbre constante

54,2% Perder autonomía para decidir

50% No estar a la altura

OPERACIONES / SERVICIOS

68,8% No estar a la altura

68,8% Rueda que no se detiene

62,5% No cumplir expectativas

CONSULTORÍA / ESTRATEGIA

65% No estar a la altura

55% Vivir con incertidumbre constante

50% Perder autonomía para decidir

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Una voz de la encuesta que conecta los resultados

Testimonio ilustrativo · no representa al conjunto

> *Creo que por el miedo a veces no somos los profesionales que debemos ser, no cuestionamos para encajar, no decimos que no al jefe por no molestar.*

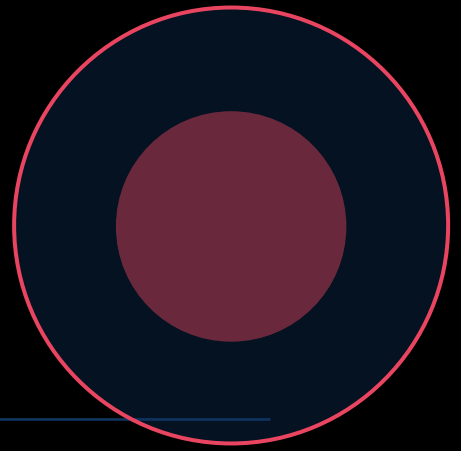
Participante que trabaja en Ecuador · puntuación y espacios ajustados para la lectura

Miedos en RH

N = 124

Sector Personas, RH & Talento

Análisis de resultados · Encuesta NoMiedo 2026



124 profesionales de RH & Personas · 18,6% del total de 668 respuestas

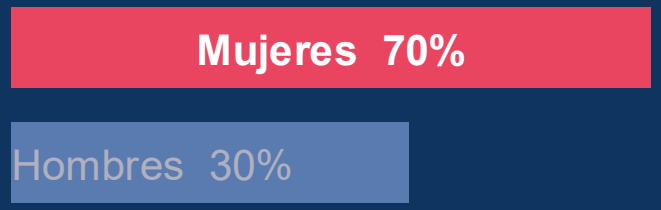
¿Quiénes son?

Perfil del colectivo de Personas, RH & Talento

124

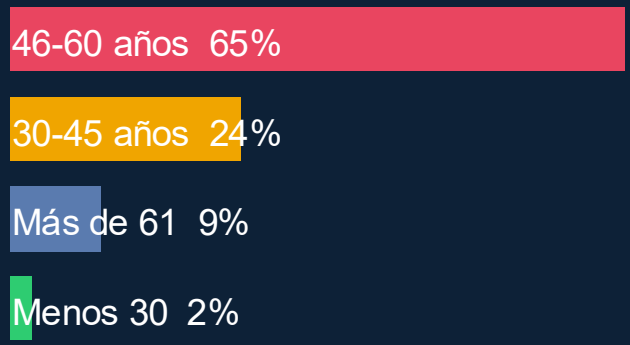
respuestas
de RH

Género



Sector mayoritariamente femenino

Franja de Edad



Nivel de cargo

- Directivo/a: 64 (52%)
- Mando Medio: 37 (30%)
- Sin equipo a cargo: 22 (18%)

Top 10 miedos del sector RH & Personas

Todos los tipos de miedo combinados · % sobre 124 respuestas · diferencia vs total encuesta



pp = puntos porcentuales vs total encuesta · +12pp indica miedo más pronunciado en RH que en la media

Claves y reflexiones

Lo que nos dice el colectivo de RH y Personas

La IA, el miedo que más crece

El FOBO es el miedo con más distancia sobre la media (+12pp) y ya supera al de perder el empleo. Los gestores del talento temen quedarse ellos mismos obsoletos.

Fatiga, no resistencia al cambio

45% sufre fatiga por el cambio permanente (+11pp vs media). No es que no sepan adaptarse — es que están agotados.

Autoexigencia como enemigo interno

61% teme perder autonomía y 56% no estar a la altura. La presión viene más de dentro que de fuera.

Rechazo claro al miedo como palanca

4,43/5 en "el miedo no es recomendable". El sector que construye culturas sanas lo vive también en primera persona.

"El sector que cuida el clima de los demás necesita también que cuiden el suyo."

Cómo construir un liderazgo y una cultura NoMiedo

Seis recomendaciones para organizaciones y equipos de RH

1 Devolver autonomía

Objetivos y propósito claros; el rumbo no se negocia, el cómo sí. Ataca el primer miedo.

2 Premiar la verdad incómoda

Cambiar «¿quién fue?» por «¿cómo ocurrió?». El error se analiza, no se castiga.

3 Transparencia y franqueza

Decir qué cambia y qué no. Una zona de no cambio da seguridad para avanzar.

4 Convertir el cambio en aprendizaje

Dosificar la carga y reservar tiempo para aprender: frente a la fatiga y el FOBO.

5 Revisar los sistemas de dirección

Que la evaluación y los incentivos premien la seguridad psicológica, no solo el trimestre.

6 Cuidar a quienes cuidan

RH y mandos medios son los más expuestos: necesitan también espacios de apoyo.

Construir organizaciones donde el miedo informe, pero no gobierne.

Fuente: Pilar Jericó, NoMiedo (2026), Alienta.

Bibliografía

Jericó, Pilar (2026): NoMiedo en la empresa y en la vida, Alienta

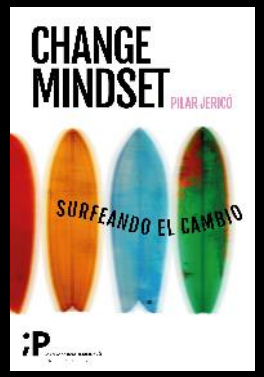
Artículo en Forbes donde también se explica: https://forbes.com.mx/el-miedo-silencioso/

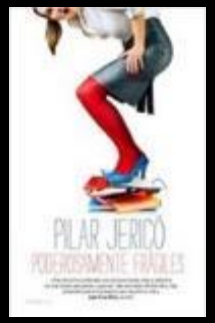
Newsletter donde semanalmente se ofrecen estudios y herramientas: http://www.pilarjerico.com/newsletter

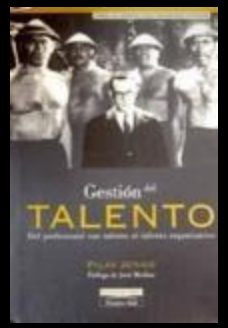
:PILARJERICÓ





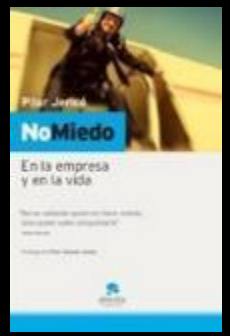






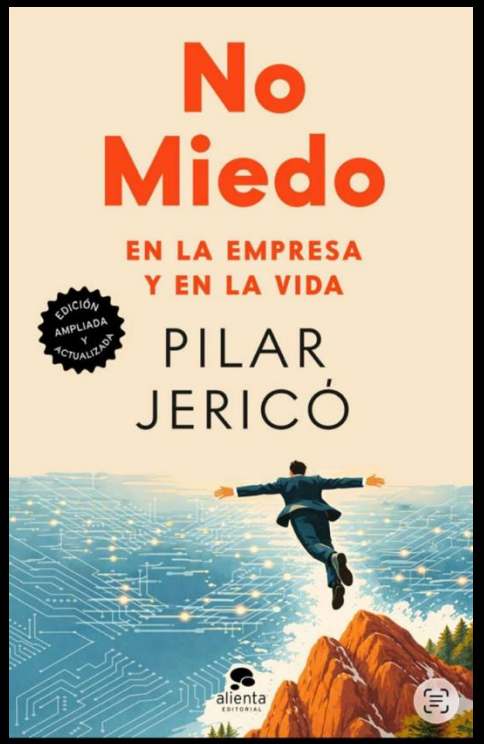












Pilar Jericó

Presidenta de beUp, conferencista y escritora.
Premio Nacional de Management y profesora invitada en Georgetown.
https://www.linkedin.com/in/pilarjerico/
https://www.instagram.com/pilarjerico/?hl=en
www.pilarjerico.com