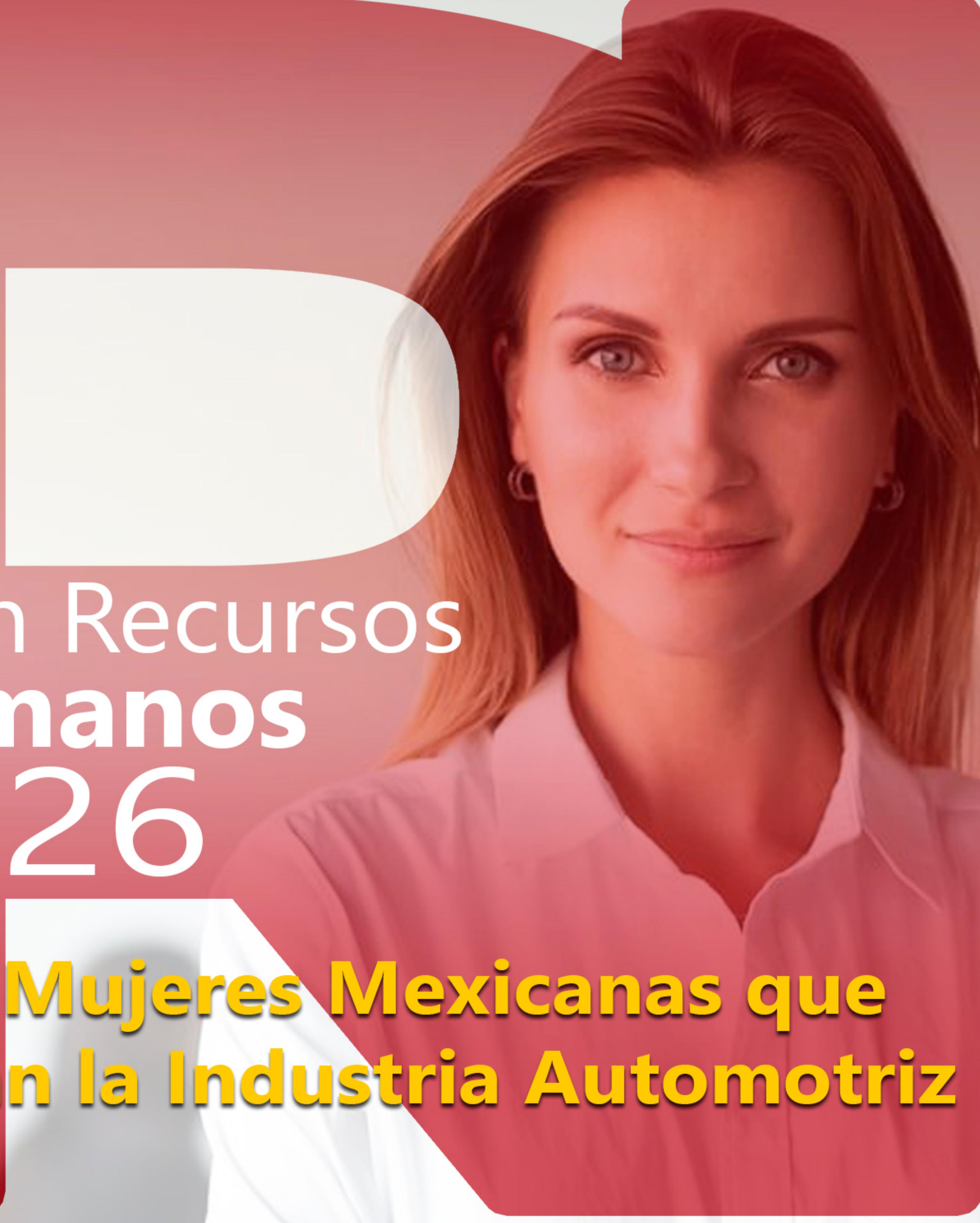


mejores empleos

Edición Digital



IA en Recursos
Humanos
2026

**Las 4 Mujeres Mexicanas que
lideran la Industria Automotriz**

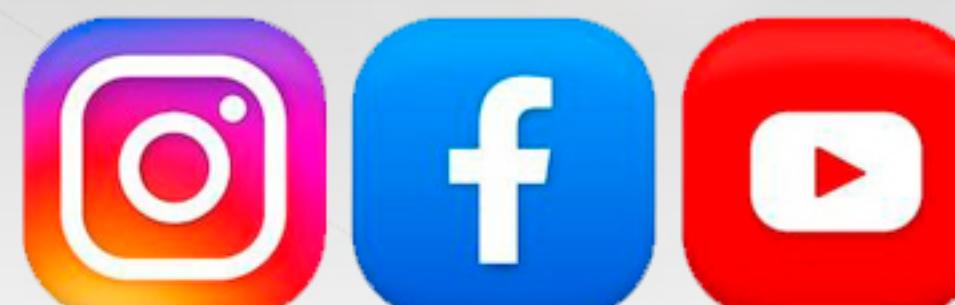
¿Qué son los portales de empleos?

Los 10 Portales de Empleos más
Recomendados Para América Latina

3 Tendencias para el Reclutamiento

Generalista en RH

15 Empleos con Tendencia en 2026



Transforma tu Energía en Rentabilidad y Liderazgo Sostenible

Soluciones solares para el sector industrial.

Ahorra en tu factura eléctrica, optimiza tus operaciones y cumple tus objetivos ESG desde el primer día.

Proyectos solares industriales **100% integrales**

En POWEN diseñamos, financiamos, instalamos y operamos sistemas fotovoltaicos para empresas con tarifa GDMTO y GDMTH en todos los sectores industriales.

Ofrecemos soluciones EPC llave en mano con modelos de financiamiento que permiten iniciar sin inversión inicial, garantizando rendimiento técnico, seguridad energética y soporte continuo.

¿Sabías que puedes ahorrar entre un 30% y 60% de tu facturación eléctrica con un sistema solar industrial bien dimensionado?



Contáctanos:
kenia.alva@conieco.com.mx
www.conieco.com.mx/energia-solar/



TELE RED
AGENCIA DE NOTICIAS EN INTERNET

Las noticias más relevantes a un click en internet

¡Somos una agencia de noticias
y desarrollamos tu proyecto de comunicación en la web!



IA en Recursos Humanos 2026

Las 4 Mujeres Mexicanas que lideran la Industria Automotriz

¿Qué son los portales de empleos?

Los 10 Portales de Empleos más Recomendados Para América Latina

3 Tendencias para el Reclutamiento

Generalista en RH

15 Empleos con Tendencia en 2026

Mejores Empleos. Revista Bimestral Digital No. 52. Enero 2026
Presidente - Ing. Carlos Sandoval Gomez

Edición - DostM Soluciones – Diseño Editorial y Web - Manuel J Velazquez
ventas@dostm.com – www.dostm.com – Tel. 55 3107 5446

Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 interior 104
Col. Del Valle, México, D.F. CP 03100.

Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Los contenidos publicados en Mejores Empleos son responsabilidad de su autor. En el caso de entrevistas, se cuenta por escrito con el visto bueno del entrevistado para la publicación de su artículo.



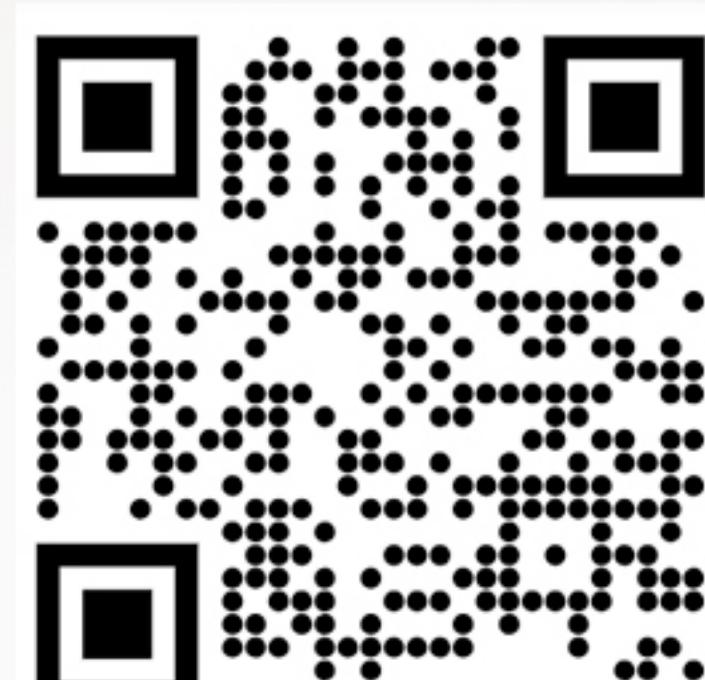
mejoresempieos.com.mx

Anúnciate con Nosotros
Revista Digital Mejores Empleos

Un medio digital llegando a millones de personas de forma fácil y accesible

ventas@dostm.com

WhatsApp - 55 3107 5446
www.mejoresempieos.com.mx



Después de más de 50 ediciones impresas, hoy celebramos con entusiasmo una nueva etapa de Mejores Empleos: su transformación digital. Este relanzamiento no sólo representa un cambio de formato, sino una evolución natural hacia los nuevos tiempos dinámicos y globales.

Desde su fundación, Mejores Empleos ha tenido una misión clara: impulsar el desarrollo personal y profesional de los mexicanos, fomentando una cultura laboral más humana, innovadora y productiva. Hoy reafirmamos ese compromiso con una plataforma moderna, accesible y colaborativa, que amplía el alcance de nuestras ideas y da voz a nuevas generaciones de emprendedores, líderes, académicos y trabajadores que buscan crecer en un mundo cada vez más competitivo.

La versión digital de la revista ofrecerá contenidos, entrevistas, reportajes, tendencias laborales, formación continua y herramientas de empleabilidad diseñadas para fortalecer las habilidades y la mentalidad de quienes desean superarse día a día. Queremos ser un punto de encuentro entre el talento, la empresa y la innovación.

Agradezco profundamente a nuestros lectores, colaboradores y aliados que han acompañado este proyecto a lo largo de los años. Gracias a ustedes, Mejores Empleos continúa siendo una referencia de calidad, inspiración y compromiso con el progreso humano.

Bienvenidos a la nueva era de
Mejores Empleos.
Una revista que evoluciona contigo.



Carlos Sandoval Gómez
Presidente
carlos.sandoval@pozzeidon.com

mejores empleos

Edición Digital

REVISTA MEJORES EMPLEOS

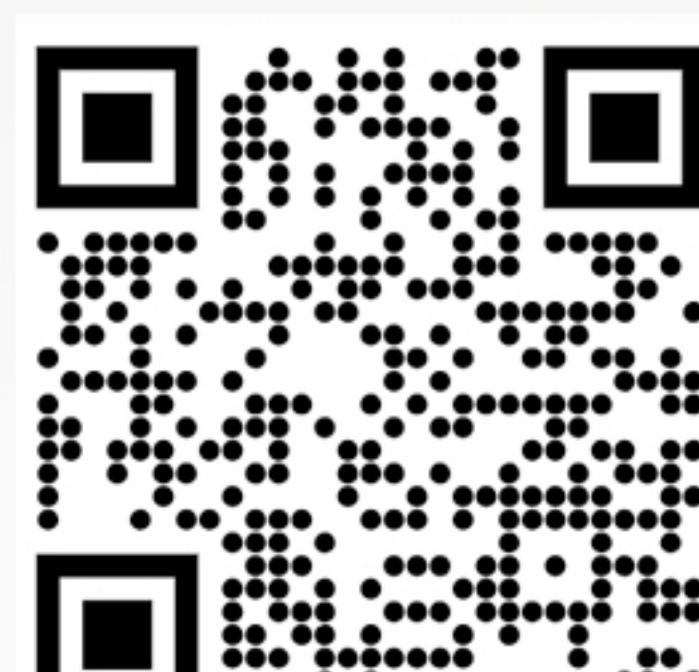
Carlos Sandoval Gómez
PRESIDENTE

carlos.sandoval@pozzeidon.com
www.pozzeidon.com
www.mejoreempleos.com.mx

Manuel Jesús Velázquez Zaldívar
Arturo Rivera
DIRECTOR EDITORIAL ARTE y DISEÑO
manuel@dostm.com
DostM Soluciones
www.dostm.com
Tel. 55 3107 5446
ventas@dostm.com

CONSEJO EDITORIAL COLABORACIONES

Miguel Pérez Ochoa
Francisco Uribe Mayen
Luis Bañuelos Torres
Carlos Luna
Kenia Alva
Claudia Padilla
Alexander Rodríguez Orozco
Fernanda Giraldo





Las empresas que estén abiertas a usar AI y explorar sus capacidades para facilitar las operaciones de personal tienen más probabilidades de tener éxito. Los responsables de RRHH y gestión de talento llevan mucho tiempo preguntándose cómo optimizar su trabajo y ahorrar tiempo valioso. Al aprovechar la inteligencia artificial, pueden alcanzar estos objetivos y crecer de manera mucho más eficiente.

IA en Recursos Humanos

La Inteligencia Artificial y expandirse a nuevos mercados representa una gran oportunidad de crecimiento. Pero para los líderes de RRHH también implica enfrentarse a normativas complejas, reglas de nómina, diferencias culturales y riesgos de cumplimiento legal. Los procesos manuales, por sí solos, no logran seguir el ritmo de la expansión internacional.

La inteligencia artificial está transformando rápidamente esta realidad. Cómo la AI en RRHH puede ayudar a tu empresa internacional a simplificar procesos administrativos y de cumplimiento legal, mientras impulsa la eficiencia y la precisión operativa.

¿La inteligencia artificial realmente puede ayudar a los líderes de RRHH a crecer con confianza, de manera eficiente y cumpliendo con todos los requisitos legales?

Desde automatizar la nómina hasta revelar información de cumplimiento legal, el uso de AI es la clave para obtener la velocidad y capacidad adicional que los equipos de RRHH necesitan. Pero también plantea preguntas críticas:

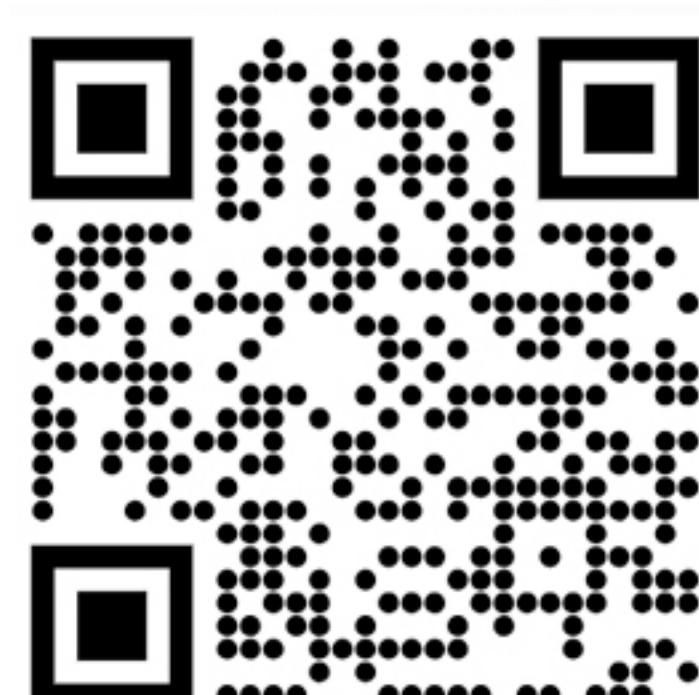
¿Se puede confiar en la inteligencia artificial para tomar decisiones sensibles sobre el personal?

¿Cómo evitar sesgos?

¿Qué es seguro automatizar?

¿Qué procesos de RRHH deben seguir siendo humanos?

Tener claridad los líderes de RRHH y aprender cómo la AI puede simplificar operaciones internacionales de RRHH, dónde aporta más valor y qué límites debes establecer para usarla de manera responsable.



Guía de uso

Obtenga el mejor resultado estructurando sus *prompts*



01 Objetivo

Crear un plan de contratación...



02 Contexto

...para dotar de personal a un nuevo departamento de recursos humanos de 5 personas en una nueva empresa con sede en los EE. UU. con un presupuesto de \$200,000...



03 Formato

... usando viñetas con salarios por rol.

Palabras de tono

- | | | |
|----|-------------|---|
| 01 | Formal | Gramática adecuada, oraciones completas, sin jerga. |
| 02 | Informal | Lenguaje coloquial, abreviaturas, emojis. |
| 03 | Profesional | Vocabulario técnico, específico del sector. |
| 04 | Amistoso | Lenguaje positivo, comprensivo, alegre. |
| 05 | Serio | Neutral, directo, serio. |
| 06 | Sarcástico | Ironía, humor, expresividad. |
| 07 | Poético | Metafórico, figurativo, artístico. |
| 08 | Académico | Culto, basado en evidencia, riguroso. |
| 09 | Narrativa | <i>Storytelling</i> , descriptivo, inmersivo. |

Analice la respuesta

Mejore regularmente la respuesta de la IA para control de calidad y ajuste.

Refuerce el aprendizaje

Refuerce el comportamiento de IA deseado para mejorar las respuestas del modelo con el tiempo.

Gestione las expectativas

ChatGPT no puede realizar tareas como los humanos. Establezca expectativas realistas.

Compruebe las respuestas

Experimente con sus *prompts* para optimizar la comprensión de la IA y sus respuestas.

Verifique la sensibilidad

ChatGPT no reconoce la sensibilidad de los datos personales a menos que se lo indique.



Use indicaciones claras

Las indicaciones específicas y directas dan como resultado respuestas más precisas.

Itere las preguntas

Si una respuesta no es satisfactoria, reformule su pregunta para mayor claridad.

Encadene

Use la salida del primer mensaje para formular el segundo, para conversaciones más complejas.

Limite el alcance

No espere un razonamiento extenso: mantenga el alcance enfocado.

Establezca contexto

Dé siempre el contexto necesario para consultas específicas y matizadas de la empresa.

Algunos usos en RR. HH.

Redacción de políticas

Use ChatGPT para redactar documentación, manuales del empleado o políticas.

Personalización del aprendizaje

Use ChatGPT para personalizar los materiales de aprendizaje y adaptarlos a la audiencia.

Resumir el *feedback*

Use ChatGPT para resumir el *feedback* de los empleados.

Escritura inclusiva

Pídale a ChatGPT que reescriba su texto en una forma más inclusiva.

Mejora de la escritura

Pídale a ChatGPT que señale los párrafos que le recomendaría reescribir.

Preguntas para entrevista

Pídale a ChatGPT que redacte preguntas para evaluar competencias específicas.

Reconocimiento de logros

Solicite a ChatGPT que redacte un mensaje de reconocimiento personalizado.

Resúmenes de reuniones

Use ChatGPT para resumir los puntos clave de reuniones.

Descripción de puesto de trabajo

Use ChatGPT para crear descripciones de trabajo concisas para nuevos puestos.

Encuestas de empleados

Pídale a ChatGPT que diseñe preguntas para las encuestas de satisfacción y compromiso.



Mejores prácticas de ChatGPT para la seguridad y privacidad de los datos

- | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| 01
Datos personales anónimos | No inserte información personal sensible en sus interacciones. | | 05
Ser transparente | Deja que otros sepan cuando estás usando IA, si es posible. | |
| 02
Ser legal | Comprenda y adhiérase a las leyes locales sobre el uso de datos. | | 06
Asegurar precisión en la entrada | Introduzca con cuidado los datos para obtener respuestas más precisas. | |
| 03
Compartir datos mínimos | Ingrese solo los detalles necesarios para su interacción. | | 07
Asegurar precisión en la salida | Editar siempre todas las respuestas de ChatGPT para garantizar la fiabilidad. | |
| 04
Comprobar | Manténgase alerta a posibles sesgos en la respuesta de la IA | | 08
Comprobar fuentes | ChatGPT a veces inventa fuentes. Revise siempre los hechos. | |

Ejemplo de prompt

#1

Crea una descripción de trabajo para un (*insérese el nombre del puesto*) incluyendo responsabilidades (A, B y C)

Ejemplo de prompt

#2

Escribe 10 preguntas para evaluar a un candidato en una entrevista de selección al puesto (añadir puesto de trabajo).

Ejemplo de prompt

#3

Haz una lista con las 5 mejores prácticas para la incorporación de un nuevo empleado.

Ejemplo de prompt

#4

Redacta una política de teletrabajo para empleados.



CRIBADO AUTOMÁTICO DE CURRÍCULUMS

Sistemas que utilizan algoritmos para filtrar currículums según palabras clave y criterios específicos.



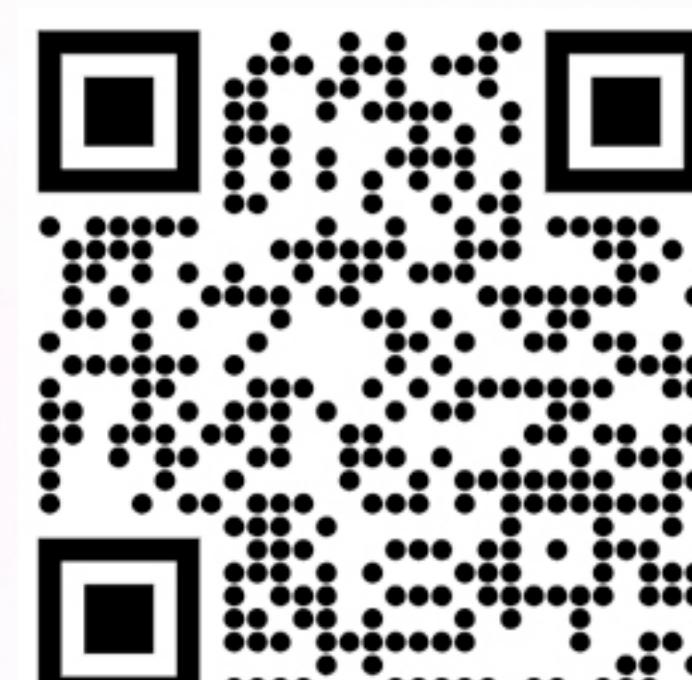
ANÁLISIS PREDICTIVO DEL RENDIMIENTO LABORAL

Modelos que predicen el éxito de un candidato basado en datos históricos y patrones identificados en empleados anteriores.



ENTREVISTAS AUTOMATIZADAS Y CHATBOTS

Herramientas que realizan entrevistas preliminares y responden preguntas frecuentes de los candidatos, proporcionando una experiencia más fluida y eficiente.



Asegúrate con Nosotros

20 Años de Experiencia

Un seguro de vida para trabajadores puede ser fundamental para una pyme.



2. Incentiva la lealtad y compromiso de los trabajadores con la empresa.



4. Les brinda tranquilidad, lo que es de ayuda para fomentar su productividad.



1. Ofrece protección en caso de diferentes incidentes que puedan ocurrir.



3. Al ser una prestación valorada, potencia la atracción y retención de talento.



5. Evita descapitalizarse debido a indemnizaciones que pudieran ser requeridas.



Permite que uno de nuestros
asesores te apoye

Contáctanos:

francisco.uribe@grupopozzeidon.com.mx

55 5457 0632

www.seguros.pozzeidon.com

Grupo
Pozzeidon
SEGUROS



Gruppo
LATTICE®
Servicing Wireless Networks /
Soluciones Financieras

Las 4 mujeres mexicanas que lideran la industria automotriz

Cuatro mexicanas lideran la transformación automotriz en Norteamérica desde General Motors, Intel, Hyundai y ZF Group. Con visión global y liderazgo con impacto.

Alicia del Valle

Electrificación con sello mexicano en General Motors

Directora Ejecutiva de Planta en el Complejo de Ensamble Ramos Arizpe de General Motors, ha sido pionera en múltiples frentes. Desde su ingreso a GM en 1989, ha construido una sólida carrera en áreas clave como calidad, materiales, logística y manufactura. En 2013 hizo historia al convertirse en la primera mujer mexicana en dirigir una planta de GM en el país, y hoy lidera una de las instalaciones más estratégicas para la electrificación global del grupo Ramos Arizpe.



Rebeca Delgado

Inteligencia artificial y visión inclusiva desde Intel Automotive

Desde su rol como Chief Technology Officer y Principal AI Engineer de Intel Automotive, Rebeca Delgado lidera la estrategia tecnológica de la compañía en el segmento automotriz. Originaria de Monterrey, tiene más de 21 años de experiencia en semiconductores, especializándose en computación en el borde, vehículos autónomos, visión por computadora, IA y sistemas conectados de edge a cloud.



Claudia Márquez

Liderazgo estratégico en Hyundai Motor America

Con casi tres décadas de experiencia en la industria automotriz, Claudia Márquez es actualmente Chief Operating Officer de Hyundai Motor America, desde donde lidera las operaciones comerciales, estratégicas y de crecimiento en Estados Unidos.



Coco Hernández-Navarro

Excelencia en calidad global desde ZF Group

Vicepresidenta de Quality Management Excellence en ZF Group, Coco Hernández-Navarro cuenta con una trayectoria impresionante liderando estrategias de calidad, satisfacción al cliente y cadena de suministro para empresas multinacionales. Certificada como Master Black Belt, ha dirigido más de 200 proyectos Six Sigma, logrando significativas reducciones de costos y mejoras en desempeño global de proveedores.

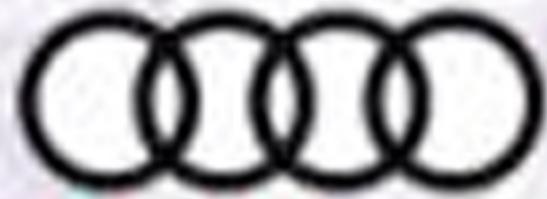


Mujeres en la Industria Automotriz



HONDA

+3200 mujeres en su planta de Celaya (40% del total)



Audi

+700 mujeres (13.5% del total; +30% de su Programa Dual son mujeres)

BMW GROUP

Planta San Luis Potosí

+960 mujeres

(32% del total; 36% de su Programa Dual es ocupado por mujeres)



4,775 mujeres en la planta de Puebla (29% del total)



2,864 mujeres (28% del total y 58.17% de ellas en líneas de producción)



Mujeres en las armadoras automotrices de México*



+3000 mujeres (20% del total)



+4,900 mujeres (24% del total)



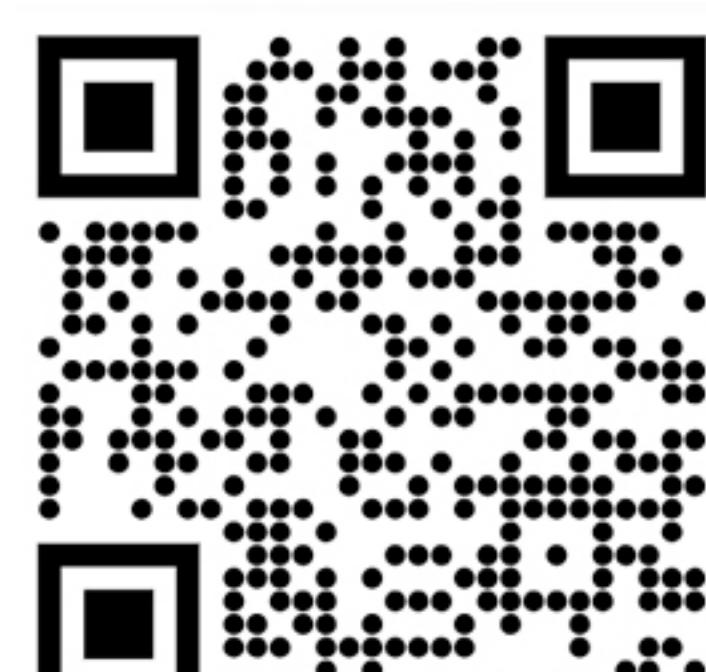
TOYOTA
+650 mujeres laboran en las 2 plantas (25% del total)



+1800 mujeres (26% del total)



mejoresemplos.com.mx





indeed

bne
Bolsa Nacional de Empleo

Computrabajo

trabajando.com

laborum

chiletrabajos



SomosEmpleos
Oportunidades para todas

reqlut
inclusivo

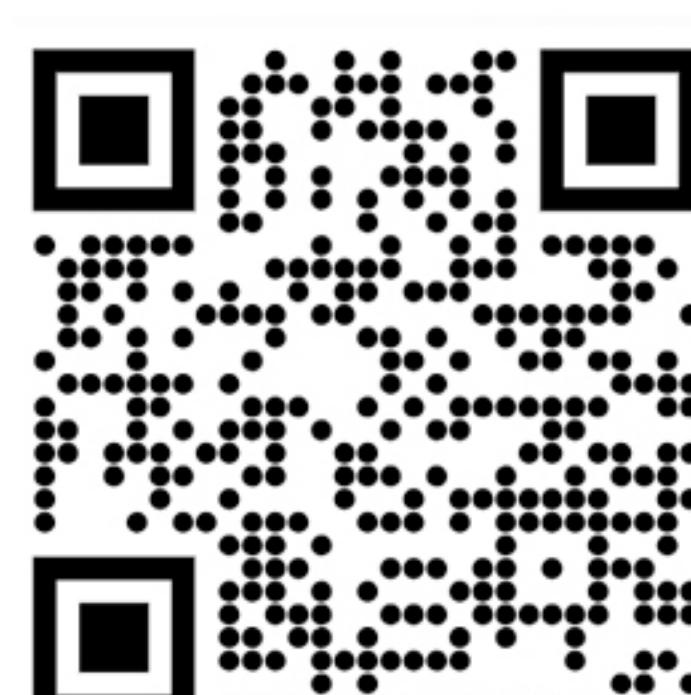
LinkedIn

emol.
empleos

¿Qué son los portales de empleo?

Los portales de empleo son sitios web que integran la oferta y demanda laboral existente en el mercado. En ellos encontrarás múltiples ofertas de empleo de diferentes empresas y por ese motivo deben ser la base de nuestra búsqueda de empleo. Dentro de los portales de empleo podemos distinguir distintos tipos:

- Metabuscadores:** rastrean las ofertas de otros portales de empleo. Las empresas no publican sus ofertas en ellos, pero usándolos podrás acceder a una gran cantidad de ofertas. Eso sí, cuando quieras inscribirte en la oferta te redirigirán al portal de empleo.
- Portales de empleo generales:** son aquellos donde las empresas publican sus ofertas directamente y no están enfocados en ningún sector o público objetivo.
- Portales de empleo especializados:** son los que publican ofertas de un determinado sector o público objetivo. Por ejemplo: los portales enfocados en talento joven o en el sector IT.



1. OCCmundial

«Hace más de 20 años creamos en México el modelo de bolsa de trabajo en línea y desde entonces hemos conectado a millones de personas con el trabajo de sus vidas. Sin embargo, también queremos lograr que cada colaborador llegue a su máximo potencial, por lo que compartimos contenido que los encamine hacia ese éxito. ¿Necesitas un nuevo trabajo? Tenemos más de 100 000 vacantes»

6. Talenteca

«Queremos ayudar a millones de personas a encontrar su trabajo ideal. Miles de reclutadores ya usan Talenteca para difundir sus vacantes y manejar sus postulantes. Ayudamos a los profesionales de Recursos Humanos y otros a reclutar mejor, con el objetivo final de ayudar a las personas a encontrar trabajos más afines a ellos.

¿Cómo lo hacemos? el componente social nos ayuda a encontrar candidatos más competentes para las vacantes porque todo el network, conexiones y grupos pueden contribuir al proceso.»

2. Computrabajo

«Computrabajo ayuda a las personas a encontrar un trabajo mejor y a crecer profesionalmente y a las empresas a encontrar al profesional que mejor encaje con sus necesidades. Con este objetivo ofrece también soluciones innovadoras para la gestión del talento y la digitalización del reclutamiento.»

7. Bumeran

“Nuestra razón de existir como Compañía es acercarle a todas las personas nuevas oportunidades de empleo todos los días, al mismo tiempo que ayudamos a las empresas líderes y pymes a encontrar los mejores talentos y perfiles que necesitan para sus negocios. Además de facilitarle a las personas encontrar nuevas oportunidades de empleo todos los días, los ayudamos brindándole tips y recomendaciones para que mejoren su empleabilidad.”

3. Buscador de ofertas de Google

«Google recopila publicaciones de empleo de toda la Web, ya sea de sitios web administrados por pequeñas empresas o sitios de trabajo con miles de listas. De esta manera, quienes buscan empleo podrán encontrarlo con facilidad directamente en Búsqueda..»

8. Portal empleo del gobierno

«La Bolsa Nacional de Empleo es una plataforma web pública que actúa como puente entre los empleadores y trabajadores. Es una herramienta confiable y oportuna de ofertas laborales del sector privado y público.»

4. Indeed

«Indeed representa un servicio gratuito para candidatos, donde puedes subir un CV, crear emails de alerta de empleo, buscar empleos, guardarlos y solicitarlos directamente. Incluimos todas las ofertas de empleo de las principales bolsas de empleo, periódicos, asociaciones y páginas de empleo de empresas. Las empresas incluso pueden publicar empleos directamente en Indeed que pueden no estar disponibles en ningún otro lugar.»

9. Jobatus

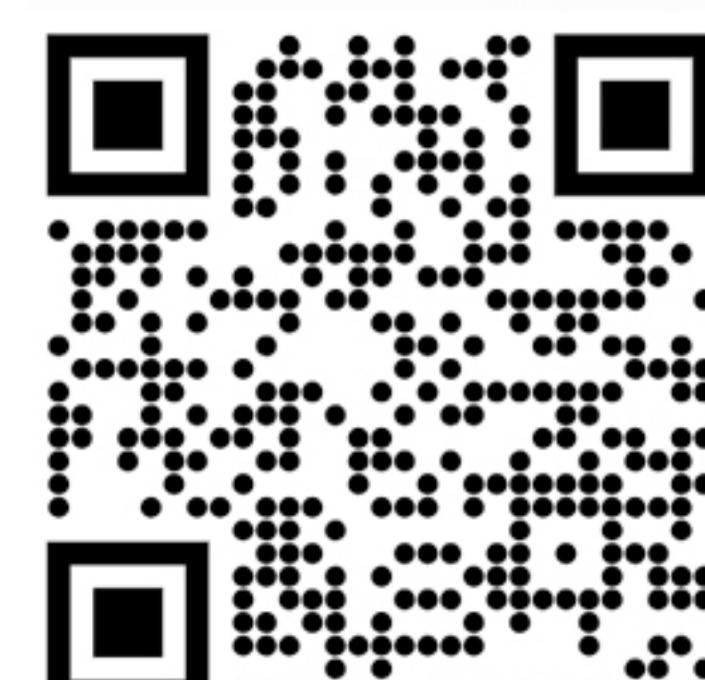
«Jobatus es una web de búsqueda de trabajo totalmente gratuita donde puedes encontrar ofertas de empleo en Chile muy fácilmente. Y si eres una empresa puedes publicar tus ofertas rápida y gratuitamente.»

5. LinkedIn

«Te damos la bienvenida a LinkedIn, la mayor red profesional del mundo con más de 774 millones de miembros en más de 200 países y territorios. La misión de LinkedIn es sencilla: conectar a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales.»

10. Buscojobs

«Nuestro propósito es brindar las mejores herramientas de reclutamiento a empresas y candidatos para conectar talentos con oportunidades. La gran aceptación e innovación tecnología nos posicionan en el mercado nacional e internacional, generando nuestra presencia en los 5 continentes y en 34 países. Nuestro equipo está enfocado en brindar soluciones personalizadas a cada cliente basándonos en la experiencia, honestidad y calidad de nuestros servicios que son claves para buscojobs y que nos diferencian..»





CON MÁS DE 70 AÑOS EN EL MERCADO
DE LA FABRICACIÓN DE TANQUES DE AGUA Y
FOSAS SÉPTICAS PREFABRICADAS

¡MÁNDENOS POR UN TUBO, PERO QUE SEA DYS!

Tanques desde 1000 lts hasta 12,000 lts



Tanques de Agua y
Fosas Sépticas
de Fibra de Vidrio.

Visítanos
www.tubosdysa.mx

55 3017 8570

ACEPTAMOS TODAS LAS TARJETAS DE CRÉDITO Y DÉBITO



3 TENDENCIAS PARA EL RECLUTAMIENTO en México

La red social para profesionistas, LinkedIn, reveló las tendencias de selección de personal de los líderes mexicanos, para tener éxito en sus contrataciones durante este año. Conoce las 3 principales.



1

Visión general del sector

Los volúmenes de selección de personal aumentarán, pero no así los presupuestos. Los líderes de reclutamiento invertirán sabiamente y utilizarán la "calidad del reclutamiento" como la medida más valiosa.

CANDIDATOS "PASIVOS"

Aquellos que no buscan trabajo de forma activa, pero están abiertos a nuevas oportunidades. El 63% de las empresas en México los contratan, 2% más que el promedio mundial.

2

Uso de las redes sociales profesionales

Para contrataciones de calidad y duraderas. Actualmente las utilizan 38% de los postulantes y 28% de los buscadores de talento en el país.

3

Creación de una "marca de talento"

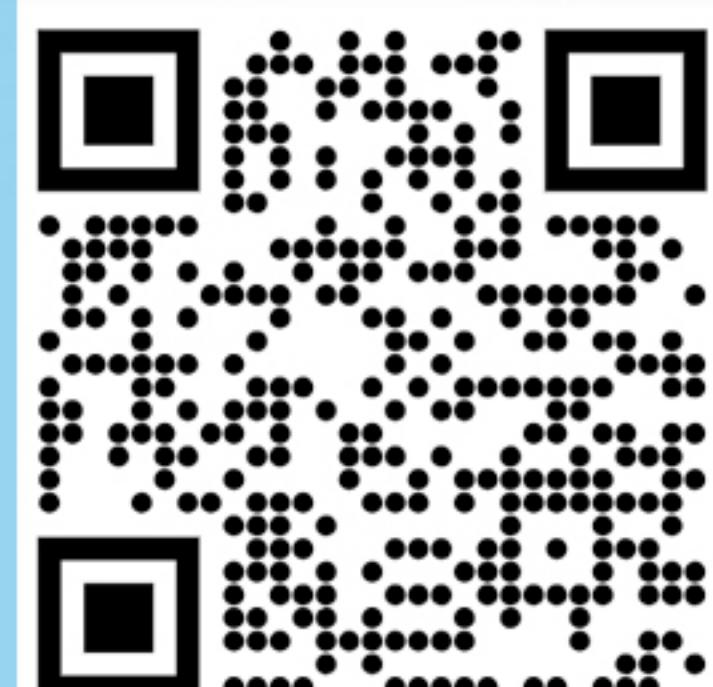
Es lo que los candidatos piensan, sienten y comparten acerca de la empresa como un lugar para trabajar. Se debe dar un mensaje que mejore la imagen de la empresa.

52%
de las
contrataciones
de calidad
en 2014

se hicieron en redes sociales profesionales.

50% menor
el costo de
contratación con
una fuerte "marca
de talento" y 28%
menos rotación.

4 años
es el tiempo
promedio
que un empleado
permanece en una
empresa





CONIECO

Consejo Nacional de Industriales Ecologistas A.C.

DESDE 1992

Anúnciate con Nosotros Revista Digital CONIECO

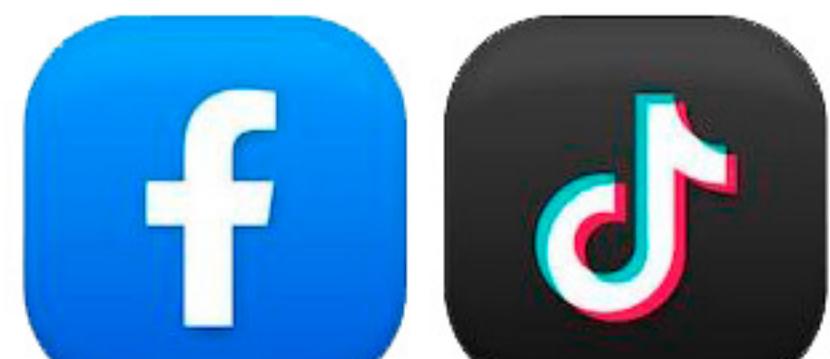
Un medio digital llegando a millones
de personas de forma fácil y accesible

ventas@dostm.com

WhatsApp - 55 3107 5446

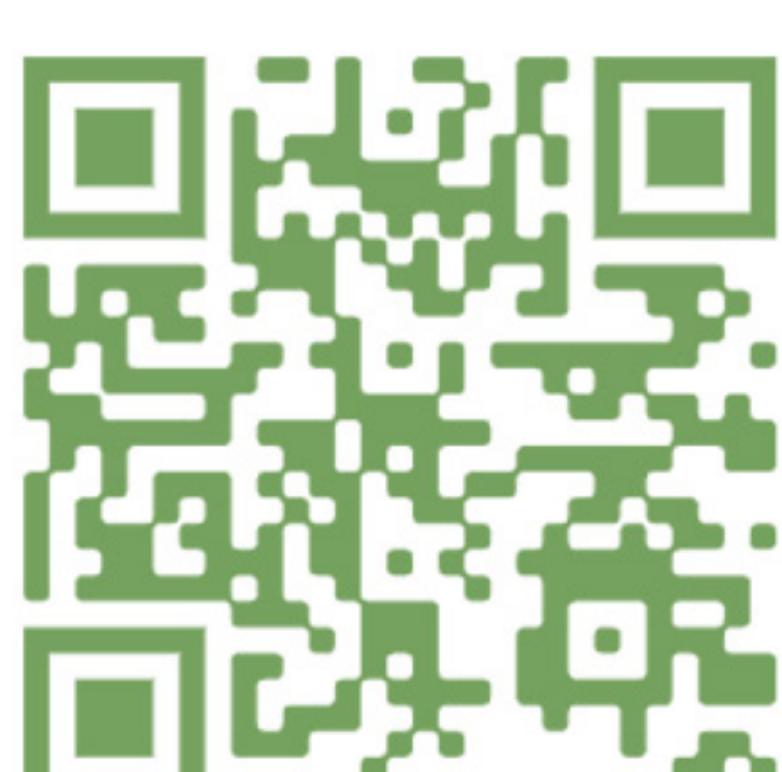
Promover un cambio de pensamiento para
EVITAR la destrucción y el deterioro del
ambiente.

Buscar la equidad social mediante el apoyo
de las empresas para que por medio de
educación y capacitación tengan conocimiento
de técnicas para el cuidado de la naturaleza.



conieco.com.mx

kenia.alva@conieco.com.mx





mejores empleos

Líder mundial en reclutamiento especializado de profesionales para mandos intermedios a gerencias junior

El perfil ideal del **GENERALISTA DE RECURSOS HUMANOS**

1 Carrera profesional

Las carreras profesionales de donde provienen los Generalistas de Recursos Humanos son:

1. Administración de Empresas
2. Psicología
3. Relaciones Industriales

3 Capacidad de reclutamiento y selección

70%
EMPRESAS NACIONALES

Han fracasado al no tener al candidato idóneo a cargo del área de recursos humanos

5 Brinda capacitación



Imparte formación y entrenamiento a los colaboradores de la organización para que logren destacar en sus funciones.

7 Conocimientos sobre Desarrollo Organizacional y remuneración



Fomenta el compromiso y la motivación de los colaboradores para incrementar la productividad.

9 Enfoque proactivo



Anticipa las necesidades del negocio y lo que el talento está buscando.

2 Edad promedio

32 AÑOS - 45 AÑOS

4 Fomenta relaciones laborales

= 2.5 + \$

Aquellos que ligaron factores de desempeño del personal con resultados financieros tuvieron 2.5 veces mayores ingresos.

6 Liderazgo y eficiencia

2014 =
20% -14%

En lo que va de 2014, el 20% de las empresas prevé reducir sus gastos de recursos humanos en 14% debido al cambio en las reformas fiscales, de ahí la importancia de la eficiencia.

8 Manejo de equipos jóvenes

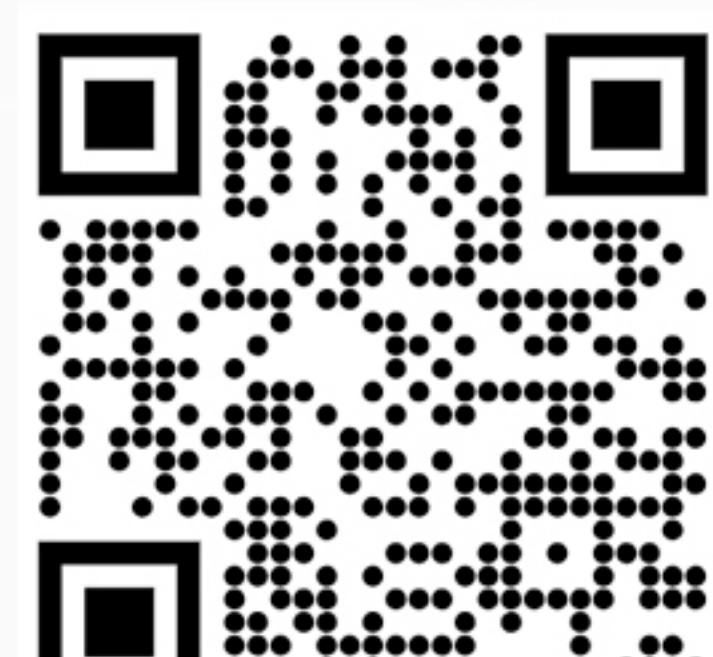


7 DE CADA 10 CONTRATACIONES EN LA ACTUALIDAD SON GENERACIÓN "Y" o MILLENIALS

10 Rango salarial

MÍNIMO
\$30,000 MXN mensuales → MÁXIMO
\$60,000 MXN mensuales

*Dependiendo del perfil, experiencia y tamaño de empresa





PYDSA

Plásticos y Derivados SA de CV

DESDE 1954

Materia Prima Para Todo México

Distribuidor de materia para la industria del plástico

Con más de 70 años de experiencia,
PYDSA se enorgullece de ser un líder
consolidado en la industria de
suministro de materia prima plástica.

- Polietileno Baja Densidad
- Polietileno Alta Densidad
- Polipropileno
- Poliestireno
- Fibra de Vidrio
- Resinas

www.plasticosyderivados.mx

55 3017 8570

ACEPTAMOS TODAS LAS TARJETAS
DE CRÉDITO Y DÉBITO



De acuerdo con **LinkedIn** los **15 empleos con mayor auge durante 2026 y que serán tendencia en el mercado laboral en los próximos 5 años en México** son:



- 1 Ingeniero(a) SRE (Site Reliability Engineer).**
- 2 Representante de Desarrollo de Ventas (Sales Development Representative).**
- 3 Responsable de Crecimiento (Head of Growth).**
- 4 Ingeniero(a) de Datos (Data Engineer).**
- 5 Representante de Desarrollo de Negocios (Business Development Representative).**
- 6 Relación con Clientes o CSM (Customer Success Specialist).**
- 7 Desarrollador(a) de JavaScript (JavaScript Developer).**
- 8 Investigador(a) de Experiencia del Usuario (User Experience Researcher)**
- 9 Especialista en Ventas (Selling Specialist).**
- 10 Asociado(a) de Operaciones (Operations Associate).**
- 11 Ingeniero(a) en Nube (Cloud Engineer)**
- 12 Desarrollador(a) de Python (Python Developer).**
- 13 Ingeniero(a) en Ciberseguridad (Cyber Security Engineer).**
- 14 Director(a) de Alianzas (Partnerships Manager).**
- 15 Experto(a) en Logística (Logistics Specialist).**

