

mejores empleos

Edición Digital

MÉXICO CDMX

01 / 03 / 2026

FEB - MAR

No. 53

Capítulo 1

OSCAR RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

¡De Empleados a Familia
Laboral! La Revolución del Trabajo

Día de la Mujer

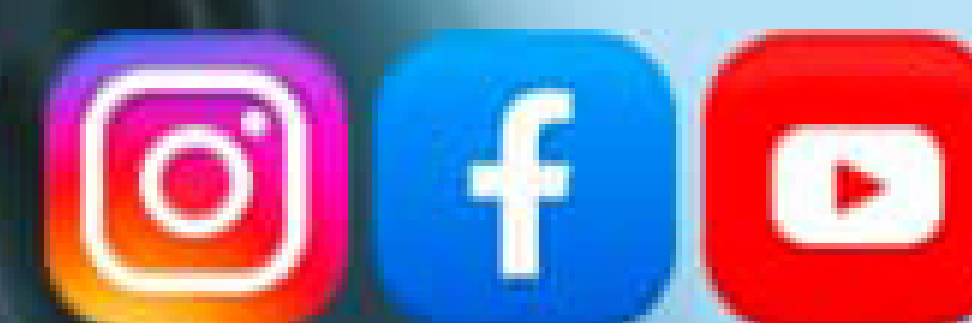
Atención, Acompañamiento y Autonomía Femenina

Qué son las fortalezas y debilidades
de una persona en el trabajo

Fortalezas de una Empresa

Salud Mental en los Empleados

PDF



mejoresempleos.com.mx

Capítulo 1

OSCAR RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

¡De Empleados a Familia
Laboral! La Revolución del Trabajo

Día de la Mujer

Atención, Acompañamiento y
Autonomía Femenina

Qué son las fortalezas y debilidades
de una persona en el trabajo

Fortalezas de una Empresa

Salud Mental en los Empleados

Mejores Empleos. Revista Bimestral Digital No. 53. Marzo 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.

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.mejoresempleos.com.mx



mejoresempleos.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

Carlos Sandoval Gómez
PRESIDENTE

carlos.sandoval@pozzeidon.com
www.pozzeidon.com
www.mejoresempleos.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 Perez Ochoa
Francisco Uribe Mayen
Luis Bañuelos Torres
Carlos Luna
Kenia Alva
Pedro Aldemaro Trejo
Claudia Padilla
Alexander Rodríguez Orozco
Fernanda Giraldo





www.telered.mx

AGENCIA DE NOTICIAS EN INTERNET

Las noticias mas relevantes a un click en internet

Somos una agencia de noticias
y desarrollamos tu proyecto de comunicacion en la web.!

A portrait of Óscar Rodríguez, a middle-aged man with dark hair, wearing glasses, a white shirt, a patterned tie, and a dark blue suit jacket. He is standing with his hands clasped in front of him, looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred blue and white architectural setting.

Óscar Rodríguez

¡De Empleados a Familia Laboral! La Revolución del Trabajo

Óscar Rodríguez

En nuestra nueva sección "Empleos Únicos", en colaboración con Telered México y bajo la conducción de Miguel Pérez Ochoa, inauguramos con un padrino de lujo: Óscar Rodríguez. Descubre cómo este exdirector de recursos humanos está transformando la visión tradicional del trabajo para crear empresas más humanas.

En el mundo corporativo actual, es común encontrar ambientes competitivos donde los empleados se perciben como rivales. Sin embargo, Óscar Rodríguez, un apasionado promotor de empresas "plenamente humanas y altamente productivas", nos invita a cambiar este paradigma a través de su exitoso proyecto: Familia Laboral.

¿Qué significa realmente ser una "Familia Laboral"?

Para entender este concepto, Óscar nos invita a reflexionar sobre una realidad ineludible: las personas con las que pasas más tiempo despierto durante el día no son tus familiares consanguíneos, sino tus compañeros de trabajo.

Si a nuestra familia en casa no le "pondríamos el pie" para que se caiga, ¿por qué en el mundo laboral a veces sí lo hacemos? La "Familia Laboral" propone erradicar estas prácticas y fomentar un entorno basado en la unión, la colaboración, el trabajo en equipo y el logro de metas comunes.

El Origen: Un Accidente, 10 Años y el Legado de Don Lorenzo

La materialización de este proyecto no fue de la noche a la mañana. Tras sobrevivir a un aparatoso accidente automovilístico que puso en perspectiva su vida y su legado, Óscar comenzó a escribir.



¿Quieres sumarte a esta comunidad? Te invitamos a ver la entrevista completa en el siguiente enlace:

<https://youtu.be/A4vl1Ps09gw>.

Además, puedes seguir el proyecto de Óscar buscando Familia Laboral en YouTube, Spotify, Facebook, Instagram y TikTok, o conectar directamente con él a través de LinkedIn.

El proceso de creación de su libro tomó 10 años, durante los cuales contó con la invaluable mentoría de Don Lorenzo Servitje (fundador de Grupo Bimbo). Fue precisamente en la oficina de Don Lorenzo, compartiendo anécdotas y experiencias prácticas, donde se bautizó el concepto como "Familia Laboral". Lo que comenzó como un libro, evolucionó a conferencias, prestigiosas charlas en el Piso 51 y, hoy en día, a un exitoso formato de podcast.

3 Consejos de Oro para Futuros Emprendedores

Para los lectores de Mejores Empleos que tienen la inquietud de emprender pero se sienten paralizados por el miedo, Óscar comparte tres pilares fundamentales:

1. **Aprende a gestionar tu miedo:** El objetivo no es perder el miedo por completo, ya que este te mantiene alerta y te vuelve creativo para resolver problemas. Si dejas de tener miedo, pierdes el entusiasmo. Administra ese sentimiento y úsalo como impulso.
2. **Define objetivos y metas con fechas:** Es indispensable tener claridad. En el mundo corporativo se le llama "planeación estratégica", pero a nivel personal también necesitas trazar acciones específicas y ponerles un límite de tiempo.
3. **Cuida tu círculo y tus relaciones:** Elige sabiamente de quién te rodeas. Si quieres abrir un negocio, acércate a quienes ya tienen éxito en ese giro y busca su apoyo. Como dice el dicho: júntate con los buenos para hacerte bueno.

El Valor de los Mejores Empleos

Como primer invitado de nuestra sección "Empleos Únicos", y en una enriquecedora charla guiada por Miguel Pérez Ochoa, Óscar reconoció que en México hacen falta canales y medios que profundicen en la empleabilidad. Espacios como la revista Mejores Empleos son vitales para ayudar a los profesionales a conocer las tendencias del mercado, solucionar problemas y prepararse para los retos del mañana.



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**



**Transforma tu Energía en
Rentabilidad y Liderazgo
Sostenible**

Contactanos:

kenia.alva@conieco.com.mx

www.conieco.com.mx/energia-solar/



Jessica Carranza Lacroix, directora general de Fundación Origen, organización líder en México dedicada a promover el desarrollo integral, la autonomía y el bienestar de las mujeres y sus comunidades.

La violencia de género cambió de forma, pero no de gravedad. Hoy también pasa por la pantalla, por la ansiedad y por la falta de redes de apoyo", Jessica Carranza, directora general de Fundación Origen.

A través del 800 015 16 17 y del WhatsApp 55 4034 9166, la fundación brinda orientación psicológica, legal, médica y nutrimental con un principio que Carranza subraya: la atención sigue siendo humana. En un entorno saturado de automatización, la organización apuesta por el contacto con especialistas que escuchen, orienten y den seguimiento.

Día de la Mujer atención, acompañamiento y autonomía femenina

En el 8M, Aerie y Fundación Origen ponen el foco en la atención emocional, la autonomía económica y el acompañamiento profesional como rutas concretas de apoyo.

El Día Internacional de la Mujer suele llenar la agenda pública de mensajes sobre igualdad, derechos y empoderamiento. Pero fuera de los discursos, millones de mujeres en México siguen enfrentando violencia, soledad emocional, dependencia económica y falta de redes de apoyo.

En ese terreno, donde la conmemoración exige utilidad, se inserta la alianza entre Aerie y Fundación Origen, una organización que ha construido durante más de 25 años un modelo de atención para mujeres en situación de vulnerabilidad. La apuesta no gira en torno a una narrativa aspiracional, sino a una intervención concreta: escuchar, orientar, acompañar y abrir rutas para que más mujeres recuperen autonomía.

Jessica Carranza Lacroix, directora general de Fundación Origen, sostiene que uno de los principales cambios en estos años ha sido la transformación de las problemáticas que viven las mujeres. Antes, explica, gran parte de la conversación se concentraba en la violencia familiar. "Hoy el mapa es más amplio: violencia digital, violencia sexual, violencia económica, violencia en el noviazgo, depresión, ansiedad y desgaste emocional".

Ese cambio de contexto obligó también a rediseñar las respuestas. Por eso, uno de los programas más relevantes de la organización, la Línea de Ayuda Origen, amplió su alcance hasta convertirse en un servicio de atención integral disponible 24 horas al día, los siete días de la semana.



La relevancia de este servicio no es menor. En palabras de la directiva, muchas personas necesitan primero un espacio seguro para hablar sin miedo al juicio. Ese primer contacto puede ser decisivo para detectar violencia, atender una crisis emocional o comenzar un proceso de recuperación.

Modelo de atención

La lógica de Fundación Origen parte de una idea sencilla, pero contundente: la vulnerabilidad no se rompe desde un solo frente. Por eso, además de la atención inmediata, la organización trabaja con un modelo que integra desarrollo humano, salud integral y fortalecimiento económico.

Explica que en sus centros comunitarios, la fundación impulsa talleres y programas de formación en oficios, emprendimiento, educación financiera, salud preventiva y acompañamiento emocional. También desarrolla proyectos productivos con comunidades artesanas y rurales, en esquemas que buscan fortalecer economías locales y ampliar oportunidades.

De acuerdo con la organización, este trabajo ha permitido atender a más de 2.5 millones de personas, una cifra que dimensiona tanto el alcance de la institución como la demanda persistente de apoyo para mujeres y familias en México.

Vincular marca y acción social

En el marco del 8M, el papel de las marcas debe medirse no solo por su capacidad para visibilizar una causa, sino por su disposición a involucrarse en soluciones con continuidad.

Conecta con una visión de mujer libre de estigmas, juicios y moldes impuestos. La colaboración, explica, ayuda a amplificar servicios, acercar información útil y fortalecer una red de apoyo con mayor alcance.

Ya no basta con sumarse a una fecha conmemorativa; el reto es participar en mecanismos que tengan impacto tangible en la vida cotidiana de las mujeres".

8 DE MARZO

Día internacional de la *Mujer*



La intención es que la mujer no solo resuelva una urgencia, sino que también construya condiciones más estables para su bienestar. Eso implica trabajar autoestima, autonomía, salud emocional, prevención, capacitación y generación de ingresos





Pozzeidon
Group
SEGUROS

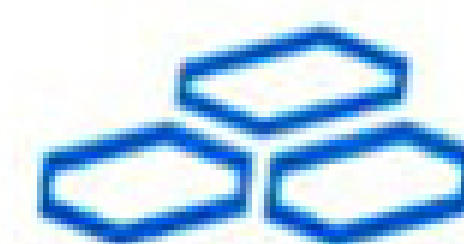
Permite que uno de nuestros
asesores te apoye

Contactanos:

francisco.uribe@grupopozzeidon.com.mx

55 5457 0632

www.seguros.pozzeidon.com



Grupo
LATTICE®

Servicing Wireless Networks /

Soluciones Financieras



Hablar de las fortalezas y debilidades de una persona en el trabajo es hablar de cómo somos cuando colaboramos, decidimos o enfrentamos retos. En cada equipo hay personas que destacan por su empatía o liderazgo, otras por su capacidad de análisis o su constancia. Y también hay aspectos que, si se reconocen a tiempo, pueden mejorar y transformarse.

Comprender esas diferencias es parte esencial del trabajo de Recursos Humanos. No se trata de etiquetar a nadie, sino de observar con atención qué impulsa a cada persona y qué puede limitar su desempeño. Cuando una organización aprende a leer estas fortalezas y debilidades, puede construir equipos más equilibrados, acompañar mejor los procesos de desarrollo y tomar decisiones con mayor criterio.

En este artículo hablaremos sobre cómo identificar y trabajar estas características, desde una mirada que combina autoconocimiento, gestión del talento y cultura organizacional.

Qué son las fortalezas y debilidades de una persona en el trabajo

Hablar de fortalezas y debilidades de una persona en el trabajo implica mirar más allá de lo evidente. No se trata solo de enlistar virtudes o carencias, sino de entender cómo cada habilidad (o la falta de ella) influye en la dinámica del trabajo diario. En ese sentido, una fortaleza es cualquier competencia, aptitud o conocimiento que impulsa el desempeño de una persona, mientras que una debilidad representa un área que aún puede desarrollarse o equilibrarse con apoyo del entorno.

Pero comprenderlas va mucho más allá de una evaluación. Deloitte señala en su informe Global Human Capital Trends 2025, “los procesos de gestión del desempeño son necesarios para tomar decisiones de negocio y talento, pero lograr un alto rendimiento humano requiere mucho más que un proceso”. Entonces, reconocer fortalezas y debilidades no es un fin en sí mismo; es una herramienta para tomar decisiones más humanas y estratégicas.

Cuando las organizaciones logran hacerlo bien, los resultados son evidentes. Identificar las fortalezas permite asignar tareas según el potencial real de cada persona y aprovechar lo mejor de cada perfil. Entender las debilidades, por su parte, mejora la comunicación entre líderes y equipos, facilita evaluaciones de desempeño más justas y orientadas a hechos, y ayuda a diseñar planes de crecimiento profesional que realmente transforman la manera de trabajar.





Ejemplos de fortalezas de una persona en el trabajo

Más que elogiar logros, reconocer las fortalezas dentro de un equipo, es una manera de entender qué impulsa a cada persona y cómo esas cualidades sostienen el trabajo colectivo. Las fortalezas no se limitan a habilidades técnicas: también incluyen rasgos de carácter, actitudes y formas de relacionarse que influyen directamente en el ambiente laboral.

Cuando Recursos Humanos, junto con los líderes directos de cada área, identifican estas cualidades, se logra potenciar el talento y equilibrar los equipos.

¿Cuáles son las fortalezas de una persona en el trabajo?

En cualquier equipo hay talentos que saltan a la vista y otros que, aunque igual de importantes, suelen pasar desapercibidos. Estas son algunas de las fortalezas que más valor aportan en un entorno laboral:

Fortalezas

- Entusiasmo
- Integridad
- Creatividad
- Disciplina
- Paciencia
- Respetuosidad
- Determinación
- Dedicación
- Honestidad
- Versatilidad
- Flexibilidad
- Dedicación
- Actitud positiva
- Liderazgo
- Determinación
- Organización
- Empatía
- Aprendizaje continuo
- Buen uso del tiempo
- Tolerancia

Debilidades

- Multitasking
- Le cuesta trabajar en equipo
- Pocas habilidades para resolver problemas
- Carece de proactividad
- Actitud negativa/pesimista
- Poca empatía
- Intolerancia
- Desgano
- Poca atención a los detalles
- Desorganización
- Poca confianza en sí mismo
- Falta de responsabilidad
- Le cuestan las labores de gestión
- Impuntualidad
- Falta de iniciativa
- Genera y comparte rumores
- Dificultades de adaptación
- Poca versatilidad
- Desinterés
- Apatía





Responsabilidad. Es la persona que cumple lo que promete y entrega cuando toca. Con ella el equipo respira, porque saben que pueden confiar en su palabra.

Adaptabilidad. Cuando algo cambia (un proceso, una herramienta o una prioridad) no se bloquea. Ajusta el rumbo y sigue avanzando. En organizaciones que se mueven rápido, esta habilidad se nota muchísimo.

Comunicación clara. Explica lo necesario sin enredar y escucha antes de responder. Este tipo de comunicación evita malentendidos y mantiene las cosas fluyendo.

Pensamiento crítico. No se va con la primera idea; cuestiona, contrasta y busca contexto. Gracias a eso, las decisiones suelen ser más seguras y menos impulsivas.

Liderazgo que suma. No dirige desde la imposición, sino desde el ejemplo y la colaboración. Ayuda a que las demás personas se sientan parte del proceso y no simples ejecutoras.

Creatividad aplicada. Encuentra caminos alternos cuando lo habitual ya no funciona. Suelen ser quienes destraban problemas que parecían no tener salida.

Proactividad. Se adelanta a lo que puede pasar y mueve las piezas antes de que algo se convierta en crisis. En equipos con mucha carga, esto hace toda la diferencia.

Orden y estructura. Mantiene sus tareas bajo control y ayuda a que el resto del equipo también tenga visibilidad. El orden que aporta se siente en la eficiencia colectiva.

Empatía. Entiende cómo se sienten las demás personas y actúa con consideración. Esta fortaleza genera ambientes más sanos y colaborativos.

Enfoque en resultados. No pierde de vista las metas y sabe priorizar. Aporta claridad cuando el equipo tiene demasiadas cosas en la mesa.

Estas fortalezas no son fijas ni definitivas. Cambian, se aprenden, se pulen y crecen con el tiempo. Lo importante es reconocerlas y crear un entorno que les permita desarrollarse.





7 Debilidades laborales más comunes

En cualquier empresa hay patrones que se repiten, pero no porque la gente “esté fallando”, sino porque trabajar con otras personas implica hábitos, emociones y formas distintas de enfrentar el día a día. Estas son algunas de las debilidades más comunes que suelen aparecer:

Perfeccionismo. Cuando el afán por que todo quede impecable se convierte en obsesión, las entregas se alargan y la persona termina agotada. A veces “lo suficientemente bien” es mejor que “perfecto pero tarde”.

Dificultad para delegar. Quien intenta hacerlo todo por su cuenta acaba saturándose y dejando fuera al resto del equipo. Delegar no es soltar el control, es permitir que otras personas crezcan.

Impaciencia. Hay perfiles que necesitan ver avance inmediato y se frustran cuando los proyectos requieren varias manos o tiempos más largos. Esto suele generar tensión en procesos colaborativos.

Falta de organización. Cuando las prioridades cambian a cada rato o no se lleva un registro claro, el trabajo se complica y los plazos empiezan a perderse de vista.

Inseguridad. Dudar constantemente de las propias decisiones provoca que la persona busque aprobación en cada paso y se frene su iniciativa.

Autocrítica excesiva. Algunas personas se exigen tanto que no alcanzan a reconocer sus logros. Eso afecta la motivación y les impide ver el progreso real que sí están teniendo.

Resistencia al cambio. Aferrarse a lo conocido puede sentirse seguro, pero complica la adopción de nuevas herramientas o métodos. En entornos dinámicos, esta resistencia se nota rápido.

El punto no es eliminar estas debilidades, sino aprender a gestionarlas. Por ejemplo, quien tiende al perfeccionismo puede equilibrarse estableciendo límites de tiempo; quien tiene dificultades para delegar puede comenzar con tareas pequeñas para fortalecer la confianza. En un entorno que valora el aprendizaje continuo, toda debilidad puede transformarse en un área de desarrollo.





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 DYSA!**

Tanques desde 1,000 Lts. hasta 12,000 Lts.

Tanques de Agua - Fosas Septicas
Trampas de Grasa
Todo en Fibra de Vidrio

www.tubosdysa.mx
Tel. 55 3017 8570
Aceptamos Todas las Tarjetas



Fortalezas de una empresa





CONIECO

Consejo Nacional de Industriales Ecologistas A.C.

DESDE 1992

conieco.com.mx

kenia.alva@conieco.com.mx

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.



¿CÓMO PUEDEN RECUPERAR LAS EMPRESAS LA SALUD MENTAL DE SUS EMPLEADOS?

1

PERMITIÉNDOLES PARTICIPAR EN RETOS EN PRO DEL BIEN COMÚN.

2

ASIGNÁNDOLES UNA NUEVA CAPACITACIÓN QUE IMPULSE SUS HABILIDADES.

3

HACIÉNDOLES SENTIR ÚTILES Y VALORADOS.

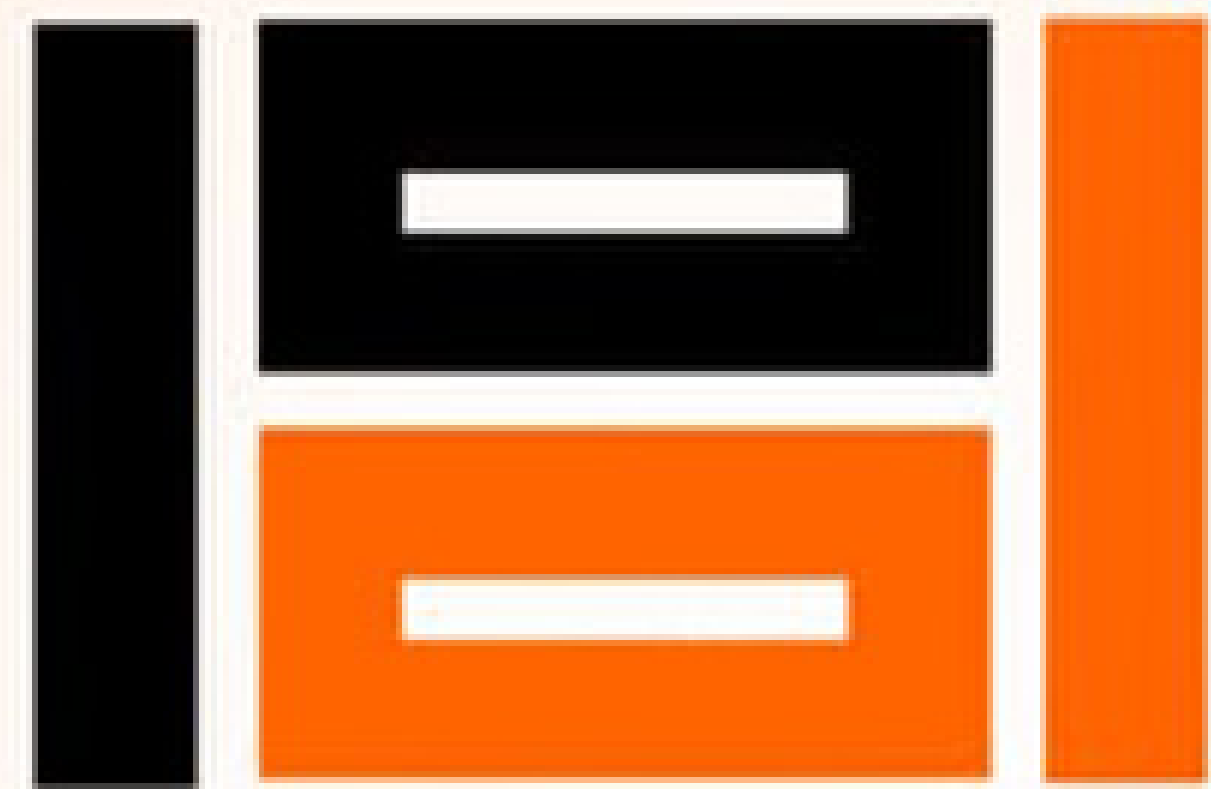
4

PERMITIÉNDOLES DESARROLLAR LAZOS AFECTIVOS CON SUS COMPAÑEROS.

5

CREANDO NUEVAS RUTINAS O PROYECTOS.





PYDSA

Plásticos y Derivados SA de CV

DESDE 1954

Materia Prima Para Todo México

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

