

# Proceso de selección de conductores para una empresa social de taxi por aplicación

Leyva Gómez, María Alejandra

2019-11-22

---

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4450>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

# Proceso de selección de conductores para una empresa social de taxi por aplicación

SERVICIO SOCIAL: APOYO AL EMPRENDIMIENTO  
PROFESORA: VERÓNICA NEVE GONZÁLEZ

**MARÍA ALEJANDRA LEYVA GÓMEZ**  
Dirección de Recursos Humanos

## Contenido

Figura de conductor .....	2
Inicio del proceso: recepción de la solicitud del candidato y primer contacto .....	7
Análisis de competencias: Entrevista de selección y Evaluación psicométrica .....	9
Comprobación de referencia: estudio socioeconómico.....	17
Parámetros de selección y expediente del colaborador. ....	20
Exámenes médicos .....	22
Referencias.....	24

## Figura de conductor

Para dar inicio al proceso de selección, el primer paso es definir cuál será la figura que hemos de seleccionar, en este caso **Conductor de Unidades** o **Miembro Conductor**. Es necesario enunciar cuáles serán las actividades que la persona seleccionada deberá cumplir o realizar, qué se espera de esta figura, cuál es el objetivo de que sea miembro del servicio de taxi por aplicación y qué relaciones tendría con los clientes.

Así mismo, es muy relevante indicar cuáles son las competencias con las que esta persona deberá contar, pues el proceso de selección estará basado en competencias y, por lo tanto, estas definirán todos los parámetros a cumplir. Toda esta información estará integrada en un documento llamado Descripción de Conductor, mismo que podrá y deberá ser consultado tantas veces sea necesario durante el proceso de selección. También servirá para futuros procesos de la empresa.

# Descripción de conductor

## Datos generales del puesto

Título del puesto: conductor de unidad

Propósito o razón de ser del puesto (objetivo)

**Brindar a los usuarios el servicio de transportación, ofreciendo una atención de excelente calidad y siempre buscando el bienestar del cliente.**

## Tareas y actividades

Finalidades (qué)	Cómo	Periodicidad	Para qué
<b>Transportar a usuarios a su lugar de destino.</b>	Haciendo uso correcto de la aplicación móvil, llevando al usuario a donde desea.	Diario	Para que el servicio de transporte que se brinda esté completo y se haga uso correctamente de la aplicación sacándole el mayor provecho.
	Brindando atención de calidad, seguridad y cortesía al usuario.	Diario	Buscar la entera satisfacción del cliente para generar en él confianza y lealtad.
	Presentándose a laborar siempre con excelente aspecto, bien aseado, en condiciones propicias para dar el servicio y cumpliendo con la normatividad.	Diario	Para generar confianza en el usuario, así como para promover correctamente la marca.
	Comunicando a la central de cualquier falla, imprevisto o accidente que se suscite durante el servicio.	Cuando se presente el caso	Para mantener a las oficinas informadas y se pueda brindar la asesoría o apoyo necesario, salvaguardando la seguridad del usuario y conductor.
<b>Mantener la unidad (taxi) debidamente presentable.</b>	Cumpliendo siempre con el estándar de limpieza al iniciar la jornada.	Diario	Para que cuando el usuario aborde la unidad esta vaya de acuerdo con las expectativas del cliente.
	Informando de cualquier falla mecánica o necesidad de mantenimiento a las oficinas.	Cuando se presente el caso	Con el motivo de evitar cualquier accidente o deterioro causado por el desgaste o falta de atención a la unidad.
	Conduciendo la unidad conforme a las normas de seguridad y dándole buen uso en todo momento.	Diario	Para evitar accidentes viales, fallas mecánicas por descuido/negligencia o mal aspecto para el usuario.

## Maquinaria y equipo

El trabajo se realiza a través de la aplicación, por lo que se requiere hacer uso de dispositivos móviles.

Se brinda el servicio a través de automóviles (manuales/automáticos).

## Relaciones interpersonales de trabajo

### Internas

Puesto	Motivo
<b>Conductores</b>	Se comunica con sus pares para brindarles apoyo en caso de que se requiera. Para colaborar como equipo.

### Externas

Puesto	Motivo
<b>Usuario</b>	Es quien brinda el servicio directamente, se encarga de llevarlos a su destino.

## Perfil del puesto

### Requisitos mentales

Escolaridad mínima:

Educación básica.

Conocimientos básicos requeridos para el desempeño del puesto:

Hacer uso básico de teléfonos celulares, uso de aplicación móvil.

Saber conducir adecuadamente y conocer normas de seguridad y tránsito.

Experiencia en áreas afines al puesto

Áreas	Años
<b>Manejo de automóvil (como taxista o similares)</b>	2 años

Disponibilidad

Cambio de domicilio: No Aplica.

Viajar: No Aplica.

Requisitos físicos

Esfuerzo físico:

Conducir durante varias horas. Esfuerzo visual y motriz.

Concentración mental:

Requerida para mantenerse al volante concentrado y alerta en cualquier circunstancia.

Destrezas o habilidades:

Saber conducir.

Conocimientos básicos de mecánica.

Compleji3n física:

No Aplica

Condiciones de trabajo

Ambiente físico de trabajo:

El trabajo se desarrolla en las calles y avenidas, involucra un nivel de estrés variable dependiendo de las condiciones del día, del tráfico y de la hora.

Riesgos de trabajo:

Riesgo catalogado como alto.

Competencias requeridas

Competencia	Definición	Grado
<b>Disposici3n</b>	El colaborador tiene iniciativa y gusto por aprender cosas nuevas, desarrollar nuevas destrezas o, incluso, por resolver los problemas que se le presenten. No se espera que el colaborador lo sepa todo, pero sí que tenga el deseo de aprender, de colaborar, de apoyar y superarse.	Alto
<b>Honradez</b>	El colaborador se guía por normas éticas que buscan siempre actuar de manera justa, sin buscar aprovecharse de otras personas ni causarles alg3n daño o perjurio.	Alto
<b>Trabajo en equipo</b>	El colaborador siempre está dispuesto a apoyar a sus compañeros en la medida que le sea posible. Reconoce que todos sus pares y colegas trabajan por un mismo objetivo en común y que en la medida en que todos se apoyen, es en la medida en que van a crecer.	Alto
<b>Empatía</b>	El colaborador es capaz de ponerse en el lugar de otra persona y pensar a través	Medio

	de perspectivas diferentes. Se sensibiliza ante las emociones de los demás y busca mejorar su estado de ánimo o apoyar en lo que le sea posible.	
<b>Seguimiento de normas</b>	El colaborador sigue con gusto las normas que se le comparten. Todas las acciones que realiza las evalúa conforme a las reglas que se le dieron y nunca actúa en contra de éstas.	Medio



### Inicio del proceso: recepción de la solicitud del candidato y primer contacto

El inicio del proceso se dará con la recepción de la solicitud del candidato interesado en formar parte de la empresa bajo la figura de Miembro Conductor. Este candidato deberá entregar sus datos personales a través de una solicitud en donde mencione nombre completo, número de teléfono, correo electrónico y si ha tenido alguna experiencia previa en este tipo de empresas (ya sea como socio, empleado o independiente).

Posteriormente, se procederá a realizarle una entrevista preliminar al candidato. Esta puede ser realizada de manera presencial, si se encuentra en las instalaciones de la empresa, o telefónica. El formato con la guía de preguntas para esta Entrevista Preliminar se muestra en la página siguiente, bajo el nombre de **Guía de preguntas para entrevista preliminar**.

Así mismo, posterior a la entrevista, si se considera que el candidato cumple con las expectativas hasta ahora analizadas, se le pedirá que proporcione la documentación para armar su expediente. Los documentos que se requieren pueden encontrarse en el formato **Proceso de Selección (lista de comprobación)** y son los siguientes:

- Identificación oficial vigente (INE)
- Licencia de conducir vigente (transporte mercantil)
- Comprobante de domicilio
- Fotografía tamaño infantil
- Constancia de no antecedentes penales
- Copia de acta de nacimiento
- RFC y constancia de situación fiscal

# Guía de preguntas para entrevista preliminar

---

Nombre de candidato:

Teléfono:

Puesto:

1. ¿Cuál es tu ocupación actual?
2. ¿Por qué motivo quieres unirte a la empresa?
3. ¿Cuál es tu expectativa como conductor (en este puesto)?
4. ¿Realizarías otra actividad a la par (estudiante, otro empleo)?
5. ¿Cuentas con el equipo para dar el servicio (teléfono para trabajar aplicación)?
6. ¿Dispones de automóvil para dar el servicio?
7. ¿Cuentas con algún seguro médico? ¿De automóvil?
8. ¿Cuándo podrías iniciar?

Cumple con el criterio de aceptación: ( SÍ / NO )

### Análisis de competencias: Entrevista de selección y Evaluación psicométrica

El siguiente paso para la selección será evaluar si el candidato posee las competencias necesarias. Para ello se utilizará la técnica de entrevista y la aplicación de pruebas psicométricas.

La entrevista de selección seguirá la metodología STAR; esta metodología se propone evaluar si un candidato posee lo que se busca a través de analizar en experiencias previas cómo este ha reaccionado ante diversas situaciones. Para ello podrá utilizarse un formato con las preguntas para utilizarse como guía y, así mismo, con casillas rellenables para completar la información que dé el candidato (atendiendo a la metodología STAR Situación-Tarea-Acción-Respuesta).

A continuación, se anexa el formato **Guía de preguntas para entrevista de selección**

# Guía de preguntas para entrevista de selección

---

Información general

Nombre de candidato:

Puesto:

Fecha de inicio:

1. ¿Qué conoces acerca de esta empresa?
2. ¿Conoces algo acerca de nuestros valores, misión, visión?
  - a. ¿Con qué te identificas?
3. ¿Cuáles son tus expectativas con este empleo? (Corto y largo plazo)
4. ¿Has tenido experiencia como conductor previamente?
  - a. Comenta las principales tareas
  - b. Comenta los principales retos que se te hayan presentado
5. ¿Por qué has elegido aplicar con nosotros y no en otra compañía similar?
6. ¿Qué consideras que puedes aportar al equipo?
7. ¿Por qué deberíamos elegirte a ti y no a otros candidatos?

Describe una situación o tarea que se te haya presentado y cómo lo resolviste respecto a los siguientes temas:

Un ejemplo de cuando hayas tenido que trabajar en equipo (escuela, otro empleo) y el desenlace de la situación.

Situación o Tarea	Acción	Resultado
¿De qué se trataba la situación? ¿Qué tarea tenías que desempeñar?	¿Qué hiciste para resolverlo? ¿Cómo actuaste?	¿Cuál fue el desenlace? ¿Cuál fue la actitud de los involucrados?

Un ejemplo de cuando hayas mostrado empatía por otros compañeros de trabajo, de equipo (en su defecto, cualquier otra persona) y el desenlace de la situación.

Situación o Tarea	Acción	Resultado
¿De qué se trataba la situación? ¿Qué tarea tenías que desempeñar?	¿Qué hiciste para resolverlo? ¿Cómo actuaste?	¿Cuál fue el desenlace? ¿Cuál fue la actitud de los involucrados?

Un ejemplo de cuando hayas tenido que actuar con honestidad, aunque la situación fuera complicada y el desenlace de la situación.

Situación o Tarea	Acción	Resultado
¿De qué se trataba la situación? ¿Qué tarea tenías que desempeñar?	¿Qué hiciste para resolverlo? ¿Cómo actuaste?	¿Cuál fue el desenlace? ¿Cuál fue la actitud de los involucrados?

Cumple con el criterio de aceptación: ( SÍ / NO )

La etapa del análisis de competencias continúa con la evaluación psicométrica. La importancia de aplicar pruebas psicométricas adquiere mucha relevancia considerando el tipo de servicio que la empresa en cuestión ofrece y la garantía de seguridad que quiere darle a sus usuarios. Así mismo, hubo que tomar en cuenta los recursos disponibles actualmente para la empresa, ya que por lo general estas pruebas llegan a ser onerosas y requieren de licencia para aplicarlas. Por este motivo, se tuvo que investigar qué prueba podía aplicarse de manera libre y que fuera lo suficientemente eficiente y confiable. A continuación, se detalla la prueba seleccionada.

Liga de interés para la prueba:

<https://www.123test.com/es/test-de-personalidad/index.php>

La prueba psicométrica que a continuación se enlista recibe el nombre de Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad. Se pretende medir qué tanto posee una persona de cada factor. Cada factor, a su vez, presenta 6 rasgos; mismos que son medidos en niveles bajo, medio y alto.

1. Apertura a la experiencia
  - a. Fantasía
  - b. Estética
  - c. Sentimientos
  - d. Acciones
  - e. Ideas
  - f. Valores
2. Responsabilidad
  - a. Competencia
  - b. Orden
  - c. Sentido del deber
  - d. Necesidad de logro
  - e. Autodisciplina
  - f. Pensamiento planificado
3. Extraversión
  - a. Afecto
  - b. Gregarismo
  - c. Asertividad
  - d. Actividad
  - e. Búsqueda de emociones
  - f. Emociones positivas
4. Cordialidad/amabilidad
  - a. Confianza
  - b. Franqueza
  - c. Altruismo
  - d. Actitud conciliadora
  - e. Modestia
  - f. Sensibilidad a los demás
5. Reacciones naturales
  - a. Ansiedad
  - b. Hostilidad
  - c. Depresión
  - d. Ansiedad social
  - e. Impulsividad
  - f. Vulnerabilidad en estrés

En la página de internet compartida es posible realizar la prueba de manera gratuita. Así mismo, se arrojan los resultados automáticamente, brindándonos de manera muy detallada una interpretación de los mismos. El informe de resultados se divide en dos partes, en la primera se da una revisada general a los resultados, sin ahondar mucho en detalles; en la segunda, se analiza con más detenimiento el resultado en cada faceta o rasgos.

Lo idóneo es leer todo el informe, pues contiene información relevante acerca del candidato y nos da mayor información para decidir. No obstante, nos enfocaremos en la segunda parte del informe, donde se detallan los puntajes obtenidos para cada faceta. (Iniciando en el apartado “4.1. Área medida: Apertura a la experiencia” y en adelante).

La manera en que se identificarán los aspectos más relevantes de cada persona será retomando las facetas en donde haya obtenido rangos o puntuaciones “Altas” y “Bajas”. Por ejemplo, en el siguiente resultado donde se mide Extraversión o surgencia, rescataremos las facetas de Gregarismo, Asertividad, Actividad, Búsqueda de excitación/emociones y Emociones positivas, pues son las que tiene rangos ya sea alto o bajo.

Las 6 facetas de Extraversión o surgencia:	Describiendo a una persona que puntúa en el rango bajo...	Percentil	Rango	Describiendo a una persona que puntúa en el rango alto...
<b>Afecto</b>	Reservado • frío • formal	70	Medio	Amistoso • cariñoso • alegre
<b>Gregarismo</b>	Solitario • disfruta de la soledad	90	Alto	Gregario • necesita y disfruta de la compañía
<b>Asertividad</b>	Callado • pasivo • sumiso	100	Muy Alto	Seguro de sí mismo • asertivo • fuerte • dominante
<b>Actividad</b>	Sedentario • de ritmo lento • inactivo	90	Alto	Activo • ocupado • de ritmo rápido
<b>Búsqueda de excitación/emociones</b>	Evita riesgos • sereno • convencional • poco complicado	30	Bajo	Busca de emociones placenteras • atrevido • aventurero
<b>Emociones positivas</b>	Calmado • tranquilo • serio • sobrio	90	Alto	Entusiasta • alegre • positivo • expresivo

De aquí, podemos resaltar que la persona es muy segura de sí misma, que disfruta o incluso necesita de la compañía de los demás, le gusta mantenerse activo, es entusiasta y alegre, pero en contraste, es serena y le gusta evitar riesgos.

¿De qué manera esto ayuda a la empresa a seleccionar candidatos? La manera en que esto nos ayudará a seleccionar al mejor candidato, será en la medida en que sus rangos (muy alto, alto, medio, bajo, muy bajo) correspondan o se acerquen con el modelo ideal del conductor, atendiendo a la descripción de puestos previamente realizada (recordar las competencias enlistadas en ese documento: disposición, honradez, trabajo en equipo, empatía y seguimiento a normas). Para ello, se describirá a continuación en qué rango debe tener el candidato cada faceta para ser considerado como un buen solicitante.

	<b>Faceta</b>	<b>Rango deseable</b>
<b>Apertura a la experiencia</b>	Fantasía	Muy bajo a Medio
	Estética	No Aplica
	Sentimientos	No Aplica
	Acciones	Medio a Muy Alto
	Ideas	Medio a Muy Alto
	Valores	No Aplica
<b>Responsabilidad</b>	Competencia	Medio a Muy Alto
	Orden	Alto a Muy Alto
	Sentido del deber	Alto a Muy Alto
	Necesidad de logro	Medio a Muy Alto
	Autodisciplina	Alto a Muy Alto
<b>Extraversión</b>	Pensamiento planificado	Medio a Muy Alto
	Afecto	No Aplica
	Gregarismo	Medio a Muy Alto
	Asertividad	No Aplica
	Actividad	Medio a Alto
	Búsqueda de emociones	Bajo/Medio
<b>Cordialidad/ Amabilidad</b>	Emociones positivas	No Aplica
	Confianza	Medio a Alto
	Franqueza	Alto a Muy Alto
	Altruismo	Medio a Muy Alto
	Actitud conciliadora	Medio a Muy Alto
	Modestia	Medio a Alto
<b>Reacciones naturales</b>	Sensibilidad a los demás	Medio a Alto
	Ansiedad	Muy bajo a Medio
	Hostilidad	Muy bajo a Medio
	Depresión	Muy bajo a Medio
	Ansiedad social	Muy bajo a Medio
	Impulsividad	Bajo a Medio
	Vulnerabilidad en estrés	Muy bajo a Medio



¿Si el candidato no cumple con el rango deseado en alguna o varias facetas queda descartado? No, por ello es necesario leer el reporte completo de los resultados, pues, aunque ciertos candidatos no cumplan a la perfección con los rangos deseados, no significa que sean malos candidatos, sino que habrá áreas en las que tendrán que prestar más atención y capacitarse. De hecho, muy difícilmente encontraremos un candidato que cumpla cada rango al pie de la letra.

No obstante, si el candidato no cumple con ningún parámetro y se encuentra muy alejado de los rangos deseables, evidentemente quedará descartado para este puesto pues difícilmente podrá adaptarse al mismo.

Una métrica planteada es que cumpla al menos con 19 de las 24 facetas evaluadas en la tabla anterior. Una herramienta que se propone utilizar al momento de evaluar a los candidatos es la que a continuación se muestra con el nombre de **Evaluación psicométrica**:

# Evaluación psicométrica

Nombre del candidato: \_\_\_\_\_

Resultados:

	Faceta	Rango deseable	Rango obtenido
<b>Apertura a la experiencia</b>	Fantasia	Muy bajo a Medio	
	Estética	No Aplica	
	Sentimientos	No Aplica	
	Acciones	Medio a Muy Alto	
	Ideas	Medio a Muy Alto	
	Valores	No Aplica	
<b>Responsabilidad</b>	Competencia	Medio a Muy Alto	
	Orden	Alto a Muy Alto	
	Sentido del deber	Alto a Muy Alto	
	Necesidad de logro	Medio a Muy Alto	
	Autodisciplina	Alto a Muy Alto	
	Pensamiento planificado	Medio a Muy Alto	
<b>Extraversión</b>	Afecto	No Aplica	
	Gregarismo	Medio a Muy Alto	
	Asertividad	No Aplica	
	Actividad	Medio a Alto	
	Búsqueda de emociones	Bajo/Medio	
	Emociones positivas	No Aplica	
<b>Cordialidad/ Amabilidad</b>	Confianza	Medio a Alto	
	Franqueza	Alto a Muy Alto	
	Altruismo	Medio a Muy Alto	
	Actitud conciliadora	Medio a Muy Alto	
	Modestia	Medio a Alto	
	Sensibilidad a los demás	Medio a Alto	
<b>Reacciones naturales</b>	Ansiedad	Muy bajo a Medio	
	Hostilidad	Muy bajo a Medio	
	Depresión	Muy bajo a Medio	
	Ansiedad social	Muy bajo a Medio	
	Impulsividad	Bajo a Medio	
	Vulnerabilidad en estrés	Muy bajo a Medio	
<b>Total de facetas deseables:</b>			

¿Candidato aceptable? ( SÍ / NO )

### Comprobación de referencia: estudio socioeconómico

Finalmente, se realizará un breve estudio socioeconómico al candidato que desea ser miembro de la empresa. Este estudio, lejos de analizar si el candidato posee cierta cantidad de recursos económicos o se ubica en determinado nivel socioeconómico, pretende comprobar si las referencias dadas por el candidato son fidedignas, así como verificar que la persona posee una vivienda y entorno familiar o social estables.

Es importante recalcar en este apartado que, para poder llevar a cabo el estudio socioeconómico, es necesario firmar un documento que avale que los datos que la persona proporcione van a ser tratados con confidencialidad. Estos estudios pueden ser realizados por agencias especializadas a costos accesibles. No obstante, en el caso de la empresa en cuestión, atendiendo a la etapa de vida de la misma y a los recursos disponibles, se elaboró un modelo de estudio socioeconómico que, aunque breve, pretende conocer el entorno más próximo del candidato y comprobar si las referencias que hasta ahora ha proporcionado son ciertas.

A continuación, se presenta el instrumento diseñado bajo el nombre de **Estudio Socioeconómico**.

# Estudio socioeconómico

---

Nombre de candidato:

Edad:

## Información personal y familiar

Estado civil:

Soltero(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viudo(a)
Si es casado(a) nombre, edad y ocupación del cónyuge:			

## Hijos

Número:	
Nombres:	
Edades:	

## Otros dependientes económicos

Nombre	Relación o parentesco

## Vivienda

Dirección:	
Posee casa propia:	
Número de personas que viven con usted:	
Parentesco:	

## Gastos familiares

Monto al que ascienden:	Personas que lo absorben:	Si algún miembro de la familia está inscrito a algún programa social, especifique parentesco y nombre del programa:

¿Está de acuerdo en que se realice una visita en su domicilio para corroborar esta información?

#### Estudios

Institución	Grado	Documento de acreditación

#### Experiencia laboral

Nombre de empresa o centro de trabajo	Puesto	Fechas de inicio y finalización		Nombre y teléfono de contacto	Motivo de desincorporación

¿Está de acuerdo en que se contacte a los números proporcionados para corroborar la información?

**Nombre y firma de candidato:**

---

Cumple con el criterio de aceptación: ( SÍ / NO )

Parámetros de selección y expediente del colaborador.

El proceso de selección para conocer si un candidato será aceptado como miembro deberá seguir los pasos que vienen enumerados en el formato siguiente, bajo el nombre de **Proceso de Selección (lista de comprobación)**. El criterio para decidir si las aptitudes, intereses y habilidades del candidato van acorde a lo que la empresa busca, será el cumplir con todos y cada uno de los requisitos anteriores.

A su vez, los procesos de entrevista preliminar, entrevista de selección, prueba psicométrica y estudio socioeconómico serán evaluados de manera independiente (cada formato de los procesos antes mencionados deberá indicar si el candidato cumple con lo esperado o no). Estos formatos deberán conservarse y anexarse en el expediente del candidato, incluso después de haber sido aceptado, pues toda la información contenida es relevante para futuros procesos y, además, porque debe cuidarse la confidencialidad de datos personales de cada miembro.

Una vez que el candidato presente todos los documentos necesarios, se le realicen satisfactoriamente las pruebas y entrevistas necesarias y todos los formatos estén en orden y anexados al expediente, se podrá proceder a la firma de contrato/convenio.

## Proceso de selección (lista de comprobación)

---

- Recepción y análisis de solicitudes
- Entrevista preliminar (telefónica)
- Solicitud de documentos personales (para expedientes)
  - Identificación oficial vigente (INE)
  - Licencia de conducir vigente (transporte mercantil)
  - Comprobante de domicilio
  - Fotografía tamaño infantil
  - Constancia de no antecedentes penales
  - Copia de acta de nacimiento
  - RFC y constancia de situación fiscal
- Entrevista de selección
- Prueba psicométrica
- Estudio socioeconómico

Aprobación ( SÍ / NO )

De haber respondido que no, ¿cuáles serían los motivos?:

---

---

---

Proceso realizado por

## Exámenes médicos

Un aspecto importante a considerar son los exámenes médicos que los candidatos deberían ser capaces de aprobar. No se consideran durante el proceso de selección inicial pues uno de los requisitos para obtener la licencia (documento que se requiere en original y copia desde los primeros pasos de la selección) es, precisamente, haber aprobado un examen toxicológico. No obstante, es un elemento que deben seguir requiriendo a los miembros de la empresa parcialmente para asegurar que ninguno se encuentre abusando de sustancias tóxicas.

A continuación, se detalla más información al respecto

La prueba médica más conocida para detectar el uso de sustancias toxicológicas es mejor conocida como “antidoping”. Esta prueba, además de ser uno de los requisitos más comunes en los procesos de contratación, adquiere una doble importancia en el área de transporte público y privado. Tomando en cuenta que las operaciones de los servicios de taxi dependen casi completamente de los socios conductores y, siendo conscientes de que éstos llevan la vida de los usuarios en sus manos, resulta sumamente importante asegurarse de que pasen todos los exámenes médicos necesarios.

Aunado esto, a las crecientes noticias de inseguridad y violencia que Puebla y el país han sufrido, el hecho de asegurar que todos los conductores de cierta empresa han pasado los exámenes toxicológicos les brindaría mayor certeza y sería parte de la diferenciación que se está buscando.

El examen toxicológico debe comprender al menos la detección de las siguientes sustancias:

- Marihuana
- Opiáceos (como heroína, codeína, oxycodona, morfina, hidrocodona y fentanilo)
- Anfetaminas (metanfetaminas)
- Cocaína
- Esteroides
- Barbitúricos como fenobarbital y secobarbital
- Fenciclidina (PCP)

Además, estas pruebas pueden realizarse a través de orina, saliva, cabello o sangre.

Algunos laboratorios donde se pueden realizar estas pruebas en Puebla se enlistan a continuación, no obstante, es importante consultar en diversos lugares. Lo más recomendable es realizar un convenio de colaboración con algún laboratorio de



confianza, donde se puedan eficientar costos, pero sobre todo que se tenga constancia de que es un laboratorio honesto y no se va a prestar a sobornos.

### **Laboratorio análisis clínicos San Francisco**

222 242 0971

Av 18 Ote 420, San Francisco, 7200

### **Exakta**

222 226 6273

**La Paz:** Av Teziutlan Nte no. 85, La Paz, 72160

**Atlixcayotl:** Av. del Sol 2519, Reserva Territorial Atlixcáyotl, Concepción la Cruz, 72197

**Plaza Magestic:** Blvrd Atlixco 3507 Local 3, Reserva Territorial Atlixcáyotl, Corredor Comercial Zona Boulevard Atlixco, 72810

**Zavaleta:** Calz Zavaleta 3916 B, Sta Cruz Buenavista, 72170

**Ánimas:** Pinos 3931, Animas, 72400

**Huexotitla:** Av. 31 Ote. 208-A, Carmen Huexotitla, 72530

**Bugambilias:** 16 de Septiembre 5903, Bugambilias, 72440

### **Laboratorio Linfolab**

222 226 6003

**Zavaleta:** Antiguo Camino Real a Cholula 5207, Sta Cruz Buenavista, 72150

**Gabriel Pastor:** Calle 7 Sur 3701, Gabriel Pastor 1ra Secc, 72420

**Serdán:** Boulevard Hermanos Serdán 343, Ampliación Francisco I. Madero, Francisco I. Madero, 72140

**Plaza Norte:** Plaza Norte, Blvrd Nte 2606, Las Hadas Mundial 86, 72070

**Guadalupe Hidalgo:** Prolongación 16 de Septiembre 13904 Esq. 3 Sur o Prof. Alberto Mirando, Calle Paseo de los Volcanes, 72490

**La Hacienda:** Cto Juan Pablo II 2462, La Hacienda, 72570

## Referencias

123 Test. (15 de octubre de 2019). *Test de Personalidad Gratis*. Obtenido de 123 Test:  
<https://www.123test.com/es/test-de-personalidad/index.php>

Biblioteca Nacional de Medicina de los E.E.U.U. (23 de Octubre de 2019). *Pruebas de drogas*.  
Obtenido de Medline Plus: <https://medlineplus.gov/spanish/pruebas-de-laboratorio/pruebas-de-drogas/>