

¿Todavía es necesario hacer referencias al contratar?

Frédéric Le Pennec · 19 de junio de 2025



La referencia sigue siendo una herramienta valiosa para garantizar una contratación confiable, siempre y cuando se comprendan sus límites. Bien realizada, aporta una perspectiva externa útil, ética y contextualizada.

En un mundo laboral cada vez más fluido, donde los candidatos acumulan experiencias y donde las entrevistas se han convertido en ejercicios bien ensayados, la verificación de referencias sigue siendo uno de los pocos momentos donde una visión externa puede completar el panorama. Pero, ¿es siempre útil? Y sobre todo, ¿se puede realmente confiar en ella?

Un ladrillo a menudo descuidado... y sin embargo valioso

La verificación de referencias permite salir del cara a cara candidato-reclutador. Introduce a un tercero que ha visto al candidato en acción, a menudo durante un largo período, en un entorno real. Es un complemento valioso para el CV y la entrevista, que siguen siendo formatos declarativos y a veces muy controlados.

Bien utilizada, permite:

- **validar competencias clave** mencionadas durante la entrevista,
- **confirmar la coherencia de un recorrido**,
- **evaluar el comportamiento en situación real**,

- y a veces anticipar la integración en un equipo o con un cliente en el caso de las ESN o empresas de consultoría.

Pero atención: todo esto **solo tiene valor si la fuente es fiable**, si se comprende el contexto y si se es consciente de las limitaciones del ejercicio.

Lo que a menudo se olvida: las limitaciones

Una referencia no es una verdad. Es una percepción. Y esta percepción puede estar:

- **sesgada por una relación personal**, positiva o negativa,
- **antigua de varios años**, y por tanto no necesariamente pertinente,
- **estratégica**, en ciertos casos donde el referente quiere "promover" o al contrario frenar a un candidato,
- o simplemente **fuera de contexto**, cuando no concuerda con los desafíos del puesto en cuestión.

Por lo tanto, siempre se debe **cruzar las opiniones**, **buscar recurrencias** y sobre todo **poner las devoluciones en perspectiva**: lo que es un punto débil en una cultura empresarial puede convertirse en un activo en otra.

Una práctica a manejar con ética

Existe un verdadero desafío de confianza en torno a la verificación de referencias. Demasiadas empresas la desvían con fines comerciales bajo la apariencia de reclutamiento. Resultado: los candidatos desconfían, se niegan a dar nombres o entregan contactos inutilizables.

Es un círculo vicioso: cuanto peor se utiliza la práctica, menos efectiva se vuelve... y más se evita. Para que la verificación de referencias siga siendo una herramienta de reclutamiento fiable, **debe ser transparente, explicada y respetuosa con el candidato**. No un pretexto para obtener un archivo de contactos para prospectar.

Un doble beneficio cuando se hace bien

Cuando se realiza de acuerdo con las reglas del arte, la verificación de referencias te da:

- **solidez en tu decisión de reclutamiento**, multiplicando los puntos de vista,
- **argumentos concretos** para valorar a tu futuro colaborador ante un cliente (prueba social),
- y a veces, **oportunidades comerciales naturales**, pero que vienen después, no antes.

Y eso lo cambia todo. Porque un candidato cuyo exmanager está dispuesto a hablar bien de él, con ejemplos concretos, se convierte en algo más que un buen perfil. Se convierte en una **historia creíble** por contar.

En conclusión

La verificación de referencias es una herramienta poderosa, siempre que no se tergiverse. No es una trampa, ni una formalidad. Es un acto de profesionalismo y responsabilidad, en el cual la ética, el discernimiento y el respeto por el candidato harán toda la diferencia.