



GUÍA PRÁCTICA · 2026

LinkedIn para perfiles STEM

El sistema que te hace encontrable,
filtrable y elegible en 2026

Cómo funciona LinkedIn realmente · Cómo optimizar tu perfil · Cómo buscar y aplicar con intención ·
Cómo construir un sistema que funcione en 2-5 horas a la semana.

tu_mtch
tu-mtch.com

Contenidos

Una guía de 9 capítulos para convertir tu perfil en una máquina de generar oportunidades.

Introducción

Por qué LinkedIn en 2026 funciona distinto · Cómo leer esta guía · Qué puedes aplicar hoy

PARTE 1 — CÓMO FUNCIONA LINKEDIN REALMENTE

01 · Los dos motores: Feed y Búsqueda

Motor A: visibilidad por recomendación · Motor B: visibilidad por intención · Qué cambió en 2025-2026

02 · Cómo piensa un reclutador cuando te busca

El flujo real de LinkedIn Recruiter · Qué ve en tu tarjeta · Cómo la IA pre-ordena candidatos

03 · Cómo te rankean dentro de una oferta

Screening que te elimina antes de que nadie te vea · Relevancia por skills y keywords · Tabla de señales

PARTE 2 — TU PERFIL COMO SISTEMA

04 · El titular y el About

Fórmula del titular con ejemplos por perfil · Estructura del About · Plantilla lista para usar

05 · Experiencia, skills y Open to Work

Formato recruiter-friendly · Normalización de skills · Skills verificadas en 2026 · Open to Work en 10 min

PARTE 3 — CÓMO BUSCAR Y APLICAR BIEN

06 · Filtros, Boolean y búsquedas guardadas

Cómo LinkedIn ordena los resultados · Estrategia paso a paso · Tres búsquedas listas para pegar

07 · Qué pasa después del Easy Apply

Triggers de auto-rechazo que puedes controlar · Pipeline post-candidatura · Plantillas de follow-up

PARTE 4 — SISTEMA Y MÉTRICAS

08 · Sistema semanal de 2-5 horas

Plan día a día realista · Job Tracker como tablero central · Checklist de día 1

09 · Errores fatales y qué medir

Los 6 errores que más destruyen oportunidades · Métricas que importan vs métricas de ego

Antes de empezar

Esta guía no te va a decir que LinkedIn es la solución a todos tus problemas. Tampoco que con publicar tres posts a la semana vas a recibir ofertas de Google.

Lo que sí te vamos a contar es cómo funciona LinkedIn por dentro en 2026: qué señales usa para decidir si tu perfil aparece o no en una búsqueda, cómo ordena a los candidatos dentro de una oferta antes de que el reclutador haya leído un solo nombre, y qué puedes hacer (con tiempo limitado y sin convertirte en creador de contenido) para que el sistema trabaje a tu favor.

El mercado tech en España y Europa tiene dos caras en 2026. Por un lado, la demanda de perfiles especializados sigue siendo real y la escasez estructural de talento STEM en la UE no ha desaparecido. Por otro, la competencia ha subido: hay más inscritos por vacante, los procesos se han vuelto más largos y los sistemas de selección filtran más antes de que un humano te vea.

En ese contexto, tu ventaja no es aplicar más. Es aplicar mejor, y ser encontrable antes de que se publique la oferta.

Por qué LinkedIn en 2026 funciona distinto

Hasta hace poco, optimizar LinkedIn significaba básicamente poner palabras clave en el titular y esperar. Eso ya no es suficiente porque la plataforma ha cambiado en tres capas que afectan directamente a cómo te encuentran:

- El feed ya no es cronológico ni aleatorio. Usa modelos de lenguaje para inferir tu identidad profesional a partir de tu historial de interacciones, y decide qué contenido y qué perfiles mostrar en función de esa identidad.
- LinkedIn Recruiter tiene una capa de inteligencia artificial, Hiring Assistant, que puede preordenar candidatos dentro de una oferta antes de que el reclutador abra la primera tarjeta. Si no apareces entre los primeros, no existes.
- Las candidaturas tienen más fricción. LinkedIn ha puesto límites al Easy Apply para frenar el spam masivo, y los sistemas de screening pueden archivarte automáticamente si no cumples ciertos requisitos.

Nada de esto es para asustarte. Todo tiene solución, y la mayoría no requiere más de dos o tres horas a la semana si sabes dónde poner el foco.

Cómo leer esta guía según tu situación

Esta guía está pensada para perfiles STEM en distintos momentos de su carrera. No hace falta leerla de principio a fin si tienes tiempo limitado:

- Si estás buscando trabajo activamente: empieza por la Parte 2 (perfil) y la Parte 3 (búsqueda y aplicación). Son las palancas con efecto más inmediato.
- Si tienes trabajo pero quieres estar visible para oportunidades: la Parte 1 y la Parte 4 son tu núcleo. Entiende cómo funcionan los motores y monta un sistema ligero de 2 horas semanales.
- Si acabas de terminar un bootcamp o llevas poco tiempo en el sector: lee todo en orden. Los conceptos se construyen unos sobre otros y el capítulo de errores fatales te ahorrará semanas de frustraciones.
- Si eres senior y llevas tiempo sin buscar: el mercado ha cambiado más de lo que parece. El capítulo 3 (ranking dentro de una oferta) y el capítulo 6 (filtros y búsquedas) te van a sorprender.

LO QUE PUEDES APLICAR HOY

Antes de terminar esta guía ya puedes hacer tres cosas que mueven la aguja:

- Reescribir tu titular con la fórmula del capítulo 4. Tarda 20 minutos y es el cambio con mayor impacto inmediato en búsquedas.
- Configurar Open to Work correctamente (capítulo 5) para aparecer en búsquedas de reclutadores sin exponerte públicamente.
- Crear 2-3 búsquedas guardadas con alertas diarias (capítulo 6) para ser de los primeros en ver y aplicar a las ofertas relevantes.

Una última cosa: todo lo que leerás aquí está basado en cómo LinkedIn documenta su propio funcionamiento, en informes de mercado con datos reales de España y Europa, y en cómo trabajan los reclutadores técnicos de verdad. No hay teoría sin respaldo ni consejos sacados de la nada.

Vamos a ello.

Los dos motores: Feed y Búsqueda

La mayoría de la gente usa LinkedIn como si fuera una sola cosa. No lo es. En 2026 conviven dos sistemas con lógicas completamente distintas, y confundirlos es el error más caro que puedes cometer.

Motor A: el Feed

El Feed es lo que ves cuando entras a LinkedIn y haces scroll. Parece aleatorio, pero no lo es. En 2026, LinkedIn reconstruyó su sistema de recomendación desde cero: usa modelos de lenguaje para procesar tu historial de interacciones como una secuencia y construir una imagen de quién eres profesionalmente.

No analiza cada post de forma aislada. Analiza patrones: qué tipos de contenido consumes, en qué temas te detienes, con qué interactúas, qué ignoras. A partir de esa secuencia, decide qué mostrar a quién.

Lo que esto significa en la práctica es que tu actividad en LinkedIn construye una reputación algorítmica. Si durante semanas consumes y comentas contenido sobre arquitectura de software, el sistema te empieza a asociar con ese tema y te muestra a personas que buscan ese perfil. No es posturo: es cómo está diseñado el ranking.

LO QUE CONTROLA TU VISIBILIDAD EN EL FEED

- El historial de contenido que consumes y con el que interactúas.
- El tiempo que pasas en cada post: LinkedIn lo mide y lo usa como señal de interés real.
- La claridad temática de tu actividad: si saltas de un tema a otro cada semana, el sistema no sabe cómo clasificarte.
- Las interacciones con sustancia: un comentario de tres frases vale más que cien likes.

Motor B: la Búsqueda

La Búsqueda es el sistema que decide si apareces cuando un reclutador escribe un nombre de rol o una tecnología en LinkedIn Recruiter. Aquí no compites por likes ni por alcance. Compites por aparecer en el momento exacto en que alguien está buscando lo que tú sabes hacer.

El orden de resultados en búsqueda de personas es personalizado: depende de la consulta, de la red del buscador, de su actividad y de los patrones de búsquedas similares de otros usuarios. No existe un ranking único y universal. Tu posición varía según quién busca.

Esto tiene una implicación importante: no puedes optimizar tu perfil para el algoritmo en abstracto. Tienes que optimizarlo para el tipo de reclutador que quieres que te encuentre, con las palabras que ese reclutador usa cuando busca.

LO QUE CONTROLA TU VISIBILIDAD EN BÚSQUEDA

- Las palabras clave en tu titular, experiencia y sección de skills.
- La completitud de tu perfil: perfiles incompletos aparecen menos.
- Tu red y la actividad del buscador: si un reclutador de tu sector te busca, tu cercanía de red influye en tu posición.
- Las señales de disponibilidad: Open to Work activo y bien configurado te mete en filtros de búsqueda que de otra forma te saltarían.

La diferencia que cambia tu estrategia

Feed y Búsqueda no son intercambiables. Puedes tener miles de seguidores en el Feed y ser invisible en Búsqueda. Y al revés: un perfil sin ninguna actividad puede aparecer en el primer puesto de los resultados de Recruiter si sus palabras clave encajan perfectamente con la consulta.

Feed	Búsqueda
Visibilidad por recomendación	Visibilidad por intención
El sistema decide a quién mostrarte	El reclutador busca activamente
Se construye con actividad consistente	Se construye con perfil bien optimizado
Objetivo: descubrimiento y top-of-mind	Objetivo: entrevistas y oportunidades directas

Qué cambió en 2025-2026 que te afecta directamente

LinkedIn no es estático. En los últimos meses ha habido cambios concretos que afectan a cómo te encuentran y cómo te evalúan:

- El Feed tiene un nuevo motor de ranking. LinkedIn publicó su arquitectura técnica: usa recuperación semántica con embeddings y un ranking secuencial que procesa tu historial como una historia, no como acciones sueltas. El tiempo que alguien pasa en tu contenido es ahora una señal explícita.
- Hiring Assistant pre-ordena candidatos. Dentro de una oferta publicada, la IA de LinkedIn puede ordenar los solicitantes por relevancia antes de que el reclutador abra la primera tarjeta. Tu posición en esa lista depende de cómo tu perfil encaja semánticamente con el job post.

- Easy Apply tiene límites. LinkedIn ha puesto topes diarios de candidaturas para frenar el spam masivo de bots. Esto beneficia a quien aplica con intención, pero obliga a ser más selectivo.
- Las skills verificadas cambian de forma. Los badges de assessment clásicos están desapareciendo. El nuevo modelo apuesta por validación a través de partners que verifican el uso real, no un test de veinte minutos.

En los capítulos siguientes veremos cómo aprovechar cada uno de estos cambios. Pero primero, necesitas entender cómo piensa el reclutador cuando te busca.

Cómo piensa un reclutador cuando te busca

Casi todo lo que se escribe sobre LinkedIn está escrito desde el punto de vista del candidato. Este capítulo es diferente. Vamos a entrar en la cabeza del reclutador técnico para entender exactamente qué hace, en qué orden, y qué señales usa para decidir a quién contactar.

El flujo real de LinkedIn Recruiter

Un reclutador técnico no navega perfiles de forma aleatoria. Trabaja con LinkedIn Recruiter, una herramienta de pago diseñada para encontrar, filtrar y gestionar candidatos de forma eficiente. Su flujo habitual tiene cuatro pasos, y si no apareces en los primeros dos, los otros dos no importan.

1. Busca con filtros y Boolean

Recruiter permite construir búsquedas complejas combinando cargo, ubicación, empresa, skills, sector e idiomas con lógica AND, OR y NOT. Tu perfil es una base de datos: si tus palabras clave no están donde el reclutador filtra, no existes para esa búsqueda. No es una cuestión de suerte.

2. Prioriza con Spotlights

Una vez tiene resultados, usa filtros de prioridad llamados Spotlights para quedarse con los candidatos más propensos a responder. Hay varios tipos: talento activo (perfiles con actividad reciente o que han compartido su CV), candidatos redescubiertos (personas con las que ya hubo contacto previo) y perfiles con verificaciones. El reclutador no llama a todo el mundo: llama primero a quien tiene más señales de estar disponible y receptivo.

3. Organiza en proyectos

Los candidatos seleccionados van a un Project, que es el espacio de trabajo central en Recruiter. Ahí gestiona el pipeline, envía mensajes, publica la oferta y recibe recomendaciones adicionales del sistema. Si entraste en un proyecto de un reclutador y no respondiste, sigues en su radar como candidato redescubierto la próxima vez.

4. Contacta con InMail

El contacto se hace por InMail, el sistema de mensajería de LinkedIn que permite escribir a personas sin conexión previa. Pero hay un dato que cambia todo: LinkedIn obliga a mantener una tasa de respuesta

mínima. Si el reclutador manda muchos mensajes que nadie responde, pierde capacidad de envío. Por eso prioriza perfiles que parezcan receptivos y evita mensajes vagos que generen silencio.

Qué ve el reclutador en tu tarjeta

Cuando tu perfil aparece en los resultados de Recruiter, el reclutador no ve tu perfil completo. Ve una tarjeta de candidato con información condensada, y tiene aproximadamente quince segundos para decidir si hace clic o pasa al siguiente. Estos son los campos que aparecen:

Campo	Qué contiene	Tu acción
Nombre y verificación	Badge si tienes identidad o empresa verificada	Verifica lo que puedas: reduce fricción de confianza
Titular	Tu titular actual, completo	Es tu snippet: tiene que decir rol + stack en un vistazo
Skills Match	Skills de tu CV que coinciden con el job post	Normaliza skills estándar y vincúlalas a experiencias reales
Interest	Señales de disponibilidad: Open to Work, respuestas a InMail, seguir la empresa	Activa Open to Work y responde siempre, aunque sea para declinar
Actividad	Si ya hubo contacto previo, si te guardó alguien del equipo, en qué etapa estás	Cada interacción queda registrada: cuida cómo respondes

Cómo la IA pre-ordena candidatos antes de que el reclutador te vea

Este es el cambio más relevante de 2025-2026 y el que menos se explica. LinkedIn ha introducido Hiring Assistant, un sistema de inteligencia artificial que puede ordenar automáticamente los candidatos dentro de una oferta publicada antes de que el reclutador abra la primera tarjeta.

El criterio de ordenación es relevancia: el sistema analiza cómo encaja tu perfil con el job post basándose en skills, experiencia, keywords y ocupaciones previas. No es un matching exacto de palabras: es una evaluación semántica. Dos perfiles con el mismo stack pueden posicionarse de forma muy diferente si uno tiene la experiencia conectada a resultados concretos y el otro la tiene listada sin contexto.

Además, cuando hay preguntas de screening en la oferta, el sistema puede ordenar a los candidatos según sus respuestas y archivar automáticamente a quien no cumpla los requisitos marcados como obligatorios, sin que el reclutador lo haya revisado manualmente.

LO QUE DECIDE ANTES DE QUE TE LEAN

Si una oferta tiene screening con requisitos obligatorios (work authorization, ubicación, años mínimos de experiencia), el sistema puede archivarte automáticamente si no los cumples. No hay revisión humana. No hay segunda oportunidad en esa candidatura.

Por eso el primer filtro no es el branding ni el titular: es responder bien a las preguntas de screening y no mentir, porque se cruzan con tu perfil.

Por qué la tasa de respuesta del reclutador te afecta a ti

LinkedIn obliga a los reclutadores que usan Recruiter a mantener una tasa de respuesta mínima en sus InMails. Si un reclutador envía muchos mensajes y nadie responde, recibe advertencias y puede perder capacidad de envío.

La consecuencia directa para ti es que el reclutador no puede permitirse perder el tiempo con mensajes que huelen a «no va a responder». Prioriza candidatos con señales de receptividad: Open to Work activo, historial de respuesta a InMails, actividad reciente en la plataforma, y construye mensajes claros y directos para maximizar sus probabilidades.

Esto tiene una implicación que mucha gente ignora: responder a un InMail aunque no te interese el rol es bueno para ti. Mantiene tu señal de «contactable» activa y puede hacer que ese mismo reclutador vuelva a contactarte cuando tenga algo que sí encaje.

CÓMO RESPONDER CUANDO NO TE INTERESA EL ROL

Hola [Nombre], gracias por escribir. En este momento no encaja porque [motivo breve: stack distinto / seniority / modalidad], pero si tienes posiciones de [tu objetivo real] en el futuro, encantado/a de que me tengas en cuenta.

Treinta segundos. Mantiene tu tasa de respuesta, construye relación y te queda en su radar.

Ahora que sabes cómo trabaja el reclutador, el siguiente capítulo entra en el momento más crítico: qué pasa exactamente cuando aplicas a una oferta y cómo te rankean dentro de ella.

Cómo te rankean dentro de una oferta

Aplicar a una oferta en LinkedIn no es como echar un papel en una urna y esperar. En el momento en que envías tu candidatura entras en un sistema que ya está ordenando, filtrando y descartando. Este capítulo te explica exactamente cómo funciona ese sistema y qué puedes hacer para no quedar enterrado antes de que nadie te haya leído.

Capa A: el screening que te elimina antes de que nadie te vea

Muchas ofertas en LinkedIn incluyen preguntas de screening: preguntas cortas que el candidato responde al aplicar. Pueden ser sobre autorización de trabajo, ubicación, modalidad, años de experiencia o conocimiento de una tecnología concreta.

Lo que la mayoría no sabe es que el empleador puede marcar cualquiera de esas preguntas como requisito obligatorio. Si lo hace, el sistema archiva automáticamente a quien no lo cumpla y puede enviarle un rechazo automático. Sin revisión humana. Sin segunda oportunidad.

Además, si la oferta tiene más de tres preguntas de screening, LinkedIn puede ordenar automáticamente a los candidatos según sus respuestas. El reclutador ve primero a quienes cumplen todos los requisitos, ordenados por relevancia.

POR QUÉ MUCHAS CANDIDATURAS MUEREN EN 30 SEGUNDOS

Si tu candidatura no avanza, raramente es por falta de branding o porque tu titular no era suficientemente creativo. La causa más frecuente es el screening: work authorization incorrecto, ubicación fuera del rango aceptado, o años de experiencia por debajo del mínimo marcado como obligatorio.

Antes de aplicar, lee las preguntas de screening con atención y respóndelas de forma consistente con tu perfil. No las adivines: si mientes en el screening y avanzas, te cruje en la entrevista.

Capa B: relevancia, skills y ocupaciones previas

Una vez pasas el screening, entras en la ordenación por relevancia. El empleador puede ver a los candidatos ordenados por varios criterios: relevancia, ubicación, años de experiencia y valoración de encaje. El criterio de relevancia es el que más impacto tiene y el que puedes trabajar.

LinkedIn documenta que la relevancia se calcula a partir de skills, experiencia en el sector, palabras clave y ocupaciones previas. No es solo presencia de términos: el sistema mira si tus skills están conectadas a experiencias reales, si tus ocupaciones anteriores tienen relación semántica con el rol que se busca, y si el

conjunto de tu perfil cuenta una historia coherente con el job post.

Esto tiene una consecuencia práctica muy concreta: listar cincuenta skills sin vincularlas a ninguna experiencia vale mucho menos que tener quince skills bien conectadas a proyectos y resultados reales.

Tabla de señales y su peso real

Esta tabla resume las principales señales que influyen en tu posición dentro de una oferta, de mayor a menor impacto operativo. Los pesos exactos son propietarios (LinkedIn no los publica), pero el impacto relativo se puede inferir de las funciones documentadas.

Señal	Dónde impacta	Impacto	Qué haces
Screening obligatorio	Auto-archivo / auto-rechazo	Muy alto (bloquea)	Responde bien y de forma consistente con tu perfil
Relevancia (skills + keywords + exp)	Ordenación principal en lista de candidatos	Alto	Skills estándar vinculadas a experiencias con keywords del rol
Skills Match desde el CV	Tarjeta de candidato en Recruiter	Alto	CV con sección Skills y stack exacto del rol que buscas
Señales de interés (Open to Work, respuestas, seguir empresa)	Bloque Interest en tarjeta + Spotlights	Medio-alto	Activa Open to Work y responde siempre, aunque sea para declinar
Historial con la empresa (InMail previo, guardado, aplicación anterior)	Spotlight Rediscovered candidates	Medio	Aprovecha contactos anteriores con contexto y prueba nueva
Verificaciones (identidad, empresa, educación)	Badge en tarjeta + Spotlight Verifications	Bajo-medio	Verifica lo que puedas: reduce fricción de confianza, no prueba skill

Qué pasa cuando hay un ATS detrás

Muchas empresas tienen su propio sistema de gestión de candidaturas, el ATS, conectado a LinkedIn mediante una integración llamada Apply Connect. Cuando aplicas a esas ofertas por Easy Apply, tu candidatura no se queda solo en LinkedIn: los datos se envían al ATS en tiempo real.

Esto cambia el juego de dos formas. Primero, el ATS tiene su propio criterio de relevancia: puede mostrar un widget con tus skills más destacadas y cómo encajan con el rol, dándole al reclutador un resumen visual antes de abrir tu CV. Segundo, las acciones del ATS pueden llegar como notificaciones: si el reclutador ha visto tu candidatura o ha descargado tu CV, LinkedIn puede avisarte.

Hay otro detalle que afecta a la velocidad: las ofertas básicas publicadas a través de Apply Connect tienen un límite de candidaturas por Easy Apply. Cuando se alcanza ese límite, el botón de Easy Apply desaparece y la oferta redirige a aplicar directamente en el site de la empresa. Ser de los primeros en aplicar no es solo estrategia: en algunos casos es la única forma de hacerlo desde LinkedIn.

TU OBJETIVO DESPUÉS DE APLICAR

Pasar el screening y entrar en la lista de candidatos es solo el primer paso. Tu objetivo real es provocar una acción en el ATS: que el reclutador abra tu candidatura, vea tu CV o te mueva de etapa.

Un mensaje breve al hiring manager o al reclutador después de aplicar con prueba concreta y sin pedir nada, es la forma más eficiente de pasar de «recibida» a «vista». Lo desarrollamos en el capítulo 7.

Con esto ya tienes el mapa completo de cómo funciona LinkedIn por dentro. A partir de aquí, todo lo que viene es acción: cómo optimizar tu perfil, cómo buscar con intención y cómo construir un sistema que no dependa de que estés pendiente de LinkedIn las veinticuatro horas.

El titular y el About

Si tuvieras que mejorar una sola cosa de tu perfil hoy, sería el titular. No porque sea lo más importante en abstracto, sino porque es lo único que el sistema muestra en absolutamente todos los contextos: resultados de búsqueda, comentarios, recomendaciones de red, tarjetas de candidato en Recruiter. Es tu única línea de presentación cuando nadie ha hecho clic todavía.

El titular: la fórmula que funciona

LinkedIn permite hasta 220 caracteres en el titular. La mayoría los desaprovecha con frases como «Apasionado por la tecnología» o «En búsqueda de nuevos retos», que no dicen nada a un sistema de búsqueda ni a un reclutador con prisa.

La fórmula que funciona en 2026 combina tres elementos: rol núcleo, especialidades técnicas y foco. En ese orden, porque los primeros 40-60 caracteres son los que aparecen en móvil y en los snippets más comprimidos.

Ejemplos por perfil: mal vs bien

Perfil	Mal	Bien
Full-Stack	Full-Stack Developer Apasionado por la tecnología	Full-Stack Developer React + Node.js API REST/GraphQL Testing (Jest/Cypress) Producto end-to-end
Backend	Software Engineer JavaScript	Backend Engineer Node.js (Nest/Express) PostgreSQL · Redis Diseño de APIs Performance y observabilidad
Data	Data Analyst Excel y Power BI	Data Analyst Python · SQL · dbt Dashboards en Looker/Metabase E-commerce y producto digital
DevOps	DevOps Engineer Aprendiendo cada día	DevOps/SRE Kubernetes · Terraform · AWS CI/CD pipelines Observabilidad con Datadog/Grafana
AI Engineer	AI Developer LLMs	AI Engineer Python · LangChain · RAG Integración LLMs en producto MLOps con AWS/GCP
Frontend	Frontend Developer React	Frontend Engineer React + TypeScript Web performance · Core Web Vitals Design systems y accesibilidad

Fíjate en lo que tienen en común los titulares que funcionan: ninguno tiene verbos, ninguno habla de actitud ni de motivación, y todos incluyen tecnologías concretas con sus nombres estándar, son los mismos que usa un reclutador cuando filtra en Recruiter.

LO QUE NO DEBE ESTAR EN TU TITULAR

- «En búsqueda activa» o «Open to work»: ocupa espacio indexable con información que ya está en otro sitio.
- «Apasionado/a», «entusiasta», «motivado/a»: no son keywords, no dicen nada al sistema.
- El nombre de tu empresa actual sin contexto: si te buscan por empresa ya aparece en otro campo.
- Emojis como separadores: algunos sistemas los recortan o los procesan mal.

El About: estructura que funciona para humanos y algoritmos

El About, la sección Acerca de, tiene dos lectores muy distintos con necesidades muy distintas. El humano quiere entender en treinta segundos si merece la pena seguir leyendo. El sistema quiere encontrar coherencia semántica entre lo que dices aquí y lo que dice el resto de tu perfil.

La clave es que las primeras 80-100 palabras son las que aparecen antes del «ver más». Si esas palabras no responden a dos preguntas básicas: qué haces y para qué. Si esas dos preguntas no tienen respuesta clara, has perdido al lector humano antes de empezar.

La estructura que funciona

Bloque 1: Qué haces y para qué (primeras 2-3 frases)

Responde directamente: rol, tipo de producto o sistema que construyes, y el impacto que genera. Sin rodeos, sin «soy una persona apasionada por». Este bloque es el que lee el reclutador antes de decidir si abre el perfil completo.

Bloque 2: Qué haces bien, con prueba (3-4 bullets)

No listes responsabilidades: lista resultados. Cada bullet debe tener algo medible o verificable: una mejora de rendimiento, una reducción de tiempo, un sistema construido, una métrica que subió o bajó. Sin métricas exactas si no las tienes, pero con concreción suficiente para que suene real.

Bloque 3: Stack principal (1 línea por categoría)

Frontend, Backend, Datos, Testing, Cloud, Observabilidad. Solo lo que usas de verdad. Este bloque no es para impresionar: es para que un reclutador pueda validar en cinco segundos si tu stack encaja con lo que busca.

Bloque 4: Qué buscas (2-3 frases)

Tipo de rol, modalidad, sector si importa, seniority. Cuanto más específico, más fácil es para el reclutador decidir si tiene sentido contactarte.

Bloque 5: Cómo contactarte (1 línea)

Email o mensaje directo. Simple. Si tienes portfolio o repositorio público, este es el lugar para incluirlo.

Plantilla lista para usar

PLANTILLA DE ABOUT · COPIA Y RELLENA

Soy [rol objetivo] y construyo [tipo de producto o sistema] de extremo a extremo.

Lo que hago bien:

- [Resultado medible 1: performance, conversión, estabilidad, delivery]
- [Resultado 2: automatización, calidad, reducción de bugs, escalabilidad]
- [Resultado 3: colaboración con producto, diseño, datos o negocio]

Stack principal:

Frontend: [React / Next.js / Vue...]

Backend: [Node / Nest / Django / Spring...]

Datos: [PostgreSQL / MySQL / Redis...]

Otros: [Testing · CI/CD · Cloud · Observabilidad · IA si aplica]

Busco:

[Tipo de rol: full-time / contract] · [Remoto / híbrido / presencial]

[Sector si importa] · [Rango de seniority]

Contacto: [email] o mensaje directo aquí.

Portfolio / proyectos: [enlace]

Una última advertencia: el About que funciona suena humano y verificable. Si al leerlo en voz alta suena a texto generado por IA o a descripción de una oferta de trabajo, vuelve a escribirlo. El reclutador lo nota, y en 2026 los sistemas de selección también.

Experiencia, skills y Open to Work

El titular y el About son los que te hacen aparecer. La experiencia, las skills y las configuraciones de disponibilidad son las que te hacen quedar. Este capítulo cubre las tres y termina con una checklist de 24 horas para dejar el perfil listo.

Experiencia: el formato que lee un reclutador con prisa

La sección de experiencia tiene dos lectores con velocidades muy distintas. El sistema la escanea buscando keywords, nombres de tecnologías y coherencia semántica con el rol que se busca. El reclutador humano le dedica entre quince y treinta segundos por puesto antes de decidir si sigue.

El formato que funciona para los dos combina cuatro elementos en este orden: contexto, qué construiste, impacto y stack. Sin contexto, el reclutador no sabe si ese producto lo usaban diez personas o un millón. Sin impacto, cualquier responsabilidad suena igual que la del candidato anterior. Sin stack, el sistema no puede hacer el matching.

Estructura por puesto

Línea de contexto

Una frase que sitúe el producto, la escala, el tipo de empresa y el sector. No hace falta que sea larga: «B2B SaaS de analítica para ecommerce, ~30k usuarios activos» dice más en diez palabras que tres párrafos de descripción corporativa.

Qué construiste

Una o dos frases sobre las features o sistemas concretos que desarrollaste. No «participé en el desarrollo de»: «construí», «diseñé», «migré», «implementé». Verbos de acción directa.

Impacto

Dos a cuatro bullets con métricas o cambios observables. Si no tienes métricas exactas, usa rangos o señales cualitativas verificables: «reduje el tiempo de build de ~8 min a ~90 seg», «eliminé la deuda técnica de X módulo que bloqueaba dos releases al mes». Lo importante es que suene real y comprobable.

Stack

Una línea con las herramientas clave del puesto, solo las relevantes para el rol que buscas ahora. No listes todo lo que tocaste: lista lo que importa.

Ejemplo aplicado

EJEMPLO DE EXPERIENCIA RECRUITER-FRIENDLY

Full-Stack Developer · [Empresa] | B2B SaaS, sector legal, ~15k usuarios | 2022-2024

Construí y mantuve features end-to-end en el core del producto (front + API + datos), trabajando directamente con producto y diseño.

- Reduje el tiempo de carga de la pantalla principal de ~4s a ~800ms (medido con Lighthouse).
- Implementé el módulo de exportación de informes que pasó a ser el feature más solicitado en la encuesta de satisfacción trimestral.
- Migré el sistema de autenticación a OAuth 2.0 + JWT, eliminando tres incidencias de seguridad recurrentes.
- Añadí cobertura de tests (Jest + Cypress) en los flujos críticos: bajamos regresiones de ~3 por release a 0 en los últimos seis meses.

Stack: React · TypeScript · Node.js · PostgreSQL · Redis · AWS · GitHub Actions

Lo que no debes hacer es rellenar por rellenar. LinkedIn documenta explícitamente que el keyword stuffing (repetir palabras artificialmente) y la manipulación de experiencia son prácticas que penaliza. Además, un perfil inflado se detecta en la primera llamada de screening.

Skills: normalización, vinculación y límites

LinkedIn permite añadir hasta 100 skills en el perfil y marcar dónde las has usado. Ese segundo punto es más importante de lo que parece: el sistema usa la conexión entre skills y experiencias para construir el Skills Match que ve el reclutador en tu tarjeta.

La normalización también importa. Si usas «ReactJS» en un sitio, «React.js» en otro y «React» en otro, el sistema puede tratarlos como términos distintos y dividir la señal. Usa el nombre estándar que LinkedIn reconoce y que usan los reclutadores cuando filtran.

CÓMO SACAR EL MÁXIMO A LA SECCIÓN DE SKILLS

- Elige entre 30 y 50 skills relevantes para el rol que buscas, no todo lo que has tocado en tu vida.
- Usa nombres estándar: «React» no «ReactJS», «Node.js» no «NodeJS», «PostgreSQL» no «Postgres».
- Marca en qué experiencias o proyectos has usado cada skill: eso es lo que alimenta el Skills Match.
- Prioriza las skills del rol que buscas: si quieres backend, que las primeras sean de backend.

Skills verificadas en 2026: qué son y qué no son

En 2026, LinkedIn ha dado un giro importante a cómo entiende la verificación de habilidades. Los Skill Assessments clásicos, esos tests de veinte preguntas con badge incluido, están desapareciendo. El nuevo modelo apuesta por validación a través de partners: herramientas como GitHub que pueden certificar que usas una tecnología de verdad, basándose en actividad real y no en un cuestionario.

Lo que esto significa en la práctica es que la mejor forma de demostrar que sabes algo en 2026 no es un badge: es un repositorio activo, un proyecto con commits recientes, una certificación de una entidad reconocida añadida correctamente al perfil, o la verificación de tu empresa o institución educativa.

Las verificaciones de identidad y empresa sí siguen teniendo peso: aparecen como badge en tu tarjeta en Recruiter y reducen la fricción de confianza en un momento en que hay muchos perfiles falsos. No prueban que sepas hacer algo, pero sí que eres quien dices ser.

Open to Work: configuración óptima en diez minutos

Open to Work no es solo un marco verde en tu foto. Cuando lo configuras correctamente, tu perfil entra en filtros de búsqueda de Recruiter a los que de otra forma no tendrías acceso: los reclutadores pueden filtrar específicamente por candidatos con Open to Work activo y por tipo de modalidad declarada.

Hay dos opciones de visibilidad. «Todos los miembros» añade el marco verde y es visible para cualquier persona. «Solo reclutadores» intenta ocultarlo a empleados de tu empresa actual usando el Company ID, aunque LinkedIn advierte que no garantiza privacidad total si hay filiales o identificaciones incorrectas.

Configuración recomendada para perfiles STEM

Job titles

Elige entre 3 y 5 títulos estándar que el mercado realmente usa. No inventes variaciones creativas: «Senior Backend Engineer», «Software Engineer», «Node.js Developer». Son los que aparecen en los filtros de Recruiter.

Location types

Declara si aceptas remoto, híbrido o presencial. Recruiter filtra por este campo: si no lo declaras, puedes quedar fuera de búsquedas relevantes.

Start date

Si estás disponible de forma inmediata, ponlo. Es una señal de disponibilidad que forma parte del bloque Interest en tu tarjeta de candidato.

Employment type

Marca los tipos que aceptas: full-time, contract, part-time. Cuantos más marques, más búsquedas cubres.

IMPORTANTE: OPEN TO WORK SE PUEDE DESACTIVAR SOLO

LinkedIn puede desactivar tu Open to Work automáticamente si detecta que llevas tiempo sin responder a InMails. Te manda un email para confirmar que sigues disponible y, si no respondes, lo retira.

La solución es simple: responde siempre a los mensajes, aunque sea para declinar. Mantiene tu señal de receptividad activa y evita que el sistema te descarte de búsquedas sin avisarte.

Checklist de 24 horas: perfil listo para ser encontrado

1. Reescribe el titular con la fórmula: rol + especialidades + foco (hasta 220 caracteres).
2. Rellena el About con la plantilla del capítulo anterior: bloque de respuesta primero, stack al final.
3. Reestructura tus dos últimas experiencias con el formato: contexto + qué construiste + impacto + stack.
4. Normaliza tus skills (30-50), usa nombres estándar y marca en qué experiencias las has aplicado.
5. Añade tus certificaciones con la entidad emisora seleccionada desde el desplegable.
6. Activa Open to Work con 3-5 job titles estándar, modalidad y fecha de disponibilidad.
7. Asegúrate de que tu perfil tiene foto, titular, About, al menos dos experiencias y la sección de skills completa.
8. Revisa el panel de apariciones del perfil: para qué títulos te están encontrando ya.

Con el perfil en orden, el siguiente bloque entra en acción: cómo buscar ofertas con intención, cómo aplicar sin desperdiciar candidaturas y qué hacer después de enviar para no quedarte esperando.

Filtros, Boolean y búsquedas guardadas

Buscar trabajo en LinkedIn sin estrategia es como buscar un archivo en una carpeta con mil documentos sin buscador. Técnicamente posible, prácticamente agotador. Este capítulo te da el sistema para reducir el ruido, llegar antes que el resto y no depender de que LinkedIn te muestre lo que necesitas por casualidad.

Cómo ordena LinkedIn los resultados de empleo

Antes de entrar en los filtros, conviene entender qué controla el orden en que aparecen las ofertas. LinkedIn no las muestra de forma aleatoria ni puramente cronológica: tiene en cuenta tu actividad de búsqueda reciente, el conjunto de ofertas que devuelve tu consulta y los patrones de búsquedas similares de otros miembros.

Esto significa que cuanto más consistente sea tu actividad de búsqueda (siempre los mismos roles, el mismo stack, la misma modalidad) más relevantes serán los resultados que el sistema te muestre. Cambiar de criterio cada semana entrena al algoritmo en la dirección equivocada.

Una búsqueda en LinkedIn puede devolver hasta mil resultados. Tu trabajo no es revisarlos todos: es construir búsquedas tan específicas que los primeros veinte ya sean relevantes.

Estrategia de filtros paso a paso

Paso 1: define un rol por búsqueda, no cinco

La tentación es buscar «desarrollador» y filtrar después. El problema es que ese término devuelve resultados tan dispares que los filtros no compensan. Empieza con un rol concreto por búsqueda: «Full-Stack React Node», «Backend Python», «DevOps AWS». Tendrás tres búsquedas distintas, cada una con resultados mucho más limpios.

Paso 2: aplica los filtros de velocidad primero

Fecha de publicación (últimas 24 horas o última semana) y menos de 10 candidatos son los dos filtros que más impacto tienen en tus probabilidades. Ser de los primeros en aplicar no es solo estrategia de imagen: en ofertas con un tope (cap) de Easy Apply, puede ser la diferencia entre poder inscribirse o no.

Paso 3: añade los filtros de encaje

Modalidad (remoto, híbrido, presencial), nivel de experiencia y tipo de contrato. En ese orden: la modalidad suele ser el filtro que más elimina ruido en el mercado español actual.

Paso 4: decide tu postura con Easy Apply

Filtrar por Easy Apply acelera el proceso, pero también aumenta la competencia, porque reduce la fricción para todos. En roles muy demandados, considerar candidaturas directas en el site de la empresa puede reducir significativamente el número de competidores.

Paso 5: guarda la búsqueda y activa la alerta diaria

Una búsqueda guardada con alerta diaria es el sistema más simple y eficaz para ser de los primeros en ver una oferta nueva. LinkedIn te avisa en cuanto aparece algo que encaja, sin que tengas que entrar a buscar cada día.

Boolean para búsqueda de ofertas: lo mínimo que funciona

LinkedIn soporta operadores Boolean en la búsqueda de empleos: AND, OR, NOT y paréntesis para agrupar. No soporta el comodín asterisco y recomienda usar AND/NOT en lugar de los operadores + y -. Las comillas funcionan para buscar frases exactas.

La lógica es simple: OR amplía (busca cualquiera de los términos), AND estrecha (exige todos), NOT excluye. Combinados, te permiten cubrir variaciones de nombres de rol y tecnologías sin lanzar diez búsquedas distintas.

EJEMPLOS BOOLEAN LISTOS PARA PEGAR Y AJUSTAR

FULL-STACK REACT/NODE (cubre variaciones de nombre):

```
("full stack" OR fullstack) AND (react OR "react.js") AND (node OR "node.js" OR typescript) NOT (wordpress OR php)
```

BACKEND PYTHON (excluye internships):

```
("backend engineer" OR "python developer") AND (django OR fastapi) AND (postgres OR redis) NOT (intern OR internship OR junior)
```

AI ENGINEER (excluye research puro):

```
("ai engineer" OR "machine learning engineer") AND (mlops OR kubernetes OR langchain) NOT ("research scientist" OR phd)
```

DEVOPS/SRE (cubre ambos nombres):

```
(devops OR sre OR "site reliability") AND (kubernetes OR terraform OR aws) NOT (intern OR "no experience")
```

Tres búsquedas guardadas para tener siempre activas

El sistema óptimo es tener entre dos y cinco búsquedas guardadas con alerta diaria cubriendo distintas variaciones de tu rol objetivo. LinkedIn permite hasta veinte alertas simultáneas. Aquí van tres configuraciones listas para activar:

Búsqueda 1: Full-Stack React/Node (remoto o híbrido)

Filtros: Modalidad: Remote + Hybrid · Nivel: Mid-Senior · Tipo: Full-time · Fecha: últimas 24 horas ·
Candidatos: menos de 10

Alerta: Diaria

Búsqueda 2: Backend Python/Django (cualquier modalidad)

Filtros: Modalidad: Remote + Hybrid + On-site · Nivel: Mid-Senior · Tipo: Full-time + Contract · Fecha: última semana · Easy Apply: activado para volumen

Alerta: Diaria

Búsqueda 3: AI Engineer / ML Engineer (rol emergente)

Filtros: Modalidad: Remote · Nivel: Mid-Senior · Tipo: Full-time · Fecha: última semana · Candidatos: menos de 10

Alerta: Semanal (mercado más pequeño)

El filtro de salario mínimo que casi nadie usa

LinkedIn permite definir una preferencia de salario mínimo en tu configuración de búsqueda. No es visible para otros usuarios y no afecta directamente a los resultados, pero funciona como barrera mental para no perder tiempo aplicando a ofertas que sabes que no encajan con tus expectativas.

No sustituye a investigar rangos de mercado (para eso tienes los datos del capítulo de mercado), pero es un filtro útil para las semanas en que tienes menos tiempo y necesitas priorizar candidaturas.

EL SISTEMA DE BÚSQUEDA EN 15 MINUTOS AL DÍA

- Revisa las alertas de tus búsquedas guardadas (llegan al email o a notificaciones).
- Guarda en Job Tracker las 3-5 ofertas que más encajan.
- Descarta el resto sin culpa: si no pasas el filtro de los primeros diez resultados relevantes, no es el momento.
- Aplica a un máximo de 2-3 ese día, con atención, no a veinte de forma masiva.

Ahora que sabes cómo encontrar las ofertas correctas, el siguiente capítulo entra en lo que pasa justo después de aplicar: el pipeline real, los triggers de auto-rechazo que puedes controlar y cómo provocar una respuesta sin parecer desesperado.

Qué pasa después del Easy Apply

Enviar la candidatura es el principio, no el final. Lo que hagas en las 48 horas siguientes determina si tu candidatura se queda en una lista que nadie revisa o si alguien la abre de verdad. Este capítulo cubre el pipeline real post-candidatura, los errores que te eliminan antes de que nadie te lea y las plantillas exactas para provocar una respuesta sin parecer desesperado.

Lo que pasa realmente cuando aplicas

Cuando envías una candidatura por Easy Apply, tus datos se envían de forma segura al empleador. Las skills relevantes de tu perfil pueden incluirse automáticamente con tu solicitud, lo que refuerza el matching que ve el reclutador. Hay dos cosas que no puedes hacer una vez enviada: editarla ni retirarla. Si necesitas cambiar algo, tienes que contactar al empleador directamente.

Si la empresa tiene integración con un ATS mediante Apply Connect, tu candidatura llega al sistema externo en tiempo real. Desde ese momento, el flujo lo gestiona el ATS: el reclutador puede marcar tu candidatura como vista, descargar tu CV o moverte de etapa, y LinkedIn puede notificarte esas acciones si el empleador lo tiene activado.

También existe un límite que poca gente conoce: LinkedIn ha puesto topes diarios y de velocidad en Easy Apply para frenar las candidaturas masivas automatizadas. Si en algún momento ves que no puedes aplicar, puede ser que hayas alcanzado ese límite temporal. La solución no es buscar atajos: es aplicar a menos ofertas, con más atención en cada una.

Los triggers de auto-rechazo que puedes controlar

Antes de pensar en el follow-up, hay que asegurarse de no haber caído en ninguno de los filtros automáticos que eliminan candidaturas sin revisión humana.

- Screening obligatorio incumplido. Si la oferta tiene preguntas de screening con requisitos marcados como obligatorios: autorización de trabajo, ubicación, presencialidad o años mínimos de experiencia, y tus respuestas no los cumplen, el sistema archiva tu candidatura automáticamente. Revisa siempre las preguntas antes de aplicar.
- Ubicación fuera del rango configurado. Algunas ofertas tienen filtros automáticos que archivan candidatos fuera del país o región especificada, incluso si el rol es remoto. Si tu perfil indica una ubicación distinta a la del rol y no declaras disponibilidad remota, puedes caer en este filtro.
- Open to Work inactivo. Si tenías Open to Work activado, el sistema te detectó como candidato disponible y te incluíste en búsquedas, pero luego dejaste de responder mensajes y LinkedIn lo desactivó

automáticamente, puedes haber desaparecido de filtros activos sin saberlo.

El pipeline post-candidatura visto con honestidad

Una vez dentro de la lista de candidatos, tu posición depende de la ordenación por relevancia que vimos en el capítulo 3. El reclutador ve una lista, la filtra, abre las tarjetas que más le llaman la atención y decide quién pasa a la siguiente etapa.

Tu objetivo en este momento es pasar de «candidatura recibida» a «candidatura vista». Y la forma más eficaz de hacerlo no es esperar: es enviar un mensaje breve al reclutador o al hiring manager que haga que alguien abra tu candidatura de forma activa.

EL MOMENTO ÓPTIMO PARA EL FOLLOW-UP

Entre 24 y 48 horas después de aplicar es el momento ideal. Antes parece precipitado. Después de una semana sin respuesta, la oferta puede estar ya en otra etapa del proceso.

Si ves que tu candidatura aparece como «vista» o que tu CV ha sido descargado (en caso de que LinkedIn te notifique), ese es el momento perfecto para un segundo toque con prueba nueva.

Plantillas de mensaje que funcionan

Estos mensajes están pensados para encajar con cómo decide un reclutador o hiring manager cuando tiene poco tiempo. No piden una llamada como primer paso: piden un micro-sí. Dan contexto, prueba y una pregunta concreta. Son cortos porque el receptor los lee en el móvil entre reuniones.

MENSAJE AL HIRING MANAGER: tras aplicar, directo al grano

Hola [Nombre], he aplicado a [Rol] hoy.

Encaje rápido:

- [Skill must-have del job post] en producción ([X] años)
- [Logro medible en una frase]
- Stack: [stack exacto del rol]

Te dejo repo/demo: [enlace]. Si te cuadra, disponible para una llamada de 15 min esta semana.

MENSAJE AL RECLUTADOR: facilitar el triage

Hola [Nombre], para que puedas filtrar rápido:

cumplo los must-have de [A / B / C] y tengo experiencia en [dominio].

En mi perfil/CV veras Skills Match con [3 skills clave].

Te envío un resumen técnico de 5 líneas para el hiring team

si te parece útil.

MENSAJE A UN EMPLEADO DEL EQUIPO: puerta lateral

Hola [Nombre], veo que estás en el equipo de [empresa/area]

y que trabajáis con [stack/tema].

Acabo de aplicar a [Rol]. Pregunta rápida: hay algo del proceso o del equipo que no esté en la oferta y que valga la pena saber de antemano?

Si quieres, te cuento en 2 líneas mi perfil.

Plantillas de follow-up según el momento

Un follow-up no es insistir: es añadir valor en cada toque. La clave es que cada mensaje aporte algo nuevo, no sea una repetición del anterior con otras palabras.

FOLLOW-UP A: 24-48h sin respuesta

Hola [Nombre], te escribo por mi candidatura a [Rol] del [día].

Cumplo [must-have 1] y [must-have 2].

Te adjunto dos evidencias: [repo/demo] + [logro concreto en 1 frase].

Si quieres, te paso un resumen técnico de 5 líneas.

FOLLOW-UP B: 5-7 días, con prueba nueva

Hola [Nombre], actualizo con algo útil: acabo de publicar
[proyecto / artículo / PR] relacionado con [requisito clave del rol].

[Enlace]

Si el rol sigue activo, tiene sentido hablar 10-15 min
para validar encaje?

FOLLOW-UP C: cuando ves que han visto tu candidatura

Gracias por revisar mi candidatura.

Para facilitar la evaluación, tres puntos de encaje con el job post:

1. [Skill o experiencia clave #1]
2. [Skill o experiencia clave #2]
3. [Resultado medible relevante para el rol]

Si hay algo que quieras que aclare antes de la siguiente etapa,
con mucho gusto.

Con el sistema de búsqueda y aplicación en marcha, el último bloque cubre lo que sostiene todo a lo largo del tiempo: cómo organizar las semanas para que esto funcione con dos o cinco horas, qué medir para saber si está funcionando y los errores que más candidaturas destruyen.

Sistema semanal de 2 a 5 horas

Todo lo que hemos visto hasta aquí funciona si se ejecuta de forma consistente. El problema no es falta de información: es falta de sistema. Este capítulo te da la rutina exacta para que LinkedIn trabaje para ti con entre dos y cinco horas a la semana, sin que se convierta en un segundo trabajo.

Por qué un sistema y no una lista de tareas

Una lista de tareas te dice qué hacer. Un sistema te dice cuándo hacerlo, cuánto tiempo dedicarle y qué medir para saber si está funcionando. La diferencia práctica es enorme: la lista genera ansiedad cuando no la completas, el sistema genera datos cuando lo ejecutas.

El sistema que viene a continuación está diseñado para encajar con las restricciones reales de LinkedIn: los límites de Easy Apply, la lógica de alertas diarias, el tiempo que tarda en actualizarse el panel de apariciones del perfil y la cadencia óptima de follow-up sin resultar invasivo.

Job Tracker: tu tablero central

Antes de entrar en el plan semanal, necesitas un lugar donde guardar el estado de cada candidatura. LinkedIn tiene su propio Job Tracker integrado, accesible desde la sección de empleos, donde puedes guardar ofertas, moverlas entre etapas, añadir notas y ver qué conexiones tienes en esa empresa.

Úsalo como tablero central. Cada oferta que guardas tiene que tener al menos tres campos anotados: fecha en que la viste, estado actual y próxima acción. Sin eso, a la tercera semana no sabrás a qué has aplicado, cuándo lo hiciste ni a quién has escrito.

Etapas	Cuándo usarla
Guardada	La has visto y encaja. Aún no has aplicado.
Aplicada	Candidatura enviada. Fecha anotada.
En contacto	Has escrito al reclutador o hiring manager.
En proceso	Hay respuesta o entrevista programada.
Descartada	Auto-rechazo, silencio prolongado o rol cubierto.

El plan semanal

Hay dos versiones: la de dos horas para semanas con poco tiempo y la de cinco horas para cuando puedes ir a fondo. Elige la que encaje con tu semana, pero sé consistente: dos horas cada semana durante un mes vale más que diez horas una semana y cero las tres siguientes.

Versión de 2 horas: para semanas con poco tiempo

Lunes • 25 min

Revisa las alertas de tus búsquedas guardadas. Guarda en Job Tracker las 3-5 ofertas que más encajan. Descarta el resto.

Martes • 20 min

Aplica a 1-2 ofertas con atención: CV ajustado a keywords del rol, screening respondido con calma.

Miércoles • 20 min

Escribe 2 mensajes: uno a un reclutador y uno a un hiring manager o empleado del equipo. Usa las plantillas del capítulo anterior.

Jueves • 20 min

Revisa el panel de apariciones del perfil. Ajusta el titular o una experiencia si los títulos para los que apareces no coinciden con lo que buscas.

Viernes • 15 min

Actualiza el Job Tracker: mueve etapas, anota próximas acciones, descarta lo que lleva más de dos semanas sin respuesta.

Versión de 5 horas: para cuando puedes ir a fondo

Lunes • 45 min

Revisa alertas, guarda 8-10 ofertas en Job Tracker, prioriza 3 para aplicar esta semana. Investiga las empresas objetivo: Company Page, quién publica, stack declarado.

Martes • 60 min

Aplica a 2-3 ofertas con el CV ajustado a cada rol. Responde screening con calma. Para cada una, identifica al hiring manager o reclutador responsable.

Miércoles • 45 min

Outreach: 3-4 mensajes (reclutadores + hiring managers + empleados del equipo). Un mensaje por empresa, no más. Usa las plantillas y personaliza el detalle que demuestra que has leído la oferta.

Jueves • 45 min

Mejora de prueba: actualiza un repositorio, publica un README mejor, añade un proyecto pequeño relacionado con el stack que buscas. Esto alimenta el Skills Match y te da material para el siguiente follow-up.

Viernes • 45 min

Métricas y limpieza: Job Tracker al día, revisión de apariciones del perfil, ajuste de una búsqueda guardada si los resultados no son relevantes. Decide qué cambia la semana que viene.

Checklist de día 1: arranca hoy

Si acabas de leer esta guía y quieres empezar hoy, esta es la secuencia de acciones con mayor impacto inmediato. No hace falta hacerlas todas a la vez: con dos horas tienes suficiente.

CHECKLIST DE DÍA 1

1. Reescribe el titular con la fórmula: rol + especialidades + foco.
2. Rellena o actualiza el About con la plantilla del capítulo 4.
3. Reestructura tus dos últimas experiencias: contexto + qué construiste + impacto + stack.
4. Normaliza y vincula tus skills (30-50, nombres estándar, marcadas en experiencias).
5. Activa Open to Work con 3-5 job titles estándar, modalidad y disponibilidad.
6. Crea tus 2-3 búsquedas guardadas con alerta diaria.
7. Guarda las plantillas de mensaje del capítulo 7 en un documento de texto.
8. Abre el Job Tracker y crea las etapas: Guardada, Aplicada, En contacto, En proceso, Descartada.
9. Revisa el panel de apariciones del perfil: para qué títulos te están encontrando ya.
10. Escribe tu primer mensaje hoy, aunque sea uno.

SOBRE EL RITMO Y LA ANSIEDAD

La búsqueda de trabajo es uno de los procesos más agotadores emocionalmente que existen, sobre todo cuando se alarga. El sistema de este capítulo no elimina esa parte, pero la contiene: cuando tienes un plan semanal y métricas claras, cada semana tiene un principio y un final, y sabes exactamente qué has hecho y qué no.

Aplica a menos ofertas, con más calidad. Mide lo que importa. Y cuando una semana no sale bien, no cambies todo el sistema: cambia una variable y observa.

El último capítulo cierra la guía con los errores que más candidaturas destruyen y las métricas que de verdad indican si el sistema está funcionando.

Errores fatales y qué medir

Este capítulo tiene dos mitades. La primera son los errores que más candidaturas destruyen, muchos de ellos silenciosos y sin que te enteres de que han pasado. La segunda son las métricas que te dicen si el sistema funciona o hay que ajustar el rumbo antes de perder más tiempo.

Los seis errores que más oportunidades destruyen

01 Titular genérico o bonito

Si tu titular no contiene el nombre del rol y tecnologías reales, no apareces en las búsquedas de Recruiter. «Desarrollador apasionado por la tecnología» no es una keyword. «Backend Engineer | Node.js · PostgreSQL · AWS» sí lo es. El titular es el campo con mayor peso de indexación en LinkedIn y el único que aparece en todos los contextos: búsquedas, comentarios, tarjetas de candidato, recomendaciones de red. Desperdiciar esos 220 caracteres con frases bonitas es el error más caro que puedes cometer.

02 Keyword stuffing y experiencia inflada

Repetir palabras clave de forma artificial, como «React React React desarrollo React frontend React», no engaña al sistema: LinkedIn lo documenta explícitamente como práctica penalizada. Tampoco funciona inflar experiencia con responsabilidades que no son tuyas o con tecnologías que apenas tocaste. El problema no es solo que el sistema lo detecte: es que en la primera llamada de screening queda en evidencia, y eso daña tu credibilidad de forma permanente con ese reclutador.

03 Perfil incompleto o desactualizado

LinkedIn confirma que completar el perfil ayuda a aparecer en más búsquedas y mejora el matching. Un perfil sin foto, sin About, con experiencias que terminan hace dos años o con la sección de skills vacía es invisible para una parte importante de las búsquedas. No hace falta que sea perfecto: hace falta que esté completo en los campos que el algoritmo usa para clasificarte.

04 Open to Work mal configurado o abandonado

Activar Open to Work sin configurar los job titles correctos es como poner un cartel de «abierto» en una tienda sin especificar qué vende. El sistema no sabe para qué búsquedas incluirte. Y dejarlo activado sin responder mensajes hace que LinkedIn lo desactive automáticamente, sacándote de filtros de búsqueda sin que te avise en el momento. Revisarlo una vez a la semana tarda dos minutos.

05 Mensajes largos con petición grande de entrada

Un mensaje que arranca con «Me gustaría que me dedicaras 30 minutos para contarme tu trayectoria y ver si hay fit» tiene una tasa de respuesta cercana a cero. El reclutador gestiona decenas de mensajes al día y opera bajo presión de tiempo y de tasa de respuesta. Cuanto más ambiguo y más pides en el primer contacto, más fricción percibe y más fácil es ignorarte. Empieza siempre por el micro-sí: una pregunta concreta, una oferta de valor específica, una confirmación de encaje.

06 Depender de una sola vía

Solo aplicar a ofertas sin trabajar el perfil para búsquedas es dejar la mitad del tablero sin jugar. Solo publicar contenido sin optimizar el perfil ni aplicar es construir visibilidad sin conversión. El sistema completo tiene tres patas: perfil optimizado para ser encontrado, candidaturas con intención y seguimiento, y actividad mínima que mantenga tu señal profesional activa. Quitar cualquiera de las tres reduce el resultado de las otras dos.

Las métricas que importan y las que no

Hay métricas que alimentan el ego y métricas que alimentan oportunidades. No son las mismas. El número de seguidores, los likes de un post o las visualizaciones de perfil totales son útiles como señal de tendencia, pero ninguna de ellas te dice si el sistema está funcionando para generar entrevistas.

Las métricas que sí importan

Métrica	Qué mide	Cuándo actuar
Apariciones en búsqueda	Las veces que tu perfil apareció en resultados de búsqueda. Es la métrica principal de encontrabilidad. Está en el panel de «Apariciones del perfil».	Sube semana a semana cuando el titular y las keywords funcionan.
Empresas y cargos que te buscan	El panel de apariciones también muestra qué empresas y qué cargos te encontraron. Si aparecen empresas que no te interesan o cargos distintos al que buscas, hay que ajustar keywords.	Te dice si estás optimizado para el reclutador correcto.
Ratio de screening pasado	De cada 10 candidaturas enviadas, cuántas pasan el screening. Si es menos de 5, estás aplicando fuera de target o las preguntas de screening revelan un desencaje.	Si baja, ajusta el tipo de oferta o las respuestas al screening.
Respuestas a mensajes	De cada 10 mensajes enviados a recruiters o hiring managers, cuántos reciben respuesta. Una tasa razonable está entre 1 y 3 sobre 10. Menos indica que hay que ajustar el mensaje o el target.	El indicador más directo de si tu outreach funciona.

Conversaciones activas	Número de intercambios de más de un mensaje con recruiters o managers en las últimas dos semanas. Es el proxy más cercano a «el sistema está generando oportunidades».	Si tienes cero, algo en el perfil, el outreach o el target necesita cambiar.
-------------------------------	--	--

Cuándo pivotar si el sistema no funciona

Dos semanas de sistema activo son suficientes para tener señales claras de si algo no está funcionando. No hace falta un mes para saber si hay que cambiar algo.

Si Las apariciones de perfil no suben: El problema está en el titular o en las keywords. Revisa para qué títulos te están buscando en el panel de apariciones y ajusta el titular para acercarte a esos términos.

Si Apareces pero nadie hace clic: El titular aparece pero no convence. Compáralo con los titulares de los perfiles que salen antes que el tuyo en búsquedas del mismo rol y ajusta la propuesta de valor.

Si Aplicas pero no pasas el screening: Estás aplicando a ofertas que no encajan con tu perfil real. Revisa los requisitos obligatorios de las últimas candidaturas y ajusta el target o el tipo de oferta.

Si Mandas mensajes pero nadie responde: El problema está en el mensaje, en el target o en los dos. Prueba una plantilla distinta con un perfil de destinatario distinto y mide cuál tiene mejor tasa.

Si Hay conversaciones pero no entrevistas: El perfil genera interés pero algo frena la decisión de avanzar. Puede ser el stack, el seniority, la modalidad o la falta de prueba. Pide feedback directamente cuando puedas: es información que no obtendrás de otra forma.

El sistema no es estático. LinkedIn cambia, el mercado cambia y tu perfil tiene que reflejar dónde estás en cada momento. Revisarlo una vez al mes (titular, keywords, búsquedas guardadas) es suficiente para mantenerlo calibrado sin que se convierta en otro trabajo.

Tu próxima acción es hoy

Has llegado al final de la guía. Eso ya te pone por delante de la mayoría de personas que buscan trabajo en LinkedIn sin entender cómo funciona el sistema por dentro.

Pero leer no cambia nada. Lo que cambia las cosas es aplicar una cosa concreta hoy, antes de que esta guía se convierta en otro documento guardado en una carpeta de descargas.

No tienes que hacer todo a la vez. El sistema está diseñado para funcionar en capas: primero el perfil, después la búsqueda, después el outreach, después las métricas. Cada capa que activas multiplica el efecto de las anteriores.

Lo que sabes ahora que no sabías antes

- LinkedIn funciona con dos motores distintos: el feed te da visibilidad por recomendación y la búsqueda te da visibilidad por intención. Optimizar solo uno deja la mitad del trabajo sin hacer.
- Un reclutador técnico no navega perfiles: busca con filtros Boolean, prioriza con Spotlights y contacta midiendo su tasa de respuesta. Tu perfil tiene que funcionar como una base de datos bien estructurada.
- Antes de que nadie te lea, el sistema puede haberte eliminado automáticamente por el screening. El primer filtro no es el branding: es responder bien a los requisitos obligatorios.
- El titular es el campo con mayor impacto en la búsqueda. Rol, stack y foco en 220 caracteres. Sin actitud, sin motivación, sin emojis.
- Las skills tienen que estar normalizadas, vinculadas a experiencias reales y alineadas con el vocabulario que usan los reclutadores cuando filtran.
- Easy Apply tiene límites. Aplicar a pocas ofertas con atención, ser rápido con las alertas y hacer follow-up en 48 horas vale más que enviar cincuenta candidaturas a ciegas.
- El sistema funciona con dos a cinco horas a la semana si el perfil ya está optimizado. La clave no es la cantidad de tiempo: es la consistencia y saber donde ponerlo.
- Las métricas que importan son las apariciones en búsqueda por título, las respuestas a mensajes, las conversaciones activas y el ratio de screening superado. El resto es ruido.

TU LISTA DE HOY

Elige una sola cosa de esta lista y hazla antes de cerrar el ordenador:

- Reescribe el titular con la fórmula del capítulo 4. (20 min)
- Activa Open to Work con los job titles correctos. (10 min)
- Crea tu primera búsqueda guardada con alerta diaria. (15 min)
- Escribe un mensaje a un reclutador usando la plantilla del capítulo 7. (10 min)
- Revisa el panel de apariciones: para que títulos te encuentran ya. (5 min)

Dónde seguir desde aquí

Esta guía cubre la parte de LinkedIn. Pero LinkedIn es solo una pieza de un proceso de búsqueda de empleo que también incluye el CV, la optimización para sistemas ATS, las cartas de presentación, la preparación de entrevistas y el trabajo en la confianza que a veces falla justo cuando más la necesitas.

tu_mtch es una plataforma diseñada para acompañar ese proceso completo. Análisis de CV con IA, matching con ofertas, optimización ATS, preparación de entrevistas y herramientas para trabajar la confianza técnica antes de entrar a una sala. Todo en un solo sitio, pensado para perfiles STEM.

ACCEDE A TU_MTCH

tu-mtch.com

Si tienes un código de acceso, ya puedes entrar. Si no, apúntate a la lista de espera y te avisamos cuando se abra el siguiente acceso.

El mercado tech en 2026 es más competitivo y más opaco que hace tres años. Los sistemas filtran más, los procesos son más largos y la mayoría de la gente compite sin entender las reglas del juego.

Tú ya las entiendes. Ahora toca jugar.



tu_mtch · tu-mtch.com