Encontrar trabajo en empresas de tecnología y startups no es un acto de fe, es un proceso que se puede diseñar. El canal importa. Un currículum excelente pierde fuerza si lo lanzas al sitio equivocado, y una candidatura normal puede convertirse en entrevista si llega por la puerta correcta. Después de años filtrando CVs, contratando perfiles técnicos y acompañando a gente en su transición a producto y desarrollo, he visto patrones claros: hay páginas web para encontrar trabajo que funcionan mejor según el momento profesional, el tipo de rol y hasta el país. También hay atajos que no se anuncian, como comunidades que comparten vacantes de alto impacto antes de que salgan a bolsa.

Este mapa no pretende ser exhaustivo, pero sí práctico. Incluye plataformas generalistas con buena tracción, sitios especializados en startups y tecnología, portales por vertical, hubs remotos, comunidades y vías directas con empresas. Además, verás ventajas de encontrar trabajo en sitios web frente a otros métodos, y cómo adaptar el envío de tu currículum para mejorar la respuesta.

Dónde empiezan a buscar los reclutadores de tecnología

En la capa más visible están LinkedIn y los portales generalistas. No son perfectos, pero concentran volumen de oferta y herramientas potentes de búsqueda. Para posiciones técnicas y de producto, los reclutadores suelen arrancar por tres sitios: LinkedIn, bolsas especializadas en startups y repositorios de talento remoto. Si tu perfil no aparece ahí con señales de calidad, reduces tus probabilidades.

LinkedIn sigue siendo un radar. Las empresas lo usan como CRM de candidatos, los headhunters como motor de boolean search y los managers contratan directamente desde referencias internas allí. La clave, sin embargo, no es solo tener perfil, sino tenerlo activo. Un perfil silencioso con foto genérica y encabezado opaco se pierde en la misma masa que el currículum que no dice nada.

Por otro lado, los *encontrar trabajo* marketplaces de talento - Hired, Wellfound, Get on Board, Remote OK, ARC, Landing.jobs - filtran por stack, seniority y tipo de contrato. Allí la fricción baja para roles técnicos, y el ratio de respuesta sube si haces buen matching con la descripción.

Sitios generalistas que sí valen la pena

No todos los generalistas son iguales. Hay portales que colapsan con anuncios duplicados y otros que tienen un tejido empresarial sólido detrás.

- LinkedIn Jobs. Útil para seguir a empresas, detectar movimientos de contratación y activar alertas con palabras clave específicas. Si aplicas por LinkedIn, usa el botón “Easy Apply” solo cuando puedas agregar una nota o un documento personalizado. Añade referencias a la vacante concreta y enlaces claros a tu portafolio o repos. La tasa de respuesta sube cuando el mensaje encaja con el lenguaje del anuncio.
- Indeed y Glassdoor. Mejor para roles de soporte, QA, analistas de datos junior y operaciones de producto. Glassdoor ayuda con rangos salariales y reseñas honestas del proceso. Ojo con duplicados: rastrea la empresa y aplica por su sitio si es posible.
- InfoJobs, Computrabajo y Bumeran en mercados hispanohablantes. Funcionan especialmente bien para roles locales y semi remotos. La desventaja suele ser la intermediación de consultoras, que alarga los tiempos, pero aún así permiten mantener un flujo constante de entrevistas.

Cuando usas generalistas, depura la búsqueda con filtros avanzados y alertas. Evita disparar aplicaciones masivas sin adaptar tu CV. A los diez minutos de envío genérico, tu candidatura compite con cientos iguales.

Plataformas especializadas en startups y tecnología

Aquí es donde el porcentaje de respuesta mejora si tu perfil está bien alineado. La ventaja, frente a los generalistas, es el lenguaje y la calidad del pipeline. Quien publica suele ser un founder, alguien de People con sensibilidad técnica o un manager que busca de forma directa.

Wellfound, antes AngelList Talent, concentra startups de distintas etapas, sobre todo seed a serie B. Su mejor arma son los filtros por equity, etapa de financiación, stack y tipo de visa. Si apuntas a culturas de producto, aquí verás descripciones menos burocráticas y más claras sobre retos técnicos. Activa el perfil de candidato y deja visible tu expectativa salarial como rango, no cifra cerrada.

Hired y Triplebyte nacieron para ingenieros. Trabajan como marketplaces de doble vía. Las empresas aplican a ti si encajas. Es ideal si ya tienes 2 a 5 años de experiencia y repositorios públicos que prueban tu nivel. Si estás en transición, cuesta más entrar, pero no es imposible con buenos proyectos personales.

Get on Board es fuerte en LATAM y España. Mezcla startups y empresas tech dentro de corporaciones. Su ventaja son las descripciones detalladas, con salarios publicados en gran parte de las vacantes, y un sistema de preguntas al inicio que filtra bien. Si respondes con ejemplos concisos y medibles, ganas puntos desde el primer toque.

Remote OK, We Work Remotely, Himalayas y Remotive se enfocan en trabajo remoto. Si buscas compañías distribuidas de verdad, ahí aparecen con regularidad. Lo mejor es montar alertas por rol y stack, luego concentrar aplicaciones en bloques de 60 a 90 minutos con mensajes personalizados. He visto ingenieros conseguir ofertas en 4 a 6 semanas con 50 a 80 aplicaciones bien dirigidas en estos portales.

Landing.jobs, Jobbatical y VanHack sirven para relocalización, sobre todo hacia Europa y Canadá. Publican vacantes con patrocinio de visa y soporte de relocation package. Si tu meta es moverte de país, prioriza estos canales y prepara un CV alineado a estándares locales.

Sitios por vertical: datos, diseño, producto y ciberseguridad

Las páginas web para encontrar trabajo de nicho aumentan tu probabilidad de encajar con hiring managers que entienden tu trabajo. En datos, tecnología y producto, el lenguaje importa.

En ciencia de datos y analítica, mira DataJobs, ai-jobs.net y el job board de Kaggle. Las ofertas suelen pedir portfolios o notebooks con soluciones. Si tu GitHub muestra notebooks limpios y reproducibles, muchas puertas se abren sin cubrir todos los requisitos.

Para diseño de producto y UX, revisa Dribbble y Behance Jobs, Design Jobs Board y UX Jobs Board. Dribbble es escaparate, pero las vacantes de producto UX con research serio aparecen con regularidad. Envío de currículum sin portafolio trabajado no tiene recorrido en estas plataformas.



En producto y growth, Product Hunt y su comunidad derivada en Makers, además de Mind the Product Jobs y Product School Jobs, muestran roles con foco en discovery, métricas y experimentación. Incluso si no aplicas, leer descripciones te ayuda a refinar tu CV con el vocabulario que usan los equipos de producto modernos.

Para ciberseguridad, consulta infosec-jobs.com y el job board de Security Blue Team. Suelen preguntar por hands-on labs, CTFs y reportes redactados. Si añades un par de enlaces a write-ups bien explicados, tu candidatura salta a la pila correcta.

GitHub, GitLab y repos de código como carta de presentación

En tecnología, tus repos son parte del CV. Muchas startups, sobre todo en etapas iniciales, pasan primero por tu código antes de llamarte. No tienes que tener la estantería perfecta, pero sí señales de calidad: README que explique propósito, cómo ejecutar el proyecto, decisiones técnicas, testing básico y commits con mensajes claros. Añade releases o tags si tu proyecto tiene milestones. Un par de PRs relevantes a proyectos open source valen más que varias certificaciones genéricas.

Si tienes experiencia en data engineering o backend, un repositorio con un pipeline pequeño, infraestructura como código y pruebas automatizadas cuenta como evidencia concreta. En frontend, un proyecto desplegado con buenas prácticas de accesibilidad, performance y estados de error reales marca diferencia.

Comunidades y foros que comparten vacantes antes que nadie

Las startups no siempre publican en portales. Muchas vacantes viajan primero por comunidades. Slack y Discord son hoy el equivalente al tablón de anuncios de hace una década.

Indiehackers, Techqueria, Latinas in Tech, Python España, Frontend Café, Data Latam y comunidades de AWS, GCP o Azure suelen tener canales de #jobs con ofertas frescas. En estos espacios, el ratio de respuestas es alto si compartes contexto y muestras interés real por la empresa. No envíes un “Hola, estoy buscando”, agrega tu perfil, tus intereses y el tipo de reto que te mueve. Una breve historia ayuda, por ejemplo, migraste un monolito a microservicios que redujo tiempos de despliegue a la mitad y ahora buscas retos similares.

En Twitter y Mastodon, sigue a fundadores y CTOs. Muchos anuncian vacantes desde sus cuentas antes de que lleguen a portales. Configura listas por sector, por ejemplo, fintech, healthtech o devtools. Cuando ves un anuncio, responde con una pregunta concreta y envía el currículum por el canal que indiquen. El timing aquí importa, el primer día de publicación es donde más entrevistas salen.

Páginas de carreras de las empresas y referrals internos

Si ya tienes un target de empresas, su página de carreras es el sitio más limpio a donde enviar currículums para trabajar con ellos. Aplicar directo evita duplicados y el ruido de consultoras. Incluso si encontraste la vacante en un generalista, entrar por la web de la empresa suele mejorar visibilidad en su ATS.

Mejor aún si combinas aplicación oficial con referral interno. Dos correos bien pensados pueden cambiarlo todo. Envía tu aplicación por el portal, luego escribe a alguien del equipo con el que trabajarías. Un mensaje breve, con una razón específica de tu interés y cómo tu experiencia conecta con el problema que describen, abre puertas.

Conseguir un referral no es pedir un favor vacío. Es facilitar el trabajo de alguien que busca un buen compañero de equipo. Ofrece evidencia, no promesas. Si el rol es de SRE y tú diseñaste alertas que bajaron incidentes críticos en un 30 por ciento, dilo así de claro.

Agregadores de startups y venture capital job boards

Los fondos de venture capital mantienen bolsas de trabajo de sus participadas. Suelen estar bien curadas y a veces incluyen roles que aún no salieron a plataformas masivas. Revisa los job boards de Sequoia, Y Combinator, a16z, Accel, Point Nine, K Fund, ALLVP, Kaszek o Antler. También Work at a Startup de YC centraliza cientos de startups por etapa y stack.

Otra vía son los directorios de startups en crecimiento: Crunchbase, Dealroom, Latitud para LATAM y Sifted para Europa. Monitorea quién levantó ronda en los últimos 3 a 6 meses. Esas empresas suelen abrir posiciones nuevas. Aunque no haya vacante publicada, un correo con propuesta concreta puede generar entrevista, sobre todo en roles de producto, data y plataformas internas.

Ventajas de encontrar trabajo en sitios web frente a la caza improvisada

Buscar trabajo sin sistema agota. Centralizar tu esfuerzo en plataformas claras tiene ventajas mensurables. Primero, visibilidad. Un portal especializado te coloca frente a recruiters y managers que buscan justo lo que ofreces. Segundo, trazabilidad. Con alertas, filtros y un ATS personal sencillo, puedes medir respuesta por canal y ajustar. Tercero, rapidez. En startups, los ciclos de contratación son más cortos cuando el candidato llega por un canal afín. Cuarto, calidad del matching. Las páginas web para encontrar trabajo en tecnología tienden a describir el reto técnico con precisión, lo que te permite filtrar mejor y preparar mensajes personalizados. Y quinto, acceso global. Los hubs remotos abren opciones fuera de tu ciudad sin requerir mudanza inmediata.

El contraejemplo existe: aplicar siempre por portales puede volverte uno más. La solución es combinar, no sustituir. Portal correcto, más contacto directo, más comunidad.

Cómo adaptar tu currículum según el canal

No necesitas diez versiones del CV, pero sí dos o tres variaciones tácticas. Una orientada a ingeniería, otra a producto y una tercera a roles híbridos, por ejemplo, data product o plataformas. Cambia énfasis de logros, no la historia.

Para marketplaces técnicos, prioriza resultados medibles y stack. Ordena cada experiencia con acción, resultado y contexto. “Diseñé un sistema de colas con RabbitMQ que redujo la latencia de 500 ms a 120 ms bajo picos de 10 mil rps” habla mejor que “responsable de arquitectura”. En portales generalistas, agrega palabras clave cercanas a la descripción, sin rellenar por rellenar. Los ATS aún hacen screening por términos.

Cuida el formato. PDF en una o dos páginas, enlaces clicables a repos, portafolio y LinkedIn. No intentes vencer a un ATS con trucos raros. Los buenos sistemas ya leen PDFs normales sin problemas. Acompaña la aplicación con una nota breve que conecte tu perfil al reto del rol. Dos o tres líneas, no un testamento.

Un plan de acción de cuatro semanas

En los procesos que he visto funcionar, la consistencia gana. No se trata de aplicar a todo, sino de apuntar con puntería y ritmo. Aquí un esquema que puedes ajustar a tu tiempo y energía.



- Semana 1: define tu mapa. Elige 20 a 30 empresas objetivo, 3 a 5 plataformas principales y activa alertas por rol, stack y salario. Limpia tu LinkedIn, ordena tu GitHub y prepara dos versiones de CV. Escribe plantillas de mensajes de 120 a 180 palabras para adaptar.
- Semana 2: dispara 20 a 30 aplicaciones bien personalizadas. Mezcla generalistas, especializados y páginas de empresas. Publica un pequeño hilo o post mostrando un proyecto o aprendizaje. Participa en dos comunidades y comparte tu foco.
- Semana 3: sigue el hilo. Envía follow-ups a 7 a 10 aplicaciones sin respuesta después de 7 días. Pide dos referrals cálidos en tu red. Completa coding challenges en bloque, sin reventar tu calendario, y documenta soluciones.
- Semana 4: ajusta con datos. Revisa qué canal respondió más. Duplica el esfuerzo donde haya señales. Si no hay entrevistas, reescribe el extracto de LinkedIn y la sección de logros del CV. Sube un proyecto pequeño con README impecable.

Este plan no es rígido, pero te da estructura. En promedio, un candidato con 2 a 5 años de experiencia que sigue un ritmo así obtiene 3 a 6 procesos activos en un mes, suficiente para calibrar mercado y mejorar entrevistas.

Errores comunes que hunden buenas candidaturas

El enemigo número uno es el envío masivo sin foco. Un “aplicar a todo” puede darte la sensación de productividad, pero la señal que recibe el reclutador es de desorden. El segundo error típico es no leer la vacante con atención. Si el rol pide experiencia en pagos y tu CV habla de e-commerce genérico, agrega un párrafo que ate tus proyectos a flujos de conciliación, antifraude o integraciones con PSPs.

Otro error frecuente es enviar el currículum a sitios a donde enviar currículums para trabajar solo por inercia, sin valor diferencial. No tiene sentido aplicar por LinkedIn y por el portal de la empresa si eso crea duplicidad en su

ATS. Elige un canal y complementa con un mensaje a una persona del equipo. También veo mucha gente descuidar el portafolio. Un enlace roto o un proyecto que no corre crea fricción innecesaria.

Por último, cuidado con el tono. Mensajes demasiado formales o demasiado coloquiales pueden jugar en contra. Busca neutralidad profesional y calidez. Menciona datos concretos, elige verbos fuertes, evita clichés.

Remoto, híbrido o presencial: el canal correcto según formato

Si tu prioridad es remoto puro, filtra por “remote first” y lee más allá del título. Muchas vacantes dicen remoto, pero son “híbrido flexible” con oficina requerida cada dos semanas. Los job boards remotos suelen etiquetar bien, pero verifica en el texto y en Glassdoor. Si apuntas a híbrido o presencial, los portales locales y las páginas de carreras de empresas tienen mejor conversión. Las comunidades locales de tecnología también ayudan, desde meetups hasta grupos de Telegram.

Para roles que requieren autorización laboral, como en Estados Unidos o la UE, los portales de relocalización son tus aliados. En LATAM, cada vez más startups contratan remoto internacional con empleadores de registro como Deel o Remote, y publican en Remote OK o We Work Remotely. Pregunta por estructura de contratación y beneficios desde la primera llamada, ahorra sorpresas.

Cómo destacar cuando la descripción del rol es ambigua

En startups jóvenes, la mitad de las descripciones parecen listas de deseos. No dejes que eso te detenga si cumples el 60 a 70 por ciento. Aplica y aborda la ambigüedad en tu nota. Explica cómo navegas entornos caóticos, cómo priorizas y cómo entregas valor rápido sin sacrificar calidad. Aporta un mini caso. Por ejemplo, lanzaste un MVP en 3 semanas que validó hipótesis clave, luego iteraste con datos de uso para alcanzar retención día 7 del 25 por ciento.

Este enfoque funciona mejor en plataformas donde el hiring manager lee, como Wellfound y los job boards de VC. No se trata de vender humo, se trata de anticipar el problema real detrás de la lista de requisitos.

Señales de calidad en un anuncio que sí vale tu tiempo

Con la práctica aprendes a leer entre líneas. Un buen anuncio incluye problema a resolver, stack claro, señales de seniority real y expectativas de impacto. También presenta el proceso de entrevista y, mejor todavía, rango salarial. Cuando ves vacantes con salario transparente y pasos del proceso definidos, la probabilidad de un proceso saludable sube. En LATAM y España, Get on Board y algunas empresas en LinkedIn ya publican rangos. En remoto global, Remotive y We Work Remotely lo hacen más a menudo.

Si el anuncio es genérico y pide “rockstar ninja”, tómalo como bandera roja. No siempre es descartable, pero exige más investigación. Busca en la página de carreras valores, beneficios y testimonios del equipo. Si todo es humo, tu tiempo vale más.

Portales y tácticas para perfiles junior

Las posiciones junior reciben avalanchas. Aun así, es posible entrar. Prioriza plataformas con challenges prácticos, como Hired o hackatones de comunidades. Participa en open source de proyectos usados por startups, aunque sea en issues de documentación o tests. Sube proyectos que reflejen problemas del mundo real, no solo clones de tutoriales. En tu CV, destaca aprendizaje rápido y entregas completas, por pequeñas que sean. Un despliegue estable con CI básico gana frente a cuatro apps incompletas.

Busca internships y roles de trabajo-estudio en páginas de universidades y job boards de VC. En LATAM, varias startups crean cohorts de trainees dos veces al año. Inscríbete con anticipación, prepara un proyecto y muestra disposición a feedback.

Dos mini casos reales

Una ingeniera backend de Bogotá, 3 años de experiencia, apuntó a remoto en Europa. Cerró su CV a una página con tres logros clave, enlazó a dos repos con pruebas y pipelines, y aplicó a 35 vacantes en cuatro semanas: 15 en Wellfound, 10 en Get on Board, 5 en Remote OK y 5 directas en páginas de empresas. Obtuvo 7 primeras entrevistas, 3 procesos técnicos y una oferta en una serie A alemana. La clave fue el ajuste fino por canal y los ejemplos concretos en su nota de aplicación.

Un PM de Ciudad de México migró desde marketing. Creó un portafolio con dos estudios de caso de discovery, enmarcó su experiencia en métricas de producto y se movió fuerte en comunidades. Aplicó a 20 vacantes de producto en Mind the Product Jobs y Wellfound, pidió dos referrals y publicó un hilo analizando el onboarding de una app conocida. Resultado, tres entrevistas con founders y una oferta en una fintech seed. El hilo atrajo al CTO que luego lo entrevistó.

Checklist breve para enviar mejores candidaturas

- Define 3 a 5 plataformas principales y activa alertas específicas por rol, stack y salario.
- Prepara 2 versiones de CV y un mensaje base de 120 a 180 palabras para adaptar por vacante.
- Asegura enlaces limpios a repos, portafolio y LinkedIn, con README y demos que funcionen.
- Combina aplicación por portal con un contacto directo o referral cuando sea viable.
- Lleva registro semanal de respuestas por canal y ajusta tu foco según datos.

Qué esperar del proceso de entrevistas según el canal

En generalistas, el primer contacto suele venir de un recruiter con guion fijo y foco en salario, disponibilidad y visa. En especializados, es común que te escriba alguien técnico o el hiring manager con preguntas sobre decisiones pasadas. En remoto, espera pruebas asincrónicas y entrevistas por video, a veces con ejercicios en vivo. En job boards de VC, los procesos tienden a ser ágiles, con énfasis en cultura y alineación a la etapa de la empresa.

Los tiempos varían. En startups semilla, 2 a 3 semanas. En series B o C, 3 a 6 semanas. En corporativos tech, 6 a 8 semanas. Usa este marco para gestionar expectativas y ofertas en paralelo.

Cierra el círculo: aprende del silencio

El silencio también habla. Si tras 30 a 40 aplicaciones bien cuidadas no obtienes entrevistas, no es falta de talento, es falta de encaje percibido. Pide feedback a tres personas que contraten en tu área. Ajusta el extracto de LinkedIn, reescribe 5 logros con métricas y revisa tus primeras dos líneas de la nota de aplicación. Cambiar esas piezas mueve la aguja.

Encontrar trabajo en empresas de tecnología y startups es un juego de señales. Las páginas web para encontrar trabajo correctas amplifican tu señal, pero la historia que cuentas y las pruebas que acompañan tu perfil hacen el resto. Enfoca, mide, corrige. Y, cuando encuentres ese rol, guarda tus notas. Te servirán para la próxima etapa, ya del otro lado de la mesa.