



MÉTODO EXECUTIVE

Estrategia premium de
posicionamiento,
visibilidad y transición profesional

DIAGNÓSTICO · POSICIONAMIENTO · MERCADO · ACCIÓN

VICENTE SANZ BLANCO

Headhunter · Director General de Worth Horizon



*Una metodología para convertir experiencia en una
propuesta
de valor visible, creíble y activable en el mercado.*

No es un programa para “buscar empleo”.

Es un sistema de dirección profesional para perfiles que necesitan definir su siguiente movimiento y activar el mercado con criterio.



CLARIDAD

Una dirección profesional concreta: rol, nivel, entorno y prioridades.



DIFERENCIACIÓN

Una propuesta de valor que transforma trayectoria en impacto demostrable.



VISIBILIDAD

Presencia ejecutiva coherente en CV, LinkedIn, conversaciones y red.



TRACCIÓN

Un plan de mercado con compañías, interlocutores, cadencia y seguimiento.

PENSADO PARA



DIRECTIVOS EN TRANSICIÓN

Que necesitan redefinir su siguiente proyecto sin improvisar.



EJECUTIVOS EN CRECIMIENTO

Que quieren elevar responsabilidad, exposición y nivel de interlocución.



PERFILES CON TRAYECTORIAS COMPLEJAS

Que deben ordenar cambios, sectores o etapas y construir una narrativa sólida.



PROFESIONALES CON MERCADO OCULTO

Donde la oportunidad llega por relaciones, reputación y búsqueda directa.

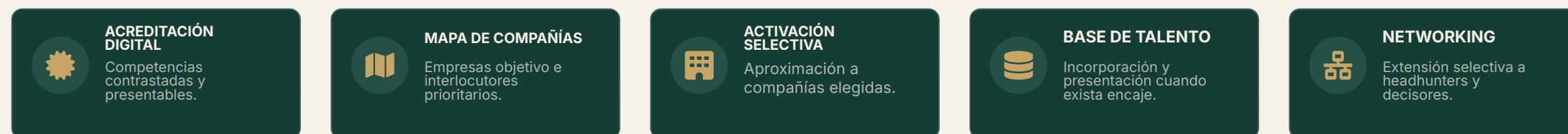
Un programa completo, con una capa Executive exclusiva.

La metodología combina construcción del perfil, evaluación, posicionamiento y activación comercial.

NÚCLEO DEL MÉTODO



CAPA EXECUTIVE EXCLUSIVA



Diagnóstico y arquitectura del perfil

Antes de activar el mercado, definimos con precisión qué vendes, a quién y con qué evidencia.



OBJETIVO PROFESIONAL

Roles, nivel de responsabilidad, horizonte y criterios de decisión.



MERCADO OBJETIVO

Sectores, compañías, tamaño, geografía, cultura y momento corporativo.



PROPUESTA DE VALOR

Problemas que resuelves, decisiones relevantes y resultados que puedes demostrar.



RIESGOS DE TRANSICIÓN

Brechas, restricciones, expectativas y puntos que el mercado cuestionará.



NARRATIVA EJECUTIVA

Un relato coherente que conecta trayectoria, ambición y encaje futuro.

ENTREGABLE Mapa de posicionamiento, criterios de decisión y elevator pitch ejecutivo.



CV ejecutivo dual

Dos versiones, una única propuesta de valor y una lectura construida para cada interlocutor.



CV RESUMIDO

1-2 páginas para headhunters, primeras conversaciones y procesos con lectura rápida.

PROPUESTA DE VALOR · LOGROS · ESCALA · ENCAJE



CV EXTENSO

Mayor contexto para procesos que requieren profundidad, trayectoria completa y evidencia de gestión.

PROYECTOS · EQUIPOS · DECISIONES · RESULTADOS

CRITERIOS DE CONSTRUCCIÓN

CLARIDAD

Lectura rápida

CUANTIFICACIÓN

Impacto real

COHERENCIA

Una sola narrativa

ATS

Estructura legible

ADAPTACIÓN

Uso según proceso

Marca personal y LinkedIn

La marca no consiste en hacer ruido. Consiste en ocupar una posición clara y demostrarla con consistencia.

MARCA PERSONAL

“Tu marca es la expectativa profesional que generas antes de entrar en la sala.”



POSICIONAMIENTO

Una categoría profesional reconocible y relevante.



PRUEBA

Logros, decisiones, conocimiento y referencias que sostienen el relato.



CONSISTENCIA

El mismo mensaje en CV, LinkedIn, entrevistas y conversaciones.

LINKEDIN EJECUTIVO



TITULAR

Posicionamiento, especialización y valor; no solo cargo.



ACERCA DE

Narrativa ejecutiva, foco de mercado y propuesta de valor.



EXPERIENCIA

Logros, escala, decisiones y complejidad gestionada.



SEO INTERNO

Palabras clave utilizadas por compañías y headhunters.



ACTIVIDAD

Presencia sostenible para reforzar criterio y visibilidad.

OBJETIVO: QUE TE ENCUENTREN POR LO QUE SABES RESOLVER.

Fortalezas, desarrollo y evaluación psicocompetencial

Contrastamos cómo lideras, decides, influyes y ejecutas para convertir autoconocimiento en argumentos profesionales.



ENTREVISTA

01

Episodios críticos y evidencias conductuales.



EVALUACIÓN

02

Herramientas online y contraste de resultados.



LECTURA

03

Integración de señales, fortalezas y riesgos.



FEEDBACK

04

Informe, recomendaciones y plan de desarrollo.



LIDERAZGO

Influencia, dirección de equipos, autonomía y movilización.



RELACIÓN

Comunicación, escucha, negociación y gestión de stakeholders.



APRENDIZAJE

Flexibilidad, curiosidad y adaptación a contextos nuevos.



DECISIÓN

Criterio, análisis, velocidad y respuesta ante incertidumbre.



EJECUCIÓN

Foco, resiliencia, orientación a resultados y capacidad de cierre.



RIESGOS

Patrones que pueden limitar el rendimiento o la percepción externa.

Acreditación digital de competencias

Convertimos competencias contrastadas en un soporte profesional verificable y fácil de presentar.

CÓMO FUNCIONA



1. EVIDENCIA

Se revisan ejemplos reales, responsabilidades y comportamientos observables.



2. CONTRASTE

La información se cruza con entrevista, evaluación y criterio profesional.



3. ACREDITACIÓN

Las competencias validadas se documentan mediante un tercero certificador.



4. PRESENTACIÓN

El profesional recibe un soporte digital verificable para acompañar su candidatura.

QUÉ APORTA



CREDIBILIDAD

Añade evidencia externa al relato profesional.



DIFERENCIACIÓN

Facilita una presentación menos genérica y más estructurada.



SÍNTESIS

Permite mostrar competencias clave sin ampliar el CV.



CONFIANZA

Refuerza la conversación con headhunters y compañías.

La acreditación estará sujeta al alcance y disponibilidad del proveedor certificador.

Entrevistas, role play y negociación

Entrenamos la situación real: preguntas difíciles, presión, objeciones, casos y cierre.



HEADHUNTER

Síntesis, encaje, movilidad y lectura del mercado.



RECURSOS HUMANOS

Competencias, motivación, coherencia y riesgos de incorporación.



CEO / CONSEJO

Negocio, criterio, liderazgo, impacto y visión de futuro.



CASO / ROLE PLAY

Estructura mental, decisiones, priorización y comunicación.



NEGOCIACIÓN

Expectativas, compensación, alcance y cierre de condiciones.

MARCO DE RESPUESTA Contexto · decisión · impacto · aprendizaje · encaje futuro



Estrategia de mercado y plan de 90 días

La búsqueda se gestiona como un pipeline: prioridades claras, contactos de calidad, seguimiento y aprendizaje.

01 POSICIONAR

Semanas 1-2

- ✓ Cerrar CV, LinkedIn y narrativa
- ✓ Definir roles y compañías objetivo
- ✓ Preparar mensajes y argumentos

02 ACTIVAR

Semanas 3-6

- ✓ Contactos de calidad
- ✓ Headhunters y decisores
- ✓ Conversaciones de mercado

03 CONVERTIR

Semanas 7-12

- ✓ Procesos selectivos
- ✓ Seguimiento disciplinado
- ✓ Iteración según respuesta

INDICADORES DE ACTIVIDAD



EMPRESAS

Lista priorizada



CONVERSACIONES

Calidad, no volumen



PROCESOS

Encaje real



SEGUIMIENTO

Cadencia y próximos pasos



APRENDIZAJE

Ajustes por respuesta

Mapa de compañías objetivo

No se entrega una lista genérica: se construye un universo priorizado según encaje, probabilidad y capacidad de acceso.

**ESTRUCTURA**

Tamaño, organigrama, nivel de interlocución y espacio real para el perfil.

**MERCADO**

Sector, crecimiento, transformación, expansión o relevo directivo.

**ENCAJE**

Experiencia, fortalezas, cultura y momento profesional.

**ACCESO**

Interlocutores, red disponible y vías razonables de aproximación.

ENTREGABLE**01****UNIVERSO AMPLIO**

Compañías con encaje potencial.

02**LISTA PRIORIZADA**

Empresas ordenadas por atractivo y probabilidad.

03**INTERLOCUTORES**

Funciones y contactos potenciales.

04**HIPÓTESIS DE ENCAJE**

Razón estratégica para iniciar conversación.

05**PLAN B**

Sectorización por tamaño, mercado y momento corporativo.

Activación de compañías prioritarias

Seleccionamos hasta diez organizaciones especialmente atractivas y diseñamos una aproximación profesional para cada una.



01

SELECCIÓN

Definición de hasta 10 compañías prioritarias.



02

INVESTIGACIÓN

Contexto, organigrama, necesidades y posibles interlocutores.



03

APROXIMACIÓN

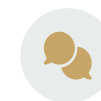
Mensaje, argumento de valor y canal más adecuado.



04

CONVERSACIÓN

Búsqueda de una reunión exploratoria cuando exista una vía razonable.



05

FEEDBACK

Registro de respuesta, objeciones y próximos pasos.

PRINCIPIOS DE TRABAJO

NO HAY GARANTÍA DE ENTREVISTA

La activación aumenta la calidad de acceso, pero la decisión final depende de cada compañía.

MENSAJE AD HOC

Cada aproximación debe responder a un problema, oportunidad o hipótesis de encaje concreta.

APRENDIZAJE ACUMULATIVO

La respuesta del mercado sirve para ajustar posicionamiento, timing y prioridades.

Networking y base de talento

La visibilidad de un perfil ejecutivo no depende de estar "en todas partes", sino de estar delante de las personas adecuadas.



EXTENSIÓN SELECTIVA DEL PERFIL



HEADHUNTERS Presentación a profesionales de búsqueda directa cuando el perfil y el mercado lo justifican.



EMPRESAS Y CLIENTES Conversaciones selectivas con dirección general o recursos humanos cuando existe encaje.



MERCADO OCULTO Mayor proximidad a oportunidades que no se publican o nacen antes de abrirse.



POSICIONAMIENTO El objetivo es ser recordado por una propuesta de valor concreta, no circular sin criterio.



INCORPORACIÓN A BASE DE TALENTO



CONSENTIMIENTO El perfil se incorpora y comparte únicamente con autorización expresa.



PRESENTACIÓN PROACTIVA Se presenta de forma selectiva a clientes cuando existe una hipótesis de encaje.



PROCESOS RELEVANTES El profesional podrá ser considerado en búsquedas futuras compatibles con su perfil.



TRAZABILIDAD Se registra qué se ha activado, ante quién y con qué resultado.

Entregables concretos y seguimiento

Cada elemento se construye a medida y debe servir para decidir, presentar o activar una acción real.



DIAGNÓSTICO

Objetivo, posicionamiento y criterios de decisión.



DOS CV

Versión resumida y extensa.



NARRATIVA

Elevator pitch y argumentos de valor.



LINKEDIN

Textos, estructura y pauta de visibilidad.



INFORME

Evaluación competencial y desarrollo.



ACREDITACIÓN

Soporte digital de competencias, si aplica.



MAPA EMPRESAS

Compañías, interlocutores e hipótesis de encaje.



ACTIVACIÓN

Mensajes y aproximación a compañías prioritarias.



NETWORKING

Extensión selectiva del perfil.



PLAN 90 DÍAS

Acciones, cadencia e indicadores.

PRINCIPIO DE TRABAJO No se entregan documentos aislados: se construye un sistema coherente de posicionamiento y acción.



RESULTADO FINAL

TU PRÓXIMO MOVIMIENTO NO SE IMPROVISA. SE DISEÑA.

Más claridad para decidir. Más credibilidad para posicionarte.
Más acceso para convertir conversaciones en oportunidades.

DIRECCIÓN

saber dónde competir

PROPUESTA

explicar por qué tú

VISIBILIDAD

estar ante quien decide

VICENTE SANZ BLANCO

Head of Sales • Director General de Worth Horizon

activar el siguiente paso

www.vicentesanz.com