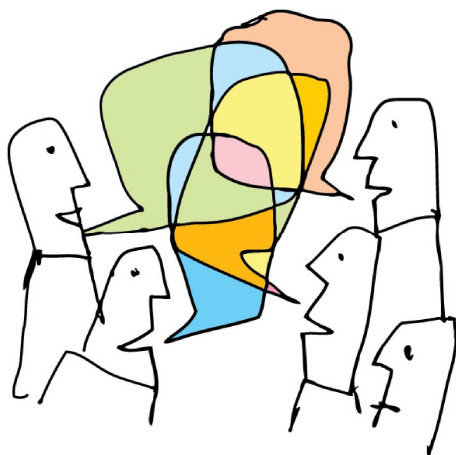


ELS ADJECTIUS QUE EM CARACTERITZEN

COMUNICACIÓ



Afable
Amable
Col·laborador-a
Comunicatiu-va
Convincent
Conciliador-a
Cooperador-a
Cordial
Educat-da
Dialogant
Diplomàtic-a
Discret-a
Dur-a
Extravertit-da
Independent
Líder
Motivador-a
Negociador-a
Persuasiu-va
Ben relacionat-da
Respectuós-a
Amb tacte
Tolerant
Control emocional

PROFESSIONALITAT



Actiu-va
Actual
Agilitat mental
Agressiu-va
Ambiciós-a
Analític-a
Coordinador-a
Creatiu-va
Amb cura
Culte
Complidor-a
Decidit-da
Delegador-a
Estalviador-a
Eficax
Eficient
Executiu-va
Emprenedor-a
Especialitzat
Expert-a
Hàbil
Imaginatiu-va
Laboriós
Capacitat matemàtica
Capacitat mecànica
Metòdic-a
Minuciós-a
Orientat-da a resultats
Ordenat-da
Polivalent-a
Productiu-va
Puntual
Ric-a en recursos

Taller imatge personal i entrevista

Reflexiu-va
Resolutiu-va
Responsable
Sistemàtic-a
Venedor-a
Visió comercial

PERSONALITAT



Obert-a
Adaptable
Amb aplom
Autèntic-a
Amb caràcter
Clar-a
Coherent
Concreto-a
Autoconfiança
Conscient
Constant
Constructiu-va
Fidel a conviccions
Bon criteri
Crític-a
Equànime
Enèrgic-a
Entusiasta
Estable
Ètic-a
Exigent
Fiabre
Flexible
Honest-a
Lleial
Lògic-a
Madur-a
Bona memòria
Objectiu-va
Optimista
Pacient
Perceptiu-va
Ponderat-da
Positiu-va
Pràctic
Previngut-da
Precís-a
Ràpid-a
Raonable
Resolutiu-va
Segur-a
Sensat-a
Serè-na
Sincer-a
Tenaç

ANÀLISI DAFO

L'**Anàlisi DAFO** és un mètode de planificació estratègica per avaluar les **Debilitats**, **Amenaces**, **Fortaleses** i **Oportunitats** d'un projecte. En aquest cas parlem del projecte *trobar feina*.

Consisteix en una anàlisi que diferencia entre els **factors interns** (fortaleses i debilitats) i els **factors externs** (oportunitats i amenaces). Es tracta d'especificar l'objectiu d'un projecte i la identificació dels factors interns i externs que són favorables i desfavorables per assolir aquest objectiu. La tècnica se li atribueix a Albert Humphrey, a la Universitat de Stanford els anys 1960 i 1970.

- **Fortaleses:** característiques del projecte (trobar feina) que li donen un avantatge per assolir els objectius.
- **Debilitats** (o limitacions): són característiques que situen el projecte en un desavantatge per assolir els objectius.
- **Oportunitats:** oportunitats del medi, externes a nosaltres, que ens posen en avantatge per a assolir el nostre l'objectiu.
- **Amenaces:** elements del medi, externs a nosaltres que desenvolupa el projecte, que podrien causar problemes per assolir l'objectiu.

La identificació dels DAFOs és essencial per al procés de planificació per a la consecució d'un objectiu. Qui pren decisions ha de determinar si l'objectiu és assolible, tenint en compte l'anàlisi DAFO. Si l'objectiu no és assolible, un objectiu diferent ha de ser seleccionat i s'ha de repetir el procés.

	Fortaleses	Debilitats
Anàlisi interna	Capacitats distintes Avantatges naturals Recursos superiors	Recursos i capacitats escasses Resistència al canvi Problemes de motivació
	Oportunitats	Amenaces
Anàlisi externa	Noves tecnologies Debilitament de competidors Posicionament estratègic	Alts riscos - Canvis en l'entorn



IMATGE PERSONAL = IMATGE PROFESSIONAL

PER QUÈ ÉS IMPORTANT LA IMATGE EN UNA ENTREVISTA DE FEINA?

CONSELLS

- escolta activa
- concisió
- eficàcia
- discreció i senzillesa
- positivitat

RESPON A AQUESTES PREGUNTES

- Com et veus?
- Com et veuen?
- Com vols ser recordat?

5 factors que comprenen la definició d'imatge professional:

- 3 són visuals: actitud, comportament i vestuari
- 1 és oral: el discurs (encara que també pot ser visual si és un discurs escrit)
- 1 global: la identitat professional. És dependent de qualsevol dels altres 4 factors, els quals, a la seva vegada, són elements de la identitat personal.

Actitud i Comportament

La diferència entre l'actitud i el comportament radica que el primer factor està més relacionat amb la postura l'energia (al que alguns mentre que el segon té a a seguir en certes més a més del domini i professionals (salutacions, presentacions i altres). És a (es realitzi o no alguna comportament té a veure



socials, alhora que va precedit d'una decisió i seguit d'una acció. La professió mateixa del treballador (sigui de la professió o de l'ofici que sigui) serà part del seu comportament i afectarà enormement la seva imatge professional.

corporal i la projecció de podrien anomenar com "vibra"), veure amb les decisions i accions circumstàncies o contextos, a efectivitat dels protocols reunions de treball, menjars, dir, l'actitud està sempre present cosa), mentre que el amb el domini dels protocols

Taller imatge personal i entrevista

Vestuari

Sobre el vestuari podran existir diverses interpretacions i, fins i tot, desqualificacions sobre la seva rellevància. No obstant això, al món professional, de negocis o aquest impacte que



aquest establir, professional general de segons cada vestir-se

acadèmic, aquest factor té un no pot esbiaixar-se. Inclusivament, en ocasions, factor pot ser el determinant per danyar o reforçar una imatge efectiva. No existeix una guia vestuari professional, doncs, àmbit professional, el codi de com variarà notòriament. Per exemple,

el codi de l'àmbit de negocis serà molt més tradicional i rígid que el codi de vestimenta de l'àmbit artístic.

Discurs

En el discurs, existeixen dos nivells d'anàlisi, importants per igual: el parlat i l'escrit. En el parlat, no referència a les qüestions domini de la llengua en sí, característiques (pronunciació, dicció, volum i timbre). En efectivament tindrà un per a la imatge



només es fa del missatge i el sinó també a les paralingüístiques modulació, to, accent, l'escrit, redactar impacte determinant professional de

qualsevol persona. D'aquesta manera, conèixer les guies bàsiques de la gramàtica (sintaxi, ortografia, accentuació i puntuació) serà imprescindible.

Identitat-Professional

El factor identitat-professional abasta no només l'aprenentatge (sèrie de coneixements) adquirit en l'àrea específica laboral d'una persona en particular, sinó també les habilitats i competències professionals que posseeixi. Podríem dir que la identitat-professional sobre el canvi, equilibri l'àmbit personal, missió carrera i l'estratègia Desafortunadament, no adequadament aquest algunes evidències que



expressa també consciència en les diverses esferes de professional, objectius de professional a seguir. és fàcil transmetre clarament i factor, a no ser que tinguem parlin d'això.

FASES D'ENTREVISTA DE FEINA

Les fases d'una entrevista de feina acostumen a estar delimitades:

Etapa inicial: conversa introductòria entre seleccionador/a i candidat/a, generalment sobre algun tema sense rellevància, com el temps, esports, o algun altre, per entrar en situació d'una forma cordial.

A continuació, l'entrevistador/a sol explicar de manera resumida com serà el desenvolupament de la trobada, per disminuir l'angoixa del candidat/a.

Fase de desenvolupament de l'entrevista: on es plantejaran les preguntes sobre aspectes d'interès per a l'empresa, i es consultaran dubtes respecte al Currículum presentat, ja que es tracta de preguntes preparades que serviran per situar el/la candidat/a.

També és possible que es discuteixin algunes qüestions personals, o sobre les seves aficions. És possible que llavors es passi a les dades biogràfiques i familiars, expectatives del lloc de treball, motivacions respecte a l'oferta; sempre amb la intenció de l'entrevistador/a d'obtenir la major quantitat d'informació possible sobre el/la candidat/a.

Tancament de l'entrevista: és necessari per ambdues parts es produeixi naturalment i no de forma abrupta. És el moment ideal per a què el/la candidat/a faci les preguntes i resolgui els seus dubtes.

La **finalització** de la trobada s'ha de fer de manera cordial, i agraint el temps de cadascun dels presents. A partir d'aquí ambdues parts realitzaran les seves primeres conclusions si existís la possibilitat d'una nova trobada.



Exemples de preguntes:

- **“Parli'm de vostè/parla'm de tu”**

Una de les preguntes més freqüents. Necessites tenir preparada una resposta breu, sense que es vegi molt assajada. És recomanable limitar-se a parlar d'elements relacionats amb l'oferta de feina, a no ser que les instruccions siguin unes altres. Parla de les coses que has fet i de feines realitzades que facin referència a la posició per a la qual estàs essent entrevistat/da. Comença per les experiències més antigues fins arribar a l'actual, seguint un fil conductor cronològic entre la teva resposta i els requisits i perfil de l'oferta de feina.

- **“Quines eren les seves/teves expectatives per a la feina i en quina mesura s'han complert?”**

L'objectiu d'aquesta pregunta és saber què esperaves a la teva última feina. Cal preparar una resposta.

No hi ha una resposta correcta o incorrecta a aquesta pregunta. La millor manera de respondre-la és parlar del que esperaves quan vas acceptar la feina i dar exemples de com la feina desenvolupada va complir les teves expectatives. Centra't en la feina en ella mateixa, mai en l'empresa, en el cap o en els companys de feina. Destaca els aspectes positius de la feina i en les expectatives assolides. Posa exemples; si t'han proporcionat capacitació i oportunitats de desenvolupament professional, digues-ho també.

- **“Quines eren les seves/teves responsabilitats?”**

Sigues específic/a, objectiu/va i ser positiu/va sobre el que vas fer i el que estàs fent actualment.

Describeix amb detall les; tracta de vincular les tasques i responsabilitats amb la descripció del lloc de feina al qual hi optes. Sigues honest/a, no exageris, ho poden comprovar si demanen referències.

- **“Què ha/has après dels seus/teus errors?”**

Dóna exemples que tinguessin un resultat positiu.

- **“Què li/et agradava o desagradava de la seva/teva feina anterior?”**

Intenta no ser massa negatiu/va. Centra't en parlar de tu mateix/a i del que estàs buscant en una nova oportunitat.

- **“Expliqui'm/ca'm alguna situació de conflicte amb un/a company/a de feina a l'hora de realitzar una tasca en equip.”**

Les empreses estan sempre molt interessades en saber si treballes bé en equip. Pren-te el teu temps abans de respondre. No parlis malament dels/les companys/es de feina, busca exemples on ressalti la teva capacitat de resoldre conflictes.

Taller imatge personal i entrevista

- **"Ha/has tingut dificultats per treballar amb un cap?"**

Vés amb molt de compte en respondre aquest tipus de preguntes. Dóna un enfocament positiu a la resposta.

- **"Quins són els seus/teus principals defectes?"**

Una de les tècniques més comunes que utilitzen els/les entrevistadors/es a l'hora de posar-se cara a cara amb un/a candidat/a al lloc, és demanar-li que digui **tres virtuts i tres defectes que, en la seva consideració, el/la defineixin com a treballador/a**.

La recomanació que suggereixen els/les especialistes és ser sempre sincers/es, ja que és aquest punt realment el que està avaluant l'entrevistador/a. Intenta imprimir un to positiu a aquesta resposta, destacant defectes reals que tinguis però que alhora puguin ser positius per al lloc de feina, com: "ser excessivament perfeccionista" o "exigir-se massa".

- **"Què ha/has estat fent des de la seva/teva última feina?"**

Cal ser honest/a, però has de donar una resposta sincera i correcta prèviament preparada. Si és un interval curt, inferior a sis mesos, si no tens altres motius, pots citar que has estat activament buscant feina, fent entrevistes, parlant amb la teva xarxa de contactes i actualitzant la teva formació.

Si es tracta d'un període superior a sis mesos, has d'incloure alguna raó de pes que justifiqui de manera activa el fet d'haver estat fora del mercat laboral formal durant tant de temps.

Com tractar el tema del sou en una entrevista de feina

Un dels temes més delicats, però un dels més importants en l'entrevista de feina és el sou. És molt important esbrinar abans de l'entrevista els sous que reben els/les treballadors/es d'empreses similars o llocs semblants.

A l'entrevistador/a també l'interessa conèixer el sou que has rebut a la teva vida laboral, però segurament no et preguntis directament la quantitat.

Cal parlar sempre de quantitats brutes anuals, tant si ens demanen pel que cobràvem en feines anteriors, com si ens demanen el que volem percebre, on llavors parlarem de barems (entre 20.000 i 22.000€ bruts l'any).

És important conèixer els sous en brut i anuals que les empreses del mateix sector ofereixen a treballadors/es d'una mateixa categoria.