



## Millena Gutierrez Rodriguez

Human Resources Business Partner - Latam

ECOLAB



Resultados da avaliação realizada por **Millena Gutierrez Rodriguez** por solicitação da empresa **ECOLAB**. Faça a leitura observando as instruções e conceitos que acompanham cada item e não prossiga com ações conclusivas sem consultar as políticas que limitam o uso do be.group assessment.

Não permita a utilização de nomenclaturas ou rótulos que classifiquem ou discriminem pessoas. Leia mais sobre as **políticas de utilização** em <https://www.begroupbr.com/politica-de-privacidade/> e em <https://www.begroupbr.com/begroup-assessments/etica-essencial/>. Este documento fica disponível em área exclusiva do website para leitura e consulta quando necessário.

janeiro 17, 2025

### Conteúdo:

#### Resultados da Avaliação

- MAP Modo de Agir Preferencial
- Atributos Positivos
- Motivadores
- Termos Descritores

#### Convivência e Relacionamentos

- Disponibilidade
- Movimentação
- Resultados
- Indicador Adaptação
- Indicador Influência Pessoal
- Indicador Volatilidade

#### Posições e Indicações - Cargos e Carreiras

- Principais Indicações - Áreas Corporativas
- Amostragem de Setores e Cargos
- DNA - Tipos de atividades

#### Liderança

- Estilo de Liderança
- Descrição do Estilo de Liderança
- Indicações Autodesenvolvimento

#### Habilidades

- Gráfico

#### Referências Técnicas e Conceitos

- Escala de Premissas
- Fatores Predominantes
- Clareza da Identificação
- Escala Principal Thinking
- Escala Principal Energy
- Escala Complementar Drive
- Escala Principal Attention



## DESCRIÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO

### MAP - MODO DE AGIR PREFERENCIAL

Características preferenciais de ação que tendem a ocorrer com maior frequência. Tendência é inclinação ou disposição natural para ações em uma determinada direção e que estão propensas a acontecer com o tempo e afirmação.

Millena é uma pessoa orientada pela técnica de realização e orienta suas ações com abordagem prática, estruturada e focada. Ela tende a agir com base em fatos e lógica, gerando estrutura para conduzir suas tarefas por meio de planos antecipados e organizados. Ela prefere seguir processos já testados, indicando que não fará improvisações, nem focará em mudanças ou improvisos.

Millena também é formal e coloca importância essencial nos processos e procedimentos, além de fixar-se nas regras e combinações. Isso sugere facilidade para lidar com detalhes e seguir protocolos. Prefere trabalhar com informações tangíveis, confiáveis e precisas. Sua personalidade tem energia interior que a remete para realizar atividades focadas e com profundidade de análise em ambientes equilibrados, não colocando atenção para ocorrências periféricas, conversas paralelas ou interações sociais com propósitos fora dos seus objetivos e pautas.

Seu estilo de comunicação é equilibrado, com inclinação para reserva na sua exposição pessoal. Ela valoriza a clareza nas expressões e objetividade na fala, com expressões diretas. Com pensamento crítico, ela se posiciona com controle nas situações e avalia com facilidade as ocorrências para tomar decisões, impulsionando o ambiente e gerando influência realizadora.

A descrição sugere forte adaptação em carreira que valorize conhecimento técnico em atividades intermediárias e de suporte, onde ela possa determinar os caminhos com base no conhecimento adquirido e experiência, gerando informações e promovendo a qualidade das entregas.

### ATRIBUTOS POSITIVOS

- └ Objetividade - prioriza informações verificáveis e comprovadas, deixando de lado opiniões ou suposições
- └ Raciocínio Lógico - pensa e age de forma estruturada e coerente
- └ Seriedade e Confiabilidade
- └ Aprendizado rápido e criatividade
- └ Organização e foco em processos

### MOTIVADORES

- └ Ambiente estruturado e recursos para realização
- └ Orientação à agenda e pautas combinadas sem surpresas ou mudanças de última hora
- └ Comunicação franca e objetiva
- └ Oportunidade para concentração e reflexão sobre objetivos e tarefas de rotina
- └ Confiança da gestão principal.

### TERMOS DESCRITORES

Os termos são amostragem de traços que distinguem o Modo de Agir Preferencial formatado com expressões objetivas.

Astuto	Prático	Conservador	Crítico	Discreto	Reservado	Introvertido	Controlador
Autoconfiante	Desconfiado	Convencional	Profundo	Eficiente	Mandão	Operacional	Conformista
Autoritário	Rápido	Centralizador	Executivo	Formal	Pautado	Técnico	Pretencioso



## CARACTERÍSTICAS DE CONVIVÊNCIA E RELACIONAMENTOS

Ações e atitudes analisadas sob a ótica da ocupação do cargo informado - **Human Resources Business Partner - Latam.**

Referem-se a um conjunto de atitudes, comportamentos e habilidades sociais que facilitam a interação



### DISPONIBILIDADE

Quando solicitada irá colaborar tecnicamente, porém tem predileção para reservar-se em ambiente disciplinado e focado. Comunica-se com objetividade e resume conversas.



### MOVIMENTAÇÃO

É facilitadora para responder às demandas e não contribuirá com o que não conhece. É proativa e deverá apresentar pensamento antecipado e estratégia. Movimenta-se com agilidade para colocar as coisas em prática e se posiciona para receber responsabilidades. Não lida bem com pautas incompletas e é enérgica com ineficiência ou falta de engajamento, podendo agir com rudeza.



### RESULTADOS

Focaliza os detalhes e os formalismos, sendo atenta e regrada para a busca de resultados, fazendo check lists e assegurando a orientação processual. É exigente com o acompanhamento do que está sendo executado e organiza planos de ação detalhados para atendimento de programas e projetos. Deste modo, suas entregas ocorrerão dentro de expectativas e com uniformidade.

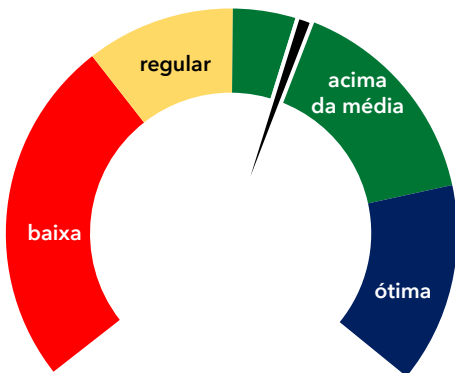
### ADAPTAÇÃO



#### Referências para a identificação:

Conformidade, Atenção às regras e Disciplina, Flexibilidade, Percepção e Subjetividade.

**Conceito:** Capacidade de ajustar-se às dinâmicas e exigências de um local de trabalho. Isso inclui a assimilação da cultura organizacional, normas e valores da empresa. A adaptação é crucial para a integração e indica expectativa de permanência e estabilidade.



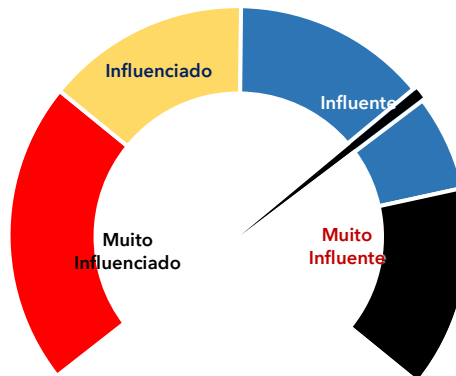
### INFLUÊNCIA



#### Referências para a identificação:

Pensamento objetivo, Raciocínio Lógico e Iniciativa. Energia extrovertida e a Escala "Drive" indicam intensidade e ritmo.

**Conceito:** Capacidade de afetar as opiniões, comportamentos e decisões no ambiente, gerando mudanças e formando opinião. Da mesma forma vice-versa. A Influência pode ser positiva ou negativa



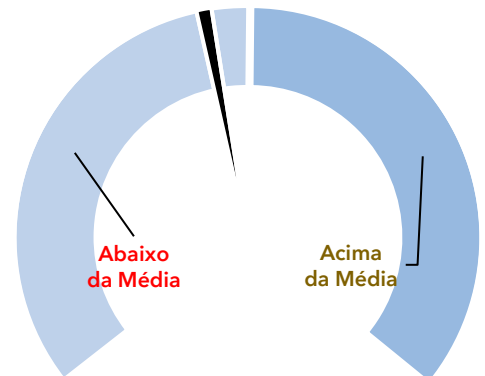
### VOLATILIDADE



#### Referências para a identificação:

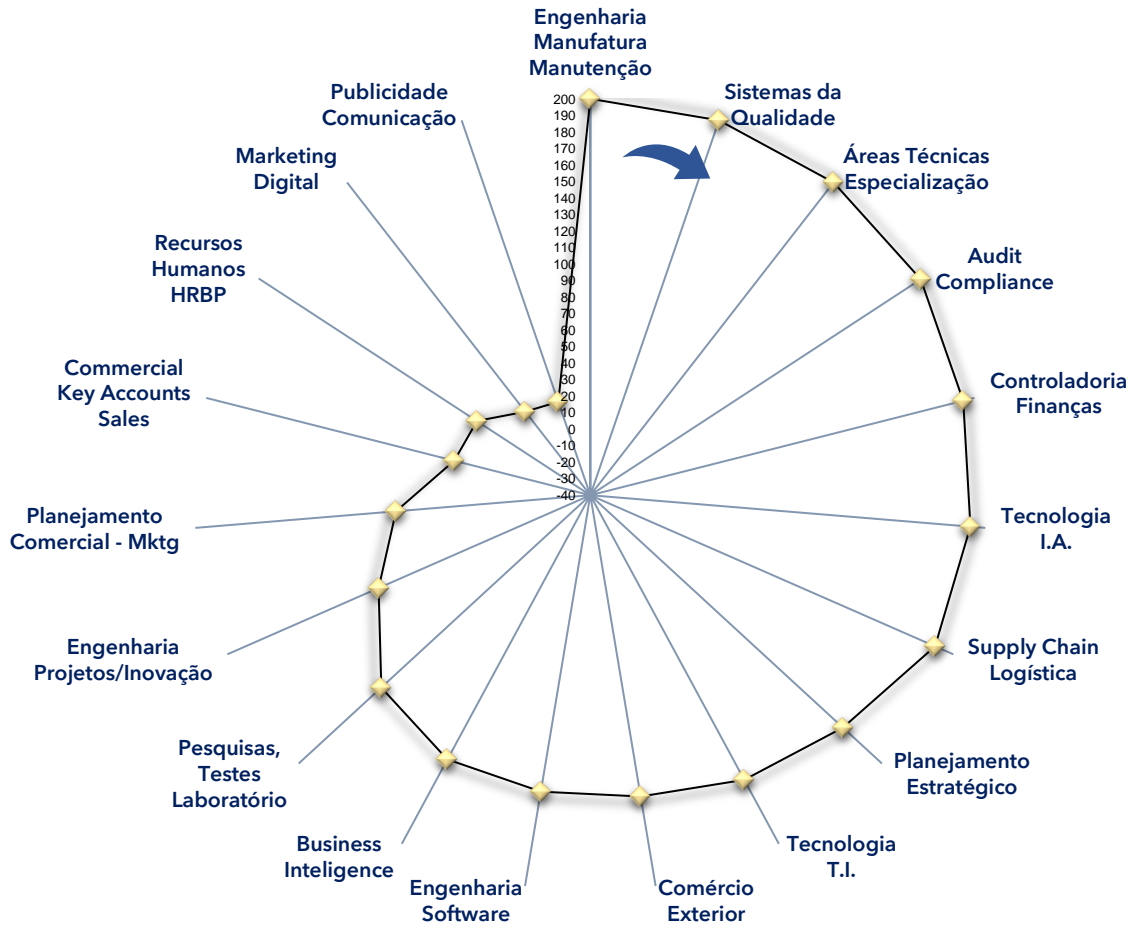
Flexibilidade, Pensamento Objetivo, Energia Extrovertida, Informalidade e Intuição.

**Conceito:** Refere-se à condição natural de exercer funções com instabilidade e alterações de ritmo. Envolve flutuações e variações que afetam o modo de agir sugerindo desafios e mudanças.



## PRINCIPAIS INDICAÇÕES - ÁREAS CORPORATIVAS

A classificação indicada na linha com marcadores apresenta áreas ou setores com maior pontuação para alinhamento.



## PRINCIPAIS INDICAÇÕES - AMOSTRAGEM DE CARGOS

A relação de cargos está em ordem aleatória.

Analista Financeiro  
 Analista de Controladoria  
 Engenheiro de Processos e Produção  
 Engenheiro de Sistemas  
 Engenheiro Civil

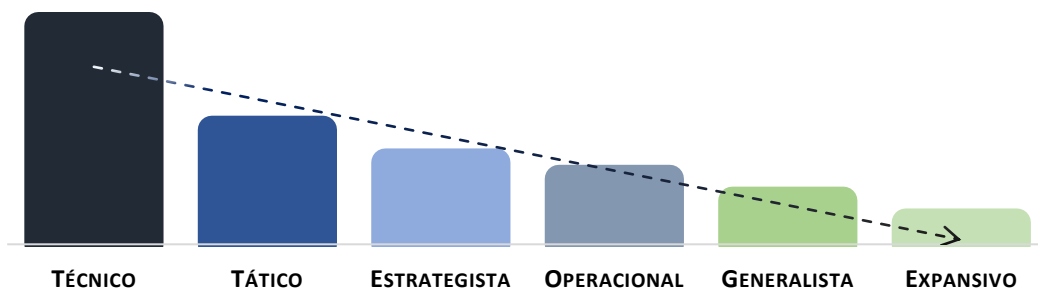
Analista de Laboratório  
 Planejador de Produção  
 Segurança Patrimonial  
 Especialista em Logística  
 Analista B.I.

Segurança do Trabalho  
 Analista de Suporte  
 Analista da Qualidade  
 Programador  
 Assessor Jurídico

Operador Especializado  
 Profissional de Medicina Farmacêutico  
 Analista de Crédito  
 Engenheiro Eletricista

## TIPOS DE ATIVIDADES - DNA

Conjunto de características intrínsecas, padrão de pensamento e ações que compõem e determinam o modo de agir. É a visão que direciona as atitudes. O gráfico aponta o conjunto de preferências que identificam essa visão,



**Operacional** - Atividades concretas e práticas para manter os processos em funcionamento. A posição atende atividades fim em processos de execução técnica e rotineira.

**Tático** - Atividades de rotina que conectam diretamente as decisões estratégicas às operacionais. A posição atende resultados intermediários.

**Estrategista** - Atividades de planejamento com alcance de objetivos de médio e longo prazos com visão corporativa. A posição atende resultados com amplitude organizacional.

**Técnico** - Atividades que demandam conhecimentos específicos, habilidades técnicas aprofundadas e formação especializada. A posição atende a resultados estruturais.

**Generalista** - Atividades relacionadas a muitas áreas e funções. A posição atende demandas de conhecimento amplo e genérico.

**Expansivo** - Atividades que visam ampliar atuação de uma determinada função. A posição atende resultados que envolvem relações e negociações de uma área específica.



## ESTILO DE LIDERANÇA

A classificação da liderança aponta o modo como o Líder se relaciona com as rotinas do cargo e com o comando de processos e pessoas. A análise pressupõe que a pessoa avaliada **está ocupando ou virá ocupar posição com esta demanda.**

### CLASSES

#### DEMOCRÁTICA



O líder é participativo e indica abertura e compartilhamento em algum momento ou em todos os momentos da decisão. A participação e envolvimento de todos é mais alta.

#### AUTORITÁRIA

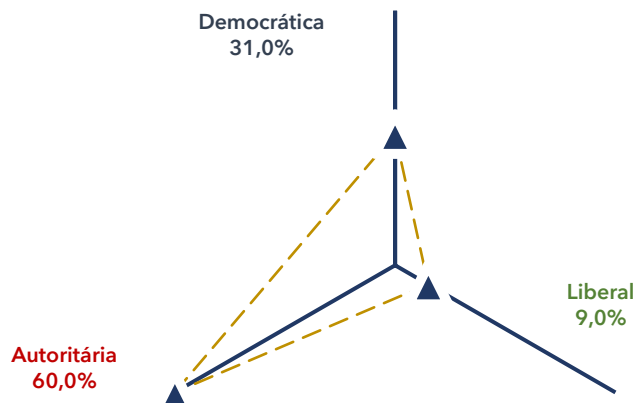


O líder orienta todas as decisões e todos o seguem. Ele define o que será feito de maneira centralizada e com menor participação.

#### LIBERAL



O líder dá orientações, porém estende decisões com liberdade para fazer o que for por eles definido. A participação do líder ocorre com pouca frequência e influência.



### DESCRIÇÃO:

A identidade da Millena Gutierrez Rodriguez é clara. Se ela vier a ocupar posições que demandem liderança e gerenciamento, colocará sua comunicação carismática e energética à frente, cativando as pessoas com entusiasmo e expressividade e usando sua extroversão para inspirar e motivar a equipe. Tende a compartilhar ideias e pensamentos de forma expansiva. Seu foco é nas pessoas e relacionamentos e ela irá sempre investir seu tempo principal construindo conexões pessoais com a equipe.

As suas decisões são baseadas em forte intuição e confia bastante em seus instintos e percepções. Essas características ajudam a enxergar padrões e possibilidades futuras. A Millena tende a focar mais no quadro geral (big picture) e nas oportunidades do que em detalhes operacionais. Os seus talentos naturais (DNA), indicam aplicação racional às novas ideias e propensão para promover mudanças. Ela não tem medo de experimentar abordagens diferentes e correr riscos, sugerindo um ambiente mais ajustado aquele com operações dinâmicas, mais informal e com incentivo às interações espontâneas e discussões abertas entre a equipe.

Ainda no âmbito das decisões, ela tem pensamento inclinado para raciocinar lógica e objetivamente, porém, sua percepção do ambiente atualmente a conduz a manter equilíbrio e gerar consenso (mais subjetiva), além de propor ambiente pautado pelas relações amistosas e eficazes. Seus subordinados ou liderados deverão percebê-la como acessível e simpática nas interações, tendo soluções e opiniões sempre à mostra e colocada com ênfase e promoção (importância elevada).

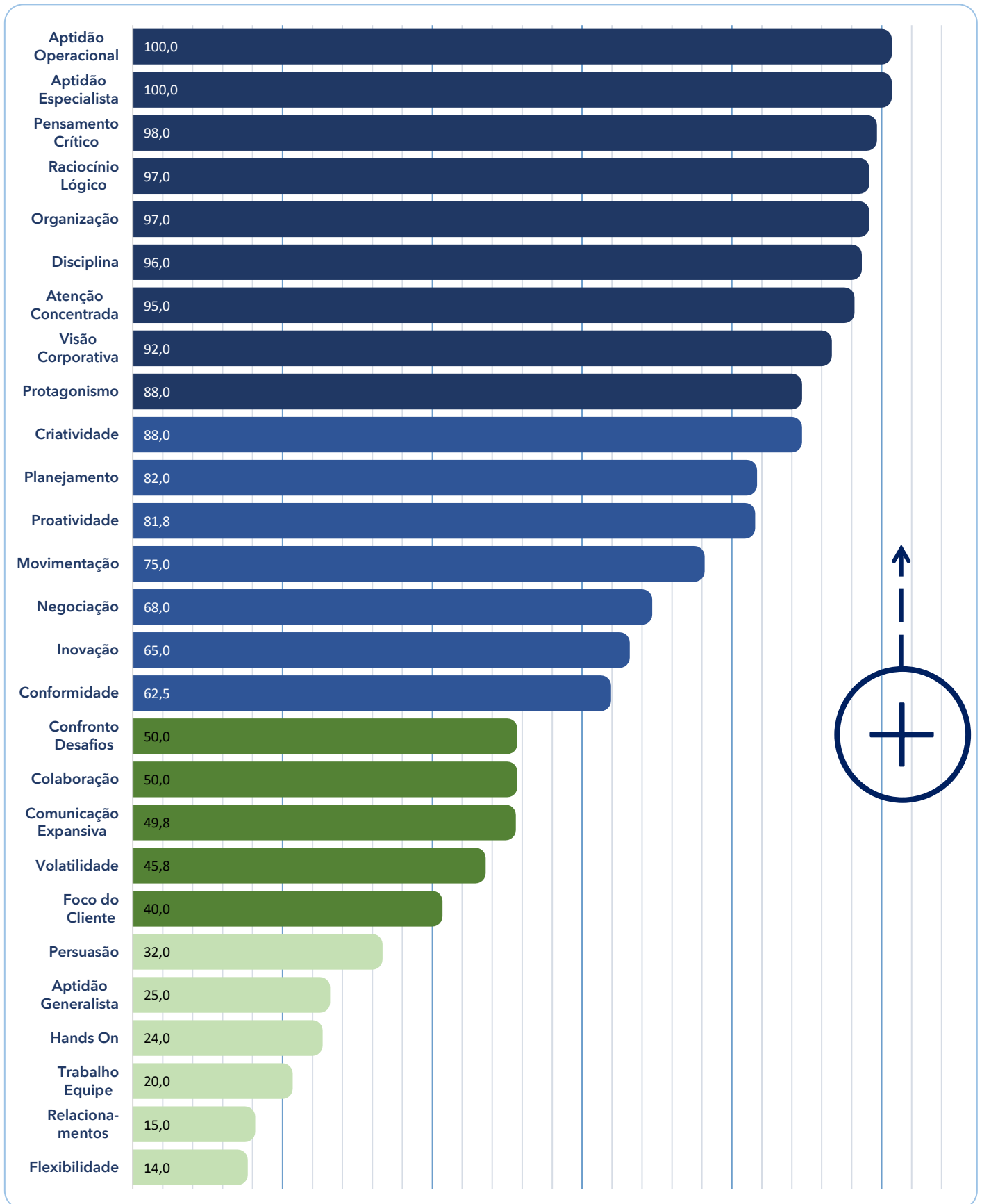
### AUTODESENVOLVIMENTO

Para elevar as condições de executar uma boa liderança e gestão, seguem recomendações estratégicas e complementares. São pontos cegos característicos que poderão ocorrer.

- └ Dificuldade em lidar com pessoas que demandam mais tempo para se adaptar às mudanças ou entregar os planos combinados.
- └ Pode colocar muita confiança em suas percepções. Importante será focar em números e dados criteriosos para garantir planos.
- └ Pode se sentir dividida ao equilibrar sua objetividade natural com a necessidade de considerar aspectos particulares das pessoas.
- └ Sua expansividade e foco no ambiente reduzem a percepção de detalhes que podem ser importantes. Da mesma forma, essas boas características relacionadas à energia extrovertida influenciam negativamente tarefas com necessidade de concentração.
- └ Situações sob conflito podem trazer sensibilidade, conduzindo questões profissionais como sendo pessoais.
- └ O estilo de comunicação continuamente aberto e expansivo a conduz a falar além do necessário em situações sigilosas.
- └ Cuidar para que as influências das relações não gerem dependência no seu caminho aos objetivos.
- └ Ousadia para mudanças gera ambiente de riscos. A identidade da Millena sugere inconformismo e inquietude com a inércia dos processos/pessoas, o que poderá gerar excesso de interesses em mudanças de rota.
- └ A Millena precisará de retaguarda para cuidar de rotinas e burocracias e poder aplicar seus talentos e avançar.
- └ Sua agilidade de pensamento poderá interferir na interlocução, quebrando a fala dos outros e propondo a sua.



## HABILIDADES



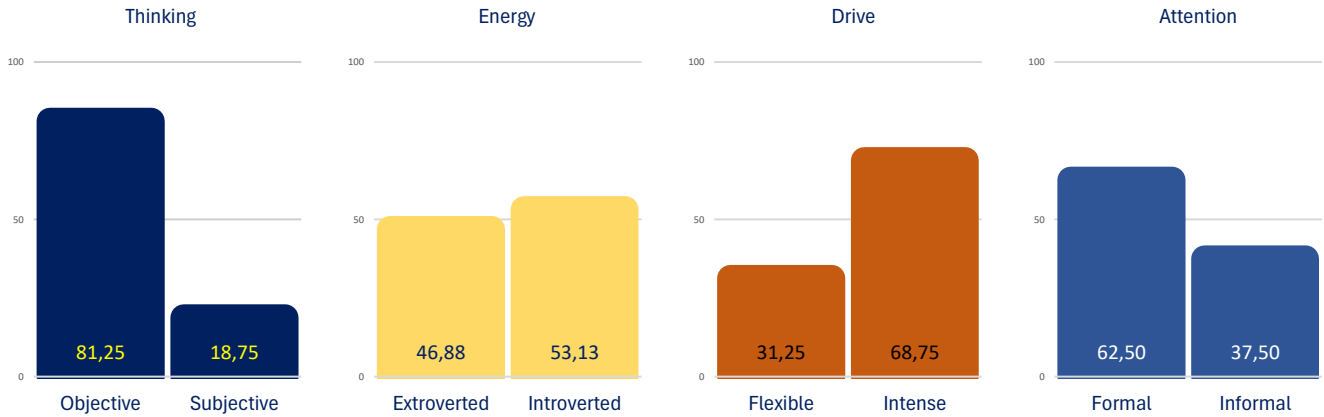
A avaliação das habilidades é ranqueada pela pontuação mais forte. A apresentação gráfica menos favorável para uma determinada habilidade visa demonstrar a valorização e maior força de outra. Para incluir outras habilidades, excluir ou alterar o formato desta apresentação, faça contato pelo [assessment@begroupbr.com](mailto:assessment@begroupbr.com).



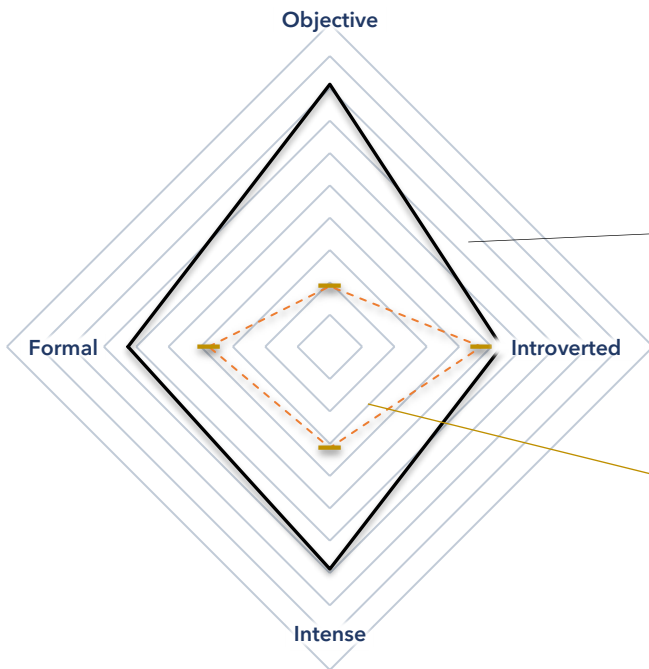
## IDENTIFICAÇÃO E REFERÊNCIAS TÉCNICAS

### ESCALA DE PREMISSAS

A compilação dos dados obtidos na aplicação da avaliação determina por estatística a identificação de 8 fatores utilizados na análise. Estes, são apresentados por meio de 4 escalas de premissas. Individualmente, cada um dos fatores em suas escalas propaga conceitos maximamente ou minimamente críveis e, sob a influência entre eles, desvendam o modo de agir preferencial da pessoa avaliada.



### FATORES PREDOMINANTES



Fatores Predominantes (mais fortes) que determinam a tendência do modo de agir preferencial (Identidade - be.group ID)

Os fatores predominantes definem traços que terão maior inclinação para ocorrerem e com maior frequência. As combinações entre esses fatores da mesma forma definem estas características. É importante observar a amplitude de cada um desses fatores com os seus antagônicos, ela indica a intensidade da influência. Veja a análise da Clareza abaixo.

Fatores Inferiores ou Secundários. Estes fatores não são preferenciais, mas existem e exercem influência na combinação, dependendo da amplitude da identificação. Não há tipo ou personalidade que tenha 100% de uma função.

### CLAREZA DA IDENTIFICAÇÃO

A clareza é a ênfase estatística observada pela amplitude nas escalas, bem como na combinação entre elas. Quanto mais clara a identificação, mais fácil é a percepção de traços que explicam o modo de agir.

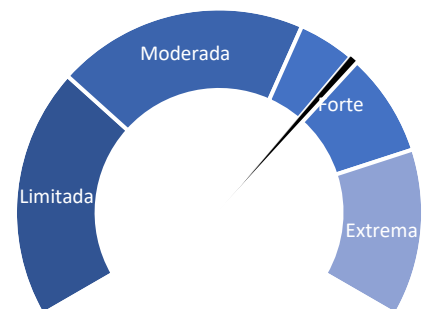
**Clareza Extrema** → Percepção dos traços é muito fácil. Há forte convicção das preferências.

**Clareza Forte** → Boa percepção dos traços. Há convicção e equilíbrio nas preferências.

**Clareza Moderada** → Baixa percepção dos traços. Há pouca convicção das preferências.

**Clareza Limitada** → A identificação não produz amplitude suficiente e fica comprometida.

A clareza também é definidora, em parte, da influência da pessoa no ambiente e vice-versa. O conjunto de traços em cada escala é cumulativo.

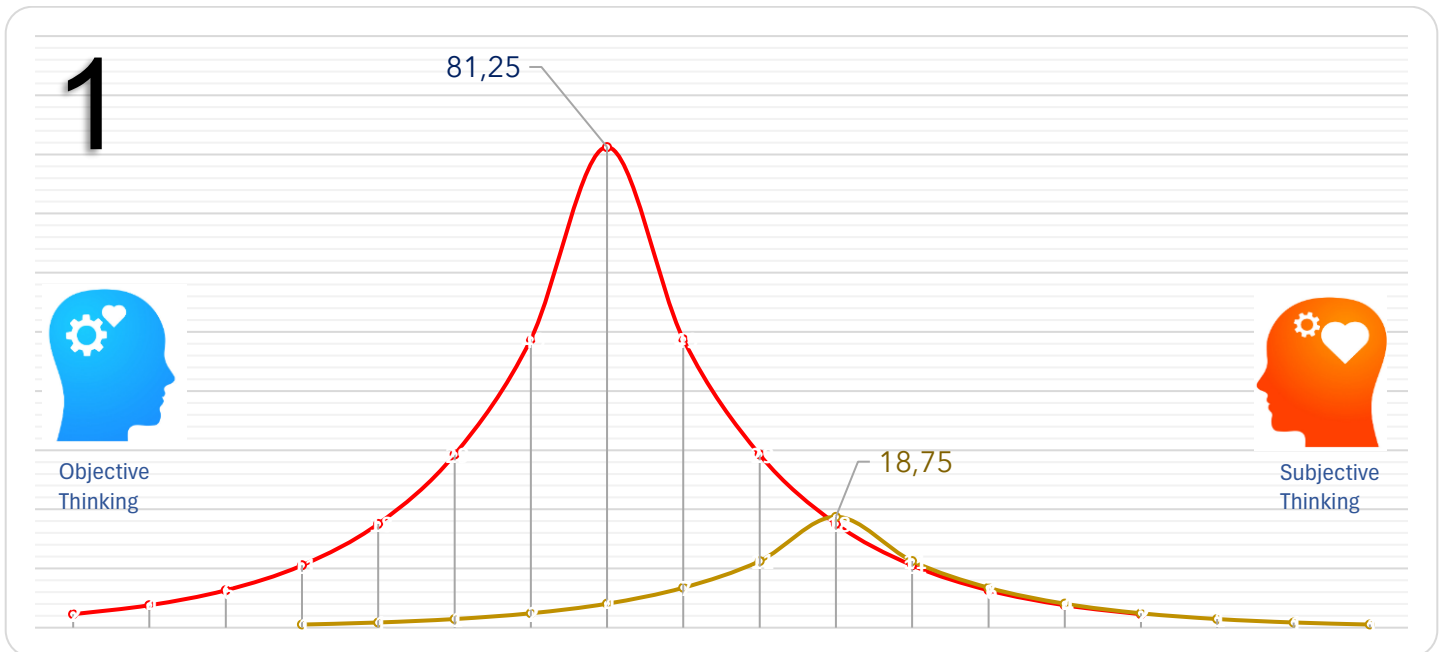


## ESCALA PRINCIPAL - THINKING

Define a orientação do pensamento para a tomada de decisões, raciocínio e atitudes. De um lado há a objetividade, os fatos e a impessoalidade. Do outro, há envolvimento pessoal, sentimento envolvido e opiniões. Ambos os fatores são relacionados com a racionalidade do pensamento.

→ **Objective:** as decisões e atitudes carregam os fatos, a verdade e os critérios importantes para serem aplicados às situações, mesmo que isso cause interferência ou atinja pessoas e o ambiente. A análise sob o olhar da coerência e lógica são importantes, bem como a imparcialidade, havendo menos submissão às influências.

→ **Subjective:** as decisões e as atitudes sofrem influência pelo que interessa às pessoas e os pontos de vista de todos na situação que se apresenta. Os valores são mais importantes e o que é melhor para todos envolvidos. As decisões subjetivas têm foco em manter a harmonia, dar atenção e exercer diplomacia.



### Características, Dinâmica dos Fatores e Informações Complementares:

- Não confunda decisões com influencia de sentimentos com questões emocionais. As emoções estarão sempre presentes.
- As decisões subjetivas possuem mais envolvimento de sentimento e opiniões e, por conseguinte, há influência de outras pessoas e o que elas representam. Elas, as decisões subjetivas, acabam sendo compartilhadas com outras pessoas para obtenção de segurança e parcerias.
- Decisões objetivas sofrem interferências do lado oposto, que é a subjetividade. Esta composição também ocorre vice-versa. A interferência dependerá do tamanho do antagonismo entre ambas.
- Decisões objetivas têm conexão com raciocínio lógico, com critérios justos e imparciais, mesmo que isso interfira nas relações e ambiente.
- Nenhum dos padrões de pensamento, objetivo ou subjetivo, significa maior inteligência.
- Fatores desta escala, quando há amplitude moderada ou limitada, influenciam-se um ao outro, gerando moderação nas atitudes e mostrando conflito (dúvida) na configuração/entendimento dos traços. A indecisão surge no contexto.
- O pensamento subjetivo sugere reatividade. Desta forma, haverá dependência e adaptação com as atividades/decisões compartilhadas.
- O pensamento objetivo indica antecipação com ações individualistas e autossuficiência.
- O pensamento subjetivo, com identificação forte ou extrema, poderá representar queda considerável em atitudes e movimentação. O pensamento objetivo, com identificação forte ou extrema, poderá representar excesso de crítica e autoritarismo.
- Pessoas com pensamento objetivo respondem aos erros com características auto desafiantes.
- O pensamento subjetivo é inclinado à omissão de críticas e tendencia para manter apaziguamento.
- A mente prática trabalha com análise combinatória a partir de um repertório de informações. A mente menos prática é capaz de reunir informações e indicações simbólicas e prever que algo pode ocorrer. Os fatores da escala Attention tem forte influência nesta análise.
- Pessoas com pensamento objetivo mais forte tendem a ter mais iniciativas, porém estas podem sofrer influência de fatores sensoriais, identificados na escala Attention, gerando situação antagonica (conflito/insegurança).
- Raciocínio ou pensamento analógico é subjetivo. Raciocínio ou pensamento lógico é objetivo.
- A maturidade pode ser percebida nas pessoas que buscam a virtude, portanto, ela pode ser adquirida ou complementada pelo tempo, responsabilidade e mentalidade consciente.
- As virtudes fazem parte do modo de agir e da personalidade das pessoas comprometidas com o que é correto (moral e ética) e não é possível identificá-las pela aplicação do be.group assessment.



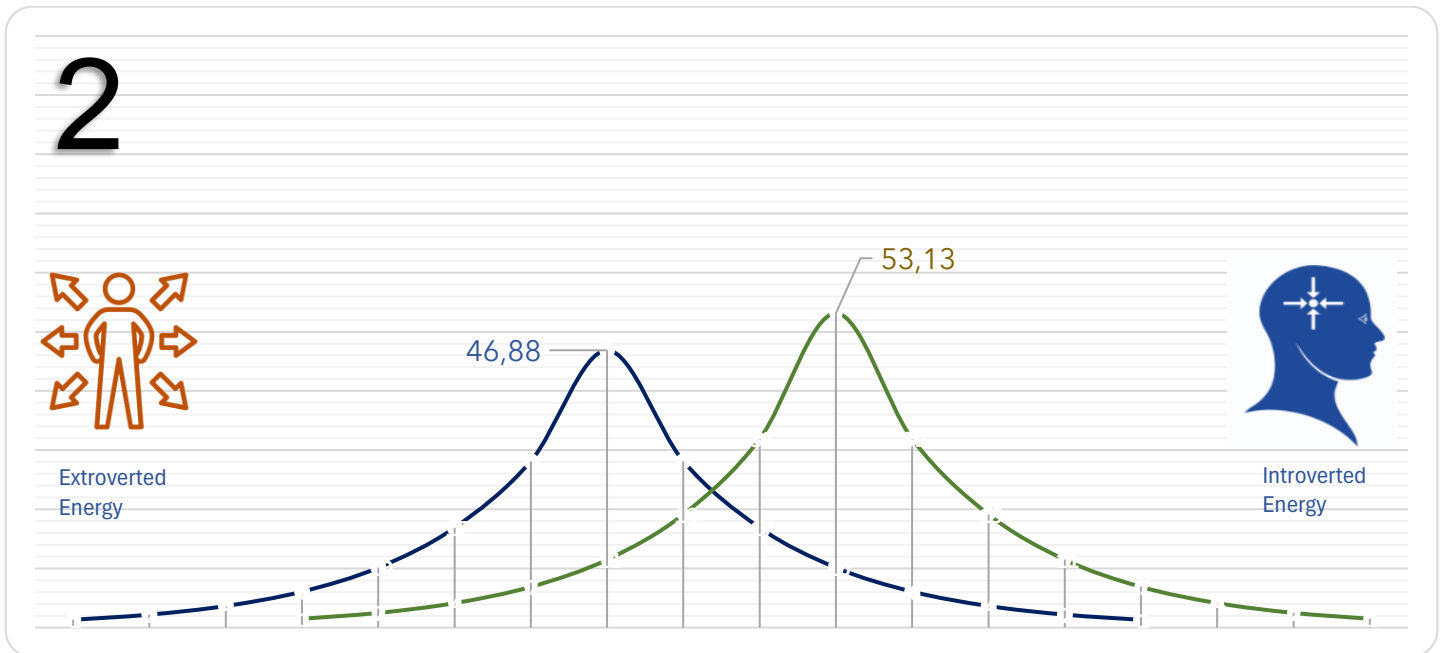


## ESCALA PRINCIPAL - ENERGY

Define onde a pessoa coloca a atenção principal. De um lado há o mundo exterior de pessoas e coisas. Do outro, o seu mundo interior de ideias e imagens.

→ **Extroverted:** Obtém energia pelo envolvimento ativo em atividades diversas, principalmente que envolvam abertura e expansão. Prefere partir para a ação e estar perto de pessoas. Resolve suas demandas lançando a comunicação e recebendo informações.

→ **Introverted:** Obtém energia sozinho, pensando, refletindo e raciocinando sobre ideias, imagens e reações do seu mundo interior. Reserva tempo para isso e para obter segurança sobre qual caminho seguir. Se comunica com reservas, construindo e elaborando antes como irá expor seu pensamento.



### Características, Dinâmica dos Fatores e Informações Complementares:

- As decisões são influenciadas de maneiras diferentes para introvertidos e extrovertidos. Os introvertidos analisam com maior profundidade antes de se expressar. Os extrovertidos pensam em várias direções ao mesmo tempo e se expressam com maior facilidade e com menor profundidade.
- Os introvertidos processam pensamentos mais rapidamente e gastam mais energia, devendo buscar reposição mais frequentemente.
- As pessoas não são totalmente extrovertidas nem totalmente introvertidas, mas há uma tendência mais forte e que parece mais natural. Dependerá do tamanho do antagonismo entre as duas forças.
- Não podemos confundir introversão com dificuldade de se comunicar assertivamente, nem extroversão como fator que torna a comunicação mais bem feita.
- O Extrovertido é conectado com a ação e pode esquecer de refletir sobre os motivos e necessidades.
- O Introvertido imagina e cria, porém pode esquecer facilmente de submeter suas reflexões e avançar, perdendo oportunidades.
- A pessoa extrovertida tem muitas relações e, na maioria, circunstanciais.
- A pessoa introvertida tem poucas relações e, na maioria, com maior envolvimento.
- Os introvertidos ouvem muito mais e dão informações mais precisas em suas falas. Os extrovertidos preferem falar mais a ouvir.
- Introvertidos conseguem manter a compostura em situações difíceis e mostram aparente equilíbrio. Os extrovertidos entram em discussão mais facilmente e mostram rente desenvoltura com aparente equilíbrio. Ambos sofrem.
- Os introvertidos tendem a optar pelas características particulares de cada situação ou pessoa, enquanto os extrovertidos tendem a optar pela variedade de situações e pessoas.
- Introvertidos podem parecer excessivamente distantes e fechados. Os Extrovertidos podem parecer excessivamente superficiais.
- Os extrovertidos são sociáveis, amigos e afetuosos. Os introvertidos também.
- A extroversão pode representar mais ação, porém há dependência da objetividade para ser absoluta.
- As pessoas extrovertidas conseguem exercer atividades que os introvertidos se abstém e vice-versa.
- Introversão pode indicar retração e ser interpretada como desinteresse ou frieza.
- Extroversão pode indicar busca constante por socialização e levar a uma falta de profundidade nas relações, podendo resultar em dificuldades em ouvir os outros e maior foco em se expressar e se divertir.

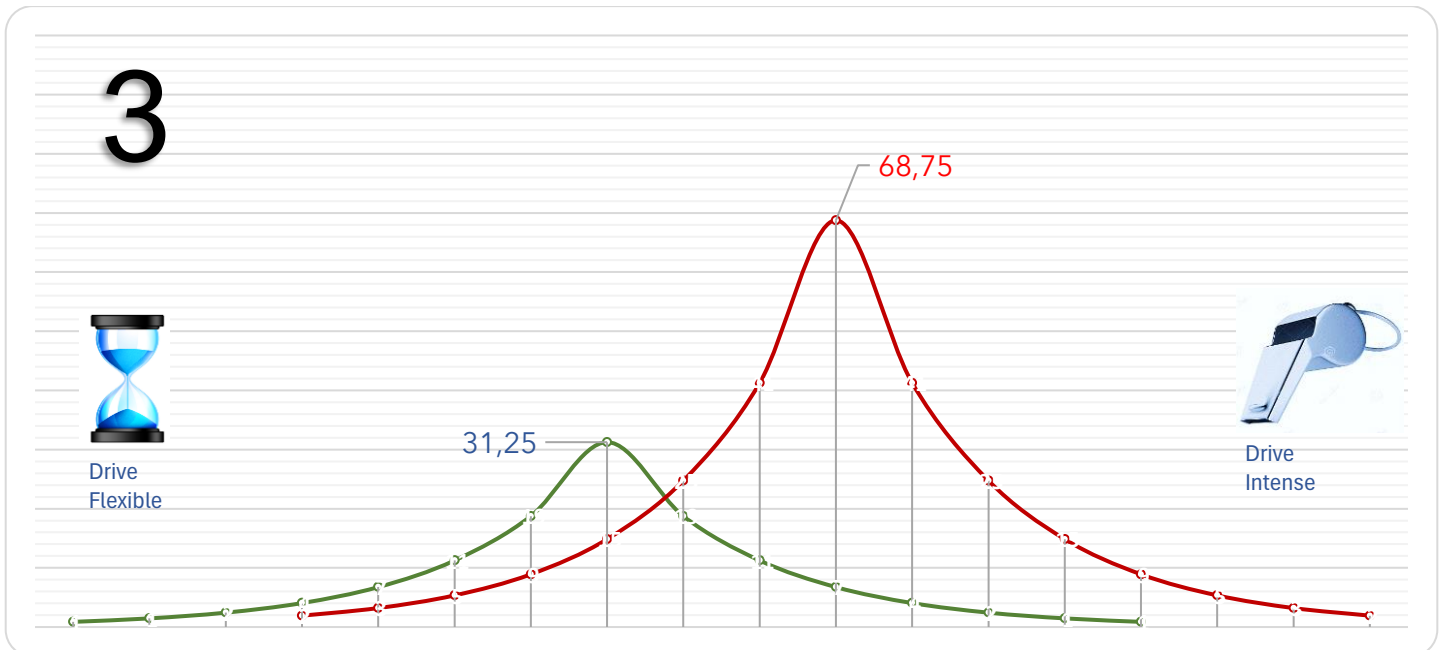


## ESCALA COMPLEMENTAR - DRIVE

Descreve o modo como a pessoa conduz e controla suas atividades e modo de vida. Por um lado, de uma maneira mais estruturada, decidida e controladora e do outro, uma maneira mais flexível, ponderada e adaptável.

→ **Flexible:** esta é uma função que usa a percepção como meio de condução do seu modo de vida. Transmite aos outros ações flexíveis e equilibradas. A paciência e adaptação são favorecidas, pois opta por se encaixar no que existe a transformar ou interferir.

→ **Intense:** Esta é uma função que usa o julgamento das informações e orienta tomadas de decisão. Transmite aos outros o planejamento e ordenação (controle) e intensidade (rapidez/agilidade) nas decisões.



### Características, Dinâmica dos Fatores e Informações Complementares:

- Pessoas com identidade Drive Intense forte ou extrema podem ser demasiadamente impacientes e impetuosas. São naturalmente rápidas e colocam pressão nos outros sem perceber.
- Ações mais rápidas e impetuosas podem gerar mais erros e rondar ambientes de risco.
- Pessoas mais controladoras e ordenadas são intensas e se preocupam muito em atender o que é programado. Desta forma, elas podem deixar de perceber novas informações.
- Pessoas mais pacientes e ponderadas - Drive Flexible - são contemplativas e deixam as coisas fluírem, tolerando melhor a pressão.
- Flexibilidade pode significar perda de prazos. Pessoas mais cautelosas - Drive Flexible, deixam muitas coisas para depois e mitigam situações em que a decisão se faz necessária.
- Observe o gráfico e repare no antagonismo entre as funções Flexible e Intense. Quanto maior a discrepância, maior será a influência de uma em relação à outra.
- Drive Intense sugere estilo de vida mais estruturado e organizado. Drive Flexible sugere preferências de experimentação de opções.
- Drive Intense indica decisão rápida e produz ansiedade com há diversidade de opções/caminhos. Drive Flexible indica adaptação às opções e diversidade para explorar oportunidades e contar com o tempo para decidir.
- Drive Intense quando forte, age como impulsionador e influencia outras escalas, gerando aumento da intensidade destes.
- Drive Intense pode indicar uma visão rígida das situações e das pessoas, dificultando a compreensão das experiências e sentimentos alheios.
- Drive Flexible pode indicar tendência à super análise. Essa percepção de nuances pode levar a uma interpretação excessiva de comportamentos e situações, causando ansiedade ou estresse desnecessários.

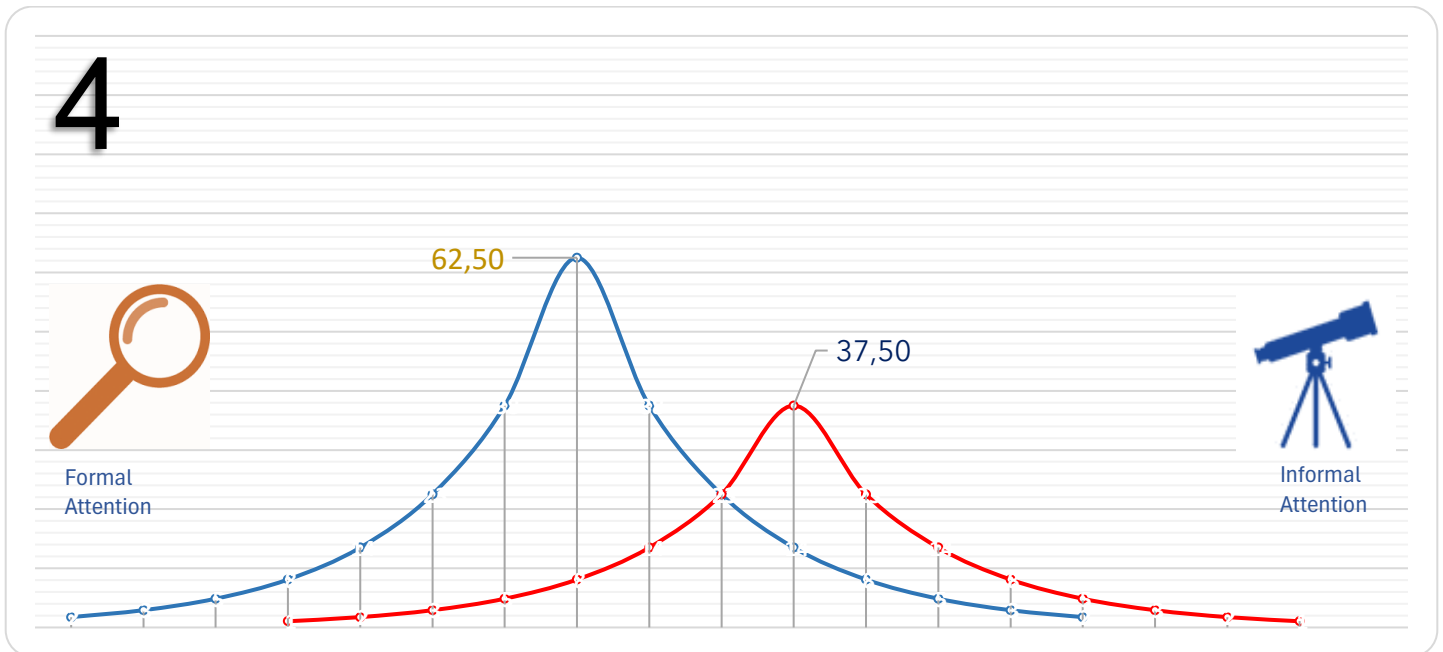


## ESCALA PRINCIPAL - ATTENTION

Indica como a pessoa lida com as informações ao absorvê-las e, da mesma forma, como conduzirão suas ações a partir disso. Por um lado, há os sentidos e a realidade presente. Por outro lado, as possibilidades e intuição.

→ **Formal:** orienta a atenção à realidade presente ou os fatos como eles são. Observa os menores detalhes e opta pela praticidade aprendendo durante a execução. A experiência fala mais alto e há conexão mais forte com os processos e regras gerais.

→ **Informal:** orienta atenção às impressões e lida com possíveis ações que podem acontecer mesmo que distantes e que não se caracterizam por alguma experiência prática. O gosto por novidades é mais forte e se posiciona com pensamento mais amplo e abstrações.



### Características, Dinâmica dos Fatores e Informações Complementares:

- Attention Formal indica segurança proporcionada pelas opções aos caminhos conhecidos. Ela simboliza pragmatismo e atenção aos fatos, além da conexão com regras e padrões. Com esta identidade, as possibilidades e mudanças de rota não são preferências, pois são situações de risco em ambiente volátil e inseguro.
- Attention Formal sugere conexão com a realidade e mitiga necessidades de mudança.
- Attention Informal sugere atuação intuitiva e mudanças constantes, mitigando burocracia e atividades fixas.
- Attention Informal indica atuação ajustada com desafios, Attention Formal indica estabilidade.
- Attention Informal mais forte se conecta tanto com as imagens, simbologia e possibilidades que pode se atrapalhar com a sua própria realidade.
- Traços e tendências do Fator Formal: concreto, realista, presente, prático, experiencial, tradicional.
- Traços e tendências do Fator Informal: abstrato, imaginativo, visão ao futuro, conceitual, teórico, original.
- Attention Formal indica conformidade e atenção aos protocolos, podendo gerar travamento de processos, mesmo os mais simples.
- Attention Informal indica que tudo pode ser refeito ou reestudado, por isso tende a ser mais ousado e propositivo para mudar.
- Attention Formal se guia pela experiência efetiva e conhecida.
- Attention Informal, da mesma forma, porém se fixa na confiança.
- Attention Formal indica dificuldade em lidar com situações que exigem abstração ou planejamento a longo prazo.
- Attention Informal indica desconsideração para detalhes práticos/imediatos com foco excessivo em possibilidades e fuga da realidade.

