



GeniusReport
simply younique

MANUAL

Español

Gracias por tu interés en profundizar en la metodología de análisis del **GeniusReport®**.

En este Manual damos una explicación básica del contexto y de los diferentes niveles de evaluación presentes en un GeniusReport.

ÍNDICE:	PÁG.
> Los fundamentos del GENIUSREPORT	3
> ¿Qué convierte a GeniusReport en una herramienta incomparable?	4
> ¿Hacia una nueva economía?	5
GeniusReport explicado al detalle	desde la pág. 6
1. El Campo de Potencial Genius	6
2. Talentos y capacidades	12
3. Realización - Función en el equipo - Impacto	13
4. El desarrollo genuino	16
5. La toma de decisiones	21
6. El estilo de liderazgo	23
7. Mi comportamiento genuino	25
8. Motivación y cognición	26
9+10. Potencial de desarrollo	28

Escrito por Andreas Ebhart © 2014 - 2021
Traducción al español por Victoria Malvar, 2021

Todos los textos están protegidos por la ley internacional de los derechos de autor.

El Geniusreport es un producto desarrollado por 64keys Media GmbH.
GeniusReport® es una marca registrada mundialmente de 64keys Media GmbH.

Introducción

EN QUÉ SE BASA GENIUSREPORT

GeniusReport® es un informe que se genera basándose en la fecha y hora exactas de nacimiento de una persona. Se fundamenta en la presunción de que, el mundo en el que vivimos viene determinado por una matriz matemática que se materializa a través de un código binario.

El ganador del Premio Nobel de Física en 1999, Gerardus't Hooft, describe muy bien todo esto en su libro "Holographic Principle " (El principio holográfico).

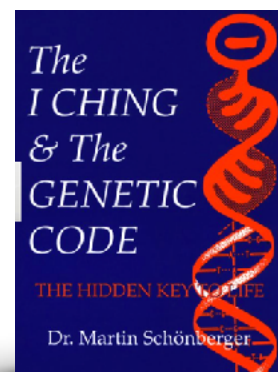
El ADN, es decir, la información genética que representa el patrón para cada forma de vida, también se corresponde, en su esencia, con ese mismo código binario.

Suponiendo que nos movamos en un continuo espacio-tiempo (lo que respalda tanto las casualidades explicables como las sincronicidades inexplicables), cada punto de esa línea del tiempo, en el contexto de la matriz, se corresponde con un estadio de información.

El estadio de la información de nuestro sistema de referencia -que es nuestro sistema planetario-, se puede determinar calculando la posición de los planetas en un momento determinado, por ejemplo, en el momento de nuestro nacimiento. Parece que ese sistema de información de vanguardia esté directamente relacionado con los rasgos característicos diferenciales de cada persona. Es el mismo supuesto en el que se basa la astrología. Ten en cuenta, sin embargo, que todo esto no se puede explicar por la causalidad (es decir "porque nació el 12/1/1970, es así y así ..."), sino que ha de observarse tomando como referencia las sincronicidades, por un lado, y la totalidad fractal y holográfica, por otro.

Para el cálculo de un **GeniusReport**, las constelaciones astronómicas están relacionadas con los 64 hexagramas del I Ching chino. El I-Ching, o "Libro de las Mutaciones" datado miles de años atrás, concuerda al 100% con la estructura del ADN humano. La comprobación científica de todo ello llegó en la década los 50 (véase el libro del Dr. Martin Schoenberger. "El I Ching & El CÓDIGO GENÉTICO - La clave oculta para la vida")

Incluso si todo lo dicho hasta ahora pudiera ser considerado por una mente científica como materia altamente criticable, las declaraciones certeras y los resultados atinados que expone el **GeniusReport** son evidentes.



Pero ¿Qué es relevante para ti?

¿GeniusReport® te resulta útil, te aporta valor y visión? y, si lo hace, la cuestión de si el método científico lo puede o no explicar en este momento de la historia debería quedar en un lugar secundario.

Porque, en realidad:

“El movimiento se demuestra andando”

GENIUSREPORT, UNA HERRAMIENTA INCOMPARABLE

Los análisis convencionales del potencial humano y los diversos tests de personalidad existentes hasta la fecha se basan en la asunción de que se puede llegar a conclusiones relativas al comportamiento y los talentos potenciales de una persona por las respuestas que proporciona a un cuestionario dado. Algunos métodos comparan los resultados individuales con valores normativos extraídos empíricamente de investigaciones sobre la población y obtienen sus conclusiones basándose en las desviaciones de la norma.

Dependiendo de la cualidad del cuestionario metodológico usado, los resultados son más o menos significativos.

Cuando se responde a cuestionarios, se obtienen siempre respuestas resultantes de la respectiva socialización de una persona. Esas respuestas dependen, también, del estado mental de dicha persona en el momento de realizar la prueba.

En cambio, **GeniusReport** analiza la esencia de una persona, que permanece igual a lo largo de toda la vida, independientemente del carácter socializado de la misma.

El **Método Genius**, por su parte, asume que una persona NO puede hacer o convertirse en lo que ella quiera.

¿Acaso crees que Sigmund Freud y Arnold Schwarzenegger habrían podido tener el mismo potencial, oportunidades y haber socializado de la misma manera si así lo hubieran decidido? Cualquiera que tenga varios hijos sabe, desde el mismo momento del nacimiento, que existen diferencias esenciales entre ellos. Se trata de diferencias connaturales que no se pueden cambiar, ni siquiera gradualmente.

El Método Genius asume que la predisposición de un individuo lo especializa para sus auténticas oportunidades de desarrollo. Cada ser humano, desde su nacimiento, posee talentos y comportamientos muy particulares e incomparables, a los que su respectiva socialización le proporciona sólo “aditivos”.

DESPLEGAR LA PROPIA INDIVIDUALIDAD

¿No sería estupendo y completamente atinado, en los tiempos que corren, que cada persona pudiera desarrollarse de acuerdo con sus talentos y potenciales individuales y que cada persona persiguiera una profesión que encajara exactamente con sus talentos?

¿No sería fantástico encontrar a la persona “adecuada” para una demanda laboral específica, en vez de “forzarla” a encajar “en un perfil de trabajo” que es poco o nada apropiado para ella?

Para animar a las personas a desarrollar lo que son, lo primero que hay que hacer es reconocer aquello que les hace únicos.

Aquí es donde entra en juego el **Método Genius**. Porque:

“Si cada persona tiene la oportunidad de desarrollarse de acuerdo con sus talentos reales, entonces el resultado final será más creativo, más productivo y, por lo tanto, económicamente más exitoso”

¿UNA NUEVA ECONOMÍA?

Imagina lo siguiente: a cada persona se le permite desarrollar su individualidad desde que comienza su proceso educativo.

Cada persona podrá, después, desarrollar y despuntar en su trabajo con facilidad, porque la función que realiza se corresponde perfectamente con sus habilidades y talentos.

Entonces, el trabajo dejará de ser un proceso de lucha, privación y adaptación. El trabajo ya no conducirá más a la enfermedad o al agotamiento, sino a la inspiración y a la motivación.

¿Qué compañías tendrán más éxito en el futuro?

¿Aquellas que traten de forzar a sus empleados a encajar en sus perfiles laborales?

¿O aquellas que promuevan y potencien la individualidad y la creatividad?

¡Sabes la respuesta tan bien como nosotros!

LA REDACCIÓN DE GENIUSREPORT

Las frases en el **GeniusReport®** están escritas en primera persona. Todos los textos están diseñados para servir como un recurso orientador. El enfoque principal se coloca sobre los respectivos aspectos positivos de cada rasgo. Pero, por supuesto, donde hay luz, también hay sombra.

Con todo, el **GeniusReport®** es una "imagen excelente", relajada, de la persona correspondiente. También muestra claramente el potencial y las oportunidades de desarrollo individual, si es que el interesado aún no ha llegado a expresar todo el potencial de su ser auténtico, o si su nivel de socialización le estuviera dificultando el abrazar su autenticidad con confianza.

GENIUSREPORT EXPLICADO EN DETALLE

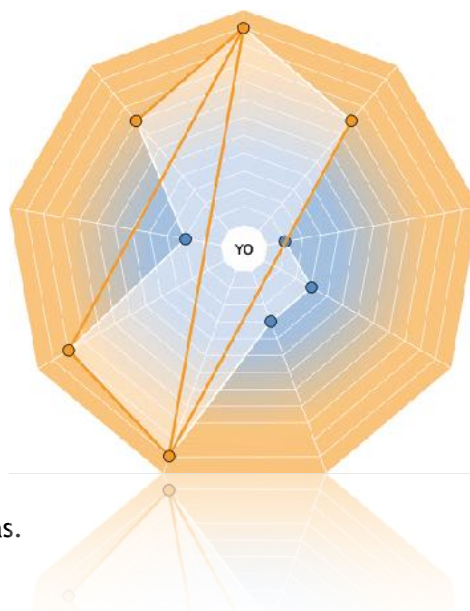


EL CAMPO DE POTENCIAL GENIUS

En la primera página del **GeniusReport** encontrarás el Campo de Potencial **Genius**. En un solo golpe de vista, esta gráfica te muestra cómo los nueve aspectos **Genius** se despliegan en un ser humano.

Cuando el Campo de Potencial en blanco se extiende pródigamente hacia el límite externo, estamos ante una persona extrovertida que puede influir sobre los demás en los aspectos correspondientes.

Si el Campo de Potencial se despliega menos hacia los límites externos, nos encontramos ante personas que, en esos aspectos, se ven fuertemente influenciadas por su entorno y por las personas que se encuentran en él, y que son intensamente perceptivas en lo relativo a esas áreas.



La extensión del *Campo de Potencial* no describe si alguien es “mejor o peor” que otro, ni “más o menos”. Sólo muestra el modo particular en que se despliegan los talentos de una persona.

Una persona con un *Campo de Potencial* poco dilatado es más empática, mientras que otra con un *Campo de Potencial* más extenso tiende a mostrar comportamientos más fijos y predecibles. Ambas son cualidades igualmente importantes y de idéntico relativo valor, según las circunstancias.

También el color del texto tiene su importancia.

Los que aparece escritos en color **NARANJA INTENSO**, están destinados a la **MANIFESTACIÓN**, gracias a sus poderes inherentes.

Los aspectos en **VERDE** se exteriorizan gracias a la **EXPRESIÓN** verbal.

UN EJEMPLO DE CAMPO DE POTENCIAL

Las líneas coloreadas en naranja nos muestran qué aspectos están conectados entre sí y cuál es su función.

Ejemplo 1:

Aquí, la **VOLICIÓN**, está conectada con la **MANIFESTACIÓN**. Esto significa que puede darse una acción que venga definida por la propia determinación individual.



Ejemplo 2:

Los **CONCEPTOS & IDEAS** se conectan con la **EXPRESIÓN**. Esto significa que los conceptos y las ideas se expresan, pero no es necesario que culminen en una acción concreta.

**Ejemplo 3:**

La **VOLICIÓN**, conectada con la **MANIFESTACIÓN**, y los **CONCEPTOS E IDEAS** conectados con la **EXPRESIÓN**. Aquí, los **CONCEPTOS E IDEAS**, juntamente con la **VOLICIÓN** conducen a la **EXPRESIÓN** y a la **MANIFESTACIÓN** que, en este caso, actúan simultáneamente. Una persona así se podría describir como alguien que actúa determinadamente de acuerdo con sus conceptos e ideas mentales.

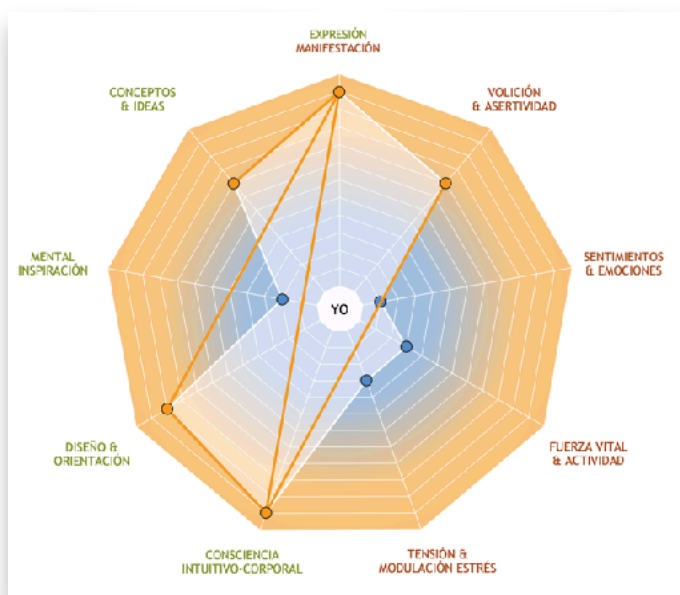
**Ejemplo 4:**

Aquí las cosas son un poco más complejas:

La **VOLICIÓN** viene filtrada e influenciada por la **CONSCIENCIA INTUITIVO-CORPORAL**, que se manifiesta, después, como una **MANIFESTACIÓN** o como una **EXPRESIÓN**, que debería también ser coherente con los propios **CONCEPTOS & IDEAS**. Por otro lado, un concepto o una intención pueden también afectar a la **VOLICIÓN**, en este caso.

Al tomar en consideración los aspectos “perceptivos”, se podría decir que:

Dependiendo del impulso, emoción, energía o de la inspiración mental proporcionada por el entorno, esta persona podría desarrollar conceptos e ideas que le condujeran a una acción creativa, lo que en su caso se llevaría a cabo gracias a su fuerza de voluntad y en

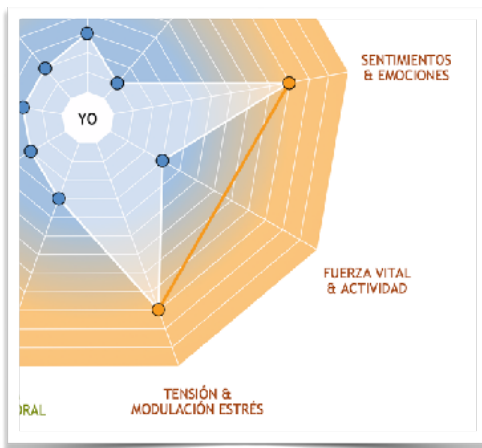
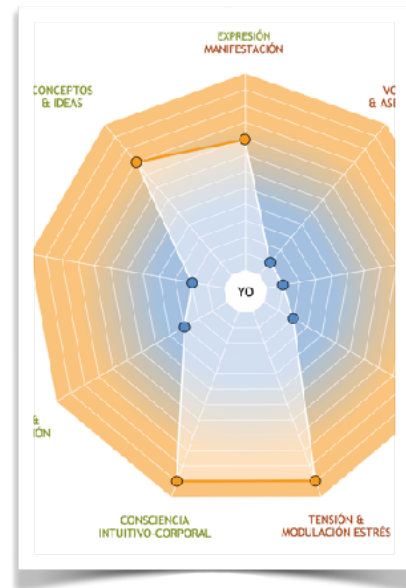


creativa, lo que en su caso se llevaría a cabo gracias a su fuerza de voluntad y en coherencia con su propia conciencia corporal intuitiva.

Ejemplo 5:

Lo que vemos aquí es, por un lado, **TENSIÓN & MODULACIÓN DEL ESTRÉS** e **INTUICIÓN**, trabajando conjuntamente y, por el otro, los **CONCEPTOS & IDEAS** conectados con la **EXPRESIÓN**, pero ambas áreas son independientes la una de la otra.

Aquí es donde las influencias del ambiente juegan un papel mayor, dado que cada acción y cada expresión dependen de qué emociones, energías, voluntades, etc., actúan como influencias en el entorno de esa persona. Esto significa, también, que una acción puede que no se materialice inmediatamente, sino que necesite de un tiempo de maduración.



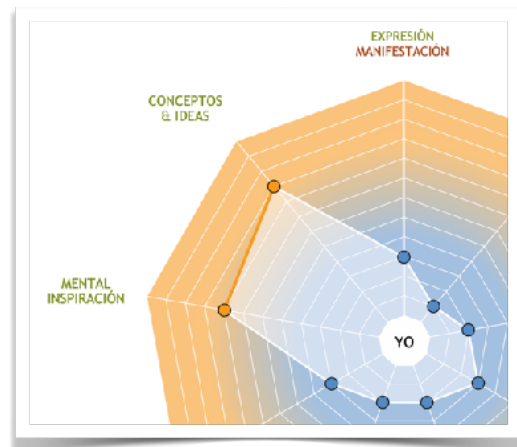
Ejemplo 6:

Lo que vemos aquí es un Campo de Potencial Genius muy abierto a las influencias externas. Dependiendo de en qué consistan esas influencias, la persona podría desarrollar **TENSIÓN & MODULACIÓN DEL ESTRÉS** y **SENTIMIENTOS & EMOCIONES**, que tendrían un impacto en su ambiente, pero que no conducirían necesariamente a la **EXPRESIÓN** o a la **MANIFESTACIÓN**.

Todos los ejemplos anteriores ilustran claramente que el Campo de Potencial Genius tiene la capacidad de revelar muchos aspectos sobre el comportamiento personal. Nos muestra algunas cualidades del individuo que dependen del entorno y de los influjos externos, así como del impacto que la persona tiene en su propio ambiente como resultado de todo ello.

Nos muestra si una persona es **experta en la ejecución, especialista en la expresión, experta en apercibirse o especialista en inspirar mentalmente a otros**, como es el caso del siguiente ejemplo:

El análisis de estas dinámicas es parte esencial de las evaluaciones del valor de equipos de trabajo o de equipos humanos y de las sugerencias que se pueden realizar utilizando el **Método Genius**.



Los 9 aspectos Genius:

TENSIÓN & MODULACIÓN DEL ESTRÉS:

● Un Campo de Potencial alejado del centro significa que estamos ante alguien muy determinado en el modo de conducir su energía y que se presiona a sí mismo. Por otro lado, es difícil que otros puedan colocar presión externa sobre ellos fácilmente. Conducen su vida y cumplen con su trabajo a su propio ritmo. A veces muy rápidamente, a veces más lentamente.

● Un Campo de Potencial situado más cerca al centro significa que la persona posee una naturaleza muy relajada y que su modo natural es sentirse libre de presión; pero puede responder puntualmente a la presión externa, por ejemplo, con un severo aumento en la velocidad de ejecución. Para este tipo de personas es importante no dejarse estresar, sino encontrar su propio ritmo y disfrutar de períodos de relajación.

FUERZA VITAL & ACTIVIDAD:

● Un Campo de Potencial extendido significa que la persona tiene una energía y un espíritu vital que anhela emplear con auto-determinación. En este caso, lo principal no es el uso eficiente de la energía, sino la satisfacción que produce ponerla al servicio de algo o alguien.

● Un Campo de Potencial próximo al centro significa que la persona es consciente de qué tipo de energía tienen otros individuos y para qué o cómo quieren emplearla. Esta percepción podría utilizarse para ofrecer una buena guía a los demás. Son personas que tienden a usar su propia vitalidad con gran eficiencia.

.

SENTIMIENTOS & EMOCIONES:

● Un Campo de Potencial expandido significa que la persona tiene una vida emocional rica y fluctuante. Las actividades y decisiones que toma siempre están influenciadas por dichos sentimientos, sensaciones y emociones.

● Un Campo de Potencial situado más cerca del centro significa que la persona puede detectar muy bien los flujos emocionales de otros. Si reaccionan tras la detección de emociones ajenas, pueden parecer emocionales ellas mismas, pero en verdad sólo realizan una ampliación de la frecuencia emocional del entorno. El tono natural de estos individuos es equilibrado y sereno, emocionalmente hablando.

VOLICIÓN & AFIRMACIÓN:

- Un Campo de Potencial extendido significa que la persona tiene una fuerte sensación de confianza en sí misma y sabe cómo conseguir lo que quiere. También tiene la habilidad para lidiar adecuadamente con diversos asuntos y sabe cómo utilizar los recursos para conseguir el mejor efecto posible.
- Un Campo de Potencial próximo al centro significa que la persona es buena percibiendo para qué pueden emplear otros su fuerza de voluntad y cómo pueden contribuir voluntariamente al desarrollo de proyectos comunes

EXPRESIÓN / MANIFESTACIÓN:

- Un Campo de Potencial extendido puede tener dos significados diferentes. Si este aspecto está conectado a una **fuerza de poder (de color naranja)**, las manifestaciones pueden tener lugar en cualquier momento (**especialista en realización**). Si la categoría está conectada con un aspecto en **color verde**, las **expresiones verbales o intelectuales** podrían ocurrir en cualquier momento, pero no necesariamente conducen a una materialización (**especialista en expresión**).
- Un Campo de Potencial situado más cerca al centro significa que la persona puede adaptar muy bien sus expresiones y manifestaciones a unas necesidades y contextos específicos, dependiendo de la situación.

CONCEPTOS E IDEAS:

- Un Campo de Potencial extenso significa que la mente de esta persona disfruta al crear conceptos y formular ideas. Para una persona con este tipo de Campo de Potencial también es importante que sus opiniones e ideas sean escuchados y entendidos.
- Un Campo de Potencial situado más cerca al centro significa que la persona está abierta a la recepción de conceptos e ideas ajenos, así como de probar su utilidad y pertinencia. Estas mentes están siempre aprendiendo, ya que no están especializadas ni restringidas en su capacidad de comprensión.

INSPIRACIÓN MENTAL:

- Un Campo de Potencial espacioso indica que el individuo está sujeto a fuertes procesos mentales y elabora fácilmente preguntas e hipótesis inspiradoras.
- Un Campo de Potencial más próximo al centro significa que la persona es muy buena percibiendo qué preguntas y dilemas acucian a los otros, lo que puede dar lugar a una interacción inspiradora con ellos.

DIRECCIÓN y ORIENTACIÓN:

- Un Campo de Potencial extendido significa que el individuo sabe precisamente qué orientación le encaja bien y cómo diseñar los objetivos de un proceso. También significa que tiene la capacidad de atraer a otras personas para darles dirección.
- Un Campo de Potencial cercano al centro significa que la persona puede detectar qué dirección y qué tipo de opción o plan traerá consigo los mejores resultados en una determinada situación, además de ser capaz de adaptarse a ello.

CONSCIENCIA INTUITIVO-CORPORAL:

- Un Campo de Potencial extendido muestra a una persona que posee un fuerte sentido de la intuición y que tiene la conciencia de un cuerpo sano. Es capaz de irradiar seguridad y de transmitir bienestar a otras personas.
- Un Campo de Potencial más cercano al centro quiere decir que la persona es buena a la hora de detectar qué transmite seguridad física y quién tiene un buen sentido de la intuición. Esta capacidad de detección también les permite sentir tanto la condición física como el miedo ajeno.

TALENTOS Y HABILIDADES

Los textos en la segunda página de **GeniusReport** son auto-explicativos. Describen las características más importantes, las habilidades y talentos que están siempre disponibles en una determinada persona.

Lo que puede variar, de persona a persona, es el número de especializaciones.

Una vez más, se aplica lo siguiente:

Mucho o poco texto, no significa que alguien sea ni mejor, ni peor.

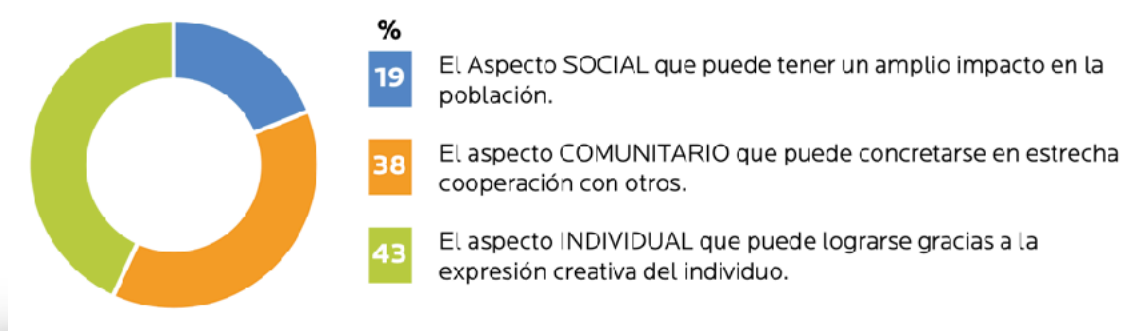
Cuantos más textos y más especializaciones fijas, mayor será el grado de especialización de los talentos de esa persona.

Si hay menos textos y, por lo tanto, menos especializaciones fijas, el nivel de percepción de la persona es mayor y su potencial de desarrollo dependerá más del contexto específico en que se encuentre.

La forma del Campo de Potencial Genius en la primera página y el número de especializaciones están directamente relacionados los unos con los otros. Cada línea de conexión en el Campo de Potencial Genius representa, al menos, una especialización.

3 REALIZACIÓN - ROL EN EL EQUIPO - IMPACTO

3.1 ¿CÓMO PUEDO REALIZARME?



Este diagrama muestra, en términos de porcentaje, el modo en que una persona puede lograr sus metas individualmente, dentro de una comunidad familiar o en la sociedad.

Una alta proporción de **individualidad** significa lo importante que es para esta persona cumplir las tareas con su propia fórmula creativa.

Una alta proporción del aspecto **comunitario** indica que este individuo puede evolucionar bien en el contexto de comunidades leales, entre compañeros y, también, que busca activamente este tipo de asociaciones familiares.

Una alta proporción de la **sociedad** significa que esta persona quiere tener, o puede tener, un efecto de gran alcance dentro de la sociedad.

Por el contrario, se puede ver también en que área y en qué medida una persona puede verse afectada:

Un individualista puede verse influido por otras personas individualistas.

Una persona que prospera en comunidades es susceptible de ser moldeada por los valores y los principios de las comunidades.

Una persona social está abierta a formarse a través de las tendencias sociales, el espíritu de los tiempos y los medios de comunicación de masas.

3.2 MI ROL PREFERIDO EN UN EQUIPO

GeniusReport distingue 9 roles de equipo diferentes:

INICIADOR, independiente, efectivo, enfocado en los resultados

Prefiero abordar las tareas de forma independiente y posteriormente llevar los resultados a un proceso de equipo. La opinión de otros es importante para mí y la incorporo a mi trabajo, muy enfocado en conseguir resultados. Trato de evitar los procesos improductivos o sin enfoque concreto en el equipo.

COLABORADOR, presente, cooperativo, enfocado en los procesos

El trabajo en equipo es la forma más adecuada para mí. El intercambio de opiniones con los demás es fundamental y soy consciente de que mi inserción en un equipo produce resultados que no podría alcanzar yo solo. Me siento cómodo y me mantengo bien presente en los equipos. La correcta composición de esos equipos es importante y determina si me puedo revelar y desarrollar dentro de él, o no.

SOPORTE, solidario, comunicativo, enfocado en los procesos

Mientras trabajo en equipo puedo hacer valiosas aportaciones y apoyar los procesos. El trabajo temporal en uno de ellos me resulta satisfactorio si todos los involucrados participan concertadamente y se obtienen buenos resultados. Cuando soy parte de un equipo, no necesariamente tengo que tener un papel fundamental en el proceso.

GUÍA, coordinación, empático y eficiente

El trabajo en equipo me resulta productivo siempre que pueda incorporar mis aportaciones y que sean reconocidas por los demás. Mi función dentro de un equipo es prestar atención a la eficiencia. También es importante para mí que cada miembro se pueda desarrollar de manera satisfactoria.

COORDINADOR, coordinación, reflexivo, discernimiento

Estoy algo indeciso a la hora de trabajar en equipos, interviniendo sólo cuando me doy cuenta de que algo va en la dirección equivocada o cuando la productividad o el éxito están en juego. Sólo entonces puedo realizar aportes en calidad de coordinador.

PROMOTOR Y AGITADOR, eficaz, activo, enfocado en la implementación

Me gusta participar en equipos como experto para contribuir al éxito del equipo. En la implementación, prefiero actuar de forma independiente, por lo que soy capaz de cumplir con mis tareas con rapidez. Si los procesos del equipo o las reuniones toman mucho tiempo, puedo mostrarme impaciente u ocuparme de otra cosa al mismo tiempo.

LÍDER, presente, dinamizador, enfocado en la implementación

En el trabajo en equipo mantengo la presencia, deseoso de avanzar enérgicamente en el proceso. Tiendo a ser impaciente o asumir personalmente mucho trabajo. En general, mi participación en los resultados de un equipo es considerable.

EXPERTO, individualista, especializado, comprometido

Aunque participo en los procesos del grupo, el trabajo en equipo, a la larga, no es mi manera preferida de contribuir. Disfruto trabajando a un ritmo enérgico, con mi propia forma, única e individual. A menudo, los grupos se interesan en lo que apporto con mi experiencia.

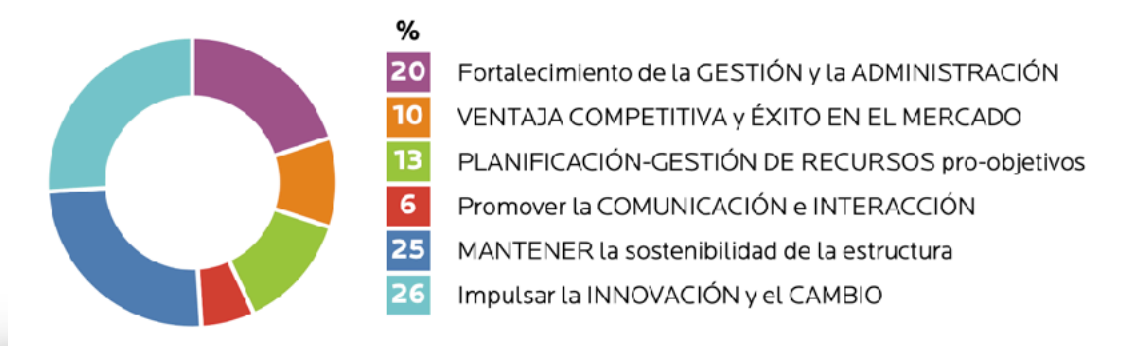
OBSERVADOR, espectador, reflexivo, librepensador

Puedo percibir la energía y el espíritu de un equipo con precisión y disfruto aportando mi propia percepción. Pero prefiero tener una visión general de la situación. Trabajar en equipo con regularidad no es apropiado para mí. Prefiero hacerlo temporalmente, ya que me adapto mejor a modalidades de trabajo más irregulares y variadas.

3.3 MI POTENCIAL BASE (qué fortalezas organizativas aliento)

GeniusReport distingue **6 áreas** de una organización, en la que una persona puede ejercer influencia con solo estar presente. En este caso, influencia no significa tener que ser activos en esta área, ni se trata de un talento personal o capacidad. Mas bien significa que esta persona, –a través de su sola presencia– fortalece el área correspondiente de una organización.

Un bajo porcentaje en cualquier aspecto, (en este ejemplo "promover la comunicación y la interacción"), por lo tanto, no significa que esta persona no sea comunicativa, sólo significa que esta persona tiene menos efecto sobre ese área en una organización que, por ejemplo, en el área de innovación, donde su presencia definitivamente contribuye.



El término "POTENCIAL BASE" es de meridiana importancia para las organizaciones de consultoría.

La energía base de una persona es su área de impacto mas prominente. Así, la energía base es compatible con todos los individuos en una organización que tienen esa misma base. En este ejemplo, las áreas son INNOVACIÓN y MANTENIMIENTO, ya que son igualmente fuertes.

Cada jefe tiende intuitivamente a contratar o promover a personas con la misma energía base o compatible con la suya. Esto es generalmente bueno, fortalece su posición, pero también amenaza el equilibrio dentro de la organización, ya que algunas áreas pueden quedar descuidadas. Cada organización ha de tener una base de poder equilibrado, considerando que es primordial que el líder se sienta apoyado en su energía base.

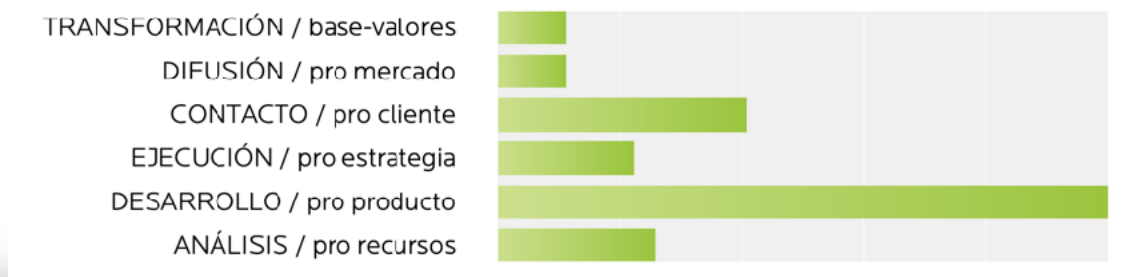
El cambio en una posición de liderazgo, por lo tanto, puede conducir a cambios en la jerarquía del empleado, ya que cada nuevo líder intuitivamente promueve a los empleados con energía base similar a la suya.

Este aspecto se convierte en un punto caliente con cada cambio de dirección y debe, por lo tanto, tenerse muy en cuenta durante los procesos de reclutamiento.

4

¿CÓMO PUEDO DESARROLLARME CON AUTENTICIDAD?

4.1 MI PERFIL DE TALENTO



El PERFIL DE TALENTO de una persona muestra las áreas en que puede contribuir y desenvolverse enérgicamente más o menos, lo que también le aporta anclaje.

El mayor talento natural es el aquel que se puede refinar en el curso de una vida.

Las 6 áreas del perfil de talento, leídas desde abajo hacia arriba, conforman las etapas naturales de desarrollo de cualquier proceso de valor creativo:

El primer paso es el **análisis**, donde se examinan los fundamentos y los recursos disponibles. A continuación, **se desarrolla** un producto o servicio. Luego se **ejecuta**, durante el proceso de producción. Cuando los productos o servicios estén disponibles, **se ofrecerán y venderán a los clientes** a través de un contacto personal. Si en este estadio se cosecha éxito, se necesitará más penetración en el mercado así como ampliar **la distribución** de éste en nuevos mercados. Un paso más allá del proceso de valor creativo encontramos la etapa de **transformación**, en la que el propósito de una acción se cuestiona o se abren las preguntas de cómo podría llevarse a cabo de otra manera, nueva o diferente.

Palabras clave relacionadas con el talento "ANÁLISIS":

Orientado en los recursos, establecer fundamentos, protección, investigación, proyecto.

Por ejemplo: investigación, exploración, planificación, adquisición

Palabras clave relacionadas con el talento "DESARROLLO":

Orientado en el producto, consciente de la calidad, apasionado, relacionados con el usuario.

Por ejemplo: creación, concepto, diseño, perfección, inventiva.

Palabras clave en relación con el talento "EJECUCIÓN":

Orientado en la acción, estratégico, intentar, mejorar.

Por ejemplo: producción, implementación, aplicación, realización.

Palabras clave en relación con el talento "CONTACTO":

Orientado hacia cliente, empático, sensible, personal.

Por ejemplo: ventas, servicio al cliente, comunicación, asistencia.

Palabras clave en relación con el talento "DIFUSIÓN":

Orientado hacia el mercado, expansivo, conquistador, práctico, realista, global.

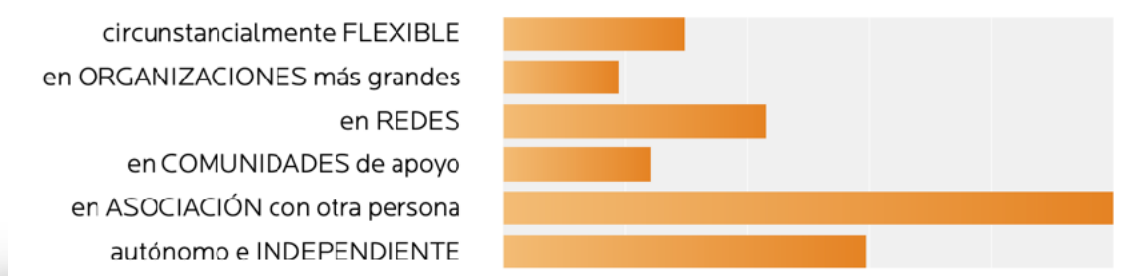
Por ejemplo: los medios de comunicación, marketing, relaciones públicas, publicidad, distribución, administración, logística.

Palabras clave en relación con el talento "TRANSFORMACIÓN":

Basado en valores, visionario, individual, transformar, humanitario, filantrópico.

Por ejemplo: recursos humanos, trabajos de bienestar social, fuera de la cadena de creación de valor.

4.2 MI PERFIL COOPERATIVO



Cada ser humano se comporta diferentemente en tipos heterogéneos de organizaciones.

Algunas personas, por ejemplo, se beneficiarán de un puesto de trabajo donde se les posibilite actuar como "guerreros solitarios", mientras que otras despliegan lo mejor de sí mismas cooperando con un solo socio o en grandes organizaciones.

El perfil de cooperación nos muestra qué tipos de colaboración son más beneficiosos para una persona en el largo plazo o en qué formato de participación van a desarrollar y a desenvolver mejor sus talentos.

Por supuesto, cada persona puede trabajar en cualquier modo cooperativo, si las circunstancias lo justifican. Y, ¡claro que la flexibilidad es necesaria en este mundo! Pero si alguien sabe, por ejemplo, que consigue los mejores resultados en asociación con una segunda persona, se puede colocarse en este enfoque cooperativo para obtener el máximo beneficio y satisfacción.

Las 6 modalidades de cooperación y sus respectivos textos de análisis en el **GeniusReport**:

autónomo e INDEPENDIENTE

Puedo revelar lo mejor de mí cuando soy capaz de cumplir mis funciones de manera independiente y determinada por mí mismo. Puedo auto motivarme muy bien, establecer metas y cumplir las tareas asignadas con responsabilidad personal.

en ASOCIACIÓN con una segunda persona

Puedo revelar lo mejor de mí cuando trabajo con una segunda persona o socio. Según el proyecto, se puede tratar de diferentes personas especializadas, simultáneamente, formando diversos binomios. Cooperar y colaborar estrechamente con una segunda persona es estimulante y productivo para mí.

en COMUNIDADES de sostén

Puedo revelarme óptimamente al cooperar con otros en el marco de las comunidades. Me gustan los procesos de grupo y el apoyo mutuo que se da en un ambiente de trabajo familiar. Al cooperar, concedo especial importancia al aprecio y a la confianza mutuas.

en REDES

Puedo desenvolverme excelentemente en redes de trabajo en las que los individuos independientes fomentan un entorno de valores cooperativos, alternativos. Soy especialmente exitoso cuando la cooperación se establece en términos amistosos.

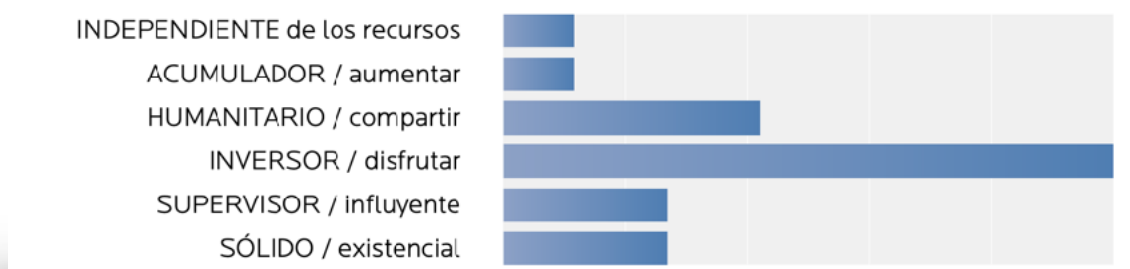
en ORGANIZACIONES más grandes

Puedo desplegar mis talentos mejor al cooperar en organizaciones más grandes. Aprecio los procesos laborales compartidos en los que cada individuo tiene su área de tareas y sus responsabilidades bien definidas y, desde ahí, persigue sus propias metas e intereses.

en situaciones que le permiten ser FLEXIBLE

Me puedo desenvolver en cualquier forma de cooperación porque es transcendental para mí ser flexible a la hora de ofrecer mis aportes, según la situación. Así es como puedo alcanzar un gran impacto colectivo.

4.3 MI PERFIL DE PROSPERIDAD



Esta parte del informe se refiere a la prosperidad material y a cómo se revela. Sin embargo, no se refiere a qué hacer para llegar a conseguir tantos recursos como sea posible, sino a la forma auténtica que tiene cada persona de permitir que fluyan adecuadamente su economía y los recursos, así como el modo en que maneja los recursos materiales.

SÓLIDO / existencial

Alguien con puntuaciones altas en este aspecto siempre tratará de tener una base material sólida en su vida. La prosperidad se crea si la existencia material está asegurada y bien establecida, si existen reservas, si hay una buena reseña de ingresos y gastos y si no se están tomando grandes riesgos. De este modo, uno descansará más fácilmente si hay pocos pasivos y sólo gasta lo que ha ganado.

La leyenda del análisis dice:

Es importante para mí tener una sólida perspectiva de ingresos y gastos. Esa es la base de mi seguridad existencial. Independientemente de cuales sean mis recursos reales, sigo siendo cauteloso y consciente de los riesgos. Sólo gasto dinero en cosas que realmente me puedo permitir.

SUPERVISOR / influyente

Aquí la prosperidad se crea cuando se pueden dirigir los recursos de los demás. Así es como mejor pueden resolver sus necesidades materiales. No se trata de que uno mismo posea grandes recursos, sino de tener una influencia sobre cómo otros utilizan sus recursos.

La leyenda del análisis dice:

Sé cómo supervisar los recursos ajenos. Al hacerlo, mi intención es utilizar efectivamente los recursos para los objetivos correspondientes. Por lo tanto, yo también me veo recompensado con riqueza.

INVERSOR / disfrutar

Es propicio para la prosperidad invertir sabiamente los recursos disponibles. Esto también puede ir más allá de los medios personales (por ejemplo, en forma de préstamos). En este modo también se pueden generar ingresos realizando inversiones hábiles y tomando riesgos, incluso creando un estilo de vida agradable.

La leyenda del análisis dice:

Me doy cuenta de que los recursos tienen el mayor valor cuando se invierten adecuadamente porque luego permiten un crecimiento elevado y generan nuevos beneficios. Puedo manejar bien el riesgo y sé cómo disfrutar de los rendimientos de mis inversiones.

HUMANITARIO / compartir

En este caso, la prosperidad se crea compartiendo generosamente con personas que tienen menos que uno mismo. Al compartir bondadosamente, los recursos se seguirán re-abasteciendo. Una sana perspectiva de lo social es útil para ver quién necesita y merece realmente recibir sus recursos.

La leyenda del análisis dice:

Para mí, la prosperidad material significa tener suficientes recursos que pueda compartir con los que tienen menos que yo. Esta actitud también me beneficia a mí, porque compartir sabiamente también favorece mi prosperidad.

ACUMULADOR / aumentar

Aquí, la prosperidad significa reunir recursos y construir reservas. Te ayudará a dormir mejor. Estos recursos también conducen a influir, porque otros los conocen. La acumulación de recursos y el dejar que fluyan son dos aspectos que han de estar bien equilibrados para evitar el peligro de convertirse en un avaro.

La leyenda del análisis dice:

Tener suficientes recursos disponibles me da una sensación de seguridad e independencia. Tiendo a acumular recursos materiales para tener reservas. Cuando los uso, actúo económica y adecuadamente.

INDEPENDIENTE de los recursos materiales

Este modo de prosperidad está libre de apegos materiales. En este caso, "vivir al día" y "estar a la que cae" es equivalente a la prosperidad material. Aquí, el enfoque no está en la acumulación de reservas, sino en el principio básico de la vida: tener exactamente lo que se necesita en cada momento.

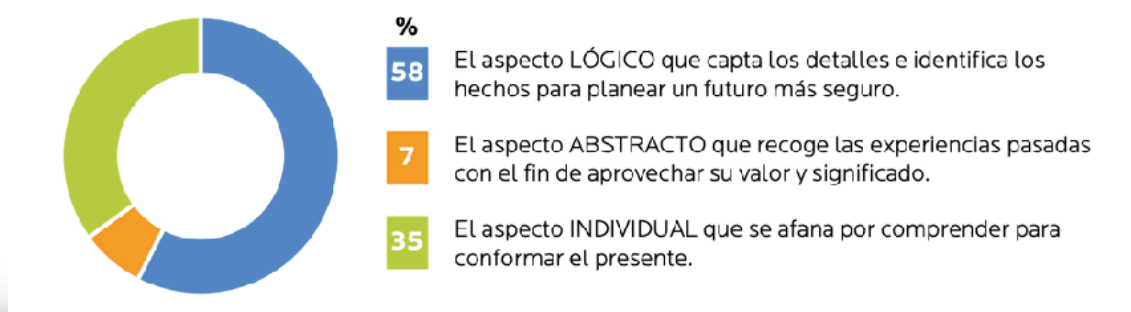
La leyenda del análisis dice:

Por lo que se refiere a los recursos, me gusta ser independiente del dinero y de la riqueza material. Utilizo los recursos cuando están disponibles. Porque el significado de los recursos no es acumularlos, sino dejarlos fluir naturalmente.

5

TOMA DE DECISIONES

5.1 ¿CÓMO FUNCIONA MI MENTE?



La mente de cada persona y la forma en que procesan la información (cognición) tiene tres componentes.

El **aspecto lógico** trata de entender los eventos de acuerdo con el principio de causa / efecto y luego los organiza en un contexto causal. Esta parte es responsable de una planificación basada en hechos y detalles.

Un aspecto lógico dinámico muestra sus habilidades organizativas, formula enérgicas opiniones y está claramente orientado a la supervivencia (hemisferio cerebral izquierdo).

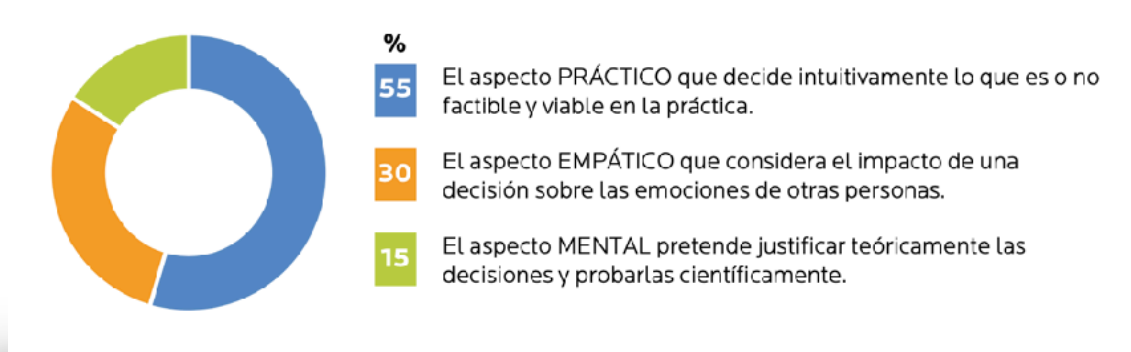
El **aspecto abstracto** busca comprender el significado de las experiencias. Este aspecto no funciona linealmente / causalmente, como la parte lógica, sino que piensa a base de saltos y enlaces, de una manera sistémica, incluye las emociones propias y las de otras personas en gran medida; es empático y se interesa por las experiencias.

El aspecto abstracto sugiere un alto nivel de procesamiento y reflexión sobre experiencias pasadas, que también se expresan y elaboran (hemisferio cerebral derecho).

El **aspecto individual** persigue la adquisición de conocimiento y también produce ideas individuales. Aquí se trata menos de planificar el futuro o del procesamiento de experiencias pasadas, y más de la creación de conocimiento individual en el ahora. El conocimiento y la ignorancia son siempre opuestos subjetivos. Lo sé o no lo sé.

Por otro lado, un aspecto individual, potente, indica una sed de conocimiento; pero, por otro lado también quiere decir que brotarán ideas individuales, cuya relevancia puede variar. Algo creativo, ingenioso pero quizás no inmediatamente evidente para los demás.

5.2 LAS BASES PARA LA TOMA DE DECISIONES



Cualquier decisión tomada por una persona se ve influenciada por tres factores.

El **aspecto práctico** juzga si una decisión provocará una acción realista y factible o un resultado predecible. El componente práctico está muy ligado a la intuición y al instinto. También depende, en gran medida, del gusto personal.

El **aspecto empático** tiene en cuenta el impacto emocional de una decisión en el propio estado de ánimo y qué emociones desencadena en los otros. Este aspecto se dirige hacia las relaciones y prefiere opciones conducentes a nuevas experiencias emocionales.

El **aspecto mental** se relaciona con la mente y enfatiza la racionalidad. Examina si una decisión coincide con las propias expectativas mentales o teorías generales y si se puede explicar bien.

5.3 CÓMO DEBERÍA TOMAR MIS DECISIONES



Cada individuo tiene su propio modo de decisión.

Esta parte del análisis muestra si una persona tiende a tomar decisiones intuitiva o emocionalmente.

Las **decisiones espontáneas** se toman intuitivamente y, por lo tanto, si las circunstancias cambian, se pueden revisar de nuevo, espontáneamente, a la luz de dichos cambios.

Las **decisiones exhaustivas** siempre tienen un fuerte componente emocional. Dado que las emociones pueden convertirse en una pregunta, es aconsejable considerar los mismos hechos en diferentes estados emocionales. Sólo entonces las decisiones se podrán mantener estables bajo diferentes condiciones emocionales.



MI AUTÉNTICO ESTILO DE LIDERAZGO

EJEMPLARIZANTE / inspirador
ENFOCADO EN OBJETIVOS / motivador
CONSENSUAL / convincente
CIRCUNSTANCIAL / activador
DEMOCRÁTICO / participativo
CONFIADO / determinado

El GeniusReport diferencia 6 estilos de liderazgo:

CONFIADO / determinado:

Este estilo de liderazgo se basa en sentir seguridad en sí mismo y, por lo tanto, desea que se cumpla su propia decisión. Puede llegar a ser autoritario, porque la certeza individual sobre una decisión no se puede cambiar fácilmente. Al mismo tiempo, un estilo de liderazgo así aporta una fuerte sensación de seguridad, ya que uno puede confiar en la calidad de las decisiones, debido a su base sólida.

Este estilo de gestión está enfocado en el cumplimiento de tareas y menos en los empleados. Puede ser problemático cuando no hay seguridad o la base de una decisión es dudosa, pero las decisiones se siguen tomando autoritariamente.

Puede ser el estilo de liderazgo más ventajoso en situaciones difíciles o en momentos de crisis.

DEMOCRÁTICO / participativo

Este estilo de liderazgo tiene en cuenta las opiniones y los puntos de vista de aquellos a los que se dirige (los empleados, la gente) y les permite participar en la toma de decisiones. Esto puede resultar particularmente ventajoso cuando el líder no está seguro de una decisión, ya que se tiene en cuenta la inteligencia colectiva.

El estilo de liderazgo democrático puede presentar un problema cuando se utiliza para delegar las responsabilidades "hacia abajo" o hacia "la mayoría", y cuando los seguidores no tienen una buena base para tomar decisiones o cuentan con una información insuficiente.

CIRCUNSTANCIAL / activador

Este estilo de liderazgo decide según sea necesario, dependiendo de qué estilo sea apropiado en una determinada situación o para un empleado, en particular. En este caso es importante que el líder tenga un cierto nivel de experiencia y que conozca las capacidades individuales de sus colaboradores.

Este estilo se basa en la adaptación situacional, inspirando individualmente a los que están siendo guiados y permitiéndoles mostrar un alto nivel de compromiso y hacer todo lo posible. Es importante asegurarse de que los potenciales y las capacidades de los socios sean vistos de manera realista, para no pedirles demasiado.

CONSENSUAL / convincente

Este estilo se basa en "subir todos al carro" para tomar una decisión. Las diversas opciones se sopesan entre sí, los argumentos se escuchan, anotan y discuten. En este proceso se intenta encontrar la solución más convincente que pueda ser compartida por todos. Si las opiniones y visiones difieren considerablemente, es importante que el gerente/líder, después de sopesar los argumentos, establezca un enfoque y sea capaz de persuadir sin retrasar la toma de decisiones.

ENFOCADO EN OBJETIVOS / motivador

El estilo de liderazgo motivacional sabe cómo atraer la atención sobre el objetivo y así llevar a su personal y empleados a interesarse también en ello. Aquí, se prometen incentivos por alcanzar los objetivos y, cuando se han logrado, la contribución de los colaboradores se honra en consecuencia. Lo importante es que los objetivos merezcan el interés de todos los involucrados y que no se realicen falsas promesas. De lo contrario, será difícil volver a encender el entusiasmo y la motivación en una próxima ocasión.

EJEMPLARIZANTE / inspirador

Este estilo no proporciona liderazgo en el sentido propio del término. El líder se inspira en su propio camino individual, que no necesita la aprobación de los demás. Sus palabras y sus acciones son idénticas ("hace lo que predica"). Esto puede inspirar a otros a seguir este camino y su guía. Especialmente en la etapa precursora de un proyecto o empresa, o durante períodos de expansión, este estilo de liderazgo puede resultar muy exitoso y atraer a las personas adecuadas.

LIDERAZGO GENUINO:

Cada persona tiene su auténtico estilo de liderazgo. Es difícil cambiar conscientemente el estilo de liderazgo o ajustarlo, ya que **sólo el auténtico liderazgo puede dar como resultado la acción apropiada.**

Conocer el auténtico estilo de liderazgo ayuda a desarrollarlo y a ampliarlo.

AUTO-PERCEPCIÓN / PERCEPCIÓN EXTERNA:

El tipo de efecto que uno tiene en los demás y la forma en que uno se ve a sí mismo puede sufrir desviaciones considerables. Con el tiempo, uno puede comprender cómo es percibido por los demás y puede corregir su auto-percepción y su comportamiento, en consecuencia.

En GeniusReport, la percepción externa y la auto-percepción se contemplan por separado ya que muestran la disposición básica de una persona a la manera de vivir el liderazgo y también cómo es percibido por los demás como líder.

GUIAR Y SER GUIADO:

Ninguna persona se mantiene exclusivamente en el papel de líder o de seguidor. Cualquier persona muestra activamente su liderazgo y pasivamente tiene ciertas expectativas sobre cómo desea ser liderado.

Alguien que conduce de una manera motivadora también quiere ser guiado de una manera motivadora. Alguien que prefiere un estilo de administración seguro también espera que otros estén seguros de sus propias decisiones.

Eso significa que, el perfil de liderazgo de una persona no sólo muestra cómo liderar auténticamente, sino también qué estilo de liderazgo tiende a esperar de otros líderes.



MI AUTÉNTICO COMPORTAMIENTO

Al analizar el comportamiento auténtico es importante tener en cuenta todas las dimensiones, con imparcialidad. No hay nada que sea bueno o malo; ni que sea más o menos.

Hay dos comportamientos arquetípicos para cada área y ambos son positivos por naturaleza. El control deslizante de la escaleta indica qué comportamiento es auténtico, saludable o beneficioso para ese individuo.

7.1 EN LAS NEGOCIACIONES

competitivo

cooperativo



¿Cuál es mejor? ¿Asertivo o equilibrado?

¡Eso depende de la tarea!. Puede ser ventajoso hacer cumplir la propia voluntad en ciertas situaciones. En otras puede ser mejor parecer equilibrado y contenerse.

La posición del control deslizante indica qué comportamiento suele tener una persona, o qué es auténtico y, por lo tanto, beneficioso para un individuo.

Sin embargo, si la situación lo exige, todos y cada uno de nosotros podemos mostrar diferentes tipos de comportamiento.

Quien ha interiorizado la creencia: "uno debe ser capaz de auto-afirmarse", pero en realidad se comporta como "condescendiente" en ese aspecto, debe considerar si la creencia adoptada es realmente adecuada para el desarrollo de su genialidad.

Si te condicionaron para creer que no debe mostrar tu voluntad y ser más condescendiente, pero este aspecto dice que eres "asertivo", es posible que te animes a mantener tu voluntad y a darte cuenta de que puedes permitirte serlo cuando la situación lo requiere.

7.2 - 7.5

Un enfoque similar se aplica a las partes 7.2 a 7.5 del análisis.

Cuando las personas trabajan juntas ambas cualidades arquetípicas necesitan estar presentes. Por ejemplo:

- > Alguien que crea un concepto y alguien que puede evaluar lo bien que ese concepto encaja en un contexto particular y puede dar un mensaje correctivo.
- > Alguien que se acerca a los demás activamente y alguien que está abierto a recibir los temas ajenos.
- > Alguien que responde a los conflictos emocionales de una manera directa y alguien que puede restablecer las cosas con efectividad.



MOTIVACIÓN Y COGNICIÓN

Esta parte del análisis proporciona una visión de la personalidad individual. Aquí se describen cuatro dimensiones que están profundamente arraigadas en un ser humano.

Son aspectos que nos muestran cómo se desarrollan las aptitudes y los talentos, lo que cada uno hace con ellos y cómo los usa.

8.1 LA MOTIVACIÓN SUBYACENTE TRAS MI PENSAMIENTO Y ACTUACIÓN

Lo que motiva fundamentalmente a una persona puede manifestarse en 6 especificaciones diferentes. Por supuesto, cada persona conoce las seis motivadores.

Pero hay un tipo de motivador que tiene el mayor efecto en las acciones de cada persona.

Los seis motivadores son:

- > Reasegurarse CON INTELIGENCIA
- > ESPERANZA y confianza
- > DESEAR la excelencia
- > Satisfacer las NECESIDADES
- > Evaluar y encontrar SOLUCIONES
- > Objetividad IMPARCIAL

8.2 MI PERSPECTIVA DEL MUNDO

Imagine a varias personas observando un accidente automovilístico. Aunque la acción haya sido la misma, cada uno de ellos percibirá diferentes aspectos.

Mientras que uno está ocupado procesando el sufrimiento de la persona lesionada, otro estará preocupado por lo que podría haber sucedido, mientras que un tercero estará pensando en qué medidas podrían haber evitado el accidente y si, tal vez, hubiera faltado alguna señal de tráfico.

La perspectiva personal del mundo no sólo determina lo que percibe selectivamente, sino que también influye en sus acciones y, por último, pero no menos importante, en su desarrollo profesional.

Las seis perspectivas son:

- > INVESTIGADORA - IDENTIFICAR LO QUE ES EXITOSO
- > FILOSÓFICA - IDENTIFICAR LAS POSIBILIDADES
- > POLÍTICA - IDENTIFICAR LAS ESTRUCTURAS DE PODER
- > SOCIAL - IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS
- > REALISTA - IDENTIFICAR LO QUE ES VIABLE
- > TOMÁRSELO TODO PERSONALMENTE

La combinación de motivaciones y de perspectivas conforman el "POR QUÉ" del comportamiento de una persona.

8.3 MIS MODALIDADES DE ACCIÓN Y DE RELACIÓN

Cada persona manifiesta un cierto tipo de **modalidad activa**. ¿Prefieres un estilo de vida relajado o muy dinámico? ¿Tus talentos se desarrollan mejor al relajarte o durante la actividad física? Esta parte del análisis describe esos aspectos.

¿Qué significa el modo de relación?

Imagina que conoces a un amigo. ¿De qué vas a hablar? ¿Sobre lo que está pasando en su vida en este momento o de lo que te está molestando en este momento?

¿Te acercas a otras personas o dejas que ellas se te acerquen a ti?

En este sentido, ¿puedes encontrar un patrón en ti mismo o en los demás?

Cada uno de nosotros tiene un comportamiento básico que también se describe en esta parte del análisis.

8.4 CÓMO INTEGRO Y PROCESO LA INFORMACIÓN

La forma en que funciona la mente no sólo puede dividirse en subcategorías como lógica / abstracta / individual, etc., (véase 5.1).

La mente también puede ser muy estratégica/interesada en la supervivencia o receptiva/enfocada en la experiencia.

La forma en que procesa la información (ya sea enfocada/selectivamente o amplia/perceptivamente) se describe aquí.



MI POTENCIAL DE DESARROLLO

Las páginas 9 y 10 de **GeniusReport** son muy detalladas y personalizadas. Aquí el informe describe rasgos de personalidad que probablemente conocerás muy bien. Tal vez no seas igualmente consciente de todos estos rasgos indicados en las líneas impresas en gris, ya que algunos de tus talentos son mejor percibidos por los demás que por ti mismo.

Bajo cada encabezado encontrarás dos oraciones

La primera muestra un potencial del que probablemente eres consciente.

La segunda describe un rasgo que quizás no conozcas.

Por lo tanto, el segundo texto está escrito *en gris*.

Donde hay luz, hay sombra.

Los rasgos de personalidad se describen con una connotación positiva a lo largo del texto. Por supuesto, puedes leer entre líneas el lado menos positivo, también.

De modo que si la frase dice...

"Tengo la fortaleza para superar las crisis soltando lo viejo."

... Muy bien podría ser que a veces te resulte difícil deshacerte de viejo y, por lo tanto, que lo pases mal en la gestión de las crisis.

En este ejemplo, el rasgo de personalidad plantea la pregunta: ¿Sigues funcionando en el modo sombra o ya has descubierto el potencial que supone "soltar lo viejo"? ¿Ya puedes vivir el potencial o este aspecto de sombra que aparece en tu vida, una y otra vez? De esa manera, se pueden interpretar todos los rasgos de la personalidad.

Por favor, asegúrate de leer los respectivos encabezamientos para cada rasgo

Con respecto a un rasgo, puede haber una gran diferencia, por ejemplo, si el objetivo es que se comunique (9.6), o si requiere de disciplina (10.4).

No dudes en reflexionar en detalle sobre cada potencial de desarrollo descrito en tu **GeniusReport**. Y tal vez valga la pena releer tu **GeniusReport** de vez en cuando, ya que algunos temas son de particular importancia en ciertas etapas de la vida, como te podrá explicar mejor uno de nuestros consultores.

CONSULTORES / COACHES GENIUS

Si lo deseas, puedes comunicarte con un coach/consultor Genius. **GeniusReport** incluye sólo los extractos más esenciales de todos los aspectos que componen tu genialidad. Con la ayuda de un Consultor Genius podrás contemplar esta información en profundidad y colocarla en el contexto correcto y efectivo para ti en este momento, que es muy posible que no hayas considerado a primera vista por ti mismo.

La lista actual de Coaches **Genius** en todo el mundo, incluyendo sus datos de contacto, se puede encontrar en el sitio web de Genius: www.geniusreport.net

Deseamos sinceramente que te desarrolles en armonía con tus talentos y potenciales naturales, por lo que estaríamos encantados de que **GeniusReport** pudiera contribuir a ello.