

Brent Perkins:

Bienvenidos de nuevo a Digging In. Este es nuestro último episodio de la sexta temporada y estoy entusiasmado con la conversación de hoy. Mi buen amigo compañero de trabajo, Reggie Torbor, hablará con dos líderes que han sido muy importantes en la construcción de la cultura de seguridad de Brasfield & Gorrie. El vicepresidente sénior Tom Garrett y el vicepresidente de seguridad y aprendizaje, Troy Ogden. Hoy exploraremos una situación que cambió nuestra forma de abordar la seguridad. Fue un momento crucial con un cliente importante que acabó provocando cambios que revolucionaron nuestra cultura de seguridad. Estoy muy emocionado de que todos escuchen a estos dos grandes líderes. Vamos a profundizar.

Reggie Torbor:

Troy, Tom, muchas gracias por acompañarnos hoy. Me alegro de que hayan sacado tiempo de sus apretadas agendas para estar con nosotros. ¿Les va bien hoy?

Troy Ogden:

Genial. Cualquier cosa para ti, Reggie, y Tom.

Tom Garrett:

Me va muy bien. ¿Nos han pagado por hacer esto?

Troy Ogden:

Creo que ahora mismo estamos fuera de servicio.

Tom Garrett:

Puede que estemos permanentemente fuera.

Reggie Torbor:

No nos dejarán hacer esto nunca más. Yo llevo aquí mucho menos tiempo que ustedes dos. Este es mi quinto año. Pero lo que fue evidente el día que entré por la puerta, es nuestro énfasis y atención en la seguridad y lo importante que es en toda nuestra empresa. Pero no siempre ha sido así. Eso es en lo que nos vamos a sumergir hoy y estoy deseando formar parte de esta historia. Tom, ¿te importaría llevarnos a 2006, cuando las cosas no eran exactamente como son hoy en cuanto a objetivos de seguridad en la cultura de B&G?

Tom Garrett:

Claro, Reggie, encantado. Una de las grandes cosas de la visión de Brasfield & Gorrie que tienen Miller Gorrie y Jim Gorrie es que estamos orientados al crecimiento. Y lo mejor de eso es que nunca tenemos que terminar nada. Siempre podemos mejorar y tenemos tiempo para hacerlo, porque creemos que nuestro futuro es muy largo. Así que en 2005, a mediados de 2005, me preguntaron si estaría interesado y si estaría dispuesto a dirigir el departamento de seguridad a partir del año siguiente, en 2006. Y acepté hacerlo. Como he dicho, desde principios de los noventa hemos ido mejorando cada vez más. Se pidió a Mike Casey que pasara de un papel de operaciones en el campo a dirigir nuestro departamento de

seguridad. Fue nuestro primer profesional de la seguridad a tiempo completo. Mike ya está jubilado, pero era un gran líder y le apasionaba la seguridad. Y me acogió en el departamento y siempre estaré en deuda con él por las cosas que me enseñó y la forma en que me hizo avanzar. En 2005 teníamos un departamento de seguridad pequeño, pero muy eficaz en todo lo que podía hacer. Teníamos muchas medidas de seguridad y, según muchas medidas, lo estábamos haciendo bien. Y lo estábamos haciendo tan bien como muchos de nuestros compañeros. Sin embargo, Brian Barr, que era nuestro presidente de la Región Cinco, era muy consciente de que nuestros resultados en materia de seguridad eran inferiores, ciertamente en el mundo industrial y entre más empresas nacionales que nosotros. Y había estado trabajando durante varios años para mejorar nuestra cultura de seguridad, para conseguir la aceptación de la misma, para mejorar el impulso. Y como he dicho, estábamos haciendo muchas cosas bien en ese momento, pero en el fondo no adoptábamos la seguridad como parte de nuestra cultura.

Reggie Torbor:

Has mencionado que el proceso de crecimiento y que siempre estamos en ese camino. Sé que la mayoría de las veces en mi vida, según mi experiencia, cuando me suceden esos momentos en los que crezco y maduro, no suele ser por mi cuenta. Suele ocurrir algo que me da un pequeño empujón para hacerlo mejor. Y según tengo entendido, hay uno en nuestra historia relacionado con la seguridad con un cliente muy importante nuestro. ¿Puedes profundizar un poco en eso?

Tom Garrett:

Sí, me alegro por Reggie. Así que, como en muchas cosas, estábamos luchando y Brian Barr estaba ayudando con esto, ¿qué queríamos que fuera nuestra cultura de seguridad? Y algunas de las primeras reuniones en las que estuve, y muchas discusiones, y ciertamente, como Troy sabe, al final de cualquier año natural, calculamos cuál es nuestro índice de incidentes registrables, o nuestro RIR, del año anterior y teníamos que entregar ese informe a Southern Company. Brian Barr había tratado de forjar nuestra reputación con ellos como constructores industriales capaces con los que podían contar para hacer trabajos con ellos. Y teníamos una buena relación con Southern Company, y eran un cliente clave en la Región Cinco. Y una gran parte del éxito de Brasfield & Gorrie en aquella época. Así que a principios de 2006, entregamos este informe, ni siquiera sabía que lo habíamos presentado a ellos y nuestro informe de nuestro año, el año anterior, nuestro RIR era de 5,05.

En el mundo actual de nuestra cultura de seguridad, es una cifra bastante decepcionante. Y fue la Compañía del Sur y de inmediato envió señales de alarma. Debido a Southern Company, tenían una política de no conceder un contrato de construcción a nadie, a ningún contratista, con un índice de incidencia registrado superior a cinco. Teníamos algunos trabajos activos con ellos en ese momento y todo tipo de señales de alarma, aunque yo no era consciente de que habíamos entregado este informe, a los pocos días me di cuenta de que habíamos entregado este informe. Y Mike Casey y otros empezaron a revisar los datos y encontraron dos lesiones que podían reclasificarse legítimamente en primeros auxilios en lugar de registrables. Y eso redujo nuestra tasa de incidentes registrables de 5,05 a 4,95. Así que lo convertimos, consiguiendo que apenas estuviéramos por debajo de los límites de Southern Company. Pero eso no fue suficiente. Querían saber qué demonios pasaba en Brasfield & Gorrie.

Así que convocaron una reunión. La proverbial, su tipo de reunión llamada en la alfombra, y Brian Barr me entrenó y dijo: "Puedes esperar una gran multitud. Van a tener, puedes garantizarlo, entre 10 y 15 altos ejecutivos en esta reunión". Trajimos a nuestro equipo. Trajimos a seis, estamos muy orgullosos de haber traído a seis. Y ese grupo incluía a Jim Gorrie y Jeff Stone, John Robertson, que era el superintendente general en aquel momento, Mike Casey, por supuesto Brian Barr y luego yo. Y nos habíamos preparado y preparado y preparado y sabíamos lo que íbamos a decir y fue como se podría

pensar. Si trajeron a 12 personas y cada una de ellas tenía algo que decir. Y la reunión duró aproximadamente una hora. Pensé que lo estábamos haciendo bastante bien. Estábamos contando la historia de cuál era nuestro compromiso, y yo era nuevo en el equipo, y lo que íbamos a hacer, y todas estas iniciativas que teníamos en marcha, y cómo iba a ser fantástico. Y realmente pensé que lo estábamos haciendo bien. Llegó al final de la reunión, casi todo el mundo dio su opinión. Y un hombre allí llamado Ashley Baker, era el vicepresidente de Construcción y Proyectos, lo que significaba que era responsable de toda la construcción dentro de Southern Company. Esperó hasta el final y empezó a elogiar a Brasfield & Gorrie. Dijo: "Brasfield & Gorrie es una empresa increíble. Prácticamente todo lo que hace, Brasfield & Gorrie lo hace de forma excelente. De hecho, todo lo que hacen, lo hacen de forma excepcional. Puedo decir que si algo les importa de verdad, lo van a hacer con lo mejor de sus capacidades y con excelencia. Sin embargo, no eres muy bueno en seguridad y solo puedo concluir que no te importa. Porque si te importara, serías excelente en ella como lo eres con todo lo demás". Y me dan escalofríos al hablar de ello. Fue como recibir un golpe con un 2x4.

No hubo ninguna reunión después de eso. Esa fue la reunión, se acabó. Nos dimos la mano y salimos por la puerta. Pero esa frase, esa conversación que nos dejó, cambió a Brasfield & Gorrie. Porque volvimos, compartimos con el Sr. Gorrie lo que era, lo que había pasado. Y tuvimos una reunión y él quería saber qué quería hacer todo el mundo, y todo el mundo quería hacer lo que el Sr. Gorrie quería hacer. Y finalmente dijo: "Quiero dejar de tener que hablar para conseguir proyectos y decirle a la gente lo buenos que van a ser nuestros resultados en materia de seguridad. Quiero conseguir trabajo por lo buenos que somos en seguridad". Y eso lo cambió todo.

Así que, no sé, probablemente durante los siguientes años allí, tuve la oportunidad de dar las gracias a Ashley Baker tres o cuatro veces, en público y en privado, por decir lo que dijo. Porque nos dijo la verdad como amigo porque sabía que podíamos ser mejores. Y lanzó el fuego que nos puso en un viaje mejor para la seguridad de lo que habíamos hecho. Y Troy partió de ahí y ha hecho cosas maravillosas. Pero realmente le doy crédito a Ashley Baker. Somos una empresa de relaciones, Southern Company es una empresa de relaciones. Nuestro amigo nos dijo la verdad.

Reggie Torbor:

Esa es siempre la marca de alguien que se preocupa por ti y de alguien que te dirá la verdad. Lo cual es una cosa que agradezco de estar en B&G. He tenido oportunidades, he dicho, de hacer varios de estos podcasts. Y cada vez que puedo participar en uno, aprendo mucho. Así que probablemente no hayamos llegado ni a la mitad de este, y ya he aprendido a saber qué hay en un informe antes de presentarlo a un cliente.

Troy Ogden:

Sí.

Tom Garrett:

Nota para mí mismo.

Reggie Torbor:

Es una coincidencia que hubiera 12 personas en esa sala.

Troy Ogden:

Sí. Ahora hemos descubierto su lógica. Nunca me di cuenta de por qué trajeron a 12, sino de que nos estaban juzgando. No hay duda de eso.

Reggie Torbor:

Troy, te lo digo de verdad. Estoy aquí sentado escuchando y todo se va acumulando. Y así, como has dicho, Tom, hacemos muchos cambios y viene de lo más alto. El Sr. Gorrie dice: "Esto es lo que vamos a hacer". Se cambian muchas cosas. Y antes de que pasemos a Troy y hablemos de cómo entró en esta situación, ¿cómo cambió la cultura? Las culturas son difíciles de cambiar y sé que teníamos un programa de seguridad, pero estábamos hablando de darle un giro. ¿Puedes hablar de eso un segundo?

Tom Garrett:

Seguro que sí. Fueron días muy interesantes. Y de verdad, doy crédito al Sr. Gorrie. Tuve varias reuniones con él en privado y tuve reuniones con los superintendentes generales. En aquella época la seguridad informaba a través de los superintendentes generales. Y los superintendentes generales me decían: "Solo queremos saber lo que quiere el Sr. Gorrie. Haremos lo que él quiera". Y él decía: "Sé que puedo hacerlo. Pero si se lo digo, sólo lo harán porque yo se lo he dicho. Quiero que lo hagan porque quieren hacerlo. Y todavía no estamos ahí. Quiero que se trabaje porque somos muy buenos en seguridad, no porque hablemos de ello". Tuvimos que trabajar mucho. Descubrimos la verdad de lo que era nuestra cultura de seguridad y teníamos una actitud muy basada en la producción hacia la construcción.

Pero aprendimos que, en realidad, puedes basarte tanto en la producción como en la seguridad, combinando ambas cosas. Y buscamos a algunos amigos del sector que pudieran instruirnos en esto. Y la competencia de Brasfield & Gorrie, como ambos saben, y la dirección de esta empresa abrazaron el cambio. Nos llevó tiempo, pero emprendimos un nuevo viaje para llegar a donde estamos hoy. Y tenemos una gran historia que contar. No hemos terminado nuestro viaje de seguridad. Pero la dirección decidió que era el momento de cambiar y estoy muy orgulloso de haber formado parte de ese viaje. Pero fue un amplio espectro de personas el que lo dirigió.

Reggie Torbor:

Al escuchar esa historia, como he dicho, no sabía nada de eso. Pero supongo que en algún momento dijeron: "Lo estamos haciendo bien y estamos mejorando, pero necesitamos a alguien que nos lleve a la cima y traiga la artillería pesada". Y supongo que ahí es donde entró Troy. ¿Es así la historia?

Troy Ogden:

Bueno, no es así como lo recuerdo exactamente, pero dejémoslo así.

Tom Garrett:

Sí, es una gran historia. Habíamos recorrido un largo camino y estábamos llegando a la conclusión de que necesitábamos tener un líder de seguridad asignado a cada una de nuestras regiones. Sabíamos que necesitábamos contratar algún talento externo. Troy es el primer empleado que contratamos que tenía un máster en seguridad. Empezó a trabajar, creo que primero con Federal, y luego se hizo cargo de la Región 5. Pero Troy, como todos sabemos, tiene una personalidad tal que no puedes estar cerca de Troy mucho tiempo sin querer estar más cerca de él. Y esa no era la naturaleza de la seguridad en aquellos días. La gente decía: "Oh, Señor, la seguridad está llegando". Cuando Troy cambió todo eso por un verdadero compañero, un amigo, alguien con quien podías pasar el rato. Y muy rápidamente impresionó a todo el mundo y ascendió en el escalafón. Así que estábamos dispuestos a nombrarle director de la operación de seguridad de Brasfield & Gorrie. Y Troy, lo has hecho muy bien. La organización ha crecido bajo tu mando, has formado un equipo increíble en el departamento.

Troy Ogden:

No sabía que este pódcast me iba a ensalzar como líder individual, algo que siempre he querido hacer. No sabía que iba a ser hoy, pero...

Reggie Torbor:

Alguien entrará por la puerta de tu oficina con globos en cualquier momento, Troy. Troy, cuéntanos, entras en esta situación con una mirada nueva, no estás cerca de la parte de la que hablaba Tom. ¿Cómo es para ti entrar en la empresa? ¿Y cómo era la cultura y cuál sentías que era tu lugar en ella?

Troy Ogden:

Bueno, fue súper interesante. Yo también estaba creciendo como profesional. Y yo había sido formado en una mentalidad tradicional de la seguridad en lo que se refiere a que si los líderes se preocuparan más y responsabilizaran más a la gente, entonces la seguridad se impulsaría de esa manera. De hecho, incluso la conversación de Ashley Baker que él mismo estableció plantea ese reto. Y hasta cierto punto, eso es cierto. Pero lo que más valoro de Tom, y esto es cierto, es que esto no habría ocurrido. Así que Tom se hace cargo del departamento de seguridad y es una especie de novato, ¿verdad? Y si sabes algo de Tom, Tom irá a buscar la forma más actual e innovadora de hacer algo. Siempre lo ha hecho. Y en realidad era un momento divino para que Tom se hiciera cargo porque el mundo de la seguridad estaba cambiando mucho en lo que respecta al rendimiento humano.

Y había entablado una gran amistad con un tipo llamado Todd Conklin, al que mucha gente conoce aquí y que es uno de los principales pensadores en relación con esto. En realidad no devuelve las llamadas de la gente. Y puede elaborar su propio horario y realmente no le importa el dinero. Y solo quiere trabajar con la gente con la que quiere trabajar. Realmente entabló una especie de amistad con Tom. Cuando empezamos a aprender juntos este nuevo planteamiento de la seguridad, algunos de los fundamentos se establecieron con esa historia de la que habla. Si un cliente nos dice algo, no necesitamos más claridad al respecto. Pero el Sr. Gorrie hizo algo realmente brillante a partir de esa conversación. Y creo que ni siquiera era B&G.

Lo cierto es que todo lo que ocurría en aquella época era que la seguridad se gestionaba como una especie de departamento aparte. Tenía su propio vocabulario, probablemente lo hacías por motivos normativos. Y hoy eso no es cierto, ¿verdad? No creemos que el Departamento de Seguridad dirija la seguridad. Aceptamos plenamente que la seguridad es propiedad y se gestiona a través de las operaciones. Y el Sr. Gorrie incluso se reafirmó en esa idea. Para los que no hayan estado aquí, verán que en nuestra historia hay dos legendarios memorandos de Mr. Gorrie. Y uno de ellos es sobre las proyecciones, y está escrito para los directores de proyectos que básicamente resume y dice que si no tienes tiempo para hacer proyecciones, no tienes tiempo para ser director de proyectos en B&G. ¿Verdad? Creo que ese es el resumen, ¿verdad?

Tom Garrett:

Sí.

Troy Ogden:

Creo que por eso Tom dejó la gestión de proyectos justo después de ese memorándum.

Tom Garrett:

Me lo escribieron a mí.

Digging In - T6 E5- Cambio en la seguridad

Troy Ogden:

Y luego el segundo memorándum fue el de la seguridad. Se trataba de un reto para la organización, pero en realidad para un grupo selecto de personas, los superintendentes generales y los superintendentes, que debían asumirlo. Todo el mundo tenía una responsabilidad, pero ellos eran los más responsables. Y el Sr. Gorrie escribió esto, y creo que fue un cambio de mentalidad para nosotros y sigue estando en nuestra cultura hoy en día. Siempre estará en nuestra cultura. Creo, y el Sr. Gorrie lo dijo, que "ya no es posible ser un buen constructor sin ser también bueno en seguridad". Podemos decir todos los valores espirituales que queramos, pero al ser constructores, estamos tremendamente orgullosos de ello. De hecho, eso es lo que nos separa. Pero antes de esa conversación de Southern Company, la seguridad y el rendimiento vivían en dos cámaras separadas. Y cuando se combinaron y se mezclaron, creo que eso ha sido el combustible del cohete que cuando tenemos conversaciones por aquí, si no somos buenos en seguridad, es solo porque no estamos rindiendo bien. No es algo independiente. Y ha sido una medida muy brillante y creo que sigue dando sus frutos hoy en día.

Reggie Torbor:

Una vez más, nunca he tenido el placer de ser conducido día a día por el Sr. Gorrie. La mayoría de sus historias tienen que ver con algo así como que él sabe cómo llegar a sus padres. Sabe el botón correcto que hay que pulsar. Y sabiendo que esta empresa, cómo se sentían los constructores y sabiendo, "Mmm, acabo de unir estas cosas". Es estupendo. Empezamos hablando del pasado y volviendo a cómo empezó nuestra seguridad y trayendo a Troy. Y dime esto, y siempre soy uno, tratando de pensar en el futuro. Sé que esta es una empresa muy centrada en el futuro. Siempre tenemos planes estratégicos y cosas así. Así que sabiendo lo que sé, lo que conozco de ti Troy, sé que estás pensando en estas cosas. ¿Dónde ves nuestro programa de seguridad, la iniciativa de nuestro grupo de seguridad en los próximos cinco o diez años?

¿No es así? Como hemos dicho, siempre estamos evolucionando, siempre intentamos mejorar. ¿Qué tipo de esperanzas tienes para los próximos cinco a diez años en cuanto a nuestra seguridad?

Troy Ogden:

Bueno, creo que un ejemplo nace de la tragedia de Luke Bresette. Pero creo sinceramente que esto es así. Creo que cuando se puede hablar abiertamente de un suceso tan trágico como ese, creo que cada vez nos sentimos más cómodos siendo transparentes sobre lo que nos falta. ¿Verdad? Y eso es difícil para nosotros, porque seamos sinceros, todo el mundo se rompe el culo, todo el mundo trabaja muchas horas. Nuestra naturaleza no es criticar a los demás. Y de hecho, la mayor parte del tiempo estamos ganando. Es decir, ganamos todo el tiempo y ganamos juntos. Y creo que a veces nos cuesta hacer preguntas difíciles sobre nuestra actuación. Pero creo que cada vez nos sentimos más cómodos admitiendo algo que ya sabemos en voz alta. Es que no somos perfectos y no estamos pateando culos operativamente todo el tiempo. Simplemente no lo somos. Así pues, esa transparencia sale a la luz en la llamada del lunes por la mañana y los altos directivos participan en esta llamada del lunes por la mañana y hablamos de los acontecimientos que desearíamos que no ocurrieran.

Y a partir de ahí entramos en algunas llamadas de aprendizaje con el equipo un poco. A veces tenemos que tener algunas conversaciones difíciles y decir: "No estamos tratando de culpar a nadie, pero somos mejores que esto". Y tener conversaciones sinceras y en contexto. Así que nuestra misión siempre ha sido arreglar el trabajo, no el trabajador. Además, dominamos los controles. Así que creo que en el futuro, lo que más me entusiasma es que tenemos líderes que están tomando el relevo y que hacen que sea correcto hablar del fracaso. Y que saquen a relucir las malas noticias para que se puedan discutir. Porque creo que una cosa que nos dice la historia de la Compañía del Sur es que si no estamos

dispuestos a decirnos la verdad, entonces estamos viviendo en una fantasía. Y no creo que nadie quiera que pretendamos ser uno de los mejores contratistas generales de los Estados Unidos.

Para mí, queremos ser uno de los mejores contratistas generales, el mejor contratista general de los Estados Unidos. Y no haremos hincapié en ello teniendo demasiado miedo o sintiéndonos demasiado incómodos para hablar de lo que realmente ocurre aquí. Y fingiendo que somos algo que no somos. Solo espero, y realmente lo creo, que lo veas en todos los ámbitos de la organización. Simplemente teniendo conversaciones en las que dices: "¿Sabes qué? Hoy estamos hablando realmente de algo". Estamos teniendo una conversación real sobre algo que no fue y estamos ahorrando sentimientos. No lo estamos haciendo de forma desagradable y no lo estamos haciendo culpando porque, escucha, todos estamos haciendo un trabajo realmente bueno. Gente muy, muy buena que hace el mejor trabajo que puede. Pero creamos sistemas que impulsan la ejecución de nuestro trabajo y siempre podemos estar trabajando en nuestros sistemas. Si no trabajamos para mejorar algo aquí, significa que no mejoraremos. Así que sentirse cómodo teniendo conversaciones incómodas para mí, no sé cómo lo medimos, pero nuestra supervivencia depende de ello.

Reggie Torbor:

Sí, estoy de acuerdo contigo. Me encanta eso. Una cosa que es importante para mí es rendir homenaje y respeto a los que nos precedieron y a todo el trabajo que se hizo. Como hemos dicho antes, como el Sr. Gorrie, como tú conectas las cosas que importan, ¿verdad? Y si queremos rendirles homenaje, entender que hacer cosas incómodas forma parte de honrarles. Esas cosas van juntas. Es nuestro deber hacer esas cosas.

Una cosa que me encanta de esta historia, probablemente lo que más me gusta de esta historia es que cualquiera puede hacer cosas cuando va bien. Pero me encanta escuchar historias sobre personas, grupos, empresas, organizaciones, sobre lo que ocurre cuando te dan un golpe en las tripas. Y Tom, me imagino que cuando estás en esa sala y se hizo esa declaración de que no nos importa, probablemente sentiste como si te hubieran dado un golpe en las tripas.

Y podrías haberte acostado. Podríamos habernos acostado. Pero no lo hicimos. Y creo que al final de esta línea, sea cuando sea para todos nosotros, nos mediremos por esos momentos porque eso es lo que nos hace ser quienes somos. Es lo que nos hace ser Brasfield & Gorrie. Es por lo que estamos orgullosos. Es por lo que Troy dice que somos la mejor empresa de los Estados Unidos.

Tom Garrett:

La cuestión para todos los que están escuchando esto es que, donde estamos, es bonito, lo que sea, como quieras medir dónde estamos, es bonito. La cuestión más importante es hacia dónde vamos. Y si podemos tener conversaciones transparentes, yo sabía, sí, que era un día duro, pero conocía a la gente que estaba en la sala. Y no aceptamos la derrota. No aceptamos los malos resultados. Sabía: "Muy bien, vamos a arremangarnos, vamos a trabajar. Esto no será así dentro de un año". Lo sabía. No sabía cómo íbamos a llegar hasta allí, pero sí sabía que teníamos la fuerza necesaria para mejorarlo.

Y la otra cosa que quería añadir es que las ideas se escuchan en Brasfield & Gorrie. Piensa en Brian Barr, en el tiempo que pasó presionando por la seguridad, intentando convencer a la gente de que debíamos ser mejores en seguridad. Fue un largo y solitario viaje durante un tiempo para él. Pero lo conseguimos. Y entonces alguien tiene una idea, tiene algo en lo que podemos mejorar. Y hablas con la gente de que no parece que estemos avanzando lo suficiente. No te rindas. Sigue hablando con la gente. Las buenas ideas tienen una forma de llegar a la cima si se siguen expresando.

Reggie Torbor:

Sí, pasó de ahí hasta ahora, la seguridad es la primera letra de nuestros valores SPIRIT.

Troy Ogden: Amén.

Reggie Torbor: Es un largo camino.

Tom Garrett:

Un largo camino.

Reggie Torbor:

Troy, Tom, estoy muy agradecido por el tiempo, muy agradecido por la historia.

Tom Garrett:

Sí.

Reggie Torbor:

Muy agradecido por tu trabajo. Te lo agradecemos mucho y estoy deseando que todo el mundo lo escuche.

Tom Garrett:

Gracias, Reggie. Gracias, Troy.

Troy Ogden:

Gracias Reggie. Gracias, Tom.

Brent Perkins:

Bueno, espero que hayan disfrutado escuchando a Troy y a Tom. Me encantan esos dos tipos y ha sido una bendición tenerlos a ambos. Quiero terminar este episodio como siempre hago, con una cosa buena. HCA Healthcare ha concedido recientemente a Brasfield & Gorrie su Premio a la Diversidad de Socios 2022, que reconoce a un contratista general por sus destacados logros de participación en la diversidad. Este premio reconoce específicamente nuestra asociación con la empresa de propiedad minoritaria Pinnacle Construction Partners. Recientemente hemos asesorado a Pinnacle durante su primer proyecto de HCA Healthcare como contratista general principal. Compartimos las mejores prácticas de nuestros más de 20 años de trabajo con HCA y asesoramos a Pinnacle durante la preparación del proyecto y la selección de los contratistas. Este premio habla directamente del gran trabajo que estamos haciendo, y creo que es algo bueno de lo que todos podemos estar orgullosos. Quiero darle las gracias por acompañarnos en otra gran temporada de Digging In. Espero de verdad que les haya gustado. Nos encantaría escuchar sus comentarios. Nos ayuda. Pónganse en contacto con nosotros en [podcast@brasfieldgorrie.com](mailto:podcast@brasfieldgorrie.com). Cuídense y nos vemos pronto. Estaremos preparados para la séptima temporada.