

Brent Perkins ([00:04](#)):

Bienvenido de nuevo a Digging In para el episodio final de la octava temporada. Espero que hayas disfrutado escuchando historias sangrientas y el efecto que nuestra cultura tiene en nuestra gente. Continuamos ese tema con la conversación de hoy. Mi copresentadora, Brittany Absher-Baer, se está poniendo al día con el director del proyecto Dan Cassell, el subgerente de proyectos Dexter McCoy, el superintendente senior Rick Parker y el gerente senior de proyectos Bo Evans. Están hablando de tutoría y de cómo dedicarse a los demás hace que esta sea la mejor empresa del planeta. El hierro afila el hierro. Eso es parte de nuestro plan BG2X y es clave para nuestro crecimiento. El grupo analiza cómo nuestros diversos talentos y personas fortalecen nuestra empresa y por qué es importante hacer un esfuerzo adicional para incluir a los empleados en nuestra cultura. Con eso, se lo entregaré a Brittany. Vamos a profundizar en.

Bretaña Absher-Baer ([01:06](#)):

Bienvenido al podcast. Estoy muy agradecido de tener a cada uno de ustedes en el podcast esta mañana. Me encantaría comenzar presentándote y luego contarnos un poco sobre ti y tu papel en la empresa. Empecemos contigo, Dexter.

Dexter McKoy ([01:19](#)):

Bueno, vengo de la gran ciudad de Hillsborough, Carolina del Norte. Me gradué de la ilustre Universidad Estatal Técnica y Agrícola de Carolina del Norte y trabajé en nuestra Región Ocho médica en el ámbito del trabajo médico de ejecución integrada de proyectos.

Bretaña Absher-Baer ([01:39](#)):

El infame IPD.

Dexter McKoy ([01:41](#)):

Infame.

Bretaña Absher-Baer ([01:43](#)):

Impresionante. Gracias, Dexter. Rick, ¿y tú?

Rick Parker ([01:46](#)):

Comencé con Brasfield & Gorrie en 1983 en Birmingham, Alabama. Llevo 40 años en la empresa, superintendente senior. He visto muchos cambios en la empresa. Es una empresa fantástica para trabajar. Siento que estoy orgulloso de trabajar para Brasfield & Gorrie toda mi vida. De todos modos, dos tercios de mi trabajo han sido con Brasfield & Gorrie, y eso resume bastante bien mi vida.

Bretaña Absher-Baer ([02:13](#)):

Vaya, 40 años. Eso es increíble. Eso fue antes de que naciera Dexter.

Rick Parker ([02:17](#)):

Realmente no soy tan viejo.

Dexter McKoy ([02:17](#)):

Casi Dan.

Bretaña Absher-Baer ([02:20](#)):

¿Casi Dan también?

Dan Cassell ([02:23](#)):

Tienes razón.

Bretaña Absher-Baer ([02:25](#)):

Eso es genial. Gracias, rick. Dan, ¿y tú?

Dan Cassell ([02:28](#)):

Soy Dan Cassell, director de proyectos de la División Médica de Raleigh, en el mundo de IPD también con Dexter. Llevo unos ocho años en el mundo de IPD y llevo en la empresa unos 10 años y medio. Llegó como empleado de la industria hace 10 años y medio.

Bretaña Absher-Baer ([02:49](#)):

Una década. Bo, cuéntanos sobre tu función en la empresa y cuánto tiempo llevas aquí.

Bo Evans ([02:53](#)):

Llevo aquí 12 años. Comencé como pasante y de hecho trabajé con Rick en 2011. Pero estoy en el grupo de la Región Siete. Soy un gerente senior de proyectos. Mi división específica es la división de Investigación y Educación, donde tuve la oportunidad de trabajar en cinco universidades diferentes en todo el estado de Georgia, así como en una gran cantidad de otros trabajos desde un punto de vista de antecedentes. Pero han sido 12 años fantásticos en la empresa. B&G ha sido una gran empresa con la que trabajar desde esa perspectiva.

Bretaña Absher-Baer ([03:22](#)):

Bueno, chicos, es genial tenerlos. Este episodio se llama Iron Sharpens Iron, por lo que estamos hablando de cómo la relación entre Dexter y Dan y entre Bo y Rick nos hace más fuertes. Realmente quiero enfatizar la reciprocidad de eso. Llegaremos a eso, pero primero quiero saber cómo ha sido Dexter y Bo, ser vertidos por estos muchachos que han estado aquí durante tanto tiempo, 40 y 10 años y medio.

Bo Evans ([03:48](#)):

Dispararé primero, viendo que fui pasante en el pasado trabajando con Rick. Empezamos a trabajar juntos en Georgia Southern Biology. Ese fue un proyecto fuera de la ciudad para cualquiera de los que tienen su sede en Atlanta. Realmente, cuando tienes un trabajo fuera de la ciudad, tu familia se convierte en tus compañeros de trabajo desde esa perspectiva. Diré que Rick realmente invirtió mucho en mí, tomando a alguien que era completamente verde en la industria de la construcción y no solo mostrándole la construcción, sino más bien construyendo esa sensación familiar y permitiendo que la familia y la cultura de B&G brillaran. Eso como pasante es lo que realmente me atrajo a trabajar para la empresa, y realmente ha sido una de las bases para seguir adelante. Él y yo volvimos a trabajar juntos hace unos seis años en otro proyecto en el que realmente pudimos ponernos al día y reconectarnos. Por

mi parte, ha sido muy apreciado el tiempo que me dedicó en el lugar de trabajo, además de mostrarme los conceptos básicos de la construcción de un universitario ecológico en Statesboro, Georgia.

Bretaña Absher-Baer ([04:57](#)):

Eso es genial. ¿Recuerdas algo de lo que te enseñó sobre lo que significa familia en B&G?

Bo Evans ([05:03](#)):

Puedo pensar en varias ocasiones diferentes. Puedo pensar en algún trabajo, puedo pensar en algo fuera del trabajo en el que tuvimos algunas empresas.

Bretaña Absher-Baer ([05:10](#)):

Hay una sonrisa, para aquellos de ustedes que simplemente escuchan.

Bo Evans ([05:15](#)):

Yo diría que una de las cosas clave es que Rick es un gran defensor de las reuniones de seguridad. Esto fue antes del lado de la seguridad. Habría que retroceder 12 años atrás para ver dónde estaba B&G en ese momento. Dijo que uno de los elementos que surgieron de eso es que en realidad tuvimos un capataz de paneles de yeso que sufrió un ataque cardíaco en el trabajo. Gracias a la capacidad de Rick para ver dónde estaban nuestros DEA y dónde estaban nuestras medidas de seguridad, afortunadamente funcionó como un reloj para que pudiéramos conseguirle un DEA y salvarle la vida a ese caballero. Así que ese es probablemente uno de los aspectos más destacados que diría fuera de los elementos divertidos del trabajo. Definitivamente es uno que me viene a la mente.

Bretaña Absher-Baer ([05:54](#)):

Guau. Esa es una historia intensa que los unirá el uno al otro.

Rick Parker ([06:00](#)):

Absolutamente. Creo que todos somos mentores en un momento u otro de la vida. Una cosa que los líderes deben entender o un mentor debe entender es que todo lo que usted dice y hace queda registrado en la mente del aprendiz. Por lo tanto, debes seguir tu camino y hablar como esperarías que lo hicieran en la vida. Bo es absolutamente ese tipo. Es fácil para un mentor cuando tienes a alguien que es inteligente y enérgico y quiere aprender. La alegría de trabajar con Bo hace la vida mucho más fácil.

Bretaña Absher-Baer ([06:35](#)):

Eso es genial. Gracias, rick. Dexter, ¿y tú? ¿Qué opinas?

Dexter McKoy ([06:39](#)):

Bueno, supongo que me gustaría empezar echando un vistazo a Rick y Bo. Me emociono un poco porque personalmente me veo acompañando a Dan durante mucho tiempo. Realmente me encantaría estar sentado ante sus 40 años, décadas de servicio, sonriendo. Al igual que Bo, fui pasante de Dan en un centro oncológico en Pinehurst durante mi último año de universidad. Dan siempre nos ha animado a todos los miembros de su equipo y a mí a salir y atacar aquello en lo que eres bueno, no tener miedo de cometer errores, para que podamos crecer como profesionales y como individuos, y realmente la importancia de mirar nuestro tiempo aquí juntos como una carrera y no solo como un trabajo. Es muy

bueno cuidando a las personas de una manera que da la sensación de que, mientras todos en la sala estén bien, el proyecto también estará bien. Así que es genial verlo ir a trabajar.

Dan Cassell ([07:45](#)):

Bueno, y además de eso, mis aspectos, mis debilidades son sus fortalezas. Esa parte es realmente interesante. Dexter no tiene miedo de dar un paso al frente y decir: "Oye, tenemos un problema aquí. Hay una falla dentro del equipo. Vamos a solucionarlo". Estas son cosas que he estado aprendiendo durante los últimos 10 o 15 años, pero Dexter las tiene de forma natural. Y no sólo lo estoy asesorando a él, sino que él me está asesorando a mí de esa manera, lo cual es realmente interesante.

Bretaña Absher-Baer ([08:14](#)):

Me encanta escuchar las palabras que surgieron. Rick, dijiste alegría, solo la alegría de compartir la relación con Bo a lo largo de los años. Y simplemente Dexter es una persona increíblemente talentosa. Entonces, Dan, que menciones lo mucho que ya has aprendido de él, es algo tan hermoso para mí poder ver la reciprocidad que existe y cómo se honran mutuamente en sus fortalezas y talentos. Hablamos de que esta empresa es la empresa más grande del planeta. ¿Qué hace que esa afirmación sea cierta? ¿Qué piensas cuando decimos eso?

Dexter McKoy ([08:45](#)):

Creo que lo que me llevó en gran medida a B&G, además de ser uno de los contratistas médicos más grandes del sureste, fueron nuestras raíces cristianas. Solo eso nos coloca alrededor de personas que comparten la misma moral y valores. Lo veo cuando camino hacia otros trabajos y camino por la oficina. Creo que eso nos convierte en la mejor empresa del planeta porque tenemos las mejores personas del planeta.

Rick Parker ([09:17](#)):

Dexter, te lo agradezco. Eso fue asombroso. Muy profundo. Es extremadamente importante. Creo que Brasfield & Gorrie, el liderazgo de Miller Gorrie, Jim Gorrie, y no quiero decir hacia abajo porque no hay un nivel inferior. Es toda una gran empresa y lo he sentido así toda mi vida. Dicho esto, Brasfield & Gorrie es absolutamente la mejor empresa y me siento orgulloso cuando la gente me pregunta para quién trabajo. Es divertido decir Brasfield & Gorrie y hablar sobre la historia detrás de los edificios que hemos construido.

([09:53](#)):

Es fascinante escuchar historias de subcontratistas en los lugares de trabajo. Cuando les hablas sobre "¿Qué has aprendido en otros trabajos o qué haces en otros trabajos?" Y escucharlos decir: "Bueno, no existe ninguna otra empresa que nos trate tan bien como Brasfield & Gorrie, y nos ayude a llegar a la meta y a asegurarnos de que nos paguen a tiempo". Todas esas cosas son extremadamente importantes. Creo que eso proviene de una tutoría desde el principio y transmitida a través de las leyendas que han trabajado para Brasfield & Gorrie y realmente ha fortalecido a esta empresa para convertirse en lo que es.

Bretaña Absher-Baer ([10:35](#)):

Rick, una cosa que me llamó la atención desde el principio fue cómo aquí se trata a las personas como personas completas. La gente realmente se preocupa por la persona en su totalidad. No nos dividimos

entre sí en esta es su personalidad laboral y esta es su personalidad hogareña, es simplemente su persona completa.

Rick Parker ([10:49](#)):

Absolutamente.

Bo Evans ([10:50](#)):

Brittany, entraré justo en ese punto, tratando a la persona en su totalidad. Porque una cosa que predico mucho en el lugar de trabajo es que nuestras horas de vigilia las pasamos con nuestros compañeros de trabajo si lo miras predominantemente, por lo que bien podríamos ser una familia si vamos a trabajar todos juntos. Para mí, esa es realmente una de las cosas más importantes que hace que esta empresa sea simplemente grandiosa.

([11:08](#)):

Dexter, en realidad lo entendiste antes cuando dijiste que esto no es un trabajo, es una carrera. Esa es una de las cosas que realmente me gusta... cuando tengo un pasante que se sienta conmigo por primera vez y vienes a esta empresa y no conoces a Brasfield & Gorrie frente a ninguno de los otros competidores. , lo que nos diferencia, pero son esos valores y fundamentos básicos. Vivir según la Regla de Oro es un muy buen ejemplo de lo que realmente hace que esto no sea solo un trabajo, sino una carrera, y algo a lo que realmente deseas dedicar toda tu carrera profesional. Es genial verlo desde el liderazgo en la cima, desde Rob Blalock hasta Jim Gorries y hasta la gente en el campo, y todos en ese espectro reciben el mismo trato. Eso es algo que está muy valorado y no se ve en otras empresas.

Bretaña Absher-Baer ([11:57](#)):

Estoy de acuerdo. Gracias Bo. Dan, ¿y tú?

Dan Cassell ([12:00](#)):

Les traigo el aspecto de haber trabajado para otra empresa, simplemente es muy diferente. Yo diría que como personas, como individuos dentro de la empresa, todos nos sentimos conocidos y atendidos. Tenemos esta inmensa experiencia y red de personas a las que cuando tenemos desafíos, podemos comunicarnos. No hay un "Oye, hiciste esto mal. Lo estás haciendo mal". Es: "Oye, déjame ayudarte a llegar a la solución final" y/o "Te cubro la espalda. Sigue adelante y toma la decisión". Está bien tener problemas, cometer errores. Aprendamos de ellos y demás. En su conjunto, estamos facultados y respaldados para tomar estas decisiones. Sé que, al final del día, mi equipo, los Jason Ellington , los Scott Duckworth, etc., todos nos respaldan.

Bretaña Absher-Baer ([12:54](#)):

Empoderada es la palabra que me destaca de lo que dijiste, confiaste y le diste las herramientas. Me pregunto, entonces, ¿cómo nos hace mejores si no todos somos iguales? Especialmente cuando hablamos de construir un sentido de pertenencia, ¿cuáles son algunas formas en las que has notado diferencias que puedes respetar y, de hecho, al poder vivir esas diferencias, podemos crear ese sentido de pertenencia?

Dexter McKoy ([13:17](#)):

Este episodio es El hierro afila el hierro, ¿verdad? Creo que siempre hay un inquilino que se sienta muy cerca de mí porque donde no hay conflicto, no hay crecimiento. Creo que al estar bajo el liderazgo de

Dan, realmente aprecio que hayamos tenido oportunidades de sentarnos y hablar sobre mi proceso de pensamiento a la hora de tomar una decisión. Porque no pienso como piensa Dan, y esa diversidad de pensamiento le da a Dan la oportunidad de tal vez ver un camino diferente. Y luego me da la oportunidad de decir: "Está bien, la próxima vez puedo hacer algo diferente".

([13:58](#)):

Creo que Dan probablemente recordaría esta conversación. Fue en la revisión de mitad de semestre de mi pasantía. Todo lo que escucho, nada fue un shock para mí. Sabía un poco dónde me estaba quedando corto en la pasantía. Fue duro. Pude decir con franqueza: "Oye, Dan. Creo que aquí uso gran parte de mi capacidad tratando de encajar en lugar de simplemente tratar de ser bueno en mi trabajo". Dan se recostó en su asiento. No dijo nada de inmediato. Miró por la ventana, luego me miró y dijo: "Dexter, no sé qué quieres decir con eso". Pude explicar lo que quise decir con eso, y hasta el día de hoy realmente aprecio que Dan no supusiera que sabía de qué estaba hablando y preguntando.

([14:50](#)):

Y luego terminó la conversación diciendo: "Odio que eso sea algo para ti. Todo lo que pueda hacer para que eso no sea algo para ti, para sentir que no perteneces aquí, para sentir que eres demasiado diferente". Para contribuir, házmelo saber y lo haré." Por eso les digo a todos que iré donde va Dan. Eso es lo que siento al respecto.

Bretaña Absher-Baer ([15:16](#)):

Esa es una gran historia. Parece que en lugar de corregirlo, se acercó con curiosidad. Creo que esa distinción es realmente clave y, Dexter, nos la has destacado. Realmente no puedes tener un sentido de pertenencia si no eres quien realmente eres. Puedes intentar encajar y parecerte a todos y puedes intentar ser como todos, pero eso no es lo que genera ese sentido de pertenencia. Realmente es llegar a compartir quién eres.

Rick Parker ([15:36](#)):

Bueno, diré que ser quien eres a veces es un terreno resbaladizo porque...

Dexter McKoy ([15:44](#)):

Me pregunto a dónde va esto.

Rick Parker ([15:48](#)):

Porque definitivamente yo era quien crecí con Brasfield & Gorrie. Y Dios los bendiga, aguantaron mucho. Pero la conclusión es que Brasfield & Gorrie es simplemente... Es difícil expresarlo con palabras. Realmente es una familia. Esa cultura de Brasfield & Gorrie se ha transmitido a lo largo de las décadas y se nota. Esas cosas en la vida son difíciles de encontrar hoy en día, casi imposibles. Y no sólo estos días, sino hace 20, 30 años. Es difícil expresar con palabras cuánto puede significar Brasfield & Gorrie para un individuo. No sé. Es genial. Te hace sentir bien ver crecer a los jóvenes. He visto muchas cooperativas. Rob Blalock, cuando era un joven director de proyectos y llegó a ser presidente de la empresa, es fenomenal. Fue su arduo trabajo y dedicación y la cultura que se les ha inculcado lo que los ayudó en el camino. Lo veo todos los días.

Bretaña Absher-Baer ([16:58](#)):

Se está moviendo. Puedo decir. Me estás haciendo pensar en la cobertura, en que una buena gestión también es una forma de cobertura, una forma de cuidado y esa tutoría. Recibes algunas críticas por las personas a las que estás asesorando, y luego ellos saben que los respaldas y eso se transmite.

Rick Parker ([17:14](#)):

Absolutamente.

Bretaña Absher-Baer ([17:14](#)):

¿Alguien más quiere hablar sobre cómo se mejora la situación cuando no todos somos iguales?

Dan Cassell ([17:19](#)):

Los equipos diversos en su conjunto simplemente toman mejores decisiones. Esto se relaciona con el sentido de pertenencia en el sentido de que nos respetamos unos a otros, valoramos las opiniones de los demás. Y no tenemos miedo de enfrentarnos sabiendo que, al final del día, estamos juntos en esto, estamos en esto por el equipo, confiamos unos en otros y aportamos perspectivas y capacidades diferentes. para tomar decisiones mejor informadas.

Bo Evans ([17:48](#)):

Creo que hay muchas cosas en esa perspectiva diferente, al menos en mi carrera, diré los últimos cinco años, porque me llevó unos cinco años superar pequeñas victorias porque lo único que quiero hacer es simplemente construye el próximo trabajo más grande. Finalmente, me di cuenta de que se trataba más de formar personas.

([18:03](#)):

Pero realmente, para mí, las diferentes perspectivas en el frente de la colaboración han sido lo más importante. Es fantástico tomar un concepto o idea muy básico, presentarlo a su equipo y luego ver cómo evoluciona hasta llegar a la solución final. Será algo que nunca imaginaste y será refinado de una manera que nunca podrías haberlo hecho por ti mismo. Ese, para mí, es el aspecto único de tener diferentes perspectivas, tener diferentes personas de diferentes orígenes y simplemente poder apoyarse en su equipo y hacer que intervengan. Será sorprendente de dónde vendrán esas soluciones. No serán necesariamente los superiores. Muchas veces, será un joven con nuevas ideas innovadoras que tienen algunas formas, y puedes darle algunas vueltas a eso y convertirlo en algo realmente alcanzable.

Bretaña Absher-Baer ([18:48](#)):

También suena arriesgado decir: "Voy a tomar algo y se lo lanzaré al equipo". ¿Puedes hablar sobre algunos de los riesgos que implica hacer algo así y confiar en tu equipo?

Bo Evans ([19:00](#)):

Hay algo de ese riesgo allí. Un buen ejemplo en este momento es que tengo una PM que se está preparando para realizar su primer trabajo y le dije: "Solo voy a ser tu barandilla. Quiero que puedas correr el riesgo". Seré una caja de resonancia para ti en cualquier escenario en el que me necesites, pero esto es tuyo para ejecutarlo". Una cosa que me gusta mucho de B&G es la autonomía que nos dan a nuestro nivel. No hay muchas empresas que te inculquen o te confíen la cantidad de dólares que al final del día se nos confía y te digan: "Aquí, ve a gestionar esto. Haz un buen trabajo. Lo comprobaremos". contigo al final." Pero ese es el mantra de B&G: realmente confían en ti. Se remonta a ese estándar de la

Regla de Oro. Con esa confianza, el listón es bastante alto para que podamos estar a la altura, por lo que siempre buscamos lograrlo.

Rick Parker ([19:49](#)):

La vida se trata de riesgo. Mirando retrospectivamente a Miller Gorrie, el riesgo que asumió en 1964 al comprar una pequeña empresa de construcción en Birmingham, Alabama, y llevarla a lo que es hoy. ¡Qué riesgo! Lo arriesgó todo. Y dejando el nombre de Brasfield para establecer quién es la empresa en su conjunto porque confiaba mucho en el nombre de Brasfield. La historia de la historia es simplemente genial. Pero si no se asumieran esos riesgos, no seríamos quienes somos hoy. Por eso los riesgos son importantes. En cuanto al liderazgo, cuando surgen esos riesgos, como dijo Bo, él es la barrera de seguridad. Así que existe un riesgo, pero Bo está ahí para atraparla si se cae. El riesgo es parte de la vida y es parte del crecimiento.

Bretaña Absher-Baer ([20:38](#)):

Tuve un mentor que me dijo: "Quiero que corras riesgos y quiero que salgas a la cuerda floja, pero dime cuando lo hagas para que pueda ponerte la red debajo".

Rick Parker ([20:46](#)):

Absolutamente.

Bo Evans ([20:47](#)):

Bastante bien dicho.

Rick Parker ([20:47](#)):

Absolutamente.

Bretaña Absher-Baer ([20:49](#)):

Pienso en la tutoría en las transiciones, ya sea que estés al comienzo de tu carrera o en la mitad de tu carrera. ¿Cómo recomendaría a quienes están escuchando que se acerquen a alguien para que sea su mentor?

Bo Evans ([21:00](#)):

Para mí, fue bastante orgánico. En realidad, son las personas con las que trabajé, las que surgieron y las que mantienen esas relaciones. Lo bueno que diría, Dexter, es que en tu situación, ser un APM es que estás a punto de ver muchos estilos de gestión diferentes. Lo bueno de B&G es que tienes la autonomía para decidir de qué manera quieres atenderte. Para mí, cuando comencé a dirigir trabajos y ejecutar trabajos y trabajar con APM y PM, ha sido muy divertido mantener esa relación y no dejarla morir. Eso es algo que para mí es muy importante. Porque mientras estás en un trabajo, construyes un vínculo único con ese equipo. Ésa es su tripulación durante uno o dos años.

([21:46](#)):

Supongo que para concluir, hay dos puntos principales. Primero, si eres un APM joven, es muy importante construir esa relación, no solo concentrarte en el trabajo. Realice algunas de esas actividades extracurriculares fuera del trabajo y conozca más a las personas con las que trabaja a nivel personal. Deja el trabajo atrás por un minuto y concéntrate en los seres humanos que te rodean. Y luego, si usted es alguien un poco más experimentado, diría que es de vital importancia que realmente

involucremos a nuestros jóvenes APM, nuestros pasantes, nuestro joven personal de campo desde ese extremo. Y simplemente déjenles saber que somos seres humanos, pero que nos preocupamos profundamente por ellos. Y con ese cuidado viene el cuidado de la empresa que nos respalda en muchos sentidos. Construir esa rama común de amistad y relación realmente ayuda mucho en el lado de la tutoría. Realmente abre cómo puedes tener conversaciones difíciles cuando lleguen esos momentos, porque vienes de un lugar mucho mejor.

Bretaña Absher-Baer ([22:47](#)):

Me encanta eso, Bo. ¿Qué pasa con Dan? ¿Tiene algo que recomendaría acercar a alguien para que sea su mentor en cualquier etapa de su carrera?

Dan Cassell ([22:56](#)):

Es posible que tengas varios mentores. Por ejemplo, tengo una niña de nueve años y una niña de 12, y miraría a Jarret Frazier, que tiene niñas que en realidad son ocho años mayores, en la misma situación, las ha criado bien y él se adapta a eso. Necesidad. Pero también está el hecho de que voy a realizar un trabajo de 350 millones de dólares. Nunca antes había hecho uno de esos. Voy a mirar hacia un Steve Mann. Steve Mann ha hecho varias de estas cosas. Realmente creo que cualquiera va a tener múltiples mentores y sólo necesita confiar en ellos. Ése es su bloque sonoro para intercambiar ideas, obtener retroalimentación, etc.

Bretaña Absher-Baer ([23:45](#)):

Tan verdadero. También cambiará con el tiempo.

Dan Cassell ([23:48](#)):

Sí, y lo hacen.

Bretaña Absher-Baer ([23:49](#)):

Me encanta eso. Bueno, muchas gracias por estar ahí. Este episodio se titula El hierro afila el hierro. Es un proverbio, y la última mitad del proverbio dice: "Como el hierro se afila con el hierro, así una persona afila a otra". Creo que has vivido eso, 40 años de desarrollo para algunos de nosotros. Ha sido un honor y un privilegio poder escuchar cómo han dado forma a la vida de los demás. Está muy claro cuánto se preocupan unos por otros y cuánta alegría les ha traído compartir estas historias. Así que muchas gracias por estar aquí.

Bo Evans ([24:15](#)):

Gracias, Bretaña.

Rick Parker ([24:16](#)):

Lo aprecio.

Brent Perkins ([24:20](#)):

Bueno, espero que hayas disfrutado escuchando a nuestros invitados hoy y durante toda esta temporada. Quiero terminar este episodio con algo bueno. Como parte de nuestras iniciativas BG2X, estamos trabajando para comunicarnos de manera más consistente entre nuestros equipos de campo y oficina. Comenzamos a enviar mensajes de texto basados en noticias a fines del año pasado para

capacitar a los empleados que optaron por recibir estos mensajes de texto. Los textos se entregan en inglés y español según la preferencia del empleado.

([24:54](#)):

Un avance rápido hasta el día de hoy, nos complace compartir que recientemente lanzamos una versión móvil de From the Ground up, nuestro boletín mensual. El boletín móvil proporciona a los empleados de campo el mismo contenido que nuestros empleados de oficina reciben por correo electrónico. Si desea recibir mensajes de texto de la empresa pero actualmente no está habilitado, actualice sus preferencias en SuccessFactors. Si no tiene acceso a SuccessFactors, comuníquese con su JSA o comuníquese con el equipo de empleo en jobs@brasfieldgorrie.com. Este es un gran ejemplo súper emocionante de cómo mejoramos un 1% cada día. Como siempre, nos encantaría escuchar sus comentarios. Comuníquese con nosotros en podcast@brasfieldgorrie.com. Cuídense y nos vemos pronto en la novena temporada.