

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Bienvenidos a la tercera temporada de Digging In, soy su anfitrión Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal de Brasfield & Gorrie, gracias por sintonizarnos. Esperamos que Digging In les ayude a conectarse con sus colegas de la compañía, de una manera accesible a la forma en que viven y trabajan. Ya sea que lo escuchen en su trayecto al trabajo, mientras conduzcan de un sitio a otro, o mientras hagan ejercicio. Esperamos que este podcast les resulte útil. Recientemente, hemos celebrado la Semana del liderazgo en la compañía, y el tópico de nuestra tercera temporada es una continuación de ese tema. El tema era la formación de líderes, los compañeros de equipo de diferentes funciones y orígenes en toda la compañía van a compartir sus historias de sus experiencias de liderazgo. Así que acompáñennos mientras conocemos a algunos de nuestros colegas y aprendemos de sus perspectivas sobre la formación de líderes. Profundicemos.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Bienvenido de nuevo a Digging in. Espero que estén disfrutando de la tercera temporada hasta ahora. El episodio de hoy se titula Shoring up trust (Mostrar confianza). Y vamos a hablar con Mike Love, que fue gerente de proyectos en Nashville. Mike ha creado recientemente un grupo en Nashville llamado Diversity and Inclusion Small Group (Grupo pequeño de diversidad e inclusión). Y le acompaña su presidente regional, Ben Rooke. Así que estoy muy emocionado de tener a esos chicos con nosotros. Bienvenidos.

Mike Love, gerente de proyectos:

Gracias por recibirnos.

Ben Rooke, presidente regional:

Sí. Me encanta estar aquí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Les cuento un poco sobre Ben. Ben lleva 21 años en la compañía. Como dije, es el presidente de la región 6 y Mike tiene experiencia en ingeniería civil. Lleva siete años en la compañía en Nashville, y actualmente está ayudando a gestionar el Gulch Hub, que será la nueva, tendrás que ayudarme con esto, Mike, sede de Asurion. ¿Cierto? ¿Lo dije bien?

Mike Love, gerente de proyectos:

Así es.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Eso es. Y oye, hoy tenemos a una persona más aquí con nosotros que me tiene muy entusiasmado. Reggie Torbor va a ser el coanfitrión. Ante todo, Reggie es un querido amigo, pero también es mi compañero. Y Reggie lleva ya unos cuatro años con nosotros. Y Reggie está muy unido a Mike y Ben. Reggie cubre la oficina de Nashville. Le encanta la oficina de Nashville, habla de ella todo el tiempo. Así que Reggie va a estar en el podcast hoy como coanfitrión. Así que gracias, Reg, por acompañarnos.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Estoy muy emocionado de estar aquí, muy emocionado de sumergirme en este tema y estar aquí con todos ustedes. Así que espero poder estar a la altura de los estándares que has establecido hasta ahora, Brent.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Estoy seguro de que lo harás muy bien. El tema de la tercera temporada ha sido la formación de líderes y la confianza es una parte muy importante del liderazgo. Y creo que lo que están haciendo, Mike y Ben y Nashville con su pequeño grupo de Diversidad e Inclusión es un ejemplo increíble de crear confianza de forma orgánica. Y amigo, solo queríamos que el resto de la compañía tuviera una especie de idea de todo eso. Así que estamos muy emocionados de recibirlos a todos hoy. Tras esto, voy a cederle la palabra a Reggie. Y Reggie, voy a dejar que dirijas la entrevista aquí y yo intervendré de vez en cuando, así que adelante, Reg.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Así que aunque técnicamente cubrí Nashville, la región natural, la primera vez que escuché en profundidad sobre lo que todos ustedes estaban realizando fue a principios de este año, haciendo la semana de DNI y Mike y tú, y un par más de tu equipo estaban allí y simplemente explicando en profundidad todo lo que estaban realizando. Y recuerdo que me quedé impresionado. Creo que me acerqué a ti justo después. Es como si yo y mi... Eso es innovador y novedoso y algo que todos podemos utilizar. Para los que no nos hemos enterado, ¿podrías contarnos qué ocurre exactamente con tu grupo de DNI en Nashville?

Mike Love, gerente de proyectos:

Claro que sí. Nos juntamos un pequeño grupo y nos reuniremos cada mes para compartir historias. Ese es nuestro principal objetivo: compartir historias sobre personas inspiradoras dentro de nuestra compañía. Nos desafiamos a nosotros mismos abordando algunos temas de los que normalmente no se habla en el trabajo. Y ahora tenemos una especie de organización de nuestras reuniones, una pequeña estructura. Así que compartiremos historias, analizaremos las tendencias de la industria. Hablaremos de lo que pasa en el mundo de hoy. Y además, simplemente ver a dónde nos lleva la conversación y ha sido beneficioso porque nos hemos topado con algunos temas y preguntas realmente buenos. Y una vez que los tengamos, tratamos de compartirlos con la oficina de Nashville y enviamos algunos artículos trimestrales que muestran algunas de esas historias, son buenas preguntas simplemente para ayudarnos a conectar a un nivel más profundo con nuestros compañeros de trabajo, pero de alto nivel. Eso es lo que intentamos hacer. Y hasta ahora ha sido una gran experiencia.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

¿Y cuánto tiempo lleva este grupo hasta ahora?

Mike Love, gerente de proyectos:

Nuestra primera reunión fue en octubre de 2020. Así que nos hemos reunido cada mes como mínimo y, ya sabes, ha tomado impulso, ha despegado y es algo que espero hacer cada mes.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Así que antes de la reunión inicial, tú y yo hemos discutido básicamente sobre el origen de esto, básicamente cómo empezó, de dónde viene esto. ¿Puedes hablar sobre eso, sobre cómo empezó, pero antes de las reuniones y antes de los almuerzos, dónde empezó esto?

Mike Love, gerente de proyectos:

Soy parte de la Sociedad Nacional de Ingenieros de Raza Negra, profesionales [inaudible 00:06:01] aquí en Nashville. Y tuve la oportunidad de ir a una convención nacional en la primavera de 2019. Así que fue una experiencia que me abrió los ojos. La gestión ha sido excelente. Así que, básicamente, para la sección profesional de la misma, tienen grupos de trabajo, tienen sesiones de información. Así que fui a uno que trataba sobre la diversidad e inclusión, y esta fue la primera vez que realmente me expuse a ese tema y fue simplemente interesante. El orador era estupendo y realmente me cautivó. Después de eso, busqué otros eventos similares y pude sentarme con tres directores ejecutivos o, en la suite ejecutiva de sus compañías particulares. Y hubo un par de caballeros de raza negra y una dama que hablaron de lo que significaba la diversidad y la inclusión en su compañía. Fue inspirador. Lo bueno es que muchas de las cosas que mencionaron eran cosas que estábamos haciendo internamente, Brasfield & Gorrie, y todos los demás temas.

Mike Love, gerente de proyectos:

Y esa fue la semilla que se me plantó para decir, si tengo una oportunidad, quiero, ¿no quieres tratar de hacer algo con Brasfield & Gorrie para tratar de ayudar. Y en última instancia, mi objetivo era crear una oportunidad para los demás.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Hola Mike, soy Brent, quisiera decir un par de cosas. ¿Puedes decir el nombre de esa organización una vez más para las personas que quieran investigarla?

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí. La Sociedad Nacional de Ingenieros de Raza Negra (NSBE, National Society of Black Engineers) existe desde hace bastante tiempo. Es una organización realmente buena. Es principalmente una organización dirigida por estudiantes. Así que en el centro de esta organización se encuentran los estudiantes universitarios, ¿no? Pero luego tienes un capítulo profesional, como una vez que te gradúas y quieres seguir participando y también tienen como una, lo llaman PCI, Pre-collegiate Initiative (la iniciativa pre-universitaria). Y así, básicamente, los niños desde la escuela primaria hasta la secundaria pueden ser guiados en la apreciación de las matemáticas y las ciencias, y los rasgos de la ingeniería. Así que es una gran organización si no has oído hablar de ella.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Una pregunta más al respecto. ¿Hay personas que asisten a esas conferencias que no son de raza negra, que quieren comprender mejor la diversidad e inclusión? ¿O principalmente se trata de una asociación para personas de raza negra?

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí, es una gran pregunta. Es muy variado. Diría que es principalmente para personas de raza negra, pero había personas de todas las razas y credos.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

De acuerdo, genial.

Mike Love, gerente de proyectos:

Así que sí, es muy variado.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Así que esta semilla se planta en ti a partir de esta experiencia y esta conversación que mantienes, y esa semilla crece hasta convertirse en algo que quieres traer de vuelta a nuestra compañía a B&G. Y en algún momento algo en tu cabeza dice, necesitas tomar esto para sentarte con Rooke y discutirlo con él. ¿Puedes hablarnos de ese proceso y de cómo fue abordarlo, el saber que ibas a abordarlo?

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí, claro. Es decir, no sucedió exactamente como uno se lo imagina. Ben y yo tratamos de ponernos al día, me invitó a almorzar y estaba realmente preocupado por cómo me iba con todo lo que estaba pasando ese año. Y así fue como comenzó la conversación. Nos sentamos para ponernos al día. Y mientras conversábamos, me preguntó, con todo lo que está ocurriendo este año, ¿qué crees que podríamos hacer para ayudar a nuestra gente en Nashville? Y entonces ahí fue, como si tuviera esta semilla plantada y simplemente empezara a crecer. Y dije: "oye, tengo una gran idea. Probemos esto". La inclusión de personas, un pequeño grupo, vaya, simplemente despegó. Tenía alas.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Así que Ben mientras te incluimos en la conversación, antes de hablar de la idea del pequeño grupo que finalmente surgió de esta conversación. ¿Puedes hablar sobre dónde estabas en ese momento en particular? Y esto es en 2020, ¿correcto? El año de los disturbios sociales y civiles y sucedían cosas. Comunicarte con tu hermano, tu compañero en Nashville y decir: "oye, necesito saber cómo está Mike". ¿Puedes hablar de ello? ¿Y esa relación?

Ben Rooke, presidente regional:

Claro que sí. Bueno, Mike ya era un amigo de confianza y alguien con quien tenía una relación. Así que me sentí personalmente condenado por muchas de las cosas que estaban sucediendo con el movimiento Black Lives Matter y ese malestar social. Quiero decir, hay muchas palabras diferentes para ello, pero quiero decir que la gente estaba encontrando voces para cosas que realmente no sabían cómo. Tal vez algunas personas no sabían lo que estaba pasando por sus cabezas. Y mucha gente encontró su voz. Y yo, sé que no creía que tuviera voz en eso, pero tenía la preocupación de que tenía que ser mejor. Teníamos que ser mejores. Y lo primero que pensé fue: "Vaya, necesito entender un poco mejor lo que está pasando", porque no había tenido la oportunidad de experimentar el tipo de cosas que hacen mucha gente de raza negra. Así que ahí es donde empezó. Confié en Mike. Sabía que era alguien que podía ayudar. Había sido un líder y en las reuniones y en nuestra oficina durante años. Así que me comuniqué con él para realmente aprender, simplemente para empezar.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Diría que lo que realmente sé al respecto es que muchas veces pensamos que comprender o entender completamente es un requisito previo para movernos. Y lo que te oigo decir es que estabas en un punto en el que no sé qué diablos está pasando, pero este es mi amigo y me preocupa, y voy a acercarme a él. Y muchas veces eso es todo lo que se necesita.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

[interferencia 00:11:27]

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Reggie, eso me hace pensar en Howard Thurman en su libro, habla de que el compañerismo es la clave del crecimiento. Y eso es realmente de lo que estás hablando, la relación es la base para aprender y preguntar y escuchar. De acuerdo. Así que ustedes han estado en mi, ustedes realmente han demostrado esa voluntad para el resto de la compañía.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Me gustaría hacer eco de lo que Brent estaba diciendo y ya saben, los conozco chicos y son humildes y aman Nashville, que ofrecen su amor por B&G, y déjenme decirles que lo que están haciendo es realmente reconfortante. Y sé que todos nosotros podemos aprender de todos ustedes. Entonces, te sientas y le preguntas, ¿qué tienes? Y él simplemente te lo cuenta. Muy bien. Oye, me alegro de que lo hayas preguntado. ¿Adónde fuiste desde allí?

Ben Rooke, presidente regional:

Bueno, fue bastante fácil. Es decir, Mike ya era un líder y hablamos de cómo reunir a un grupo de personas para hablar sobre lo que dijo Mike, un pequeño grupo para hablar sobre esto y entendernos mejor entre nosotros y partir de ahí. Y lo único en lo que ambos estuvimos realmente de acuerdo para empezar es que no íbamos a conocernos mejor poniéndolo en una hoja de cálculo o en un gráfico de la compañía, ni nada por el estilo, simplemente estando juntos. Y era importante para mí, cuando empezamos a hablar de esto y creo que para Mike también, que esto no era un evento corporativo, esto no era un acuerdo ejecutivo. No era algo que tuviéramos que revisar y tener elementos de acción y sobre lo que informáramos. Sino algo que Mike y su grupo realmente lideraron como un acuerdo de base. Siento que eso resonó en Mike, y sé que fue importante para mí.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Así que Mike, ¿tienes el apoyo de, de Ben y cómo hiciste con la organización?

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí. "Entonces, ¿sería en una especie de pequeño grupo de enfoque?" Eso es lo que tenía en mente. Claro. Así que supe que quería contactar con algunas personas en las que confiaba. Es un grupo de diversidad e inclusión. Claro. Así que quería intentar que la gente, siento que por mi experiencia, tuviera una formación diferente y la mayoría de lo que tenía nuestra compañía. Y así fue como empecé. Y, contacté con algunos de los miembros y ellos simplemente, estaban emocionados. Desde que lo propuse por primera vez hasta que nos sentamos y nos reunimos por primera vez, se podía sentir la energía y el entusiasmo en la sala. Así que fue bastante orgánico. No quiero tener mucha estructura. Solo quería que pudiéramos tener conversaciones y reflexionar sobre cosas. Así que no fue extremadamente difícil. Tuve una buena formación. Mi madre era profesora. Así que ella siempre estaba dirigiendo, eventos de servicio a la comunidad y realizaba actividades extracurriculares. Y yo era el niño que iba en el autobús. Sabes, solíamos llamarle cheese wagon, yo iba en el cheese wagon a las competiciones estatales de los líderes empresariales de Estados Unidos. Así que vi cómo ella estructuró aquellas actividades y lo imité, y así fue cómo surgió.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Así que Mike, por ejemplo, cuando todos se reúnen, ¿vienes con un par de temas de los que quieres hablar para empezar y tal vez un par de preguntas para empezar y luego simplemente pasas a la acción?

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí. Somos orgánicos, pero somos intencionales. A medida que voy viendo las cosas a lo largo del mes, tenemos una especie de OneNote en la que incluimos temas, ideas sobre determinados temas. Así que siempre me aseguro de aportar un poco de contenido nuevo, eso es lo que hacemos. Comenzaremos recapitulando lo ocurrido en el último mes. Y luego empiezo a ofrecer antecedentes sobre estos temas que tengo y veo cómo responde todo el mundo. Y una vez que lanzo el tema a todo el mundo, nos metemos de lleno en él y seguimos avanzando. Es una experiencia muy buena. Me encanta que cualquiera que quiera unirse al grupo, venga a sentarse con nosotros y vea cómo lo hacemos.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Ahí es donde estaba literalmente mi mente. Pensé en la posibilidad de que alguien en Dallas, en Charlotte o en Miami escuchara esto y pensara: "Eso sería increíble". ¿Les darías la bienvenida para que vinieran y se sentaran en una reunión para ver cómo lo hacen?

Mike Love, gerente de proyectos:

Claro que sí. Uno de los aspectos positivos de 2020 es que ahora todo el mundo es bastante bueno con Zoom. Y podemos organizar una reunión con Zoom. Pueden sentirse parte de la conversación, pero de nuevo, queremos que la gente se una a nosotros. Queremos que puedan escuchar diferentes ideas de diferentes orígenes, y que puedan intervenir y hacer preguntas o cuestionar lo que estamos diciendo. Todo eso forma parte del crecimiento que queremos crear.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

He tenido el placer, como ustedes saben, de participar en una de esas reuniones. Y una de las cosas que más he notado es que no todo el mundo se lleva bien o se saluda. Hubo desacuerdos respetuosos, impulsos desafiantes, que no sé, supongo que en mi mente, no había llegado a eso, pensando que así sería. ¿Puedes hablar de ello? Y la importancia de ser capaz de hacer eso en ese tipo de ambiente, y tal vez alguno de ustedes hable de algunos de los beneficios que se obtienen de un ambiente como ese.

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí. Puedo decir un par de palabras. Definitivamente es beneficioso tener ese conflicto saludable cuando, nos permite crecer. Y, de nuevo, simplemente ganar perspectiva. Creo que los miembros de nuestro grupo son muy apasionados y tienen sentimientos muy fuertes, pero todos nos unimos y nos respetamos mutuamente. Para mí, es importante experimentar eso, porque cuando nosotros, como compañía, vamos a diferentes lugares en estos trabajos y nos encontramos con personas de diferentes procedencias, tenemos que ser capaces de conocerlos, de trabajar con ellos eficientemente, para seguir desempeñándonos a un alto nivel. Pero si solo eres capaz de desempeñarte a un alto nivel, cuando estás en tu zona de confort y rodeado de la misma gente, es una forma que crea limitación. Así que creo que el intercambio de opiniones es muy saludable. He ganado mucha perspectiva sobre las cosas. Pensé que lo había entendido. Pero ahora me dije, vaya, ni siquiera lo había pensado así. Ese es uno de los beneficios.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

En cuanto a ti, Ben, se puede decir que mucha gente en tu posición tiene como una de sus principales prioridades controlar los conflictos y asegurarse de que no se produzcan conversaciones de este tipo para que las cosas funcionen bien. O debería decir la apariencia de que están funcionando sin

problemas, ¿cómo conseguiste sentirte cómodo? Creo que sé tu respuesta, pero ¿cómo cambiaste a sentirte cómodo hasta el punto de decir: "oye, sabes qué, hagámoslo", esto es algo bueno"?

Ben Rooke, presidente regional:

Sí. Creo que el conflicto es un área de crecimiento real para nuestra compañía. Profesionalmente, personalmente, el conflicto no es una mala palabra. Tiene una especie de mala connotación. Se le da una mala reputación. Diré que el conflicto consiste simplemente en dos o varias personas que no están de acuerdo y que están tratando de resolverlo, pero que pueden no entenderlo. Así que esto es algo que siento que este grupo, como grupo de diversidad e inclusión, puede trabajar ese músculo del conflicto. Y también les ayuda en su trabajo. Así que esto es algo que me parece importante. Por la razón que sea, estoy naturalmente un poco más de acuerdo con los conflictos y con el intercambio de opiniones, no desde un punto de vista negativo, pero está bien tener diferentes opiniones y no tienes que controlar la conclusión de lo que todo el mundo dice.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Me encanta eso de ti Rooke. Entras ahí y lo mezclas.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Es necesario amigo. Mike, antes mencionaste que estabas más que abierto a que otras personas de diferentes oficinas de nuestra compañía visitaran y se unieran. Pero tú y yo también hemos hablado de que algo que te gustaría que ocurriera es que estas cosas surgieran orgánicamente en diferentes oficinas. ¿Puedes enumerar dos o tres cosas que tal vez dirías, para alguien, si están sentados en Jackson o en Atlanta o Dallas, y están diciendo, oye, podemos hacer esto aquí? ¿Qué tipo de pasos a seguir puedes darles para empezar?

Mike Love, gerente de proyectos:

Claro que sí. De hecho, hemos elaborado una lista de verificación de inicio bastante interesante y es una especie de lluvia de ideas de lo que nuestro grupo reunió, diciendo, oye, si puedes hacer estas cosas, te ayudará a tener éxito. Pero si tuviera que elegir dos o tres de las cosas más importantes de esa lista, diría que, en primer lugar, hay que establecer un círculo de seguridad. Es decir, cuando te sientas con tu grupo o invitas a alguien, tienes que establecer las reglas básicas: "Oigan chicos, vamos a mezclarnos. Tenemos que ser respetuosos. Si tienen una opinión diferente, no hay problema. Pueden expresarla, pero tienen que asegurarse de dejar que la otra parte o las partes que participan tengan esa misma oportunidad". Y así es como se consigue que la gente se sienta cómoda para abrirse y realmente tener un buen diálogo. Lo segundo es que, como mencionaste, se trata de un esfuerzo de base, a pequeña escala.

Mike Love, gerente de proyectos:

Si quieres crear un pequeño grupo de diversidad e inclusión, empieza con pequeños eventos. No intentes lanzarte a grandes eventos de buenas a primeras. Se necesita mucha energía. Y si no se nutre bien, se podría perder un poco lo que se está tratando de lograr. Y luego, lo tercero y más importante es que necesitas a alguien como Ben a tu lado que te apoye. Alguien con algo de influencia. Porque, lo que eso hace es que, cuando alguien te pregunta, ¿qué quieres conseguir con esto? Puedes decir todo lo que quieras para conseguirlo. Y luego dices, y Ben Rooke apoya esto. Él está de acuerdo y cree que es correcto. Y eso hace que la gente diga, vaya, si Ben Rooke se ha tomado el tiempo de apoyar algo así, y

quizá podamos realmente hacer un cambio si me abro y te digo lo que siento sobre algo. Así que esas son las tres cosas más importantes para mí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Chicos. Vamos a terminar ahora. Pero primero quiero dar las gracias a Reggie, amigo. Gran trabajo como anfitrión de este podcast. Gracias, hermano.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Te lo agradezco. Gracias por recibirme.

Ben Rooke, presidente regional:

Creo que es como el Tony Romo. Puede que necesite ganar más que tú, Brent.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

En serio. Este podría ser mi último podcast.

Mike Love, gerente de proyectos:

Tiene talento.

Ben Rooke, presidente regional:

No quiero que esto genere un distanciamiento entre ustedes.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Estoy a punto de ser despedido.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Vayamos más despacio, chicos. Más despacio.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Solo les diré esto, Mike y Ben, me enorgullece mucho trabajar con todos ustedes debido a su valor, su creatividad, su voluntad de hacer algo que la mayoría de la gente no hace. Y apuesto que, a raíz de este podcast, surgirán más de estos pequeños grupos de diversidad e inclusión. Y creo que una buena manera de manejar eso, Mike, si te parece bien, es que la gente se comunique contigo por correo electrónico. Mike Love. Saben que no hay razón para que se comuniquen conmigo o con Reggie. Porque ni siquiera sé de qué estoy hablando. Si recibes algunos correos electrónicos de gente diciendo, oye, ¿puedes enviarnos esa lista de verificación? No te sorprendas.

Mike Love, gerente de proyectos:

Sí. Estaría encantado de hacerlo.

Reggie Torbor, Director de Desarrollo Personal:

Creo que también pondremos un enlace a esa documentación.

Mike Love, gerente de proyectos:

Genial.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Muy bien chicos, vamos a terminar. Todos los que están escuchando. Muchas gracias por acompañarnos en Digging In. Nos encanta hacerlo. Esperamos que les resulte provechoso y nos vemos la próxima semana. Cuidense.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Amigos, espero que se sientan bendecidos por lo que Mike y Ben han compartido hoy. Estoy muy orgulloso de ellos. Creo que su ejemplo es realmente poderoso para toda nuestra compañía. Algo que espero es que veamos estos pequeños grupos de diversidad e inclusión surgir en todas nuestras oficinas. Creo que sería un gran objetivo para nosotros. Así que si están ahí escuchando, hagamos que eso suceda. Mike definitivamente puede ofrecerles algunos buenos consejos y guiarlos un poco en su proceso. También quiero agradecer a Reggie Torbor. Reggie, gran trabajo como coanfitrión del podcast, realmente conduciendo el podcast y solo tengo que decir la bendición que eres para mí, para nuestra compañía. Has sido un gran líder para nosotros durante este viaje de injusticia social, diversidad e inclusión. Nos estás ayudando. Y amigo, te quiero mucho. Gracias hermano. Así que antes de irnos, quiero compartir algo bueno, y esta es otra gran iniciativa que estamos realizando en cuanto a diversidad e inclusión.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Natalie Kelly y su equipo dirigen un programa Equip. El programa Equip ofrece talleres y oportunidades para establecer contactos para pequeños y diversos socios comerciales. Una de las pequeñas compañías con las que hemos desarrollado una relación es Bobby Taylor Painting. Y recientemente obtuvieron un contrato en nuestro proyecto del hospital St. Vincent en Jacksonville. Así que solo queremos felicitar a Bobby Taylor Painting. Creemos que este es un paso importante para ustedes y simplemente los bendecimos, Bobby Taylor, y oramos para que tengan un gran éxito. Por último, antes de irme, nos encantaría saber su opinión. Sabemos que tienen grandes ideas y posibles invitados a los que les encantaría escuchar. Así que no duden en comunicarse con nosotros. Envíennos un correo electrónico a podcast@brasfieldgorrie.com.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Gracias por acompañarme hoy. Fue un placer. Y la próxima semana van a poder escuchar a alguien muy especial Lindsay Heard. Ella es simplemente excepcional. Así que acompáñenme. Creo que van a sentirse realmente bendecidos por Lindsay. Cuidense todos.