

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. Esperamos que este podcast les resulte útil, ya sea que lo escuchen en su trayecto al trabajo, mientras conduzcan de un sitio a otro, o mientras hagan ejercicio.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

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:

Bienvenidos al cuarto episodio del podcast Digging In. Esta es la tercera temporada. En la tercera temporada, hemos estado hablando sobre la formación de líderes y hoy nos acompaña una persona formadora de líderes. Sin duda. Me encanta. Lindsay Heard. Lindsay, estoy muy emocionado de que seas una invitada en este podcast. Bienvenida.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Gracias. Estoy emocionada de estar aquí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Déjeme contarles un poco sobre Lindsay. Lindsay es socia sénior de aprendizaje y desarrollo. Lleva 16 años en la compañía. Ha desempeñado diversas funciones en el departamento de RR. HH. y su pasión es ayudar a los demás a alcanzar el éxito a través de la formación, el desarrollo de habilidades y la tutoría. Puedo dar fe de ello personalmente. Es una verdadera bendición. Es una asesora increíble y realmente le encanta trabajar con todos los diferentes grupos de la compañía, con los gerentes de proyectos y con nuestros empleados de campo. Realmente cubre mucho terreno. Es increíble. No sé cómo lo haces. Estoy muy emocionado de recibirte hoy porque creo que eres un gran ejemplo de lo que significa ser una persona apasionada por la formación de líderes. De hecho, llamamos a este episodio Pouring Into Others (Dedicación a los demás) porque eso es lo que haces. Literalmente, te dedicas a los demás.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Quiero preguntarte esto. Quiero que nos cuentes un poco sobre tu trabajo. Quiero que nos cuentes un poco sobre tu trabajo. Para aquellos oyentes que no sepan exactamente a qué te dedicas, descríbenos a grandes rasgos algunas de las cosas que haces.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Bueno, siento que hiciste una buena explicación o brindaste una buena explicación de mucho de lo que hago. Soy parte del equipo de formación, del equipo de desarrollo profesional, y mucho de lo que hago me parece que está más entre bastidores. Así que, según mi parecer, cuando se trata de formar a los demás, ya sea como individuo o como parte de un equipo, realmente me gusta reunirme con las personas donde se encuentren y ayudarles a ver su propio potencial, su propia genialidad, que quizás no

hayan visto durante todo este tiempo, o ayudar a las personas a ver que lo que puede ser útil para una persona quizás no funcione para ella, y simplemente solucionar eso. Así que se trata de cualquier oportunidad para dedicarse a los demás, para ayudar a formar a los demás para que realmente puedan ver su propio valor. Todas las personas con las que tengo la oportunidad de trabajar son personas increíbles. A veces, no lo reconocen en sí mismos.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Creo que eso es interesante porque muchas veces, cuando pensamos en crecer como líderes, lo que pensamos es que tengo que entrar en acción y mejorar o adquirir nuevas habilidades. Sin duda, eso es cierto muchas veces, pero creo que lo que te escucho decir es que también tenemos que despertar a lo que ya está ahí. ¿Eso es lo que estás diciendo?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí, así es. Todos nosotros tenemos habilidades y dones únicos. E incluso si miras, por ejemplo, el liderazgo en esta compañía, todos son diferentes. Puede haber algunas similitudes, pero en última instancia hay áreas en las que son capaces de brillar. Así que, cuando podamos descubrir cuáles son esas áreas en nosotros mismos, realmente podremos empezar a tener más energía. Podemos comenzar a descubrir dónde encajamos en el grupo. Estoy muy orgullosa de nuestro equipo, porque esa es una de las cosas que creo que hacemos bien: en lugar de que cada uno intente ser un miembro del equipo, todos destacamos y celebramos nuestros aportes individuales para poder unirnos y beneficiarnos colectivamente.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Cuéntenos un poco sobre los diferentes métodos que utilizas para ayudarnos a entender más sobre nosotros mismos.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Algo con lo que muchos empleados espero que estén familiarizados es CoreClarity. Es una herramienta que utilizamos. Hace ya unos cinco o seis años que lo hemos implementado. De hecho, Douglas Lee fue quien me presentó CoreClarity. Y eso es como un punto de partida. Así que, a partir de una evaluación, se sabe para qué estás naturalmente dotado, pero luego es necesario formarse a partir de eso. Por ejemplo, el otro día me reuní con alguien para trabajar en su productividad general. Estuvimos hablando desde el punto de vista de sus dones únicos, de su forma de ver el mundo, de su forma de hacer las cosas, y estamos pensando en estrategias que serían atractivas para ellos y que para otra persona de aquí, por ejemplo, no serían útiles en absoluto. Así que se trata de utilizar esa base de la persona que está en su esencia como punto de partida, y luego tener conversaciones y buscar lo que podría ser un gran enfoque para ellos.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

De acuerdo. Entonces, me encantaría que nos dijeras por qué es tan importante entender cuáles son nuestros dones principales. Tal vez una mejor manera de preguntarlo sea: dínos qué pasa cuando no actuamos primordialmente con esos dones principales.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Muy bien. Bueno, piénsalo de esta manera. Tienes una mano derecha y otra izquierda. Una de esas manos va a ser la dominante. Cuando se nos permite apoyarnos en nuestros dones naturales, eso sería

similar a utilizar la mano dominante. Puedes aprender a hacer cosas quizás de forma efectiva con tu mano no dominante, pero nunca vas a ser tan bueno como lo eres con esa mano dominante.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Cuando intentamos obligar a todos a dedicar todo su tiempo a esa área en la que son más débiles, y por favor, escúchame, no estoy diciendo que se ignore cualquier tipo de debilidad. Ese no es el caso, pero si invertimos todo nuestro tiempo, enfocándonos en esas áreas más débiles, piensa en todo lo que se pierde en ese tiempo. Eres mucho más lento. No se hace tan bien las cosas. Y hay mucha frustración que proviene de ello.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Así que para mí, si tuviera que empezar a escribir con mi mano izquierda, tuviera que empezar a lanzar desde la mano izquierda, haciendo otras cosas, podría arreglármelas, pero habría un punto en el que simplemente me frustraría demasiado y no podría hacerlo más. Así que simplemente, tiene más sentido cuando eres capaz de apoyarte en lo que naturalmente te apoyas.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Muchas de esas ideas están articuladas, están escritas en el material StrengthsFinders (Conozca sus fortalezas). Creo que fueron Don Clifton y Tom Rath quienes escribieron esos libros.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Don Clifton y Marcus Buckingham.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Marcus Buckingham, el británico. Me encanta escucharlo hablar. Simplemente, habla de forma inteligente.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí, Tom Rath es en realidad el nieto de Don Clifton y ha escrito algunos libros que también aportan la evaluación.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Así es. Así que esas tres personas, Don Clifton, Tom Rath y Marcus Buckingham, realmente se centran en toda esta idea de enfocarse más en tus puntos fuertes, poniendo más energía detrás de eso. Manejar tus debilidades, pero descubrir lo que haces bien y dedicarte a ello, porque eso es lo que realmente vas a aportar a tu equipo, a tu acompañante, a tu familia y a ti mismo, eso es algo muy importante para ti. En realidad te bendice. Aumenta tu nivel de energía cuando actúas en lo que eres bueno.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sé, Brent, que tú y yo hemos hablado sobre tu composición de talentos y las cosas que tienes que hacer que realmente se apoyan en tus talentos, tu capacidad de comunicación, de relacionarte, de maximizar, de conectarte, todas esas son cosas que tienes que aplicar en tu día a día como parte de tu trabajo y se te paga por hacerlo. Eso es muy satisfactorio, pero cuando tienes que ir en contra de esas cosas, puede ser agotador. Pero, afortunadamente, hay gente que encuentra esas otras cosas muy satisfactorias. Y por lo tanto es una gran manera de compensarse mutuamente. Es un beneficio mutuo.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Me has ayudado mucho con eso, porque para aquellos que están escuchando, piensen en esto, tienen tareas que hacer, y no son muy buenos en ellas, pero se sienten culpables. Piensan: "No quiero pedirle a otra persona que haga esto". "Debo hacerlo por mi cuenta". Bueno, una cosa que Lindsay realmente me ha enseñado a lo largo de los años es seguir adelante y pedirle a otra persona que lo haga. Hay personas que quieren hacerlo. Para mí, eso fue: "Dios mío, esto es increíble".

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Y las personas se fijan en lo que consigues hacer y lo que haces bien. Y piensan: "¡Uf! me alegro de que lo haya asumido él y no tenga que hacerlo yo".

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Me estás ayudando a aprender eso. Eso fue realmente...entonces, una especie de cuestión logística. Si alguien quiere hacer la formación de CoreClarity o quiere hacer la evaluación, ¿qué debe hacer? ¿Cómo se ponen en contacto | contigo?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Pueden comunicarse conmigo por correo electrónico, Slack o teléfono. También tenemos varios miembros del departamento de embargos que están certificados para hacer CoreClarity. Ahora forma parte del Proyecto Start Up. Se considera más bien una oferta opcional, pero es algo que realmente estamos tratando de dar a conocer y conseguir que todos se conecten porque los equipos de proyectos y las personas con las que he trabajado en el pasado continuamente se comunican conmigo y me dicen: "oye, ¿puedes darme un poco de información sobre algunas de estas personas con las que estoy trabajando?"

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Así que me encantaría que cualquier persona que no haya sido introducida en ello se comunique conmigo y estaré encantada de que empiecen a hacerlo.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

De acuerdo. Entonces, quiero que quede claro que no solo se aplica a un equipo y que puedes hacerlo con un equipo. ¿También puedes hacerlo con un empleado individual que quiera aprender sobre eso?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí, por supuesto. En el caso de los nuevos empleados que se incorporan a determinados grupos que ya han utilizado CoreClarity, los traemos, realizamos una pequeña reunión informativa de incorporación y los integramos para que se conecten y conozcan al equipo al que se incorporan en otro nivel o a otro nivel. Así que ha sido realmente genial y también ha sido una excelente manera de que las personas se conozcan en toda la compañía. Lo que he encontrado muy útil en las conversaciones individuales es que mucho de lo que surge de los resultados de estas evaluaciones y de la información que recopilamos son cosas que ya han surgido antes. Ni siquiera puedo contar las veces que alguien ha dicho: "¡Ah, sí, creo que eso me ha metido en problemas antes!", o "¡Ah, sí, me encanta esto!". "No puedo creerlo, esto explica muchas cosas".

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Y poder tener esa enriquecedora conversación sobre: mira, esto es algo que hay que celebrar de ti y tengo el honor de decirte lo increíble que eres. Es tan satisfactorio. Así que levanto la mano constantemente. Diciendo: "traigamos a otros, traigamos a otros", porque es un trabajo realmente bueno.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Muy bien. Quiero profundizar un poco más, quizás hasta llegar al origen de por qué te gusta tanto esto. ¿Cómo desarrolló este amor por dedicarte a los demás, por ayudar a la gente a crecer, por ayudar a la gente a aprender más? ¿De dónde viene eso en ti?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Tengo que decir que tengo un talento llamado significación y que me da mucha energía sentir que tengo un propósito y que puedo tener un impacto en los demás. Así que cualquier oportunidad de hacerlo, desde que puedo recordar, ha sido muy satisfactoria para mí.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Recuerdo que, de niña, me acercaba a la gente y trataba de ayudarla a conectar con el chico nuevo de la clase que no tenía a nadie con quien hablar. Siempre sentí que quería conocerlos. Siempre he intentado conocer a las personas que otros podrían pasar por alto o con las que les costaría trabajar, porque hay muchas cosas interesantes en la gente. Y si emites un juicio apresurado sobre ellos, te lo pierdes. Y supongo que eso siempre ha sido parte de mí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

¿Cuáles son tus primeros recuerdos al respecto?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Simplemente había niños de diferentes lugares que venían a nuestra escuela. Quiero decir que fue en la escuela primaria y había un niño de Japón que no sabía nada de inglés. Acababa de bajar del avión y llegó a la escuela. Y mientras algunos niños intentaban enseñarle palabras malsonantes y pensaban que era muy divertido, yo me sentaba con él y trataba de averiguar cómo comunicarme y aprender algo de japonés básico ya que se trataba de una persona. Era solo una forma diferente de verlo en la que algunos solo querían divertirse y tomarlo a la ligera. Realmente estaba tratando de conocer a la persona. Recuerdo múltiples ocasiones como esa a lo largo de toda mi vida, en las que me sentí atraída por personas, quizá con las que otros no trataron de establecer una conexión, y realmente valió la pena.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Compartiste conmigo un poco sobre algunos de tus propios sentimientos cuando eras una jovencita, sintiéndote excluida y cómo a veces las cosas con las que luchamos y los lugares donde hemos sentido dolor, Dios lo toma y lo usa en nosotros para motivarnos, para llegar a otros. Cuéntanos un poco sobre las cosas que sentiste.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Creo que a lo que te refieres fue cuando era joven... Y yo era extremadamente tímida de niña, más que tímida. Recuerdo que había cosas que tenía que hacer. Siempre me catalogaron por ser pelirroja. Se podría pensar que yo era la única pelirroja del estado de Kentucky en ese momento, porque me trataron

como si fuera algo único. Así que me refería a que decían: "oigan, vamos con todos los que tienen el cabello rubio". "Vamos con todos los que tienen el cabello negro", y cosas así. Muy bien, todos los pelirrojos y luego los tímidos, la pequeña Lindsay está patinando sola, sintiéndose ya tan avergonzada. Lo recuerdo muy bien.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Y hasta el punto de que algo que me hacía destacar o ser diferente, era casi como si tratara de sacarlo. Algunos recordarán el producto aclarador de cabello Sun-In y pensé: "Muy bien, voy a ponerme Sun-In en el cabello y ahora voy a ser rubia". Y afortunadamente no funcionó, pero ese fue mi intento de no ser diferente y destacar. La gente podía estar realmente loca por las personas pelirrojas cuando era más joven, y para alguien tan tímida, eso era, casi traumatizante.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Eso fue duro.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Sí. Fue duro. Lo que me encanta es que ese sentimiento de estar aislada, a veces ese sentimiento de estar fuera del círculo a veces es como que, Dios realmente usó eso en tu vida para decir: "oye, ahora quiero usar eso como una motivación principal para trasladarte a un lugar donde realmente quieras ayudar a la gente a que no sienta eso".

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Eso es realmente genial.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Mientras decías eso estaba pensando en ello. Cuando era pequeña, solo quería esconderme y ahora quiero aceptar totalmente ser la rara. Me emociona eso. Y quiero que los demás, aquello que los hace únicos y sobresalientes, lo celebremos en lugar de apartarlo.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Eso es genial. Bueno, esto ha sido muy divertido. Como he dicho, has sido una gran bendición para mí. Sé que has sido una bendición para muchas personas. De nuevo, si la gente quiere comunicarse contigo para saber más sobre lo que haces, el desarrollo profesional, simplemente pueden enviarte un correo electrónico. ¿Es la mejor manera?

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Sí. Es una excelente manera. Represento a un equipo fantástico y cada miembro de nuestro equipo tiene grandes áreas en las que realmente pueden brillar. Nos aseguraremos de que estén atendidos de la mejor manera posible.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Lindsay, muchas gracias por tu tiempo, tu energía y tu pasión por ayudar a formar líderes en Brasfield & Gorrie. Gracias.

Lindsay Heard, Socia Sénior de Aprendizaje y Desarrollo.

Gracias por recibirme.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Fue muy divertido escuchar a Lindsay hoy. Qué persona tan especial. Si no han pasado tiempo con Lindsey, les animo a que le envíen un correo electrónico y busquen la manera de invitarla a su lugar de trabajo, a su oficina, para que participe con ustedes y con su equipo. Es simplemente una persona muy especial. Lindsay, muchas gracias por estar como invitada en el podcast Digging In.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Antes de terminar hoy, quiero compartir algo bueno con ustedes. Recientemente, aquí en Atlanta, he tenido la oportunidad de realizar un estudio de un libro con un grupo de, diría, empleados más jóvenes, empleados en su mayoría en su primer par de años con nosotros. Es un libro de un señor mayor, un señor de unos ochenta años, una persona llamada Parker Palmer y el título del libro es Let Your Life Speak (Deja que tu vida hable). Un libro muy corto, de unas cien páginas.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Y diré esto, es un libro poderoso. Es un libro sobre conocerse a sí mismo, sobre escuchar a nuestro corazón, y no seguir el camino que todo el mundo sigue. Me impresionó mucho el nivel de interés de nuestros jóvenes empleados en este libro. Simplemente animaría a cualquiera que esté interesado en leer sobre lo que significa conocerse a sí mismo, creer en sí mismo, a adquirir ese libro, Let Your Life Speak (Deja que tu vida hable), de Parker Palmer. Un gran libro.

Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal:

Por último, como siempre, nos encantaría recibir su opinión, envíennos un correo electrónico a podcast@brasfieldgorrie.com. Déjenos saber sus ideas, posibles ideas de invitados, o si tiene algo bueno que compartir, queremos saber su opinión. La próxima semana tendremos un excelente podcast. Creo que todos conocemos la crisis del 1105 que vivimos a principios de año. La próxima semana tendremos como invitados en el podcast a Jim Sexton, Kenneth Underwood y Meg Burton, quienes estuvieron muy involucrados en la resolución de esa crisis para compartir con nosotros lo que experimentaron y también cómo vieron el fruto de nuestro énfasis en la formación de líderes durante esa crisis. Así que eso será la próxima semana. Espero saber de ustedes, hablamos luego. Adiós.