

Brent Perkins:

Bienvenidos de nuevo al podcast Digging In. Entusiasmado con la cuarta temporada. Soy su anfitrión, Brent Perkins, Director de desarrollo personal de Brasfield & Gorrie. Agradecido de que estén escuchando. El tema de la cuarta temporada se basa en la declaración fundacional de nuestra compañía, que consiste en que nuestro legado se construye sobre el respeto de los compromisos y el cumplimiento de la Regla de oro. Durante esta temporada, exploraremos los motivos por los que esta creencia forma parte fundamental de la cultura de nuestra compañía y de cómo hacemos negocios. Esta temporada, escucharán historias de algunos de nuestros compañeros de equipo en la compañía, sobre cómo implementaron la Regla de oro en nuestras oficinas, en nuestros sitios de trabajo y en la vida. Así que profundicemos.

Brent Perkins:

Bienvenidos al primer episodio de la cuarta temporada del podcast Digging In. Estamos entusiasmados con su presencia. Estoy muy emocionado por el invitado de hoy, nuestro fundador, el Sr. Miller Gorrie. Lo llamamos, Sr. Gorrie. El Sr. Gorrie, por supuesto, es el fundador de nuestra compañía. Fundó la compañía in 1964. El Sr. Gorrie compartirá con nosotros hoy sus opiniones sobre la declaración fundacional de nuestra compañía, en especial la parte sobre la Regla de oro. Nos estamos centrando en esa parte esta temporada, Sr. Gorrie. Por supuesto, nuestro legado se basa en respetar los compromisos y practicar la Regla de oro. Eso es muy importante para ustedes. Es muy importante para nuestra compañía ahora. Simplemente estoy realmente agradecido de que estén acompañándonos hoy.

Miller Gorrie:

Gracias Brent. Con respecto a la Regla de oro, haré referencia a la Biblia, de donde proviene. La Regla de oro proviene de las primeras enseñanzas de Jesús en el Nuevo Testamento. Aparece en el evangelio de Mateo 7:12, donde dice "Todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos". Aparece en Lucas 6:31. "No hagas a los demás lo que no quieras que te hagan a ti". La esencia de la Regla de oro también se encuentra en Marcos 12:31; Mateo 22:39, que es el segundo mandamiento. "Ama a tu prójimo como a ti mismo". También aparece en el Viejo Testamento en Levítico 19:17. "Debes amar a tu prójimo como a ti mismo". Entonces, la Regla de oro está en todas partes de la Biblia y es la base definitiva del pensamiento cristiano. Las verdades espirituales y morales en estos pasajes son evidentes. No intentaré ampliar al respecto, pero intentaré demostrar el impacto que tuvieron en mi liderazgo en la compañía desde el comienzo. Crecí en un hogar cristiano. Siempre he practicado el cristianismo y asistido regularmente a la iglesia. Me familiaricé con las Biblias y pasajes importantes desde una edad temprana. En ese entonces, se nos alentaba y a menudo requería que memoricemos muchos de ellos. La generosidad, ayudar a otros y compartir formaban parte de mi pensamiento en tanto me disponía a establecer la compañía. Mi padre me dijo, e instintivamente sabía, que las personas eran un activo fundamental para el éxito del negocio. Para atraer las personas de calidad necesarias, debía estar dispuesto a compartir cualquier éxito alcanzado, y demostrar cómo podrían lograr sus objetivos si nos uníamos. Diseñamos muchos sistemas para efectivizar este recurso compartido, pero nunca vacilamos en nuestro compromiso.

Miller Gorrie:

El éxito financiero llegó inmediatamente desde el comienzo y el trabajo se tornó divertido. Hacer despegar la compañía los primeros tres años fue lo más divertido que hice en el negocio. El motivo por el que era divertido era que todos participaban, porque es difícil divertirse solo. Mi definición más temprana de liderazgo fue ayudar a los demás. Después de nuestro éxito inicial,

entendí que la mejor forma en que podía liderar y atraer a personas era ayudarlas a descifrar cómo alcanzar el éxito. Cómo encontrar sus fortalezas y capitalizarlas. Otro concepto que promoví fue compartir con otros negocios relacionados, que son subcontratistas y proveedores. En cierta medida, son una extensión de nuestra compañía. Cuando tenemos éxito, ellos tienen que tener éxito. Si nos aprovechamos de ellos, somos culpables de pensar a corto plazo y no estarán presentes más adelante para ayudarnos cuando los necesitemos. A menudo hablé sobre la filosofía de beneficio mutuo y de esto se trata. No siempre es lo más fácil, pero siempre es la mejor política.

Miller Gorrie:

La mayor parte de mi impacto en la compañía fue durante los primeros 30 años, cuando estuve al mando. Mi era culminó con la expansión a Orlando, Atlanta, Nashville y Raleigh. Los primeros 20 años fueron todos de Birmingham. Los próximos 10 años nos establecieron como protagonista regional. Durante este período de expansión de 10 años, comenzamos el proceso de planificación estratégica, elaborando distintas declaraciones de visión y misión, así como planes de acción que las acompañen. Todas estas iteraciones culminaron con la más reciente, lo que llamamos la declaración fundacional: "Respetar sus compromisos y vivir según la Regla de oro".

Brent Perkins:

Excelente. Sr. Gorrie, usted y yo hablamos un poco por teléfono antes de grabar el episodio aquí. Usted compartió conmigo el proceso de sentarse y pensar en las raíces de la Regla de oro. Compartió un poco sobre esto desde la forma en que creció, leyendo textos bíblicos del Viejo Testamento, el Nuevo Testamento. Háblenos un poco de la importancia de seguir arraigado a estos principios. Nuestro mundo nos trae constantemente ideas diferentes, nuevas líneas de pensamiento. Lo que usted describe, la forma en que creció, es que estaba verdaderamente arraigado a ideas históricas antiguas. Vivimos en un mundo en el que las personas provienen de diferentes sistemas de creencias. Honramos esto. Amamos esto. Respetamos esto. Y lo aceptamos. El sistema en el que creció era un sistema de ética basado en la Biblia. Realmente quisiera que hable a nuestros oyentes acerca de la importancia de estar apoyado o arraigado en algo que es más grande que uno mismo.

Miller Gorrie:

Bueno, mi filosofía al crear el negocio era obviamente hacer dinero, pero era hacerlo de manera justa en la que otros compartían. En otras palabras, disfruto de las personas. Disfruto tener tiempo y divertirme. Siempre fue parte de mi pensamiento en el negocio estar rodeado de personas pasando un buen rato y divirtiéndome con lo que hacían.

Brent Perkins:

Adoro esa parte en la que dice que es difícil divertirse solo. Me encanta eso.

Miller Gorrie:

Claro. Si todo en lo que pensáramos fuera simplemente difícil, maximizar el valor, avanzaríamos más en el corto plazo. Mi pensamiento fue: "si lo hiciéramos de una forma en la que las personas lo disfruten, nuestros subcontratistas lo disfruten y nuestros proveedores lo disfruten, a largo plazo, avanzaríamos mucho más". Hemos hecho amigos y hemos tenido personas a nuestro lado ayudándonos.

Miller Gorrie:

Por supuesto, en el mundo de hoy, esto no es diferente. Deben trabajar desde todos los ángulos y no pueden tener demasiado amigos. A las personas les agrada hacer negocios con sus amigos. Es básicamente cómo se manejan los negocios, con relaciones y amistades. En el camino a hacer amigos está procurar que comiencen con la relación y la fomenten para mantenerla. Durante nuestra carrera comercial, he intentado garantizar que las personas se estuvieran divirtiendo con lo que hacen. Por supuesto, no siempre es posible. Algunas personas son naturalmente dotadas y talentosas, y tienen más éxito y son más felices. Algunas personas deben cambiar y buscar una profesión diferente. Pero en la medida de lo posible, quisiera que todos disfruten lo que hacen, de la misma forma que disfrutan hacer dinero.

Brent Perkins:

Nos habló al respecto, sus pensamientos, que nos los leyó. Estos eran ideas que sabía intuitivamente, pero también mencionó que su padre le enseñaba estos ideales. Háblenos un poco sobre eso.

Miller Gorrie:

Mi padre fue mi mentor, supongo que se podría decir. Fue la persona que estuvo a mi disposición para hablar al respecto. Tenía una mentalidad comercial. Trabajaba con IBM y estaba en un negocio en el que la calidad de las personas se valoraba mucho. Solía decirme que IBM no siempre tiene los mejores productos, pero que tenía las mejores personas. Por lo general, siempre corregían el problema o satisfacían al cliente de alguna forma. Nunca olvidé esto. Desde el comienzo, intenté reclutar a las mejores personas que pude y siempre lo hago. Siempre que visito la oficina de reclutamiento, les hago saber que son las personas más importantes de la compañía. Somos tan buenos como lo es nuestra gente.

Brent Perkins:

Este es un aspecto importante, enormes felicitaciones a nuestro departamento de reclutamiento porque hacen un trabajo fantástico. Pienso en todas las personas impresionantes que tenemos en Brasfield y Gorrie. Me quito el sombrero ante nuestro departamento de reclutamiento como reconocimiento por todo su arduo trabajo. Sr. Gorrie, cuando piensa en respetar los compromisos, ¿por qué esto era tan importante para usted cuando inició la compañía? La idea completa de: "cuando le digo a alguien, voy a hacer algo, es porque lo haré". Háblenos un poco sobre esto.

Miller Gorrie:

O dices la verdad o mientes. Si le dices a alguien que harás algo y no lo haces, le has mentado, básicamente. Al principio, solíamos licitar trabajo. Hay un lugar en el formulario de licitación que corresponde al precio y otro lugar para el tiempo de finalización. Solía impresionarme cuando lo veía. Un contratista anotó un tiempo que evidentemente no era realista; no podían hacerlo en ese plazo, para impresionar a un propietario y quizás obtener el trabajo. Nunca me he sentido bien acerca de prometer y respetar compromisos para los que no era apto. Si tienes la intención de hacer algo, hazlo. Si no tienes la intención de hacer algo, no prometas hacerlo. Pienso que hacemos esto bastante bien, vivimos según esto. No creo que nosotros como compañía intentemos engañar a las personas cuando celebramos contratos, pero no todos son así.

Miller Gorrie:

No todas las compañías son así. Espero que nunca perdamos esa filosofía de hacer lo que decimos que haremos. Respetar sus compromisos. Disfrutar el estado que acabamos de

completar allí. Lo hicimos. Lo hicimos primero. Fácilmente podría no haber sucedido, pero le dijimos, lo logramos, porque debían hacerlo. Construimos un edificio de oficinas una vez rápido en 90 días. No era un edificio de oficinas enorme. No era un edificio de oficinas complicado, pero nos comprometimos con él y teníamos que tenerlo porque un alquiler caducaría, y lo hicimos. Si prometes algo que es difícil, avanza y hazlo. No digas simplemente: "Bueno, lo intenté". No lo prometas si no puedes hacerlo.

Brent Perkins:

El poder de la palabra de una persona todavía es importante en el mundo de hoy. Cuando observamos los medios de comunicación y vemos todo lo que sucede en el mundo, es fácil pensar que el sistema en el que vivimos se trata de obtener lo suyo o hacer lo que deben hacer para ustedes. Pero la verdad es que la palabra todavía es importante. Trabajar con otros todavía es importante. Intentar alcanzar estos escenarios de beneficio mutuo todavía es importante en el mundo de hoy.

Miller Gorrie:

Pienso en que debías elegir una palabra y decirla. Son los demás. Es la esencia de la Regla de oro. Es la esencia del beneficio mutuo. Es realmente la esencia de nuestra filosofía, es ayudar a los demás. A su vez, ellos cuidarán de ustedes y ustedes alcanzarán el éxito.

Brent Perkins:

Les pediré que hablen sobre los motivos por los que creen que gran parte de nuestra cultura moderna es pensamiento muy a corto plazo. Es una pregunta importante. Piensen un instante en esto. ¿Por qué piensan que la cultura moderna es tan cortoplacista en su pensamiento?

Miller Gorrie:

Supongo que la vida moderna avanza tan rápido a partir de la tecnología y de que pueden obtener todo lo que desea rápidamente. Es solamente un mundo nuevo. Realmente, es difícil para mí existir en él. El mundo en el que crecí pensaba mucho más a largo plazo y de tomarse su tiempo para lograr hacer cosas. Ahora solo deben reaccionar al instante y avanzar, o quedarán en la puerta. Entonces, no estoy seguro de cómo responder su pregunta.

Brent Perkins:

Bueno, creo que están expresando un elemento de la modernidad. De esto se trata este ritmo rápido. De alguna forma nos adormecemos en este lugar en el que obtenemos cosas al instante. Ya sea que lo sepamos o no, esto nos afecta. Es similar al pez nadando en el agua. El pez no sabe que está en el agua. Es todo lo que sabe. En la mayoría para nosotros, hemos crecido en este mundo acelerado que es muy instantáneo. Muy rápido. No se presta a menudo a la Regla de oro. La Regla de oro se basa realmente en el pensamiento a largo plazo. "Haz a tu prójimo lo que quieres que te hagan a ti". Esta es una perspectiva a largo plazo. Creo que es muy saludable para nosotros escucharlo hablar al respecto. Para que nosotros tengamos una sensación de cómo estamos arraigados como compañía en algo que es profundo. Algo que perdura, en lugar de algo que es rápido, llamativo, pero que no estará por mucho tiempo. Le agradezco tanto por definir ese ejemplo para nosotros.

Miller Gorrie:

Gracias.

Brent Perkins:

Hablemos sobre los valores de liderazgo sobre los que ustedes y yo debatimos hace algunos días cuando nos preparamos. Anotaron algunos rasgos de liderazgo que son muy importantes para ustedes. Me pregunto si podrían leerlos para nuestros oyentes. Estos rasgos de personalidad que creen que son muy importantes para el liderazgo.

Miller Gorrie:

Se me pide que hable a una clase de liderazgo con bastante frecuencia. Todos los años o cada dos años. Recientemente hablé con algunos de ellos. Los valores que elaboré, supongo que estarían más asociados razonablemente con el mundo empresarial que con la gestión comercial. Básicamente, soy un emprendedor y pienso como tal. Los valores de liderazgo que me impresionaron, la mayoría de estos que reflejan la iniciativa empresarial, que es un tanto diferente de la gestión de una operación madura. Con ese contexto, diría que el rasgo de liderazgo más importante para mí es la conducción. Conducción. La iniciativa de levantarse y avanzar que algunas personas tienen y otras no. Parte está solo en el maquillaje. Lo tienen o no lo tienen. No pueden convertir a una persona en un conductor si no lo es.

Miller Gorrie:

Simplemente están recostados y pueden llegar allí de un modo diferente, como la tortuga y la liebre. Como emprendedor, para intentar crear algo nuevo y hacerlo despegar y comenzar, no pueden ser la tortuga. Deben ser la liebre. Deben lograrlo. Para mí, la conducción fue el rasgo más importante de liderazgo y de un espíritu empresarial. Luego, tuve una visión. Deben tener una visión de lo que quieren lograr, de modo que su conducción vaya en la dirección correcta. Está tomando las decisiones correctas. Lo siguiente que tenía era pasión. Pasión, es un amor por lo que hacen. Deben sentir pasión por lo que hacen para ser una persona constructiva. Deben amar la construcción. Deben amar salir al mundo y ver proyectos construidos. Deben amar el proceso y todo lo asociado con él.

Brent Perkins:

Esto nos lleva a lo que estaban diciendo antes sobre divertirse, y divertirse con sus compañeros de equipo.

Miller Gorrie:

Es verdad.

Brent Perkins:

Habrán días difíciles. Todos tenemos días difíciles. Todos tenemos meses difíciles. Pero, en general, deben poder dar un paso atrás y decir: "esto fue divertido".

Miller Gorrie:

Deben amar lo que hacen. El próximo punto que tenía fue respeto. Respeto, esta es la Regla de oro. Es tratar bien a las personas. Es de lo que se trata. Deben mostrar respeto por otras personas, para que ellas los sigan. No seguirán a nadie que tenga un comportamiento abusivo y descortés con todos a su alrededor. Deben mostrar respeto por las personas. Se trata de los demás. Del mismo modo, deben actuar como un ejemplo a seguir. Deben estar en las trincheras con las personas. Deben ser un líder y también hacedores. Deben lograrlo. Deben mostrarles cómo hacerlo. Deben pasar a la acción. No deben simplemente contarles qué hacer. Deben mostrarles cómo hacerlo.

Brent Perkins:

Te interrumpiré por un momento. En nuestra próxima serie de episodios de esta temporada, hablaremos con diferentes equipos de la compañía que atravesaron dificultades. Ese ejemplo de palabra, liderar con el ejemplo, creo que nuestros oyentes disfrutarán escuchar de estos equipos en los próximos episodios, porque estos equipos realmente son un ejemplo de lo que significa perseverar y liderar desde el frente.

Miller Gorrie:

Sí. Lo próximo que tenía en mente era la humildad. Los líderes humildes, en mi opinión, son más exitosos. Supongo que pueden ser líderes pomposos y forzarse a una conclusión exitosa. Pero creo que avanzarán más con humildad, porque creo que las personas disfrutan y respetan a las personas humildes y que es más probable que las escuchen. Posiblemente escuchen a un líder pomposo, pero es más probable que escuchen a un líder humilde. Creo que la humildad es muy importante. Otro elemento que tengo, que posiblemente no esté en muchas pantallas del radar, es la coherencia. He intentado toda mi vida ser coherente. Ser de la misma forma en todo momento y no tener altibajos. No intentar hacer cosas de una forma y luego cambiar e intentar hacerlas de una forma diferente. He intentado ser coherente y creo que la compañía ha sido coherente durante 50 años.

Miller Gorrie:

No creo que hayamos atravesado altibajos, ni saltos. Hemos sido bastante estables. Hemos crecido en todo momento, pero no de forma espasmódica. Ha sido intencional y constante. Creo que la coherencia es algo que he valorado siempre. En mis relaciones con otras personas, siempre he intentado ser de la misma forma, de modo que sepan lo que obtienen cuando hablan conmigo. El próximo punto que tenía fue preparación. Es bastante simple, pero cualquier cosa que estén haciendo, es necesario que estén preparados. Necesitan hacer todo lo posible por estar preparados. Si no conocen de un tema, lo peor que pueden hacer es encontrarse en una situación en la que las personas a su alrededor sepan más que ustedes. Están en una posición de liderazgo. Estén preparados y no expulsen su cobertura. Simplemente sean coherentes y estén preparados, y luego avancen gradualmente.

Miller Gorrie:

El próximo punto que tenía fue generosidad. Pueden decir: "¿Cuál es la relación de esto con el liderazgo?" La generosidad es otra versión de la Regla de oro. Cuando tratas a otros como deseas ser tratado y cuidas de los demás; hay personas que necesitan ayuda. Deben ser generosos. En mi vida, he recibido muchas bendiciones financieras y de otro tipo. No hay nada más placentero para mí que ayudar a las personas dándoles o con otros medios. Generosidad, he intentado inculcarla en la compañía desde el principio. Sé que cuando solo teníamos dos o tres años, o quizás el primer año, teníamos una campaña de United Way. En Birmingham, United Way era más importante para nosotros que en otras áreas. Teníamos nuestro liderazgo hace mucho tiempo, era importante en esa organización. Fue de vital importancia para nuestra comunidad.

Miller Gorrie:

Nuestra campaña, a pesar de que no somos ya una ciudad muy grande, todavía está en las primeras 10 posiciones entre las campañas de todo el país. Es un indicio de la generosidad de la ciudad. Nuestra compañía siempre estuvo en los primeros lugares, y todavía lo está, en relación con el recuento de donaciones. La generosidad es algo que debe tenerse en cuenta.

Algunas personas son naturalmente generosas, mientras que otras no. Pero creo que todos debemos intentar ser generosos.

Brent Perkins:

Quisiera hablar al respecto durante un minuto. La idea de ayudar a alguien que lo necesita; la generosidad no necesariamente irá al lugar que estamos buscando, no es una transacción comercial. No apuntamos al beneficio mutuo. Cuando pensamos en la generosidad, es decir “ey, queremos dar a ustedes lo que se nos ha dado a nosotros”. No estamos esperando en verdad algo a cambio necesariamente. Regresaré a la raíz de esta palabra. Las raíces de nuestra compañía están realmente fundadas en “ey, queremos retribuir a nuestras comunidades”. Por supuesto, esto está incluido en nuestra declaración de propósito ahora, creando comunidades fuertes. Esto nos lleva de vuelta a las raíces muy fuertes sobre las que hablaste justo al comienzo del podcast.

Miller Gorrie:

El próximo punto que tenía era una perspectiva a largo plazo. Prediqué por poco tiempo, hablé al respecto antes. Nuestra toma de decisiones progresa todos los días, necesitamos analizar las decisiones y asegurarnos de que son las mejores a largo plazo. No solo para ese momento. Es fácil tomar decisiones que ayuden a la compañía a corto plazo. Pero si cuando toman la decisión, cuando se alcanza el beneficio recibido, no hay nada después de esto. Si tomaron una decisión a corto plazo. Toman una decisión a largo plazo, posiblemente demore un año o dos antes percibir el beneficio de lo que decidieron, pero perdurará. No hay mejor decisión comercial que pueda tomarse que las decisiones a largo plazo que encaminan a la compañía. No estamos interesados en la compañía por un año o dos. Estamos interesados en ella por 10, 20, 30 años. Debemos observar cómo esto nos afectará en el camino y no tomar decisiones a corto plazo.

Miller Gorrie:

El próximo punto que tenía fue ser una persona que arriesga. Tal como dije antes, mi pensamiento es más similar al de un emprendedor, y esto implica mucho riesgo. Cuando construyen un nuevo negocio o incorporan una nueva línea de trabajo, es un riesgo. Pero si son inteligentes y están preparados, y comprenden el riesgo que están asumiendo y cuentan con personas adecuadas, pueden minimizar el riesgo. Deben asumir riesgos para avanzar. No pueden hacer lo mismo por siempre. Las cosas se desactualizan y aparecen cosas nuevas. Deben asumir riesgos y permanecer actualizados.

Miller Gorrie:

En coherencia con esto, mi próximo punto fue la orientación a la acción. Deben estar orientados a la acción. Deben tomar decisiones de manera inmediata. A menudo, toman una decisión que surgió. Dicen: “Bueno, necesito pensar al respecto”. Bueno, si piensan por demasiado tiempo, también es posible que no tomen una decisión porque no tendrán nada que decidir. Otra persona tomará la decisión por ustedes. Otra persona obtendrá el trabajo. Deben estar orientados a la acción. No pueden simplemente relajarse y esperar que las cosas se resuelvan.

Miller Gorrie:

Los próximos puntos no es lo que ustedes llamarían liderazgo, pero son importantes en los negocios y al crear negocios. Ser un reclutador. Deben estar en la búsqueda constante de personas de calidad. Todos en la compañía deben ser reclutadores. Todos tienen conexiones o

relaciones. Necesitan canalizarlas a las personas adecuadas y asegurarse de que obtengamos las mejores personas. Esto es lo que determina si estaremos aquí en el futuro.

Miller Gorrie:

El último punto que tenía, que no es lo que llamarían liderazgo, es ser consciente de la salud. Si no cuidan su salud, para el momento que tengan mi edad, es probable que en principio no estén aquí. Si su salud se ve comprometida por motivos que pueden controlar, resulta ridículo no evitar esto en su estilo de vida. Hay ciertas cuestiones que no podemos controlar que sucederán y no hay nada que podamos hacer al respecto. La mayoría de las cuestiones que afectan nuestra vida y nuestro período de vida, y la calidad de nuestra vida, pueden controlarse. Resulta algo ridículo decir: "Soy Superman. No debo preocuparme al respecto". Pueden hacer esto por un tiempo, pero es mejor que hagan algo al respecto pronto o sufrirán las consecuencias.

Brent Perkins:

Saben, lo interesante sobre todos estos valores de liderazgo sobre los que hablaron es que cada uno de ellos se centra no solo en realmente tocar a quienes somos realmente y cuáles son nuestras pasiones y virtudes, sino en cómo las usaremos para el beneficio de los demás. Este es un factor importantísimo en lo que estuvimos hablando sobre la Regla de oro. Nuestra declaración fundacional es tomar quienes somos, cómo nos hizo Dios y bendecir a otros con ello.

Miller Gorrie:

Es verdad. Se trata de los demás, tal como dije antes. Otros, una palabra, que lo resume todo.

Brent Perkins:

Sr. Gorrie, es un privilegio poder hablar con usted en el primer episodio de la cuarta temporada de Digging In. Estoy muy agradecido por su tiempo. Sé que nuestros oyentes adquirirán enorme sabiduría y perspectivas de usted. Lo valoramos mucho.

Brent Perkins:

Espero que realmente hayan disfrutado la conversación con el Sr. Gorrie. Quiero terminar como siempre lo hago, con algo bueno. Hoy quiero hablar sobre los jóvenes administradores de proyectos de nuestra oficina de Jacksonville. Esto algo bueno se nos envió realmente por algunos de sus compañeros de equipo. Quiero felicitar a Will Moor y Nick Kalafatis, en especial por sus esfuerzos en crear la cultura de Jacksonville. Entre otras cosas, estos dos muchachos han posibilitado el desarrollo de Cowford Invitational Fundraiser. El Comité de Orientación de Cultura de Jacksonville es liderado por ellos dos. Y su viaje anual en canoa para la formación de equipos de la oficina, de los que he visto algunas fotografías, parece ser un viaje divertido.

Brent Perkins:

Adoro escuchar sobre estos líderes jóvenes, que surgen para dominar la cultura en su oficina. Simplemente quiero felicitarlos. Gracias a nuestros compañeros de equipo de Jacksonville que enviaron algo bueno. Como siempre, nos encantaría recibir su opinión. Comuníquense con nosotros en la dirección de correo podcast@brassfieldgorrie.com. Queremos escuchar sus ideas. Queremos escuchar sus ideas para futuros programas, pueden ser temas para temporadas, y definitivamente algo bueno. Comuníquense con nosotros. Muchas gracias y los veré la próxima semana para escuchar una historia excelente acerca de ofrecer ayuda.

