

Brent Perkins ([00:07](#)):

Hola a todos, y gracias por acompañarnos en otro episodio de *Digging In* . Hoy, mi amiga y coanfitriona, Brittany Absher-Baer, está hablando con el Gerente Jefe de Preconstrucción Morris Gallion, el Superintendente General Chris Coffey y el Gerente Sénior de Preconstrucción Raúl Gómez, sobre el crecimiento de nuestro trabajo de autoejecución. Como parte de nuestro plan estratégico BG2X, estamos trabajando hacia un objetivo a largo plazo de expandir nuestras operaciones de autoejecución para representar el 20 % de nuestros ingresos. Escucharemos sobre el impacto del crecimiento de la autoejecución en las Carolinas y el singular trabajo de encofrado deslizante en el proyecto TK Tower en Atlanta. Así que profundicemos.

Brittany Absher-Baer ([00:58](#)):

Hola y bienvenidos al podcast. Me emociona hablar hoy sobre el crecimiento de nuestro trabajo autoejecutable desde cada una de sus perspectivas y agradezco que nos acompañe hoy aquí. Me gustaría empezar con Morris. Para aquellos de ustedes que no saben quiénes están escuchando el podcast, Brasfield & Gorrie era cliente suyo antes de unirse a la empresa. ¿Puedes hablar un poco sobre tu experiencia y lo que te llevó a Brasfield & Gorrie y tu papel ahora?

Morris Gallion ([01:22](#)):

Seguro. Bueno, mi experiencia es en trabajo concreto. Cuando era adolescente a principios de los años 90, trabajaba en equipos de construcción de hormigón durante el verano. Y cuando salí de la escuela, seguí adelante y entré a trabajar para una empresa, un subcontratista que solo hacía encofrados de concreto.

([01:43](#)):

Y así, a mediados y finales de los 90, Brasfield & Gorrie se convirtió en uno de mis buenos clientes. Y probablemente hice unos ocho proyectos con ellos. Y tuve mucha suerte, pude trabajar con Kenneth Underwood, Jerry McCulley y Mike Harvey, algunos de los superintendentes legendarios de Brasfield & Gorrie cuando eran superintendentes de proyectos. Realmente aprendí mucho. Realmente, tuve mucho éxito en mis trabajos cuando trabajaba con uno de esos tipos, o realmente solo en un trabajo de Brasfield & Gorrie en general.

([02:20](#)):

Y lo que comencé a encontrar fue que algunos de mis otros clientes que no sabían tanto sobre cómo ejecutar un marco de concreto, no tenían el mismo tipo de éxito. Y no fue porque yo estaba haciendo algo diferente. Realmente, fue porque ese contratista general simplemente no estaba tan bien informado y no era tan respetuoso, honestamente, con la comunidad de subcontratistas como lo era Brasfield.

([02:47](#)):

Y eso fue solo una atracción real para la compañía. Algunos de los muchachos de Brasfield se hicieron amigos personales fuera del trabajo y una cosa llevó a la otra. Y creo que no perjudicó el hecho de que querían hacer más y más autoactuaciones y buscaban construir ese equipo. Así fue como surgió todo. He estado en la empresa desde el año 2000, por lo que estoy en mi año 23.

Brittany Absher-Baer ([03:11](#)):

Guau. Siempre es impactante para mí escuchar a las personas que han estado aquí durante mucho tiempo. Dice mucho. Escuché algo de la historia de TK Elevator Test Tower. ¿Podría contarnos algo de

esa historia y la curva de aprendizaje? Escuché que de alguna manera te conectaste en el extranjero con Europa, así que cuéntenos sobre eso.

Morris Gallion ([03:30](#)):

Sí, describiré rápidamente qué es TK Tower. En pocas palabras, es una caja de hormigón rectangular de 56' x 75' que tiene una altura de 400'. Es una torre de prueba de ascensores industriales con un espacio de observación y eventos de lujo apilados en la parte superior, y luego tiene una especie de caja de vidrio tallada en el lado este. Esta torre industrial de 400' se compone de muros perimetrales moldeados en el lugar y luego una gran cantidad de muros de pozo interiores moldeados en el lugar. No tiene ninguna losa horizontal en absoluto. Tiene un poco de acero estructural que fue diseñado para colocarse después de que la torre se erigió por completo.

([04:17](#)):

Entonces, desde el principio, se hizo evidente para todos los involucrados que la forma más eficiente, segura y económica de construirlo sería usar un encofrado deslizante continuo, que es un sistema de encofrado en el que se moldean paredes de forma continua y todo el encofrado. El sistema se mueve verticalmente hacia arriba con la torre. Y para cualquiera que haya visto alguna vez una máquina para bordillos que hace bordillos y cunetas, es solo una versión vertical de eso. Es solo algo que continuamente alimenta concreto y continuamente se mueve hacia arriba.

([04:55](#)):

Así que teníamos dos superintendentes generales aquí en Atlanta, Lynn Walker y Kenneth Underwood, que tenían experiencia en moldes deslizantes al principio de sus carreras, pero no teníamos a nadie desde el punto de vista previo a la construcción o desde el punto de vista de la gestión de proyectos que todavía estuviera en la empresa que había estado involucrado. Entonces, la curva de aprendizaje fue realmente para mí aprender cuánto trabajo está involucrado, ¿cómo organizaremos el trabajo por turnos para trabajar las 24 horas? ¿Cómo se mueven verticalmente el montacargas y la grúa torre con estas paredes y qué tan rápido se moverá el encofrado deslizante? O en el mundo de la forma deslizante, usa el término deslizamiento, ¿qué tan rápido nos deslizaremos? Y además de eso, decidimos que Lynn Walker iba a ser el superintendente general que estaba allí sobre el terreno en el proyecto y quería realizarlo él mismo.

([05:44](#)):

Y así, a pesar del hecho de que solo había unos pocos subcontratistas en América del Norte que podía contratar para hacer esto, había muy pocas personas, si es que había alguna, que le alquilaran el equipo para que pudiera hacerlo usted mismo. Y eso es lo que nos llevó a Europa porque este es un tipo de construcción bastante importante para un rascacielos comercial en Europa. Y debido a eso, hay muchos proveedores que te alquilan el equipo, y también tienen algunos de los mejores y más tecnológicos equipos de Europa.

([06:19](#)):

Así que empezamos a hablar con una empresa que tenía su sede en Suiza. El nombre de la empresa era Gevelbouw . Formamos una relación con esa gente, y realmente querían el negocio. Tenían muchas ganas de alquilarnos el equipo. Entonces nos invitaron a ir a un pequeño pueblo llamado Utrecht justo en las afueras de Ámsterdam porque tenían un proyecto en marcha allí que era muy similar al que íbamos a hacer.

([06:48](#)):

Así que Lynn Walker, Kenneth Underwood, Ben Norton y yo hicimos un viaje relámpago a Ámsterdam. Fuimos allí y regresamos literalmente en unas 48 horas e hicimos todos los aviones y automóviles y todo lo demás para llegar a este pequeño pueblo y ver el proyecto y cerrar el trato con el vendedor y negociar todos los términos de alquiler Y luego llegué a casa y comencé a planificar el proyecto y enviaron el equipo y enviaron personal técnico con él. Y fue genial.

([07:23](#)):

Lo último que diría sobre la curva de aprendizaje es que Lynn Walker, creo que probablemente te diría que no tuvo una curva de aprendizaje una vez que comenzamos porque una vez que enciendes esa cosa y se mueve, tienes que ser bonita. ..

Brittany Absher-Baer ([07:39](#)):

Tienes que hacerlo bien.

Morris Gallion ([07:41](#)):

Si, exacto. Y creo que obviamente tuvimos que modificar algunas cosas, pero tenían que hacerse sobre la marcha porque una vez que estábamos yendo, íbamos. Y entonces hubo mucha planificación. Y Lynn es el hombre para eso. Es un tipo que realmente planea y realmente se prepara, y luego, una vez que se compromete, se compromete. Así que felicitaciones a él y su equipo que literalmente trabajaron las 24 horas del día en tres turnos 24/7 durante un poco más de 50 días para superar esa torre.

Brittany Absher-Baer ([08:11](#)):

Oh Dios mío. Guau. Eso es increíble. Gracias por eso, Morris.

Morris Gallion ([08:15](#)):

De nada.

Brittany Absher-Baer ([08:15](#)):

Entonces, Chris, nuestro crecimiento de autoreforma en las Carolinas ha sido significativo, especialmente aquí en estos últimos años. ¿A qué atribuye eso y cómo han evolucionado nuestros procesos? Y tú, tenemos otro veterano aquí, 19 años en Brasfield & Gorrie.

Chris Coffey ([08:30](#)):

Seguro. Así que creo que el crecimiento que hemos visto en las Carolinas en lo que respecta al mundo de la autointerpretación, un par de cosas a las que atribuiría eso sería nuestro talento. Las personas que tenemos son talentosas, y creo que hemos hecho un muy buen trabajo aprovechando ese talento.

([08:50](#)):

Todos los grupos que están involucrados en la autointerpretación en las Carolinas, todos están comprometidos con el trabajo. No hay un solo grupo, si piensas que los grupos son operaciones, precon, nuestro grupo de TI, incluso hasta el nivel ejecutivo, todos están comprometidos con él. Y creo que eso marca una gran diferencia porque obtienes el apoyo que necesitas de todos los grupos y eso ayuda a que todos sigan teniendo éxito.

([09:15](#)):

Y luego, realmente siento que nuestra planificación como empresa ha sido acertada desde una perspectiva estratégica. Creo que hay personas que entienden el mercado en las Carolinas lo suficiente

como para decir: "No podemos hacerlo todo, pero podemos hacer aquellas en las que vamos a tener éxito", si eso tiene sentido. Y entonces...

Brittany Absher-Baer ([09:33](#)):

Sí, para elegir sabiamente.

Chris Coffey ([09:35](#)):

Sí. Y creo que hemos puesto a las personas adecuadas en los puestos correctos para poder tomar esas decisiones. Y creo que como grupo tenemos mucho que crecer. Pero realmente siento que esas tres cosas, la gente talentosa, el compromiso de todos los grupos, y luego solo la planificación estratégica se ha prestado para ayudar a promover esa mentalidad de autodesempeño desde adentro. Pero tenemos luchas. ¿Quién no? Pero definitivamente puedo ver que comienza a dar sus frutos ahora que esos procesos de los que habla han cambiado.

([10:12](#)):

Desde la perspectiva de la ingeniería de campo, cuando entré, tenía mucho que aprender desde el principio. Me estaba cortando los dientes de una manera que no tenía mucho tiempo hasta que comencé a cometer grandes errores. Y creo que hemos hecho un mejor trabajo recientemente al tratar de descubrir cómo podemos desarrollar a estos ingenieros de campo de manera que estén preparados para el éxito.

([10:35](#)):

Quiero decir, pensamos en nuestro programa AFM y en poder sacar a esos candidatos recién egresados de la escuela y darles la capacidad de saltar al lado de la ingeniería de campo, les da exposición a los dibujos, los hace estudiar esos dibujos y descubre cómo va del punto A al punto Z. Si usted es responsable de darle a la gente una línea y un grado que podría costarle mucho dinero a la empresa, es un gran problema. Entonces, es solo una perspectiva diferente y es un patrón de crecimiento diferente.

Bretaña Absher-Baer ([11:10](#)):

Seguro.

Chris Coffey ([11:10](#)):

Creo que ahora hacemos un muy buen trabajo al ser intencionales en el proceso de reclutamiento para decir: "Oye, hay un buen candidato para ser ingeniero de campo en un grupo de autoejecución", y dejar que aprendan los medios y métodos, pero hágalo comenzando como ingeniero de campo y luego yendo, como un capataz de carpintero, asumiendo el papel de asistente de superintendente, y luego, con suerte, convirtiéndose en un superintendente.

([11:36](#)):

Y creo que nuestro diseño, nuevamente, es el proceso que hemos desarrollado. Y luego nuestros programas de capacitación que dirige Howard Davis y ese equipo, realmente están tratando de ser intencionales en enseñar a nuestro capataz y luego a los artesanos. Están desafiando a todos los equipos a encontrar a esas personas lo suficientemente temprano en su carrera y luego decir: "Oye, este tipo tiene lo que se necesita para liderar. Ahora, démosle los recursos para hacerlo fácil". Y estamos ofreciendo soluciones a nuestro programa de capacitación para ayudar a esos capataces a sentirse cómodos con él. Y necesitamos eso.

Bretaña Absher-Baer ([12:11](#)):

Totalmente. Sí, estás haciendo crecer a las personas para que puedan ascender a una posición más alta o a un rol de liderazgo. Creo que eso es increíble. Eso se relaciona con Raúl. Me pregunto si podría contarnos qué llevó a la necesidad de contratar a personas como Raúl y crear nuevos puestos como el de ingeniero de diseño senior.

Chris Coffey ([12:28](#)):

Sí. Entonces, quiero decir, creo que desde una perspectiva de desempeño personal, al igual que crecemos como empresa, creo que estamos viendo la necesidad de que las personas en esos grupos de los que hablé anteriormente reciban una capacitación más específica. Y no solo obtenemos un mejor valor de alguien como los Morris Gallions del mundo, los Rauls del mundo, los Jason Tutens del mundo, sino que también pueden capacitar a la gente debajo de ellos para que luego sean tan buenos como ellos. son. Y creo que eso es importante. Por lo tanto, crear ese rol no solo nos ayuda a tener más éxito, sino que también nos brinda una plataforma para que sigamos creciendo en esa parte del negocio.

([13:11](#)):

Lo mismo con el ingeniero de diseño. Quiero decir, creo que estamos empezando a ver el valor del mundo del diseño y la construcción. Si podemos proporcionar a los propietarios algunas decisiones y algunos números reales asociados con cómo podemos hacer que su edificio sea más eficiente, y Morris y Raúl pueden sentarse con un grupo de ingenieros con un superintendente potencial o un superintendente general y pueden revisar los dibujos y utilizar esa experiencia, e incluso un ingeniero de diseño, traerlos con nosotros y hablar sobre cómo les ahorramos miles de dólares en una estructura usando nuestra experiencia y usando la experiencia de un ingeniero de diseño en el mundo del diseño pero también en la industria de la construcción, yo creo que aporta mucho valor a la empresa, aporta valor al propietario, nos permite ganar más trabajo. Así que creo que, en general, nos convierte en mejores constructores al tener a esas personas involucradas.

Bretaña Absher-Baer ([14:07](#)):

Bueno, en lugar de que sea una batalla cuesta arriba, están mejor informados al respecto. Bueno, cuando también hablas de luchas, creo que no es coincidencia que comenzamos con una historia que podría haber sido una lucha, pero ahora es una historia. Así que estoy seguro de que tendremos muchas historias para transmitir a los hombres y mujeres que estamos capacitando en estos roles.

([14:26](#)):

Raúl, antes de venir a Brasfield & Gorrie, tenía una experiencia concreta significativa. A través de nuestro crecimiento en las Carolinas, contratar a alguien con su experiencia y conjunto de habilidades, de lo que Chris estaba hablando, en concreto se convirtió en una necesidad. ¿Cómo se enteró de Brasfield & Gorrie? Y cuéntanos un poco sobre por qué te unirías al equipo.

Raúl Gómez ([14:48](#)):

Así que sí, al igual que Morris, trabajé para un sub. Recién salido de la universidad, fui directamente al concreto. La empresa con la que estaba estaba en DC. Estuve allí durante unos siete años en el mercado de DC y luego vine con la misma empresa para trabajar en Raleigh. Y en ese momento era a principios de la década de 2000. Recuerda haber escuchado el nombre Brasfield & Gorrie, y cuando trabajas para un sub, hablas con otros sub y nunca escuchas una mala palabra. Todo lo que escuchaba sobre Brasfield & Gorrie eran cosas buenas sobre la empresa, especialmente cuando se trataba de pagar a tiempo, la forma en que trataban a sus suplentes. Quiero decir, todos sabemos que los rumores se propagan muy rápido en la construcción. Entonces, sabiendo eso sobre Brasfield, fue una de esas cosas en las que dije: "Suenan como una gran compañía".

([15:38](#)):

Y luego, más tarde, comencé a escuchar que querían buscar una división de autoactuación en el mercado de Raleigh. Así que eso realmente me interesó y quería saber más al respecto. Y luego, unos años más tarde, me acerqué a Bakersfield y pude unirme y estar emocionado de ser parte y trabajar con personas que tienen un gran conocimiento, especialmente cuando se trata de concreto. Chris y Morris tienen muchos años de experiencia y eso lo hace mucho más fácil.

([16:10](#)):

El hormigón es un negocio muy duro, muy duro. Es un trabajo duro. Es difícil reclutar gente solo porque no es un trabajo elegante. Es un trabajo duro y muchas horas trabajando de noche a la intemperie. No es un trabajo fácil. Pero, de nuevo, el talento que tenemos y los recursos que tenemos, solo hará que sea mucho mejor para nosotros continuar haciendo crecer nuestra división de auto-ejecución y hacerla mucho mejor.

Bretaña Absher-Baer ([16:40](#)):

Bueno, y Chris, también señalaste eso, solo el apoyo que tenemos en toda la empresa en todos los niveles. Es emocionante. Escucho que la gente habla de ello y están emocionados de que hagamos esto y que sea de vanguardia, que aprendamos sobre la marcha. Y me pregunto si alguien dudara en realizar un proyecto por cuenta propia, ¿qué le diría cada uno de ustedes sobre la realización de un proyecto por cuenta propia y cuál es el beneficio de hacerlo?

Chris Coffey ([17:05](#)):

En mi opinión, tiene mucho valor. Como superintendente, hay un par de cosas. Obtiene la capacidad de controlar su trabajo, por lo que no está permitiendo que otro subejecutivo ejecute su proyecto y esté a cargo del cronograma, esté a cargo de la logística, porque esencialmente cuando aparece un subconcreto y está en las fases de fundación, ellos están dirigiendo el espectáculo.

([17:34](#)):

Cuando es su gente y es su plan, tiene la capacidad de controlar mejor su proyecto. Y así podrás controlar tu horario. Puede hacer cosas para acomodar ciertos hitos, empujar el cronograma hacia la izquierda o acomodar un retraso. Está dentro de tu propio poder. Y luego también te da exposición. Quiero decir, es una pieza de gran exposición, incluso desde el lado de la gestión de proyectos y el lado del superintendente. Quiero decir, es una gran exposición para ser mejores en lo que hacemos todos los días.

Bretaña Absher-Baer ([18:05](#)):

Sí. Conociendo realmente los entresijos de la misma. Raúl, mencionaste que estás aprendiendo la forma de B&G para la interpretación personal y que mucho de eso se debe a tu relación con Morris. ¿Puede hablarnos más sobre cuál es la forma en que B&G se desempeña a sí mismo y en qué se diferencia de otras compañías?

Raúl Gómez ([18:22](#)):

Así que Morris, que lleva muchos años en B&G, tiene mucha historia que ha rastreado. Tiene muchas tasas unitarias que tiene que ha verificado en el campo. Y así, cada empresa tiene bastante cerca, pero sus tarifas unitarias son un poco diferentes cuando se trata de mano de obra, producción, sistemas de formularios que utilizan. Así que cada empresa hace las cosas un poco diferente. Así que ver lo que

Morris tiene que ya usó, eso es probado y verdadero y es información muy valiosa que podríamos usar en el lado preconventional, ayuda mucho.

([18:59](#)):

Y ha trabajado mucho no solo para obtener Sage, que es el antiguo software de estimación que usamos, una configuración en la que cualquiera puede crear estimaciones sobre él, sino que ahora ha sido la parte principal para ayudar a Destiny a desarrollar el lado de la estimación, el nuevo software que compramos. y están usando ahora. Entonces, cualquier pregunta que tenga sobre las producciones que se muestran en Destiny y averiguar cuál es el avance de esa producción, Morris tiene las respuestas para eso. Pero es una de esas cosas que sé que ha invertido años y años en la creación de esta información y que cuando un nuevo estimador o alguien que está creando una nueva estimación que no tiene experiencia concreta, hay al menos una línea de base que ayuda a tener al menos una estimación que debería estar cerca de donde debe estar.

Bretaña Absher-Baer ([19:56](#)):

Escucho mucho sobre realmente confiar el uno en el otro a medida que aprenden y aprovechar la experiencia de los demás con humildad. Morris, ¿cómo ha sido para ti guiar a Raúl y darle la bienvenida a esta especialidad?

Morris Galión ([20:11](#)):

Oh, ha sido genial. Raúl, él sabe lo que hace. Y he aprendido cosas de él. Y solo necesita un poco de orientación para algunos de nuestros sistemas. Y lo contratamos porque encajó justo en el lugar, de verdad. Y él es genial.

([20:26](#)):

Creo que lo que agregaría en cuanto a por qué la autoactuación es que estuve de acuerdo con todo lo que dijo Chris, y solo agregaría que creo que todos los que nos gusta y queremos hacerlo estamos conectados de cierta manera. Somos el tipo de personas que prefieren lavar su propio camión o cortar su propio césped o construir un patio de recreo para nuestros hijos o un gallinero o algo así. Y creo que es más divertido, sinceramente, hacerlo uno mismo, planificarlo usted mismo que ver a alguien más hacerlo y estar a su merced. Y existe la buena razón capitalista a la antigua para ello: ganamos más dinero. Es un mayor riesgo, por lo que también tiene una mayor recompensa.

Bretaña Absher-Baer ([21:11](#)):

Bueno, eso me encanta. Y cerrar el círculo de por qué te enamoraste de la construcción en primer lugar. Es un buen trabajo y es un trabajo duro. me encanta eso

Raúl Gómez ([21:18](#)):

Y agregaría a eso cuando está construyendo una estructura compleja en la que tendrá entre 30 y 60 personas que trabajarán con usted durante al menos un año, tal vez más, pasando por tiempos difíciles, esas relaciones construyes a partir de hacer un proyecto como ese, quiero decir que duran para siempre.

Bretaña Absher-Baer ([21:39](#)):

Sí. Bueno, y sé que nuestro equipo se mueve como una unidad. Todos ustedes también se mueven juntos, proyecto a proyecto.

([21:46](#)):

Bueno, chicos, ha sido maravilloso poder estar con ustedes. Escucho muchos temas de respeto. Si no fuera por cómo Brasfield & Gorrie trató a los suplentes, no tendríamos al menos a dos de ustedes en esta llamada. Y dedicación, que es trabajo duro y es trabajo que merece la pena. Y la lealtad, que os cuidéis unos a otros, que aprendáis unos con otros, y que aportéis una especie de humilde saber hacer para auto-realizaros. Así que agradezco mucho que se haya tomado el tiempo de hacer este episodio de podcast con nosotros hoy. Así que muchas gracias por estar aquí.

Morris Galión ([22:13](#)):

De nada.

Raúl Gómez ([22:13](#)):

Gracias.

Brent Perkins ([22:17](#)):

Muchas gracias, Morris, Chris y Raul por compartir sobre el crecimiento de nuestro trabajo autoejecutable. Antes de irnos, me gustaría compartir lo bueno de esta semana. Recientemente se le recordó al director del proyecto, Tucker Craig, que siempre busque lo positivo en cada situación. Mientras hacía un recorrido por la tienda de comestibles, vio un trozo de papel debajo de su parabrisas que, naturalmente, asumió que era un volante o un cupón. Inicialmente frustrado, cuando retiró el papel, se dio cuenta de que era una nota que le informaba que tenía un neumático pinchado. Le recordó a Tucker que no siempre debe saltar a una reacción inicial negativa, ser un buen vecino y buscar formas de tener un impacto positivo en la vida de los demás . Esto es sin duda algo bueno, y es un gran recordatorio para que todos nosotros pensemos en los aspectos positivos. Gracias por compartir eso, Tucker.

([23:15](#)):

Si tiene alguna idea para un tema de la próxima temporada, una idea de episodio o algo bueno para compartir, comuníquese con nosotros en podcast@brasfieldgorrie.com. Únase a nosotros en dos semanas para nuestro episodio final de la séptima temporada para escuchar a Mike Foushee y Doug Strohmeier mientras nos dan una idea de cómo las regiones uno y nueve están avanzando en nuestro crecimiento. Nos vemos en dos semanas.