

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

Hola a todos. Bienvenidos de nuevo al podcast *Digging In*, con un episodio especial. Estamos muy emocionados, preparándonos para la semana que viene, nuestra sexta semana de liderazgo, y nuestro tema este año es Construir Confianza. La confianza ha sido un elemento fundacional en nuestra empresa desde el comienzo. Y, por supuesto, es uno de los cuatro pilares de nuestra declaración de intenciones: construir personas excepcionales, relaciones de confianza, grandes proyectos y comunidades fuertes. Así que, para ayudarnos a prepararnos para la semana de liderazgo y, en cierta forma, construir los cimientos, sentar las bases, hoy nos acompañan nuestro director ejecutivo, Jim Gorrie, y nuestro presidente, Rob Blalock. Hoy, Jim y Rob nos contarán por qué la confianza es tan importante en Brasfield & Gorrie y compartirán con nosotros algunas historias sobre cómo han construido la confianza a lo largo de sus carreras. Empecemos.

Brent Perkins ([01:08](#)):

Amigos, bienvenidos al podcast. Qué alegría tenerlos aquí.

Rob Blalock ([01:11](#)):

Gracias por invitarnos.

Jim Gorrie ([01:12](#)):

Sí, gracias.

Brent Perkins ([01:13](#)):

Estamos muy emocionados con la sexta semana de liderazgo, que ya está cerca, y creo que este tema de construir la confianza es muy importante para nuestra empresa. Sin duda lo ha sido a lo largo de nuestra historia. Lo es hoy y lo es de cara al futuro. Y creo que ustedes pueden contarles muy bien a nuestros empleados cuáles son sus ideas sobre la confianza. Jim, hoy comenzaré contigo, y me encantaría que nos cuentes por qué la confianza es tan importante para nosotros aquí en Brasfield & Gorrie.

Jim Gorrie ([01:51](#)):

Pues, sin duda es un elemento fundacional, se menciona en nuestra declaración de intenciones. Aprecio la oportunidad para entrar en detalle sobre por qué creemos que es tan importante. Las relaciones son lo que nos impulsa todos los días. Todos somos seres relacionales y todos pensamos en las personas con las que nos gusta estar: nuestra familia, etcétera. Pero, para mí, hay una gran y significativa diferencia entre las relaciones generalmente favorables que disfrutamos con las personas y el estándar mucho más alto que tenemos con las personas en las que realmente confiamos, el filtro que tenemos en una relación de confianza. Es así cuando me involucro en cualquier actividad, pero es exponencialmente importante en nuestros negocios, en nuestros asuntos, esforzarnos para tener relaciones construidas sobre una base de confianza. Cuando tenemos éxito y logramos esa relación arraigada en la confianza, eso hace que todas las otras piezas se unan de forma mucho más efectiva.

Jim Gorrie ([03:10](#)):

Y creo que, de cierta forma, es la medida de eficiencia más importante. Si no la tienes, todos podemos reflexionar e imaginarnos un entorno en el que las personas no tienen confianza, todas las acrobacias que suceden allí: no compartir la información, no hacer cosas, hacer solo lo que se pide y ni un segundo ni un poquito más; pero cuando realmente te importa la otra persona y sabes que operas desde una

posición de profunda confianza, instintivamente sabes cómo trabajar. Creo que todos nos sentimos identificados con las analogías de deportes porque eso es lo que notas, que cuando tienes equipos de personas con ese nivel de confianza profundo, lo que puedes lograr y el significado que puedes extraer de tu actividad es lo que impulsa a las personas. Y eso es lo que disfruto de lo que hago y con quien lo hago.

Brent Perkins ([04:15](#)):

Sí. Eso me hace pensar en los Braves y en el campeonato de la Serie Mundial que ganaron el año pasado. Y en cómo se hablaba en relación con los Braves y la forma en la que ellos hablaban sobre el club y la confianza y el cariño que existe entre ellos. De alguna manera, eso confluye y hace que el equipo sea más fuerte.

Jim Gorrie ([04:38](#)):

Yo pensé que era su estadio lo que los hacía tan especiales.

Brent Perkins ([04:41](#)):

Pues, el estadio es una parte muy importante. Es una parte muy importante. Rob, me gustaría que hables un poco sobre eso. Ahora que te has asentado en tu papel como presidente y tienes un panorama distinto de la empresa, cuando piensas en la confianza, ¿por qué es tan importante para ti?

Rob Blalock ([05:03](#)):

Sí, pues, creo que siempre... Probablemente el aspecto de este negocio que siempre he disfrutado más es el trabajo en equipo. Es un negocio basado en el trabajo en equipo. Y eso es algo que no comprendía del todo cuando empecé, aunque siempre me gustó hacer cosas en equipo o como parte de un grupo de personas muy cercanas, ya sea como parte de un grupo de amigos o en un equipo cuando participo en algún deporte. Y lo divertido de trabajar en B&G es que lo que hacemos es afrontar una tarea difícil como equipo y dedicarnos a eso durante un periodo de tiempo extenso, ya sea hacer un gran presupuesto, que puede llevar de cuatro a seis semanas, o trabajar en un proyecto de construcción que nos lleve un par de años. Y eso te da una buena oportunidad para conocer a las personas más allá de un nivel puramente transaccional.

Rob Blalock ([05:59](#)):

Realmente puedes verlas en sus mejores y peores momentos, estás cerca cuando tienen problemas personales o laborales, atraviesas conflictos con ellas y los resuelves. Y una de las bendiciones que tenemos, que es intrínseca al tipo de negocio que somos, es la oportunidad de construir relaciones reales y desarrollar un vínculo de confianza con las personas. Y me siento muy afortunado por... La parte agri dulce de eso es que, en los últimos años, tras ser parte de Atlanta durante mucho tiempo, transferirme a Raleigh, pasar un par de años con Jarret Frazier, construir esas relaciones, después mudarme a Birmingham; siempre me siento triste cuando me voy de un equipo con el que soy muy cercano, pero me emociona conocer a otro equipo.

Rob Blalock ([06:53](#)):

Y eso es más o menos lo que he hecho en estos últimos años. Y me emociona hacer lo que podamos para fomentar esa atmósfera en la que otros jóvenes que entren en el negocio puedan experimentar de verdad ese tipo de emoción, esa especie de satisfacción y realización que se siente cuando se forma un equipo de personas cercanas y pueden hacer cosas geniales juntas.

Brent Perkins ([07:21](#)):

Me alegra que hayas mencionado esta especie de viaje que has hecho: estabas en Atlanta, te enviaron a Raleigh por unos años, volviste a Atlanta, te convertiste en gerente de división y después en presidente regional. Has tenido un gran recorrido. A lo largo de ese recorrido, ¿has descubierto alguna clave para desarrollar la confianza? ¿Hay algo que hayas hecho o que notaste que realmente ayude a fomentar la confianza? Algo que quizás nuestros oyentes puedan anotar.

Rob Blalock ([07:56](#)):

Sí, y esa es una buena pregunta. Creo que mi idea sobre eso es que diferentes personas lo hacen de diferentes formas, ¿verdad? Es decir, incluso Jim y yo tenemos formas diferentes de desarrollar la confianza con otras personas. Mi infancia fue... En cierta forma, crecí con un grupo de chicos, dando vueltas por el barrio, andando en bicicleta, esas cosas. Y esa sigue siendo mi forma de construir relaciones. Tengo que hacer cosas con los demás. Tengo que salir con ellos a almorzar. Tengo que salir a cenar. Tengo que ir a jugar al golf con ellos o a pescar. Tengo que trabajar con ellos. Así que no tengo ninguna otra "salsa secreta" más que pasar tiempo juntos. Cuando paso tiempo con las personas, siento que las estoy conociendo.

Rob Blalock ([08:42](#)):

Y si te conozco, siento en general que puedo confiar en ti. Especialmente aquí. Es decir, tenemos una persona de alto calibre que se siente atraída hacia B&G y que realmente quiere invertir aquí y nota que se trata de un lugar especial donde puedes tener algo que pocas personas pueden tener en su vida laboral. Y es genial ser parte de algo así. Así que aquí no me he cruzado con casi nadie a quien no quiera conocer más o con quien no me interese pasar el tiempo. Y creo que, como consecuencia, se suele desarrollar una relación de confianza, lo cual es genial.

Brent Perkins ([09:31](#)):

Sí. ¿Qué hay de ti, Jim? En tu recorrido para convertirte en director ejecutivo de Brasfield & Gorrie, ¿Hubo algún pequeño...? Quizás te enfocaste en algo; como contaba Rob, algo clave, para él, es pasar tiempo con las personas, ¿qué sería algo clave para ti?

Jim Gorrie ([09:48](#)):

Supongo que... Lo que se me viene a la mente es que supongo que he observado y he aprendido de mi padre un poco sobre este tema, creo, y es que siempre he actuado desde esta postura de que para acelerar el desarrollo de una relación de confianza, ayuda que uno exprese esta confianza incluso antes de haberla desarrollado del todo. Si puedes, si te acercas y confías y básicamente asumes lo mejor de una persona... Creo que todos recordamos y pensamos en las personas en las que confiamos y no resultó, pero tienes que estar dispuesto a ser vulnerable o a estar expuesto. La gente generalmente... No lo vas a hacer durante un largo periodo, no vas a salir perjudicado con frecuencia ni vas a volver a confiar en la misma persona. Pero he observado que suceden muchas cosas buenas cuando te apoyas en las personas y les das el beneficio de la duda y confías en ellas.

Jim Gorrie ([11:02](#)):

Y creo que cuando las personas ven que estás tratando de confiar en ellas y realmente estás tratando de desarrollar esa confianza o depositarla en ellas, suele haber una correspondencia. No siempre, pero siempre me pareció que se relaciona con la idea de que si das más, recibes más. Y a veces es difícil porque no soy una persona extrovertida. Y, a veces, cuando no estás allí hablando ni eres directo todo el

tiempo, los demás no saben muy bien cómo te sientes. Pero si puedes asegurar a una persona o expresar tu confianza y estar dispuesto a tener una conversación sensible o profunda, eso te permitirá sentar las bases para tener una relación mucho más significativa, y no solo una relación en la que no sabes bien qué sucede, en la que tratas de atravesar todas esas señales y pensamientos abstractos y confusos. Y estar dispuesto a acercarte y tener una conversación difícil.

Jim Gorrie ([12:13](#)):

Hay personas en las que confío de forma explícita. Los acabo de conocer, pero al rato ya les estoy contando la historia de mi vida. Y pienso: "¡Vaya!". Creo que es especial, como lo que tú haces, Brent, sé que te lo dicen todo el tiempo, pero tú y tu equipo... Esa es una de las cosas que creo que son especiales de lo que hacen ustedes y de lo que hace nuestra empresa para muchos de nuestros empleados.

Brent Perkins ([12:41](#)):

Gracias por mencionarlo, nos encanta hacerlo. Y una de las cosas que rescato de tu respuesta es que si dos personas tienen una relación o tienes un nuevo socio de negocios, alguien tiene que dar el primer paso. Alguien tiene que hacer el primer movimiento, y a veces sales perjudicado, como tú dijiste, pero creo que es genial que nuestros empleados se lleven ese mensaje: si quieres crecer en una relación, no puedes ser siempre el que espera que el otro se acerque. Tú tienes que iniciar ese movimiento.

Jim Gorrie ([13:23](#)):

Creo que lo explicas muy bien, mejor que yo, gracias.

Brent Perkins ([13:27](#)):

Me gustaría hablar por un momento sobre ustedes y sobre su relación de trabajo a lo largo de los últimos tres años, durante la transición de Rob al mudarse a Birmingham. Y hablar un poco sobre... Ambos pueden contarnos sobre esto, pero empezaré por Rob: ¿han tenido momentos en los que realmente tuvieron que construir esa confianza en el otro? Quizás hubo un momento tenso, quizás tuvieron un desacuerdo o pasaron por un momento de crisis en el que tú y Jim tuvieron que trabajar para desarrollar su confianza en el otro.

Rob Blalock ([14:02](#)):

Sí, creo que sí. Aunque ya formaba parte del equipo ejecutivo hacía un tiempo y trabajaba con Jim desde hacía varios años antes de venir aquí. Así que no era una relación de trabajo nueva. Obviamente, nos hemos enfrentado a nuevos desafíos juntos, especialmente durante este último año. Y, en general, Jim hace que sea bastante fácil confiar en él. Una de las cosas que le salen muy bien es que escucha y diría que absorbe las cosas antes de reaccionar. Entonces, cuando habla y cuando reacciona, se siente mesurado y pensado, no emocional ni reactivo. Y eso de inmediato... Esa personalidad, en mi caso, automáticamente hace que le ponga más atención. Supongo que después de 25 años de trabajo en los sitios de construcción, me he acostumbrado al otro tipo de personalidad. Así que suelo reaccionar más rápidamente ante la otra personalidad, lo que a veces genera más fricción y no es sano.

Rob Blalock ([15:15](#)):

Así que realmente aprecio eso. Y a veces hace que yo baje la velocidad y piense un poquito más, aunque sea un poco propenso a ser demasiado reactivo. Así que realmente lo aprecio. Entonces, en cualquier caso, no es un problema para mí, porque su personalidad natural de cierta forma induce tranquilidad y confianza. Sin duda ha habido cosas sobre las que inicialmente no estamos de acuerdo. Venimos con

distintas formas de abordar las cosas y creo que eso... En todo equipo directivo lo ideal es que las personas vengan de diferentes lugares, ¿no? Eso hace que un equipo sea sano, cuando se tienen diferentes puntos de vista. Y la mayoría de las veces tenemos el mismo objetivo. Queremos el mismo resultado. Quizás simplemente tengamos un punto de vista un poco distinto desde nuestra perspectiva. Y creo que eso sucede con todo el equipo ejecutivo: es un equipo muy sano que comparte sus opiniones libremente y no siente que debe estar explícitamente de acuerdo en todo. Jim sienta las bases para crear ese ambiente, y eso ha sido muy agradable.

Brent Perkins ([16:37](#)):

Eso es genial. Me gusta lo que dijiste sobre no estar de acuerdo en todo. A veces creo que las personas confunden la confianza con una relación pacífica, sin baches en el camino, pero en realidad lo que queremos decir es que la confianza funciona como ancla, como base para expresarte cuando no estás de acuerdo, para debatir y desafiar al otro.

Rob Blalock ([17:07](#)):

Sí. Y creo que lo vital en eso que dijiste sobre la confianza es que la confianza te permite aceptar un camino diferente al que en un principio considerabas como el correcto, y hacerlo con tranquilidad, ¿entiendes?

Brent Perkins ([17:24](#)):

Esa es una muy buena forma de verlo. Jim, ¿qué hay de ti? ¿Qué piensas sobre el desarrollo de tu relación con Rob durante su transición al puesto de presidente? ¿Qué ves en él? Rob mencionó lo que ve en tu estilo de liderazgo, ¿qué ves en él que ayude a generar confianza?

Jim Gorrie ([17:44](#)):

Pues, obviamente, cuando Rob accedió a mudarse a Birmingham, yo había hablado del asunto con muchas personas. Cuando nos embarcamos en ese nuevo puesto, esa nueva estrategia, esa situación completamente nueva para Rob, sin duda no hubiéramos llegado a eso si yo no hubiera empezado con un nivel de confianza extremadamente alto, porque cuando estás decidiendo cuál es el lugar correcto para cada persona, no creo que haya nada más importante que la confianza. Obviamente había hablado del tema personalmente con él y con sus colegas. Así que yo sabía que tenía esa confianza desde el comienzo. Una de las cosas que recuerdo de las primeras veces que Rob estuvo aquí, una de las cosas que realmente aumentaron el respeto que sentía hacia él, y que posteriormente se tradujo en confianza, fue que cuando llegó no adoptó una actitud de “Soy el presidente, esto es lo que quiero y lo que espero”, sino más bien de “El armario puede ser mi oficina”.

Jim Gorrie ([19:05](#)):

Y “Ya quiero empezar a pasar tiempo con estas personas, para conocerlas”. Es una persona muy relacional y yo sentí admiración y respeto por la forma en que se esforzó para conocer a todas estas personas, algunas de las cuales solo conocía vagamente; fue muy alentador ver lo rápido que se construyeron de manera sana algunas de esas relaciones. Porque una de las cosas que mencionaron es que ese es el objetivo. Todos tenemos muchas cosas en las que no estamos de acuerdo, y si no tenemos la confianza necesaria para discutir las abiertas y activamente, entonces estamos hablando del conocido término de “falsa armonía”. Si no tienes cuidado, las personas simplemente empiezan a decir lo que crees que quieren decir y se empieza a lidiar con realidades falsas.

Jim Gorrie ([20:02](#)):

Y creo que eso nunca sucedió en nuestra empresa. No puedo opinar sobre las cosas por las que pasó mi padre, pero sí puedo hablar sobre los últimos 30 años. Yo creo que hemos tenido discusiones muy sanas como equipo ejecutivo a lo largo de los años sobre cómo seguir adelante, y estoy muy orgulloso de lo que hemos logrado como organización. Y eso se atribuye completamente al trabajo en conjunto de muchas personas con la firme certeza de que pueden confiar unas en otras y de que los otros están allí si los necesitan. Y también a que, como dijo Rob, al fin y al cabo hay muchas cosas que hemos hecho sobre las que yo no estaba cien por ciento seguro en ese momento. Pero empiezas a hacerlo y te vas adaptando a las personas en las que confías, y tienes que estar dispuesto a hacer las cosas a pesar de que a veces no lo comprendas del todo o no estés completamente de acuerdo.

Brent Perkins ([21:13](#)):

Jim, quiero que pensemos por un momento en todos los empleados que tenemos que hoy están en uno de los sitios de trabajo; la mayor parte de nuestra empresa está en un sitio de trabajo hoy. Y tú dijiste algo durante la preparación para la semana de liderazgo sobre lo que tú consideras un buen proyecto, un proyecto exitoso. Me encantaría que compartieras eso con nuestros oyentes.

Jim Gorrie ([21:43](#)):

Trabajamos en cosas geniales. Ya mencionamos los estadios de los Braves. Podemos hablar de muchos proyectos únicos y especiales, todos tenemos nuestros favoritos. Cuando pienso en esos proyectos que todos disfrutamos o de los que nos encantó formar parte, al fin y al cabo, todo se trata de las personas con las que trabajé. La razón por la cual disfruté algunos de los proyectos que más disfruté no fue tanto el proyecto en sí, sino los dueños, los arquitectos y los colegas. Todos tenemos un trabajo que hacer, y si podemos crear un ambiente en el que todos disfrutemos de hacer lo que hacemos y veamos el beneficio de tener relaciones sanas y de trabajar juntos, es algo muy poderoso.

Jim Gorrie ([22:39](#)):

A esta altura de mi carrera, cuando vamos a los eventos de retiro del trabajo de campo o de personas que han trabajado aquí durante 40 años y los ves cuando se jubilan, o los ves en un evento de décadas de servicio, y escuchas las historias sobre todo lo que vivieron, es una combinación de risa y llanto, pero de eso se trata.

Jim Gorrie ([22:58](#)):

Y creo que es por mi relación con el trabajo de campo. Es decir, mis mejores días y los momentos que más disfruté fueron los que pasé trabajando en equipos de grandes proyectos en el sitio, en los que la oficina está en el sitio y también los servicios de apoyo; cuando están todos juntos. Disfruté muchísimo esos momentos. Me encanta lo que hago ahora, pero es un poco diferente a formar parte de las filas. Es más como estar en medio del juego. Es importante hacer el trabajo corporativo y hacerlo bien. Pero, para mí, las relaciones que formas y la diversidad de todo eso, los momentos divertidos que pueden generar entre todos y resolviendo problemas complejos juntos... Es muy especial.

Brent Perkins ([23:52](#)):

Eso es genial, qué bueno. Me encanta. La semana que viene, a medida que nos acercamos a la semana de liderazgo; hemos tomado esa palabra, "confianza", y la usaremos como acrónimo para hablar de cinco palabras clave que consideramos como los elementos de la confianza. Las palabras son: sincero,

responsable, generoso, seguro y considerado. Y me gustaría preguntarles: ¿alguna de esas palabras en particular se destaca para ustedes? Rob, comenzaré contigo.

Rob Blalock ([24:27](#)):

Sí, la palabra “seguro”. No sé si te refieres a la seguridad en los términos en los que solemos hablar de ello, pero quería decir que, para mí, crear un ambiente seguro, especialmente si eres el líder de un equipo o de un pequeño grupo o de una gran organización, generar un ambiente seguro probablemente sea la base para formar un equipo de confianza, ¿no? Si las personas temen ser transparentes por la forma en que tú podrías reaccionar, es una cuestión de confianza. Sé que a veces eso puede ser difícil, dependiendo de las circunstancias. Pero creo que, como líder, ese debe ser uno de tus objetivos principales: crear un ambiente seguro en el que las personas puedan ser transparentes. Que puedan ser ellas mismas. Que puedan decir lo que piensan. Que puedan expresarse cuando algo les moleste. Si te estás preguntando si las personas confían en ti... Si nunca te dicen lo que les molesta, es posible que debas reflexionar sobre el ambiente que estás generando a tu alrededor. Por eso esa palabra es la que se destaca para mí.

Brent Perkins ([25:50](#)):

Rob, recuerdo a Colin Powell, que falleció, pero recuerdo que una vez le oí decir que, de hecho, él quería oír noticias difíciles. Lo que quería decir es que si escuchaba la parte difícil, sabía que había creado un ambiente en el que las personas se sentían seguras. Básicamente, lo que decía es que cuando dejas de oír la parte difícil, es porque sucede algo raro. Y, de hecho, eso me recordó una charla similar que dio Troy hace algunos años sobre eso. Deberíamos, de alguna forma, estar contentos cuando oímos algo difícil o a alguien que no está de acuerdo con nosotros, porque eso significa que estamos oyendo la verdad. Y esa es una señal positiva, no negativa. Jim, ¿qué hay de ti? Entre las palabras sincero, responsable, generoso, seguro y considerado, ¿hay alguna particularmente significativa para ti?

Jim Gorrie ([26:59](#)):

Pues, todas lo son. Y una cosa que agregaría a lo que dijiste sobre oír las cosas difíciles es que, en mi caso, probablemente podría mejorar en ese aspecto, hacer que las personas no teman darme malas noticias. Espero que nadie piense que habrá consecuencias negativas si lo hacen. Es una de las cosas que uno siempre teme, porque las personas no quieren hacerlo, y es parte de la naturaleza del ser humano no querer dar malas noticias, creo. En general, uno tiene que esforzarse para compartir cosas que no siempre son positivas. Pero algunos de los momentos más incómodos que he pasado en mi carrera han sido con un cliente u otra persona que me ha dicho que ha sucedido algo que no era positivo, porque... Supongo que estoy reflexionando sobre mis propios puntos débiles, y me gustaría que hubiera alguna forma de que todos... No voy a poner una línea directa para que todos me llamen esta tarde y me cuenten todo lo malo que ha pasado en estas últimas dos semanas.

Jim Gorrie ([28:09](#)):

Pero, al mismo tiempo, quieres que tus clientes y las personas con las que trabajas se sientan cómodos para compartir y decirte cómo puedes ayudarles a resolver ciertos problemas. No soy la mejor opción para decirte cómo construir una pared o resolver algo en un trabajo si se trata de un problema operativo. Pero muchos de los problemas que surgen se relacionan con las personas, y en eso sí puedo ayudar. Puedo, al menos, participar en las discusiones sobre cómo podríamos afrontar un desafío o lidiar con una situación difícil. Y creo que eso se relaciona con mi comentario final o con tu última pregunta, y quizás también se relaciona con la palabra “responsable”.

Jim Gorrie ([28:57](#)):

No estoy seguro, pero cuando lo pienso un poco, creo que generar confianza, las veces que he visto que esto se ha logrado con éxito, se parece a la estrategia en la que todos salen ganando, porque la confianza tiene que estar distribuida en partes iguales. Lo que quiero decir es que, si lo piensas en el contexto de un trabajo, no podemos generar confianza con nuestro cliente, pero no con el subcontratista. Tenemos que estar dispuestos a ser responsables ante nuestros subcontratistas y ante nuestros clientes. Es una de esas cosas sobre las que quiero estar tranquilo todas las noches cuando me voy a dormir, quiero saber que las personas para las que trabajo y las personas con las que trabajo pueden confiar en mí. Y no tengo que ponerme a pensar en qué le dije a nadie más, sé que hice lo mejor que pude, aunque sin duda a veces me equivoco, pero quiero trabajar duro, tanto para mis socios como para mis clientes.

Jim Gorrie ([30:00](#)):

Y requiere de esfuerzo, pero si puedes desarrollar esa estrategia en la que todos ganan... Si te aprovechas de los subcontratistas, obviamente no tendrás su confianza por mucho tiempo. Y eso es lo bueno de nuestra empresa. Creo que damos valor a nuestras relaciones; empezamos desde un buen lugar y nadie puede alcanzarnos porque hemos pasado muchos años construyendo relaciones con un nivel de confianza increíble. Estoy muy orgulloso de eso. Y espero que todos podamos seguir aportando para construir las todas los días.

Brent Perkins ([30:38](#)):

Absolutamente. Bueno, quiero agradecerles de nuevo a ambos por participar de este episodio especial del podcast por la semana de liderazgo. Esperamos que nuestros empleados tengan una gran semana la semana que viene, pues queremos celebrar por ellos y celebrar la idea de que cada empleado de Brasfield & Gorrie es un líder. Así que muchas gracias, amigos, por ser nuestros invitados el día de hoy.

Jim Gorrie ([31:04](#)):

Gracias por invitarnos.

Rob Blalock ([31:06](#)):

Genial. Gracias a ti.

Brent Perkins ([31:12](#)):

Agradecemos de nuevo a Jim y a Rob; esa fue la mejor forma de prepararnos para la semana de liderazgo. Quiero terminar este episodio especial como suelo hacerlo, con una cosa buena. A lo largo de la semana de liderazgo, compartiremos diariamente videos de líderes y clientes para explorar esos cinco elementos de la confianza que mencionamos en el podcast. Estos elementos son: sincero, responsable, generoso, seguro y considerado. Así que estén atentos a esos videos, y espero que se reúnan con su equipo y los vean. Úsenlos como una oportunidad para tener una discusión como equipo sobre esos elementos de la confianza.

Brent Perkins ([31:56](#)):

También quiero avisarles que si quieren estudiar más a fondo la confianza con su equipo, nuestro grupo de desarrollo profesional nos ofrece un estudio de seis semanas sobre el desarrollo de la confianza, así que pónganse en contacto con Hailey Lann si eso les interesa. Y el equipo de desarrollo profesional

también puede acercarse y llevar a cabo una sesión de construcción de la confianza con su equipo. Pueden comunicarse con Missy Scott si les interesa hacer una sesión de construcción de la confianza. Esas son cosas buenas. Oigan, espero que todos tengan una gran semana de liderazgo la semana que viene, cuidense. Y espero con ansias la sexta temporada del podcast, que empieza este otoño. Nos vemos entonces.