

InVision

Una mirada al interior.
Una mirada al futuro.

Cimientos para
el futuro

Cuando hablamos del futuro, existen tres tipos de personas:



aquellos que lo dejan pasar.



aquellos que se preguntan qué paso.



y aquellos que hacen que suceda.

Cuando me pidieron que escribiera esta carta, estaba un poco preocupado, ya que hace poco había anunciado mi jubilación. Sin embargo, me di cuenta de que sería una oportunidad maravillosa de reflexionar sobre mis 21 años en Leggett & Platt y recordar lo que esta gran empresa ha hecho a lo largo de sus 135 años de historia. . . es decir, continuar aprendiendo, creciendo y preparándose para un futuro que puede ser aún más próspero.

Como algunos de ustedes ya saben, disfruto de echarle un vistazo a lo que sucedía años atrás, en particular durante las celebraciones de aniversarios y jubilaciones. Ahora que mi etapa está llegando a su fin, se me ocurrió comparar algunas características sobresalientes de L&P a principios de 1997 (cuando me uní a la Empresa) con lo que somos hoy en día.

	1997	2018
Empleados	21,000	22,000
Ventas	\$2,500 millones	\$4,300 millones estimados
Unidades de negocios	29	14
Plantas principales	130	120
Países	4	18
Prioridades estratégicas clave	Artículos para cama, muebles, fundición a presión de aluminio, artefactos y exhibidores	Artículos para cama, muebles, sector automotriz, producción de acero
Ejecutivos superiores	Bradshaw, Calhoon, Cornell, Crusa, Gaddy, Gladden, Glassman, Glauber, Griffin, Haffner, Hale, Hauser, Hudkins, Jeffries, Jett, LaFerla, Park, Potter, Ross, Wells, Womble y Wright.	Blinzler, Burns, Davis, DeSonier, Dolloff, Douglas, Dunn, Glassman, Gorham, Greene, Ford, Henderson, Iorio, McCoy, McKinzie, Rhea y Trent.

La información que reuní me hizo darme cuenta de que. . . ¡las cosas, las épocas y las personas cambian! Aparte de Karl, todos los ejecutivos superiores en 1997 les han pasado el mando a aquellos que aparecen en la lista y seguramente a muchos otros hombres y mujeres que no se mencionan arriba. Además de esta transición del liderazgo, piense en todas las actividades que se han llevado a cabo desde 1997 con el objetivo de realmente preparar el camino para nuestro futuro:

la Transformación del Proceso Comercial, la Mejora Continua, el Departamento de Desarrollo Corporativo, la Ciberseguridad, el Comercio Digital, el Registro de Dividendos (47 años y seguimos contando), Dynamics AX, la Emerging Leader Academy, la Gestión de Riesgo Empresarial, el Proceso de Identificación del Crecimiento, la metodología austera (LEAN), los Proyectos de Marca Propia, la Gestión de Cartera según la Función, la Planificación de Ventas y Operaciones (S&OP, por sus siglas en inglés), la Planificación Estratégica, los Estilos de Competencia, la Planificación de Sucesión y la Rentabilidad Total del Accionista (TSR, por sus siglas en inglés).

Creo que estos **cimientos para el futuro** nunca se habían desarrollado con más conciencia y establecido con más solidez, y ayudarán a que L&P logre un éxito aún mayor.

Si bien no hay duda de que las cosas, el tiempo y las personas cambian, hay tres ingredientes clave para el éxito de nuestra compañía que nunca cambiarán: la integridad, el respeto mutuo y nuestra auténtica creencia de que todos somos miembros de un equipo especial. Es por eso que cuando se trata del futuro, sé que no dejaremos que pase ni nos preguntaremos qué pasó. ¡Cada uno de ustedes sin duda **hace que suceda!**

Quiero cerrar con esta frase famosa que rige para todos nosotros:

"Estoy muy interesado en el futuro, ya que pasaré el resto de mi vida allí."

Mis mejores deseos,

Matt Flanigan
Vicepresidente ejecutivo y Director financiero



La ambición por llegar a la cima: la inversión de Leggett en líderes emergentes

En Leggett & Platt, siempre hemos fomentado que nuestros empleados sigan aprendiendo. A decir verdad, nuestro valor central de la mejora continua depende de ello. “A medida que nuestra compañía continúa cambiando y creciendo, nos damos cuenta hoy más que nunca de la importancia de invertir en nuestra gente,” señala el director general, Karl Glassman.

Emerging Leader Academy (la Academia de líderes emergentes, ELA por sus siglas en inglés) es una inversión de 3 años en empleados que el liderazgo sénior ha identificado como aquellos que demuestran cualidades de liderazgo incipiente y un deseo de crecer. “En pocas palabras, los líderes sólidos y capaces son la esencia de esta empresa,” indica Alissa Owsley, Directora de Aprendizaje y Desarrollo. “Ser determinados con respeto a su desarrollo nos ayuda a mantener una ventaja competitiva, apoyar las metas de TSR de L&P y cumplir con las diversas demandas del mercado.”

“Es de suma importancia desarrollar a nuestros futuros líderes,” reconoce Jason Gorham, Vicepresidente de Recursos Humanos. “Antes de la ELA, Leggett no tenía un programa de liderazgo formal, y sabíamos que había un vacío evidente. Le dimos prioridad a la necesidad de comenzar a desarrollar a los futuros líderes de Leggett, y queríamos un programa con un enfoque a largo plazo y un alcance global. Se creó la ELA como una manera de cumplir con la necesidad de desarrollo de liderazgo.”

Sonia Smith, Presidenta del Automotive Europe, dirige a muchos empleados que participan en el programa. “La ELA es el cimiento perfecto para que nuestra gente libere su espíritu emprendedor,” comenta. “Se adapta perfectamente a mi creencia de que no podemos simplemente salir al mercado y contratar gente buena; tenemos que desarrollar nuestro propio equipo y enseñarles todo lo que sabemos sobre la mecánica de nuestro negocio.”

Como parte de este desarrollo, los participantes se sumergen en actividades y tareas de aprendizaje de acuerdo con tres principios centrales: liderar a las personas, liderar los negocios y liderar el cambio. Las actividades de la ELA se llevan a cabo de febrero a noviembre e incluyen presentaciones a los directivos superiores, oportunidades de crear conexiones únicas con otros líderes y un programa mensual. Debido a que los participantes viven y trabajan en todo el mundo, la colaboración constante tiene lugar en una herramienta social en línea interna que se denomina JAM.



Actualmente, los participantes de la ELA viven en 11 países diferentes en todo el mundo.

United States • Canada • Mexico
France • Belgium • United Kingdom
Poland • Austria • Croatia
Switzerland • China

¿Quién es un líder emergente?

El líder emergente posee las siguientes cualidades:

1. Es un empleado prometedor que se encuentra al inicio o en la mitad de la carrera.
2. Es un empleado que demuestra un intelecto entusiasta y una ética laboral sólida.
3. Es un empleado que aspira a avanzar en su carrera y toma iniciativas personales para desarrollar sus capacidades y conocimientos.
4. Es un empleado que tiene un potencial de desarrollo sólido y sacará provecho de la exposición ejecutiva, el desarrollo específico y la creación de contactos interfuncionales.
5. Es un empleado que es respetado por sus gerentes, colegas y subordinados directos.

¿Quiénes son los empleados nominados?

Cada otoño, se les pide a los gerentes superiores que nominen hasta 4 líderes emergentes de su negocio o departamento. También se pueden comunicar con los gerentes dentro de su cadena de información y pedir comentarios y fundamentos con respecto a quiénes nominarían de cada equipo. Respaldan sus 4 nominaciones finales mediante el envío de respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué deberíamos invertir de manera intencional en el desarrollo de estas personas como líderes? ¿Puede brindar ejemplos específicos de cómo demuestran un potencial de desarrollo?
2. ¿Cómo se beneficiaría su trayectoria profesional al formar parte de la ELA?
3. ¿Cómo describirían sus capacidades de liderazgo los colegas de estas personas? ¿Se los respeta?

Después de evaluar todas las nominaciones, Jason Gorham y Alissa Owsley trabajan junto con Karl Glassman y líderes séniores para seleccionar una muestra representativa de los empleados que mejor representan a la empresa.



The Summit: aprendizaje y creación de contactos presenciales

El evento principal anual del programa se denomina The Summit (La Cumbre), una conferencia de 3 días en nuestra sede corporativa que integra a oradores destacados, programas de expertos en liderazgo, mesas de debate y sesiones de análisis dentro de los principios centrales.

“La mejor parte del The Summit es observar cómo se crean conexiones a una velocidad increíble,” expresa Alissa. “Es extraordinario escuchar cómo los empleados de toda la empresa, que de otra forma no se hubieran reunido, comienzan a cambiar la compañía de manera personalizada.”

“The Summit nos brinda la oportunidad de reunirnos y trabajar con personas excepcionales de toda la organización,” expresa el participante Ryan Fathers, vicepresidente de Finanzas para Automotive Group. “Podemos traspasar las fronteras locales y regionales, y así obtener una perspectiva más amplia del panorama comercial de L&P.”

Los líderes ejecutivos de Leggett también asisten al The Summit, y por ende son muchas las oportunidades de formar conexiones. “Después de escuchar hablar a nuestros líderes séniores, estoy más informado acerca del panorama completo de la estrategia de L&P y el rol que cada uno de nosotros desempeña al ejecutarla,” comenta el participante Chris DiPentima, Presidente de Pegasus Manufacturing. Los líderes principales cumplen la función de panelistas en los debates e incluso presentan discursos destacados para que los participantes puedan oír sus perspectivas de forma personal.



Las clases 2019 y 2020 de la ELA en The Summit de este año.

Desarrollo de líderes en todos los niveles

Ahora que el programa ha cumplido dos años, la ELA iniciará el próximo febrero, con una nueva clase de participantes y conforme a un nuevo principio sobre liderar el cambio.

“Nuestro sueño es que la próxima generación de líderes de Leggett esté mejor preparada con capacidades para impulsar el cambio, expandir el negocio, y liderar y desarrollar a nuestra gente,” comenta Stephanie Elliott, Gerente del Programa de Aprendizaje y Desarrollo. “Nuestra visión a largo plazo es que el programa continúe profundizándose en la organización, y ayude a identificar y desarrollar líderes en todos los niveles de la empresa.”

Liderazgo en acción: proyectos de los participantes

Como parte del programa de cada año, se les exige a los participantes que completen un proyecto que dura un mes. Siguiendo un esquema general, los proyectos de cada año pueden ser individuales o grupales dentro de grupos más pequeños de la ELA.

“El verdadero valor de los proyectos de los participantes no se encuentra en los resultados, aunque es una linda gratificación,” señala Alissa. “Más bien se encuentra en pedirles a algunas de las mentes más brillantes de L&P que salgan de su trabajo diario y la ‘presión de la urgencia’ para centrar sus mentes de forma intencional en algo diferente. Los proyectos los desafían a trabajar fuera de su zona de confort, que es donde realmente las capacidades de liderazgo tienen la oportunidad de sobrevivir.”



Un ejemplo de un proyecto sólido de liderazgo de personas es la Sales Excellence Academy (Academia de excelencia en ventas, SEA por sus siglas en inglés), que es básicamente una versión más pequeña de la ELA para los equipos de ventas. Ben Cuthbert, que dirige Prelog Springs y pone en práctica el proyecto, ahora también trabaja como líder en la SEA.

“Poco después de participar en el año de inauguración de la ELA,” informa Ben, “me di cuenta del verdadero potencial de emplear un modelo de aprendizaje similar a nuestro equipo de ventas, en particular para los grupos a distancia o internacionales. Comenzar una plataforma de aprendizaje específicamente para las capacidades relacionadas con las ventas parecía ser el próximo paso lógico para ayudarlos a obtener un crecimiento rentable en nuestro negocio.”

Si bien la SEA surgió para desarrollar el equipo de ventas internacionales, el objetivo es que la SEA se despliegue en todo el equipo de ventas del departamento, incluidos el servicio al cliente, los representantes de ventas y los gerentes de ventas como un programa de aprendizaje y desarrollo continuos.

Piloto del L&P Automotive

Construyendo una organización fortalecida, mundial e impulsada por los resultados

Para que los vehículos logren un máximo rendimiento, algunas piezas deben funcionar en conjunto, con las ruedas alineadas y listas para responder al pisar el acelerador. Cuando las piezas no funcionan en conjunto, una respuesta deficiente puede ser suficiente para enviar incluso al mejor conductor a una fosa o taller de reparación. Los negocios también pueden verse afectados de forma similar si las funciones de los empleados no se adaptan a la estrategia.

Desde 2016, L&P Automotive (LPA, por sus siglas en inglés) trabaja en la optimización de sus procesos y tecnologías a través de la Transformación del Proceso Comercial (BPT, por sus siglas en inglés) para respaldar su estrategia de crecimiento enérgico y a largo plazo. El elemento para asegurar la adaptación de la base organizacional del grupo es su gente.

Establecer el curso

El primer paso para llegar a destino es planificar el mejor recorrido para llegar a él. LPA primero hizo un análisis exhaustivo sobre cómo los empleados trabajaban a diario. Centrado en la adaptación estratégica y en la eficiencia, LPA está trazando la mejor manera de operar, mediante la definición de funciones y responsabilidades, y a través de la creación del sendero hacia una organización mundial optimizada.

“Estamos desplegando una nueva estrategia basada en la gente”, explica Sonia Smith, Presidenta de Automotive Europe. “L&P ya cuenta con una maravillosa cultura del empleado, pero el Grupo Automotor quiere ir un paso adelante, al construir sobre nuestra mentalidad competitiva a través de la modificación de cómo establecemos los objetivos y reflejamos las expectativas para asegurarnos de que estemos centrados en ofrecer los mejores resultados”.

“Los objetivos de cada empleado deben adaptarse a nuestros objetivos estratégicos generales para marcar una diferencia en el desempeño final”, indica Steve Henderson, Presidente de LPA. “Es como un vehículo, cuando todos nuestros sistemas funcionan de manera eficiente y en conjunto, logramos velocidad, mantenemos el control y llegamos a nuestro destino”.

Los esfuerzos de LPA no son unidireccionales; la dirección se reúne con los subconjuntos de todo el equipo para establecer aquello que funciona bien, revisar políticas y procedimientos, y generar oportunidades de capacitación y desarrollo en todos los niveles. Steve añade: “Al final, nuestros empleados comprenderán mejor sus responsabilidades y estarán más capacitados en sus áreas de control y experiencia. Estamos dispuestos a dedicar muchos recursos para el desarrollo de nuestra gente porque tenemos mucha confianza en sus habilidades”.

Cambio de marcha

Como parte de su readaptación estratégica, el Automotive Group también está adoptando una mentalidad de “centro de marcas”. Debido a que se formó a través de varias adquisiciones en pocos años, hace mucho tiempo que LPA opera como centro de marcas individuales y cada centro retiene en gran medida sus propios procedimientos operativos, sistemas e incluso el nombre.

Según Kousay Said, Director de Ventas de América del Norte y Marketing mundial, “Nuestro nuevo lema es ‘Un equipo, una voz, un L&P automotor’”. Tanto por dentro como por fuera, LPA se está alejando de una mentalidad regional para ser una organización verdaderamente mundial, con una dirección, un mensaje y medidas claras y consistentes.

Un LPA unificado brindará muchos beneficios estratégicos, incluidos el aumento del reconocimiento del consumidor y su oportunidad, la colaboración interregional para mejorar procesos similares y conectados, y la visibilidad de la organización para permitir que la información más relevante esté disponible para guiar las mejores decisiones.

Los miembros de Automotive Group colaboraron para desarrollar el cimiento de su nueva marca mundial.

Leggett & Platt
AUTOMOTIVE

Compelling. Comfort. Convenience.

La expresión de la marca: lograr que la innovación de primer nivel parezca algo sencillo.

Los atributos centrales:

UNA AMBICIÓN INDISCUTIBLE: empleamos la perseverancia para enfrentar nuevos desafíos y formamos nuestro futuro a partir de innumerables oportunidades. Nos motivamos entre nosotros para definir nuestras trayectorias personales, lograr nuestro máximo potencial y generar un impacto en la movilidad sostenible.

UNA PROFUNDA EMPATÍA: estamos interconectados, comprometidos y dedicados exclusivamente a generar un entorno dinámico y acogedor en cada planta y sede.

UNA PERSPECTIVA GLOBAL: extraemos nuestra identidad y fortaleza de una amplia variedad de personas e ideas de todo el mundo.

UNA PARTICIPACIÓN AUDAZ: aprovechamos las oportunidades. Nuestra transparencia y ambición fomentan la cultura de la participación y alientan a cada uno de nosotros a comprometernos con nuestros colegas en la creación del futuro de la movilidad.



Unificar:

fabricación de productos terminados en Work Furniture

Históricamente, Leggett & Platt les ha brindado componentes clave a otros fabricantes y ensambladores; hace más de un siglo atrás suministraba resortes y más recientemente cilindros hidráulicos para fabricantes de maquinaria pesada. Hasta hace poco, nuestro negocio de Work Furniture se centraba en este mismo modelo, tanto así que a la unidad de negocios se la conocía hasta 2014 como Office Furniture Components.

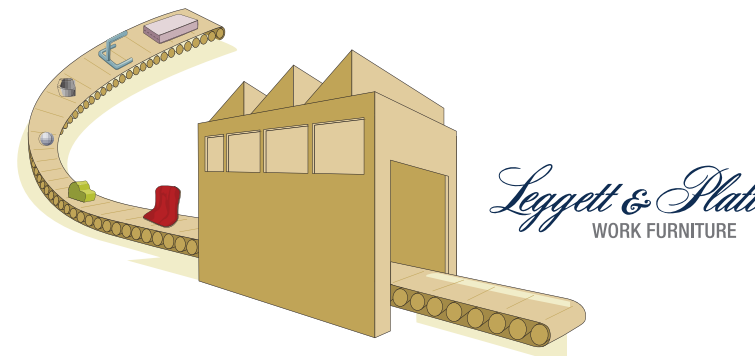
Expandir nuestras capacidades

Hace alrededor de cinco años atrás, el grupo Work Furniture hizo un cambio estratégico para centrarse en la fabricación de marcas propias, donde no solo proveen componentes clave, sino también productos completos y terminados. El negocio tiene bastante experiencia en este rubro, ya que Davidson Plyforms (una empresa que Leggett adquirió en 2001) ha hecho algunos productos terminados para un cliente importante, Herman Miller.

Según Kyle Williams, Presidente de Work Furniture, “Vemos que muchas compañías en esta industria se centran en desarrollar su marca, diseño y ventas, ya sea para empresas importantes como Herman Miller o una firma boutique de lujo. Tercerizar con Leggett como fabricante de marca propia aliviana la gestión de la cadena de suministro y permite lanzar productos al mercado más rápidamente.

“Leggett se beneficia por su rol de colaborador con el cliente y no simplemente por brindar componentes físicos, donde la opción más barata generalmente gana”. Kyle añade: “Al ofrecer el producto completo, nos involucramos en el diseño, el abastecimiento de componentes, la gestión de la producción y el cumplimiento de los pedidos, que son los aspectos más rentables del negocio”.

- CUT, SEW, AND UPHOLSTERY
- TUBE BENDING
- STEEL STAMPING
- PLASTIC INJECTION MOLDING
- ALUMINUM DIE CASTING
- PLYWOOD COMPRESSION MOLDING



Los negocios que componen a Work Furniture ofrecen una amplia variedad de capacidades de fabricación como proveedores de componentes. Pero en conjunto, y con el diseño de productos, la gestión de la cadena de suministro y el ensamblado de productos terminados adicionales, Work Furniture puede ofrecer soluciones integrales de marca propia a sus clientes.

Expandir nuestro alcance

Además de ofrecer una gran variedad de capacidades, Leggett está expandiendo su impacto geográfico para destacarse del resto de los fabricantes de marca propia. Kyle explica lo siguiente: “En este negocio, nuestros clientes ofrecen un alto nivel de personalización, exigen una rápida respuesta al mercado y quieren llevar un inventario mínimo. Como consecuencia, necesitan que sus proveedores estén cerca de sus mercados finales para cumplir con los pedidos rápidamente”.

Hace poco, dos clientes importantes adquirieron una marca europea de lujo y ambos emplearon a Leggett como su fabricante de marca propia a medida que introducían esas ofertas europeas en EE. UU. “En un principio queríamos producir estos productos en nuestra planta Génesis en Michigan”, explica Kyle, “pero ya estábamos al límite de la capacidad y nos enfrentábamos a una terrible escasez laboral en la zona. Entonces, descubrimos la oportunidad de lanzar una nueva operación de Work Furniture en Monterrey, México, y compartir el espacio con la subsidiaria 5510 del Bedding Group”.

Luis Ramos se unió a Leggett en mayo como el primer gerente de sucursal para la sede de Monterrey. “Estamos desarrollando nuestro equipo y esta operación desde abajo hacia arriba”, comenta Luis. “Esto es sin dudas un desafío, pero es una oportunidad emocionante de hacer las cosas bien desde el principio y establecer las mejores prácticas en seguridad, calidad y eficiencia”.

Luis y su equipo se han capacitado con artesanos experimentados de nuestras operaciones de la línea Trio en Polonia. “Este es un trabajo muy especializado y desafiante, en especial la tapicería de nuestros productos de lujo. Muy poca gente en esta área posee este tipo de experiencia, es por eso que buscamos colegas con una gran ética laboral y disposición para aprender y desarrollarse”.



Luis conformó un equipo de 25 empleados cuando las operaciones comenzaron en octubre y espera que se dupliquen para fin de año. Con las expectativas de crecimiento comercial actuales, cree que la operación podría aumentar a 300 empleados en tres años.



El enfoque de Leggett en la ciberseguridad

Mantener el ritmo en un mundo en constante conexión

Actualmente, casi todos los dispositivos inteligentes pueden conectarse a Internet e intercambiar datos. A pesar de que esta evolución tecnológica tiene sus beneficios, también trae con ella riesgos asociados, en especial para una organización como Leggett & Platt. Con tanta dependencia en los datos y la tecnología, tenemos una mayor responsabilidad de permanecer atentos a los ciberataques.

Desastre evitado

En febrero, el equipo de ciberamenazas de Leggett recibió una advertencia de ataques de ransomware en la red de Leggett. Mientras trabajaban rápidamente para contener la infección, el ransomware se esparció por la red mundial y varias máquinas. La posibilidad de que el ataque dañara los equipos e interrumpiera la producción se volvió cada vez más real. Incrediblemente, el equipo de ciberamenazas finalmente rastreó la infección inicial hasta una máquina expendedora de la fábrica.

Muchos no considerarían a una máquina expendedora como una fuente de ciberataques, pero en este caso, la infección se esparció a través de tecnología que comparte archivos una vez que se conectó a la red interna de Leggett. Un análisis forense digital reveló que la máquina expendedora había sido infectada con una variante del virus WannaCry, un ciberataque mundial que se dirige a los sistemas operativos mediante la encriptación de datos y demanda pagos de rescate con criptomonedas Bitcoin.

Gracias a una rápida respuesta del equipo de ciberataques, la amenaza se resolvió antes de que causara grandes alteraciones o daños económicos, pero otras empresas no tuvieron la misma suerte, ya que interrumpió operaciones a nivel mundial y provocó más de \$4,000 millones en daños económicos. Consecuencias como estas nos recuerdan por qué es vital contar con una ciberseguridad sólida, incluso en las fuentes que parecen más inofensivas.

Nuestro equipo de ciberseguridad

Mantenerse a la par de la tecnología no es un trabajo sencillo. El entorno cibernético no solo se está expandiendo con dispositivos conectados a través de Internet, sino que los ciberataques se están volviendo más sofisticados. De acuerdo con Scott Douglas, Vicepresidente superior, abogado y Secretario General, así como Director del Comité de control de ciberataques, "Es un blanco que está en constante movimiento, pero L&P ha logrado un progreso significativo e invierte adecuadamente en recursos para mitigar los riesgos cibernéticos y defenderse contra amenazas". Una de nuestras recientes mejoras incluye el desarrollo de un Plan de respuestas ante incidentes cibernéticos y la inversión en barreras adicionales de control y defensa.

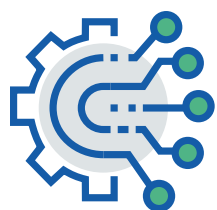
Hace poco tiempo, Leggett también designó a un grupo de empleados que se dedican a iniciativas de ciberseguridad. El equipo de ciberseguridad trabaja detrás de escena para proteger nuestros sistemas, redes y datos, y al mismo tiempo se mantiene informado con respecto a las tendencias y los riesgos actuales. Cada miembro del equipo desempeña un papel crítico en el Plan de respuesta ante incidentes cibernéticos, un marco sobre cómo tratar intentos de intrusiones e intrusiones exitosas, así como mitigar los daños.

Una responsabilidad compartida

A pesar de los grandes esfuerzos del equipo de ciberseguridad para protegernos, los ciberatacantes se basan en el error humano para lograr su misión digital. Para capacitar e informar a nuestros empleados sobre posibles riesgos cibernéticos, el equipo de ciberseguridad está lanzando una iniciativa de capacitación mundial sobre varios temas relacionados con la ciberseguridad.

"Necesitamos contar con una mayor conciencia por parte de los empleados para reconocer y reaccionar ante posibles amenazas", indica Jeff Bean, especialista técnico superior. "La ciberseguridad es responsabilidad de cada empleado", reconoce Heather Couk, Directora de informática. "Agregamos la mayor cantidad posible de barreras tecnológicas para proteger a Leggett & Platt, pero necesitamos que los empleados también actúen como escudo de defensa y conozcan los riesgos y el protocolo correspondiente. Dependemos en gran medida de que nuestros empleados utilicen un buen criterio para mantener un entorno cibernético seguro".

Nuestro equipo de ciberseguridad



Equipo de ciberamenazas:

expertos en la materia que controlan y enfrentan posibles ciberataques, y elevan los eventos que requieren mayor atención al equipo de respuesta cibernética.



Equipo de respuesta cibernética:

representantes de informática y otras áreas de negocio que están a cargo de los eventos elevados y accionan la respuesta ante incidentes cibernéticos de la Empresa en situaciones de alto riesgo.



Comité de supervisión cibernética:

miembros de informática y otras áreas de la compañía que controlan los riesgos cibernéticos, proporcionan orientación a los equipos de respuesta y amenazas, y mantienen informado al Comité de auditoría.