

InVision

Una mirada al **interior**.
Una mirada al **futuro**.



Nuestro
personal es
importante



Construyendo nuestro futuro juntos

Personal de InVision: Meaghan Njoroge, Andi Osiek, Mariah Irvin y Chris Auckerman.
Aceptamos con agrado sus comentarios e ideas para futuros números: InVision@leggett.com.

Cuando me invitaron a contribuir con InVision, me sentí honrada y privilegiada. La temática de este número, *Nuestro personal es importante*, resuena en mí como una filosofía que guía mi trabajo.

Ingresé a Leggett & Platt como Directora de Recursos Humanos a principios de abril. De L&P me atrajeron su magnífica historia y sus sólidos valores como empresa, que rápidamente se hicieron evidentes cuando comencé a trabajar. Ahora que pasé varios meses trabajando con muchos de ustedes, me siento todavía más entusiasmada de formar parte de una organización que se afianza en su historia para desarrollarse activamente y de manera trascendental.

Construimos basándonos en nuestra cultura. El mundo de hoy es muy diferente de lo que era hace un año y medio. Todos hemos cambiado a causa de la pandemia y, pese a que las cosas han sido difíciles, las oportunidades que hemos tenido para crecer y adaptarnos son más enriquecedoras que nunca. Si los últimos 18 meses nos enseñaron algo, claramente es que nuestro personal es importante. ¡Nuestros 22,000 empleados alrededor del mundo han trabajado juntos y se han comunicado en formas que tal vez jamás habían imaginado! Continuamos llegando a través de geografías, unidades de negocios y sistemas y plataformas virtuales para colaborar y actuar como catalizadores para el bien. No podría sentirme más orgullosa.

Construimos basándonos en las prácticas de nuestra gente. La pandemia también ha cambiado la forma en que abordamos nuestros recursos humanos. El trayecto a seguir quizás sea algo distinto a medida que priorizamos nuevas formas de cuidar de la salud y el bienestar de nuestros empleados y sus familias, formas de atraer y retener los mejores talentos, formas de desarrollar a nuestros empleados para que alcancen su máximo potencial y formas de aumentar nuestro enfoque en la inclusión, la diversidad y la equidad.

Tenemos por delante un trabajo que será difícil pero también satisfactorio a medida que nos encaminemos, superemos todas las barreras y trabajemos juntos para aprovechar al máximo todo nuestro potencial.

Ustedes son importantes. Ustedes son nuestra mayor fortaleza. Me emociona en gran manera conocerlos y aliarme con ustedes en este fantástico viaje.

Cordiales saludos,

Christina Ptasinski
Vicepresidenta Principal, Directora de Recursos Humanos



Inclusión, diversidad y equidad en Leggett & Platt

Leggett & Platt anunció recientemente una estrategia que involucra a toda la empresa y se centra en la inclusión, la diversidad y la equidad (ID&E) para que nuestro lugar de trabajo sea más inclusivo y equitativo y nuestra fuerza laboral más diversa. Planeamos promover una cultura más inclusiva, diversa y equitativa que se sume a nuestros valores éticos y nuestras prioridades de negocios.

“Esta significativa tarea es una parte fundamental de nuestra estrategia empresarial para generar éxito sostenible a largo plazo”, dice Jeff Tate, director financiero. “Nuestros esfuerzos dedicados a ID&E nos permitirán comprobar qué podemos hacer para incidir en el cambio, valorar posturas distintas de las nuestras y promover un futuro brillante para nosotros, nuestros colegas, nuestros equipos y la empresa”.

¿Por qué ID&E?

Queda claro que las compañías líderes en materia de inclusión, diversidad y equidad también son líderes en el ámbito financiero. Los equipos diversos generan mejores ideas y toman mejores decisiones. Los empleados que se sienten comprometidos y apoyados en el trabajo tienen un desempeño mucho más pujante. De hecho, las empresas inclusivas y equitativas suelen superar a sus competidoras porque genuinamente se interesan por las necesidades, las perspectivas y el potencial exclusivos de todos sus empleados. Aspiramos llegar a ese nivel.

“ Creemos en los valores de ID&E porque es lo correcto”, señala Ben Burns, Vicepresidente de Servicios de Apoyo Comercial. “Nuestro compromiso con ID&E significa construir una cultura en la cual cada empleado tenga una experiencia positiva de pertenencia y respeto mutuo, y que además disfrute de igualdad de acceso y de oportunidades para el desarrollo y el progreso”. En términos simples, todo nuestro personal es importante. Queremos que nuestros empleados se sientan valorados, que sientan que se les incluye, que se confía en ellos y se les escucha en sus experiencias de trabajo diarias.

NUESTRO OBJETIVO CON ID&E

- Motivar a los empleados y aumentar su participación
- Ganar la guerra por el talento
- Aumentar la innovación por medio de perspectivas diversas
- Enriquecer la experiencia del cliente
- Mejorar la marca global de L&P

Nuestro equipo

A fines del 2020 creamos un equipo concentrado en ID&E que estaba compuesto por un grupo amplio de empleados de L&P. El equipo representa distintas partes de nuestra actividad comercial y aporta a esta prioridad de la empresa sus diversas aptitudes y sus perspectivas exclusivas. Durante los últimos meses han estado colaborando frecuentemente para desarrollar los objetivos de nuestra estrategia de ID&E.

En la actualidad, el equipo de ID&E tiene su sede principalmente en los Estados Unidos. A medida que nuestros esfuerzos se expandan a nivel mundial, esperamos ampliar nuestro alcance e incorporar más perspectivas durante el camino, y será fundamental obtener las perspectivas de empleados situados fuera de los Estados Unidos.

Pilares estratégicos

El equipo de ID&E estableció objetivos de guía para lo siguiente:

Garantizar que tengamos un lugar de trabajo seguro e inclusivo, en el cual todos los empleados puedan alcanzar su pleno potencial.

Equipar a los líderes de personal y crear la expectativa para atraer, desarrollar, retener y recompensar a una fuerza laboral diversa e inclusiva.

Ser un ciudadano corporativo y un vecino comunitario inclusivo y equitativo.

Desarrollar un modelo de gobernanza y responsabilidad que sostenga la inclusión, la diversidad y la equidad.

Mejorar nuestros resultados y nuestra reputación en los negocios.

Próximos pasos

Para acelerar nuestras tareas de ID&E, nos asociamos con Icarus Consulting, una empresa que se especializa en la temática de la inclusión, la diversidad y la equidad. Icarus está trabajando estrechamente con nuestro equipo de ID&E para ofrecer percepciones y orientaciones de valor.

Asimismo, hace poco comenzamos a trabajar para reclutar un Director de Inclusión, Diversidad y Equidad. Esta persona será fundamental para nuestros esfuerzos de integrar la inclusión y la diversidad en nuestros talentos y en nuestros procesos de aprendizaje y desarrollo.

Por último, estamos desarrollando planes para mantener a nuestros empleados informados. Actualmente estamos diseñando un plan para mantener comunicaciones continuas en relación con ID&E, dado que esto será esencial para que los empleados estén actualizados y se comprometan con nuestros esfuerzos. La realimentación será un factor clave, y por eso estamos explorando maneras prácticas de pedirles a los empleados sus comentarios y opiniones. Después de todo, un mejor lugar de trabajo comienza por escuchar atentamente, comprender las perspectivas de los demás y aprender de sus experiencias.



El equipo de ID&E, fotografiado de izquierda a derecha: [Fila de arriba] Rodnesia Woods, Shelby Whitley, Julie Kampling, Valerie Glaze, Christina Ptasiński, Ben Burns, Silvia Wixson, Leeann Gardner, Scoval Blevins, Caroline Boeskool [Fila del medio] Mitch Dolloff, Swapna Soman, Karl Glassman, Lynn Werner, Robyn Rudisill, Aubrie Emery, Kyle Williams, Jeff Tate, Meaghan Njoroge, Brayton Rand [Fila de abajo] Amy DeArmond, Lindsey Odaffer, Rob Sotlar, Steve Henderson, Katrina Richards, Mandi McCullick, Brandon Killian, Rita Pruscino, Lin Han, Andi Osiek

De los sueños a la acción

Invitamos a varios de nuestros empleados a que imaginaran un mejor lugar de trabajo. Les pedimos que pensaran en una Leggett & Platt en la que todos pudieran aportar sus individualidades profesionales, auténticas y exclusivas. Una vez que pudieron visualizarla, les preguntamos por qué ese sueño era importante.

Y esto es lo que respondieron:

He estado solo, he tenido miedo, me he sentido enojado, triste, herido y rechazado debido a las acciones y las creencias de otras personas, y no quiero que nadie se sienta así.

Podemos convertirnos en el mejor lugar de trabajo imaginable cuando nuestros empleados tienen igualdad de acceso a oportunidades y recursos.

Mi esperanza es que L&P se convierta en un sinónimo de pertenencia y aceptación. Que nuestros empleados puedan decir “L&P es un lugar excelente para trabajar, porque aquí soy importante”.

Quiero ver a L&P beneficiarse de esta evolución. Sé que los valores de ID&E harán mi trabajo aun más significativo y gratificante.

Toda persona tiene valor, merece la posibilidad de aprender, de esforzarse al máximo y de contribuir a la sociedad.

Considero los valores de ID&E como un vehículo para ser una de las empresas más prósperas y atentas del mundo.

Estas perspectivas nos indican que no hay falta de esperanza ni de expectativas cuando se trata de imaginar un mejor futuro para L&P. Pero soñar solo nos permite cierto avance. Nos encontramos en un punto crítico de los 138 años de historia de nuestra organización, y ahora es el momento de actuar intencionalmente para que nuestros sueños de inclusión, diversidad y equidad se conviertan en realidad.

Mi historia: Por qué los valores de ID&E son importantes para mí

“Tuve la fortuna de crecer en una comunidad y un sistema escolar diversos desde el punto de vista racial, étnico, económico y social. Por esa razón, a corta edad me infundieron la idea de valorar a los demás como individuos y este es un valor intrínseco en mí. Mi padre tenía mucho interés en aprender sobre otras culturas, y mientras yo crecía solíamos recibir en casa la visita de personas de todo el mundo. Esta exposición y los valores de mi padre también me formaron.

Más tarde, opté por dedicarme a la ingeniería química y tuve la oportunidad de dirigir el comienzo de algunas plantas y de trabajar con otras ingenieras en un entorno fabril. Me gustaría ver más mujeres que tuvieran la oportunidad de contribuir al éxito de L&P en funciones operativas y de liderazgo, en todos los niveles de la empresa. Como madre de un niño con necesidades especiales, también tengo un fuerte deseo de ver un entorno de trabajo que dé una buena bienvenida a personas con discapacidades.



Todos podemos trabajar hacia un ambiente inclusivo estando dispuestos a escuchar y a valorar las perspectivas de otras personas. Si tenemos la capacidad para aprender unos de otros, creo que las personas se sentirán empoderadas para mostrarse tal como son en el trabajo y ser respetadas por sus contribuciones”.

Julie Kampling
Directora de Desarrollo Corporativo

Las manos que los hacen: las personas detrás de nuestros productos

Nuestros empleados se encuentran en el corazón de nuestra empresa. Todos los días, en todo el mundo, dedican su tiempo, su energía y sus exclusivas habilidades a la fabricación de productos de calidad para Leggett & Platt. Conozca a algunos de los talentos que se esconden detrás de nuestros productos.

“¡Estoy orgulloso de trabajar en Leggett & Platt! Los componentes que remachamos se venden en todo el mundo.”

Lin Yang
Operador de remachado
Componentes de muebles | Jiaxing, China

“Nuestro establecimiento produce una variedad de productos de espuma, que incluyen colchones y cubrecolchones. Me llena de orgullo saber que esos productos ayudarán a muchas familias a descansar plácidamente después de un día agitado.”

Bo Ivy
Gerente de producción
Productos para camas | Verona, Mississippi

“Mi responsabilidad es garantizar el estado de cada herramienta y de cada matriz para que podamos crear los mejores productos. Estoy orgulloso del trabajo que hago en Leggett & Platt.”

JianWei Shang
Herramental y matrices
Componentes de muebles | Jiaxing, China

“Me encanta trabajar en un entorno tan familiar, en el cual interactúo con otras personas y las capacito en distintas tareas. Disfruto de cada día que estoy en el trabajo, y para mí nuestro establecimiento es un lugar pacífico y seguro.”

Shannon Wofford
Suplente en toda la instalación
Productos para pisos | Houston, Mississippi

Leggett & Platt



“Trabajo en Leggett & Platt desde hace más de 25 años. Hacemos bases para alfombras, y estoy orgullosa del hecho de que siempre doy todo de mí. Disfruto de mi trabajo, siempre me esfuerzo por dar lo mejor, y mis compañeros de trabajo son como familiares para mí.”

Silvia Cervantes
Operadora de laminadora
Productos para pisos | Aurora, Illinois

“En mi función, desarrollo programas de educación creados para que nuestros empleados progresen al próximo nivel, y me enorgullece formar parte de esta tarea. En nuestro establecimiento no nos limitamos a fabricar resortes: convertimos a nuestros socios en expertos y propietarios. Los servicios que ofrecemos a nuestros clientes están respaldados por la mejor fuerza laboral del mundo. Saber que somos el factor principal de un buen sueño nocturno nos impulsa a mejorar continuamente.”

Ryan Castillo
Administrador de TI, Asistente de CI/TPM
Productos para camas | Ennis, Texas

“Tengo la fortuna de ver cómo nuestros empleados se enorgullecen de la calidad del producto que fabrican. Mi equipo fabrica la unidad central de los colchones donde dormimos. Somos una pequeña parte de un panorama incluso más grande, ya que L&P es líder en tecnología para camas. También tengo el orgullo de estar en una posición en la cual puedo apoyar las ideas de los demás. Con frecuencia, nuestros procesos crecen a través de sus sugerencias. ¡Unidos en Leggett & Platt todo es posible! (United in Leggett & Platt everything is possible!)”

Cynthia Sanchez
Facilitadora de CI y Coordinadora de TPM
Productos para camas | Ennis, Texas

“Me enorgullece ser miembro del equipo de producción de L&P. Fabricamos rellenos de alta calidad y nos esforzamos por asegurarnos de que podamos cumplir las exigencias de nuestros clientes. Algo que me produce un particular orgullo es la producción de la base para alfombras St. Jude. En este proyecto, una parte del producto de las ventas se destina a niños que están luchando contra el cáncer.”

Shanitha Johnson
Programadora de producción
Productos para pisos | Houston, Mississippi

Liderar personal: entrevista con dos líderes de larga data

Invitamos a dos líderes de L&P, Jerry Greene y Simon Prior, para que nos hablan de sus perspectivas sobre la dirección y el desarrollo de equipos exitosos.

¿Cuál es la responsabilidad más importante que enfrentan como líderes de L&P?

SIMON: Como líder, considero que es importante concentrarme menos en lograr ciertas cosas por mi parte y dedicarme más a motivar a mi equipo y desarrollarlo. Cuando ellos emprenden acciones que impulsan resultados exitosos, los beneficiados son sus colegas y la organización en el sentido más amplio.

JERRY: Un líder debe esforzarse por estructurar el negocio para la próxima generación de líderes. Nuestro éxito se juzga no solo en función del éxito del negocio, sino también de su capacidad de prosperar adecuadamente en el futuro.

¿Cómo establecen expectativas dentro de su equipo?

JERRY: Un equipo debe compartir un conjunto de metas que respalde la estrategia general del negocio. Las metas deben ser objetivas, viables y deben estar dentro del rango de control de cada miembro del equipo. Además, todos deben tener la sensación de que han contribuido, para que de ese modo los equipos puedan celebrar sus éxitos juntos.

SIMON: Estoy de acuerdo. Es importante tener metas definidas y objetivos en cuanto a KPI (indicadores claves de rendimiento), pero los equipos también deben plantearse desafíos y fijar expectativas como si su propio patrimonio estuviera en juego.

¿Qué estrategias mejoran la colaboración y la comunicación?

JERRY: Comparto información en la mayor medida posible, y trato de llegar al consenso al tomar decisiones. Cada miembro del equipo debe sentir que ha sido escuchado. También tratamos de evitar cualquier entorno en el que algunos logren avanzar a expensas de los demás. Es importante abordar rápidamente a los destructores del equipo. Si los miembros del equipo disponen de tiempo para entablar relaciones significativas, pueden entender con más claridad los puntos en común de su propósito.

SIMON: También ha sido interesante presenciar la forma en la cual el trabajo a distancia ha influido en la colaboración. Al principio de la pandemia, yo no valoraba por completo las ventajas de las videoconferencias. Sin embargo, advertí que cuando la gente enciende sus cámaras suceden cosas muy especiales. Gran parte de la comunicación no verbal regresa, y esto les ayuda a todos a relacionarse entre sí y actuar más como un equipo unificado.

¿Cómo responden a los contratiempos o a los desafíos?

SIMON: Hago todo lo posible por minimizar cualquier mal humor o por sentir pena de mí mismo. Luego me desafío rápidamente para intentarlo de nuevo con una nueva estrategia. Casi siempre obtengo mejores resultados la segunda vez.

JERRY: Es importante analizar el desafío para determinar si se debe a un problema interno o a un factor externo imprevisto. Los equipos deben aprender a responder a todas las situaciones, aunque estas estén fuera de su control. Luego, es preciso tomar acción. Hay que establecer un plan y controlarlo atentamente para asegurarnos de que se haya llegado a una solución con éxito.

Además, el humor y la positividad pueden ayudar a los equipos a funcionar de la mejor manera en momentos difíciles. En Hanes hemos creado una cultura que prospera aun en situaciones de caos, y tratamos de convertir cada problema en una oportunidad.

¿Cómo motivan a su equipo y se aseguran de que todos se sientan valorados?

SIMON: Hace mucho tiempo aprendí que todos tienen algo valioso que ofrecer. Sin embargo, si no dejamos que los empleados aporten opiniones, es probable que sus aptitudes y habilidades singulares pasen desapercibidas. Yo me esfuerzo por descubrir esos talentos dentro de mis equipos.

JERRY: Intento relacionarme con todos los miembros de mi equipo en forma individual, y les ofrezco una visión clara de la empresa y de la función que cumplen ellos allí. Como líderes, realmente debemos preocuparnos por el bienestar, el desarrollo y el crecimiento de nuestro equipo.

¿Cuál es el factor más importante para formar un equipo fuerte?

JERRY: Tener una visión compartida es sumamente importante. La diversidad —ya sea la diversidad de ideas, de aptitudes, de experiencia laboral o de experiencia de vida— también puede hacer de un equipo bueno un equipo excelente.

SIMON: Un equipo excepcional sabe que juntos son más fuertes que sus miembros individuales. La clave está en darles a todos la posibilidad de cumplir una función significativa en ese éxito.



Jerry Greene,
VP L&P/Presidente –
Hanes



Simon Prior,
VP L&P/Presidente –
Aerospace Group

Crecimiento a través de la colaboración: la adquisición de Kayfoam Woolfson

Desde los comienzos de Leggett & Platt, con frecuencia hemos logrado crecer a través de la alianza y la colaboración. A lo largo de los años, las adquisiciones nos han permitido evolucionar, adaptarnos e incluso ingresar a nuevos mercados e industrias. Lo mismo ocurre con nuestra reciente adquisición de Kayfoam Woolfson. La extensa historia de Kayfoam y su excelente reputación por productos innovadores están preparando el escenario para expandir nuestras capacidades en cuanto a espuma especial y colchones terminados a nivel internacional.

La exitosa historia de Kayfoam Woolfson

Kayfoam Woolfson comenzó a desarrollar productos innovadores en la industria para camas en 1898 en Dublín, Irlanda, como una empresa de rellenos para muebles. No sería sino hasta 1972 cuando la empresa comenzaría a fabricar espuma y, posteriormente, colchones tradicionales en 1982. Kayfoam es propietaria de las marcas de productos King Koil, Kaymed y Odearest, para las cuales emplean más de 300 personas en dos establecimientos en Irlanda.

David Moffitt, el CEO de Kayfoam, explica que la historia de la empresa como fabricante de espuma y fabricante de colchones les concedió una ventaja al tomar la decisión de ofrecer colchones “cama en caja”, lo cual creó un nuevo y vigoroso mercado para Kayfoam Woolfson además del éxito que tuvieron con sus otros productos.



David Moffitt

Alianza con Peterson Chemical Technology

La relación que desencadenó la adquisición de Kayfoam por parte de L&P comenzó en 2012, cuando los directivos de Kayfoam colaboraron por primera vez con Peterson Chemical Technology para desarrollar productos de espuma especial. En esa época, Peterson Chemical no se había unido aún con L&P como parte de la adquisición de Elite Comfort Solutions (ECS). Esta primera colaboración entre Peterson y Kayfoam dio lugar a una línea de colchones de gran éxito para el comerciante minorista de colchones más grande del Reino Unido —Bensons— bajo su marca iGel, la cual incorporó la innovadora tecnología de regulación de temperatura de Peterson.

Desde entonces, la colaboración se ha fortalecido a medida que Kayfoam ha continuado desplegando tecnologías de Peterson a lo largo de la última década. De acuerdo con Bruce Peterson,

Presidente de Peterson Chemical Technology, “Siempre hemos buscado socios que entendieran las tecnologías avanzadas en cuanto a la espuma y supieran cómo comercializar los valores. Kayfoam es un socio sobresaliente que ha demostrado constantemente su dominio de la venta de productos de alto rendimiento”.

El socio ideal para L&P

En junio, L&P adquirió Kayfoam Woolfson para desarrollar la asociación que había comenzado con Peterson. Kayfoam expande las capacidades de nuestra empresa de camas en Europa y establece una plataforma en tecnología de espuma y producción de colchones terminados. Esto posiciona a L&P para prestar apoyo a clientes de productos para camas europeos en cualquier lugar de la cadena de valor, desde resortes internos y componentes de espuma hasta productos terminados, incluidos colchones de etiqueta privada, cubrecolchones, almohadas y otros accesorios para camas.

En definitiva, la adquisición mejora nuestra posición como líder global en tecnología y fabricación de productos para camas. En opinión de Mitch Dolloff, Presidente y Director de Operaciones de L&P, “El diseño y la tecnología de espuma de los colchones de Kayfoam, en combinación con nuestras capacidades existentes en cuanto a productos para camas en Europa y la tecnología propia en productos químicos, posicionan mejor a ambas empresas para capitalizar las tendencias de esos mercados y ofrecer soluciones diferenciadas para crear valor para nuestros clientes. Esto nos permitirá impulsar un crecimiento significativo en el importante mercado europeo de rápido crecimiento”.

“La parte más emocionante de incorporar a Kayfoam a la familia de L&P”, afirma Bruce, “es la increíble oportunidad de fusionar ideas, productos y tecnologías para ofrecer soluciones de productos terminados a diferencia de cualquier otro proveedor. A medida que el mercado europeo continúe adoptando productos ‘cama en caja’, tecnologías de espuma avanzadas y colchones híbridos, nosotros trabajaremos lado a lado con Kayfoam, listos para entregar productos innovadores a nuestros clientes y consumidores”.

Más allá de las magníficas oportunidades futuras de negocios, la unión con L&P también resulta ideal para Kayfoam en términos de cultura. “Nuestra fuerza laboral ha sido increíblemente leal a lo largo de los años, y tenemos muchos empleados de mucha antigüedad, algo que —según sabemos—, también ocurre en L&P”, dice David. Nuestros empleados aceptan con entusiasmo nuestra nueva posición en la familia L&P en virtud de su profundo conocimiento, su sólido enfoque de los empleados, su alcance global y, por último, su fortaleza financiera”.



Kayfoam continúa registrando éxito con sus productos ‘cama en caja’ a medida que ganan popularidad en el mercado europeo.