



Q

¿Podría KCC revisar la diferencia de costo entre la cobertura de seguro médico familiar y la cobertura individual?

A

Gracias por compartir esto. El aumento en las contribuciones de primas al pasar de cobertura Employee Only a Employee & Spouse o Employee & Children refleja el costo adicional de cubrir a más personas y la mayor exposición a reclamaciones de esos niveles. Las diferencias entre niveles de cobertura son comunes en los planes de salud patrocinados por empleadores. KCC trabaja cada año con sus proveedores de seguros para revisar los costos del plan y las primas de los empleados, equilibrando beneficios competitivos, asequibilidad y la inversión general de la compañía en beneficios.

Q

Los empleados están preocupados de que la capacidad de los baños en Technology pueda no ser suficiente para la cantidad de empleados.

A

Gracias por sus comentarios. El liderazgo está al tanto de las inquietudes sobre la capacidad de los baños en Technology y agradece que hayan planteado el tema.



Q

Los empleados valoran la cultura de trabajo en equipo de KCC y las oportunidades que brinda el liderazgo para crecer y tener éxito.

A

¡Nos alegra saberlo!

Q

¿Podría KCC mejorar la comunicación externa y el marketing, incluida la comunicación relacionada con KCC Select?

A

Gracias por identificar un área en la que podemos mejorar. Necesitamos información más específica para actuar sobre los comentarios. Proporcione ejemplos de lo que considera que debe mejorar en la comunicación externa, el marketing o KCC Select.

Q

¿Podría la capacitación obligatoria ajustarse mejor a los empleados y las funciones del puesto que realmente la necesitan?

A

Algunas capacitaciones obligatorias pueden no parecer directamente relacionadas con todos los puestos, pero son capacitaciones generales que debemos completar con los miembros del equipo para cumplir con los requisitos de Kentucky. Están diseñadas para ser breves (aproximadamente 20 minutos) y específicas del sitio. Agradecemos que todos completen las capacitaciones mensuales. La tasa de finalización normalmente supera el 99% en todas las instalaciones.



Q

Los empleados agradecen los esfuerzos de KCC por atraer nuevas oportunidades de negocio.

A

¡Gracias!

Q

¿Podría el proceso de contratación dar mayor importancia a que las habilidades y experiencia de los solicitantes coincidan con los puestos que se están cubriendo?

A

Gracias por compartir esto. KCC continúa buscando talento mediante diversos métodos de reclutamiento y trabaja para identificar candidatos con las habilidades necesarias, manteniéndose dentro de las pautas y estructura de costos que debemos seguir. También nos enorgullece desarrollar a nuestros empleados internamente. Muchos de nuestros empleados calificados y líderes han avanzado mediante oportunidades internas, capacitación y experiencia en el trabajo.

Q

¿Podría KCC mejorar el seguimiento de los proyectos para que el trabajo importante se complete en lugar de retrasarse?

A

Gracias por sus comentarios. Las prioridades cambian para satisfacer las expectativas y circunstancias cambiantes de los clientes, lo cual puede ser frustrante. En contract manufacturing, si la necesidad de un cliente aumenta de prioridad, otro proyecto puede retrasarse. Seguiremos trabajando para terminar lo que comenzamos siempre que el programa lo permita.



Q

Los empleados agradecen que las respuestas de Voicebox se publiquen para que todos puedan verlas y quisieran que esto continúe.

A

¡Gracias! Seguiremos publicando las respuestas de Voicebox para que todos puedan verlas.

Q

¿Podría KCC revisar las diferencias salariales entre empleados nuevos y actuales y considerar un enfoque salarial más estructurado?

A

Gracias por compartir esto. KCC está comprometida con un programa de compensación justo y competitivo, al mismo tiempo que se mantiene al día con los cambios del mercado laboral necesarios para atraer talento. Tomaremos este enfoque sugerido en consideración mientras continuamos monitoreando nuestras prácticas de compensación.

Q

Los empleados agradecen el enfoque de KCC en la seguridad y sugieren considerar si el personal de Safety necesita autoridad adicional.

A

Gracias por las palabras amables y por la sugerencia.



Q

Los empleados apoyan la transición de Trane y sugieren revisar los procesos de producto y producción para hacer el ensamblaje más eficiente y apoyar niveles de producción más altos.

A

Buenas ideas. Existe un plan para actualizar la línea de productos OA. El cronograma aún no se ha establecido debido a proyectos de contract manufacturing de mayor prioridad.

Q

¿Podrían actualizarse las computadoras de Engineering con más RAM y procesadores más potentes para manejar mejor los datos y programas requeridos?

A

Gracias por la sugerencia. Siempre buscamos oportunidades para mejorar nuestra tecnología y proporcionar a los empleados las herramientas que necesitan para trabajar eficazmente. Agradecemos que lo haya compartido para consideración.

Q

Los empleados han notado mejoras en la entrega de materiales a la Línea 4.

A

¡Nos alegra saberlo!

Q

La pestaña de comunicación de Teams del segundo turno y el seguimiento de problemas han ayudado a mejorar la comunicación entre grupos.

A

Nos alegra que esté funcionando.



Q

La comunicación entre C&A y MF ha mejorado recientemente.

A

Excelente noticia. Sigán así.

Q

Los empleados consideran informativos los Town Halls de Joel y quisieran que continúen.

A

Nos alegra que sean útiles.

Q

Los Town Halls han ayudado a los empleados de producción a recibir actualizaciones sobre la transición de Trane.

A

¡Nos alegra saberlo!

Q

Los empleados agradecen los gráficos de TV, la mascota Chris Cook y las traducciones al español en las comunicaciones de la compañía.

A

Gracias — y gracias a Chris por tomárselo con buen humor.

Q

Los empleados agradecen los esfuerzos de KCC por promover desde dentro cuando es posible.

A

¡Gracias!



Q

Los empleados consideran que el programa de capacitación y orientación para nuevos empleados ha mejorado.

A

Gracias por decirlo.

Q

Los empleados consideran que el boletín ha mejorado.

A

Gracias.

Q

Los empleados agradecen que los ingenieros de Grassland vayan al piso cuando se necesita apoyo.

A

Gracias por decirlo.

Q

Los empleados valoran los Engagement Lunches como una forma de comunicarse con el liderazgo, hacer preguntas y compartir ideas, y quisieran que continúen.

A

Gracias por los comentarios positivos. Eso es exactamente lo que buscan los Engagement Lunches: brindar una oportunidad para que empleados y liderazgo tengan conversaciones abiertas, hagan preguntas, compartan ideas y aprendan unos de otros. Esperamos continuar realizándolos.



Q

Los empleados agradecen el bono trimestral y el aumento salarial de \$0.20 y quisieran que KCC continúe estos programas.

A

Gracias. Nos alegra que estos programas sean significativos. Agradecemos el arduo trabajo de todos y continuaremos evaluando oportunidades para reconocer y recompensar a los empleados.

Q

¿Podría KCC considerar un bono de retención además del bono actual por referidos?

A

Gracias por la sugerencia. Este es el tipo de idea que queremos recibir a través de Voicebox. Los detalles y criterios tendrían que evaluarse, y sugerencias como esta brindan a la compañía nuevas opciones para considerar mientras analizamos futuras formas de reconocer y retener a los empleados.

Q

¿Podrían los empleados nuevos recibir capacitación adicional sobre el uso de la cinta métrica para trabajos que requieren colocar con precisión los soportes de ductos?

A

Gracias por la sugerencia. Learning & Development está al tanto de la necesidad y está trabajando para asegurar que los empleados reciban la capacitación y el apoyo adecuados, incluidas habilidades fundamentales como leer una cinta métrica.



Q

¿Podría Grassland desarrollar un proceso Kanban más formal para administrar piezas de inventario y reabastecimiento?

A

Gracias por sus comentarios. Esto es específico de Grassland, y el liderazgo de Grassland conoce las inquietudes sobre Kanban y está trabajando para mejorar el proceso.

Q

¿Podría el segundo turno tener una manera más rápida de comunicarse con los programadores cuando se necesita apoyo?

A

Gracias por sus comentarios. El chat de Teams está disponible para el segundo turno y puede usarse para comunicarse más directamente con los programadores, igual que en el primer turno. Utilice esa opción cuando necesite una respuesta más rápida.

Q

¿Se podría agregar Teams a las tabletas de Lasers y Brake Press para que los empleados puedan comunicarse con soporte y acceder a los planos necesarios?

A

Gracias por la sugerencia. Esto es específico de Grassland, y el liderazgo de Grassland está analizando opciones para mejorar el acceso y la comunicación en estas áreas.

Q

¿Podrían los operadores tener mejor acceso a tabletas para actualizar el registro de problemas a medida que ocurren?

A

Gracias por la sugerencia. Esto es específico de Grassland, y el liderazgo de Grassland está analizando opciones para mejorar el acceso y la comunicación en estas áreas.



Q

¿Se podrían agregar alarmas o notificaciones de nitrógeno cerca de 523 y la Línea 2 para que los empleados sepan cuándo el nivel de nitrógeno es bajo o no está disponible?

A

Gracias por la sugerencia. El gerente de planta de Grassland está al tanto de la inquietud sobre la visibilidad de las alarmas de nitrógeno y está evaluando opciones para mejorar las notificaciones en estas áreas.

Q

Los empleados solicitaron resúmenes de los videos de Joel en SharePoint para consultarlos rápidamente.

A

Gracias por la sugerencia. Los resúmenes de los videos de Joel ya están disponibles en SharePoint, lo que debería facilitar la revisión rápida de las actualizaciones principales.

Q

Los empleados quisieran que el liderazgo sénior pase más tiempo en el piso de producción, además de los Town Halls, para que los empleados sean vistos, escuchados y tomados en cuenta.

A

Gracias por sus comentarios. A medida que las cosas continúen estabilizándose después de la transición de Trane, pueden esperar ver a más líderes sénior pasando tiempo en el piso, como tradicionalmente ha sido la práctica en KCC. Los Town Halls también continuarán.



Q

¿Podría existir un proceso para notificar rápidamente a otras líneas, MF, Warehouse y áreas afectadas cuando se descubre un problema de producción?

A

Gracias por sus comentarios. La comunicación es especialmente importante cuando un problema puede afectar a varias áreas. Estamos trabajando en formas de mejorar cómo se comparte la información entre Producción, MF, Warehouse y otros equipos afectados.

Q

¿Podría Engineering ir al piso cuando sea posible para ver y ayudar a resolver los problemas registrados en el issue log?

A

Gracias por sus comentarios. Engineering responde a los problemas del piso siempre que es posible y, en muchos casos, un ingeniero irá directamente al área. La disponibilidad inmediata no siempre es posible, pero los problemas registrados se revisan y atienden.

Q

Los empleados quisieran una comunicación más consistente para que diferentes áreas reciban la misma información precisa sobre un problema.

A

Gracias por sus comentarios. Una comunicación clara y consistente es importante y puede ser un desafío en cualquier organización. Seguimos buscando maneras de mejorar cómo se comunica la información en KCC.



Q

¿Podría KCC revisar la política que exige a los empleados usar PTO cuando están enfermos y considerar otras opciones?

A

Gracias por sus comentarios. KCC revisa regularmente las políticas y los beneficios, teniendo en cuenta los comentarios de los empleados y las prácticas del mercado. Agradecemos la sugerencia y la tendremos presente mientras se continúan evaluando las políticas. No podemos comprometernos con un cambio en este momento.

Q

Los empleados quisieran que se reanuden las actualizaciones regulares de producción y desean información clara y completa, junto con oportunidades para hacer preguntas.

A

Gracias por sus comentarios. Las actualizaciones trimestrales de producción han estado temporalmente en pausa y se espera que se reanuden pronto, lo que dará a los empleados más oportunidades de recibir información y hacer preguntas. Los empleados siempre deben sentirse cómodos haciendo preguntas y planteando inquietudes a través de los canales apropiados.



Q

Cuando ambas salas de conferencias se usan para comidas o eventos, ¿podrían los grupos usar una cubierta temporal que ellos mismos coloquen y retiren?

A

Gracias por la sugerencia. No instalaremos ni compraremos divisores de ventanas para las salas de conferencias. Si un grupo que utiliza una sala desea colocar algo temporal para reducir la visibilidad entre las salas, está bien, pero debe retirarlo cuando termine la reunión o el evento.

Q

Los empleados preguntaron sobre la comunicación, los equipos y la organización en el área de Paint de Grassland.

A

Gracias por plantearlo. El liderazgo de Grassland ya atendió esta inquietud.

Q

¿Podría Programación agregar una línea o un pequeño orificio que muestre dónde deben colocarse los soportes de ductos para mejorar la consistencia y la calidad?

A

Gracias por la sugerencia. Actualmente se está trabajando en esto.



Q

¿Podría la capacitación de liderazgo incluir formas de mantener las reuniones enfocadas, concisas y centradas en el trabajo o plan que se está analizando?

A

Gracias por sus comentarios. Proporcione ejemplos específicos de reuniones o comentarios que hayan parecido fuera de tema. Es posible que algunas reuniones no se apliquen a todos los lugares de trabajo, pero la información aún puede ser importante para otros equipos o para la compañía en general. Los ejemplos concretos nos ayudarán a revisar cómo se llevan a cabo esas reuniones.

Q

Los empleados quisieran que las actualizaciones de la compañía se comuniquen de manera consistente entre turnos y equipos para que todos reciban la información importante aproximadamente al mismo tiempo.

A

Gracias por compartir esto. Comunicaciones y el liderazgo han trabajado para dejar más claro que la información recibida debe transmitirse a todos los equipos. Todos han sido receptivos a hacerlo.

Q

Los empleados apoyan Contract Manufacturing, pero quieren que los procesos existentes se fortalezcan a medida que se introducen nuevos trabajos y procesos.

A

Gracias por sus comentarios. El liderazgo y el equipo de Quality saben que los procesos existentes aún necesitan trabajo y que esos problemas no deben ignorarse mientras avanzamos hacia contract manufacturing. Creemos que podemos operar procesos actuales y nuevos al mismo tiempo mientras continuamos mejorando los anteriores.



Q

¿Podrían seguir mejorándose la confiabilidad y precisión de Kinetic para que funcione de manera consistente en todas las funciones requeridas?

A

Gracias por señalarlo. Trabajamos constantemente en Kinetic y hacemos todo lo posible para que sea lo más preciso y confiable posible. Es una prioridad y el equipo seguirá mejorándolo.

Q

¿Podría KCC considerar una opción limitada para que los empleados puedan adelantar tiempo de vacaciones futuro bajo pautas específicas?

A

Gracias por la sugerencia. Algunas compañías permiten que los empleados adelanten una cantidad limitada de vacaciones futuras bajo reglas específicas. En este momento, eso crearía problemas de seguimiento, nómina y procesos relacionados, por lo que no podemos ofrecerlo. Agradecemos la idea.

Q

¿Podrían los empleados tener una manera sencilla de consultar su información actual de ESOP durante todo el año?

A

Gracias por la sugerencia. Las actualizaciones de ESOP se envían anualmente. Si no recibió la suya, no puede encontrarla o desea una copia más adelante en el año, envíe un correo electrónico a HR y le imprimirán una.



Q

¿Podría KCC mejorar la comunicación entre departamentos para que los equipos sepan cuándo ya hay proyectos similares en marcha y así evitar trabajo duplicado?

A

Gracias por plantearlo. El trabajo superpuesto entre departamentos es un problema real. El liderazgo está trabajando para mejorar la comunicación y facilitar que se vea lo que ya está en curso, para que los equipos puedan conectarse antes en lugar de descubrir la duplicación después de haber comenzado el trabajo.

Q

¿Podría KCC considerar un beneficio adicional de cumpleaños, como permitir que los empleados tomen el día libre sin recibir un punto de asistencia?

A

Gracias por la sugerencia. Nos gusta la idea de reconocer a los empleados en su cumpleaños, incluido un día libre sin pago y sin punto de asistencia. No la descartamos. En este momento no podemos implementarla debido a las necesidades de los clientes y la cobertura necesaria para cumplir con los compromisos de producción y entrega.



Q

¿Podría KCC considerar reducir el tiempo que tardan en vencer los puntos de asistencia?

A

Gracias por la pregunta. Reducir el tiempo antes de que venzan los puntos de asistencia normalmente significa que se podrían permitir menos puntos en total, porque el registro ya no reflejaría un año completo. Los puntos están destinados a mostrar un patrón de confiabilidad. La asistencia también afecta el personal, la cobertura de líneas y los compromisos con los clientes, por lo que el período actual mantiene un estándar claro durante todo el año. No estamos cambiando el plazo de vencimiento en este momento.



Q

¿Podría KCC explicar cómo se priorizan las inversiones importantes en equipos, incluida la necesidad de herramientas requeridas y otras solicitudes de equipo?

A

Gracias por la pregunta. Las compras grandes de capital y las solicitudes de herramientas más pequeñas se revisan de manera diferente. Una línea de formado de varios millones de dólares normalmente se aprueba con base en un plan de producción a más largo plazo, capacidad, demanda del cliente y la combinación de trabajo que se espera que opere la planta. Una solicitud de equipo más pequeña se evalúa según su propio volumen, retorno y si los procesos existentes pueden cubrir ese trabajo. Las herramientas, la instalación y la programación suelen seguir a una máquina por etapas, por lo que el equipo puede parecer inactivo antes de que todo esté listo, incluso cuando la inversión sigue avanzando. Si desea una imagen más clara de un proyecto específico, haga esa pregunta directamente y podremos explicarlo.



Q

Los empleados quisieran que las evaluaciones anuales de desempeño distingan mejor entre los diferentes niveles de rendimiento.

A

El sistema de Evaluación de Desempeño 2025 con escala de 3 puntos no está programado para repetirse en 2026 y años posteriores. En su lugar habrá un sistema de puntuación diferente con una matriz actualizada de comportamientos demostrables que permitirá a los líderes evaluar a los miembros del equipo de manera más objetiva. El nuevo sistema ofrecerá mayor detalle para que los empleados de alto desempeño puedan ser reconocidos por separado. Learning & Development publicará un video explicando el sistema 2026, junto con capacitación actualizada para los líderes.



Q

¿Podrían los Team Leads y Supervisors recién ascendidos recibir un programa breve de incorporación que cubra sistemas administrativos como Outlook y otras herramientas que quizá no hayan usado antes?

A

Estamos de acuerdo. La parte administrativa de un nuevo puesto de liderazgo puede tener una curva de aprendizaje pronunciada. Esa es una de las razones por las que Learning & Development se asoció con líderes de Production, Quality y Safety en Technology y Grassland para el Emerging Leaders Course: un curso de incorporación de 5 días para nuevos Team Leads y Supervisors que utiliza el marco Safety, Quality, Delivery and Cost (SQDC). Parte del curso cubre el software y los sistemas que los líderes usan todos los días. Está programado para realizarse como piloto y luego implementarse de manera más amplia.

Q

¿Podría KCC establecer procesos y expectativas más consistentes entre plantas para facilitar las operaciones y las transiciones de empleados entre ubicaciones?

A

La gerencia de Manufactura está trabajando para estandarizar normas, expectativas y procesos entre las plantas tanto como sea posible. Nunca serán exactamente iguales porque las plantas difieren en productos, procesos de manufactura y expectativas de los clientes.



Q

¿Podría KCC crear una lista clara de funciones y puntos de contacto para que los empleados puedan comunicarse rápidamente con la persona adecuada para asuntos específicos?

A

Esto se planteó en una reunión de personal y se pidió a cada departamento que prepare una lista de puntos de contacto. Ese trabajo está en marcha.

Q

¿Podría mejorarse la confiabilidad de los equipos para que los problemas de las máquinas no impidan que los empleados alcancen las metas de producción?

A

Gracias por la sugerencia. Mantenimiento está investigando cómo implementar un programa destinado a mejorar la confiabilidad de los equipos.

Q

¿Podría equilibrarse de manera más uniforme la demanda de producción durante el año para reducir la fatiga de los empleados y posibles problemas de calidad?

A

El volumen de producción depende en gran medida del momento en que los clientes realizan sus pedidos. El negocio es cíclico: más ocupado en los meses cálidos que en los meses fríos. No podemos controlar cuándo hacen pedidos los clientes ni cuándo quieren el producto; sí podemos controlar nuestros procesos de manufactura. Las horas extra son altas en este momento y esperamos que las mejoras de procesos ayuden a reducirlas a medida que aumenten los volúmenes. Las ideas sobre cómo lograrlo son bienvenidas.



Q

Los empleados agradecen ver recorridos de clientes y visitantes porque demuestra que KCC está buscando activamente nuevos negocios.

A

Gracias. Las oportunidades de negocio continúan aumentando. No tendremos otro contrato que abarque todo como Trane; esa relación nos trajo hasta aquí, pero estaba comenzando a limitar el crecimiento. Estamos ampliando una red de representantes en todo el país y Canadá, y seguimos haciendo crecer la cartera de productos mediante el desarrollo de nuevos productos y contract manufacturing.

Q

¿Podría Warehouse recibir aviso con mayor anticipación cuando se necesitará espacio para nuevos equipos, para que los equipos tengan tiempo de planificar cambios de distribución?

A

Los líderes de Production en Manufacturing, Manufacturing Engineering, Maintenance y Supply Chain conocen los nuevos equipos meses antes de que lleguen. Los cambios de distribución deben planificarse con anticipación en lugar de manejarse sobre la marcha. Reforzaremos esa comunicación con Warehouse.



Q

¿Podría KCC fomentar una cultura más sólida de resolución de problemas que se enfoque en corregir los problemas en lugar de determinar qué departamento tiene la culpa?

A

Gracias por plantearlo. El liderazgo de Manufactura está trabajando con Learning & Development en capacitación de liderazgo para Supervisors y Team Leads que cubre expectativas, comportamientos aceptables y métodos de resolución de problemas. Se espera que esa capacitación se implemente en los próximos meses.

Q

¿Podrían ser más consistentes los estándares de ensamblaje eléctrico para que las unidades con el mismo número de modelo se cableen y ensamblen de la misma manera?

A

Tiene razón en que la consistencia es importante. Engineering está trabajando en un plan para estandarizar esto tanto como sea posible. Es una tarea difícil debido a la cantidad de variaciones, y los cambios de controladores agregan complejidad. No existe una solución a corto plazo, pero se está trabajando en una solución a más largo plazo.

Q

¿Podrían ajustarse los horarios de inicio del segundo turno para ayudar a reducir la congestión del estacionamiento por la mañana y mejorar la disponibilidad de espacios?

A

Estamos trabajando en una solución a corto plazo para el problema de estacionamiento hasta que haya más espacio disponible en el lote Piston. Pronto debería anunciarse un plan.