

11. ANEXOS

Anexo 1. Entrevista semiestructurada - CEO de *Coli Studio Inc.*

(Comunicación personal, 7 de julio de 2025)

Esta entrevista hace parte del proyecto de consultoría que busca explorar cómo la estructuración de políticas de Talento Humano puede generar valor económico en empresas que, como *Coli Studio Inc.*, han gestionado estos procesos de manera empírica. Se parte de la idea que, aunque algunas acciones son efectivas de forma intuitiva, la reflexión, racionalidad y alineación con objetivos estratégicos son claves en la profesionalización. A continuación, se presenta la transcripción categorizada de la entrevista.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA - CEO COLI STUDIO INC.		
Esta entrevista hace parte del proyecto de consultoría que busca explorar cómo la estructuración de políticas de Talento Humano puede generar valor económico en empresas que, como <i>Coli Studio Inc.</i> , han gestionado estos procesos de manera empírica. Se parte de la base de que, aunque algunos temas como retención de talento, productividad, rotación y alineación con objetivos estratégicos ya están presentes en las dinámicas actuales, se desea profundizar en cómo la formalización de procesos podría impactar directamente la eficiencia operativa, los costos y los resultados económicos de la compañía.		
Aspecto	Pregunta	Respuesta
Selección	1. ¿Cómo se han venido gestionando los procesos de selección y vinculación de personal en <i>Coli Studio Inc.</i> hasta ahora? ¿Qué aprendizajes o desafíos ha identificado que hayan tenido impacto en la eficiencia, costos o productividad del equipo? 2. Desde su experiencia, ¿qué tipo de perfiles considera que deberían priorizarse para mejorar el desempeño y los resultados económicos de la empresa?	1. Hasta ahora los procesos de selección han sido bastante orgánicos. Hemos priorizado la agilidad, buscando personas a través de referencias, recomendaciones internas o convocatorias en redes sociales. Si bien no ha habido una metodología formal, esto nos ha permitido reaccionar rápido en momentos donde se necesitaba personal de inmediato. Sin embargo, hemos notado que esta informalidad también ha traído retos: algunos perfiles no encajaban bien, o no entendían completamente la dinámica de trabajo y eso llevó a rotación o bajo rendimiento. La falta de filtros más técnicos nos ha costado tiempo y dinero en retrabajos. Por eso creo que profesionalizar esta parte podría traer mejoras en productividad y en sostenibilidad del equipo. 2. Necesitamos personas que no solo tengan habilidades técnicas, sino que entiendan el ritmo de una empresa como <i>Coli</i>, que está creciendo, probando cosas nuevas y ajustándose todo el tiempo. En áreas como ventas y operaciones necesitamos perfiles resolutivos, con buena comunicación y actitud de liderazgo, incluso en cargos base. Apostar por este tipo de talento desde el inicio puede reducir la

		necesidad de reemplazos constantes y mejorar los resultados del equipo de forma más rentable.
Onboarding / Inducción	3. ¿Qué tipo de acompañamiento inicial reciben los nuevos colaboradores? ¿Cómo ha influido esto en la adaptación al cargo, el clima laboral o el tiempo que tardan en ser productivos?	3. Actualmente no tenemos un proceso formal de onboarding, pero sí procuramos que cada líder de área reciba al nuevo integrante, le muestre sus funciones y lo acompañe durante los primeros días. Funciona de forma aceptable en algunos casos, pero reconozco que no siempre es uniforme ni suficiente. Esto ha hecho que algunos colaboradores tarden más en adaptarse o no tengan claro lo que se espera de ellos. Con un proceso más estructurado, podríamos lograr que las personas entren más rápido en ritmo productivo, se sientan más seguras desde el inicio y se reduzcan los errores.
Formación / Capacitación	4. ¿Se han realizado formaciones internas o externas en algún momento? ¿En qué temas considera que sería clave capacitar al equipo para mejorar los resultados de la empresa? 5. ¿En qué áreas cree que la falta de formación puede estar afectando directamente la productividad, la eficiencia o la generación de ingresos?	4. Sí, hemos tenido algunas formaciones puntuales, sobre todo en temas técnicos o específicos que nos solicita tener la ciudad para el tema de la construcción, sin embargo, no hay un plan sistemático de formación. Creo que sería fundamental trabajar en temas de liderazgo para mandos medios, atención al cliente, manejo de conflictos, y también en el uso de herramientas digitales que puedan facilitar la gestión diaria. 5. En ventas se nota mucho. Un vendedor que no tiene claro el enfoque comercial o no maneja bien las objeciones, puede perder clientes. También en operaciones: cuando alguien no está bien entrenado, comete errores que se traducen en tiempo perdido, materiales desperdiciados o incluso reclamos del cliente.
Bienestar	6. ¿Qué tipo de incentivos o beneficios informales ha ofrecido la empresa hasta ahora? ¿Cómo evalúa su impacto en la motivación, permanencia del personal y resultados operativos? 7. ¿Considera que mejorar las condiciones de bienestar puede tener un retorno económico positivo? ¿Por qué?	6. Aunque no tenemos un paquete estructurado de beneficios como tal, sí hemos intentado motivar al equipo con reconocimientos espontáneos, bonos por cumplimiento, detalles en fechas especiales o incluso flexibilidades cuando se puede. Estas acciones, aunque sean informales, han generado buen ambiente. La mayoría de las personas valora sentirse vistas y reconocidas, incluso con gestos pequeños. Sin embargo, al ser una empresa multicultural y con equipos diversos —tanto en edades como en costumbres, orígenes y formas de ver el trabajo—, es difícil que un solo tipo de incentivo funcione para todos. Algunos se motivan con lo económico, otros con la flexibilidad, otros con el reconocimiento público o el crecimiento profesional. Eso hace complejo “tipificar” o estandarizar lo que realmente funciona, y a veces genera desigualdades percibidas o comparaciones internas que desgastan. 7. Sí, totalmente. Cuando las personas están motivadas, se nota en todo: trabajan con más ganas, se quedan más tiempo, proponen ideas, y cuidan más lo que hacen. En cambio, cuando alguien está desmotivado, se siente... bajan el ritmo, hay más errores, tensiones entre compañeros o simplemente dejan la empresa. El bienestar no es solo un tema emocional o de “verse bien” como empresa, también es algo que impacta directamente en cómo funcionan las cosas en el día a día.
Evaluación De Desempeño	8. ¿Qué señales observa usted que indican si una persona está teniendo buen desempeño o si requiere apoyo, dado que no existe aún una evaluación formal? ¿Qué limitaciones trae esto	8. Nos guiamos mucho por el resultado visible: entregas a tiempo, actitud, reclamos o reconocimientos. El problema es que no siempre es justo ni suficiente. A veces alguien está haciendo un gran esfuerzo, pero como no se mide con claridad, no se reconoce. Y también pasa lo contrario: personas que aparentan estar muy ocupadas, pero no están aportando valor real. Eso dificulta tomar decisiones objetivas, como ascensos, ajustes o

	para tomar decisiones objetivas? 9. ¿Considera que implementar una evaluación de desempeño estructurada podría optimizar los resultados del equipo y mejorar la toma de decisiones estratégicas?	incluso desvinculaciones. 9.Sin duda. Tener criterios claros y procesos para dar retroalimentación ayudaría a que el equipo sepa en qué mejorar, y también nos permitiría tomar decisiones más transparentes y estratégicas.
Visión Estratégica Y Gestión Del Talento	10. ¿Qué expectativas tiene frente a la implementación de políticas formales de Talento Humano en Coli Studio Inc? ¿Cómo cree que esto podría traducirse en beneficios económicos para la empresa, como menor rotación, más productividad o mejor clima organizacional?	10. Yo siento que ya es momento. Hasta ahora hemos ido resolviendo como se puede, reaccionando rápido, adaptándonos... y eso nos ha servido para avanzar. Pero también trae desgaste. Hay cosas que repetimos, errores que se podrían evitar, y gente buena que se ha ido porque no hubo claridad en algunas cosas. Tener políticas no es llenarnos de papeles ni volver todo rígido. Para mí es más bien ordenar lo que ya hacemos, dejar claro cómo se hacen las cosas, y que eso nos ayude a que el equipo trabaje más tranquilo, con menos dudas.

Esta transcripción sirvió como insumo para el análisis comparativo de prácticas y para la formulación de propuestas contenidas en este documento.