

Plan de Crecimiento 2026

El Playbook Estratégico para Coaches:
Crecimiento profesional y conexión
real.

IT SMART360°



El Porqué: Crecimiento con Intención en un Mundo Remoto



Nuestra Realidad: Operamos en una modalidad 90% remota. Los avances tecnológicos exigen un aprendizaje y adaptación ágil.



Nuestro Objetivo: Desarrollar capacidades clave y perfilar oportunidades profesionales reales para cada talento.



El Reto: Fortalecer a nuestros equipos a distancia e impulsar la autogestión. No se trata solo de cumplir métricas, sino de crear conexión real.

Tu Rol estratégico como Coach



Guía y Diseño: Eres el arquitecto. Guías el diseño y la evaluación de los Objetivos Seleccionables.



Acompañamiento: Das seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos obligatorios.



Coordinación: Orquestas el trabajo en equipo para la creación de contenidos y experiencias de crecimiento.



Gestión y Enlace: Eres el puente. Escalas las necesidades a dirección y transmites el score de puntos semanalmente.



El Ecosistema de Objetivos 2026

Las tres capas fundamentales para estructurar el desarrollo de tu equipo



El motor de crecimiento bajo tu supervisión

Objetivos Obligatorios (La Base)

- Certificaciones, cursos o tareas de la estrategia anual.
- Alineados al plan de carrera individual.
- Valor: 5 Puntos (Objetivo cumplido).
- Deberán cumplirse en el ejercicio en ejecución.



Objetivos Seleccionables (Tu Dominio)



- Establecidos, diseñados y gestionados directamente por ti (el Coach) y el colaborador.



- Aquí es donde ocurre el crecimiento ágil y personalizado.



Ecosistema de objetivos seleccionables



1. Experiencia en Equipo (Experiencia Coach)

Talleres, demos o casos de uso coordinados por ti y ejecutados por el equipo para toda la empresa.



2. Publicaciones Community

Desarrollo de contenido innovador sobre plataformas IT Smart (artículos, participación en preventa).



3. Conocimiento (Knowledge Garden)

Aportaciones individuales y reutilizables para cultivar el conocimiento del equipo.



4. Certificaciones Adicionales

Planificadas de forma individual (Máximo 2 por ejercicio; solo aplican si se cumplen las obligatorias primero).



Experiencia en equipo



1. Experiencia en Equipo (Experiencia Coach)

Talleres, demos o casos de uso coordinados por ti y ejecutados por el equipo para toda la empresa.

El Circuito Ágil



Matriz de Evaluación (5 Puntos Máximos)

Impacto Externo (Foro Receptor)

Hasta 2 Puntos

La audiencia evaluará la calidad del contenido basándose en la claridad, profundidad y aplicabilidad al negocio.



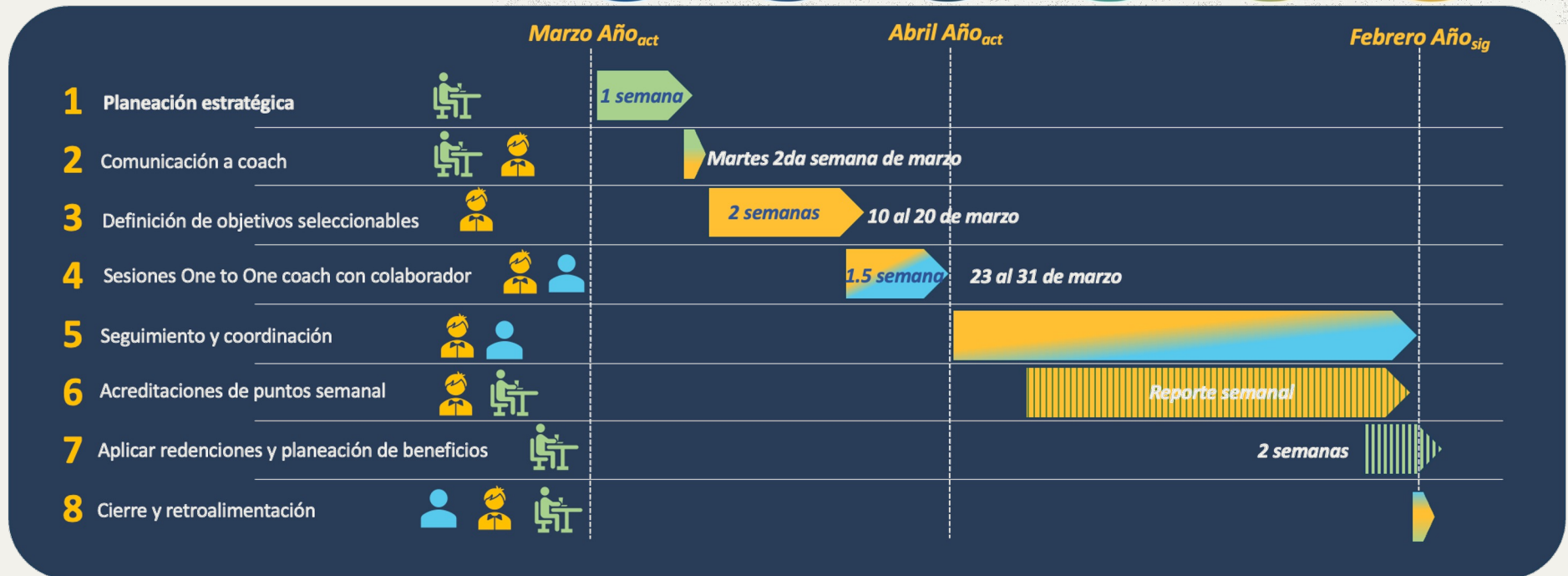
Dinámica Interna (Coach y Equipo)

Hasta 3 Puntos

Evaluated internally basándose estrictamente en el trabajo en equipo y la actitud del participante.



Dinámica PCSmart – Pasos de Éxito



Dirección



Coach



Colaborador

Acreditación – Como ganar puntos



5 pts

Objetivos Obligatorios: (esencial para acceder a premios).

Los 5 puntos son acreditables al cumplir el conjunto de actividades asignadas a este rubro por participante.



Hasta 5 pts

Experiencia Coach: por participante. (Máx 1 al año)



Hasta 5 pts

Coaching (Tu rol): (evaluado por colaboradores y dirección).



3 pts

Publicaciones:

(Artículo publicado de min. 600 palabras). (Máx 3 al año)



3 pts

Certificaciones

Adicionales: (Max 2 al año).



2 pts

Preventa / Demos.

(Sin Límite)



2 pts

Knowledge Garden:

por aportación de valor.
(Máx 3 al año)

Reglas de preservación y pérdida de puntos



Acumulación: Los puntos obtenidos se acumulan entre años (ejercicios).



Regla de Inactividad (Pérdida de Puntos): Todos los puntos se pierden si transcurren más de 6 meses consecutivos sin registrar ninguna actividad de acreditación. ¡El ritmo importa!



Regla de Obligatorios: Los puntos también se pierden si al cierre del año no se cubrieron los objetivos obligatorios. (Sin cimientos, no hay crecimiento).



Transparencia: Los puntajes serán visibles en SharePoint para todo el equipo. Los colaboradores tienen 2 semanas para solicitar aclaraciones a su coach.

Rúbrica de Evaluación – Objetivos seleccionables



1. Experiencia Coach (Máx. 5 puntos)

*Este objetivo se basa en actividades grupales como talleres, demos o casos de uso coordinados por el coach. El puntaje es por participante.

● **Calidad del Contenido (Máx. 2 pts)**
Evaluado por el foro receptor según la claridad, profundidad y aplicabilidad del tema al negocio.

● **Trabajo en Equipo y Aportación (Máx. 3 pts)**
El coach evalúa al equipo y el equipo evalúa al coach basándose en la participación activa, actitud y apoyo constante.

Nivel	Calidad Contenido (2 pts)	Trabajo en Equipo (3 pts)
Excelente	2.0 pts Claro, profundo, estructurado y con dominio del tema.	3.0 pts Participa activamente, apoya el equipo y mantiene actitud positiva.
Bueno	1.5 pts Correcto y útil, pero con menor profundidad.	2.0 pts Cumple tareas, colabora y tiene buena actitud general.
Aceptable	1.0 pt Básico, con poca innovación o aplicación práctica.	1.5 pts Cumple parcialmente o requiere seguimiento frecuente.
Bajo	0.5 pts Incompleto o poco relevante.	1.0 pt Poco compromisos, retrasos y participación mínima.
No cumple	0 pts No presentó o el contenido no fue útil.	0 pts No participó o afectó negativamente al equipo.



2. Publicaciones Community (Máx. 3 puntos)

*Desarrollo de contenido innovador sobre plataformas IT Smart con un mínimo de 600 palabras por artículo.

● **Valor de Innovación (Máx. 1.5 pts)**
Se premian ideas originales con impacto claro en clientes, procesos o productos.

● **Calidad de Contenidos (Máx. 1 pt)**
Evalúa la estructura, el uso de ejemplos gráficos y conclusiones accionables.

● **Impacto y Difusión (Máx. 0.5 pt)**
Medido por el engagement (likes, comentarios, compartidos) o el uso interno de la publicación.

Nivel	Innovación (1.5)	Calidad (1.5)	Impacto (5.5)
Excelente / Alto	1.5 pts	1.0 pt	0.5 pts
Bueno / Medio	1.0 pt	0.75 pts	0.3 pts
Básico / Bajo	0.5 pts	0.8 pts	0.1 pts
Baja / Sin Impacto	-	0.25 pts	0 pts
No cumple	0 pts	0 pts	-

Publicaciones Community (3 Puntos):

Debe ser contenido innovador de interés (IT Smart).

- Criterio estricto: Artículo aprobado y publicado de mínimo 600 palabras.

Rúbrica de Evaluación – Objetivos seleccionables



3. Aportación Knowledge Garden (Máx. 2 puntos)

*Contribución individual de conocimiento útil y reutilizable para el equipo.

- **Nivel Excelente (2.0 pts)**
Aportación clara y estructurada que incluye contexto, pasos, ejemplos o código aplicable a proyectos reales.
- **Nivel Muy Bueno (1.5 pts)**
Contenido útil y comprensible, aunque con menor profundidad o detalle.
- **Nivel Aceptable (1.0 pt)**
Aportación básica o parcial que requiere trabajo adicional para ser reutilizada.
- **Niveles Bajos (0.5 - 0 pts)**
Desde aportaciones superficiales y repetidas hasta la ausencia total de contenido relevante.

Guía y material de apoyo para Coach



- Rúbrica de evaluación de objetivos seleccionables.
- Descarga de reporte semanal de puntos.
- Playbook de coach del programa.
- Liga para publicación de material de apoyo para coach.

Recompensas Extraordinarias: Esquema de Redenciones

Alcanza tus objetivos, acumula puntos y elige tu próximo gran hito.

! Planifica tu éxito: Para asegurar tu lugar, solicita cualquier premio (excepto bonos) con al menos 3 meses de anticipación. La asignación dependerá de la disponibilidad de plazas.



Asistencia Dreamforce

Entrada al evento y Viáticos.

Requisitos:

Tener visa vigente, mínimo 1 año de antigüedad, cumplimiento de objetivos obligatorios, mínimo una publicación.

20

Puntos

2

Plazas por año



Viaje

Vuelo redondo para una persona desde CDMX (cualquier destino) y hospedaje de 3 noches.

Requisitos:

Mínimo 2 años de antigüedad, cumplimiento de objetivos obligatorios, haber participado en 2 publicaciones y una experiencia Coach.

50

Puntos

2

Plazas por año



Financiamiento Profesional

Financiamiento del 50% (topado a \$100,000) para un programa, curso o bootcamp profesional.

Requisitos:

Mínimo 3 años de antigüedad, cumplimiento de objetivos obligatorios, haber ido a un Dreamforce.

50

Puntos

1

Plazas por año



Bono \$5000

Monto adicional integrado al sueldo del mes en curso al confirmar la redención.

Requisitos:

Cumplimiento de objetivos obligatorios.

15

Puntos

4

Plazas por año

Herramientas de seguimiento

Reglas claras y formatos visibles para toda la comunidad con la finalidad de tener un monitoreo accesible para ti y tu equipo en todo momento.



Reporte de scores

Tabla centralizada con marcadores globales de puntos. Este se actualiza a través de la bitácora de movimientos.

Los puntajes individuales son visibles por todo el equipo. Estos son actualizados cada viernes con base al reporte semanal enviado por cada coach.



Bitácora de puntos

Tabla con el histórico de movimientos por colaborador que fue reportado en el formato semanal por cada coach.

Bitácora de histórico de movimientos con el detalle enviado por cada coach. En este link se visualizan acreditaciones y redenciones por colaborador.



Actualización cada martes



2 semanas

Ventana de Aclaraciones: Tienes un plazo máximo de **2 semanas** tras la publicación de los puntajes en SharePoint para solicitar cualquier revisión, aclaración o corrección a través de tu coach. Tu puntuación está segura y bajo tu supervisión.

Asignación coach

Ejercicio 2026

ITSMART360°

Coach

Miros

Luvitx
Gina
Elder

Gus

Angello
Gerardo
Xavi

Ari

Karla
Shanon
Marlene

Plan de Acción Táctico para Coaches

Los siguientes pasos operativos para activar la dinámica con tus colaboradores



1. Diseño y Estrategia

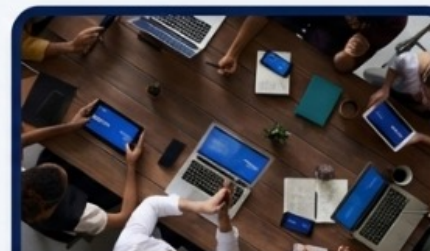
Definición de Tareas Seleccionables.

Determina y estructura las experiencias de equipo, publicaciones y certificaciones adicionales que trabajarás con tus colaboradores asignados durante el ejercicio.

[AVISO CLAVE]

Intervención Directiva

En el inter, la Dirección compartirá contigo los Objetivos Obligatorios seleccionados por cada colaborador. Este es el insumo necesario para tu debida gestión y seguimiento.



2. Alineación Operativa

Sesiones One-to-One

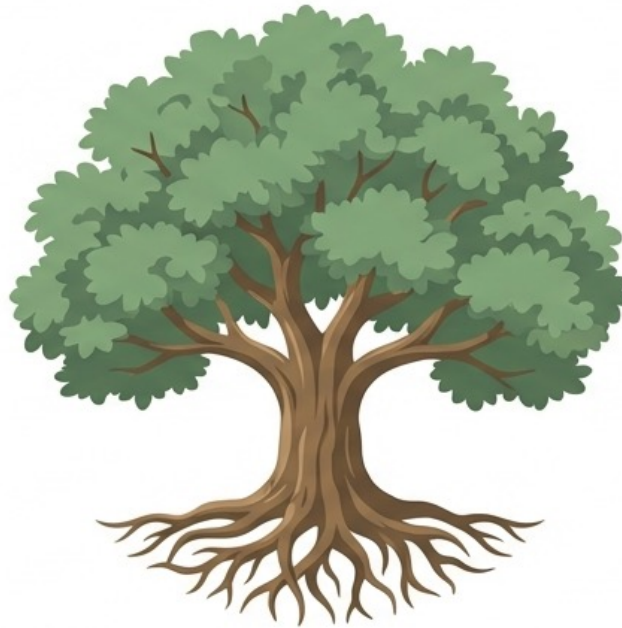
Realiza reuniones individuales con cada colaborador para transmitir:

- ✓ Sus objetivos obligatorios (recibidos de Dirección).
- ✓ Las tareas seleccionables que has diseñado.
- ✓ Las dinámicas y rubricas de seguimiento semanal.

2 semanas: 10 al 20 marzo

1.5 semanas: 23 al 31 marzo

Crecimiento con Intención, con Estructura y en Equipo



Tienen las reglas, tienen las herramientas y conocen los tiempos.
El éxito de este plan recae en nuestra capacidad de guiar, reportar con disciplina **cada viernes**, y cultivar el talento a través de los Objetivos Seleccionables.

Crecimiento con intención
Hagamos del 2026 un año de conexión real.

ITSMART360°