

03

DOCUMENTO 03 · PROPUESTA DE PARTNERSHIP · DOCUMENTO PARA CONVERSACIÓN

Proyectos de capital humano

Empresas, IA y pádel con la plataforma TalentOS

De celebrar eventos a *acompañar proyectos*.

Las empresas son hoy un cliente que Sirocco apenas aborda, más allá del patrocinio y de eventos puntuales. Esta línea propone acercarse a ellas de otra forma: no solo para organizar una jornada, sino para proponerles **proyectos anuales y plurianuales** alineados con lo que más les preocupa.

Y lo que más les preocupa ahora es claro: cómo desarrollar a sus personas en un momento de transformación sin precedentes, con la implantación de la inteligencia artificial como realidad. Recualificar equipos, formar líderes capaces de dirigir en este nuevo contexto, retener el talento y cuidar el bienestar.

JF2 Academy trabaja exactamente así con empresas, apoyándose en su plataforma TalentOS (talento, IA y transferencia del aprendizaje). En esta propuesta, Sirocco se convierte en el escenario natural de esos proyectos y el pádel en su laboratorio: un deporte en pareja donde se entrenan, de forma vivida, la colaboración, la decisión bajo presión y la gestión del error.

PARA LA EMPRESA

UN PROYECTO CON RESULTADOS

Desarrollo del capital humano medido en el puesto de trabajo.

PARA SUS PERSONAS

UNA EXPERIENCIA QUE SE RECUERDA

Aprendizaje vivido en pista, no solo en una sala.

PARA SIROCCO

UN NUEVO CLIENTE

Relaciones de varios años, ocupación entre semana y en temporada baja.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

- 01 El contexto: personas y empresas ante la IA
- 02 Por qué los eventos aislados no bastan
- 03 TalentOS: la plataforma de JF2 Academy
- 04 Ejemplo de proyecto plurianual
- 05 El pádel como laboratorio de liderazgo
- 06 Formatos y primeros candidatos
- 07 Indicadores, roles y preguntas para la reunión

La IA cambia el trabajo. *Las personas marcan la diferencia.*

La inteligencia artificial ya está transformando tareas, procesos y puestos en empresas de todos los sectores. La tecnología es accesible para todos; lo que distingue a unas organizaciones de otras es la capacidad de sus personas para adaptarse, aprender y aplicar lo aprendido.

LO QUE HOY PREOCUPA A LOS EQUIPOS DE DIRECCIÓN

Nº 01

RECUALIFICACIÓN

Qué tareas cambian con la IA y qué competencias necesitan desarrollar los equipos.

Nº 02

LIDERAZGO

Mandos capaces de dirigir equipos híbridos de personas y herramientas de IA.

Nº 03

RETENCIÓN DEL TALENTO

Mantener a las personas clave en un mercado muy competitivo.

Nº 04

BIENESTAR

Estrés, incertidumbre y cansancio ante el cambio continuo.

Nº 05

CULTURA

Cohesión, confianza y colaboración en equipos que cambian de forma de trabajar.

Nº 06

RETORNO DE LA FORMACIÓN

Invertir en formación y ver que se traduce en cambios reales en el trabajo.

El factor humano es la ventaja competitiva que la IA no puede copiar. Desarrollarlo exige proyectos sostenidos, no acciones puntuales.

Lo que no se refuerza, *se pierde*.

Las empresas invierten cada año en jornadas, formaciones y eventos de equipo. Muchas de esas acciones generan entusiasmo el día que ocurren, pero poco cambio en el trabajo del lunes siguiente.

La investigación sobre transferencia del aprendizaje, ámbito de la investigación doctoral de Fernando Ferosell, lo explica con claridad:

-
- **La satisfacción no predice la aplicación.** Que a los participantes les guste una formación apenas anticipa si después aplicarán lo aprendido (Blume et al., 2010).
 - **La motivación caduca.** El impulso que genera una buena experiencia se diluye en pocos meses si no se refuerza en el puesto.
 - **El entorno decide.** El apoyo del responsable directo y de los compañeros es lo que convierte lo aprendido en conducta.
 - **Los sistemas funcionan mejor que las prácticas aisladas.** Las prácticas de gestión de personas tienen más impacto cuando se diseñan como un conjunto coherente (Combs et al., 2006).
-

“La motivación enciende. La disciplina sostiene.” Un proyecto anual o plurianual permite diseñar ambas.

La plataforma de JF2 para *personas y equipos*.

TalentOS es la plataforma de JF2 Academy para el desarrollo del talento en la era de la IA. Ayuda a las empresas a diagnosticar, desarrollar y medir, con una metodología respaldada por investigación científica.

MÓDULO	QUÉ APORTA
Diagnóstico	Mapa de roles y tareas afectados por la IA y de las competencias que hay que desarrollar.
Plan de capacitación	Itinerarios de formación en IA y liderazgo adaptados a cada colectivo.
Sistema M+D	Motivación y disciplina para la transferencia: diagnóstico de la disposición a aplicar lo aprendido, guía para el responsable y medición del coste de no transferir.
El responsable como entrenador	Herramientas para que cada mando acompañe la aplicación en el día a día, en los momentos clave.
Bienestar · SPIRE	Modelo de bienestar integral de la psicología positiva aplicado a equipos.
Panel de seguimiento	Indicadores por persona, responsable y organización.

La plataforma está disponible en español, inglés y francés, y puede presentarse en directo durante la reunión. Acceso: talentos.jf2academy.com

Proyecto Capital Humano · *plan plurianual.*

Ejemplo ilustrativo de cómo podría ser un proyecto con una empresa, combinando TalentOS y Sirocco. Cada proyecto real se diseña a partir de las necesidades concretas de la empresa.

AÑO 1 · FASE 1 DIAGNÓSTICO TalentOS: impacto de la IA en roles y tareas, competencias clave y disposición del equipo. Jornada de lanzamiento en Sirocco.	AÑO 1 · FASE 2 DESARROLLO Programa de IA y liderazgo con sesiones periódicas en Sirocco, donde el pádel es el laboratorio.	AÑO 1 · FASE 3 TRANSFERENCIA Seguimiento a I4, 30 y 90 días con el responsable de cada equipo como entrenador.	AÑOS 2-3 CONSOLIDACIÓN Nuevos colectivos, liga interna, programa de bienestar y encuentro anual en Sirocco.
--	--	--	---

UN AÑO DEL PROYECTO, EN LA PRÁCTICA

MOMENTO	EN LA EMPRESA	EN SIROCCO
Inicio	Diagnóstico TalentOS y entrevistas con dirección.	Jornada de lanzamiento: pádel, retos de equipo y presentación del proyecto.
Trimestral	Módulos de IA y liderazgo; guía para los responsables.	Sesión de liderazgo en pista y debate aplicado al trabajo.
Continuo	Seguimiento de la aplicación en el puesto y panel de indicadores.	Liga interna de pádel y sesiones de bienestar.
Cierre de año	Medición de resultados y plan del año siguiente.	Encuentro anual del equipo (offsite) con cena y charla.

Lo que la pista enseña *sobre el trabajo.*

El pádel no es un adorno del proyecto: es una herramienta de aprendizaje. Sus características lo hacen especialmente adecuado para trabajar liderazgo y equipo.

COLABORACIÓN

SE JUEGA EN PAREJA

Nadie gana solo. Comunicación, confianza y roles complementarios son inevitables.

DECISIÓN

BAJO PRESIÓN Y EN TIEMPO REAL

Cada punto obliga a decidir rápido con información incompleta, igual que en el trabajo actual.

ERROR

GESTIÓN DEL FALLO

Cómo reacciona uno y cómo apoya a su pareja tras un error dice mucho de un equipo.

FEEDBACK

DAR Y RECIBIR

Entre puntos se practica el feedback breve, útil y respetuoso.

INCLUSIÓN

ACCESIBLE A TODOS

Se aprende rápido y permite jugar juntos a personas de distintos niveles y edades.

BIENESTAR

ACTIVIDAD FÍSICA Y SOCIAL

Movimiento, aire libre y relación: un antídoto natural contra el estrés.

Cada sesión en pista termina con un debate guiado: qué ha pasado, qué se parece a nuestro trabajo y qué vamos a hacer distinto el lunes.

Por dónde *empezar*.

FORMATO	DESCRIPCIÓN
Proyecto anual	Diagnóstico, desarrollo, transferencia y bienestar a lo largo de un año.
Proyecto plurianual	Dos o tres años, ampliando colectivos y consolidando resultados.
Programa de dirección	Para comités de dirección: liderazgo en la era de la IA con sesiones en Sirocco.
Offsite	Encuentro de 1 a 3 días integrado en el proyecto (enlaza con la línea 02).
Liga interna	Competición de pádel entre equipos de la empresa con objetivos de cohesión.

PRIMEROS CANDIDATOS

Los **partners actuales de Sirocco** y las **empresas con un alto grado de relación con el club** serían las primeras candidatas para presentarles propuestas concretas de planes anuales y plurianuales que respondan a los temas que más les preocupan. Ya conocen el club, confían en él y comparten su comunidad: el paso del patrocinio o del evento al proyecto es natural.

Propuesta de trabajo: identificar juntos en la reunión dos o tres empresas con las que abrir una primera conversación.

Medir lo que *importa*.

NIVEL	INDICADOR
Persona	Aplicación en el puesto a 14, 30 y 90 días; competencias desarrolladas.
Responsable	Acompañamiento realizado en los momentos clave.
Organización	Progreso en los objetivos del proyecto, compromiso y retención.
Sirocco	Empresas con proyecto, duración media de la relación y ocupación generada.

SIROCCO

ESCENARIO Y RELACIÓN

- Instalaciones, restauración y eventos.
- Relación con partners y empresas cercanas.
- Equipo técnico para las sesiones en pista.

JF2 ACADEMY

PROYECTO Y METODOLOGÍA

- Diseño y dirección de los proyectos.
- Plataforma TalentOS y Sistema M+D.
- Facilitación de liderazgo y medición.

PREGUNTAS PARA LA REUNIÓN

- 01 ¿Qué relación tiene hoy Sirocco con sus partners más allá del patrocinio?
- 02 ¿Qué empresas de la comunidad de Sirocco podrían estar interesadas?
- 03 ¿Qué espacios hay disponibles para sesiones de trabajo además de las pistas?
- 04 ¿Qué momentos de la semana y del año tienen más capacidad libre?

Referencias: Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. y Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105. • Combs, J., Liu, Y., Hall, A. y Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? *Personnel Psychology*, 59(3), 501-528.



Una conversación en persona para decidir por dónde empezar.

Este documento forma parte de la propuesta de partnership entre Sirocco Club de Padel y JF2 Academy. No incluye todavía la parte económica: su objetivo es preparar una reunión con los propietarios de Sirocco.

FERNANDO FERMOSELL · CEO Y FUNDADOR, JF2 ACADEMY

FFERMOSELL@JF2ACADEMY.COM · JF2ACADEMY.COM · LINKTR.EE/JF2ACADEMY

SIROCCOPADEL.COM