



05

DOCUMENTO 05 · PROPUESTA DE PARTNERSHIP · DOCUMENTO PARA CONVERSACIÓN

Las personas primero

Servicios de Recursos Humanos para Sirocco

Las personas, *el capital más importante* de Sirocco.

Todo lo que propone este partnership (nuevos programas, semanas holísticas, proyectos con empresas, escuela para colegios) solo será tan bueno como el equipo que lo haga realidad. Por eso esta línea mira hacia dentro: propone acompañar a Sirocco en la gestión integral de sus personas.

Los servicios de Recursos Humanos de JF2 Academy cubren a todo el personal actual y futuro de Sirocco, en todas sus áreas (pádel, restaurante y bar, tienda, viajes, eventos y administración), con cuatro ámbitos de trabajo:



Fernando Fermosell aporta una trayectoria de liderazgo en multinacionales en recursos humanos, formación y desarrollo, rendimiento y transferencia del aprendizaje, y una investigación doctoral sobre cómo convertir la formación en cambios reales en el trabajo.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

- 01 El punto de partida: un club que crece
- 02 Reclutamiento y selección
- 03 Formación y desarrollo
- 04 Compensación y beneficios
- 05 Detección de potencial y planes de carrera
- 06 Implantación, indicadores y preguntas para la reunión

Un club que ya es *mucho más que pistas*.

Sirocco reúne en un mismo lugar pádel, restauración, tienda, viajes, torneos y eventos. Cada área tiene perfiles distintos, picos de temporada y necesidades propias.

LO QUE AÑADEN LOS NUEVOS SERVICIOS

LÍNEA	PERFILES QUE PODRÍA NECESITAR
01 Performance	Entrenadores certificados en el método JF2; coordinación técnica.
02 Holistic Weeks	Preparador físico, fisioterapeuta, instructor de yoga y meditación, coordinador de grupos.
03 Empresas	Responsable de relación con empresas y apoyo en eventos corporativos.
04 Next Gen	Entrenadores de base y de competición juvenil; coordinación con colegios y familias.

RETOS HABITUALES EN UN CLUB COMO SIROCCO

- Estacionalidad: picos de trabajo y necesidad de personal flexible.
- Equipo internacional y multilingüe (sueco, inglés y español).
- Rotación en hostelería y dificultad para retener a los mejores.
- Pocas oportunidades visibles de crecimiento dentro del club.

Un club que pone a las personas en el centro ofrece una experiencia de cliente coherente en todas sus áreas: en la pista, en la barra y en la tienda.

Incorporar a las *personas adecuadas*.

Seleccionar bien es la decisión de personas con más impacto. Un error de selección se paga en clientes, en clima de equipo y en tiempo.

SERVICIO	QUÉ INCLUYE
Definición de perfiles	Descripción de cada puesto, competencias, valores y requisitos, para todas las áreas del club.
Búsqueda	Canales adecuados para cada perfil, en España y en los mercados de Sirocco.
Evaluación	Entrevistas por competencias y valores, pruebas prácticas y referencias.
Decisión	Informe de candidatos finalistas y apoyo en la decisión final.
Incorporación	Plan de acogida estructurado para que la persona sea eficaz y se sienta parte del club desde el primer día.

SELECCIÓN POR VALORES

Las habilidades técnicas se pueden entrenar; los valores, mucho menos. El proceso evalúa la afinidad con la cultura de Sirocco: hospitalidad, cercanía, compromiso con el cliente y espíritu de equipo.

Un equipo que *aprende y aplica*.

PÁDEL

CERTIFICACIÓN EN EL MÉTODO JF2

Cuatro pilares, diagnóstico, rutas personales y uso de la plataforma.

CLIENTE

HOSPITALIDAD Y SERVICIO

Atención al cliente, experiencia de grupo y gestión de incidencias.

IDIOMAS

COMUNICACIÓN MULTILINGÜE

Refuerzo de sueco, inglés y español según el puesto.

MANDOS

LIDERAZGO

Para responsables de área: dirigir, dar feedback y acompañar al equipo.

Cada acción formativa incluye seguimiento en el puesto con el Sistema M+D de JF2 Academy: la formación que no se aplica no cambia nada.

Reconocer de forma *justa y coherente*.

Una estructura de compensación clara transmite justicia, permite planificar costes y ayuda a atraer y retener a las mejores personas.

SERVICIO	QUÉ INCLUYE
Estructura salarial	Valoración de puestos y bandas salariales coherentes internamente y competitivas en el mercado.
Retribución variable	Incentivos ligados a objetivos de equipo y de club, diseñados para reforzar la colaboración.
Beneficios	Paquete de beneficios centrado en el bienestar: acceso a pádel y entrenamiento, salud y formación.
Reconocimiento	Formas de reconocimiento no económico: visibilidad, responsabilidad y desarrollo.

La investigación muestra que el feedback positivo refuerza la motivación, mientras que algunas recompensas mal diseñadas pueden debilitarla (Deci, Koestner y Ryan, 1999). El diseño importa tanto como la cantidad.

Un futuro *dentro del club*.

Las personas se quedan donde ven un camino. Detectar el potencial y ofrecer itinerarios de carrera es la mejor herramienta de retención.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL POTENCIAL

Conversaciones periódicas de desarrollo con criterios claros y compartidos.

MAPA DE TALENTO

Quién está preparado para asumir más responsabilidad y en qué plazo.

PLANES DE SUCESIÓN

Asegurar la continuidad de los puestos clave del club.

ITINERARIOS DE CARRERA

Por ejemplo, de entrenador a head coach, de sala a responsable de restaurante o de coordinador a responsable de viajes.

Paso a paso, *con las personas*.

FASE 1

DIAGNÓSTICO

Mapa de la organización, puestos, prácticas actuales y prioridades.

FASE 2

PRIORIDADES

Acciones urgentes: por ejemplo, selección para los nuevos servicios.

FASE 3

SISTEMA

Diseño coherente de selección, formación, compensación y carreras.

FASE 4

SEGUIMIENTO

Revisión periódica de indicadores y ajustes.

ÁMBITO	INDICADOR
Selección	Tiempo de cobertura de vacantes y permanencia tras el primer año.
Formación	Aplicación de lo aprendido en el puesto, no solo asistencia.
Retención	Rotación voluntaria y retorno de personal de temporada.
Clima	Compromiso del equipo y valoración de los responsables.
Carrera	Puestos cubiertos con promoción interna.

PREGUNTAS PARA LA REUNIÓN

- 01 ¿Cuántas personas trabajan hoy en Sirocco y en qué áreas?
- 02 ¿Qué puestos son hoy los más difíciles de cubrir o de retener?
- 03 ¿Cómo se gestionan hoy la selección, la formación y la retribución?
- 04 ¿Qué necesidades de personal anticipa Sirocco para la próxima temporada?

Referencias: Deci, E. L., Koestner, R. y Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.



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