



PINATARARENA
sportclub

x



05

DOCUMENTO 05 · PROPUESTA DE PARTNERSHIP · DOCUMENTO PARA CONVERSACIÓN

Un equipo, dos clubes

*Recursos Humanos para Padel Place y Pinatar Arena
Padel*

Un equipo, *dos clubes*.

Todo lo que propone este partnership —el programa Performance, las semanas holísticas, los proyectos con empresas y la escuela para colegios— solo será tan bueno como el equipo que lo haga realidad. Y con dos sedes, ese equipo tiene que ofrecer la misma calidad en Pilar y en Pinatar.

Gestionar dos sedes multiplica cada decisión sobre personas, pero también abre oportunidades: **un modelo común** para seleccionar, formar, retribuir y hacer crecer al equipo permite compartir talento entre sedes, cubrir horarios y crecer sin perder la cultura familiar del club. Los servicios de Recursos Humanos de JF2 Academy cubren a todo el personal actual y futuro de las dos sedes, en todas sus áreas (pádel, atención al cliente y recepción, bar y terraza, comercial y eventos, mantenimiento 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 equipo para dos sedes
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

La cultura de un club *la transmiten sus personas.*

Las personas que trabajan en Padel Place y en Pinatar Arena Padel transmiten a cada cliente cómo es el club. Su forma de atender, de enseñar y de resolver problemas es la imagen de las dos sedes.

PERFILES QUE PUEDEN NECESITAR LOS NUEVOS SERVICIOS

LÍNEA	PERFILES
01 Performance	Entrenadores de pádel certificados en el método JF2; coordinación técnica común a las dos sedes.
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.

RIESGOS HABITUALES AL GESTIONAR DOS SEDES

- Cada sede con sus propios criterios de selección y de servicio.
- Salarios y condiciones decididos caso a caso, distintos entre sedes.
- Rotación que obliga a empezar de nuevo y deja horarios sin cubrir.
- Un equipo internacional y multilingüe sin pautas comunes de servicio.

Hacerlo bien desde el principio cuesta mucho menos que corregirlo después: sustituir a un empleado puede costar entre la mitad y el doble de su salario anual (Gallup).

Incorporar a las *personas adecuadas*.

Seleccionar bien es la decisión de personas con más impacto. Con dos sedes, cada incorporación debe encajar en la cultura común y poder trabajar en cualquiera de ellas.

SERVICIO	QUÉ INCLUYE
Cultura y perfiles	Definición de los valores comunes de las dos sedes y de cada puesto: competencias, valores y requisitos.
Búsqueda	Canales adecuados para cada perfil, en España y en mercados internacionales.
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.

Un equipo que *aprende y aplica*.

PÁDEL

CERTIFICACIÓN EN EL MÉTODO JF2

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

CLIENTE

EXPERIENCIA DE SOCIO

Atención al cliente, uso de la app, gestión de incidencias y fidelización.

IDIOMAS

COMUNICACIÓN MULTILINGÜE

Refuerzo de español e inglés según el puesto, para una clientela internacional.

MANDOS

LIDERAZGO

Para los responsables de cada sede: 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*, desde el inicio.

Definir ahora una estructura de compensación clara evita desigualdades difíciles de corregir, permite planificar costes y ayuda a atraer 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 centrado en el bienestar: acceso a pádel y al gimnasio, 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 *que crece con el club*.

Las personas se quedan donde ven un camino. Con dos sedes, ese camino es más amplio: crecer dentro de un proyecto que no se limita a un solo club.

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 a medida que el club crece.

PLANES DE SUCESIÓN

Asegurar la continuidad de los puestos clave.

ITINERARIOS DE CARRERA

Por ejemplo, de entrenador a coordinador técnico o de recepción a responsable de experiencia de socio.

Paso a paso, *con las personas*.

FASE 1

DIAGNÓSTICO

Equipo actual de cada sede, necesidades del primer año y cultura común que se quiere construir.

FASE 2

PRIORIDADES

Selección de los perfiles clave para los nuevos servicios.

FASE 3

SISTEMA

Diseño coherente de selección, formación, compensación y carrera.

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 en el primer y segundo año.
Clima	Compromiso del equipo y valoración de los responsables.
Carrera	Puestos cubiertos con promoción interna a medida que el club crece.

PREGUNTAS PARA LA REUNIÓN

- 01 ¿Cuántas personas forman hoy el equipo de cada sede y en qué áreas?
- 02 ¿Qué incorporaciones están previstas para el primer año?
- 03 ¿Cómo se han definido hasta ahora los perfiles y las condiciones?
- 04 ¿Qué cultura de club quiere transmitir Diego en las dos sedes?

Referencias: Deci, E. L., Koestner, R. y Ryan, R. M. (1999). *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668. · McFeely, S. y Wigert, B. *This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \$1 Trillion*. Gallup.



PINATARARENA
sportclub

x



Una conversación en persona para decidir por dónde empezar.

Este documento forma parte de la propuesta de partnership entre Padel Place Club, Pinatar Arena Padel y JF2 Academy. No incluye todavía la parte económica: su objetivo es preparar una reunión con Diego González, responsable de las dos sedes.

FERNANDO FERMOSELL · CEO Y FUNDADOR, JF2 ACADEMY

FFERMOSELL@JF2ACADEMY.COM · JF2ACADEMY.COM ·

LINKTR.EE/JF2ACADEMY

PINATARARENA.COM · @PADELPLACECLUB