



Manual del Programa

corregido en 2025

Índice

1. ¿Qué es el CCM (Comité Central Menonita)?
2. Resumen del programa de Servicio de Verano
 - a. Propósito y metas
 - b. Principios directivos
 - c. Cronograma de actividades
 - d. Conferencia de Liderazgo
 - e. Orientación para supervisores del Programa
 - f. Reunión de final del period
 - g. Finanzas/Horario
 - h. Memo de entendimiento
3. Definición de términos
 - a. Desarrollo de liderazgo
 - b. Desarrollo de la capacidad de liderazgo
 - c. Servicio
 - d. Participación comunitaria
 - e. Asociación activa
4. Criterios de asociación
5. Roles y responsabilidades
 - a. Iglesia/organización asociada
 - b. Supervisor
 - c. Participantes
 - d. Coordinador regional
 - e. Coordinador nacional
6. Estrategia de aprendizaje
 - a. Plantilla de estrategia de aprendizaje
 - b. Calendario de planificación
7. Equipo Asesor
8. Apéndices
 - a. Cómo ser un supervisor más eficaz
 - b. Evaluación del programa: Supervisor
 - c. Memo de impuestos

¿Qué es el CCM (Comité Central Menonita)?

El Comité Central Menonita (CCM) un ministerio mundial de las iglesias anabaptistas, comparte el amor de Dios y su compasión por todos en el nombre de Cristo respondiendo a las necesidades básicas humanas y trabajando por la paz y la justicia. El CCM tiene la visión de que comunidades alrededor del mundo vivan en relación correcta con Dios, entre ellas mismas y con la creación.

Información general

El Programa de Servicio de Verano es un programa de prácticas remuneradas de diez semanas para adultos jóvenes de color en Estados Unidos que se lleva a cabo todos los años durante el verano (junio-agosto). Se requiere que los participantes asistan a una Conferencia nacional de Liderazgo de 5 días al principio del período y a una reunión regional de fin de período de tres días antes de que termine el período. Sin embargo, el encuentro regional de fin de período de tres días puede variar dependiendo de la región o ubicación.

El programa está diseñado para alentar y fortalecer las capacidades de liderazgo de los adultos jóvenes mientras se fomenta un mayor compromiso con la participación de la comunidad. Durante el término de este programa, los adultos jóvenes sirven a su Iglesia local o comunidad haciendo de todo: desde trabajar en un campamento de verano para la paz o en un jardín urbano hasta ser un pasante pastoral o un educador de refugiados e inmigración... lo que se adapte a la visión de la Iglesia local, la comunidad o la organización.

Propósito y metas

El Programa de Servicio de Verano nutre y equipa a los adultos jóvenes de color para el liderazgo a través del servicio en el nombre de Cristo. El Programa busca:

- Afirmar los recursos, la sabiduría y la fuerza de las Iglesias y las comunidades de color.
- Inspirar a los adultos jóvenes de color en su desarrollo de habilidades de liderazgo mientras cultivan un mayor compromiso hacia el servicio cristiano y la participación comunitaria.
- Fomentar oportunidades para el crecimiento espiritual y la apreciación de los valores anabaptistas.
- Promover una teología de servicio que fomente el crecimiento como miembro de la comunidad local que participa activamente en la justicia social y la construcción de la paz.

Principios directivos

El Programa de Servicio de Verano del CCM:

1. es un programa de desarrollo de liderazgo y capacitación para adultos jóvenes de color.
2. cree en las iglesias y en la construcción de la comunidad.
3. cree en los recursos, la sabiduría y la fuerza de las Iglesias y las comunidades de color.
4. trabaja con Iglesias y agencias que tienen un enfoque holístico para la construcción de la comunidad dentro de las comunidades de color.
5. prioriza los proyectos del Servicio de Verano en referencia a la paz, la justicia social y el desarrollo de la comunidad.
6. aborda todo su trabajo a través de un lente antirracista y antiopresión.
7. apoya el asesoramiento de adultos mediante la supervisión del programa.

Conferencia de Liderazgo

Todos los participantes en el Servicio de Verano asistirán a una conferencia sobre liderazgo que tendrá lugar la primera semana de junio. Esta conferencia proporcionará herramientas e información para el desarrollo del liderazgo de los trabajadores y el trabajo de verano. Los temas principales incluyen: Visión general del CCM, habilidades de liderazgo, vocación, descubrimiento personal, justicia social, desarrollo comunitario y resolución de conflictos. Se ofrecerán perspectivas bíblicas anabaptistas para animar a los trabajadores del Servicio de Verano en sus asignaciones. La conferencia es **obligatoria** para todos los trabajadores del Servicio de Verano y cuenta como **una** semana del programa. ***Los trabajadores del Servicio de Verano que tengan conflictos con las fechas de la conferencia no serán considerados para el programa.***

Reunión de fin del termino

La conferencia de fin de curso se celebrará la primera semana de agosto. Durante este tiempo, los participantes harán presentaciones al grupo sobre sus aprendizajes del verano. Si bien el objetivo principal de la Conferencia de Liderazgo es preparar a los participantes para el verano, el objetivo principal de fin de término es proporcionar un espacio para el aprendizaje profundo y basado en la comunidad mientras los participantes se preparan para el próximo año. Los conflictos en el cronograma que impedirían la participación se deben divulgar durante el proceso de solicitud.

Orientación para supervisores del Programa

Los Supervisores del Servicio de Verano deben participar en orientaciones de supervisión de una hora y media de duración a través de una videollamada Zoom. La orientación se celebra la segunda semana de mayo de cada año y está dirigida por el Coordinador Nacional del Servicio de Verano. Proporciona una visión general del programa y ofrece tiempo para preguntas al final de la orientación.

El coordinador nacional enviará un correo electrónico con las instrucciones para la reunión de Zoom una semana antes de la fecha y hora de la orientación. Si no puede asistir, escriba de inmediato al coordinador nacional del Servicio de Verano a abbyendashaw@mcc.org.

Finanzas/Horario

La Subvención de Servicio de Verano se concede a las iglesias y organizaciones asociadas que deseen emplear a un joven adulto para trabajar en sus comunidades durante 10 semanas en verano. Cada marzo, el CDM revisa el monto de la subvención tras una evaluación del costo de vida nacional. Por ejemplo, en 2024, la tarifa base era de 15,41 \$/hora. En el caso de los participantes que vivan en una ciudad con un salario mínimo más elevado, la tarifa se ajusta al salario mínimo local. El cheque de la subvención del CDM, que cubre el 75% del costo del empleo, será dirigido a la iglesia/organización asociada, pero debe ser pagado sólo al participante del Servicio de Verano y no es para recursos de la iglesia o del proyecto. Se espera que cada iglesia y org. asociada aporte el 25% restante. En la propuesta, los participantes en el Servicio de Verano indicarán si su proyecto será a tiempo parcial (20 horas semanales durante 10 semanas) o a tiempo completo (40 horas semanales durante 10 semanas). Será responsabilidad del supervisor y del trabajador asegurarse de que ésta es la cantidad de tiempo trabajada. Véase la explicación de gastos incluida a continuación basada en las cifras de 2024:

Contribución de asistencia financiera:	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Tiempo completo</i>
<i>Congregación/organización patrocinadora:</i>	\$770.50	\$1,541
<i>CCM:</i>	\$2,311.50	\$4,623
<u><i>Costo total del programa:</i></u>	\$3,082	\$6,164

Memo de entendimiento

Antes de comenzar el proyecto del Servicio de Verano, la Iglesia/organización, el trabajador del Servicio de Verano y el CCM firmarán un Memo de entendimiento en el que se comprometen a cumplir estas directrices para las metas del proyecto, estructura de apoyo, orientación de supervisores, conferencias, compensación mediante fondos y memo de impuestos. Si desea revisar el memo de entendimiento, puede descargarlo en los sitios web del Programa de Servicio de Verano. Si desea revisar el Memorándum de Entendimiento, puede solicitarlo al Coordinador Nacional, summerservice@mcc.org.

Definición de términos

El **desarrollo del liderazgo** se define como el que se logra a través de las relaciones que resultan en el asesoramiento y la tutoría. Esta relación se enfoca en habilidades específicas como la identidad personal, el compromiso con la comunidad, la resolución de conflictos, la formación de equipos y la justicia social con la intención de que el trabajador del servicio de verano sea activo en su Iglesia y en la comunidad local como líder. Los líderes se definen como aquellos que se desarrollan a través de la educación, la experiencia y el apoyo.

La **edificación de la capacidad de liderazgo** se define como el trabajo conjunto para definir lo que abarca el "líder"; se trata de identificar las fortalezas de la persona, evaluar qué habilidades se necesitan para reforzar las debilidades, y luego trabajar juntos para un resultado mutuamente determinado.

El **servicio** se define como tener humildad, voluntad de aprender, voluntad de trabajar junto con otras personas. Es poner las necesidades de los demás por encima de las propias, conocerse a sí mismo (es decir, los dones y talentos) y cómo se puede bendecir a la comunidad. No es solo un acto de hacer; el servicio incluye la formación de relaciones.

La **participación comunitaria** se define como estar en la comunidad y formar relaciones. No solo está dentro de la Iglesia, sino que incluye a todos los que están fuera de la Iglesia. Significa incluir espacio para aprender sobre uno mismo y sobre los demás, compartiendo recursos con otras personas. Es una participación activa en la comunidad en general, que rodea el barrio y a los individuos.

Asociación activa: El CCM define a un socio activo como una organización (una Iglesia, una organización relacionada con la Iglesia, una organización no gubernamental, una organización comunitaria, un organismo gubernamental, etc.) que recibe recursos específicos del CCM (subvenciones financieras, recursos materiales, adscripciones de personal o capacitación formal) que se utilizan y sobre los que se informa de acuerdo con un plan y un memo de entendimiento acordados. Aunque el CCM interactúa con una amplia variedad de organizaciones de numerosas maneras, a menos que esas organizaciones reciban formalmente recursos materiales, financieros o humanos del CCM, no se les llama "socios activos".

Criterios de asociación

1. El Programa de Servicio de Verano del CCM se asocia con las congregaciones constitutivas y con las organizaciones relacionadas que:

- trabajan con adultos jóvenes de color
- muestran un compromiso con la construcción de la paz, la justicia social y la no violencia
- abordan su trabajo a través de una lente antirracista y antiopresión
- tienen propuestas creativas que fomentan el desarrollo del liderazgo, la capacidad de liderazgo y el sentido de servicio en los adultos jóvenes de color
- se centran en la participación comunitaria y construcción de la comunidad

2. El Programa de Servicio de Verano del CCM trabaja con adultos jóvenes de color que:

- tienen 18 a 30 años y preferiblemente inscritos en la educación superior (no pastores)
- son participantes activos en una Iglesia cristiana y están comprometidos con la fe cristiana
- muestran el compromiso con la construcción de la paz, la justicia social y la no violencia
- no han participado en el programa durante 2 años

Roles y responsabilidades

1. Iglesia/organización asociada

El programa se basa en gran medida en el juicio y las decisiones de los socios. Esperamos que los socios asuman las siguientes responsabilidades:

- Creen una propuesta para un proyecto de servicio de verano que beneficiará a la Iglesia o comunidad.
- Identifiquen y entrevisten a un adulto joven de su comunidad que consideren que encaja bien con los objetivos del programa y que muestre voluntad de aprender, crecer y liderar.
- Traten al trabajador del Servicio de Verano como un empleado regular: proporcionen orientación, capacitación de seguridad o cualquier otra cosa que se provea para los nuevos empleados.
- Presenten una propuesta junto con la solicitud del adulto joven al coordinador regional del Programa de Servicio de Verano del CCM.
- Nombren a un supervisor de su Iglesia/organización que supervise al trabajador del Servicio de Verano.
- Contribuyan con el 25 % del total de la subvención para el Servicio de Verano.
- Agreguen al trabajador del Servicio de Verano al sistema de nómina.
- Aporten sus observaciones y sugerencias que ayuden a mejorar el programa.

2. Supervisores

El supervisor tiene el contacto y la influencia más consistente con el trabajador del Servicio de Verano en su ambiente de trabajo en lo que se refiere al desarrollo del liderazgo y la identidad personal. Por lo tanto, este papel debe ser tomado seriamente. A medida que el supervisor estimula la reflexión sobre el trabajo que se está realizando y ofrece observaciones y apoyo, se convierte en un recurso para el desarrollo de la propia identidad del trabajador del Servicio de Verano.

Expectativas del CCM para el supervisor:

- **Orientación del supervisor:** Se requiere que los supervisores del Servicio de Verano participen en 1 de los 2 orientaciones del webinar grupal para supervisores que se llevan a cabo antes de que comience el período a través de Zoom. Las instrucciones para la videoconferencia se enviarán por correo electrónico después de que el supervisor notifique al coordinador nacional del Servicio de Verano: abbyendashaw@mcc.org. La orientación del Supervisor cubrirá el Manual del Supervisor e incluirá una presentación de PowerPoint junto con una sesión de preguntas y respuestas. Si un supervisor no puede asistir a ninguna de las orientaciones para supervisores, debe ponerse en contacto con el coordinador nacional del Servicio de Verano.
- **Reuniones semanales con el trabajador del Servicio de Verano:** El supervisor debe reunirse semanalmente para una sesión individual con el trabajador. Haga que el trabajador del Servicio de Verano use la "Hoja de enfoque" como una guía para la reunión. Las sesiones de supervisión deben servir a las propias metas de aprendizaje del trabajador del Servicio de Verano, al desarrollo de liderazgo o a la formación de la fe personal.
- **El Equipo Asesor:** Del equipo de apoyo listado en la propuesta, cree un Equipo Asesor que ayude a dar apoyo al trabajador del Servicio de Verano durante el verano. El Equipo Asesor interactuará con el trabajador del Servicio de Verano a lo largo del verano para darle apoyo,

observaciones y reflexión; pero se reunirá por lo menos una vez formalmente durante el verano para ayudar al trabajador del Servicio de Verano a evaluar su progreso y desarrollo de liderazgo.

- **Desarrollo de una estrategia de aprendizaje:** Cree una estrategia de aprendizaje con el trabajador del Servicio de Verano que guiará el proceso de aprendizaje durante el verano. Se puede encontrar una explicación más detallada en la sección "Estrategia de aprendizaje".
- **Ayuda a la Iglesia/organización para entender el rol del trabajador del Servicio de Verano:** Como supervisor, está en la mejor posición para presentar la Iglesia/organización al trabajador del Servicio de Verano. Esto le da al trabajador un sentido de autoridad y posición de liderazgo. Es importante recordar a otros en la Iglesia/organización que el trabajador solo está sirviendo durante el verano; esto ayuda a proteger de expectativas poco realistas puestas en el trabajador.
- **Proporcionar orientación en el sitio.** Si el trabajador del Servicio de Verano es nuevo en su Iglesia/organización o su rol es nuevo, el supervisor debe asegurarse de orientarlo a su edificio, explicar las reglas y políticas, cualquier verificación de antecedentes necesaria y las expectativas para su rol.
- **Participar en la evaluación del Servicio de Verano.** Al final del verano, habrá una corta evaluación del Programa de Servicio de Verano. El supervisor debe completar el formulario y enviarlo a su coordinador regional.

3. Trabajador

En el Programa de Servicio de Verano, los participantes son desafiados a aprender y crecer como líderes a través de la combinación de la práctica y la reflexión. La intención es que su aprendizaje y crecimiento se enriquezca a través de las reuniones regulares con su supervisor, el apoyo de su Equipo Asesor y el uso de las hojas de trabajo del Servicio de Verano.

Expectativas del CCM para los trabajadores del Servicio de Verano:

- **Conferencias:** . Estas conferencias proporcionará herramientas e información para el desarrollo del liderazgo de los trabajadores y el trabajo de verano. Los temas principales incluyen: Visión general del CCM, habilidades de liderazgo, vocación, descubrimiento personal, justicia social, desarrollo comunitario y resolución de conflictos.
- Se ofrecerán perspectivas bíblicas anabaptistas para motivar y animar a los trabajadores del Servicio de Verano en sus asignaciones. La conferencia es **obligatoria** para todos los trabajadores del Servicio de Verano y cuenta como **una** semana del programa. **Los trabajadores del Servicio de Verano que tengan conflictos con las fechas de la conferencia no serán considerados para el programa.**
- **Reuniones de supervisión:** Reúnase semanalmente con el supervisor para repasar las metas de la asignación o proyecto, revisar las metas de aprendizaje y encontrar apoyo. Use la hoja de enfoque de la reunión de supervisores (en la sección "Formularios del Servicio de Verano") para hacer el mejor uso del tiempo. Tome el control del aprendizaje y haga de esta reunión con el supervisor una prioridad.
- **Equipo Asesor:** Averigüe quién está en el Equipo Asesor que ayudará a proporcionar apoyo durante el verano. El Equipo Asesor interactuará con el trabajador del Servicio de Verano a lo largo del verano para darle apoyo, observaciones y reflexión; pero se reunirá por lo

menos una vez formalmente durante el verano para ayudar al trabajador del Servicio de Verano a evaluar su progreso y desarrollo de liderazgo.

- **Calendario de planificación:** Los trabajadores no están obligados a presentar las horas al CCM, pero pueden usar el calendario de planificación para llevar un registro de las horas que han trabajado, lo que han logrado o en lo que necesitan trabajar.
- **Desarrollo de una estrategia de aprendizaje:** Cree una estrategia de aprendizaje con el supervisor que guiará el proceso de aprendizaje durante el verano. En la sección "Estrategia de aprendizaje" se puede encontrar una explicación más detallada de qué es la Estrategia de aprendizaje y cómo crearla.
- **Informes del Servicio de Verano:** Los participantes del Servicio de Verano harán dos tipos de informes durante el verano:
 - A mitad del período: Cada región realizará una videoconferencia de mitad de período en la que los participantes del Servicio de Verano estarán presentes y harán un informe verbal y compartirán e interactuarán entre sí.
 - Al final del período: Un informe creativo de fin de período en el que cada participante presentará un informe en un formato que le resulte cómodo.
 - Informe en PowerPoint
 - Informe escrito
 - Presentación en video
 - Informe en fotos
 - Cualquier otra opción creativa
- **Evaluaciones:** Al final de la conferencia y del programa, el trabajador debe llenar los formularios de evaluación. Los comentarios y las observaciones de los trabajadores se utilizarán para mejorar la Conferencia de Liderazgo y el programa en general.

Estrategia de aprendizaje

En la propuesta ya presentada, los supervisores identificaron tres maneras en que el trabajador del Servicio de Verano crecería como líder este verano. Para ayudar al trabajador del Servicio de Verano a alcanzar estas metas, nos gustaría que los supervisores crearan una Estrategia de aprendizaje que puedan mantener a mano para seguir el progreso y el crecimiento de las metas durante la asignación del Servicio de Verano. Mientras los supervisores piensan en estas metas, es importante tener en cuenta el acrónimo "**SMART**" (INTELIGENTE). Las metas SMART se identifican como:

- **Specific** (específicas). Claras y comprensibles.
- **Measurable** (medibles). Verificables y orientadas a los resultados.
- **Attainable** (alcanzables). Pero lo suficientemente desafiantes.
- **Relevant** (relevantes). Para la misión del proyecto o de la organización.
- **Time-bound** (a tiempo). Se ciñen a un cronograma y a hitos específicos.

A medida que los supervisores ayudan al Trabajador del Servicio de Verano a desarrollar la Estrategia de Aprendizaje, estas son algunas preguntas que alentamos al trabajador del Servicio de Verano a hacer:

- ¿Qué considera que es lo más importante que debe aprender durante este período?
- ¿Qué está dispuesto a hacer para alcanzar estas metas?
- ¿Cómo sabrá si ya alcanzó estas metas?
- ¿Qué habilidades le gustaría reforzar durante este período?
- ¿Está evitando alguna meta?
- ¿Cuáles metas marcarían la mayor diferencia en su efectividad como líder?

Un aprendizaje equilibrado implica elegir metas en diferentes áreas. La siguiente es una manera de pensar en las áreas potenciales de aprendizaje:

- **Espiritualidad cristiana/discipulado:** Prácticas/disciplinas espirituales que ayuden a discernir llamados/vocaciones, oración, llevar un diario, discernimiento de dones
- **Objetivos cognitivos:** Buscar aumentar los conocimientos sobre liderazgo, desarrollo de la comunidad, paz y justicia, habilidades para la resolución de conflictos, etc.
- **Autocomprensión y conciencia de sí mismo:** Darse el espacio y el tiempo para procesar sus emociones y las respuestas que surgen durante su trabajo, las cuales lo forman como persona y como líder (p. ej., eneagrama, Myers-Briggs, DISC).
- **Liderazgo transformador:** Mejorar los dones de liderazgo, tales como delegar, supervisar, ser creativo, justo, asertivo, íntegro.

Meta de aprendizaje: Una *meta* puede entenderse como un "punto al cual se dirige el logro". El lenguaje de procesos, con expresiones como "desarrollar", "aumentar", "crecer", "llegar a ser más..." es útil para las metas de aprendizaje, porque refleja el hecho de que la mayor parte del aprendizaje es un proceso continuo, que a menudo se prolonga a lo largo de toda la vida.

Actividad de aprendizaje: Una *actividad de aprendizaje* es cualquier *acción* diseñada a conducir hacia el logro de la meta. Las actividades de aprendizaje deben ser concretas, específicas, factibles y medibles. Por lo general, es útil identificar cinco o más actividades para cada meta. Una amplia variedad de actividades de aprendizaje suele favorecer el avance hacia su meta.

Ejemplo:

Meta N.º 1: Llegar a ser un comunicador más eficaz

Actividades:

- a. Leer el libro *“How to Win Friends and Influence People”* (“Cómo ganar amigos e influir sobre las personas”), de Dale Carnegie.
- b. Dirigir al menos dos de las reuniones semanales del personal.
- c. Ser uno de los presentadores en la fiesta comunitaria del barrio.
- d. Escuchar el podcast *“Engaging Presentations”* (“Presentaciones atractivas”), de John Maxwell.
- e. Escribir una reflexión acerca de su participación como presentador en la fiesta comunitaria del barrio y sobre cómo sus habilidades de comunicación han mejorado.

Criterios de evaluación: El trabajador realizará a lo menos tres de estas actividades.

Considere seriamente esta estrategia de aprendizaje. Le ayudará a maximizar el desarrollo de su liderazgo y la experiencia del Servicio de Verano.

Plantilla de estrategia de aprendizaje

Use la siguiente plantilla para trabajar con el trabajador del Servicio de Verano en la determinación de varias actividades que pueden ayudar a lograr las metas que usted y el trabajador del Servicio de Verano tengan.

A la luz de mis necesidades de crecimiento personal y las oportunidades de desarrollo de liderazgo en mi asignación de trabajo, asumo las siguientes metas:

1) Meta N.º 1 _____

Actividades de aprendizaje:

i. _____

ii. _____

iii. _____

Criterios de evaluación _____

2) Meta N.º 2 _____

Actividades de aprendizaje:

i. _____

ii. _____

iii. _____

Criterios de evaluación _____

3) Meta N.º 3 _____

Actividades de aprendizaje:

i. _____

ii. _____

iii. _____

Criterios de evaluación _____

Sesiones de supervisión: El supervisor se compromete a dirigir una sesión de supervisión una vez a la semana. El lugar de reunión para estas sesiones será típicamente [lugar y hora].

Firmas: Al firmar este pacto cada individuo se compromete a hacer de esto una experiencia de aprendizaje formativo:

Trabajador del Servicio de Verano Fecha

Supervisor

Fecha

Calendario de planificación

Día/Fecha	Hora (en horas)	Reunión/Tarea/Supervisión/Equipo Asesor	Identificar la meta de aprendizaje por n.º y actividad
Domingo			
Lunes			
Martes			
Miércoles			
Jueves			
Viernes			
Sábado			

<u>A hacer esta semana:</u> •	<u>A hacer el próximo mes:</u> •
----------------------------------	-------------------------------------

Equipo Asesor para el trabajador del Servicio

Se establecerá un Equipo Asesor en el entorno de cada trabajador del Servicio de Verano. El equipo incluye al supervisor y por lo menos dos adultos que trabajen junto al trabajador y podrán observar su crecimiento. Asegúrese de que el Equipo Asesor tenga una copia de la estrategia de aprendizaje del trabajador, para que conozcan las metas de liderazgo del adulto joven para el verano. Haga una lista de los nombres de las 2 o 3 personas en el Equipo Asesor abajo:

1. _____
2. _____
3. _____

El Equipo Asesor interactuará con el trabajador del Servicio de Verano durante todo el verano para brindarle apoyo, observaciones y reflexión; pero se reunirá formalmente por lo menos 1 vez para discutir el progreso y los retos para el trabajador. Las personas seleccionadas para servir en el Equipo Asesor son escogidas cuidadosamente y en oración por su madurez y preocupación.

Las expectativas para el Equipo Asesor incluyen:

1. compromiso de apoyo activo, observaciones, y reflexión y comprensión de esta responsabilidad como contribución al desarrollo del trabajador del Servicio de Verano
2. capacidad de honestidad con el apoyo y la crítica
3. disposición a invertir tiempo en el trabajador y, cuando sea apropiado, a observar al trabajador en acción para hacer un reporte informado
4. sensibilidad y apoyo a la vulnerabilidad del trabajador en el proceso de evaluación

Apéndice A

Cómo ser un supervisor más eficaz

Para ayudarle a ser el supervisor más eficaz posible, aquí hay algunos consejos útiles para cuando apoye y guíe al trabajador del Servicio de Verano.

- Evalúe el nivel de ansiedad y exigencia del trabajador del Servicio de Verano. Si las responsabilidades y metas del trabajador le plantean exigencias demasiado bajas o niveles excesivos de estrés, el aprendizaje se verá disminuido. Recuerde que la ansiedad acompaña cualquier actividad que se realiza por primera vez y que es habitual que una persona experimente un cierto nivel de ansiedad cuando asume nuevas responsabilidades.
- Ofrezca rutinariamente observaciones al trabajador. Aprendemos mejor (a) cuando las observaciones son claras, directas y oportunas, (b) cuando la corrección se acompaña de reconocimiento y (c) cuando se ofrecen en un espíritu de genuina preocupación por la formación y el desarrollo del trabajador.
- Invite ocasionalmente al trabajador a reflexionar con usted acerca del estilo y las cualidades del liderazgo que usted ejerce. Esto puede ayudar al trabajador a pensar acerca de su propio liderazgo desde un punto de vista teológico, práctico, cultural y personal.
- De lugar a que el trabajador reflexione críticamente. El proceso de aprendizaje por acción/reflexión es una habilidad básica que los líderes necesitan practicar.

Reflexione sobre su primer papel de liderazgo y conteste las siguientes preguntas:

- ¿Cómo le ayudó su supervisor al comenzar su primera asignación? ¿Qué cosas específicas hicieron para ayudarle a tener éxito?
- ¿Cómo supo que tuvo éxito en su primer trabajo? ¿Cómo se midió el éxito o cómo se afirmó en su rol?
- ¿Cuál fue el punto culminante de su primer puesto? ¿Por qué?
- ¿Qué aprendizajes tomará usted de este primer supervisor u otros al relacionarse con el adulto joven?

Supervisores efectivos:

- **Se comunican con habilidad:** Como supervisor uno debe comunicarse de manera clara y correcta para evitar malentendidos y frustraciones. Sea consciente de su comunicación verbal y no verbal. Deje claras sus expectativas; no haga que el trabajador adivine.
- **Valoran al trabajador:** Un buen supervisor entiende el valor de su trabajador y lo trata como tal. Respete las opiniones y los valores del trabajador.
- **Son tutores o mentores:** Un buen supervisor comparte su sabiduría, conocimiento y experiencia con los trabajadores. Está dispuesto a delegar tareas. Proporcione un ambiente donde el trabajador pueda prosperar, ser desafiado y desarrollar sus dones.
- **Son accesibles:** El trabajador no debe dudar en acercarse al supervisor con sus inquietudes y problemas. Un supervisor eficiente se asegurará de que haya suficiente confianza y apertura en la relación de trabajo.
- **Criticar de manera constructiva:** Cuando hay errores, un buen supervisor trata de entender las razones detrás del percance. Ofrezca observaciones constructivas; muéstrelas la manera correcta de hacer las cosas. Asegúrese de felicitar a los trabajadores cuando hagan algo bien.

¿Qué agregaría a esta lista?

¿Qué calidad de supervisor le resulta natural? ¿Cuál es la más difícil?

Asegúrese de conectarse con su coordinador regional durante el verano si necesita más apoyo o tiene alguna pregunta.

SOBRE LA TASA DE SERVICIO DE VERANO

Revisado para el 2024

Los participantes en el Servicio de Verano se consideran empleados de la iglesia u organización para la que trabajan, y las cantidades abonadas a los trabajadores se consideran salarios. Para las organizaciones que tienen otros empleados, esto significa simplemente añadir una persona más a la nómina. Sin embargo, los trabajadores del Servicio de Verano se colocan a veces en iglesias u otras organizaciones que tienen poca o ninguna experiencia en el pago de salarios a empleados. Estas organizaciones deberán establecer procedimientos de empleo.

Si el cumplimiento y los procedimientos de nómina son nuevos para usted, le animamos a obtener ayuda de un contador local o profesional de nómina. El Comité Central Menonita no ofrece asesoramiento legal, de nóminas o contable.

RESUMEN DE LA DECLARACIÓN DE

Descargo de responsabilidad: La siguiente descripción general sólo esboza los requisitos básicos y no es suficiente para contratar y compensar a los empleados temporales. El cumplimiento de la normativa sobre nóminas puede ser complejo. Los requisitos varían de un estado a otro y dependen del tipo de organización que seas

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL (EIN)

Lo primero que se le pedirá es un EIN (también denominado Número de Identificación Fiscal). Si su organización tiene una cuenta bancaria, probablemente ya tenga un EIN. Si no lo tiene, puede obtenerlo del Servicio de Impuestos Internos (IRS) presentando el formulario del IRS nº SS-4, Solicitud de Número de Identificación Patronal (Application for Employer Identification Number). Los formularios del IRS están disponibles llamando al 1-800-829-3676 o a través de internet en

RETENCIONES E FISCALES

Los empresarios están obligados a retener impuestos de los salarios pagados y a declarar los importes de los salarios pagados y los impuestos retenidos al IRS y a las oficinas estatales y locales correspondientes **A.**

Las instrucciones relativas a la retención de impuestos federales figuran en la Publicación 15 del IRS, Circular E (Guía fiscal para empresarios), disponible en el IRS como se ha indicado anteriormente. La Circular E también incluye instrucciones sobre cómo obtener los formularios del IRS, como los W-2, W-4, etc

B. ESTATALES Y LOCALES SOBRE LA RENTA

Puede obtener instrucciones similares sobre los requisitos estatales y locales en la oficina de su estado. Puede obtener información en Internet o poniéndose en contacto con la oficina de su estado. Por lo general, encontrará el número de teléfono en la sección gubernamental de su guía telefónica local

POR ACCIDENTE LABORAL

La ley obliga a las empresas a contratar un seguro de compensación de los trabajadores (WC). Este seguro cubre los gastos médicos derivados de una lesión o enfermedad laboral. También proporciona una reposición parcial del salario a los trabajadores que faltan al trabajo y, por tanto, no perciben un salario debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Póngase en contacto con un agente de seguros local para obtener dicha cobertura

DESEMPLEO

Existe un seguro de desempleo federal y otro estatal. La aplicabilidad del seguro de desempleo federal depende del tipo de organización: las iglesias suelen estar exentas

La normativa estatal en materia de seguro de desempleo varía de un Estado a otro. Póngase en contacto

con su oficina estatal para obtener más información

OTROS

Si el empleado va a conducir un vehículo como parte de su trabajo, y su organización no es propietaria del vehículo, le sugerimos que se asegure de que su organización dispone de un seguro de responsabilidad civil para vehículos alquilados o que no son de su propiedad. Un agente de seguros local podrá ayudarle al respecto. Si su organización es propietaria de un vehículo, esta cobertura debería formar parte de su póliza de vehículos; puede consultar a su agente para asegurarse

RETENCIÓN DE IMPUESTOS E INFORMES

