



Aspiring Leaders Lab Podcast, Episode 1

Leadership Tips for Aspiring Leaders: 10 things I Wish I had Known

In this podcast episode script, Dr. Froswa' Booker-Drew shares 10 Leadership Tips, based on her 30-year journey as a nonprofit leader and leadership professor. This includes serving as lead faculty and facilitator for the Professional Leadership Advancement program for leaders working on gender-based violence, led by the Futures Without Violence, Learning and Leadership project.

Podcast Transcript

Dr. Froswa' Booker-Drew: Welcome to Aspiring Leaders Lab. A podcast series from Futures Without Violence, where we explore creative and innovative leadership strategies for professional growth within programs that address gender-based violence. Thanks for joining us. This is Dr. Froswa' Booker-Drew, host for Aspiring Leaders Lab.

You will be inspired and motivated by our series. and lived experience experts who share stories of resiliency, leadership, and their passion to grow in their profession, to address gaps, build equity, and strengthen advocacy for survivors. Today's episode is about leadership tips for aspiring leaders. And I want to turn it over to my co-host, Mónica Arenas.

Monica: Thank you, Dr. Froswa'. To start, could you please share what are some qualities of an aspiring

Dr. Froswa' Booker-Drew: leader? You know, I think an aspiring leader is someone who is a constant learner. I don't believe that you can be a leader without being someone who is always Desiring to know more. I also believe an aspiring leader is someone who is curious.

I think that part of our growth as leaders is the desire to want to understand. And so, I don't ever believe that you're a leader who has it all together and that you've arrived. I also believe that aspiring leaders are inspirational. I think what they do is they set a vision for their organization and for their teams and that people are inspired by that vision and are willing to follow them because they're not only aspirational, they're inspirational.

I believe that aspiring leaders motivate people that people are. Um, they want to follow them because of the vision that they cast because of [00:02:00] the way that they lead. And so, I think aspiring leaders are the kinds of leaders that really make a difference in organizations and people want to be like them because they model the behavior of what leadership really should look like.

Monica: Great. Thank you. Now, what does it look like to create a framework for equitable leadership for programs addressing intimate partner violence?

Dr. Froswa' Booker-Drew: Well, Monica, I think one of the first things is talking about power and our organizations and a co leadership model is going to be one of the things that should be considered as we're thinking about equitable leadership.

So, what does it really mean to share power instead of having this power? Over model. What does it really look like to have a power with or shared leadership model? It's also important to think about how do you create a system that rewards the team that you have? [00:03:00] So often in organizations, we focus so much on what's not going well that we don't reward what's working.

So how do we make sure that there is a system of rewards and acknowledgement of the work that people are doing so that it encourages them to keep doing great work? And then how do we remove this sense of urgency where there is always a deadline that we've got to get things done? How do we make sure that we're giving people the space to do their work and that it's not always, we've got to do everything right now?

And that leads into this ideal of perfectionism. I think in a lot of our organizations, we don't give people room to make mistakes. And so, in making mistakes, there are lessons that we learn and there is an opportunity for creativity and innovation. So, we've got to get rid of this need for perfectionism because it doesn't exist.

And the other thing is, if we're going to have equitable. Leadership in our organizations. We've got to give our teams the time off to rejuvenate, to relax, um, and to be able to get back and reset. And so how do we make sure that people are getting the time away from the office when they're really on vacation?

We're not sending emails and calling them. That we are giving them what they deserve is to be able to reset. We also have to move from this idea of it's either this way or this way. And this either-or thinking does not serve us well. And so, if we're going to have equitable organizations, it is.

Recognizing that there can be two or more ways to do things and how do we embrace this ideal of both and thinking where these multiple realities can exist that you can be right. And your staff person can also be right. And so we've got to be able to be aware of that and okay with it and. It's important that we create space for other leaders.

As a leader. Our job is to mentor and to coach and to sponsor others. And so how are we opening doors for our team so that they are in a position to grow, whether it's them taking on our position or other roles in the organization, or they may leave, but it is our responsibility to, to make sure that we're grooming and growing our people.

And so we got to have space for other leaders. Communication is also something that's important for equitable leadership. There has to be open communication. I think in a lot of organizations, we only want to hear what. It sounds good to us and what makes us feel good. And we've got to be okay with communication that can be critical.

And that leads to how do we protect the voices of those who dissent those people that disagree. We can't create organizations that are equitable if we only want to listen to people who tickle our ears and tell us the things that make us feel [00:06:00] good. We've got to be okay with those who don't, and how can we learn from them?

We spend a lot of time focusing on those folks who are early adopters and who go, yeah, let's do it. But I think we miss opportunities to really listen to the people who are not in agreement. And there are some learnings that we can get from them to maybe improve the model, um, that we're trying or the program that we're trying to present.

And so for equitable leadership, in my opinion, we got to do all these different things and keep them in mind. They may not happen all at the same time, but it's something that we should aspire to.

Monica: Dr. Froswa', you have a long journey of leadership and experience. Could you please tell us the 10 things you wish you had known when you started leading and that you think are applicable for leaders within the gender-based movement?

Dr. Froswa' Booker-Drew: You know, when I started leading, I was a young leader and, um, I had a team that was so much older than I was. [00:07:00] And so I learned a lot starting with them and over the years of leading organizations that were local to national and international organizations. And all of those experiences have taught me a number of things.

And so I recognized that I needed to understand my lane in my organization. I am one of those people that I love money, but I am not a person who enjoys doing budgeting and forecasting budgets. And so it, for me was not something that I had to be responsible in knowing everything about it. It was.

Knowing my skill set and surrounding myself with people who could compliment me in the areas that I was not good in. So, I think it's important for us to know, what are you good in? What are your skills and strengthen your strengths and not always

focus on your weaknesses and how do you create the space for others on your team to help surround you in those areas that you're not good in.

And then I think it's important to recognize what is leadership. So often we think leadership is about dominating and telling people what to do. And leadership really is about how do we help people grow and show up to be their best self and whatever they do. And so, when you understand that as leaders, you are stewarding other people, that there is a responsibility.

It changes the way that you operate, but it also changes the way that people respond to you. So, you got to know what leadership is and what it's not. The other thing that I've learned on this journey is that you got to create boundaries. I think we don't do well and these. Positions where we're serving others because we give so much of ourselves and we want to be all things to everybody.

And you got to realize that you can. I know it's cliché because we hear it all the time of you got to put your mask on \ the [00:09:00] airplane and they tell you that before you help other people. And it's so true that we have to do the same thing in our lives. So there are times when we've got to put on our mask and we can't be good for other people and help them if we're not good for ourselves.

And so, we have to understand that no is a complete sentence. And so how do you make sure that you have boundaries that protect you? So that you can show up and be your best self. The other thing that I recognize, and I mentioned this earlier, is when I started, I had a team who was so much older. I needed wisdom.

And so how do you make sure that you are doing intergenerational collaboration? Don't allow your age, whether you're young like I was, you know, when I started, or you're older, your age should not be an issue, but you have to recognize that we need the wisdom of those who are more seasoned, which is where I am now as a friend of mine calls me a baby elder.

You want to have those [00:10:00] folks there who have wisdom and experience, but we also need younger people because they bring innovation and creativity and a lens that many of us do not have. And so, we can make magic when we work together and bring both the wisdom and the innovation together. The other thing that I found, um, and what I wish I'd known was my leadership style.

For me, I'm one of those people that I'm highly relational. And that is the way that I lead. I also know that when I'm under stress, that I could be one who's very task oriented. It's important to know how you lead and recognize not just in good times, how you show up, but what happens when you're stressed and how you can communicate that to your team and learn about your staff and how.

They respond when they're stressed or when things are going well and how you're able to help them with your leadership style. So, you got to know how you [00:11:00]

show up. The other thing that was important for me and is a constant in my journey is the professional development. You have got to always be a learner and that you never get to a place where you arrive, even for me with, you know, the education I've been blessed to have.

I still am a voracious reader because you have to continue to educate yourself so that you can help others. There's so much information. I realized this when I was getting my Ph. D. That, uh, I realized I was so dumb because there was so much I didn't know. Um, it is a lot of knowledge that is out there.

How do we continue to learn and grow ourselves so that we can grow others? You got to be comfortable with your mistakes. You are going to mess up. You are going to do things that you look back on and go, God, what was I thinking? But you got to recognize that those mistakes. [00:12:00] and opportunities for our growth.

And just as we give grace to others when they messed up, and we should, we also have to give grace to ourselves when we mess up, it is not the end of the world when you make a mistake, but we also have to be the kind of people that can apologize and own our mess and our stuff. So we got to be able to say, I'm sorry, my bad.

The other thing that I recognized is there are multiple realities that exist at the same time. So, I can believe that one thing can be true. And it does not negate someone else's truth. It is arrogance to me when leaders believe that there is only one way of doing things and that the way that they've done it or their belief system is the only way.

And it may be the only way for you, but that may not be true for someone else. And we have to be okay with knowing that there are a lot of ways to do things. And that does not negate the value of one or the other. And then you got to know the three C's and I live by these all the time. You got to collaborate, you got to celebrate, and you got to be willing to change.

Collaboration is important. Internally, you got to have your team knowing that you are willing to share power and depend upon them. But you also have to collaborate externally. So how are you building partnerships in the community? What does it look like for you to really think about building a network or this ecosystem so that your clients benefit from that?

So, you got to collaborate if we're really talking about centering people in this work, we got to have the resources. We can't do all things for our clients. So, we got to make sure we're collaborating. To support them. And then we got to celebrate, as I said earlier about the awards and rewards. We've got to be able to pat ourselves on the back.

I think so often we just get so busy doing this work that we don't take the time to go great job. We got to sit back and say, we've done great. And, and be able to relish in those moments and then change. Things are going to change. We are evolving. The people around us are evolving. Our organizations are evolving.

We got to accept that change is going to happen. And it's not always a bad thing when it does, because I see change as an opportunity. And then last, and this is what I live on, is this idea of building your social capital. How do you build your network and your support system? So, I mentioned earlier about this idea of coaching and sponsorship and mentoring.

A coach is someone that all of us need. You need somebody that's cheering you on and going, Great job! We got to have people who do that, but we also need mentors. Those are the people that speak into our lives and tell us their wisdom and their experiences, but we also need sponsors. Those are the people that are saying our names behind closed doors.

Who are telling us, um, I'm opening up this opportunity for you and you need those people who are going to advocate for your growth and on behalf. And all of us need that. I consider having those people as a part of my personal board of directors, just as you have that for your organization, you need that for your own life.

And so you got to be intentional about building your social capital because you need that both personally because we all need a support system, but you got to have that professionally. If you're going to do well in this work, you got to have other people. You cannot do it in isolation. And so those are my 10 things that I wish I'd known when I got started.

I probably have 25 more, but for the sake of time, we're going to do these 10. So, Monica. I'm done.

Monica: Thank you. Thank you, Dr. Froswa'. These strategies are inspiring. The Aspiring Leaders Lab Podcast is part of the Supporting Organizational Sustainability SOS Institute, a project of Futures Without Violence. We offer workshops, webinars, and tools to support professional development to help enhance programming, organizational infrastructure, and leadership capacity.

More and access resources. Visit [Futures without violence.org](https://www.futureswithoutviolence.org). This project was supported by grant number 15JOVW-21-GK-02206-MUMU, awarded by the Office on Violence Against Women, U. S. Department of Justice. The opinions, findings, conclusions, and recommendations expressed in this publication are those of the author and do not necessarily reflect the views of the Department of Justice, Office on Violence Against Women.



Podcast del Laboratorio de Aspirantes a Líderes, Episodio 1

Consejos de liderazgo para aspirantes a líderes: 10 cosas que desearía haber sabido

En el guión de este episodio de podcast, la Dra. Froswa' Booker-Drew comparte 10 consejos de liderazgo, basados en su trayectoria de 30 años como líder de organizaciones sin fines de lucro y profesora de liderazgo. Esto incluye servir como profesor principal y facilitador del programa de Avance de Liderazgo Profesional para líderes que trabajan en violencia de género, dirigido por el proyecto Futuros sin Violencia, Aprendizaje y Liderazgo.

Transcripción del podcast

Dr. Froswa' Booker-Drew: Bienvenidos al Laboratorio de Aspirantes a Líderes. Una serie de podcasts de Futures Without Violence, donde exploramos estrategias de liderazgo creativas e innovadoras para el crecimiento profesional dentro de programas que abordan la violencia de género. Gracias por acompañarnos. Estas fueron las palabras expresadas por la Dra. Froswa' Booker-Drew, anfitriona del Laboratorio de Aspirantes a Líderes.

Te sentirás inspirado y motivado por nuestra serie. y expertos en experiencia vivida que comparten historias de resiliencia, liderazgo y su pasión por crecer en su profesión, abordar las brechas, construir equidad y fortalecer la defensa de los sobrevivientes. El episodio de hoy trata sobre consejos de liderazgo para aspirantes a líderes. Y quiero cederle la palabra a mi copresentadora, Mónica Arenas.

Mónica: Gracias, Dr. Froswa'. Para empezar, ¿podrías compartir cuáles son algunas de las cualidades de un aspirante?

Dr. Froswa' Booker-Drew: ¿líder? Sabes, creo que un aspirante a líder es alguien que aprende constantemente. No creo que se pueda ser un líder sin ser alguien que siempre está deseando saber más. También creo que un aspirante a líder es alguien curioso.

Creo que parte de nuestro crecimiento como líderes es el deseo de querer entender. Y por lo tanto, nunca creo que seas un líder que lo tenga todo bajo control y que hayas llegado. También creo que los aspirantes a líderes son inspiradores. Creo que lo que hacen es establecer una visión para su organización y para sus

equipos y que las personas se sientan inspiradas por esa visión y estén dispuestas a seguirla porque no solo son aspiracionales, sino inspiradoras.

Creo que los aspirantes a líderes motivan a las personas que quieren seguirlos debido a la visión que proyectan debido a [00:02:00] la forma en que lideran. Por lo tanto, creo que los aspirantes a líderes son el tipo de líderes que realmente marcan la diferencia en las organizaciones y la gente quiere ser como ellos porque modelan el comportamiento de lo que realmente debería ser el liderazgo.

Mónica: Genial. Gracias. Ahora bien, ¿cómo se ve la creación de un marco de liderazgo equitativo para los programas que abordan la violencia de pareja?

Dra. Froswa' Booker-Drew: Bueno, Mónica, creo que una de las primeras cosas es hablar sobre el poder y nuestras organizaciones, y un modelo de coliderazgo va a ser una de las cosas que se deben considerar al pensar en el liderazgo equitativo.

Entonces, ¿qué significa realmente compartir el poder en lugar de tener este poder? Sobre modelo. ¿Cómo es realmente tener un modelo de poder o liderazgo compartido? También es importante pensar en cómo crear un sistema que recompense al equipo que tienes. [00:03:00] Muy a menudo, en las organizaciones, nos centramos tanto en lo que no va bien que no recompensamos lo que funciona.

Entonces, ¿cómo nos aseguramos de que haya un sistema de recompensas y reconocimiento del trabajo que las personas están haciendo para que las anime a seguir haciendo un gran trabajo? Y luego, ¿cómo eliminamos este sentido de urgencia en el que siempre hay una fecha límite para hacer las cosas? ¿Cómo nos aseguramos de que estamos dando a la gente el espacio para hacer su trabajo y que no siempre, tenemos que hacer todo ahora mismo?

Y eso nos lleva a este ideal de perfeccionismo. Creo que en muchas de nuestras organizaciones, no le damos a la gente espacio para cometer errores. Y así, al cometer errores, hay lecciones que aprendemos y hay una oportunidad para la creatividad y la innovación. Por lo tanto, tenemos que deshacernos de esta necesidad de perfeccionismo porque no existe.

Y la otra cosa es, si vamos a tener Liderazgo equitativo en nuestras organizaciones. Tenemos que dar a nuestros equipos el tiempo libre para rejuvenecer, relajarse, y poder volver y reiniciar. Entonces, ¿cómo nos aseguramos de que las personas tengan tiempo fuera de la oficina cuando realmente están de vacaciones?

No estamos enviando correos electrónicos y llamándolos. Que les estemos dando lo que se merecen es poder resetear. También tenemos que alejarnos de esta idea de que es de esta manera o de esta manera. Y este pensamiento de uno u otro no nos sirve de nada. Y entonces, si vamos a tener organizaciones equitativas, lo es.

Reconocer que puede haber dos o más formas de hacer las cosas y cómo abrazamos este ideal de ambas y pensar que donde pueden existir estas múltiples realidades se puede tener razón. Y su personal también puede tener razón. Así que tenemos que ser capaces de ser conscientes de eso y estar de acuerdo con ello. Es importante que creamos espacio para otros líderes.

Como líder. Nuestro trabajo es orientar, entrenar y patrocinar a otros. Y entonces, ¿cómo estamos abriendo puertas para que nuestro equipo esté en condiciones de crecer, ya sea que asuman nuestro puesto u otros roles en la organización, o que se vayan, pero es nuestra responsabilidad asegurarnos de que estamos preparando y haciendo crecer a nuestra gente?

Y así pudimos tener espacio para otros líderes. La comunicación también es algo importante para un liderazgo equitativo. Tiene que haber una comunicación abierta. Creo que en muchas organizaciones, solo queremos escuchar lo que nos suena bien y lo que nos hace sentir bien. Y tenemos que estar de acuerdo con la comunicación que puede ser crítica.

Y eso nos lleva a cómo protegemos las voces de los que disienten de las personas que no están de acuerdo. No podemos crear organizaciones que sean equitativas si solo queremos escuchar a las personas que nos hacen cosquillas en los oídos y nos dicen las cosas que nos hacen sentir [00:06:00] bien. Tenemos que estar bien con los que no lo hacen, y ¿cómo podemos aprender de ellos?

Pasamos mucho tiempo enfocándonos en aquellas personas que son las primeras en adoptarlas y que dicen, sí, hagámoslo. Pero creo que perdemos oportunidades de escuchar realmente a las personas que no están de acuerdo. Y hay algunos aprendizajes que podemos obtener de ellos para tal vez mejorar el modelo que estamos probando o el programa que estamos tratando de presentar.

Y entonces, para un liderazgo equitativo, en mi opinión, tenemos que hacer todas estas cosas diferentes y tenerlas en cuenta. Puede que no sucedan todos al mismo tiempo, pero es algo a lo que debemos aspirar.

Mónica: Dr. Froswa', usted tiene un largo viaje de liderazgo y experiencia. ¿Podrías decirnos las 10 cosas que te hubiera gustado saber cuándo empezaste a liderar y que crees que son aplicables a los líderes dentro del movimiento de género?

Dr. Froswa' Booker-Drew: Sabes, cuando comencé a liderar, era un líder joven y, tenía un equipo que era mucho mayor que yo. Así que aprendí mucho, empezando por ellos y a lo largo de los años liderando organizaciones que eran locales para organizaciones nacionales e internacionales. Y todas esas experiencias me han enseñado varias cosas.

Así que reconocí que necesitaba entender mi carril en mi organización. Soy una de esas personas a las que les encanta el dinero, pero no soy una persona a la que le

guste hacer presupuestos y pronosticar presupuestos. Y así, para mí no era algo en lo que tuviera que ser responsable de saberlo todo al respecto. Fue conocer mi conjunto de habilidades y rodearme de personas que pudieran felicitarme en las áreas en las que no era bueno. Entonces, creo que es importante que sepamos, ¿en qué eres bueno? Cuáles son tus habilidades y fortalece tus fortalezas y no siempre te enfocas en tus debilidades y cómo creas el espacio para que otros en tu equipo te ayuden a rodearte en esas áreas en las que no eres bueno.

Y luego creo que es importante reconocer lo que es el liderazgo. Muy a menudo pensamos que el liderazgo consiste en dominar y decirle a la gente lo que tiene que hacer. Y el liderazgo realmente se trata de cómo ayudamos a las personas a crecer y mostrar lo mejor de sí mismas y lo que sea que hagan. Y así, cuando entiendes que, como líderes, estás administrando a otras personas, hay una responsabilidad.

Cambia la forma en que operas, pero también cambia la forma en que las personas te responden. Entonces, tienes que saber qué es y qué no es el liderazgo. La otra cosa que he aprendido en este viaje es que tienes que crear límites. Creo que no lo hacemos bien y estas posiciones en las que servimos a los demás porque damos mucho de nosotros mismos y queremos ser todo para todos.

Y tienes que darte cuenta de que puedes. Sé que es un cliché porque lo escuchamos todo el tiempo de que tienes que ponerte la máscara en el avión y te dicen eso antes de ayudar a otras personas. Y es tan cierto que tenemos que hacer lo mismo en nuestras vidas. Así que hay momentos en los que tenemos que ponernos la máscara y no podemos ser buenos para otras personas y ayudarlos si no somos buenos para nosotros mismos.

Por lo tanto, tenemos que entender que no es una oración completa. Y entonces, ¿cómo te aseguras de tener límites que te protejan? Para que puedas presentarte y ser la mejor versión de ti mismo. La otra cosa que reconozco, y lo mencioné antes, es que cuando empecé, tenía un equipo que era mucho mayor. Necesitaba sabiduría.

Y entonces, ¿cómo te aseguras de que estás haciendo colaboración intergeneracional? No permitas que tu edad, ya sea que seas joven como yo, ya sabes, cuando comencé, o que seas mayor, tu edad no debería ser un problema, pero tienes que reconocer que necesitamos la sabiduría de aquellos que son más experimentados, que es donde estoy ahora cuando un amigo mío me llama un bebé mayor.

Quieres tener a esas personas [00:10:00] que tienen sabiduría y experiencia, pero también necesitamos gente más joven porque aportan innovación y creatividad y una lente que muchos de nosotros no tenemos. Y así, podemos hacer magia cuando trabajamos juntos y unimos tanto la sabiduría como la innovación. La otra cosa que encontré, y lo que desearía haber sabido fue mi estilo de liderazgo.

Para mí, soy una de esas personas que son altamente relacionales. Y esa es la forma en que dirijo. También sé que cuando estoy bajo estrés, podría ser una persona muy orientada a las tareas. Es importante saber cómo lideras y reconocer no solo en los buenos momentos, cómo te presentas, sino también qué sucede cuando estás estresado y cómo puedes comunicarlo a tu equipo y aprender sobre tu personal y cómo responden cuando están estresados o cuando las cosas van bien y cómo puedes ayudarlos con tu estilo de liderazgo. Entonces, tienes que saber cómo [00:11:00] te presentas. La otra cosa que fue importante para mí y es una constante en mi viaje es el desarrollo profesional. Tienes que ser siempre un aprendiz y nunca llegar a un lugar al que llegues, incluso para mí con, ya sabes, la educación que he tenido la bendición de tener.

Sigo siendo una lectora voraz porque hay que seguir educándose para poder ayudar a los demás. Hay mucha información. Me di cuenta de esto cuando estaba haciendo mi doctorado. Eso, eh, me di cuenta de que era tan tonto porque había muchas cosas que no sabía. Es mucho conocimiento lo que está ahí fuera.

¿Cómo seguimos aprendiendo y creciendo para que otros puedan crecer? Tienes que sentirte cómodo con tus errores. Vas a meter la pata. Vas a hacer cosas que mires hacia atrás y dirás, Dios, ¿en qué estaba pensando? Pero hay que reconocer que esos errores. [00:12:00] y oportunidades para nuestro crecimiento.

Y así como damos gracia a los demás cuando se equivocan, y deberíamos hacerlo, también tenemos que darnos gracia a nosotros mismos cuando nos equivocamos, no es el fin del mundo cuando cometes un error, pero también tenemos que ser el tipo de personas que pueden disculparse y hacerse cargo de nuestro desastre y nuestras cosas. Así que tenemos que ser capaces de decir, lo siento, mi mal.

La otra cosa que reconocí es que hay múltiples realidades que existen al mismo tiempo. Entonces, puedo creer que una cosa puede ser cierta. Y no niega la verdad de otra persona. Es arrogancia para mí cuando los líderes creen que solo hay una forma de hacer las cosas y que la forma en que lo han hecho o su sistema de creencias es la única manera.

Y puede que sea la única manera para ti, pero puede que no sea cierto para otra persona. Y tenemos que estar de acuerdo con saber que hay muchas maneras de hacer las cosas. Y eso no niega el valor de uno u otro. Y luego llegaste a conocer las tres C y vivo de acuerdo con ellas todo el tiempo. Tienes que colaborar, tienes que celebrar y tienes que estar dispuesto a cambiar.

La colaboración es importante. Internamente, tienes que tener a tu equipo sabiendo que estás dispuesto a compartir el poder y depender de ellos. Pero también hay que colaborar externamente. Entonces, ¿cómo están construyendo asociaciones en la comunidad? ¿Cómo es para ti pensar realmente en construir una red o este ecosistema para que tus clientes se beneficien de ello?

Por lo tanto, hay que colaborar, si realmente estamos hablando de centrar a la gente en este trabajo, tenemos que tener los recursos. No podemos hacer todas las cosas por nuestros clientes. Por lo tanto, tenemos que asegurarnos de que estamos colaborando. Para apoyarlos. Y luego pudimos celebrar, como dije antes sobre los premios y recompensas. Tenemos que ser capaces de darnos palmaditas en la espalda.

Creo que a menudo estamos tan ocupados haciendo este trabajo que no nos tomamos el tiempo para hacer un gran trabajo. Tenemos que sentarnos y decir que lo hemos hecho muy bien. Y ser capaz de disfrutar de esos momentos y luego cambiar. Las cosas van a cambiar. Estamos evolucionando. Las personas que nos rodean están evolucionando. Nuestras organizaciones están evolucionando.

Tenemos que aceptar que el cambio va a ocurrir. Y no siempre es malo cuando lo hace, porque veo el cambio como una oportunidad. Y por último, y esto es lo que me gusta, está la idea de construir tu capital social. ¿Cómo construyes tu red y tu sistema de apoyo? Entonces, mencioné antes sobre esta idea de coaching, patrocinio y mentoría.

Un entrenador es alguien que todos necesitamos. Necesitas a alguien que te anime y te diga, ¡Buen trabajo! Tenemos que tener personas que hagan eso, pero también necesitamos mentores. Esas son las personas que hablan en nuestras vidas y nos cuentan su sabiduría y sus experiencias, pero también necesitamos patrocinadores. Esas son las personas que están diciendo nuestros nombres a puerta cerrada.

¿Quién nos está diciendo, estoy abriendo esta oportunidad para ti y necesitas a esas personas que van a abogar por tu crecimiento y en tu nombre? Y todos nosotros necesitamos eso. Considero que tener a esas personas como parte de mi junta directiva personal, al igual que lo tienes para tu organización, lo necesitas para tu propia vida.

Por lo tanto, tienes que ser intencional en la construcción de tu capital social porque lo necesitas tanto personalmente porque todos necesitamos un sistema de apoyo, como tienes que tenerlo profesionalmente. Si te va a ir bien en este trabajo, tienes que tener a otras personas. No se puede hacer de forma aislada. Y esas son mis 10 cosas que desearía haber sabido cuando empecé.

Probablemente tenga 25 más, pero por el bien del tiempo, vamos a hacer estos 10. Entonces, Mónica. Ya terminé.

Mónica: Gracias. Gracias, Dr. Froswa'. Estas estrategias son inspiradoras.

El Podcast del Laboratorio de Aspirantes a Líderes forma parte del Instituto SOS de Apoyo a la Sostenibilidad Organizacional, un proyecto de Futuros sin Violencia. Ofrecemos talleres, seminarios web y herramientas para apoyar el desarrollo

profesional para ayudar a mejorar la programación, la infraestructura organizativa y la capacidad de liderazgo.

Más y acceder a los recursos. Visite [Futures sin violence.org](https://www.futureswithoutviolence.org). Este proyecto contó con el apoyo de la subvención número 15JOVW-21-GK-02206-MUMU, otorgada por la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son las de la autora y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.