

I know **maven.** that I've been changed

mf *f* Maven Leadership Collective

CODA

The 2024 Maven Impact Report

M.1

(14:58)

Perpetual Sabbatical - Español

Corey Davis (he|they), Founder & Creative
Director, Maven Leadership Collective

Alexandra Martinez, (she|her) Producer

Corey Davis (00:00):

Soy Corey Davis, director creativo y fundador de Maven Leadership Collective. Centrar el respiro y la fortificación y mantener un espacio para ello en nuestra práctica social no es fácil. Se trata de una reestructuración fundamental de cómo construimos juntos el poder y, para ello, será necesaria una práctica diaria coherente de decir no, de seguir un enfoque basado en pruebas, de dejar realmente espacio para el descanso, para alinearnos y no sólo para estas presiones artificiales de acción y de hacer y parecer que lo tenemos todo controlado. En lugar de plantearnos la pregunta: ¿tenemos capacidad para esto? ¿Cuánto tiempo podemos tardar en resolverlo para hacerlo bien? Y si no, ¿por qué lo hacemos?

(01:32):

El modo de funcionamiento actual no funciona. Las cosas que el sector no lucrativo incentiva están en directa contradicción con mi cuerpo, con mi salud, con mis relaciones, con la forma en que quiero ocupar un espacio en el mundo, y por eso no es sostenible. Reimaginar es realmente, para mí, la única opción, pero es tan difícil. Es como girar un crucero en otra dirección en medio de una tormenta, pero hay que hacerlo. No estoy completamente segura de cómo podría y debería ser un año sabático perpetuo, pero quiero reclamar un espacio para descubrir, pensar en ello y resolverlo.

(02:16):

Hace unos años, un amigo me dijo que no debemos tener una vida de la que necesitemos vacaciones. En aquel momento, no sabía de qué me estaba hablando. Claro que necesitamos vacaciones. Claro que necesitamos un descanso. Pero lo que estaba diciendo era algo que realmente no entendí hasta hace muy poco: ¿por qué no podemos construir una vida de la que no tengamos que escapar? Si eso es cierto, ¿cómo podemos construir una carrera de la que no tengamos que escapar? ¿Cómo es que siempre encontramos tiempo para nutrirnos, para aprender, para el descanso profundo, la reflexión, la exploración, la experimentación, todas las cosas que la gente espera en este año sabático, pero hay que esperar años o a veces nunca. A veces la gente no las consigue. Entonces, ¿cómo podemos construir una carrera, una vida y una práctica que nos nutra perpetuamente y en la que no tengamos que ahorrar y machacarnos para, con un poco de suerte, conseguir algún tipo de reflexión profunda?

(03:30):

En 2025, realmente me gustaría que Maven jugara y experimentara con elementos fundacionales de la construcción de un año sabático perpetuo como la práctica central de cómo logramos el impacto con los líderes. Creo que es hora de tener un alejamiento radical de lo que actualmente conocemos, y eso podría ser aterrador, podría ser liberador, pero creo que un poco de locura es lo que se necesita en la experimentación. En cuanto a la salud, en 2018 tuve un fallo cardíaco. Los médicos aún no saben exactamente por qué, pero sí sé que lo que contribuyó a que terminara en el Jackson Memorial Hospital de Miami, en la UCI con mi corazón funcionando al 10% de lo que debería en torno a las vacaciones de Navidad, fue que simplemente pensé que estaba cansado. Simplemente pensé que el trabajo era tan importante como líder y fundador emergente de una organización sin ánimo de lucro que, si trabajaba más duro, eso era lo que hacía falta y podría descansar después.

(04:35):

Y seguí diciéndolo durante meses. Y, de hecho, mi corazón había empezado a fallar varios meses antes, en septiembre. La dificultad para respirar que sentía, la incapacidad para dormir, la sensación de ahogo, todo se debía a que me repetía una y otra vez: "Descansaré más tarde". Al igual que ocurre con la idea de las vacaciones o el año sabático, o de tomarnos el desarrollo profesional que necesitamos, el sector no lucrativo dice: "Pero primero, desgástate antes de hacer ninguna de esas otras cosas. Exijamos tu salud como entrada para permanecer y ser elevados en este sector". Y eso es en gran parte para la gente negra y morena que tiene que pagar ese precio para sentarse a esa mesa. Y entonces llegas allí y te das cuenta de que acabas de comprar la entrada a un edificio en llamas.

(05:35):

Una de nuestras expertas, Linda Chung, que es artista y una pensadora profunda, me dijo una vez: "Corey, una de las cosas satisfactorias de ser artista es que la gente espera que seas un poco diferente, un poco...".

a pensar de forma más radical". Y como laboratorio de ideas, creo que la gente también espera eso de nosotros. Ha sido un viaje difícil como organización ser vistos como que hacemos las cosas de manera diferente, que buscaremos arreglarlo incluso si algo no está roto. Esa es nuestra orientación. Así que cuando proponemos algún tipo de idea, como un año sabático perpetuo, esperamos que se entienda o se adopte inmediatamente. Pero nuestro trabajo consiste en innovar, cuestionar y dismantelar lo que no nos funciona y encontrar soluciones más creativas a los sistemas que fallan. Estamos en un perpetuo estado de ataque, de amenaza, de violencia, y cuanto más hacemos esto de constreñir y soltar y constreñir y soltar, no es una forma saludable de alcanzar ningún tipo de paz.

(06:46):

En la misión de Maven, hablamos de proporcionar mayores facilidades a quienes servimos. Y el concepto de un año sabático perpetuo que estamos experimentando es su evolución natural. Una extensión de eso. Estar menos agobiados en nuestra práctica de impacto social no significa estar exentos de responsabilidad. De hecho, ampliar la apertura de lo que es el descanso y lo que requiere, rigor, integridad y práctica coherente, en realidad nos permite redoblar nuestra responsabilidad, nuestro compromiso en lo que algunos podrían decir que es una vocación con una claridad aún mayor. Y así, si adoptamos estrategias que nos permitan darnos cuenta de que siempre tenemos que estar en un estado de respiro y de fortificación que ponga freno a las estructuras opresivas, mejor nos irá.

(07:50):

En 2025 empezaremos a despedirnos de algunas de las cosas que hemos llegado a conocer y apreciar tanto. Parte de la razón por la que este informe se llama CODA es porque queremos estudiar cómo apartarnos del estribillo familiar e introducir algo nuevo e inesperado antes de llegar a la conclusión. En 2025, veremos la última edición de la Cohorte de Liderazgo Maven durante un tiempo. Hemos construido una comunidad muy sólida de alumnos en múltiples estados, en múltiples disciplinas, y no hay necesidad, una, de que un laboratorio de impacto especializado en ideas siga haciendo lo mismo una y otra vez. Será nuestro décimo en ocho años, creo que hemos demostrado la prueba de concepto. Creo que hemos demostrado cómo crear pertenencia e invertir en líderes que normalmente quedan fuera de la ecuación.

(08:52):

Después de 2025, nos volcaremos más hacia dentro y despertaremos la creatividad y la colaboración entre la comunidad de aprendizaje existente, utilizaremos nuestra capacidad para apoyar mejor a los sabios existentes. La segunda es que haremos menos para poder profundizar y pasaremos a un modelo en el que todo nuestro aprendizaje girará en torno a temas intensos durante breves periodos de tiempo. Viajaremos para estar con expertos en su campo y llevaremos nuestros recursos y nuestra comunidad de estudiantes a ese lugar, y aprenderemos juntos.

(09:29):

Habrán cuatro formatos de retiro que marcarán nuestro año de programación. Incluirán bienestar, financiación catalizadora y un espacio para aprender de forma más avanzada. Así que nunca quisimos ser liderazgo 101, pero como no hay un número suficiente de organizaciones como la nuestra, hemos tenido que expandirnos para ser múltiples cosas para múltiples personas. Las organizaciones dirigidas por negros no pueden permitirse el lujo de perseguir su misión con un único objetivo, que está reservado a las organizaciones dirigidas por blancos porque cuentan con recursos suficientes, porque la filantropía sigue confiando más en el liderazgo de los blancos que en el de los negros. Así que tuvimos que ampliar nuestro alcance para poder mantenernos y apoyar de verdad a nuestra comunidad.

(10:23):

Pero ahora construimos una nueva comunidad. ¿Y ellos? Han escalado. Han invertido. Han crecido. A lo largo de ocho años, hemos visto a muchos de nuestros expertos conseguir cosas que nunca pensaron que podrían lograr. Tenemos que volver a visitarlos y cumplir nuestra promesa de un apoyo de por vida. En eso nos centraremos más allá de 2025. Y estoy emocionada de experimentar y jugar y aprender de nuestras maven, aprender de otras personas que están haciendo este trabajo, otras organizaciones que están comprometidas a centrarse en queer y trans líderes de impacto social de color sobre lo que esa forma y textura debe tomar.

(11:04):

Una vez, a principios del verano de 2024, estábamos en el Campamento Maven en Costa Rica y pensábamos en una de esas grandes ideas sobre cómo reimaginar nuestra práctica social. Las nubes se habían ido y el sol, a pesar de que era el final del día, se asomaba de la manera más radiante. Corrimos por la calle hasta la playa, nos mojamos los pies en las olas y nos abrazamos, nos reímos y nos echamos unas risas, porque ese árbol inesperado al final de un día tan intenso era una delicia. Y uno de nuestros genios se volvió hacia mí y me dijo: "Nunca supe que dirigir una organización sin ánimo de lucro pudiera sentirse así". Al mismo tiempo, me sentí muy bien de que pudiéramos reservar un espacio de esta manera, pero al mismo tiempo, sentí una profunda tristeza de que fuera una persona tremendamente brillante y generosa que ni siquiera había contemplado que deberíamos nutrirnos, que podemos trabajar duro, pero también tener un lugar en el que nutrirnos y apoyarnos. ¿Por qué no es así por defecto?

(12:47):

Para muchos líderes de organizaciones sin ánimo de lucro, nuestro cometido es proporcionar expresiones de atención a comunidades enteras. ¿Dónde está escrito que no debemos recibir el mismo nivel de atención que proporcionamos a los demás? ¿Por qué lo dejamos de lado? ¿Por qué lo reservamos para los demás, no para nosotros, ni siquiera para los demás? Realmente no creo que se pueda llegar al deleite sin enfrentarse a las cosas desagradables. Así que la gente piensa que soy raro porque digo: "¿Cómo podemos encontrar placer en el fracaso?" ¿Cómo es que ahora estoy pensando más sobre dónde tenemos un lugar para hablar de la profunda decepción que llevamos con nosotros en el trabajo? ¿Dónde está el depósito para eso? Decimos que te presentes y traigas toda tu estantería, pero en realidad no tenemos un lugar donde expresar la decepción por la integridad de nuestras instituciones o los valores de nuestros jefes.

(13:46):

No hay lugar para eso y conservar el trabajo, pero tiene que haber una digestión saludable de esas cosas con las que realmente no queremos lidiar, como la decepción, como el fracaso, para poder habitar y abrazar esa risa profunda y plena que viene con el deleite. Creo que llegamos al placer planificándolo intencionadamente o, al menos, dejándole espacio. Y si nos movemos demasiado deprisa, hacemos demasiadas cosas, tenemos demasiados compromisos, no hay forma de que el deleite nos sorprenda, y el deleite tiene que sorprendernos, pero podemos actuar intencionadamente para que nos sorprenda. Tienes que esperarlo, y tienes que hacer espacio para ello. Pero si corremos a mil por hora, si hacemos cosas que sabemos que no deberíamos hacer, si estamos cerca de gente que no deberíamos estar, no hay forma de que el deleite venga y nos toque el hombro.