



LALA



informe trimestral de DEIA



DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESO



- 01** Contexto
- 02** Resumen Ejecutivo
- 03** Análisis
- 04** Lecciones Aprendidas
- 05** ¿Qué pasa ahora?



CONTEXTO

CONTEXTO

CONTEXTO



La Academia de Liderazgo Latinoamericano (LALA) es una organización internacional que promueve el desarrollo económico sostenible y fortalece la gobernanza democrática en América Latina mediante el desarrollo y la conexión de una nueva generación de líderes con principios y socialmente innovadores. LALA ofrece tres programas de liderazgo diferentes: Bootcamps Presenciales, Bootcamps Virtuales y La Academia.

Como parte de la misión de la organización, DEIA (Diversidad, Equidad, Inclusión y Acceso) es una prioridad en nuestro trabajo a lo largo del viaje del estudiante. LALA ofrece un entorno de autodesarrollo con impacto social que invita a los estudiantes a una comunidad y un viaje de aprendizaje permanente, al tiempo que nos equilibramos y alineamos en cada paso con los valores de DEIA en nuestra organización.



LALA ha pasado por una amplia y continua reestructuración en los últimos dos años, ya que nos centramos en traer líderes negros e indígenas más cercanos que lideren el cambio en sus comunidades y países. Nuestros objetivos dentro de esta reestructuración han sido 1) aumentar la diversidad y la representación en la comunidad estudiantil de LALA y, a su vez, 2) desarrollar estructuras que eliminen sistemáticamente las barreras para los jóvenes subrepresentados en América Latina.

Este informe detalla aspectos importantes de la DEIA en nuestros programas en el tercer trimestre de 2022. Queremos maximizar nuestro impacto en la comunidad mejorando los espacios ofrecidos y permitiendo a los antiguos alumnos mantenerse dentro de las oportunidades del ecosistema. Con ello, buscamos no sólo mejorar la experiencia de los Alumni tras completar sus cursos con nosotros, sino también mejorar el nivel general de compromiso.



RESUMEN EJECUTIVO



nuestros esfuerzos en DEIA han dado sus frutos. los programas de LALA se han vuelto sustancialmente más diversos e inclusivos, como se ve en algunas cifras clave.



En 2022 casi el 47% de nuestros nuevos estudiantes se autoidentificaron como negros; en 2021 solo lo hizo el 28%. Esto demuestra que hemos logrado con éxito nuestro objetivo de aportar más diversidad étnica a nuestra comunidad. Cuando ampliamos el indicador para incluir a los estudiantes indígenas y de bajos ingresos, pasamos del 33% en 2021 al 66,7% en 2022. Este aumento es el resultado de esfuerzos estratégicos que incluyen asociaciones, un programa de apoyo a los candidatos y comunicaciones específicas.





En 2022 casi el 47% de nuestros nuevos estudiantes se autoidentificaron como negros; en 2021 solo lo hizo el 28%. Esto demuestra que hemos logrado con éxito nuestro objetivo de aportar más diversidad étnica a nuestra comunidad. Cuando ampliamos el indicador para incluir a los estudiantes indígenas y de bajos ingresos, pasamos del 33% en 2021 al 66,7% en 2022. Este aumento es el resultado de esfuerzos estratégicos que incluyen asociaciones, un programa de apoyo a los candidatos y comunicaciones específicas.

También vimos movimientos similares en las comunidades de bajos ingresos y en los estudiantes indígenas, ya que el 66,7% de nuestros nuevos estudiantes brasileños se declararon como ESE (Escalas de situación socioeconómica) medio-bajo y el 61,5% de los estudiantes hispanoamericanos también lo declararon, una clara mejora con respecto a 2021, cuando solo eran el 33%. Y el 59% de estos estudiantes hispanoamericanos identificaron su etnia como mixta o indígena, un récord entre nuestros últimos procesos selectivos. En nuestro más reciente ciclo del programa de recaudación de fondos, los estudiantes lograron recaudar un total de USD 15,303, con un 30.19% de estudiantes que lograron recaudar el 100% de su cuota del Bootcamp, resultado de nuestro trabajo en equipo para asegurar que recibiríamos estudiantes con diferentes orígenes.



Entre los programas de prácticas y mentoría, hemos identificado un impacto más significativo en la trayectoria de nuestros ex alumnos, ya que hemos formado equipos con una mayor diversidad de orígenes, resultado directo de nuestras acciones para comprometer y apoyar a estos grupos con las asociaciones estratégicas que hemos creado.

Tuvimos una mayor diversidad geográfica en el programa y una fuerte participación de nuestros alumnos que provienen de zonas rurales (5,8%) o de barrios de bajos ingresos (50,9%), así como el 29% de nuestros ex alumnos que nuestras empresas asociadas contrataron a través de nuestro programa de prácticas.





Hemos recibido respuestas muy positivas tras una recopilación de datos sobre las necesidades de los ex alumnos; hemos recibido respuestas muy positivas en las que la mayoría de los ex alumnos nos informan de que se sienten acogidos, representados y que sus opiniones son escuchadas dentro de nuestra comunidad. Además, hemos recibido sus comentarios sobre las mejoras y las nuevas estructuras que les gustaría aportar a LALA, que ya se están implementando.





ANÁLISIS ANÁLISIS ANÁLISIS



Para la construcción de este informe, consideramos dos prioridades principales en LALA: los programas que existen para aumentar la diversidad y la representación en la comunidad de estudiantes de LALA (considerada como prioridad número 1) y los puntos para desarrollar estructuras que eliminen sistemáticamente las barreras para los jóvenes subrepresentados (considerada como prioridad número 2).

Hemos analizado cuidadosamente los datos que reflejan nuestros esfuerzos en la DEIA en este trimestre y que están directamente relacionados con las denominadas prioridades.

#1

En 2021, solo el 28% de nuestros estudiantes brasileños se autoidentificaban como negros (negro + pardo, en Brasil), mientras que más del 50% de la población brasileña se autoidentificaba como tal. En menos de un año, ya hemos equilibrado este número casi duplicándolo, con una diferencia del 18,4% más. Cuando comparamos los otros indicadores, como los estudiantes indígenas y de bajos ingresos (que el año pasado considerando a los brasileños eran el 33%, y ahora es el 66,7%), vemos mejoras similares, duplicando o sumando mucho a las cifras del año pasado.



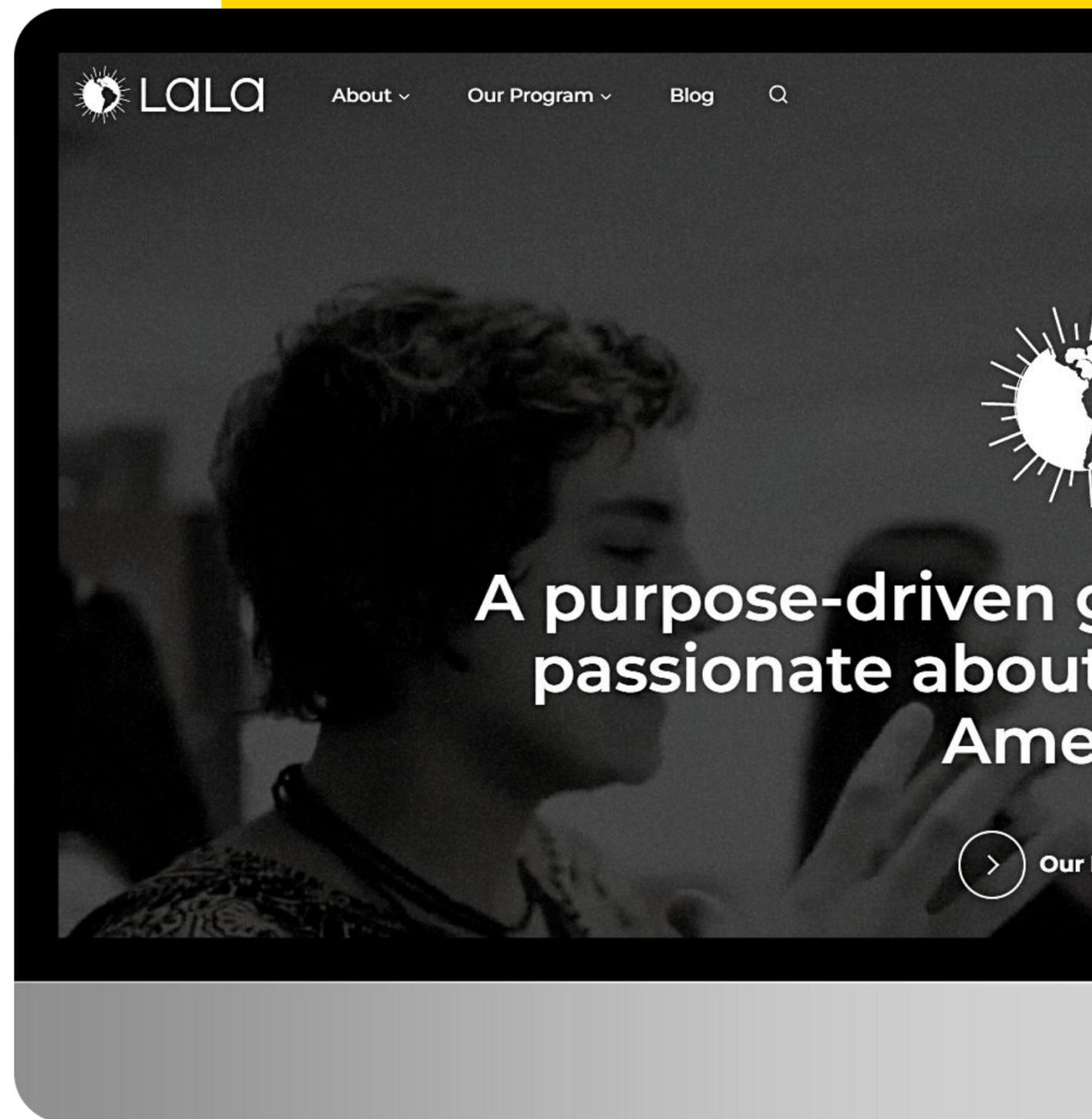
Si bien estas cifras son alentadoras y se logran tras el arduo trabajo de varias áreas internas de LALA, aún queda mucho trabajo por hacer en nuestro ecosistema. Queremos mejorar y ofrecer más apoyo a estos jóvenes a lo largo de las más de 5.000 horas extracurriculares que disfrutarán en nuestra comunidad.

La información demográfica de los ex-alumnos que se unieron a nosotros en las cohortes de V-camps desde la cohorte VLB-17 hasta la VLB-24 (27 de junio - 5 de agosto de 2022) se dividió entre brasileños e hispanoamericanos.





Como estrategia actual para atraer a más jóvenes de estos grupos étnicos, LALA trabajó con Yineth Rentería, ex alumna y parte de varios grupos afrocolombianos. Con ella, identificaron las principales organizaciones y comenzaron a trabajar con algunas de ellas: Fútbol Pazífico y Poderosas. Esencialmente, estas alianzas permitieron obtener algunos candidatos, ya que muchos de los potenciales postulantes tuvieron problemas con la tecnología, el formulario de postulación e incluso con las barreras provenientes de sus comunidades, lo que hizo que varios candidatos comenzaran la postulación pero no pudieran completarla o que su desempeño se viera comprometido.



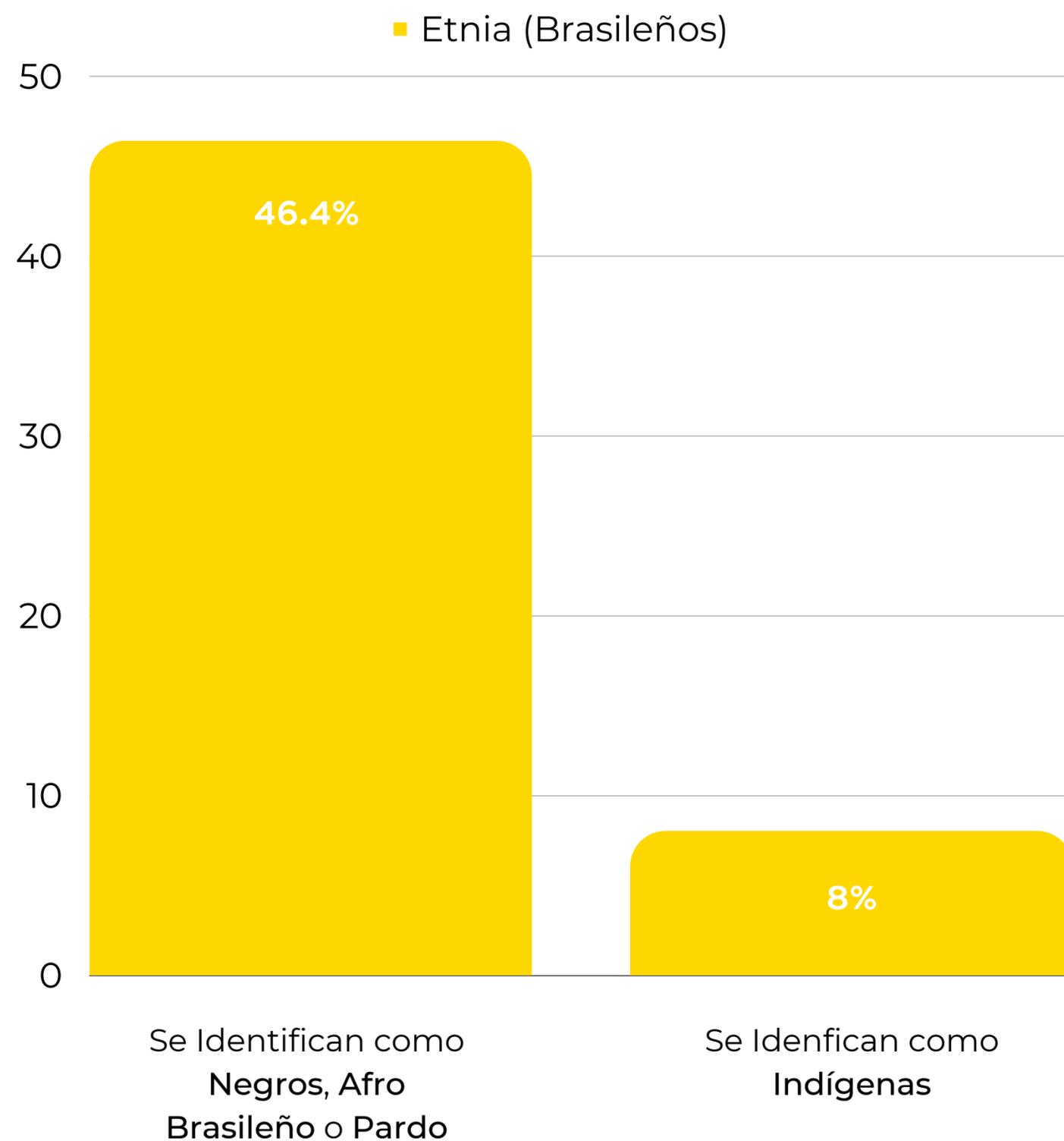


Durante el último ciclo, se observó que el número de estudiantes hispanos que se autoidentificaron como Negros+Afro aumentó hasta un 18%, una cifra elevada en comparación con el número de estudiantes aceptados. De esta manera, pudimos identificar una estrategia para los ciclos siguientes para maximizar nuestros esfuerzos con el programa de apoyo a los solicitantes hispanos de manera intencionada.



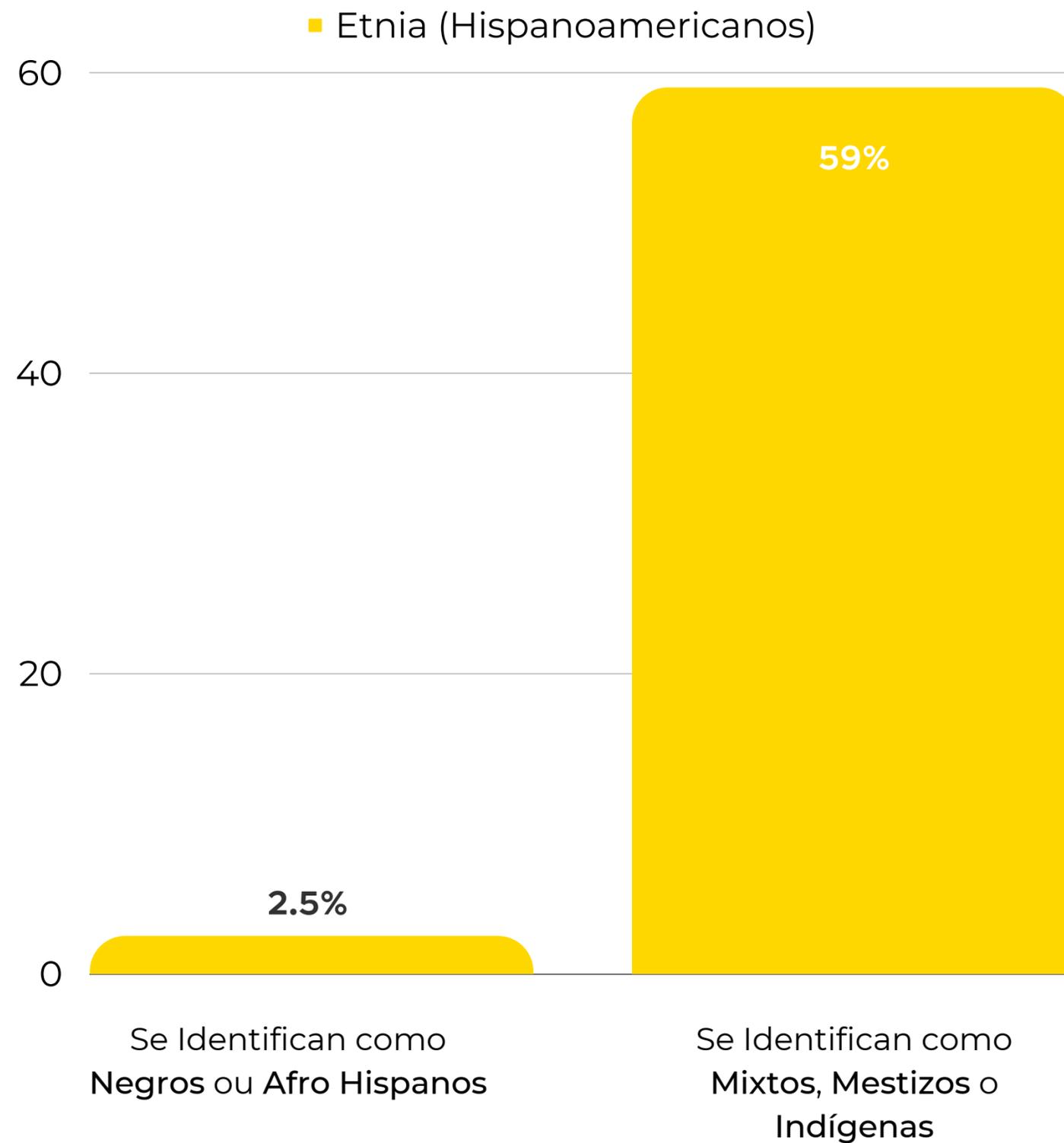


considerando los
nuevos estudiantes
brasileños desde 2022



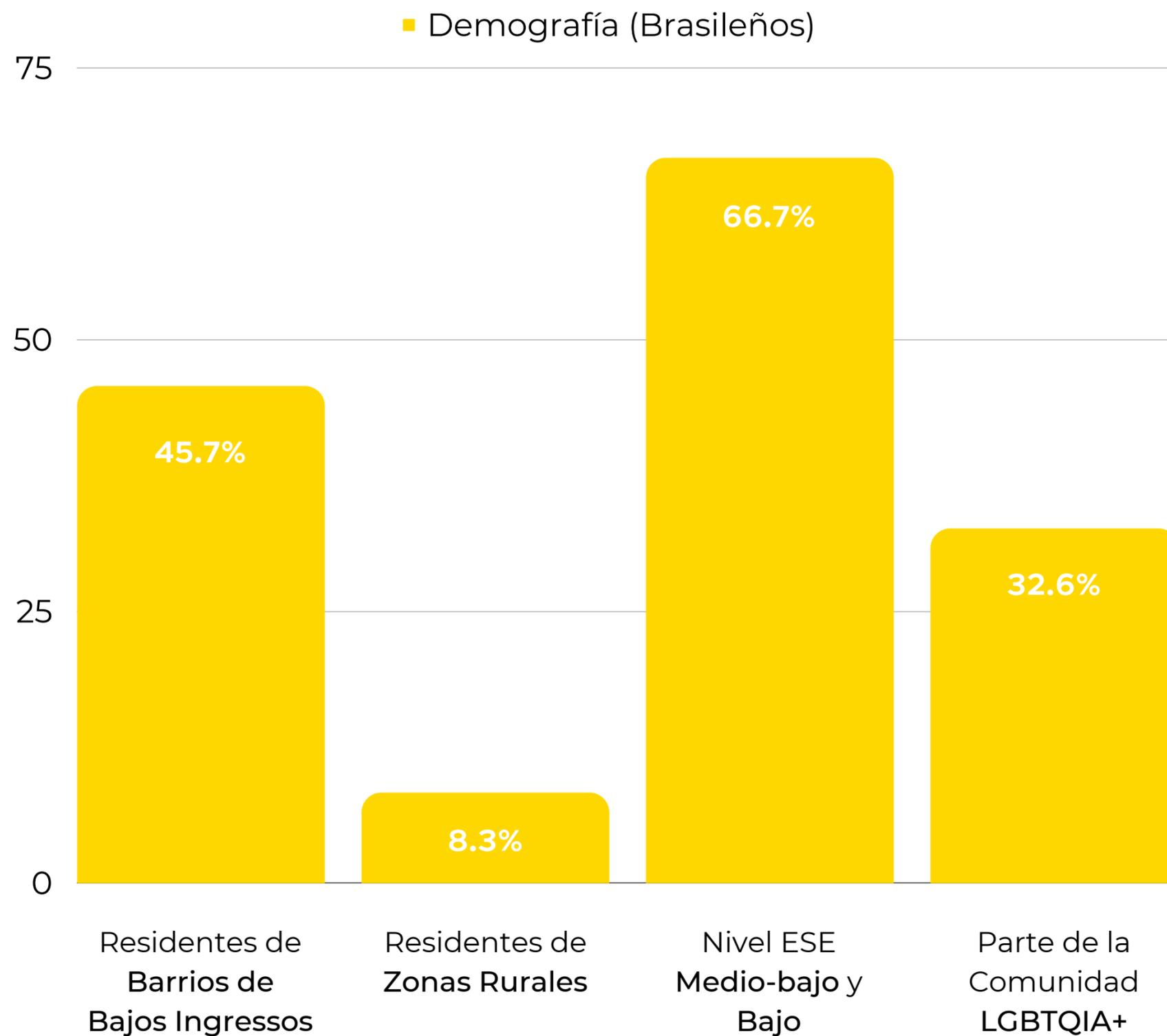


considerando los
nuevos estudiantes
hispanoamericanos
desde 2022



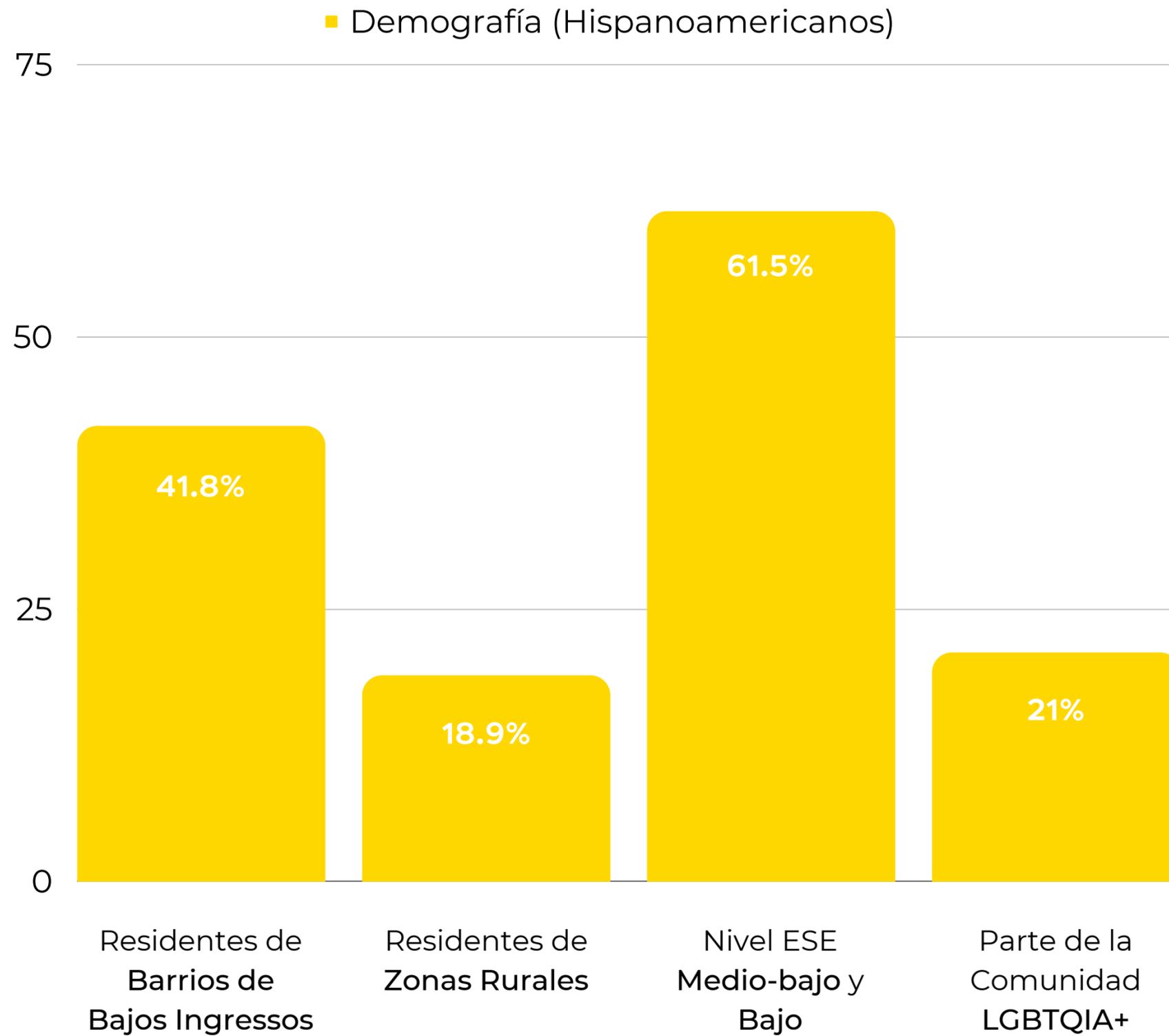


considerando los
nuevos estudiantes
brasileños desde 2022



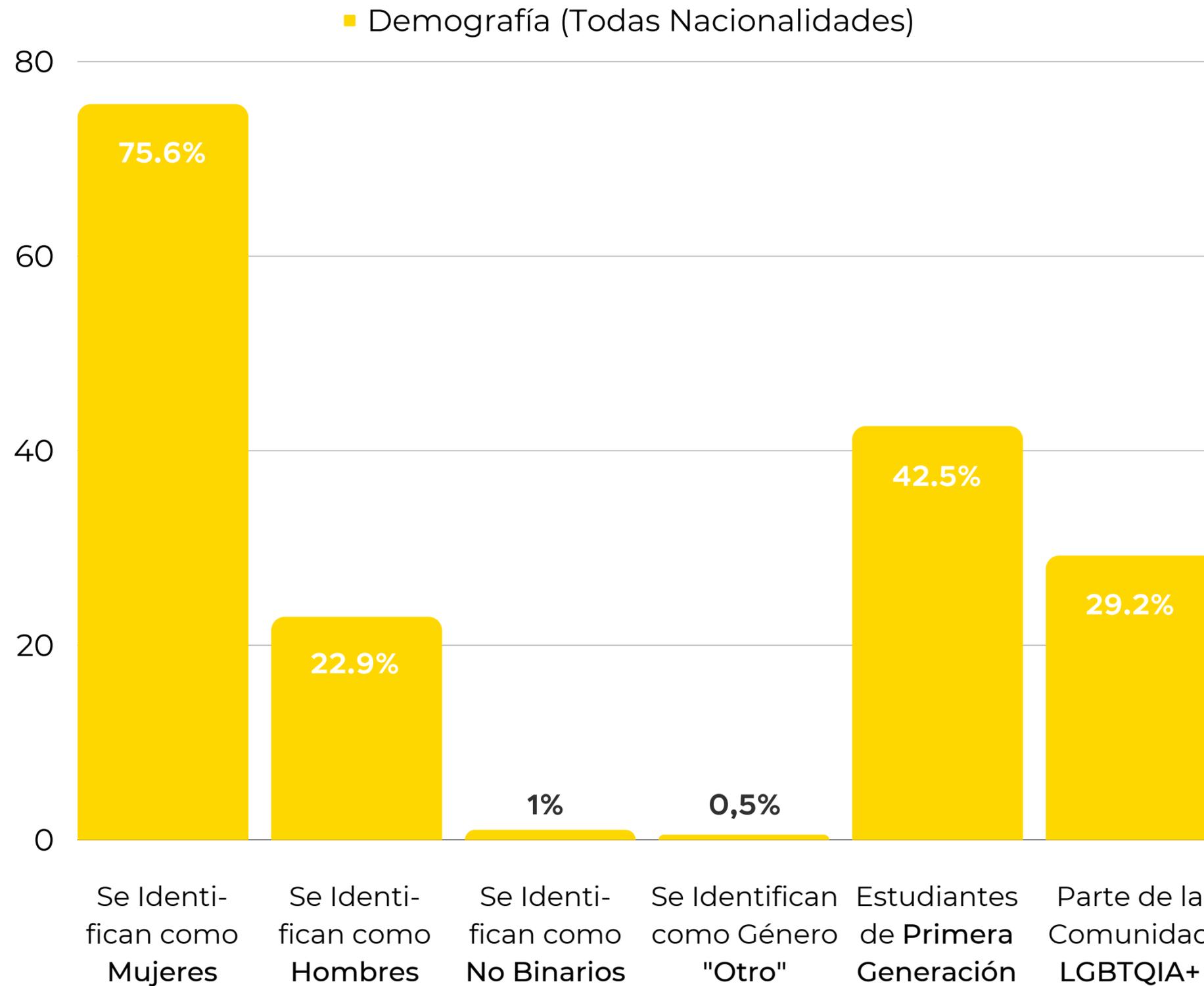


considerando los
nuevos estudiantes
hispanoamericanos
desde 2022





considerando
otros datos
vitales cuando
pensamos en
traer más
diversidad,
equidad, inclusión
y acceso a LALA





Acerca del programa: Ofrece apoyo a los estudiantes recién aceptados en la recaudación de fondos para pagar su experiencia en el campamento. Esta iniciativa nació como respuesta al mayor número de estudiantes que comenzamos a recibir de entornos socioeconómicos más bajos que tenían desafíos adicionales para pagar el V-Camp. Tener un colectivo diverso de estudiantes es una cosa, pero otra es comprender las barreras y dificultades que han enfrentado incluso antes de unirse a nuestra comunidad. Es por eso que consideramos esencial encontrar y ofrecer apoyo financiero a nuestros candidatos. Nos dimos cuenta de que muy pocas organizaciones educativas lo ofrecían, por lo que muchos candidatos lo hacían por su cuenta o abandonaban el programa.

#2

programa de recaudación de fondos

a)

La iniciativa recibió el apoyo de 10 mentores voluntarios brasileños que ayudaron a guiar a los estudiantes en su viaje de recaudación de fondos. Estos mentores eran ex alumnos que habían pasado por el proceso de recaudar dinero en el pasado, en este programa o por su cuenta. Se mantuvieron en contacto a través de otras plataformas cuando los estudiantes no pudieron unirse a las sesiones de llamadas de Zoom. Se utilizaron otros recursos variados en cuestión de las necesidades tecnológicas para garantizar que esta comunicación pudiera realizarse incluso en los casos en que los estudiantes no tuvieran internet y siempre pudieran participar; esto fue un éxito ya que muchos candidatos recaudaron la cantidad incluso cuando enfrentaron este tipo de dificultades.



#2

programa de recaudación de fondos

b)

Con una tasa de aceptación del 37,19% de las solicitudes a los V-camps durante el último ciclo, el equipo de recaudación de fondos tuvo 190 estudiantes que solicitaron recibir apoyo del equipo de recaudación de fondos. Activamente, el 56% de esos estudiantes dieron seguimiento a las reuniones, el programa y los objetivos de la iniciativa. Teniendo en cuenta a DEIA, promover un programa de recaudación de fondos para los estudiantes y al mismo tiempo seguir la asistencia a los V-camps creó un espacio abierto para la diversidad y ofreció atención a aquellos quienes mostraron interés. La creación de este programa es una estrategia activa para garantizar que tenemos cohortes con personas de diferentes orígenes y ayudar a superar la barrera financiera a aquellos jóvenes que no podrían costear el vcamp.



#2

programa de recaudación de fondos

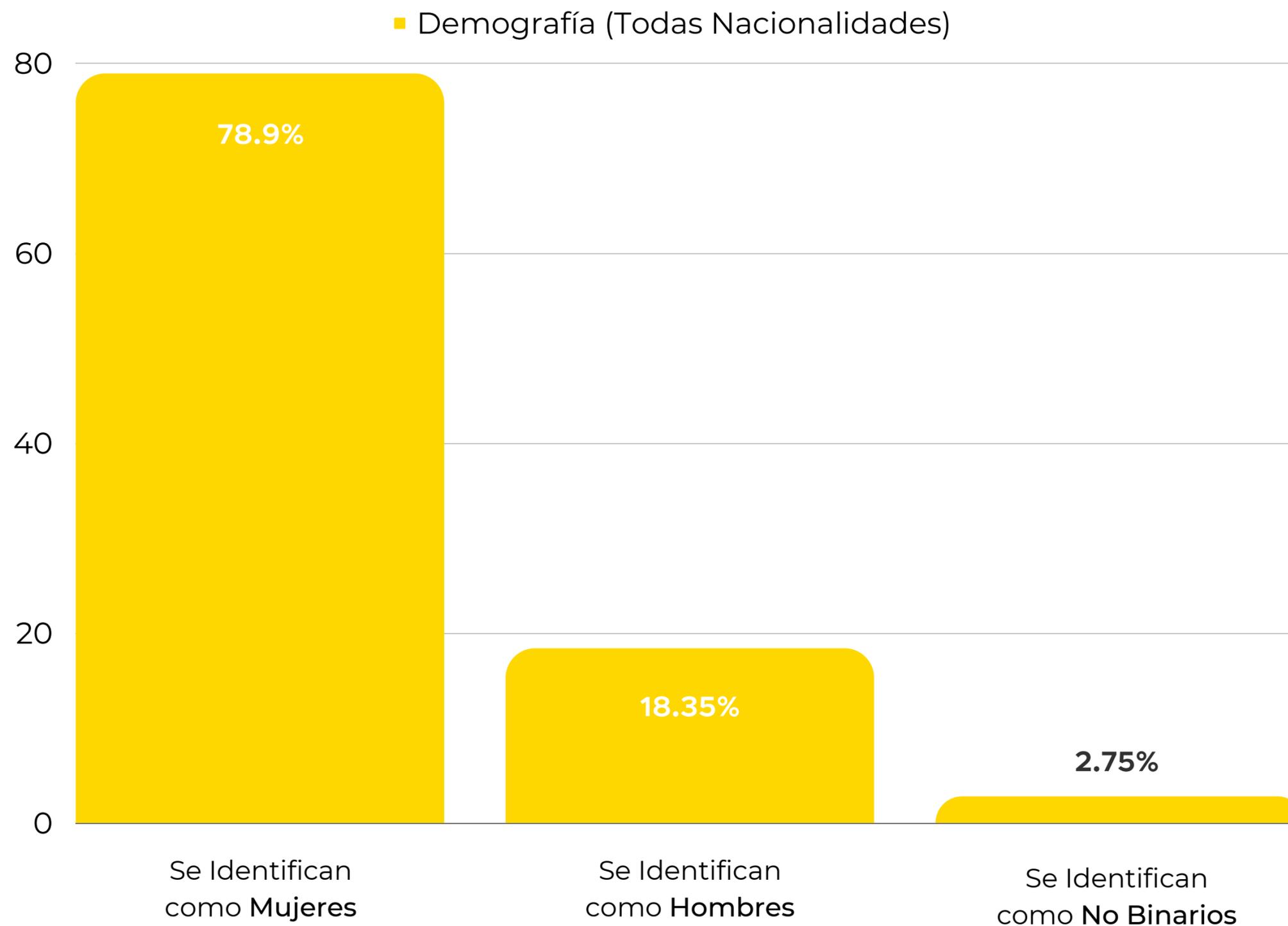
c)

Durante el ciclo, atendieron a 73 estudiantes hispanos con diversidad de nacionalidades, como peruanos, colombianos, argentinos, mexicanos, venezolanos, nicaragüenses y paraguayos, lo que representa un total del 68,87% de los estudiantes del programa; el otro 31,13% eran estudiantes brasileños. Intencionalmente hubo un esfuerzo para que los estudiantes de este grupo recibieran apoyo directo de nuestro personal. El programa de recaudación de fondos logró que esto fuera una realidad, con la excelente participación de estos jóvenes en el programa.



#2

programa de recaudación de fondos



d)

Entre el grupo de estudiantes, se identificaron étnicamente como negros, hispanos, mestizos, blancos e indígenas. Teniendo en cuenta los datos demográficos, el programa tuvo un fuerte impacto en términos de crear un sentido de comunidad y evitar el sentimiento de soledad que algunos estudiantes soportaron en el pasado. Ya que tenían plataformas de comunicación diseñadas para ellos, ofreciendo un espacio para compartir sus avances y ansiedades en su viaje promoviendo las campañas de recaudación de fondos y siendo económicamente vulnerables.

#2

programa de recaudación de fondos



e)

Aproximadamente el 50% de los estudiantes recaudaron más del 70% del dinero para su V-camp.



#2

programa de recaudación de fondos

f)

El monto recaudado por los estudiantes fue de \$15,503.00 (60% de la meta total, \$25,604.00). Esto representa la efectividad de la estrategia que están implementando cuando enseñamos a los estudiantes cómo contar sus historias y cómo invitar a otros a colaborar con ellos. También agrega mucho valor a los recursos y herramientas que pueden ser útiles para LALA en el futuro, pero incluso personalmente para ellos si desean crear un programa similar para sus comunidades y organizaciones.

#2

programa de recaudación de fondos



g)

La cantidad recaudada es alta considerando la duración y el tiempo del programa, y analizando a los candidatos que permanecieron comprometidos de principio a fin, el logro fue aún mayor. Por lo tanto, una posible estrategia para los siguientes ciclos es cambiar la duración del programa para maximizar estos resultados.

#2

programa de recaudación de fondos





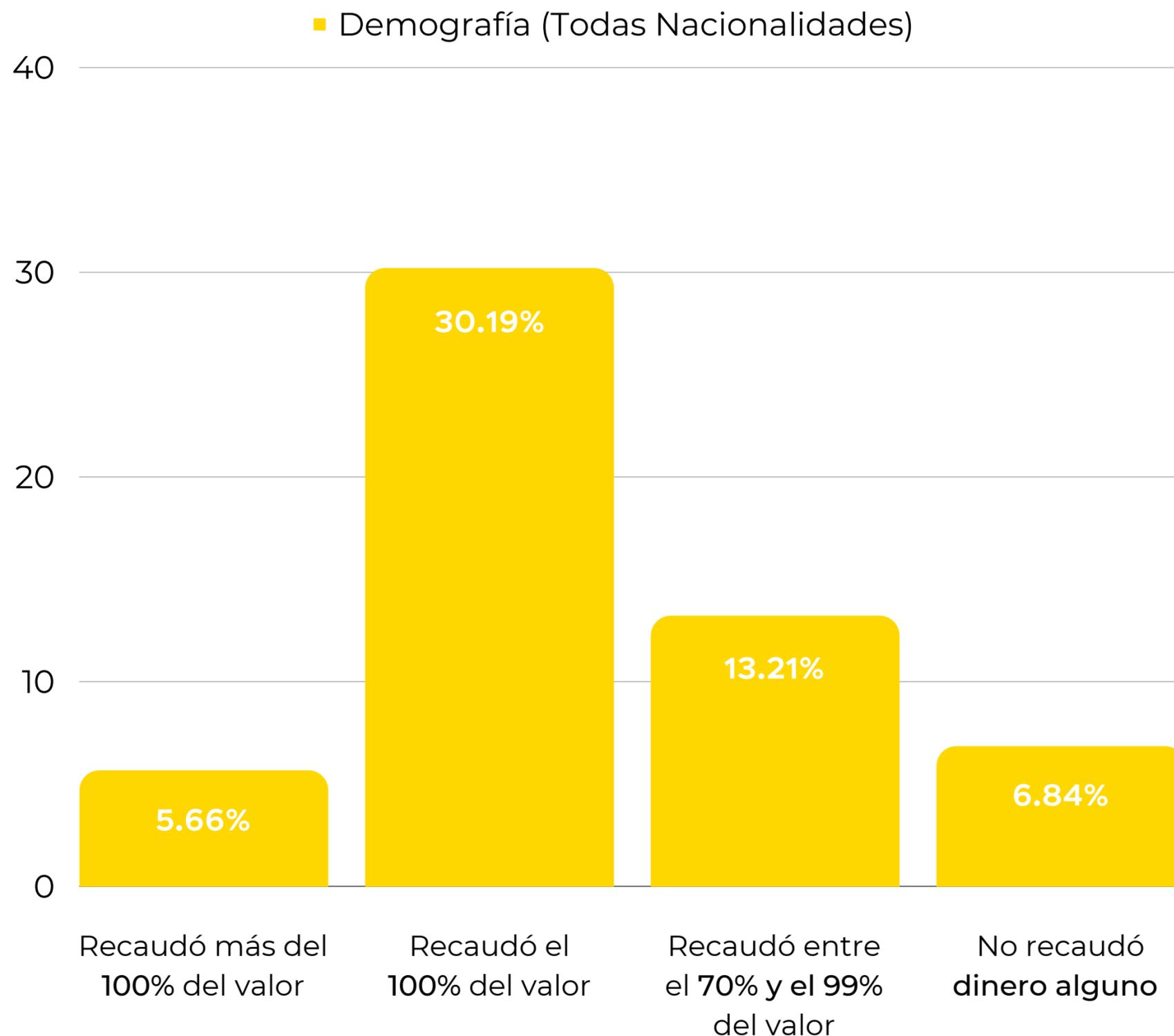
El programa en sí es para personas de bajos ingresos, por lo que todas las estrategias se centraron en hacerlo accesible a diversas realidades de los estudiantes manteniendo todo por escrito, con ejemplos o videos. En el futuro, planean mejorar el programa para generar aún más impacto, ya que consideran a todos los participantes esenciales y ofrecen apoyo con diferentes métodos educativos sobre cómo recaudar estos fondos.

#2

programa de recaudación de fondos



en relación con
prioridad #2,
tenemos...





Acerca del programa: el Programa de Mentoría busca generar valor para mentores y aprendices, acelerando el desarrollo de nuestros alumnos, mejorando el impacto y la sostenibilidad de sus proyectos y permitiendo que nuestros mentores mejoren sus habilidades de orientación de apoyo.

#3

programa de mentoría

a)

Hubo 104 solicitudes, 59 solicitudes de aprendices y 45 solicitudes de mentores. La mayoría de ellos estaban en portugués, y sus aplicaciones en español superaron a las de inglés por primera vez, posiblemente debido a nuestros esfuerzos para ofrecer más apoyo a los estudiantes hispanos.



#3

programa de mentoría

b)

Gracias al Instituto Arco <> Mentoría piloto de LALA, se recibieron solicitudes adicionales.



#3

programa de mentoría

c)

No tenían suficientes solicitudes de aprendices negros (solo el 14% en toda nuestra comunidad). Por primera vez, el departamento de DEIA ayudó a alentar a algunas personas de comunidades negras e indígenas a postularse.



#3

programa de mentoría

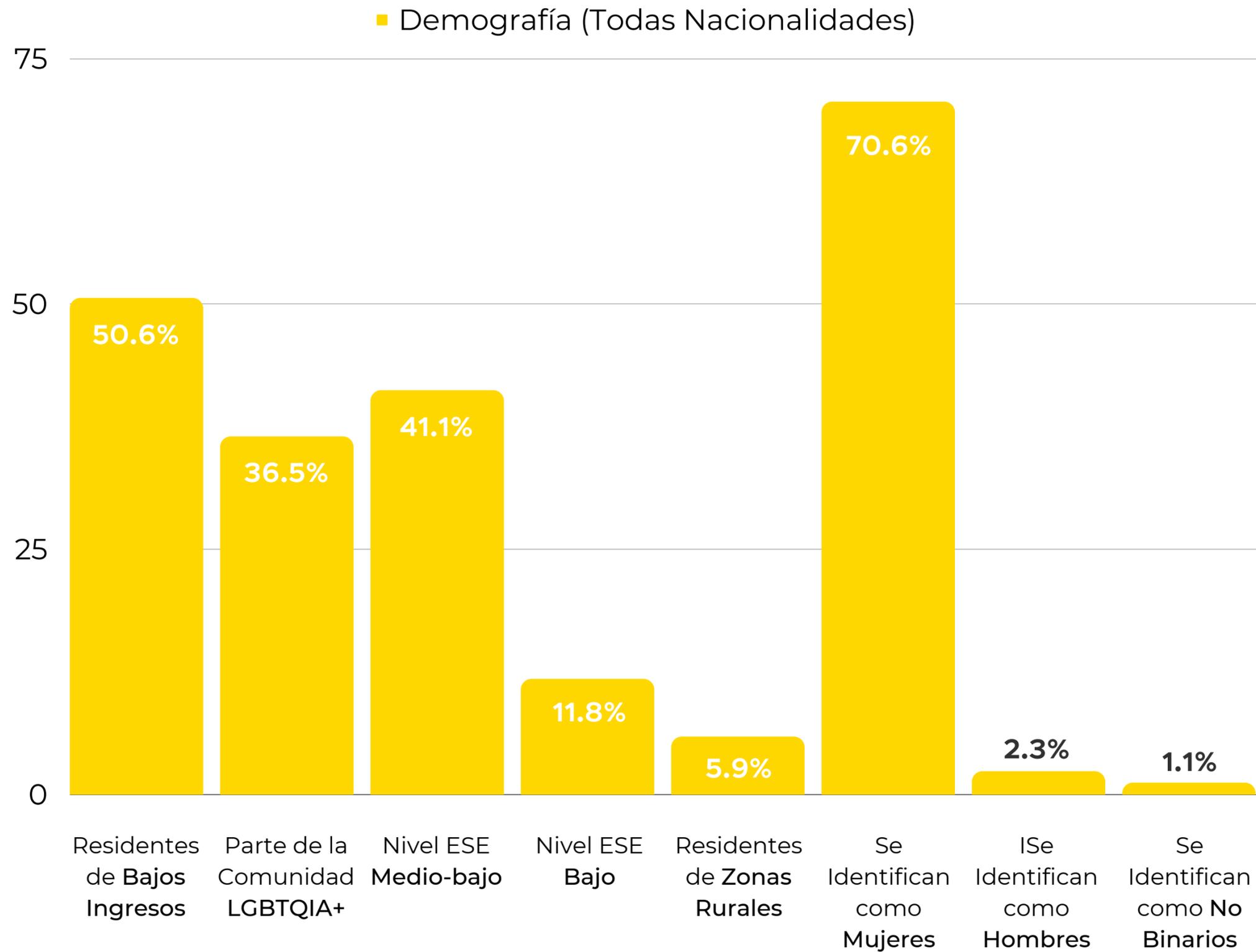
d)

Recibieron siete alumnos de un Bootcamp presencial y 34 de V-Camps. Aumentaron las solicitudes en español (9 más) y en portugués (5 más) en comparación con el ciclo anterior.



#3

programa de mentoría



entre todo el grupo de mentores, 16 se declararon..



Sobre el programa: El programa de Pasantías LALA que se llevó a cabo de mayo a junio de 2022 es una pasantía de 6 a 12 semanas a tiempo parcial con una organización asociada a LALA que ofrece a los ex alumnos de LALA experiencia laboral remunerada. Este programa tiene como objetivo conectar a los alumnos de LALA con oportunidades de desarrollo personal y profesional que contribuyan a su crecimiento como líderes, amplíen su agencia para elegir entre múltiples trayectorias profesionales y les den oportunidades de movilidad social.

#4

pasantía de carrera



Su visión a largo plazo es reducir sistemáticamente las barreras y desbloquear las libertades para que nuestros alumnos puedan realizar un trabajo de alto impacto en sus comunidades en toda América Latina. Entendemos que muchos ex alumnos han querido desarrollar sus habilidades en el trabajo a través de experiencias laborales reales. Por eso hemos creado la iniciativa que facilita el inicio de la vida profesional de nuestros alumnos.

#4

pasantía de carrera

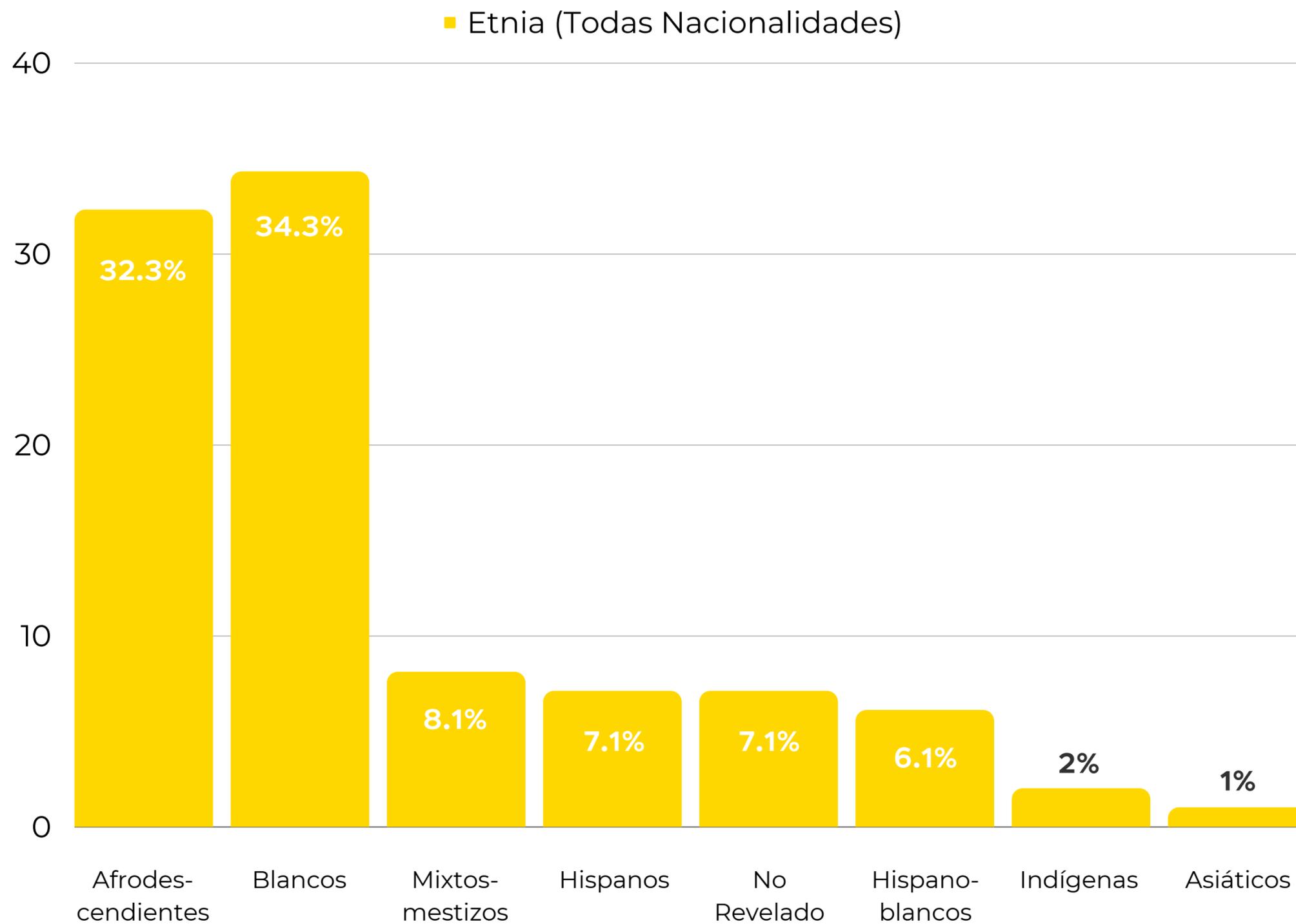
a)

El programa ayudó a 99 alumnos, aceptados tras nuestro proceso de selección interna durante el último ciclo. Es esencial señalar que su participación en la iniciativa no significa que, en ese momento, hayan obtenido una asignación en una oferta de trabajo con uno de nuestros socios, ya que esto depende de la disponibilidad y los procesos externos. Hasta ahora, el 29% de los estudiantes han sido contratados.



#4

pasantía de carrera



entre todo el grupo de ex **alumnos, 99** se declararon como...



El Comité de DEIA quiere restablecer la cultura de LALA de una manera que impacte en la comunidad, mejorando los espacios ofrecidos y permitiendo a los Alumni permanecer dentro del ecosistema de oportunidades internas y externas. Para ello, buscaban no sólo mejorar la experiencia de los Alumni después de los V-camps y Bootcamps, sino también mejorar el nivel de compromiso en general.

#5

comité DEIA



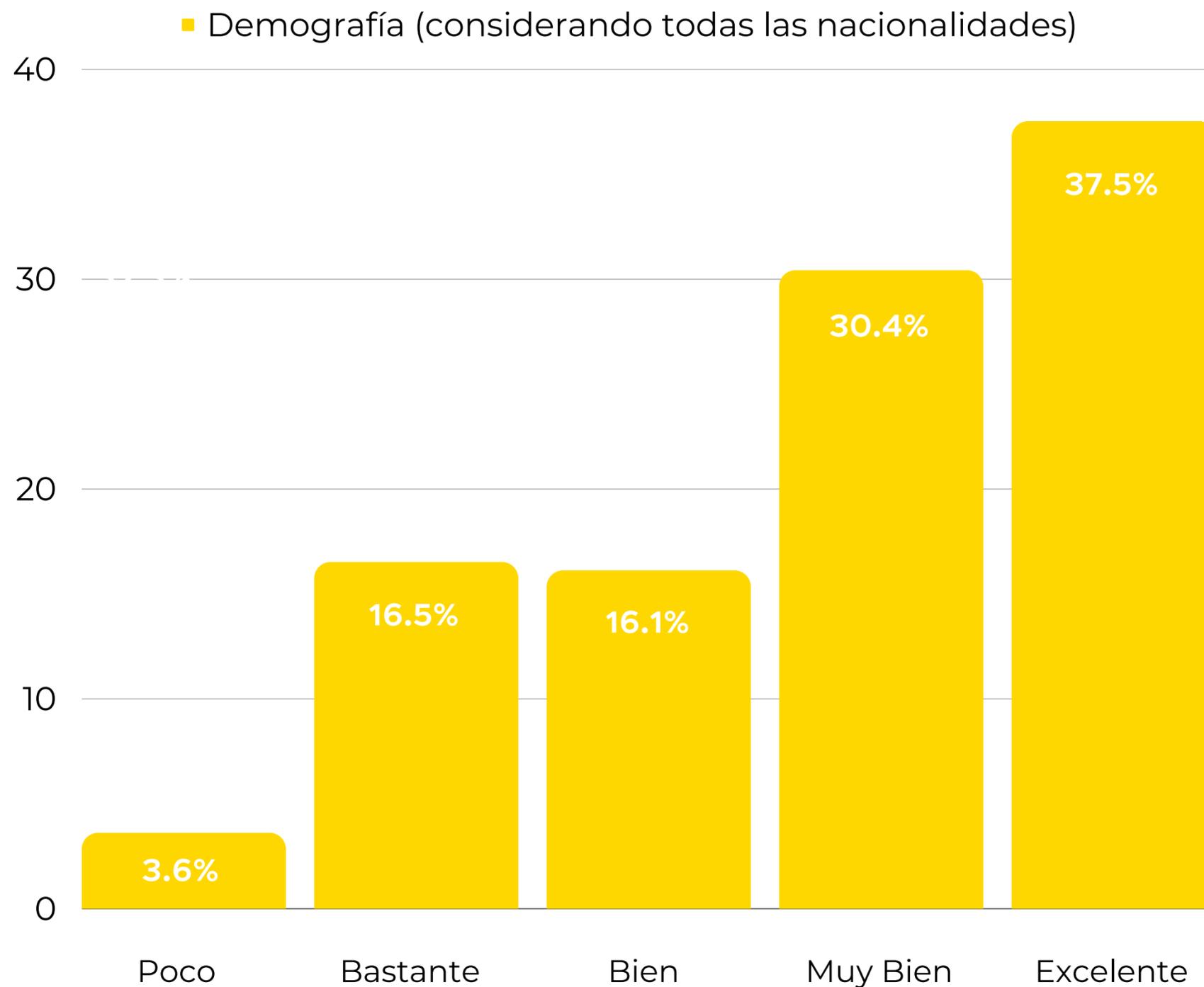
Tratando de entender las necesidades de nuestra comunidad, indagando sobre las necesidades relativas a los principios de la DEIA y algunas preguntas abiertas para que nuestra comunidad se exprese en un espacio anónimo, comenzaron a recoger el feedback directo de la audiencia más crucial cuando pensamos en el futuro de la comunidad y el compromiso, para que estos datos esenciales puedan ser utilizados para construir y rediseñar nuestros puntos focales de la comunidad.

#5

comité DEIA

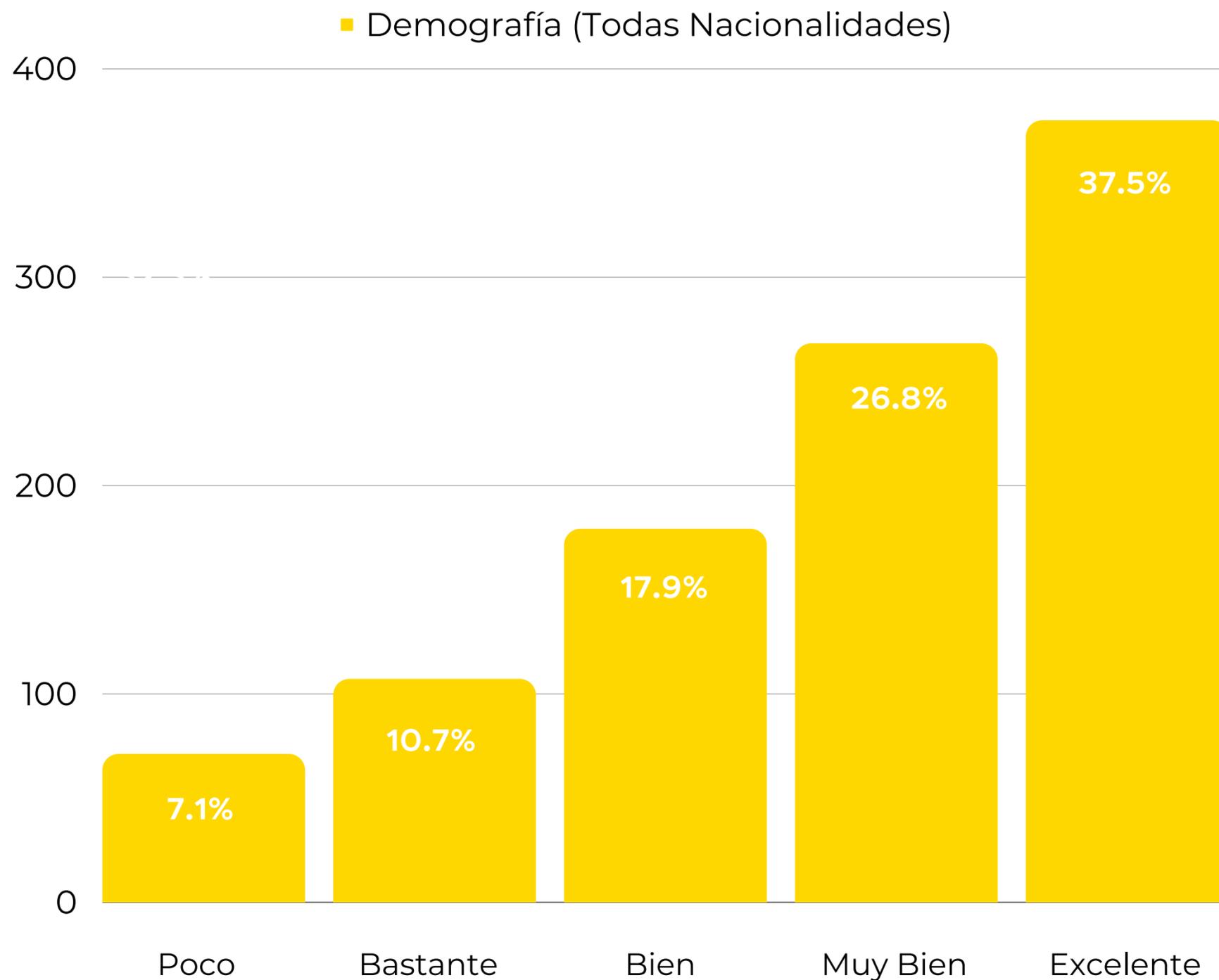


cuando se les pregunta obligatoriamente, en una **escala** de **1 a 5**, qué nota darían por lo **acogidos** que se sienten en nuestra comunidad..





en una escala de **1** a **5**, en qué medida dirían que su **opinión** importa actualmente y se refleja en el funcionamiento de la comunidad...



en una escala de **1** a **5**, en qué medida se sienten **representados** actualmente en nuestras iniciativas y oportunidades internas...



Utilizaron la escala NPS (Net Promoter Score) para recoger estos datos porque querían obtener una indicación aproximada de cómo se relaciona la experiencia de los antiguos alumnos con nuestra comunidad. Además, se formularon preguntas opcionales de respuesta abierta:

- a) ¿Se le ocurre alguna forma de sentirse mejor representado en la comunidad de alumnos?
- b) ¿Qué crees que falta en la comunidad en este momento para que te sientas parte de ella?
- c) ¿Hay algo en particular que cree que tendría que cambiar para asegurarse de que siente que se escuchan sus opiniones y necesidades en la comunidad de antiguos alumnos?

#5

comité DEIA



Es importante señalar que algunos estudiantes señalaron que todo está bien y no ven ningún cambio a realizar. Y otros alumnos no respondieron a las preguntas opcionales que podrían ayudarnos a construir la próxima sesión del informe. También hay que señalar que nuestro índice de respuesta fue poco profundo si se tiene en cuenta toda la población de alumnos.

A partir de las respuestas de las preguntas obligatorias y opcionales, los datos recogidos generaron una serie de lecciones.

#5

Después de resumir y reunir las necesidades similares en los temas que surgieron con las respuestas de los formularios de forma que se pudiera identificar a qué barreras se refiere ese tema, se pudieron localizar estas áreas de acción/cambio:

- a) Comunidad de apoyo + Expectativas sociales/familiares
- b) Salud mental/desarrollo intrapersonal
- c) Educación de calidad: Aprendizaje y desarrollo de habilidades
- d) Oportunidades profesionales
- e) Idioma (acceso al inglés o al portugués/español)
- f) Recursos financieros



Con estas áreas y barreras asimiladas en las respuestas y datos recogidos, creamos nuevas estrategias internas para mejorar la experiencia de la comunidad. Además, buscamos continuamente mejoras, por lo que se realizó la segunda ronda de recogida de datos de la comunidad (también con el objetivo de recibir un número más significativo de respuestas).

#5

comité DEIA



LECCIONES aprendidas



diversidad, equidad, inclusión y acceso

Hemos mejorado significativamente nuestros objetivos de aportar más diversidad, equidad, inclusión y acceso a LALA y aumentar nuestro impacto en la vida de los alumnos después de su Bootcamp/vcamp. Aunque los datos de este documento muestran el resultado de nuestros esfuerzos durante los últimos meses, también muestran que hay trabajo por hacer. Al igual que decimos que nuestro ecosistema está vivo, nuestro papel a la hora de aportar mejoras, nuevas iniciativas e integraciones para garantizar la DEIA dentro de la organización también debe ser activo si ofrecemos un entorno acogedor para todos.





¿QUÉ PASA ahora?



Este informe pone de manifiesto el análisis y los resultados del arduo trabajo realizado por nuestro equipo en 2022, y creemos que todos se han beneficiado enormemente.

Entendemos que la comunidad de alumnos es esencial para lograr los cambios que garanticen nuestro éxito en esta labor.





Por ello, nos gustaría que cada uno de los alumnos, teniendo en cuenta los progresos que hemos realizado en los últimos meses, contribuyera a maximizarlos en el futuro en nuestro día a día: **Participando** en nuestros partidos de nominación donde puedes traer a otros jóvenes con potencial a LALA, **conectando** con socios que puedan ayudarnos a reducir las barreras que nuestra comunidad y los candidatos puedan enfrentar, **promoviendo** LALA en sus comunidades para llegar a más líderes jóvenes y hacer crecer nuestra red de impacto, **participando** en nuestros más de 20 programas internos para asegurar una comunidad diversa con un beneficio creciente y continuo para todos, y más.





participe.
conecte.
promueva.
compromiso.

Externamente a nuestra comunidad, esperamos que esta información sirva de inspiración para aquellos que quieran contribuir a nuestra misión de promover el desarrollo económico sostenible y la gobernabilidad democrática en América Latina, ofreciéndose como mentores de nuestros estudiantes, contribuyendo con donaciones que pueden hacerse a través de nuestra página web, u ofreciendo oportunidades de pasantías a nuestra comunidad.

