

**ACADEMIA LATINO-AMERICANA DE  
LIDERANÇA // RELATÓRIO ANUAL 2022**

20

22

RELATÓRIO ANUAL

—  
Re-aprendendo o  
valor da **proximidade.**





## CONTEÚDO

**5**

O que é LALA?

*Lembrando por que estamos aqui*

**7**

Carta dos Fundadores

**10**

Resumo Executivo

*Re-aprendendo o valor da proximidade*

**19**

Nossas Lições de 2022

**26**

Impacto em Ação

Superando Barreiras

Nosso Impacto: Uma Perspectiva  
do Programa

*Acampamentos de Liderança*

*Carreiras de Alto Impacto*

*Programas de Trainee na LALA*

Nosso Impacto: Uma Perspectiva  
Individual

*Resultados*

*Caminhos de Liderança*

**54**

Diversidade, Equidade, Inclusão e  
Acessibilidade na LALA

**60**

Talentos

**63**

Finanças

**66**

Obrigacias



# O que é LALA?



# Existimos porque a América Latina enfrenta um problema de liderança

A América Latina enfrenta uma série de desafios econômicos, sociais, políticos e ambientais. Por exemplo, temos a maior desigualdade de renda do mundo e um dos piores sistemas educacionais. Essas forças moldam—e comprometem—nossos talentos e lideranças.

A escassez resultante de grandes líderes nos deixa com muitos líderes corruptos ou incompetentes no setor público, poucos líderes inovadores e socialmente conscientes no setor privado e um setor social em grande parte subfinanciado e despreparado. E assim, nossos problemas regionais persistem e o ciclo se repete. A boa notícia é que esse ciclo pode ser quebrado.

Na LALA, temos uma estratégia robusta que pode funcionar dentro e ao redor desses sistemas disfuncionais, identificando os jovens líderes mais promissores e desenvolvendo e conectando-os para torná-los uma nova geração de líderes latino-americanos transformacionais.

## Estamos no negócio da metatransformação.

"Metatransformação" refere-se a processos e programas que têm como objetivo cultivar agentes de mudança. Se você deseja transformar uma região e resolver milhares de problemas, a estratégia de maior alavancagem é primeiro desenvolver milhares de líderes que liderarão a mudança em países, indústrias e governos. A LALA encontra, desenvolve e conecta os mais promissores jovens indivíduos éticos e inovadores do mundo, com idades entre 14 e 20 anos. Eles se tornarão empreendedores e líderes nos setores privado, social e público; e transformarão positivamente a região. Nós os chamamos de LALíderes<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Em 2022, renomeamos nossos 'alumni/LALumni' para 'LALíderes', refletindo que o nosso é um modelo onde eles são efetivamente parceiros para a vida (e não 'alumni' do Acampamentos de Liderança de uma semana).



# Carta dos Fundadores.



Somos frequentemente questionados: "Como é construir e administrar a LALA?" Construir algo com essa urgência e ambição de impacto frequentemente se assemelha a escalar uma montanha íngreme e andar em uma montanha-russa. Talvez você já tenha vivenciado essas experiências também. Sabe aquele momento em que está subindo uma colina e finalmente conquista um pico, apenas para perceber, maravilhado, que a subida continua, que o verdadeiro pico ainda está muito à frente?

Ou você já vivenciou aquele momento em uma montanha-russa, quando seu carrinho está subindo e subindo, e você tem um breve momento de alívio, até que seu carrinho começa a inclinar quando passa pelo topo, e você sabe, com uma mistura de vertigem e expectativa, que tem outra aventura emocionante à sua frente? A primeira vez que sentimos essa combinação de sentimentos foi em 2018, quando recebemos "A Ligação": contra todas as probabilidades, fomos selecionados como Bolsistas da Echoing Green!

Tínhamos acabado de passar por um sprint de um ano para colocar os dois primeiros pilotos em prática, arrecadando fundos e recrutando voluntários para fazer tudo acontecer, e trabalhando na (bastante intensa) aplicação da Echoing Green. Enquanto Diego se aproximava da formatura de seu programa de MBA e David estava quase completando um ano de casado, não ter um único grande financiador era assustador. Teríamos sequer uma chance de construir isso? E então recebemos A Ligação. Nosso primeiro pico foi conquistado. Tínhamos alcançado o topo da montanha-russa. Se houve um momento de euforia ou alegria, honestamente, mal percebemos. O que lembramos é a sensação de "Ok, isso é real agora. É hora de construir. Lá vamos nós!"

# Lá vamos nós!



# Pause. Respire. Reflita.

Entre então e agora, a jornada tem sido como uma série de intensas escaladas de montanhas seguidas por breves momentos de celebração, de pausa e admiração, de breve descanso e reorganização. Invariavelmente, esses momentos foram seguidos pela próxima escalada, pelo próximo passeio vertiginoso. E sim, você adivinhou: é exatamente onde estamos agora. No último ano, arrecadamos US\$1 milhão pela primeira vez em um ano. Fortalecemos nossa equipe. Aumentamos a admissão de estudantes em 50% (quase 700 jovens líderes se juntaram à nossa comunidade!). Importantes parceiros institucionais se juntaram a nós (vemos vocês, Imaginable Futures, vélezreyes+ e Accel!). Líderes incríveis se juntaram ao nosso Conselho. Pause. Respire. Reflita. E agora, o que vem a seguir?

Bem, parece mais uma vez que estamos em algum lugar entre olhar para o próximo pico gigante para conquistar e encarar nossa maior montanha-russa até agora. Estamos empolgados em entrar nessa nova fase com uma equipe mais forte do que nunca, parceiros e membros do conselho maravilhosos, e uma comunidade de quase 2000 LALíderes... Mas é assustador pensar nisso no meio de uma recessão! Como sempre, vamos contar com vocês, nossa comunidade, para continuar construindo esse sonho juntos e continuar encontrando, desenvolvendo e conectando os jovens líderes mais promissores da América Latina. Aqui vamos nós!

*David & Diego*



# Resumo Executivo.



# Reaprendendo o valor da proximidade.

Esperamos que você aprecie este novo formato para nosso Relatório Anual. Em vez da habitual enxurrada de métricas e sucessos, queremos explorar compartilhar mais sobre o que estamos aprendendo e como aprendemos—o que esperamos que seja ao mesmo tempo mais divertido e informativo! Ainda é possível encontrar as métricas mais relevantes de atividade, impacto e financeiras no final deste relatório.

Em 2022, a LALA comemorou seu quinto aniversário e demonstrou sua maturidade ao fazer progressos significativos para se solidificar como uma instituição sustentável na vanguarda de um movimento de liderança latino-americana. Aumentamos nosso número de estudantes ingressantes em 50%, expandimos nossa comunidade estudantil geral em 54%, observamos um crescimento de 82% nos candidatos latino-americanos hispânicos e otimizamos nossos programas para fortalecer nosso impacto. Nossas estatísticas, que você lerá ao longo deste relatório, refletem um crescimento positivo em todas as áreas—engajamento dos participantes, eficácia do programa e impacto nos estudantes.

Por trás dos sucessos públicos, no entanto, refletimos cada vez mais sobre o Valor da Proximidade, então decidimos estruturar este relatório em torno desse tema abrangente.



**CRESCIMENTO DE 50% DE ESTUDANTES INGRESSANTES**



**CRESCIMENTO DE 82% DE CANDIDATOS HISPÂNICOS-AMERICANOS**



**CRESCIMENTO DE 54% NA NOSSA COMUNIDADE**

*Um líder próximo é alguém que possui um relacionamento significativo com grupos cuja identidade, experiência ou comunidade são sistematicamente estereotipados, temidos, ignorados ou marginalizados<sup>2</sup>. Desde sua criação, a LALA tem buscado encontrar os jovens mais promissores que exibem essas características e impulsioná-los para se tornarem os líderes de que nosso continente precisa. No entanto, ao longo de 2022, questionamos como poderíamos levar o compromisso com a liderança próxima para o próximo nível.*

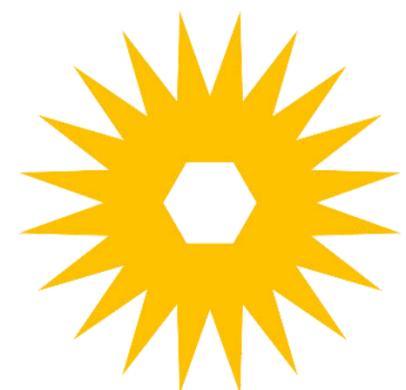
LALA nasceu como uma organização continental, baseada em nossa crença de que as nações latino-americanas enfrentam desafios compartilhados, que nossas soluções podem transcender fronteiras, e que jovens com alto potencial de impacto positivo existem em todos os lugares. Durante nossos primeiros cinco anos, desenvolvemos um conceito continental, que projetamos, executamos e continuamente aprimoramos por meio de uma estrutura centralizada. À medida que nos movíamos para um mundo pós-pandemia, no entanto, e a proximidade tornava-se possível novamente, ficou mais claro para nós que precisávamos estar mais próximos de nossos LALíderes, de nossos parceiros e, especialmente, uns dos outros como equipe LALA.



Neste relatório, compartilharemos nossas maiores lições do ano em torno do tema da Proximidade, e como isso impacta vários aspectos de nosso modelo, desde como encontramos e selecionamos jovens líderes, até como os desenvolvemos e conectamos, até como administramos nossa própria organização, financiamos o trabalho, e até mesmo como medimos, avaliamos e aprendemos! Esperamos que aprecie nossas reflexões do ano.

---

<sup>2</sup>Effective Change Requires Proximate Leaders. Stanford Social Innovation Review, Outubro de 2020.



# LALA em Números.



**18**  
Países



**70%**  
Estudantes de  
origens sub-  
representadas



**1600+**  
Candidatos  
por ano



### **ADMISSÕES NEED-BLIND**

Foco em caráter, valores, propósito, curiosidade,  
determinação e histórico de ações passadas

# Encontrando LALíderes.



**700**  
Novos estudantes  
por ano



**15+**  
Bootcamps presenciais  
e virtuais por ano em 3  
idiomas



**80%**  
Dos estudantes relataram uma maior  
segurança psicológica  
após seus Acampamentos Virtuais



**+95**  
Média do  
Net Promoter Score  
(NPS)



**92%**  
Dos estudantes têm  
confiança de que  
seguirão uma carreira  
com impacto social

# Experiência do Bootcamp.



**1970**

LALíderes na  
community até  
essa data



**300**

Pareamentos de  
mentorias  
e 500 mentores no  
banco de dados



**98%**

Dos estudantes se  
envolvem com a  
LALA após o  
Bootcamp



**US\$ 13M\***

Em bolsas para  
LALíderes em  
universidades locais  
e globais

*\*Até março de 2022*



**100K+**

Pessoas impactadas  
positivamente por  
106 iniciativas  
(co-)fundadas por 213  
LALíderes,  
abrangendo os 12  
Objetivos de  
Desenvolvimento  
Sustentável



**500-600**

LALíderes  
participando de  
atividades no  
Ecosistema a  
qualquer momento,  
a cada ano

# Ecosistema & Desenvolvi- mento ao longo da vida.



# Origem dos LALíderes.



60  
Outros países





**66.51%**

Dos nossos LALíderes têm 19 anos ou menos



**18.7**

É a média de idade dos LALíderes

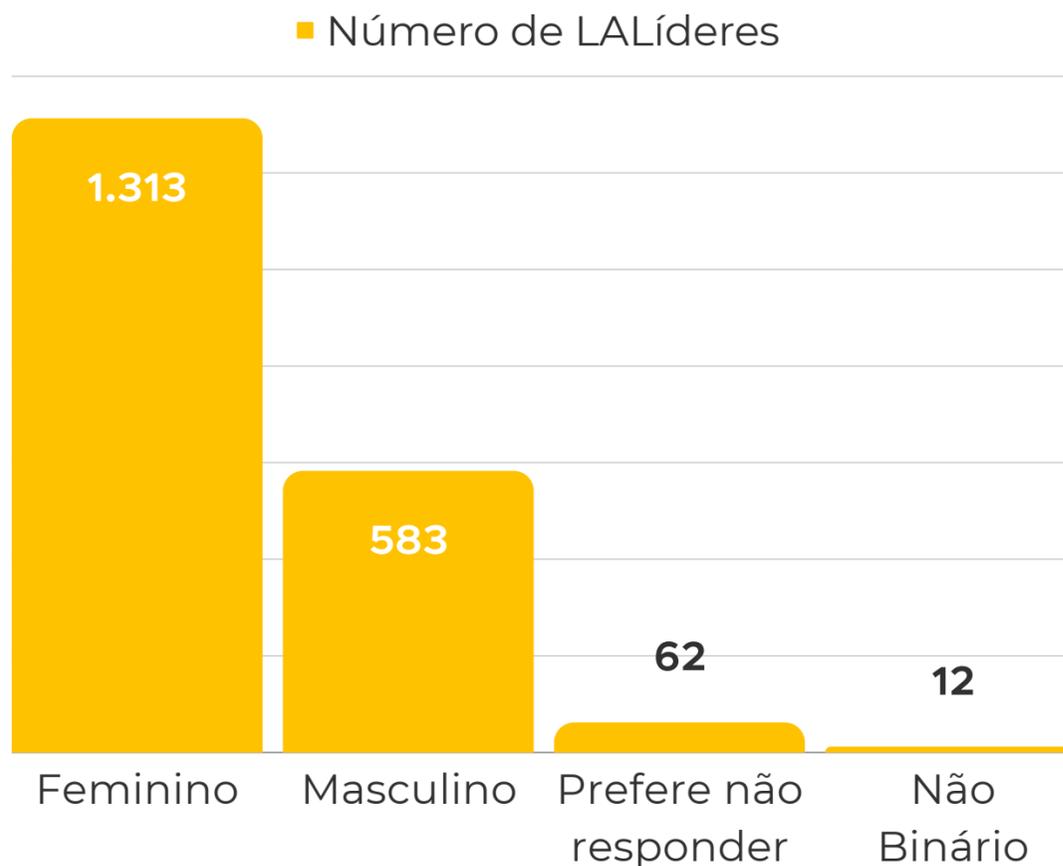


**39.42%**

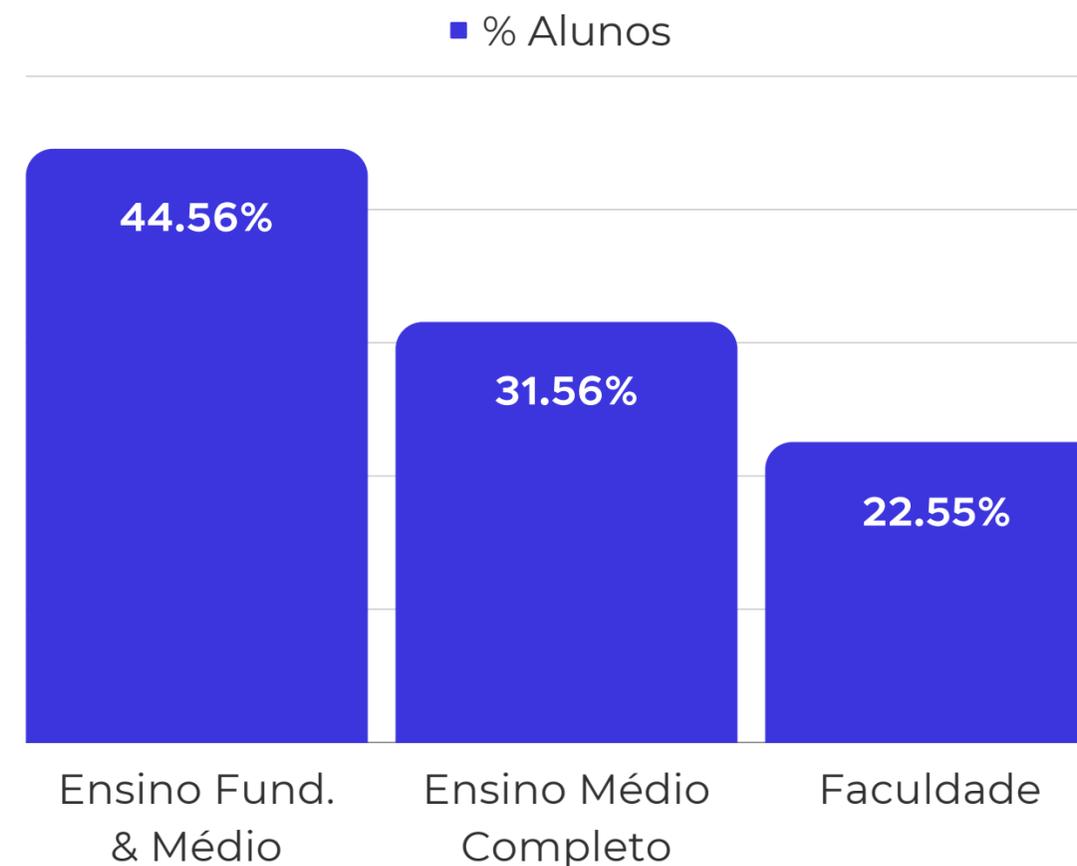
Dos LALíderes são — ou serão — a primeira geração em sua família a frequentar uma universidade

Principais dados demonstrados nos gráficos dos LALíderes.

### IDENTIFICAÇÃO DE GÊNERO



### NÍVEL EDUCACIONAL



Além disso, 1,1% são graduados universitários, 0,08% estão cursando pós-graduação e 0,16% relatam que não planejam frequentar a faculdade.



Nossos  
Aprendizados  
de 2022.



1

## Proximidade & DEIA: Operar a nível continental limitou a nossa capacidade de atrair talentos próximos e mais representativos

Operamos a nível continental desde o início, pois sabíamos que havia jovens líderes em destaque em toda a região, mas que a maioria deles não tinha acesso às oportunidades de que precisavam para atingir o seu pleno potencial.

Muito da beleza e do poder da LALA vem desta abordagem, mas ela possui limitações. Uma delas foi que operamos internamente principalmente em inglês, e agora está claro para nós que isso limitou severamente a nossa capacidade de atrair talentos latino-americanos que refletissem a distribuição socioeconômica e demográfica dos nossos estudantes. Fizemos avanços em nossas metas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade (DEIA) com nossos alunos, mas ficamos para trás internamente.

Queremos que a LALA reflita a nossa região, e isso irá exigir que nos aproximemos dela. Ao fazer com que mais de nossas operações aconteçam localmente e no idioma local, abriremos as portas para grandes talentos latino-americanos, independentemente de eles já terem aprendido inglês ou não.

*Nota: teremos que assumir o desafio de capacitar nossa equipe em inglês, espanhol e/ou português para garantir que a LALA continue a lutar pela nossa visão continental!*

## 2

# Proximidade & Saúde Mental: A distância gera problemas e reduz a nossa capacidade de cuidar do nosso pessoal

A pandemia nos obrigou a migrar para o trabalho remoto e programas virtuais, e estamos muito orgulhosos do que nossa equipe lidou com isso. Em tempo recorde, criamos os Acampamento de Liderança Virtuais (V-Camps) da LALA, realizando 15 deles em 2022, atendendo 537 LALíderes. Todos os V-Camps tiveram desempenho muito acima do que é considerado uma pontuação de “World class” (pontuações entre 86 e 100).

Mas também percebemos que estava cada vez mais difícil cuidar da nossa equipe e da nossa crescente comunidade tão bem quanto queríamos. A solidão, dificuldades de saúde mental e até conflitos interpessoais tornaram-se mais comuns do que nunca. E percebemos que nossos kits de ferramentas de gestão e liderança agora careciam de ferramentas importantes. Não podíamos mais nos encontrar presencialmente para as refeições, e não podíamos mais ter reuniões individuais aprofundadas. Estávamos limitados aos métodos de comunicação online e a última coisa que alguém queria era mais uma reunião no Zoom.

Nossa equipe também relatou que estavam ouvindo falar cada vez mais de dificuldades em nossa comunidade e se sentiam cada vez mais sobrecarregados. Agora percebemos que uma série de fatores causou isso:

- O tamanho da nossa comunidade crescia rapidamente;
- Estávamos progredindo em nossos esforços com a DEIA, trazendo assim LALíderes que, em média, enfrentavam mais desafios;
- Nossos LALíderes e suas comunidades estavam sendo desproporcionalmente afetadas pela pandemia (e pelo início do recesso no final do ano);
- Nossa equipe estava limitada aos métodos de comunicação online.

Alguns destes desafios eram inevitáveis, dada a nossa vontade de escalar o nosso impacto, enquanto operávamos com um orçamento apertado. Mas olhando para frente, percebemos que podemos fazer com que um pouco da dor desapareça ao nos aproximarmos: uns dos outros e dos nossos LALíderes.



3

## Proximidade & MEL: Ficou mais difícil conhecer e acompanhar os LALíderes, e acabamos optando por pesquisas

À medida que a nossa comunidade cresceu rapidamente de 1.278 para 1.970 LALíderes, sabíamos que em breve perderíamos a capacidade de conhecer pessoalmente todos os nossos LALíderes. Na verdade, cada membro da equipe foi rapidamente reduzido a conhecer uma porcentagem relativamente pequena de LALíderes em menos tempo! Embora essa fosse uma consequência previsível do rápido crescimento, acabou tendo um impacto infeliz nos nossos esforços de Medição, Avaliação e Aprendizagem (MEL): tivemos que recorrer cada vez mais a estratégias de medição simples e escaláveis, como pesquisas, e ao fazer isso perdemos tanto o toque humano quanto a riqueza e profundidade de compreensão que tínhamos antes.

---

<sup>3</sup>Pesquisas realizadas pela Internet: relevância, considerações metodológicas e estratégias de resolução de problemas. National Library of Medicine. Agosto de 2020.

A fadiga de pesquisas é um fenômeno bem documentado<sup>3</sup> e já prevemos que, se continuarmos contando com esse mecanismo, teremos problemas dentro de alguns anos. Assim, precisamos encontrar outras formas de ficar perto dos nossos LALíderes. Na verdade, isso é essencial para o nosso modelo: precisamos continuar a caminhar próximo a eles para continuar a entender quais novas barreiras eles encontram em suas jornadas de liderança – o que nos ajudará a saber como o modelo da LALA precisa de evoluir ao longo do tempo!

É por isso que começamos a sonhar com uma nova forma de nos mantermos conectados com nossos LALíderes e medirmos impacto. Teremos que elaborar maneiras criativas de escalonar o quanto permanecemos próximos de nossa comunidade em crescimento. Fique ligado no que virá por aqui!



4

## Proximidade e Admissões: Fica mais difícil avaliar contextualmente os candidatos se não estivermos próximos deles

Desde a sua fundação, a LALA tem procurado avaliar o talento de forma diferente da maioria: em vez de olhar apenas para medidas de desempenho pontuais, buscamos compreender os nossos candidatos de forma holística e contextual. Acreditamos que a “distância percorrida” de um candidato é um melhor indicador do sucesso futuro do que as pontuações em testes ou as conquistas que pode enaltecer ao se candidatar. Assim, conseguimos encontrar jovens notáveis que teriam sido (e têm sido) ignorados pelos sistemas tradicionais.

Conforme crescemos e começamos a receber candidatos de mais lugares e origens, ficou mais difícil compreender profundamente o contexto deles. Isso também tem sido um desafio na avaliação dos seus pedidos de ajuda financeira!

Esses são desafios que se tornam mais fáceis de lidar se estivermos mais próximos dos nossos alunos. Supomos que alguns elementos dos nossos processos de admissão e ajuda financeira eventualmente se tornarão descentralizados, e envolverão LALíderes e amigos da LALA como leitores de inscrições e entrevistadores. Esse modelo não seria apenas mais próximo, eficiente e escalonável, mas até mesmo filosoficamente mais atraente: o poder de decidir quem entra na nossa comunidade deve ser compartilhado com a nossa comunidade!



5

## Proximidade e Desenvolvimento: A maior parte da filantropia no espaço educacional e na América Latina é feita localmente

Nós podemos fazer um trabalho melhor de combinar nosso “produto” e nosso “método de vendas” com o que os filantropos estão “comprando”. Agora, infelizmente, a maioria dos filantropos não procura financiar um modelo contínuo, especialmente quando a LALA pretende transformar sistemas subjacentes que estão falidos – é simplesmente difícil demais para os filantropos verem o impacto do seu investimento em nós.

Queremos facilitar isso para todos os envolvidos! Ao aproximarmos a nossa equipe, os nossos alunos e os nossos financiadores, será mais fácil para eles perceberem o enorme impacto que estão tendo nos LALíderes, e também o efeito multiplicador que estão tendo através dos LALíderes! Isso não exige que alteremos nada no produto ou modelo da LALA; exige apenas que encontremos mais financiadores locais e os conectemos aos elementos locais do nosso modelo que eles terão prazer em apoiar.



6

## Proximidade e Eficiência Operacional & Conformidade: Conforme crescemos, garantir a conformidade total entre países se tornou cada vez mais complexo!

Embora existissem razões estratégicas válidas para incorporar entidades legais nos EUA, Colômbia e Brasil, e para migrar para um ambiente de trabalho remoto desde a Pandemia, essas decisões começaram a criar complexidade e riscos para o nosso modelo. Nossa equipe tem feito um excelente trabalho em diversas frentes: jurídica, contábil, RH, mitigação de riscos e muito mais, mas são muitas frentes de batalha! Há também nuances importantes para compreender, como o que é legal e o que é culturalmente aceitável, como os riscos diferem para executivos e diretores em diferentes países, e muito mais.

A LALA tem que operar nos mais altos níveis e aderir aos mais altos padrões – não apenas porque somos uma organização sem fins lucrativos que depende de apoio filantrópico, mas porque nosso negócio é desenvolver líderes do mais alto calibre.

Ao pensarmos no próximo estágio de crescimento da LALA, fica claro que precisamos nos aproximar das leis e práticas locais, precisamos construir relacionamentos de longo prazo com empresas jurídicas, de contabilidade e de auditoria respeitáveis, e até mesmo aprender a como trabalhar mais estreitamente com o setor público. Esse nível de proximidade criará uma base mais sólida sobre a qual construiremos a visão da LALA em grande escala!



# Ações de Impacto.

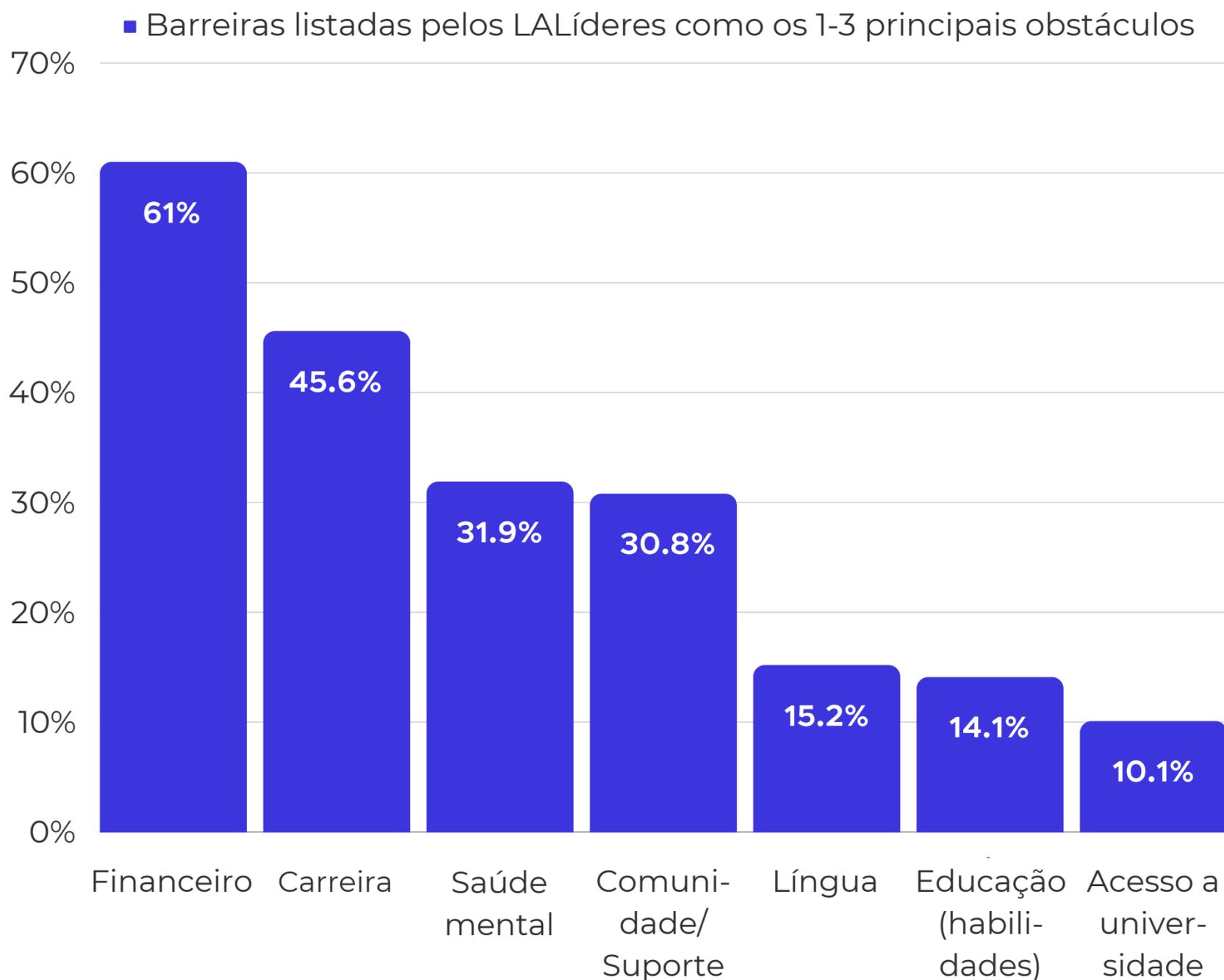


# Superando barreiras.

Não é segredo que nosso sistema educacional está falhando com a maioria dos jovens da América Latina, e que seus caminhos para alcançar uma educação de alto nível e trabalho remunerado são limitados - muito menos oportunidades de autorrealização e que cumpram seus propósitos! Existem complexas barreiras que aprisionam nossos jovens de serem verdadeiramente líderes transformadores no futuro.

A LALA está desenvolvendo programas direcionados para reduzir as barreiras que nossos estudantes enfrentam para possuir sua jornada de liderança única e transformarem a si mesmos, suas comunidades, e - juntos, como uma comunidade de líderes de alto impacto - sua região em geral.

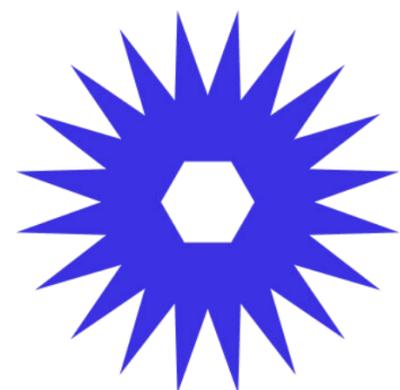
Em 2022, a LALA buscou entender melhor as barreiras que nossos estudantes enfrentam e adaptar nossos programas para superar esses obstáculos. Embora no passado houvesse mais de 40 programas na LALA, nosso objetivo para 2022 foi limitar nossas ofertas para focar em um conjunto de oportunidades de desenvolvimento que sabíamos que iria gerar impacto e beneficiar nossos LALíderes de formas que eles normalmente não teriam acesso de outra maneira. Estamos melhorando nosso foco em um trabalho realmente transformador na jornada de liderança deles.



## BARREIRAS ENFRENTADAS PELOS LALÍDERES

Na Pesquisa de Impacto da LALA enviado para os LALíderes em Março de 2022, nós pedimos que eles compartilhassem conosco de 1 a 3 obstáculos que eles enfrentam atualmente no caminho dos seus sonhos. Esse gráfico está representado para extrair os dados das respostas dos estudantes e nos ajudar a entender as barreiras que eles estão enfrentando.

*Nota: Essa não é a porcentagem de LALíderes que enfrentam essas barreiras. Na verdade, essa é a porcentagem de LALíderes que listaram essas barreiras como “top 1-3 nesse momento”. Na prática, sabemos que muitos LALíderes enfrentam muitas (ou todas) delas.*



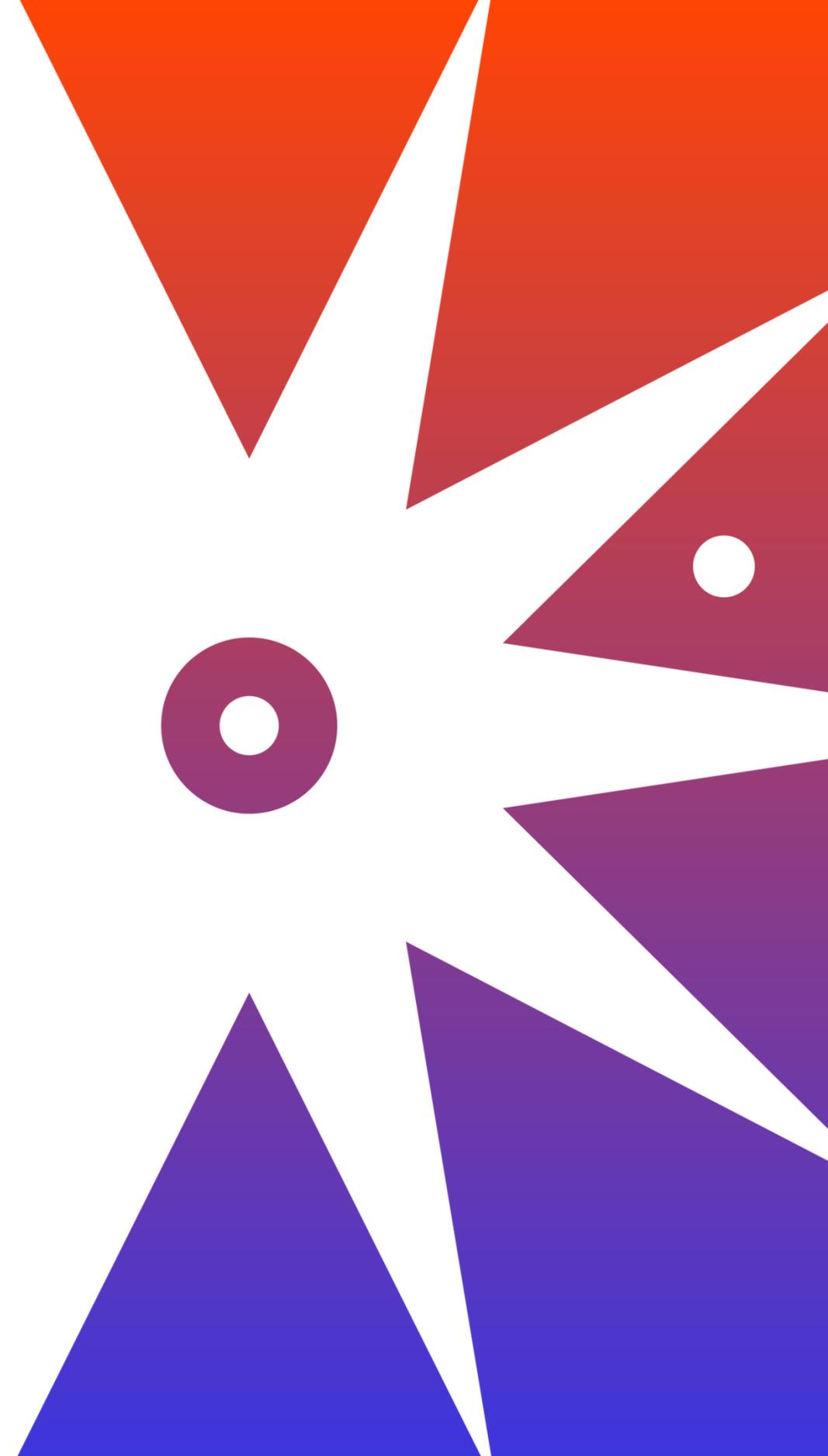
# Nosso Impacto Uma Perspectiva do Programa.



## ACAMPAMENTOS DE LIDERANÇA DA LALA

Os Acampamentos de Liderança (ou “Camps”, para resumir) são um componente essencial na missão da LALA, pois é a porta de entrada dos estudantes nos programas, comunidade e identidade de liderança da LALA. Nossos Acampamentos de Liderança são desenvolvidos para despertar nossos jovens líderes para suas próprias trajetórias, e servem como um catalisador para expandir a percepção deles sobre si mesmos e o que for possível no que tange à sua jornada de transformação.

A LALA oferece Acampamentos Virtuais (V-Camps) e Presenciais.





## **SOFIA GOMEZ**

//VLB17

LALA é uma oportunidade transformadora para qualquer jovem. Nós todos somos agentes de mudança, temos sonhos, esperanças, energia e um coração que pulsa por lutar por um mundo melhor e mais gentil para todos - para nos unirmos com outros e enfrentar desafios globais e deixar nossa marca no mundo, um legado que melhora as circunstâncias da sociedade. A LALA nos dá ferramentas e nos convida para começar a acreditar em nós mesmos. Essa é uma oportunidade maravilhosa!



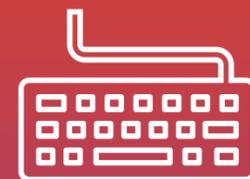
## **JHON AZUAJE**

//VLB24

O V-Camp é um lugar de conhecimento, reunião e crescimento. Nós aprendemos como liderarmos a nós mesmos e os outros, baseados no aspecto fundamental da vulnerabilidade e coragem. Esse é um lugar onde podemos compartilhar com outros participantes que contam suas próprias histórias, e nos identificamos ou aprendemos com eles. Além disso, pessoas que inicialmente estão com medo de se mostrar, se desenvolvem durante o andamento do Acampamento. Na LALA, os campistas enfrentam seus desafios e lutam para desenvolver a América Latina.



Em 2022, 692 novos jovens líderes entraram na nossa comunidade pelos nossos Acampamentos. A LALA já desenvolveu 56 Acampamentos de Liderança - 35 virtuais (V-Camps) e 21 presenciais. Durante nossos Acampamentos de Liderança, desde 2019, nossa pontuação média de NPS é de +95, muito acima da classe mundial. Embora tenhamos iniciado os V-Camps durante a Pandemia, em 2023 nós iremos retornar com nossa programação presencial.



35

ACAMPAMENTOS  
VIRTUAIS

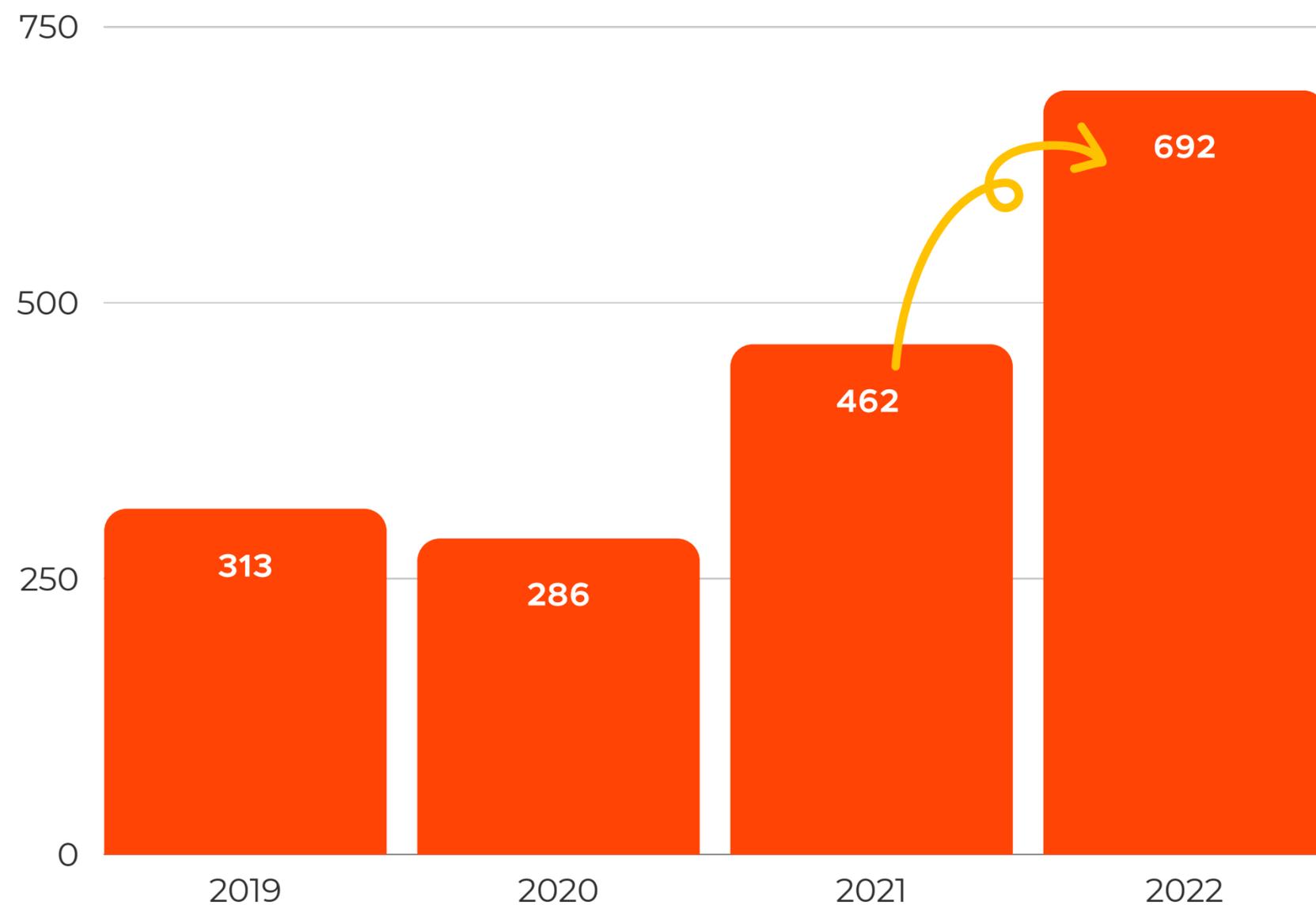


21

ACAMPAMENTOS  
PRESENCIAIS

+95.

PONTUAÇÃO MÉDIA NPS  
DURANTE AS TEMPORADAS



**NOVOS ALUNOS DO  
BOOTCAMP POR ANO**



**FACILITADORA**



**GERENTE**



**GUIA**

# Equipe de Acampamento Sazonal em 2022

Em 2022, 154 LALíderes brilharam como equipe de Acampamento. Nós os aceitamos como guias, facilitadores e gerentes. Nessas funções eles podem desenvolver suas habilidades de comunicação, gerenciamento de tempo e equipe, solucionamento de problemas, escuta ativa, facilitação, e muito mais. A experiência de ser Equipe de Acampamento oferece desenvolvimento de liderança para nossos estudantes.

Com nosso esforço para favorecer um crescimento sustentável dos nossos Acampamentos de Liderança e continuar desenvolvendo nossos jovens líderes, nós contratamos nossos LALíderes como equipe dos nossos Acampamentos. Como equipe, eles acompanharam simultaneamente líderes, criaram comunidade, desenvolveram habilidades de acolhimento, e continuaram no avanço de suas lideranças.



## LARA ONO

### //GUIA

Ser Guia significa ter a oportunidade de entender o Acampamento a partir de múltiplas perspectivas. Enquanto temos a chance de experimentar tudo que o nosso próprio Acampamento oferece, nós conhecemos novas pessoas, aprendemos coisas novas e chegamos a reflexões totalmente diferentes que tivemos no nosso Acampamento. Ao mesmo tempo, nós temos a oportunidade de ter uma grande conexão e proximidade com os gerentes e facilitadores. Nós aprendemos juntos, andamos juntos e aprendemos muito uns sobre os outros. Ser Guia também ajuda a aproveitar e experimentar muitas habilidades que você não sabia que tinha. Exercitar a comunicação, administração e as funções específicas de cada Guia definitivamente me levou a perceber muitas outras qualidades em mim mesma que não imaginava.



**GABRIEL BALBINO**  
**//GERENTE TRAINEE**

Foi uma experiência inesquecível e isso certamente me mostrou mais tópicos positivos sobre minha educação acadêmica e habilidades socioemocionais e como elas se relacionam em relações interpessoais. Trabalhar como Gerente Trainee é um trabalho muito exaustivo, mas a recompensa é em dobro em termos de desenvolvimento e auto-descoberta, assim como ser parte dos bastidores de alguma coisa que muda a vida de muitas pessoas, como nossos Acampamentos.



**VINÍCIUS COSTA**  
**//FACILITADOR TRAINEE**

Ser Facilitador Trainee mudou meu modo de ver a educação e minhas perspectivas para o futuro. Hoje eu vejo que eu quero trabalhar mais e mais com educação, e eu acredito na educação que a LALA traz - onde jovens não apenas aprendem o que é liderança, mas também aprendem a ver os grandes líderes que são e desenvolver seus próprios projetos. Ser parte de uma coisa tão incrível me motiva a ser uma pessoa melhor e eu sei que ser facilitador já é algo que está dentro de mim.



## CARREIRAS DE ALTO IMPACTO (HIC) UNIDADE DE PROGRAMA

Como compartilhado na página 28, **45,6%** dos nossos LALíderes citam a falta de oportunidades de carreira como uma barreira significativa que enfrentam. A unidade do programa de Carreiras de Alto Impacto da LALA (HIC) existe para proporcionar acesso a uma *superestrada de carreiras*, onde os estudantes expandem e aceleram suas trajetórias únicas de liderança e impacto social. Alcançamos isso compreendendo profundamente as necessidades de nossos estudantes e adaptando dinamicamente a curadoria de recursos, conexões e oportunidades da LALA para encontrá-los em diferentes estágios de sua jornada.

Queremos que jovens líderes busquem e alcancem autonomamente os caminhos para transformar a si mesmos, suas vidas, suas comunidades e a região.

Atualmente, o HIC abriga três iniciativas de alto impacto e escaláveis para permitir que os LALíderes acessem carreiras empolgantes, gratificantes e impactantes: conectando-os a **ótimos mentores**, preparando-os para obter acesso (com o financiamento necessário) às **melhores universidades** e preparando-os para - e colocando-os em - **as organizações mais empolgantes dos setores privado e social** na região e globalmente.



PROGRAMA DE  
MENTORIA



COLOCAÇÃO  
UNIVERSITÁRIA



PROGRAMA DE  
DESENVOLVIMENTO  
DE CARREIRA



## PROGRAMA DE MENTORIA

O Programa de Mentoria da LALA é uma iniciativa fundamental para apoiar os projetos de impacto social e trajetórias dos LALíderes em diferentes momentos de suas jornadas. Até agora, **300** LALíderes participaram e receberam mentoria por meio do programa desde sua primeira temporada em 2020.

*A mentoria desenvolve diversas habilidades, incluindo networking, captação de recursos, estratégia, gerenciamento de projetos, gerenciamento de equipes, autogerenciamento, desenvolvimento de carreira, autoconfiança, habilidades analíticas, resolução de problemas e mentalidade de crescimento.*

Atualmente, temos **482** mentores em nosso grupo de mentores, dos quais **228** já orientaram ativamente um LALíder. Aqueles que participam como mentores no programa afirmaram que estão inspirados e impressionados por seus mentorados, seja pelo comprometimento em aprender e crescer, pelo senso de propósito, dedicação aos estudos ou profissão, valores, interesses pessoais, natureza cuidadosa e habilidades sociais.



**300 MENTORADOS**  
PARTICIPARAM ATIVAMENTE



**228 MENTORES**  
PARTICIPARAM ATIVAMENTE



## **JULIANA JANOT** **//MENTORADA**

Eu estava pensando se deveria me juntar ao programa de mentoria porque minha rotina estava muito ocupada devido aos muitos problemas que eu tinha que resolver com meu projeto de impacto. Agora, estou empolgada por ter me juntado ao programa de mentoria porque as horas passadas com meu mentor ajudaram a esclarecer quais ações eu deveria tomar para resolver os problemas do meu projeto. Acabei economizando muito tempo que teria gasto usando métodos ineficientes ou tentando encontrar soluções. Minha mentora tem uma habilidade impressionante de resolução de problemas. Ela sempre tinha ideias de soluções para cada problema que eu apresentava em nossas reuniões. Melhor ainda, ela não trazia as soluções prontas, mas, por meio de perguntas, me ensinava a construir as soluções por conta própria. No programa de mentoria, aprendi as melhores práticas de negócios, organização e relacionamentos sociais. Não consigo descrever minha gratidão pela minha mentora e pela LALA.



**ALEJANDRA OCHOA**  
**//MENTORA**

Uma das experiências mais enriquecedoras e de crescimento mais rápido da minha vida adulta. É a minha maneira de retribuir à comunidade parte do tanto que ganhei.



**ADOLFO VIVES**  
**//MENTOR**

Esta é uma experiência que mudará sua vida. Como mentor, recebi muito mais do que esperava, e o crescimento era palpável para ambos no final do programa. É uma situação em que todos ganham. Você não se arrependerá!



## COLOCAÇÃO UNIVERSITÁRIA

Os LALíderes historicamente desbloquearam uma grande parcela de recursos para acesso à universidade - exatamente **\$13.270.494 USD** em bolsas globais até maio de 2022. Em escolas como Dartmouth, os alunos da LALA representam cerca de **50%** dos estudiosos internacionais provenientes da América Latina. Percebemos que nossos alunos oferecem uma proposta de valor única (dada sua origem, experiência de liderança e trabalho em impacto social, entre outros fatores) que muitas universidades consideram altamente atrativa e estão dispostas a patrocinar.

No entanto, até a implementação do primeiro piloto em Colocação Universitária em setembro de 2022, nunca havíamos oferecido estruturas para apoiar formalmente os alunos nessa jornada.

Embora programas semelhantes estejam disponíveis em outros lugares, eles costumam ser altamente exclusivos e não consideram a proposta de valor única dos alunos, contexto específico e necessidades em seu design de programa.

Diante desse cenário, identificamos uma oportunidade de apoiar diretamente um nicho de nossos alunos com um programa específico com alto potencial de retorno sobre o investimento. Estamos ansiosos para divulgar em breve os resultados deste programa e continuar a desenvolvê-lo para apoiar nossos alunos na busca pela educação universitária.



**\$13.270.494 USD EM BOLSAS  
GLOBAIS CONCEDIDAS AOS  
LALÍDERES ATÉ O MOMENTO**



## PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O Programa de Desenvolvimento de Carreira da LALA ajuda os LALíderes a descobrirem o que é possível para eles ao iniciarem o processo de encontrar um caminho de carreira para expandir seu impacto como líderes.

Até o momento, sob o Programa de Desenvolvimento de Carreira, impactamos 250 alunos com nosso apoio de treinamento e 81 alunos com posições de estágio remunerado desde a primeira edição em 2021. Através dessas poucas iterações, \$85.000 USD de parceiros de estágio foram diretamente destinados a bolsas de estágio para nossos alunos.



**250 ESTUDANTES  
TREINADOS**



**81 ESTUDANTES COM  
ESTÁGIOS PAGOS**



**\$85K USD FORAM  
PARA LALÍDERES  
EM ESTÁGIOS**



**KARINE SARAIVA**  
**//PARTICIPANTE**

O Programa de Estágio da LALA me proporcionou os recursos e desafios necessários para que eu tivesse mais clareza sobre meu plano de carreira, quais posições eu desejo ocupar e em quais ambientes sei que poderia contribuir de forma positiva enquanto cresço e me desenvolvo. Participar desse programa superou minhas expectativas, pois fomos constantemente desafiados a refletir sobre o caminho de carreira que queremos seguir e o que podemos fazer agora para torná-lo possível e concreto.



## **PROGRAMAS DE TRAINEE** **UNIDADE DE PROGRAMA**

Os Programas de Trainee existem para oferecer experiências de aprendizado abrangentes e transformadoras que capacitam os LALíderes com as habilidades, conhecimentos e confiança necessários para se destacarem nos campos de trabalho que os interessam. Conseguimos isso criando oportunidades de aprendizado prático e experiencial dentro de ambientes de trabalho do mundo real, que apoiam e são inclusivos.



**OPORTUNIDADES DE  
TRABALHO PAGO @ LALA**



**OUTRAS  
OPORTUNIDADES  
DE TRAINEE**



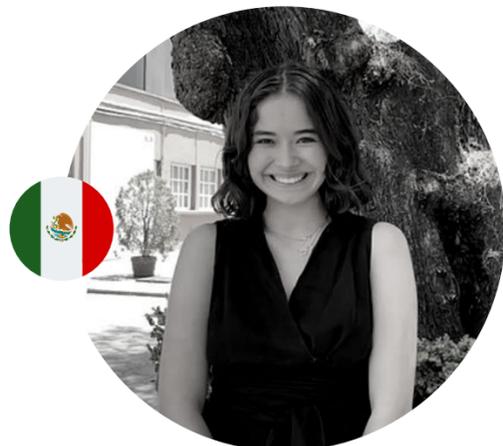
## OPORTUNIDADES DE TRABALHO PAGO @ LALA

A LALA oferece oportunidades de trabalho de meio período para que nossos LALíderes se juntem à nossa equipe e apoiem nosso trabalho enquanto adquirem habilidades e experiência importantes. Atualmente, chamamos essas funções de “Coordenadores de Alumni” - ACs - e os oferecemos em quase todas as funções da organização. Os LALíderes que trabalharam conosco na LALA têm um impacto inestimável no nosso trabalho, pois as suas perspectivas como jovens líderes influenciam enormemente como continuamos a moldar e construir o nosso trabalho. Ficamos contentes que a LALA muitas vezes seja a sua primeira experiência de trabalho e acelere o seu desenvolvimento.

## OUTRAS OPORTUNIDADES DE TRAINEE

Além de cargos contratuais remunerados, também oferecemos treinamento no local de trabalho nas áreas de STEM e comunicações, onde grupos de estudantes recebem treinamento e apoio diretamente dos departamentos de Dados e Tecnologia e Comunicações da LALA.

Reconhecemos que os nossos LALíderes têm interesses e conjuntos de habilidades variados e por esta razão é importante oferecer uma gama diversificada de experiências para todos em nossa comunidade, uma vez que estão construindo suas jornadas de liderança únicas. Ao oferecer uma variedade de oportunidades em diferentes áreas e funções, somos capazes de incentivar uma parcela mais ampla da nossa comunidade a se candidatar e realizar o treinamento disponível na unidade do Programa de Trainees.



### **VALENTINA BENEIT**

#### **//AC DE EXPANSÃO HISPANICA NA AMÉRICA LATINA**

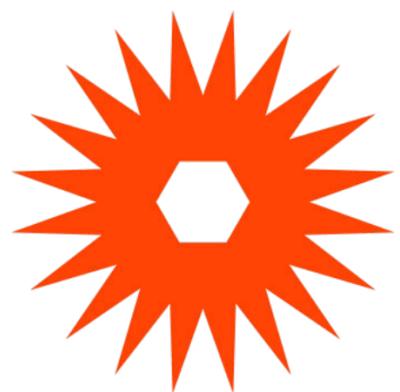
Poder contribuir para uma organização que me deu tanto e ao mesmo tempo aprender habilidades do mundo profissional e de liderança me faz acreditar que essa função é um sonho. Uma das minhas partes favoritas é enfrentar desafios desconhecidos com uma equipe tremenda, onde minha perspectiva como estudante é fundamental.



### **MARCOS CREMASCO**

#### **//AC DE OPORTUNIDADES DA COMUNIDADE**

Além de me auxiliar financeiramente, o que me permite ajudar minha família e começar a economizar dinheiro para meus planos futuros, o programa de AC também me proporcionou habilidades incríveis. Não consigo enfatizar o suficiente o quanto aprendi nos últimos meses sendo um AC. Desde habilidades de trabalho em equipe até gerenciamento de tempo, você definitivamente pode aprender muito sendo um Coordenador de Ex-Alunos na LALA. Por fim, eu definiria esta experiência como desafiadora, agradável e valiosa.



Nosso Impacto  
Uma Perspectiva Individual.



# Resultados

A LALA encontra, desenvolve e conecta adolescentes na América Latina para proporcionar a eles desenvolvimento de liderança; que é entendido como uma combinação de:

- (1) **Desenvolvimento de habilidades** (capacidades colaborativas, coordenação de perspectivas, capacidade de tomada de decisão e identificação de contexto),
- (2) **Saúde, bem-estar e desenvolvimento de personalidade** para poder assumir a responsabilidade de serem agentes de mudança, e
- (3) **Transcendência e conexão** para motivar as pessoas a agirem em nome da humanidade.

“A “Capacidade de meta-mudança” é a grande aposta da LALA. Reflete que o objectivo final da LALA não é colocar estudantes em universidades ou conseguir-lhes bolsas de estudo, mas sim nutrir uma geração de líderes de alta qualidade que serão influentes em diversos setores (privados, públicos, sociais) e promover um impacto gigante para abordar múltiplos problemas na América Latina.

Embora isto só possa ser medido no tempo, o pressuposto principal é que o “desenvolvimento de liderança” é o caminho para este objetivo.



Os participantes saem do Acampamento de Liderança com um senso mais forte de autoestima, autoconfiança e ação e começam a sonhar e agir em relação a ideias para resolver problemas em suas comunidades. Tornam-se mais resilientes à medida que reformulam a sua história e começam a contar uma narrativa empoderadora, por serem mais orientados a um propósito, por reduzirem o medo do fracasso, por começarem a mudar sua definição de "sucesso", por aprenderem a pedir ajuda, e por desenvolverem um conjunto de habilidades intrapessoais (como autoconsciência, autorregulação e atenção plena). O tamanho, a diversidade e a força da sua rede crescem rapidamente e eles sentem um forte sentimento de pertencimento e segurança psicológica. Exemplos de outros ganhos entre participantes anteriores:



**92% DOS ESTUDANTES ESTÃO CONFIANTES DE QUE SEGUIRÃO UMA CARREIRA DE IMPACTO SOCIAL PELO RESTO DA VIDA**



**MAIS DE 90% DOS ESTUDANTES TÊM ESPERANÇA SOBRE O FUTURO E CONFIANÇA DE QUE PODERÃO REALIZAR OS SEUS SONHOS**



**MAIS DE 94% DOS ESTUDANTES ACREDITAM QUE PODEM SUPERAR SUAS DIFICULDADES**



**91% DOS ESTUDANTES COMPREENDEM O QUE SIGNIFICA GERIR AS SUAS EMOÇÕES, ESTRESSE E ANSIEDADE DE FORMA SAUDÁVEL E MAIS DE 86% DELES OPTAM POR FAZER ISSO**



**APÓS O V-CAMP DA LALA, MAIS DE 80% DOS ESTUDANTES RELATARAM UM ESTADO DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA MAIS FORTE, COMO SENTIREM-SE CONFORTÁVEIS EM COMPARTILHAR SUAS HISTÓRIAS COM OUTRAS PESSOAS E SEREM CAPAZES DE TER CONVERSAS DESAFIADORAS**





# Resultados de médio- longo prazo

Os efeitos acima combinam-se para aumentar as chances de os participantes realizarem ações pró-sociais em suas comunidades. Ao fazer isso, aceleram o seu próprio crescimento e ganham acesso a oportunidades de desenvolvimento, redes e recursos que eram desconhecidos ou inacessíveis para eles.

Através do envolvimento contínuo com a LALA, nossa comunidade e as oportunidades, LALíderes desenvolvem uma rede de conexões maior e mais diversificada. Eles relatam ter pares e mentores em nível local, internacional e de diferentes origens socioeconômicas.



**75% DOS LALÍDERES EM FACULDADES VÊM DE ORIGENS SUB-REPRESENTADAS**



**DA POPULAÇÃO UNIVERSITÁRIA, 26% ESTUDAM NO EXTERIOR, DOS QUAIS 68% VÊM DE ORIGENS SUB-REPRESENTADAS**



**28% DOS LALÍDERES COM MAIS DE 18 ANOS ESTÃO TRABALHANDO, E 66% DELES ATRIBUEM SUAS ATUAIS OPORTUNIDADES DE TRABALHO À LALA**



**DA POPULAÇÃO QUE TRABALHA (ACIMA DE 18 ANOS), 48% TRABALHA EM SETORES FOCADOS EM IMPACTO**



**MAIS DE 100 LALÍDERES LANÇARAM PROJETOS DE IMPACTO SOCIAL, IMPACTANDO MAIS DE 100 MIL PESSOAS**



**LALÍDERES GANHARAM BOLSAS DE ESTUDO QUE SOMAM MAIS DE US\$ 13 MILHÕES EM UNIVERSIDADES LOCAIS E INTERNACIONAIS**



## CAMINHOS DE LIDERANÇA

Já mencionamos a palavra "caminhos" cerca de seis vezes neste relatório. Isto é essencialmente o que os programas da LALA são: capacitar sistematicamente os LALíderes a superar as barreiras em suas jornadas para a autorrealização e para se tornarem líderes transformadores na América Latina. Para maximizar nosso impacto por dólar gasto, estamos constantemente atualizando nossa compreensão de como são essas jornadas de liderança e quais são as principais barreiras. Essas hipóteses, estruturas e personas nos ajudam a projetar nosso conjunto de intervenções e, idealmente, nos permitem alocá-las ao líder certo, no momento certo de sua jornada.

A LALA é jovem, assim como nossos LALíderes. Estamos apenas no começo de entender como novos caminhos de liderança podem ser na América Latina, mas já estamos realizando e aprendendo muito nessa direção!



# Belen Cabello.

“Em algum momento da nossa vida, todos ouvimos a frase "fugir da América Latina" para nos referirmos a algo que devemos almejar. Eu também acreditava no mesmo e fiz tudo o que estava ao meu alcance para ter oportunidades de estudar no exterior, e foi assim que acabei morando na Tailândia durante o último ano e meio. Esse desejo de partir e nunca mais voltar estava profundamente enraizado na convicção de que praticamente não havia esperança de que meu país e a região se transformassem em um lugar onde eu pudesse viver com segurança e ter um bom futuro.

Isso também estava parcialmente conectado ao sentimento de que não havia outras pessoas que quisessem mudar o que estava errado, o que me fez pensar que a única maneira viável de realizar meus sonhos era ir embora. Tendo estado longe de casa por um tempo agora, percebi que isso não é verdade nem algo que eu realmente quero para minha vida.

Através de minha participação nos Bootcamps da LALA e depois em outros programas, conheci pessoas de toda a região que me inspiraram a continuar lutando pelas causas em que acredito, pois é possível que mudanças positivas aconteçam quando colaboramos e nos unimos para tratar de questões que nos preocupam. Embora ainda haja um longo caminho a percorrer para resolver todos os problemas que temos, percebi que é possível fazê-lo, e que quero fazer parte da solução junto com todos os jovens incríveis que conheci em apenas alguns meses."

**Fé restaurada que a mudança é possível.**



# Luiza Salek.

“O David [Baptista] tem sido uma bênção na minha vida e realmente transformou ela e minhas oportunidades. Tenho confiança de que consegui o emprego que tenho agora por causa dele. Candidatei-me a mais de 10 empregos e havia um que eu queria muito. Coloquei professores da universidade na maioria das minhas inscrições e coloquei o nome do David para aquele trabalho específico. Fui rejeitada em todos os outros empregos. Quando o supervisor me ligou, ele disse 'então, falei com esse cara David...' Acontece que a recomendação dele fez toda a diferença. Ele foi quem conseguiu este emprego para mim, e eu sei disso. Porque ele disse 'confio nessa menina, essa menina tem potencial' e ele é como um mágico.”

## Acessando oportunidades dos sonhos.



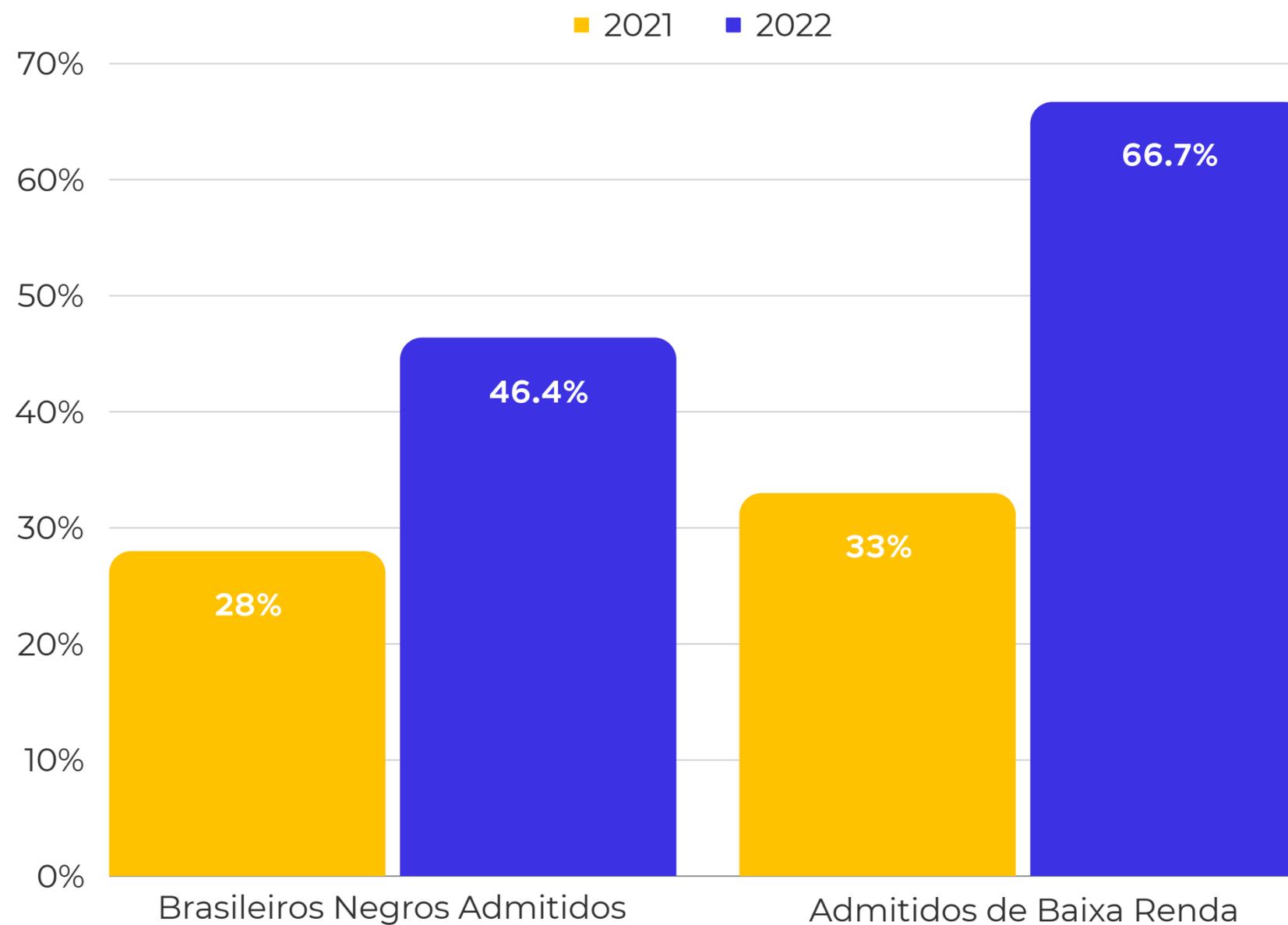
DEIA.



## **DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE (DEIA)**

Considerando a ambição da missão da LALA em uma região fundamentada na desigualdade sistêmica, temos a responsabilidade de centralizar a DEIA (Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade) em cada etapa de como encontramos, desenvolvemos e conectamos nossos jovens líderes e como fazemos nosso trabalho de forma mais ampla.

Nos últimos dois anos, a LALA investiu em uma série de iniciativas de alcance e apoio para encontrar e aproximar jovens líderes negros, indígenas e outras pessoas de cor (BIPOC). A análise mais recente de nossos programas mostra um crescimento promissor.



**AUMENTO NAS ADMISSÕES DE PESSOAS NEGRAS E DE BAIXA RENDA**

*P.S.: Isso foi uma grande melhoria para nós, porém ainda insuficiente considerando que mais de 50% da população brasileira se identifica dessa forma.*



Uma coisa é ter um grupo diversificado de alunos, mas outra é realmente entender e abordar as barreiras e dificuldades que eles enfrentaram antes mesmo de entrar em nossa comunidade, bem como dentro de nossa comunidade. Estamos continuamente aprimorando nossas práticas em relação ao apoio a candidatos BIPOC, ajuda financeira, oportunidades de orientação representativa e alta representação contínua em todos os vários programas do ecossistema da LALA. Destacamos dois programas que estão fazendo esse esforço: Programa de Apoio a Candidatos Negros e Indígenas e Programa de Arrecadação de Fundos.



**PROGRAMA DE APOIO  
PARA CANDIDATOS  
NEGROS E INDÍGENAS**



**PROGRAMA DE  
ARRECADAÇÃO  
DE FUNDOS**



## PROGRAMA DE APOIO PARA CANDIDATOS NEGROS E INDÍGENAS

Esse programa é administrado pela BIPOC LALíderes e tem continuamente apoiado um número crescente de candidatos negros e indígenas a acessar a LALA. Em sua mais recente iteração, o programa apoiou 80 candidatos negros e indígenas de toda a região para que tivessem acesso à LALA por meio de uma mentoria próxima. No total, o programa alcançou mais de 200 candidatos desde seu início e agora tem 25 mentores, muitos dos quais eram alunos que ingressaram na LALA com a ajuda do programa.



**200 CANDIDATOS E  
25 MENTORES**



**80 CANDIDATOS  
NEGROS E INDÍGENAS  
APOIADOS**



## PROGRAMA DE ARRECAÇÃO DE FUNDOS

O Programa de Captação de Recursos da LALA nasceu para apoiar nosso crescente número de candidatos admitidos de origens socioeconômicas mais baixas. Descobrimos que, mesmo depois de receber nossa generosa ajuda financeira com base na necessidade, muitas de suas famílias ainda tinham dificuldades para pagar as taxas do Bootcamp. Esses desafios foram exacerbados pela pandemia e, agora, pela recessão.

Encontramos uma oportunidade de transformar a adversidade em oportunidade: ensinamos os alunos admitidos a arrecadar os fundos e os apoiamos durante o processo. Esse programa é coadministrado por LALíderes, que atuam como mentores. Em nosso ciclo mais recente do programa, os alunos conseguiram arrecadar um total de **US\$15 mil**, sendo que **30%** dos alunos conseguiram arrecadar **100%** das taxas do Bootcamp por meio de campanhas individuais que usaram suas histórias pessoais para mobilizar recursos para seu desenvolvimento contínuo.

Sempre há mais trabalho a ser feito e a LALA está apenas no início de uma longa jornada de desenvolvimento, conexão e crescimento de uma rede de líderes próximos. No entanto, celebramos o progresso que alcançamos, e as estratégias e pessoas que o tornaram possível. Esperamos continuar compartilhando nossa jornada enquanto enfrentamos a transformação da liderança e dos sistemas na América Latina!



**ESTUDANTES  
ARRECADARAM  
US\$ 15 MIL**



**30% DOS ESTUDANTES  
ARRECADARAM 100%  
DOS CUSTOS DO  
BOOTCAMP**



Talento.

# Novas contratações

2022 foi um ano de construção das bases para transformar a LALA em um foguete de impacto na América Latina.

Atraímos talentos excepcionais e preenchemos alguns cargos importantes pela primeira vez, como nosso primeiro Diretor de RH, nosso primeiro Gerente Financeiro, nosso primeiro Gerente de Dados e Tecnologia, nosso primeiro Gerente da iniciativa de Colocação Universitária, entre outros. Além disso, confirmamos nosso primeiro Diretor de Desenvolvimento e Parcerias Estratégicas, que se juntou a nós no primeiro trimestre de 2023.

De forma estimulante, LALíderes continuam assumindo o controle da LALA. **Bruno Carmo** se tornou nosso Associado para Operações no Brasil, **Diana Poma** se juntou como Associada de RH, e **Victor Parra** se juntou a nós (remotamente, da Polônia!) como Associado para Operações em Acampamentos. Eles agora fazem parte de um total de 20 LALíderes que trabalham na equipe da LALA em funções de tempo integral e parcial.



Essas funções essenciais permitirão que uma série de ciclos virtuosos entrem em ação a partir de 2023. Com o fortalecimento e a profissionalização de nossas operações internas (operações, comunicações, finanças etc.), teremos mais liberdade para ampliar nossa programação: tanto em escala quanto em profundidade. Uma programação melhor, em maior escala, e mais intervenções de acompanhamento para os LALíderes levam a um impacto maior, que estaremos bem mais equipados para capturar e comunicar, graças aos nossos investimentos em dados e tecnologia. Por fim, com um impacto mais mensurável e uma organização mais profissional para "vender" - e com um Diretor de Desenvolvimento e Parcerias Estratégicas -, poderemos aumentar e diversificar nossa base de financiadores. O ciclo se alimenta à medida que transformamos mais financiamento em mais impacto e em uma organização ainda mais forte!



# NOVOS Membros da Diretoria

Também fortalecemos nosso Conselho, trazendo dois líderes brasileiros de destaque: **Paulo Passoni** e **Zé Dias**. Ambos são exemplos da liderança e dos valores que a LALA está defendendo e estão trazendo uma experiência crucial para possibilitar a próxima fase de crescimento.

De modo geral, estamos entusiasmados em continuar atraindo pessoas excepcionalmente talentosas e motivadas para a nossa missão, e temos orgulho de continuar formando uma equipe tão diversificada para construirmos juntos o sonho da LALA!

PAULO

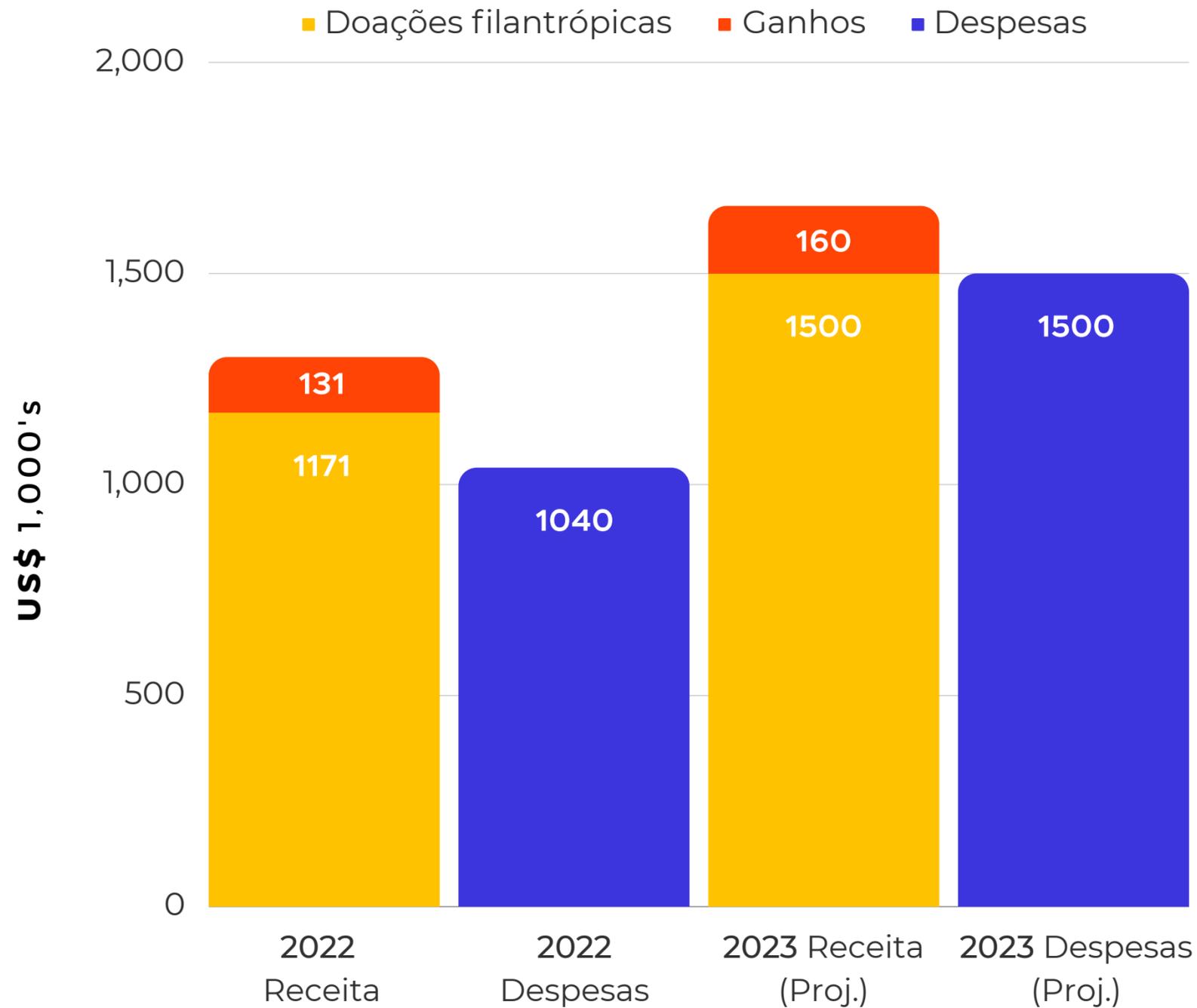


ZÉ





Finanças.



## EVOLUÇÃO FINANCEIRA DA LALA DESDE 2021

A força financeira da LALA continuou a crescer nos últimos anos, em grande parte graças à generosidade de nossos doadores, que *amentaram* seu apoio durante a pandemia.

Em 2022, nosso orçamento total foi de US\$ 1,04 milhão, dos quais US\$ 131 mil (~12%) foram cobertos pelas taxas dos alunos e o restante pela filantropia. Começamos o ano com US\$ 334 mil em nossas contas bancárias e terminamos o ano com US\$ 513 mil - um amortecedor necessário devido ao clima econômico externo mais negativo, marcado pelo colapso do Silicon Valley Bank (SVB).

### NOSSO CAPEX

No final de 2021, levantamos US\$ 850 mil em CAPEX, que foi usado para comprar o edifício LALA House em Medellín (adquirido no início de 2022) e para cobrir taxas legais e outras relacionadas à compra.

*Ressalva: estamos explorando o ajuste de nossos anos fiscais para melhor corresponder aos nossos ciclos operacionais e de financiamento, o que pode levar a mudanças em relatórios futuros.*



Historicamente, a LALA tem contado com o apoio de cerca de 60 doadores, a maioria deles pessoas físicas. O apoio filantrópico é obtido de indivíduos e organizações alinhados à missão que reconhecem na LALA uma forte inovação social que contribui para suas teorias de mudança. Consulte nossa seção de agradecimento para conhecer nossos doadores de 2022. Para 2023 em diante, a equipe de desenvolvimento da LALA tem a meta de aumentar e diversificar nossa base de financiadores, promovendo maior equilíbrio na quantidade de doadores individuais e institucionais, idealmente por meio de parcerias plurianuais de alta qualidade.

Quando se trata de receita auferida, na LALA, ela é obtida de nossos clientes (LALíderes) que pagam por sua participação em programas selecionados da LALA (principalmente Bootcamps e a Academia de Liderança, que está suspensa desde a pandemia). Empregamos uma estratégia dupla de cobrança de taxas premium para alunos com mensalidade integral e oferecemos ajuda financeira com base na necessidade para a maioria (~95%) dos nossos alunos. Fazemos admissões com base na necessidade para preservar a integridade do modelo.

Em escala e a longo prazo, a rede de LALíderes provavelmente financiará uma parte muito significativa do orçamento da LALA, o que é empolgante, pois eles serão um novo fundo filantrópico líquido para nós e para a região!



Obrigado.

# Doadores: nossa força impulsionadora de sustentabilidade

Queremos agradecer aos nossos financiadores de 2022, que por meio de contribuições individuais e institucionais, se juntaram ao movimento de desenvolvimento de liderança! Com a América Latina ocupando a posição de segunda menor pontuação no Índice de Ambiente Filantrópico Global<sup>4</sup> em 2022 (apenas atrás do Oriente Médio e Norte da África), nos sentimos afortunados em contar com uma equipe progressista de visionários que não apenas acreditam na LALA, mas também estão inspirando outros a se juntarem ao movimento de mudança social na região!

<sup>4</sup>Escola Lilly de Filantropia, Universidade de Indiana.

Observação: Se você fez uma doação em 2022 e não vê o seu nome listado ou o vê sendo exibido de forma inadequada, por favor, nos informe através do e-mail [juntos@somoslala.org](mailto:juntos@somoslala.org).

**Accel** Partners  
**Andrew** A MacGregor  
**Andrew** Moore  
**Ariel** Poler  
**Belmont** Graña Family  
**Bernadette** Clavier  
**Blackbaud** Giving Fund - MUFG  
**Cássius** Aiury Vieira Rodrigues  
**Chris** Bradford  
**Connor** Toohil  
**Daniel** Uribe  
**Diana** Chien  
**Eduardo** Briceño  
**Efrusy** Family Foundation  
**Felipe** Medina  
**Gavin** Peter  
**Gretel** Tortolani  
**Guto** Araujo  
**Imaginable** Futures  
**Jesus** Zuñiga  
**Jorge** Gonzalez  
**Karalea** Davis  
**Kate** Kraft  
**Lauren** Sunstein  
**Maira** Mazo  
**Mariana** Donangelo  
**Matt** Glickman  
**Michael** Right  
**Oliver** Mizne  
**Omar** González  
**Paulo** Passoni  
**Pochito** Somoza  
**QMC** International  
**Rappi**  
**Raul** Romero  
**Rehder** Family  
**Roberto** Dagnoni  
**Robyn** Sweetman Kraft  
**Sasha** Sommer  
**Sebastian** Mejía  
**Silverio** Petrini  
**Sithara** Kodali  
**Temp and Kerry** Keller  
**Tawingo** Foundation  
**Thomas** Spence  
**vélezreyes+**

E também nossa maior gratidão a todos os outros que generosamente optaram por doar **anonimamente!**



# Consultores, mentores e voluntários

Analogamente à lógica do AirBnB (ativos imobiliários subutilizados podem se tornar valiosos se conectados aos usuários por meio de um mercado rico em confiança), a LALA ativa ativos subutilizados - a sabedoria, experiência e horas disponíveis de pessoas que podem ser mentores e voluntários - por meio de um ecossistema rico em confiança: nosso Ecossistema LALA. Queremos agradecer a todos os nossos mentores e voluntários que estão "iluminando o caminho" para muitos de nossos estudantes. Eles desenvolvem uma mentalidade de crescimento e obtêm acesso a redes de apoio e oportunidades de aprendizado, que podem utilizar de forma independente para acelerar seu próprio crescimento.





# Membros do Conselho

O Conselho da LALA nos ajuda a manter alinhados com nossa missão, fornecendo orientações estratégicas, apoiando nossos esforços de captação de recursos, conectando-nos a parceiros e recursos, e ajudando a informar nosso trabalho como um todo. Não estaríamos aqui sem o compromisso e confiança deles em nossa equipe.



Alejandra **Mejia**  
// Co-presidente



Molly **Efrusy** //  
Co-presidente



Kevin **Efrusy** //  
Observ. do Conselho



Andrew **Moore**



José (Zé) **Dias**



Rodolfo **Lara**



Mariana **Donangelo**



Paulo **Passoni**



LALA