

Genomawork, emparejar la cancha laboral

ID DEL PITCH	TIPO DE SESIÓN
1213	Virtual
TIPO DE FONDOS	CÓMO SURGE
MIF	Llamados/Concursos
PAÍS(ES) BENEFICIADO(S)	TIPO DE BENEFICIARIO
Chile	Afrodescendientes; Personas con discapacidad; Población indígena; LGBTQ+; Migrantes y personas desplazadas; Población pobre/vulnerable /bajos ingresos; Mujeres
VERTICALES	TRANSVERSALES
Empleo	Diversidad; Género
AREA	VISIÓN 2025
Economía del Conocimiento	Nuevas tecnologías y digitalización; Género y diversidad
¿ALINEADO CON LA ESTRATEGIA DE PAÍS?	
Sí	
MIEMBRO(S) DEL EQUIPO DE LA OPORTUNIDAD	
Tetsuro Narita (LAB/INV), Paula Auerbach (DIS/CEC), Carolina Carrasco (DIS/CCH), Elena Heredero Rodriguez (LAB/DIS), Mara Balestrini (LAB/LAB)	
NOMBRE DE CUENTA(S)	
Genomawork	

Tipos de instrumentos	BID Lab		Catalítico
	Cuenta Propia	Core	Co-financing and Counterpart
Spark - CRIG	US 550,000	US 0	US 1,000,000
Subtotal 1	US 550,000	US 0	US 1,000,000
Subtotal 2	US 550,000		US 1,000,000
Monto Total	US 1,550,000		

EL PROBLEMA

A pesar de que existe evidencia respecto a que la diversidad en las empresas potencia la innovación, la productividad y los resultados financieros^[1], el mercado laboral en los países de América Latina y el Caribe, se caracteriza por persistentes brechas de género, que afectan no solo la participación laboral de las mujeres (20% menor que la participación laboral de los hombres), sino que también la calidad del empleo femenino, la segregación femenina en cuanto a funciones dentro de las compañías (con subrepresentación femenina en los ámbitos de la ingeniería, las ciencias, tecnología e innovación), la existencia de brecha salarial (que se potencia al analizar interseccionalidad con variables como la raza, etnia, y edad^[2]), baja representación femenina en posiciones de liderazgo y sobrecarga de tareas de cuidado y trabajo no remunerado^[3]. Todos estos factores se vieron empeorados por la crisis del COVID-19 que hizo retroceder 10 años la tasa de participación laboral femenina^[4].

El no abordar estas problemáticas tiene altos costos no solo para la calidad de vida de la población, sino también para la competitividad de las organizaciones y el crecimiento económico[5].

Un factor que contribuye a perpetuar estas brechas es la existencia de sesgos que limitan el acceso al mercado laboral y la promoción de la diversidad, y la participación de las mujeres en particular, al interior de las empresas.

No obstante, la diversidad, especialmente en los últimos años, ha empezado a formar parte de la agenda de trabajo de las empresas como parte de sus estrategias con el fin de fortalecer la competitividad, la resiliencia y la cultura.

Si bien uno de los factores clave para aumentar la diversidad en las organizaciones es el compromiso desde el liderazgo, la efectividad de las estrategias de diversidad implementadas es variable.

En particular, las capacitaciones sobre sesgos no han demostrado efectos positivos, sino muy por el contrario tienden a reforzarlos[6]. Una de las causas que se ha identificado es que muchas empresas en Latinoamérica y el Caribe continúan basando sus procesos de selección en datos sesgados, subjetivos y poco eficientes, recurriendo a redes de contacto que, de manera consciente e inconsciente, favorecen el origen social, el género o las entidades de educación en las que se han formado los candidatos.

Por ejemplo, existe evidencia respecto a la existencia de discriminación en cuanto a la probabilidad de ser llamado a entrevistas en procesos de reclutamiento si los candidatos son de sexo femenino, de origen indígena o afrodescendientes[7].

Según el reporte de Tendencias Globales en Capital Humano de Deloitte[8], la adquisición de talento es uno de los retos más importantes al que se enfrentan actualmente las organizaciones. Identificar nuevas formas de atraer el talento, diversificar las fuentes para convocarlo y eliminar sesgos son factores clave para no seguir limitando estos procesos.

Actualmente, la tecnología está siendo la principal herramienta para optimizar los procesos de reclutamiento, contrarrestando sesgos y estereotipos que limitan el desarrollo laboral en todo su potencial de las mujeres y grupos diversos. Al mismo tiempo, producto de la crisis por el COVID-19, las empresas aumentaron de manera drástica el uso de medios virtuales para realizar sus procesos de reclutamiento y selección, aumentando su inversión en este tipo de herramientas, con lo cual se cuenta con terreno fértil para desplegar soluciones tecnológicas que optimicen los procesos de reclutamiento y selección y, al mismo tiempo, contribuyan a la mitigación de sesgos y discriminaciones que limitan el desarrollo de una mayor diversidad en las organizaciones a todo nivel.

[1] Diversity wins, McKinsey & Company, 2020.

[2] Brechas de género en el mercado laboral ,Cepal, 2021.

[3] Mujeres y empleo: avances y desafíos en las políticas para la participación laboral de las mujeres en Europa, América Latina y Caribe en el contexto de la recuperación post-pandémica, Abril 2022, EUR_LAC Policy Brief N°4.

[4] Promover el empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe, Banco Mundial, 2022.

[5] Female Labor Force Participation, Labor Market Dynamic and Growth in LAC, BID, 2019.

[6] Diversidad 2.0: la tecnología como aliada de las empresas latinoamericanas, BID, 2021.

[7] Ibid.

[8] Reescribiendo las reglas para la era digital, HCT 2017, Deloitte.

LA SOLUCIÓN

Genomawork, una de las propuestas seleccionadas de la [convocatoria](#) en género e inteligencia artificial, es una plataforma tecnológica, disponible en español, inglés y portugués, de reclutamiento y selección que, a través de juegos e Inteligencia Artificial (IA), permite seleccionar a los mejores talentos, identificando factores críticos que predicen el desempeño en cada cargo o posición laboral.

El propósito de Genomawork es “emparejar la cancha” laboral, de manera que las personas, especialmente las que son víctimas de discriminación y sesgos, puedan competir en igualdad de condiciones, brillen por su talento y no sean penalizadas por su género, origen social, académico o la falta de redes de contacto.

La tecnología de Genomawork opera en dos ámbitos: (i) gamificación basada en neurociencia y herramientas validadas científicamente, que hacen posible medir rasgos de personalidad, cognitivos y emocionales de los(as) candidatos(as); (ii) algoritmo de IA que analiza los patrones que explican el desempeño laboral e identifica los atributos de los colaboradores de las compañías (“genoma”) que mejor se adaptan para el desempeño exitoso en un determinado cargo. La experiencia, 100% digital, que incluye posibilidad de videos y entrevistas virtuales, permite optimizar la toma de decisiones, basándola en información objetiva y libre de sesgos, contribuyendo de esta manera a optimizar la eficiencia de los procesos de reclutamiento y selección y mejorar los índices de diversidad del talento en todos los niveles de las organizaciones. Además, la funcionalidad de la plataforma permite la entrega de feedback a candidatos, sobre sus fortalezas y oportunidades de mejora, y reportes analíticos a clientes.

El enfoque para entrenar los algoritmos de IA está basado en el paradigma LTR (Learning-to-rank), el cual tiene como objetivo aprender a ordenar elementos según relevancia (películas, páginas, documentos, etc.). De esta manera, el algoritmo de Genomawork es capaz de crear rankings de candidatos, ordenados según variables de interés para las entidades contratantes (por ejemplo, la predicción de desempeño, accidentabilidad, maximización de ventas, minimización de costos, etc.). De esta manera, el algoritmo busca reconocer aquello que caracteriza la variable de interés, lo cual es posible al testearlo con grandes cantidades de datos, de manera de que sea capaz de predecir con precisión, para una lista de candidatos(as), el comportamiento respecto a la(s) variable(s) de interés.

La compañía ha desarrollado altos estándares de ciberseguridad y protección de datos, cuya implementación es monitoreada por un comité especialmente designado y cuya responsabilidad es velar por la protección de los datos de los usuarios (candidatos o postulantes), con protocolos y procedimientos que incorporan principios éticos y responsables, que son verificados por una empresa auditora externa^[1], experta en aseguramiento de calidad, seguridad, ética y manejo de información.

Adicionalmente, en Genomawork opera un Comité de Impacto que mensualmente reporta las principales métricas relacionadas con el propósito de la compañía: emparejar la cancha laboral eliminando sesgos de reclutamiento y selección.

Genomawork cuenta con propiedad intelectual de la tecnología, ha desarrollado Términos y Condiciones de uso que responden a los requerimientos legales de los 12 países^[2] en los que opera actualmente y desarrollando procesos que le permitirán estar totalmente alineados con la regulación europea.

El modelo de negocios, del tipo SaaS - B2B^[3], que opera desde 2020, muestra interesantes indicadores de tracción y crecimiento:

	Dic-2020	Dic-2021	Dic-2022
Número de Clientes	25	116	147
Países	4	8	12
ARR [4] (USD [5])	70.000	360.000	741.000
Base de Usuarios (candidatos/as)	120.000	350.000	617.000
Tasa de Contratación mensual de candidatos(as)	113	580	685

Principales clientes de Genomawork incluyen compañías como Santander, Starbucks, Banco de Chile, ABInBev, Intercorp, Consorcio, Alsea, Coca-Cola, [chilexpress](#), [Alsea](#), Grupo Sura, Nestle, entre otras.

Respecto al impacto social de la tecnología, en sus tres años de operación Genomawork ha validado la pertinencia del propósito de la compañía y su objetivo de “emparejar la cancha”. La tecnología desarrollada permite gestionar procesos de reclutamiento y selección para todos los niveles de responsabilidad la organización, años de estudio, grados de especialización, en ámbitos técnicos, operativos, de servicios, tecnología, etc. En 2022 la plataforma habilitó el reclutamiento de más de 6.000 colaboradores en las empresas clientes, de los cuales un 44% corresponde a mujeres. Lo interesante es que se observa un mayor porcentaje de contratación de candidatas mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, tales como innovación, ingeniería y operaciones. Asimismo, los clientes declaran que la plataforma les ha permitido disminuir en más de un 80% el tiempo promedio de reclutamiento, mejorar la valoración de la experiencia de postulación de los candidatos y aumentar la eficiencia de los equipos de recursos humanos.

Para continuar creciendo, Genomawork requiere continuar perfeccionando temas de seguridad y protección de datos, así como el despliegue comercial y de gestión financiera. Ello permitirá expandir operaciones en nuevos países de la región, llegando a impactar a más de 1000 compañías y 3 millones de postulantes en 16 países a 2024, generando ingresos anuales de USD 3 millones.

La compañía ha demostrado un gran potencial de crecimiento: a diciembre de 2022, el ARR fue de USD 741.000, lo cual representa un crecimiento de 106% respecto al año 2021. Asimismo, en 2021, el ARR se incrementó en un 440% respecto al año 2020, el primer año de operación de la compañía.

El tamaño del mercado en los países objetivo^[6] se estima en mas de 3 billones de dólares, de los cuales Genomawork aspira en los próximos años a una participación de 0,2%.

Respecto a la competencia, existen diferentes plataformas de reclutamiento y selección, apoyadas en IA, tanto en la región como en países desarrollados (principalmente USA, Gran Bretaña y países nórdicos). Sin embargo, Genomawork posee una ventaja competitiva única: es la única plataforma que combina gamificación, algoritmo de predicción, video, caracterización de atributos, feedback a candidatos y evaluación analítica completa para los clientes corporativos, a precios totalmente competitivos.

[1] <https://www.hackmetrix.com/>

[2] México, Colombia, Perú, Chile, Ecuador, Venezuela, Guatemala, Rep. Dominicana, Costa Rica, Panamá, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Honduras, Nicaragua, El Salvador.

[3] Software as a Service, Business to Business

[4] ARR = Ingreso Anual Recurrente (por sus siglas en inglés)

[5] Tipo de cambio promedio 1 USD = 850 CLP

[6] Perú, Bolivia, Colombia, México, Chile, Costa Rica, Uruguay, Argentina, Paraguay, Ecuador y Panamá. Además, en diciembre 2022 se sumó un cliente en Brasil.

LOS BENEFICIARIOS

Las beneficiarias directas de la operación serán mujeres, especialmente aquellas viviendo en situación de pobreza y vulnerabilidad en América Latina y el Caribe. El objetivo es que las beneficiarias accedan a empleos de calidad de manera inclusiva, sin sesgos ni discriminaciones, aumentando la probabilidad de que sean contratadas en base a sus capacidades y contando con una evaluación analítica completa automatizada que les permita reconocer sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Adicionalmente se beneficiarán con este proyecto, los clientes corporativos de Genomawork que mejorarán en eficiencia sus procesos de reclutamiento y selección y aumentarán la diversidad de talento en sus compañías.

La proyección de KPIs de impacto de la operación, a diciembre de 2024 es la siguiente:

Número de candidatos(as) postulantes: 3.000.000

Número de clientes corporativos: 1.000

ARR: USD \$3.000.000

Países de cobertura: México, Colombia, Perú, Chile, Ecuador, Venezuela, Guatemala, Rep. Dominicana, Costa Rica, Panamá, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Honduras, Nicaragua, El Salvador.

SOCIOS

Genomawork es una empresa legalmente constituida en Chile, país desde el cual gestiona sus operaciones, con un equipo de 34 colaboradores.

Los socios fundadores de la compañía son:

- [Fabian Martinez](#), MSc Technology Innovation, Sussex University, UK e Ingeniero Comercial, Universidad de Chile. Fundador de PuntajeNacional, compañía en la que actualmente participa como director, una EdTEch que ha impactado a más de 3.5 millones de estudiantes en Latam, con operaciones en Chile, Colombia, México y Brasil.
- [Daniel La Roche](#): Msc en Neurociencia, UCL, UK. Cofundador de Mindwork, Headhunting.
- [Diego Hormaechea](#): MBA PUC. Cofundador de Mindwork, Headhunting, fue también Gerente General de una consultora de RR.HH. liderando un equipo de 50 personas. También es cofundador de Mindwork.

La compañía ha diseñado un programa de ESOP (employee share ownership plan, por sus siglas en inglés), en el cual participan los principales líderes del equipo de colaboradores, destacando las líderes femeninas: Catalina Castillo, líder del área comercial; Andrea Fuenzalida, líder del área de ciencias; Antonia Rojas, líder del área financiera y Rafaela Karachon, líder del área de desarrollo de software.

CONTRIBUCIÓN DE BID LAB

Actualmente Genomawork se encuentra preparando una ronda de financiamiento seed por USD 1.500.000 y una valoración de la compañía pre-money de USD 10 millones. Existen inversionistas interesados en liderar la ronda.

Realizada la evaluación de la oportunidad por parte de los equipos de DIS e INV de BID Lab, se definió que la fórmula óptima de abordarla sería mediante un financiamiento de recuperación contingente para inversión (operación SPARK), con opción de conversión.

El monto propuesto para la contribución de BID Lab es de USD 550.000, que equivalen a un 33% de la ronda.

La operación está bien alineada con los [principios de desarrollo digital](#), los temas prioritarios y principales brechas que se buscó abordar mediante la convocatoria en Género e Inteligencia Artificial realizada en el marco de la iniciativa fAIr LAC, de la cual podrá formar parte, llevando a cabo el ejercicio de autoevaluación ética de IA, identificar oportunidades de mejora y participar en otros ámbitos de la iniciativa. Asimismo, la operación está alineada con el Plan de Negocios de BID Lab, y su vertical prioritaria de Educacion, Talento y

Empleo, y la estrategia de país del Grupo BID en Chile, para el periodo 2022-2025, que busca mejorar el talento y el entorno empresarial, especialmente en lo relacionado con la diversidad y el acceso a financiamiento por parte de compañías innovadoras.