



Vivienne Ming

CIENTÍFICO · ORADOR DE TEDx

Las organizaciones invierten grandes sumas de dinero en la contratación y el desarrollo del talento; sin embargo, los indicadores en los que se basan —titulaciones, entrevistas y trayectoria profesional— fracasan sistemáticamente a la hora de predecir quién rendirá realmente. No se trata de un problema de diversidad ni de cultura. Es un problema de medición, y la mayoría de las organizaciones aún no lo han reconocido como tal. Cuando los instrumentos son inadecuados, incluso las decisiones bienintencionadas producen resultados sistemáticamente negativos.

Un neurocientífico teórico e investigador en inteligencia artificial que utiliza modelos predictivos para mostrar a las organizaciones qué es lo que realmente miden sus sistemas de gestión del talento y cuánto les cuesta equivocarse.

biografía de Vivienne Ming 2026

Por qué las organizaciones trabajan con Vivienne Ming

- Su marco «Tax on Being Different» cuantifica —en términos económicos y de productividad— el coste que pagan las organizaciones cuando los trabajadores marginados deben realizar un esfuerzo adicional solo para ser considerados equivalentes. Se trata de un argumento de medición con implicaciones comerciales, no de valores.
- Como científica jefe de Gild, creó modelos de aprendizaje automático entrenados con datos de 122 millones de profesionales, lo que la convierte en una de las pocas personas que ha puesto en práctica directamente la IA predictiva para la evaluación del talento a gran escala, fuera de un contexto puramente académico.
- Reformula la diversidad, pasando de considerarla una cuestión de cumplimiento a un problema de optimización: uno que puede modelarse, medirse y corregirse utilizando las mismas herramientas que las organizaciones ya aplican a las decisiones operativas.
- Su investigación abarca los ámbitos laboral, educativo y sanitario, lo que le proporciona una base empírica inusualmente amplia sobre lo que realmente predice la capacidad humana a largo plazo y lo que no.
- Con publicaciones en *Nature* y *Neural Information Processing Systems*, y cargos académicos en la Universidad de California en Berkeley y la UCL, sus argumentos gozan de una credibilidad institucional que los consultores aplicados y los ponentes de conferencias no suelen poder igualar.

DISPONIBLE PARA

- Compromiso tras la cena
- Conferencias

TEMAS DE CONVERSACIÓN DE VIVIENNE

- Análisis de Datos
- DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)
- Economía del Comportamiento
- Inteligencia artificial e IA generativa
- Liderazgo inclusivo
- Transformación de la fuerza laboral

IDIOMAS: Inglés

Aspectos destacados de su biografía

- Doctorado en Psicología por la Universidad Carnegie Mellon; beca posdoctoral conjunta en la Universidad de Stanford y el Redwood Center for Theoretical Neuroscience de la Universidad de California en Berkeley
- Exdirectora científica de Gild, donde creó modelos de aprendizaje automático entrenados con datos de 122 millones de profesionales para evaluar la capacidad humana más allá de las credenciales convencionales
- Fundadora y presidenta ejecutiva de Socos Labs, un instituto de investigación independiente que aplica la IA y la neurociencia a los retos del mercado laboral, la educación y la salud
- Investigaciones publicadas en *Nature*, *Neural Information Processing Systems* y *Neural Computation*
- Ocupó el quinto puesto en la lista del Financial Times / OUTstanding de los mejores ejecutivos LGBT del mundo (2017); nombrada una de las «100 Mujeres» de la BBC (2017) y una de las «10 mujeres a seguir en el sector tecnológico» por la revista Inc.
- Presidenta del Neurotech Collider Hub de la Universidad de California en Berkeley; profesora honoraria de la UCL Global Business School for Health; miembro del consejo de RFK Human Rights

Biografía

Vivienne Ming construyó su carrera a partir de una inquietante observación empírica: los indicadores de contratación que las organizaciones consideran fiables —títulos, rendimiento en las entrevistas, trayectoria institucional— no predicen lo que pretenden predecir. Lo comprobó a gran escala. Como científica jefe de Gild, desarrolló modelos de aprendizaje automático entrenados con datos de 122 millones de profesionales, buscando qué es lo que realmente distingue a los empleados de alto rendimiento de los que solo cuentan con credenciales. La diferencia era sustancial. La mayoría de las organizaciones se centran en indicadores indirectos, no en la capacidad.

Ese hallazgo impregna todo lo que ha hecho desde entonces. En Socos Labs, el instituto de investigación que cofundó con su esposa, la Dra. Norma Ming, ha ampliado la cuestión a la educación y la salud, examinando qué constructos psicológicos predicen genuinamente los resultados vitales a largo plazo, y publicando esa investigación en *Nature* y *Neural Information Processing Systems*. El argumento es coherente: los sistemas de medición en las organizaciones están sistemáticamente fallidos, y el coste lo soportan con mayor peso quienes no encajan en el molde.

Su marco «Tax on Being Different» (El impuesto por ser diferente) cuantifica ese coste. Basándose en datos de recursos humanos a gran escala, cuantifica la carga adicional de acreditaciones que las mujeres, las personas de color y las personas LGBTQ+ deben asumir para ser evaluadas en términos equivalentes. No se trata de un argumento cultural. Es un argumento de productividad e innovación: uno que se ha presentado a los consejos de administración y equipos de liderazgo de Google, Deloitte y Salesforce, y que se ha expuesto en la Royal Society.

Es doctora en Psicología por la Universidad Carnegie Mellon, con nombramientos posdoctorales conjuntos en Stanford y la Universidad de California en Berkeley. Preside el Neurotech Collider Hub de la Universidad

de California en Berkeley, es profesora honoraria en la Global Business School for Health de la UCL y forma parte de la junta directiva de RFK Human Rights. En 2017, ocupó el quinto puesto en la lista del Financial Times / OUTstanding de los mejores ejecutivos LGBT del mundo.

Temas principales de sus ponencias

- IA y modelización predictiva de la capacidad humana
- La economía de la evaluación del talento y los sesgos
- Neurociencia de la toma de decisiones en las organizaciones
- Diversidad, inclusión y el coste de la diferencia en la productividad
- Inteligencia colectiva humano-máquina
- Aplicaciones de la IA en la educación, la salud y el desarrollo de la fuerza laboral
- Metodología de la innovación: resolución de problemas mal planteados

Ideal para

- Directores de Recursos Humanos y responsables de captación de talento que evalúan si sus indicadores de contratación son predictivos
- Directores generales y consejos de administración que integran la IA en las decisiones sobre el personal y la estrategia de la fuerza laboral
- Responsables de diversidad, equidad e inclusión (DEI) que buscan argumentos basados en pruebas y con enfoque comercial para impulsar un cambio sistémico
- Departamentos de tecnología e innovación que examinan los límites y las aplicaciones de la IA en contextos humanos

Resultados para el público

- Una comprensión cuantificada y basada en datos de lo que los sistemas de talento defectuosos le cuestan a las organizaciones en productividad e innovación
- Un replanteamiento concreto de la diversidad: no una obligación moral, sino un problema de medición y optimización
- Preguntas prácticas para aplicar a sus propios procesos de contratación, promoción y desarrollo
- Claridad sobre dónde la IA mejora de forma fiable la evaluación humana, y dónde perpetúa los sesgos ya arraigados en los datos
- Un nuevo vocabulario para la capacidad que va más allá de las credenciales y de las señales relacionadas con ellas

Vivienne Ming's 2026 charlas & temas

El precio de ser diferente: la economía del potencial humano

Presenta los datos cuantificados que demuestran cuánto le cuesta a las organizaciones la discriminación en términos de productividad, y qué posibilidades se abrirían si se mejoraran los sistemas de medición.

Puntos clave:

- Los indicadores tradicionales de contratación (titulación, entrevistas, antecedentes) son

predictores poco fiables del rendimiento; las organizaciones están optimizando en función de variables erróneas

- El «impuesto por ser diferente» es cuantificable: los trabajadores marginados deben acumular un número considerablemente mayor de credenciales para ser considerados equivalentes a sus compañeros
- Eliminar este impuesto no es un proyecto moral; es una corrección de la medición; una que libera la productividad que actualmente se está dejando de lado

La guía del científico loco para la innovación: de la ciencia ficción a la realidad

Enseña a las organizaciones a resolver problemas «mal planteados» —aquellos en los que la propia pregunta es errónea— utilizando los métodos desarrollados en Socos Labs.

Puntos clave:

- La mayoría de los fracasos en materia de innovación organizativa se deben a fallos de planteamiento, no a fallos de ejecución
- La «paradoja de la exploración informativa» explica por qué los enfoques incrementales pasan por alto sistemáticamente las soluciones revolucionarias
- Herramientas prácticas para aceptar la incertidumbre, replantear las limitaciones y utilizar el pensamiento de ciencia ficción para inventar en lugar de predecir

A prueba de robots: cuando las máquinas tengan todas las respuestas, formemos mejores personas

Basada en su próximo libro, esta charla replantea el debate sobre la IA y el trabajo: la cuestión no es qué puestos de trabajo ocupará la IA, sino qué tipo de personas necesitan las organizaciones para desarrollarse en la era de la IA.

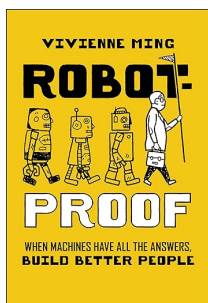
Puntos clave:

- La IA optimizada para la autonomía no es un activo para las organizaciones, sino una amenaza para la capacidad de adaptación humana que impulsa la ventaja competitiva a largo plazo
- Lo que predice el éxito profesional a largo plazo entre millones de trabajadores no es la inteligencia ni la experiencia, sino la metacognición, la curiosidad y la competencia socioemocional
- Las organizaciones que entienden lo que significa ser «a prueba de robots» pueden rediseñar los sistemas de contratación, desarrollo y liderazgo para construirla de forma deliberada

Vivienne Ming's Videos



ÚLTIMOS LIBROS DE VIVIENNE



**Robot-Proof: When Machines
Have all the Answers, Build**

Vivienne Ming's 2026 speaking fees

Las tarifas específicas se sitúan dentro de los márgenes indicados. Se presentan a título orientativo y están sujetas a cambios sin previo aviso.

	EUR	GBP	USD
País de origen	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Asia Pacífico	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Europa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Oriente Medio y África	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Sudamérica	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Reino Unido	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Costa Este de EE.UU	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Costa Oeste de EE.UU	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Virtual	Please enquire	Please enquire	Please enquire