A fondo

La inteligencia potenciada

5 de septiembre de 2026

Todas las organizaciones atravesamos hoy la irrupción de la inteligencia artificial y la tendencia más común es adaptarnos a los apurones.

Sin embargo, la necesidad de reinventarse no la trajo la IA. En las empresas tecnológicas estuvo siempre. Cada ola nos obligó a repensar cómo se trabaja. Lo que la IA agrega es urgencia, una intensidad distinta. Por eso hay otra visión posible frente a ella: verla como herramienta de desarrollo, como aventura incluso, como la forma de permanecer vigentes y de mantener el entusiasmo por descubrir oportunidades nuevas. Desde esa convicción, Blas Briceño, fundador y CEO de Finnegans, viene trabajando el concepto de **"inteligencia potenciada"**.

Dónde se juega la oportunidad

Toda organización con recorrido enfrenta, en algún momento, la misma disyuntiva: administrar lo construido o volver a preguntarse para qué existe. Nosotros, al cumplir 25 años, atravesamos un proceso incómodo de repensarlo casi todo (el salto de vender licencias a vender suscripciones, por ejemplo). El aprendizaje más importante de ese ciclo fue entender dónde se juega la oportunidad del cambio, en la postura de las personas frente a él, en la disponibilidad y en el ejercicio permanente de revisar lo que hacemos en función de las oportunidades que aparecen.

> *La oportunidad no está en la herramienta, sino en la actitud y las habilidades de quienes la van a usar.*

Cambió todo, menos el espíritu

La industria del software es probablemente la que más impacto recibió de la IA. Cambió la conformación de los equipos, el modo de encarar las estrategias, el recorrido del desarrollo, la relación con los clientes.

Cambió todo. Pero no lo esencial, el espíritu con el que abordamos el cambio. Y esa continuidad es el sustento que permite atravesar lo nuevo. Cuando una organización tiene incorporado el cambio como forma de ser, la próxima ola no la encuentra empezando de cero.

La inteligencia potenciada

Querer ser una organización con inteligencia potenciada parte de una convicción incómoda para el entusiasmo del momento. Es muy superficial poner a la IA como el punto en el que vamos a encontrar la ecuación de cambio, si eso no se integra a las habilidades de las personas de la organización.

La IA es una herramienta extraordinaria para dejar de hacer muchas de las cosas que repetimos de forma permanente, para que se automaticen o se resuelvan de una manera mucho más rápida y efectiva. Eso es real y es valioso. Pero la conducción de la organización siempre tiene que estar en manos de personas que estén llevando adelante la transformación.

Finnegans

5 de septiembre de 2026

> *Las habilidades críticas y la capacidad de priorizar lo importante son de las personas del equipo. Ninguna de esas cosas la da un modelo.*

La IA amplifica, pero el criterio de qué amplificar es humano. Ahí está la diferencia entre potenciar la inteligencia de las personas y pretender delegar en la máquina las preguntas que solo la organización puede hacerse.

Automatizar no es transformar

El primer impulso frente a la IA es casi siempre el mismo: identificar el proceso tal como se hace hoy y ver qué se puede automatizar. Es comprensible. El problema es que, si uno automatiza sin hacer antes la reingeniería del proceso, corre el riesgo de acelerar algo que hace mal o que está alejado del propósito que le dio origen.

Por eso la inteligencia potenciada repiensa los procesos. Obliga a descubrir procesos nuevos, a preguntarse de nuevo cómo hacemos las cosas, ahora con una combinación distinta, con personas, máquinas e inteligencias artificiales trabajando juntas. Ese trabajo de reinvención es incómodo, pero es el único que produce transformación real en lugar de eficiencia sobre el error.

La organización como espacio de aprendizaje continuo

La clave de cualquier organización que quiera perdurar a partir de este ciclo de IA generativa es concebirse como un espacio de aprendizaje continuo, vinculado a un enfoque amplio del propósito del negocio. Un lugar donde las personas aprendan, adopten habilidades nuevas y las desarrollen para una mayor autonomía.

Por eso, nos definimos como una empresa escuela donde se aprende y enseña todo el tiempo, impulsando el reskilling y la formación permanente de las personas del equipo. Y no se trata solo de la capa pragmática, de aprender a usar la última herramienta. Esa se vuelve obsoleta rápido. Se trata de cultivar el pensamiento crítico, el criterio, la capacidad de hacernos las preguntas correctas. Así, por ejemplo, tenemos clases de filosofía todas las semanas. Porque las preguntas que la IA no puede responder, las que nunca antes nos animamos a formularnos, son exactamente las que nos toca hacernos a nosotros. La transformación no la trae la herramienta. La traen las personas que deciden potenciarse con ella.