Programa de Unidad Curricular Interdisciplinaria (UCI) del Área Social y Artística			
Nombre de la UCI		Transformación digital de las organizaciones	
Créditos		8	
Área de conocimiento vinculadas		Estrategia, Control de Gestión, Sistemas de Información, Comunicación Organizacional, Organización del Trabajo.	
Docentes responsables de la UCI			
Nombre	Daniel Ottado	Nombre	Isabel Rodríguez
Servicio	Facultad de Información y Comunicación	Servicio	Facultad de Ciencias Económicas
Grado	Profesor Adjunto Grado 3	Grado	Profesor Adjunto Grado 3
Otros docentes participantes de la UCI			
Nombre	Tommy Wittke	Nombre	
Servicio	Escuela de Gobierno - Prorrectorado de Gestión Facultad de Psicología	Servicio	
Grado	Profesor Agregado Grado 4	Grado	

Resumen / Fundamentación de la UCI

Ante las transformaciones tecnológicas que determinan que la digitalización redefine las dinámicas sociales, económicas y culturales, las organizaciones enfrentan desafíos y oportunidades que requieren nuevas perspectivas y capacidades. La transformación digital no es solo la incorporación de tecnologías -como: la Nube, Internet de las cosas Inteligencia Artificial o Analítica de datos avanzados, entre otras-, que supone cambios en los procesos productivos, sino un proceso complejo que involucra cambios en la cultura organizacional, los modelos de gestión, las estrategias de comunicación y la relación con sus públicos.

Esta unidad curricular interdisciplinaria surge de la necesidad de comprender la transformación digital desde una mirada integral, combinando enfoques de la administración, la comunicación y la psicología de las organizaciones y el trabajo. Está dirigida a estudiantes del Área Social y Artística de la Universidad de la República, con el propósito de dotarlos de herramientas teóricas y prácticas para analizar, gestionar y acompañar procesos de cambio digital en organizaciones de diversos ámbitos.

El curso será dictado por docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, la Facultad de Información y Comunicación, la Escuela de Gobierno y la Facultad de Psicología, promoviendo una formación crítica y aplicada que articule conocimientos sobre gestión organizacional, tecnologías de la información, comunicación digital y cambio cultural.

Este programa busca proporcionar a los estudiantes una comprensión crítica, estratégica y

operativa de la transformación digital, que les permita contribuir activamente en procesos de cambio en diversos ámbitos organizacionales.

Conocimiento previos sugeridos

Conocimientos básicos de estrategia y gestión, comunicación organizacional, teoría de las organizaciones.

Objetivos de la UCI

Este curso tiene como objetivo general lograr que el estudiante adquiera las competencias para comprender el concepto de la Transformación Digital en las organizaciones y su implicancia en términos de procesos, tecnología, personas y gobernanza.

Como objetivos específicos comprende:

1) Conocer cuales son las principales herramientas informáticas que actualmente utilizan las organizaciones para lograr una Transformación Digital
2) Entender la relevancia de utilizar estas herramientas para la toma de decisiones, tanto estratégicas como de gestión, para el logro de una mayor eficiencia y eficacia en la operaciones e incluso para desarrollar nuevos modelos de negocio.
3) Comprender las transformaciones subjetivas a nivel colectivo y singular que la transformación digital de las organizaciones genera.
4) Introducirse en las nuevas formas de organización del trabajo y las competencias laborales requeridas.
5) Explorar los fenómenos comunicacionales que se generan a partir de la transformación digital de las organizaciones.

Contenidos de la UCI

El curso se desarrolla sobre la base de la gestión de las organizaciones en el marco de la Transformación Digital y profundiza en la relevancia del conocimiento de las implicancias de dicha transformación en cuanto a herramientas rediseño de procesos, selección y aplicación de tecnológicas disponibles, gestión del cambio organizacional.

Se sintetiza en los siguientes ítems.

Módulo 1: Introducción a la Transformación Digital

Definiciones y alcances de la transformación digital.

Impacto de las tecnologías en los modelos organizacionales.

El Concepto de Madurez Digital.

Módulo 2: Gestión y Estrategia en la Transformación Digital.

La tecnología como facilitador en la búsqueda de eficiencias de los procesos mediante la automatización digital de las organizaciones.

Concepto de analytics y Modelos Multidimensionales. Sistemas de analytics o BI. Proyecto de implementación de herramientas para la Transformación Digital.. Módulo 3: Comunicación y Cultura Organizacional en la Era Digital Comunicación organizacional en entornos digitales. Gestión del cambio y cultura organizacional. Identidad digital, imagen y reputación de las organizaciones. Módulo 4: Impactos Psicológicos y Sociales del Cambio Digital Nuevas formas de trabajo y bienestar laboral. Habilidades socioemocionales y adaptación al cambio. Ética, privacidad y el rol de la tecnología en la subjetividad.

Modalidad de enseñanza	
Metodología de cursada	El curso se desarrollará a través de actividades de clase en modalidad teórico-práctico, con material de apoyo en EVA. (materiales educativos escritos, videos, podcast y foros de consultas).
Modalidad de cursada (teórico práctico, taller, seminario, etc.)	Teórico-Práctico
Dedicación horaria presencial de la UCI	2 horas semanales de clases (14 semanas). 28 horas
Régimen de asistencia	Si bien no habrá control de asistencia, en las pruebas de evaluación se evaluarán contenidos desarrollados en clase.
Dedicación horaria de trabajo estudiantil	Lectura de bibliografía, estudio de material audiovisual (videos, podcast) 70 horas Preparación y desarrollo de pruebas. 40 horas Participación en foros y posibles tareas de entrega opcional 12 horas.
Instancias y modalidad de evaluación	Durante el desarrollo del curso se realizarán dos pruebas de evaluación: dos pruebas de revisión obligatorias, de 40 y 50 puntos respectivamente.
Requisitos para la aprobación de la UCI	– Mínimo de 40% de los puntos en cada revisión. – Mínimo de 50 % de los puntos en el total.

Bibliografía / Filmografía
Obligatoria

Material elaborado por la Unidad Curricular.

Presentaciones (PPT), Videos explicativos, y otros materiales audiovisuales.

Guías de Estudio, Casos y Ejercicios de clase a disposición de los alumnos en el EVA.

Araujo Freitas L. M. (2024) Evaluación de la madurez digital en el ministerio público brasileño: una herramienta para diagnosticar la transformación digital. Revista de Gestão e Secretariado – GeSec, V. 15, N. 9, P. 01-20, 2024 São José dos Pinhais, Paraná, Brasil.

Cameron, K. y Quinn, R. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework. Jossey Bass.

Etkin, J y Schvarstein, L (2000) Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Buenos Aires, Paidós.

Moreno Z, (2020). Guía para identificar los procesos que deben ser automatizados en la transformación digital. Doctoral dissertation, Universidad EAFIT.

Provasnik, R; Rubio,J y Salgado, C (2019). Impacto de las nuevas tecnologías en los centros de servicios compartidos en Uruguay. Tesis MBA, FCEA-UdelaR.

Rossmann, A. (2019). Digital Maturity: Conceptualization and Measurement Model Conference: Bridging the Internet of People, Data, and Things : 39th International Conference on Information Systems (ICIS 2018) : San Francisco, California, USA, 13-16 December 2018 ; vol. 2 At: San Francisco.

Schein, E. (1988). La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica. Barcelona, Plaza & Janes Editores.

Wittke, T. et al (2023). Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del Covid-19: Tensiones, desafíos y perspectivas en sus dimensiones políticas, académicas y sociales. En Pujol, A. y Gutiérrez, I. (Comp.) (2023). Innovación y Tradiciones. Psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica. (pp. 56-81), Córdoba.

Wittke, T. et al (2021). Teletrabajo en Uruguay en la Pandemia de Covid-19: Subjetividad y Trabajo Inmaterial. En Pulido, C. y Torres, L. (Ed.). Mundo del Trabajo y las Organizaciones en Transformación: Desafíos Sociales, Políticos y Éticos. (pp. 333-357), Arequipa, Aletheya.

Sugerida

Becker, B., Huselid, M., Ulrich, D. (2001). El Cuadro de Mando de Recursos Humanos. Vinculando las Personas, la Estrategia, y el Rendimiento de la Empresa. Barcelona, Gestión 2000.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá, Mc Graw Hill.

Trgovac, A. M.; Mandić, A.; Marković, B. Tools of Artificial Intelligence Technology as a Framework for Transformation Digital Marketing Communication.Technical Journal / Tehnički Glasnik. Dec2024, Vol. 18 Issue 4, p660-665. 6p.

Aparisi-Torrijo, S. (2023). La transformación digital en organizaciones de educación superior: estructura intelectual, conceptual y social. Revista Estrategia y Gestión Universitaria, 11 (2), 1-32. https://doi.org/10.5281/zenodo.8144775.

Davenport, T. H., Harris, J. G., & Morison, R. (2010). Analytics at work: Smarter decisions, better results. Harvard Business Press.

Gofee, R. y Jones, G. (1998). El Carácter Organizacional. Barcelona, Granica.

Cuenca-Fontbona, Joan; Matilla, Kathy; Compte-Pujol, Marc (2020). "Transformación digital de las agencias de Relaciones Públicas y Comunicación españolas". El profesional de la información, v. 29, n. 3, e290310. https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.10

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage*. Harvard Business Press.

Kouses, J.; Posner, D. (1995). El desafío del liderazgo. Barcelona, Granica.

Marr, B. (2018). *Data strategy: Cómo beneficiarse de un mundo de big data, analytics e internet de las cosas;*. Ecoe Ediciones.

Manual de Dirección de Proyectos (Harvard – 603-S11)

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La Organización creadora del conocimiento (original en inglés: The knowledge - creating company,1995) Oxford University Press / México.

Piyatamrong, T.; Guile, D. (2024) Cultivating Workplace Innovation: Establishing a Common Technical Language for Knowledge Management in a Digital Transformation Perspective - A UK-Based Global Consulting Firm Case Study. 2024 IEEE International Conference on Technology Management, Operations and Decisions (ICTMOD) Technology Management, Operations and Decisions (ICTMOD), 2024 IEEE International Conference on. :1-7 Nov, 2024. https://ieeexplore-ieee-org.proxy.timbo.org.uy/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=10878215

Ronco, E. y Lladó, E. (2001). Aprender a gestionar el cambio. Barcelona, Paidós.

Saez, P. ;Morales, J.; Silva-Aravena, F. (2023) Digital Transformation in Organizations: Implications for the Workforce. IEEE CHILEAN Conference on Electrical, Electronics Engineering, Information and Communication Technologies (CHILECON), Conference on, 20231205. https://ieeexplore-ieee-org.proxy.timbo.org.uy/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=10418736

Base de datos:IEEE Xplore Digital Library

Wittke, T. (2005). La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Schvarstein, L.; Leopold, L. (comp.) (2005): Trabajo y Subjetividad. Entre lo

existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidós.
https://www.academia.edu/591986/Wittke_T_2005_La_empresa_Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo