

# GUÍA DOCENTE DE LA UDA DISCIPLINAR DE FACILITACIÓN DE PROCESOS GRUPALES

## Identificación de la UDA

1. Datos del profesor			
Nombre	<b>Amneris Aída Preciado Rocha</b>		
NUE	30146	Correo electrónico	amneris@ugto.mx
2. Ficha de Identificación de la UDA			
Campus / CNMS	Campus Guanajuato		
División / ENMS	División de Ciencias Económico Administrativas		
Programa Educativo	Licenciatura en Relaciones Industriales		
Nombre de la UDA	UDA Disciplinaria: Facilitación de Procesos Grupales		
Clave de la UDA	EALI04129	No. de créditos	4 créditos
3. Presentación y Contextualización			
<p>La UDA Disciplinaria de Facilitación de Procesos Grupales pertenece al área del conocimiento de Desarrollo Organizacional, cuyo propósito formativo es que las y los estudiantes que cursan el plan de estudios 2020 de la Licenciatura en Relaciones Industriales desarrollen sus competencias como facilitadores grupales a fin de diseñar y conducir los procesos de interacción, comunicación y participación de los grupos, así como el diseño y planeación de reuniones efectivas de trabajo con el propósito de que las personas que integran un grupo o un equipo de trabajo logren los objetivos que se plantearon, atendiendo al respeto por la diversidad actuando con un alto sentido de integridad y responsabilidad por la conducción del grupo; evitando procesos de manipulación que limiten la autonomía, la libertad y el desarrollo grupal.</p>			

Por los contenidos disciplinarios que se trabajan, Facilitación de Procesos Grupales mantiene estrecha relación con la UDA de Comportamiento Organizacional, la cual pertenece al Área Básica de la red curricular.

También, con las siguientes UDAS Disciplinarias que pertenecen al área del conocimiento de Recursos Humanos: Capacitación y Desarrollo y Formación de Instructores.

Después de haber cursado la UDA de Facilitación de Procesos Grupales, esta se conecta con las siguientes UDAS Disciplinarias del área del Conocimiento de Desarrollo Organizacional: Administración del Cambio y Consultoría dado que, desarrollando las competencias correspondientes, se puede convertir en una unidad de negocio.

Por tanto, para que las y los estudiantes desarrollen con éxito los contenidos de aprendizaje propuestos requiere los conocimientos de las UDAS de Capacitación y Desarrollo y Formación de Instructores, por lo que se recomienda que se curse en la cuarta inscripción.

### Perfil Docente

Licenciada en Relaciones Industriales por la Universidad de Guanajuato y Maestrante en Diseño de Proyectos Educativos Virtuales con excelencia académica por la Universidad Iberoamericana de León. Cuenta con certificación internacional en Procesos de Aprendizaje por la UCAB (Venezuela) y especialidad en Diseño de Cursos Formativos con base en estándares internacionales por el ICE (Méjico). Es Profesora de Tiempo Parcial en el Departamento de Estudios Organizacionales de la Universidad de Guanajuato, así como Profesora Colaboradora del Cuerpo Académico Consolidado de Estudios Organizacionales. Desde 2004, se desempeña como Facilitadora Grupal con orientación en Desarrollo Humano para el fortalecimiento de power skills como liderazgo, toma de decisiones, sistemas colaborativos, emprendimiento, inclusión social, gestión de la diversidad, alfabetización digital y construcción de escenarios de paz en modalidades presenciales, híbridas y virtuales. Es Diseñadora Instruccional en procesos de enseñanza-aprendizaje para organizaciones públicas y privadas. Desde 2020 es ponente y colaboradora interinstitucional con el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo (Venezuela). Actualmente, es Evaluadora de Proyectos Empresariales del Premio al Mérito Laboral del Gobierno de Guanajuato y fundadora del proyecto "Educando para la Paz" en la Universidad de Guanajuato.

### 4. Competencias

Competencias específicas, profesionales	Competencias de la UDA	Competencias Genéricas o Transversales
---	------------------------	--

o disciplinares del programa educativo		
<p>CE3. Colabora para integrar a todos los actores de la organización entendiendo sus indicadores y prioridades y facilitando la interacción entre estos.</p> <p>CE5. Administra procesos de formación y desarrollo de personal para la administración óptima de la organización.</p> <p>CE7. Gestiona acciones para aumentar la participación y el involucramiento del personal con la finalidad de fortalecer su identidad y compromiso con su organización.</p> <p>CE8. Construye sistemas eficientes de trabajo centrados en la responsabilidad y el empoderamiento para potencializar el capital humano.</p> <p>CE9. Diseña estrategias para mejorar la comunicación en la organización.</p>	<p>Facilita con una visión integral y responsable los procesos grupales que ocurren entre las personas que conforman un grupo o un equipo de trabajo, a fin de que estas logren los objetivos para los cuales fueron convocados a través del diseño de técnicas y metodologías de facilitación de procesos grupales que contribuyen a la mejora continua y la productividad.</p>	<p>CT2. Ejerce el liderazgo de manera competitiva e innovadora en su campo de acción mediante el trabajo colaborativo y la administración de proyectos; aporta estrategias de solución oportuna a problemas emergentes con base en los principios éticos, el compromiso social y un enfoque sustentable.</p> <p>CT3. Se comunica de manera oral, escrita y digital en su lengua natal y en otras lenguas, según lo requiera, para ampliar sus redes académicas, sociales y profesionales, lo cual le permite una inserción regional con perspectiva internacional.</p> <p>CT4. Interactúa en un ambiente intercultural mediante el reconocimiento y la convivencia, la creación y la divulgación de las diversas expresiones culturales y artísticas, bajo los principios de solidaridad, inclusión, equidad, derechos humanos y paz, en un contexto local, nacional y global.</p>

		CT6. Contribuye de manera crítica, reflexiva y con amplio sentido de responsabilidad en los procesos de generación y aplicación del conocimiento, y de desarrollo tecnológico, lo que le permite sustentar su postura sobre temas de interés y relevancia general con respecto a otras formas de pensamiento.
--	--	---

## 5. Saberes previos

Con la finalidad de llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje de manera pertinente y significativa en la UDA Disciplinar de Facilitación de Procesos Grupales, es necesario que las y los estudiantes cuenten con una base formativa que integre saberes previos en tres dimensiones complementarias: teórica, procedural y actitudinal. Dichos saberes son fundamentales para activar procesos de aprendizaje autónomos, colaborativos y éticamente orientados, de acuerdo con el Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato.

**a) Saberes teóricos:** Se recomienda que el estudiantado posea conocimientos fundamentales en teoría de grupos, comportamiento organizacional y procesos comunicativos en contextos laborales, los cuales permiten comprender las dinámicas grupales desde una perspectiva multidimensional y contextualizada. Estos saberes permiten establecer puentes conceptuales con la facilitación grupal como práctica profesional deliberada y transformadora.

**b) Saberes procedimentales:** Se espera que las y los estudiantes desarrollen competencias para comunicarse con claridad de forma oral, escrita y digital; planear estratégicamente; realizar investigaciones de tipo documental y de campo; liderar equipos de trabajo; y participar de forma activa y corresponsable en procesos colaborativos. Estas habilidades operativas son necesarias para aplicar técnicas de facilitación grupal en escenarios reales, de manera crítica y con sentido ético.

**c) Saberes actitudinales:** Esta UDA demanda una disposición personal y profesional sustentada en los valores institucionales y principios del Código de Ética de la Universidad de Guanajuato.

Particularmente, se requiere del estudiantado:

- Respeto a la diversidad cultural, ideológica y generacional.
- Honestidad intelectual y compromiso con el aprendizaje significativo.
- Escucha activa, empatía y apertura al diálogo horizontal.

- Disposición para colaborar, resolver conflictos de forma pacífica y contribuir al desarrollo grupal.

Estos saberes previos no solo habilitan el tránsito formativo hacia la facilitación grupal, sino que configuran una actitud reflexiva y comprometida con los procesos de transformación organizacional y social desde una praxis educativa centrada en las personas.

## 6. Cómo abordar la UDA

El abordaje de la Unidad de Aprendizaje Disciplinar de Facilitación de Procesos Grupales será principalmente a través de un diseño imbricado de las metodologías del Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), la cual permite integrar de manera activa, reflexiva y contextualizada los contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales que conforman el programa. Esta estrategia favorece la construcción de un producto final integrador, diseñado en conjunto por la profesora y el estudiantado, para responder a una problemática concreta del entorno más próximo, en concordancia con su experiencia formativa y profesional y, en conjunto con la metodología del aprendizaje servicio, el trabajo individual y colaborativo.

El enfoque por proyectos promueve la participación colaborativa, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, así como el desarrollo de habilidades comunicativas e interpersonales esenciales para el ejercicio profesional de la facilitación grupal. Las actividades de aprendizaje estarán orientadas por evidencias formativas y sumativas, alineadas con el perfil de egreso del *Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato y sus Modelos Académicos* y los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

**ODS 4:** Educación de calidad.

**ODS 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas.



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos



Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas

El diseño y la secuencia didáctica de la UDA se estructuran de manera progresiva y articulada, conforme al mapa curricular del programa, asegurando la integración de saberes previos, la aplicación contextualizada del conocimiento y la evaluación auténtica de las competencias adquiridas. Se promoverá, asimismo, el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas innovadoras que fortalezcan el aprendizaje autónomo, colaborativo y con sentido ético-social.

## Momentos para el Aprendizaje

## 7. Momentos para el Aprendizaje

### 1. MOMENTO DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN

**Propósito del momento:** Este momento inicial tiene como propósito sentar las bases relacionales y heutagógicas que darán forma a la experiencia de aprendizaje colaborativo. A través de actividades de integración, exploración del encuadre y co-construcción de acuerdos entre la docente y el estudiantado, se favorece el sentido de pertenencia al grupo, se establece un “sello experiencial” que distingue la vivencia formativa y se socializan los criterios de evaluación bajo una lógica dialógica y normativa (Artículo 7, Fracción IV, artículo 12 fracción II y Artículo 60 del Reglamento Académico de la Universidad de Guanajuato). Se caracteriza por ser un momento jurídico-académico para formalizar el contrato heutagógico y las reglas de acreditación. Así también, se encuentra armonizado con la evaluación académica progresiva establecida en el *Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato*, que concibe la evaluación como un proceso diagnóstico, formativo y sumativo. Desde la Psicología Social, este momento opera como fase de formación grupal donde emergen las primeras normas implícitas, las expectativas colectivas y los vínculos afectivos que sostendrán el proceso educativo. Es un espacio de apertura emocional, organización simbólica del grupo y orientación al aprendizaje como proceso social compartido.

**Competencias a las que contribuye:** CE7 y CT4.

**Duración del primer momento:** Contempla la sesión 1 de 18.

**Duración de la sesión:** 3 horas.

**Fecha:** 04 de agosto de 2025.

Contenidos:	Estrategias:	Actividades:	Productos de Aprendizaje esperado:
<p>Bienvenida e inducción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Conocernos como integrantes de un grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de presentación identitaria y grupal con la técnica “Mi historia y mi objeto”: La profesora y cada estudiante presenta un objeto personal (o fotografía digital) que represente quién es, conectando su identidad individual con la grupalidad en formación para generar cohesión inicial y</li> </ul>	<p>1. Dinámica “Mi historia y mi objeto”</p> <p>Cada persona presenta su objeto o fotografía y explica por qué la representa ante el grupo (3-5 min c/u).</p>	<p>1. Portafolio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Evidencia inicial: Reflexión individual escrita: “Lo que espero aprender de mí como facilitador/a grupal”, incorporada como primera evidencia en el portafolio</li> </ul>

<p>2. Generar el sello experiencial de la clase.</p> <p>3. Explorar el viaje que haremos para aprender contenidos durante el semestre.</p> <p>4. Entrega y consenso de criterios de evaluación de acuerdo con la normativa vigente.</p>	<p>apertura emocional.</p> <p>2. Construcción del “sello experiencial” de la clase: Estrategia dialógica en la que a través de una lluvia de ideas (brainstorming) y una presentación en Canva digital elaborada previamente por la docente, el grupo define palabras, símbolos o frases que representen el sello experiencial de su aprendizaje colectivo. Favorece la apropiación grupal y la organización simbólica del aprendizaje.</p> <p>3. Exploración de expectativas y recorrido del semestre (contrato heutagógico): La docente realiza una presentación narrativa sobre los contenidos y el trayecto de la UDA, seguida de la construcción colectiva de un mapa de viaje de aprendizaje (learning journey map). Cada estudiante expresa sus expectativas, temores y metas en notas adhesivas digitales o físicas, las cuales se integran en el diseño del proceso didáctico.</p> <p>4. Revisión jurídica-académica del encuadre y criterios de evaluación: Exposición dialogada sobre los artículos relevantes del Reglamento Académico (Art. 7, Fracc. IV; Art. 12, Fracc. II; Art. 60), con espacio para preguntas y clarificaciones. Se</p>	<p>2. Co-creación del sello experiencial grupal: Brainstorming con la pregunta: “¿Qué queremos que distinga nuestra clase de Facilitación de Procesos Grupales?”. Registro en rotafolio o pizarra digital, con elección democrática del símbolo o frase final.</p> <p>3. Mapa de viaje del semestre</p> <p>Presentación de la docente con visualizaciones (cronograma de contenidos y productos esperados). Posteriormente, cada estudiante agrega sus expectativas y metas en notas físicas o digitales, que se integran en un panel grupal.</p> <p>4. Lectura y revisión del encuadre jurídico-académico</p> <p>Revisión colectiva de los artículos normativos aplicables y diálogo para clarificar dudas. Cierre con firma simbólica o</p>	<p>de aprendizaje.</p> <p>2. Mapa de viaje del aprendizaje grupal: Producto visual colectivo que integre expectativas, metas y la ruta de contenidos, a conservar en el aula física o virtual como referencia motivacional.</p> <p>3. Registro del sello experiencial grupal: Documento o imagen digital que incluya la frase, símbolo o palabras clave que identifican al grupo, para integrarse en el portafolio y reforzar la identidad colectiva.</p> <p>4. Formato firmado de los criterios de evaluación : Se entregarán a Secretaría Académica, DCEA por la docente y 2 representantes</p>
---	---	---	---

<p>5. Explicación de la tarea.</p>	<p>formaliza el contrato de aprendizaje, aclarando criterios diagnósticos, formativos y sumativos, y vinculando la normativa con su aplicación en la evaluación progresiva.</p> <p>5. Exposición magistral.</p>	<p>compromiso grupal del contrato de aprendizaje.</p> <p>5. La docente presenta el enlace publicado de la evaluación diagnóstica en el equipo de Microsoft Teams.</p>	<p>es del salón con la lista de asistencia.</p> <p>5. Tarea en línea: Contestar el formulario en línea de la evaluación diagnóstica que se encuentra publicado en el equipo de Microsoft Teams (como apoyo a la presencialidad) con fecha límite de entrega el 09/10/2025.</p>
------------------------------------	---	---	--

## 2. MOMENTO DE ARRANQUE DE LA FACILITACIÓN GRUPAL

**Propósito del momento:** En esta segunda etapa se introducen los fundamentos conceptuales de la facilitación desde una visión integral, diferenciándola de otros roles como instructor, docente o mediador. Se enfatiza el carácter procesual y ético del facilitador, destacando su responsabilidad sobre las formas de interacción más que sobre los contenidos. Se abordan principios de neutralidad, participación democrática y madurez grupal, que permitirán al estudiante reconocer las dinámicas que propician u obstaculizan el desarrollo colectivo. Este momento tiene una alta carga de reflexión identitaria y ética, clave para que los futuros facilitadores desarrollen una conciencia crítica del poder, la voz y la inclusión en los espacios grupales.

**Competencias a las que contribuye:** CE3, CE9 y CT2.

**Duración del segundo momento:** Abarca las sesiones de la 2º a la 6º de un total de 18 sesiones.

**Duración por sesión:** 3 horas consecutivas semanales.

**Periodo:** Del 11 de agosto al 08 de septiembre de 2025.

Contenidos:	Estrategias:	Actividades:	Productos de Aprendizaje esperado:
<p>1. Orientaciones generales sobre la Facilitación Integral.</p> <p>1.1 Conceptos fundamentales.</p> <p>1.2 Visión Integral de los procesos grupales.</p> <p>1.3 1ra. Parte del abordaje transversal de los temas transversales 10, 11 y/o 12.</p> <p>2. Diferencias y similitudes entre los roles de: a) docente, b) capacitador, c) instructor, d) consultor, e) mediador, f) tutor, g) mentor, h) jefe, e i) facilitador de procesos grupales o reuniones.</p> <p>2.1 Énfasis en diferenciar el rol de capacitador y/o instructor (orientado a dar contenido teórico o temático) y el rol de facilitador de procesos grupales que no “da temas”.</p> <p>3. Neutralidad respecto al contenido que el grupo aborda y no neutralidad respecto al proceso y cómo el grupo interactúa.</p> <p>3.1 Esencia del rol de facilitador.</p> <p>4. Culturas democráticas versus culturas autoritarias.</p> <p>4.1 ¿Qué tanto y cómo se permite participar?</p>	<p>Exposición magistral reflexiva de la docente para introducir los contenidos descritos con presentación digital.</p> <p>Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Desarrollo de un proyecto integrador que inicie con el análisis y diferenciación de roles grupales, aplicable en su futura facilitación grupal.</p> <p>Aprendizaje Servicio (ApS): Vinculación de los conceptos estudiados con un diagnóstico participativo de cultura democrática en un grupo real o contexto cercano para su proyecto aplicado.</p> <p>Trabajo individual: Reflexión escrita del aprendizaje (metacognición).</p> <p>Trabajo colectivo: Análisis de casos, simulaciones y elaboración de cuadros comparativos.</p>	<p>Escuchar y tomar notas críticas durante la exposición magistral de la docente sobre facilitación integral, neutralidad procesal y madurez grupal, identificando conceptos clave para su portafolio.</p> <p>Analizar casos reales o simulados en equipos pequeños, identificando roles, dinámicas de poder y cultura grupal (democrática o autoritaria), para desarrollar pensamiento crítico aplicado.</p> <p>Participar activamente en simulaciones de roles grupales, asumiendo distintos papeles (docente, capacitador, instructor, mediador, facilitador), observando y retroalimentando el desempeño de sus compañeros.</p> <p>Colaborar con su equipo en la elaboración de un cuadro comparativo que distinga funciones, enfoques y diferencias de los roles grupales, integrándolo evidencia para su portafolio.</p>	<p>Integración de las evidencias de aprendizaje tanto individuales como colectivas en el “Portafolio de Evidencias de Facilitación de Procesos Grupales” para entregar el 1er. Avance.</p> <p>Integración de los apartados correspondientes al 1er. Avance del “Proyecto de Facilitación de Procesos Grupales”.</p> <p>Diseño de su facilitación grupal en clase.</p>

<p>5. Facilitación de los procesos en las etapas de desarrollo de un grupo.</p> <p>5.1 Dimensiones de madurez grupal: Efectividad en las tareas (qué pretende lograr el grupo) y en sus procesos de interacción (cómo se organiza el grupo para lograrlo).</p>		<p>Redactar una reflexión individual escrita titulada "Mi postura ética como facilitador ante la participación y neutralidad procesal", fundamentada en lecturas, análisis y la exposición magistral.</p> <p>Realizar un diagnóstico breve individual de cultura grupal en un grupo cercano (familia, clase, equipo deportivo), describiendo sus rasgos democráticos o autoritarios, como insumo de su proyecto aplicado de facilitación.</p>	
--	--	---	--

### 3. MOMENTO DE CRECIMIENTO DEL FACILITADOR

**Propósito del momento:** Este tercer momento profundiza en las estructuras, dinámicas y procesos grupales desde una perspectiva analítica y práctica. El estudiantado identifica indicadores de desempeño, roles, normas y patrones de interacción que configuran la evolución de los grupos. Se incorporan conceptos como confianza, cohesión, pertenencia, toma de decisiones, conflicto y comunicación, elementos fundamentales para la observación e intervención grupal con responsabilidad ética. Desde la Psicología Social, se trata de una fase de construcción de competencias meta reflexivas, donde el estudiante comienza a ver el grupo como un sistema vivo que requiere lectura contextual y acompañamiento sensible. Es un espacio de maduración profesional y desarrollo de criterio para intervenir en los procesos grupales de forma constructiva.

**Competencias a las que contribuye:** CE5, CE8 y CT6.

**Duración del segundo momento:** Abarca las sesiones de la 7° a la 12° de un total de 18 sesiones.

**Duración por sesión:** 3 horas consecutivas semanales.

**Periodo:** Del 15 de septiembre al 20 de octubre de 2025.

Contenidos:	Estrategias:	Actividades:	Productos de Aprendizaje esperado:
<p>6. Etapas de desarrollo de los grupos.</p> <p>6.1 Modelos de desarrollo grupal a través del tiempo.</p> <p>7. Definición de la estructura del grupo (charter o cédula).</p> <p>7.1 Objetivos.</p> <p>7.2 Indicadores de desempeño.</p> <p>7.3 Roles.</p> <p>7.4 Metas.</p> <p>7.5 Normas.</p> <p>7.6 Tamaño del grupo.</p> <p>8. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de procesos grupales?</p> <p>8.1 Dinámica grupal entendida como una actividad, ejercicio o juego grupal y como una cualidad del proceso de interacción.</p> <p>8.2 ¿Cómo cambia la dinámica del grupo o sus procesos de interacción a través del tiempo?</p> <p>8.2.1 Confianza.</p> <p>8.2.2 Pertenencia.</p> <p>8.2.3 Membresía al grupo y a otros grupos.</p> <p>8.2.4 Cohesión.</p> <p>8.2.5 Comunicación.</p> <p>8.2.6 Influencia.</p> <p>8.2.7 Toma de decisiones.</p> <p>8.2.8 Solución de conflictos.</p> <p>9. Observar e intervenir.</p> <p>9.1 ¿Cuáles cosas debemos observar en</p>	<p>Exposición magistral reflexiva para introducir los contenidos de este tercer momento.</p> <p>Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Análisis y diseño de estructuras grupales (charter) como parte del proyecto aplicado de facilitación grupal.</p> <p>Aprendizaje Servicio (ApS): Observación y diagnóstico de un grupo real para identificar indicadores de desempeño y patrones de interacción. El mismo grupo con el que trabajaron en el segundo momento del aprendizaje.</p> <p>Trabajo individual: Análisis reflexivo del aprendizaje significativo.</p> <p>Trabajo colectivo: Observación grupal, coevaluación y elaboración de estructuras grupales.</p>	<p>Participar en la exposición magistral de modelos de desarrollo grupal y estructuras, tomando notas analíticas para su portafolio de evidencias.</p> <p>Participación vivencial en las etapas de desarrollo grupal, confianza, cohesión y toma de decisiones.</p> <p>Observar un grupo real o simulado (por equipos) y registrar roles, normas, patrones de interacción, indicadores de desempeño y dimensiones de cohesión y pertenencia.</p> <p>Elaborar en equipo un charter grupal, definiendo objetivos, indicadores de desempeño, roles, metas, normas y tamaño del grupo, aplicable a su proyecto final de facilitación.</p> <p>Diseñar individualmente un diagrama de procesos grupales, integrando conceptos de comunicación, influencia, solución de</p>	<p>Integración de las evidencias de aprendizaje tanto individuales como colectivas en el “Portafolio de Evidencias de Facilitación de Procesos Grupales” para entregar el 2do. Avance.</p> <p>Integración de los apartados correspondientes al 2do. Avance del “Proyecto de Facilitación de Procesos Grupales”.</p> <p>Ejecución de su facilitación grupal en clase.</p>

lo individual y en lo grupal? 9.2 ¿Qué es un comportamiento funcional y cuándo no es funcional? 9.3 ¿Qué es un patrón versus una conducta aislada? 9.4 ¿Qué principios y valores (ética) nos guían para observar e intervenir?		conflictos y toma de decisiones.  Realizar una reflexión individual escrita sobre la importancia de la lectura contextual, la observación ética y el acompañamiento sensible de grupos como sistemas vivos.	Actividad de Aprendizaje Servicio: Entrevistar a un miembro de un grupo real (clase, equipo deportivo, familia) sobre sus percepciones de confianza, cohesión y toma de decisiones, integrando el análisis al proyecto aplicado.
---	--	---	--

#### 4. MOMENTO DE CONCLUSIÓN DE LA FACILITACIÓN GRUPAL

**Propósito del momento:** Este último momento, tiene un carácter integrador ya que articula los aprendizajes teóricos, prácticos y actitudinales en el diseño, ejecución y evaluación de reuniones efectivas y proyectos de facilitación. Se introducen herramientas y recursos concretos para estructurar agendas, roles, tiempos, escenarios y técnicas participativas. Asimismo, se culmina con la transversalidad de los contenidos correspondientes a los desafíos del rol del facilitador, incluyendo la gestión emocional, el autocuidado, la autenticidad y la integridad personal frente a “escenas temidas”. Este momento representa la culminación del desarrollo de la identidad profesional como facilitador(a) grupal, orientado a una práctica reflexiva, crítica y ética en contextos organizacionales y comunitarios. Finaliza con la entrega de evidencias final de las evidencias de aprendizaje descritas en el sistema de evaluación integral, como una manifestación del trayecto formativo vivido.

**Competencias a las que contribuye:** CE9, CT2 y CT6.

**Duración del cuarto momento:** De la 13° a la 18° sesión.

**Duración por sesión:** 3 horas consecutivas semanales.

**Periodo:** Del 27 de octubre al 1° de diciembre de 2025.

**Asueto:** 17 de noviembre de 2025.

Contenidos:	Estrategias:	Actividades:	Productos de Aprendizaje esperado:
<p>10. Reuniones efectivas.</p> <p>10.1 Signos de una buena facilitación.</p> <p>10.1.1 El pulso y el clima del grupo.</p> <p>10.1.2 La atención del grupo puesta en los puntos de la agenda.</p> <p>10.1.3 ¿Los métodos empleados para alcanzar los objetivos de la reunión funcionan?</p> <p>10.1.4 ¿El grupo avanza a buen ritmo en la agenda?</p> <p>10.2 Diferencias entre reuniones que se celebran por única ocasión o reuniones que son parte de un proceso permanente.</p> <p>10.2.1 Claridad de cómo el facilitador funciona diferente en estos escenarios: De más directivo a más consultivo.</p> <p>10.3 Diseño de la reunión:</p> <p>10.3.1 Objetivo racional. - El producto que se pretende lograr en una reunión. Ejemplos:</p> <p>a) Un plan.</p> <p>b) Una evaluación de progreso.</p> <p>c) El análisis de una problemática, por citar solo unos.</p> <p>10.3.2 Objetivo experiencial. - El estado deseado en el grupo.</p> <p>¿Cómo deseamos que el grupo se siente o</p>	<p>Exposición magistral reflexiva: Explicación de diseño, ejecución y evaluación de reuniones efectivas, recursos de facilitación y gestión emocional del facilitador.</p> <p>Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Ejecución y evaluación final del proyecto aplicado de facilitación grupal.</p> <p>Aprendizaje Servicio (ApS): Aplicación práctica de recursos y técnicas de facilitación en un contexto real o simulado.</p> <p>Trabajo individual: Autoevaluación, reflexión ética y planes de autocuidado.</p> <p>Trabajo colectivo: Diseño, ejecución y coevaluación de la facilitación grupal como producto integrador.</p>	<p>Asistir a la exposición magistral sobre diseño y evaluación de reuniones efectivas, recursos de facilitación y gestión emocional ante "escenas temidas".</p> <p>Analizar colectivamente casos de reuniones efectivas y roles requeridos, identificando fortalezas y áreas de mejora en su práctica profesional futura.</p> <p>Diseñar en equipo una reunión efectiva: Definir objetivos racionales y experienciales, agenda, roles, tiempos, espacio físico o virtual, considerando recursos y acuerdos sugeridos.</p> <p>Ejecutar la reunión diseñada como simulación de su proyecto aplicado de facilitación grupal, aplicando recursos y técnicas participativas vistas en la UDA.</p>	<p>Entregas finales del portafolio de evidencias, la facilitación en clase y el proyecto aplicado de Facilitación de Procesos Grupales.</p>

<p>experimente la reunión?</p> <p>10.3.3 Tiempo disponible para la reunión.</p> <p>10.3.4 Tamaño del grupo y perfil de los participantes.</p> <p>10.3.5 Espacio y arreglo físico (inhouse / offsites / virtuales).</p> <p>10.3.6 Consideraciones técnicas. - Para reuniones virtuales, híbridas y presenciales.</p> <p>10.3.7 Agenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Entrada o inicio.</li> <li>b) Parte medular de la sesión que incluye los métodos.</li> <li>c) Salida o cierre.</li> </ul> <p>10.3.8 Recomendaciones o acuerdos sugeridos para el éxito de la reunión. Entendidas también como las reglas para la reunión.</p> <p>10.3.9 Roles necesarios. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ¿Quién es la persona que toma las minutas y los acuerdos para luego los distribuirlos?</li> <li>b) ¿Quién es la persona que gestiona los tiempos?</li> </ul> <p>Responde a la pregunta: ¿Quién o quiénes?</p> <p>10.3.10 Evaluación de la reunión:</p> <p>¿Cómo el grupo funcionó como grupo? y ¿en qué medida logró efectivamente la tarea?</p> <p>11. Recursos para facilitar grupos.</p> <p>11.1 Fines de estos recursos.</p> <p>11.1.1 Atemperar o romper el hielo.</p>		<p>Registrar y evaluar la reunión ejecutada, analizando pulso, clima grupal, efectividad de métodos y avance en la agenda.</p> <p>Diseñar individualmente un plan personal de autocuidado y gestión emocional, reconociendo fortalezas, vulnerabilidades y estrategias ante "escenas temidas".</p> <p>Realizar una reflexión final escrita sobre su desarrollo como facilitador grupal, integridad personal, autenticidad y aprendizaje en la UDA.</p> <p>Autoevaluarse y coevaluarse utilizando los instrumentos de la UDA, integrando resultados y metas de mejora profesional.</p>	
---	--	---	--

<p>11.1.2 Provocar participación.</p> <p>11.1.3 Generar información (muchas ideas, sugerencias, opiniones, miradas).</p> <p>11.1.4 Registrar información (formas gráficas diversas).</p> <p>11.1.5 Valorar información generada (votarla, señalar preferencias).</p> <p>11.1.6 Definir acciones a partir de información generada.</p> <p>11.1.7 Tomar decisiones y encontrar soluciones.</p> <p>11.1.8 Mediar conflictos y generar paz.</p> <p>11.1.9 Evaluar la efectividad de la reunión.</p> <p>12. Escenas temidas en la facilitación e integridad del facilitador.</p> <p>12.1 Autoconocimiento y conciencia de fortalezas y vulnerabilidades.</p> <p>12.2 Gestión de emociones.</p> <p>12.3 Mantenerse centrado y auténtico.</p> <p>12.4 Acceder a espontaneidad y creatividad personal.</p> <p>12.5 Autocuidado del facilitador.</p>			
---	--	--	--

## 8. Evaluación de los Aprendizajes

A continuación, se presentan los criterios de evaluación y sus respectivas rúbricas de acuerdo con el artículo 7, fracción IV del Reglamento Académico de la Universidad de Guanajuato.

<b>LICENCIATURA EN RELACIONES INDUSTRIALES PLAN DE ESTUDIOS 2020</b> <b>DOCENTE: AMNERIS AÍDA PRECIADO ROCHA   PTPT   DEO UDA DISCIPLINAR:</b> <b>FACILITACIÓN DE PROCESOS GRUPALES</b> <b>SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE LAS Y LOS ESTUDIANTES</b>		
<b>INSTRUMENTO O ELEMENTO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO O INSTRUMENTO</b>	<b>VALOR EN PORCENTAJE (%)</b>
Evaluación diagnóstica en línea	Preguntas sobre los saberes previos del estudiante con respecto a la UDA Disciplinaria de Facilitación de Procesos Grupales.	0%
Evaluación progresiva	Retroalimentación presencial y/o a distancia de acuerdo con la "Rúbrica de Evaluación Progresiva" adaptación del Modelo de Hattie y Timperley (2007).	0%
Co-evaluación	Retroalimentación entre los mismos estudiantes de acuerdo con la rúbrica correspondiente.	0%
<b>EVALUACIÓN SUMATIVA</b>		
<b>INSTRUMENTO O ELEMENTO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO O INSTRUMENTO</b>	<b>VALOR EN PORCENTAJE (%)</b>
<b>CRITERIO 1. ASISTENCIA DEL(LA) ESTUDIANTE:</b>	<p>a) Asistir al 100% de las sesiones presenciales y abrir el diálogo académico para clarificar, ampliar, aplicar, preguntar, etc. sobre el tema en cuestión; atendiendo a los valores del respeto, la libertad, la solidaridad y la responsabilidad.</p> <p>b) <b>20% es igual a la asistencia presencial de 18 sesiones en clase. Si el/la estudiante posee 2 faltas en el semestre, pierde automáticamente el total de este porcentaje.</b></p> <p>c) Se darán 10 minutos de tolerancia en la entrada a clase. A las <b>16:10 horas se culmina el pase de lista para controlar este criterio. No se aceptan retardos.</b> Si por alguna razón el/la estudiante va a faltar, se requiere el justificante para quitar la falta y que no afecte este porcentaje.</p> <p>d) Sin embargo, puede seguir asistiendo a clase para no perder el porcentaje de la participación en clase.</p>	20%
<b>CRITERIO 2: PARTICIPACIÓN DEL(LA) ESTUDIANTE</b>	Es requisito indispensable no negociable que el/la estudiante compruebe su participación en clase tanto en lo individual como en equipo insertando	15%

	su(s) evidencias en el "Portafolio de Evidencias Final de Facilitación de Procesos Grupales".	
<b>CRITERIO 2. ELABORACIÓN DEL "PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS DE FACILITACIÓN DE PROCESOS GRUPALES"</b>	<p>La elaboración del portafolio es en equipo y de acuerdo con la rúbrica correspondiente. <b>Cada avance entregado en tiempo y forma equivale al 5%.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega del 1er. Avance del Portafolio de Evidencias: <b>15 de septiembre de 2025.</b></li> <li>Entrega del 2do. Avance del Portafolio de Evidencias: <b>27 de octubre de 2025.</b></li> <li>Entrega del "Portafolio de Evidencias Final de Facilitación de Procesos Grupales": <b>1º de diciembre de 2025.</b></li> </ul>	15%
<b>CRITERIO 3. FACILITACIÓN GRUPAL EN MODALIDAD PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL / VIRTUAL EN EL HORARIO DE CLASE.</b>	Es responsabilidad de las y los estudiantes diseñar, ejecutar y evaluar una Facilitación Grupal con un tema de elección con el equipo en el horario de clase asignado con el resto del grupo. Así como agendar su asesoría previa con la profesora al menos una semana antes de la fecha en que facilitarán el tema en los últimos 15 minutos antes de cerrar la clase. Ver rúbrica correspondiente.	20%
<b>CRITERIO 4. "PROYECTO APLICADO DE FACILITACIÓN DE PROCESOS GRUPALES"</b>	<p>Las y los estudiantes llevarán a cabo con su equipo el "Proyecto de Facilitación de Procesos Grupales" responsabilizándose del diseño, organización, ejecución y evaluación de éste.</p> <p><b>REQUISITO INDISPENSABLE NO NEGOCIABLE:</b> No se puede contabilizar el porcentaje correspondiente a este proyecto en la evaluación sumativa, si no se cumplen con todos los requisitos académico-administrativos que se solicitan en la Secretaría Académica de la DCEA, Campus Guanajuato. Consultar rúbrica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega del 1er. Avance del proyecto aplicado: <b>15 de septiembre de 2025.</b></li> <li>Entrega del 2do. Avance del proyecto aplicado: <b>27 de octubre de 2025.</b></li> </ul> <p>Entrega final del "Proyecto Aplicado de Facilitación de Procesos Grupales": <b>1º de diciembre de 2025.</b></p>	30%
<b>TOTAL DE EVALUACIÓN SUMATIVA:</b>		<b>100%</b>
Autoevaluación del estudiante	Cuestionario en línea con preguntas sobre su experiencia de aprendizaje respecto a la UDA Disciplinar de Facilitación de Procesos Grupales al término de cada momento del aprendizaje.	0%
<b>CONDICIONES PARA LA RECUPERACIÓN EN LA EVALUACIÓN SUMATIVA</b>		
<p>El estudiante puede preparar individualmente una facilitación grupal adicional con un tema atingente que contribuya al desarrollo de sus competencias como facilitador(a) y las de sus compañeras y compañeros.</p> <p>O bien, entregar un reporte de aprendizaje de máximo 2 cuartillas con evidencias de galería fotográfica y/o videos de asistencia a algún evento académico relacionado con la UDA de Facilitación de Procesos Grupales.</p> <p>El máximo puntaje adicional que puede obtener es un 10% sobre el total de la evaluación sumativa.</p>		

## Recursos para fortalecer el aprendizaje

### 9. Recursos y materiales

Fuentes de información básicas:

Blake Robert R. Cómo trabajar en equipo. Edit. Norma.

Hackett, D. y Martin, Ch. (1993). Facilitation skills for team leaders. United States: Edit. Crisp Publications. ISBN-10: 1560521996 |ISBN-13: 978-1560521990

Katzenbach, J. y Smith, D. (1996). La sabiduría de los equipos. CECSA.

Keith, K. (1999). Las técnicas para la toma de decisiones en equipo. Argentina: Edit. Granica.

Napier, R. y Gershenfeld, M. (2000). Grupos: Teoría y experiencia. Edit. Trillas. ISBN: 9789682458989

Rees, F. (2005). The facilitator excellence handbook. 2nd. Edition. United States: Edit. Pfeiffer.

Schwarz R. (1994). The skilled facilitator, Practical wisdom for developing effective groups. (Traducción y resumen del libro elaborado por Héctor Efraín Rodríguez de la Rosa).

### 10. Acuerdos de trabajo para el desarrollo de la UDA

Para llevar a cabo exitosamente esta UDA el estudiante y el profesor precisan de vivir el Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato dentro y fuera del aula.

Demostrar conductas deseables de acuerdo con el Código de Ética de la Universidad de Guanajuato y presentar resultados del aprendizaje significativo y socializarlos con el entorno más próximo.

En este tenor los acuerdos mínimos entre los actores del aprendizaje son:

#### 1. Acuerdos de convivencia y clima grupal

- Tratar con respeto, dignidad y lenguaje inclusivo a todas las personas integrantes del grupo, reconociendo la diversidad de identidades, opiniones y trayectorias.
- Ejercer la escucha activa y la empatía durante las participaciones, evitando interrupciones y descalificaciones.
- Asumir responsabilidad individual y grupal en el cuidado del clima emocional de la clase, interviniendo propositivamente ante situaciones de conflicto.

- Está prohibido entrar en estado de ebriedad y/o con sustancias tóxicas como drogas, solventes, etc.

## **2. Acuerdos sobre la participación y construcción del aprendizaje**

- Participar de forma activa, responsable y reflexiva en las actividades presenciales, híbridas o virtuales, contribuyendo con ideas y trabajo colaborativo.
- Preparar lecturas, ejercicios y actividades previas para maximizar el aprendizaje en clase.
- Realizar preguntas, compartir experiencias y ofrecer retroalimentación constructiva que enriquezca el aprendizaje de todo el grupo.
- Respetar los turnos de participación y utilizar los recursos digitales y físicos con responsabilidad.

## **3. Acuerdos sobre la evaluación y el desempeño académico**

- Cumplir con las entregas parciales y finales de los productos de aprendizaje (portafolio, avances, proyectos y autoevaluaciones) en las fechas establecidas, conforme al calendario oficial.
- La elaboración de los productos del aprendizaje que se contemplan en la evaluación sumativa totalmente autosustentables, en este sentido el estudiante colabora en equipo para cubrir los gastos derivados de los mismos a fin de contribuir en la Responsabilidad Social Universitaria.
- Consultar y atender los artículos 7, fracción IV; 12, fracción II y 60 del Reglamento Académico de la Universidad de Guanajuato sobre evaluación diagnóstica, progresiva y sumativa.
- Asumir la evaluación académica como un proceso continuo, reflexivo y ético, integrando retroalimentación de la docente y de las personas compañeras para la mejora continua.

## **4. Acuerdos sobre la integridad y la ética académica**

- Actuar con honestidad académica, evitando cualquier práctica de plagio o suplantación de identidad en las actividades individuales o grupales.
- Reconocer la autoría intelectual de fuentes consultadas y de aportaciones de compañeras y compañeros, incluyendo el uso de la inteligencia artificial generativa.
- Denunciar al correo electrónico de la docente amneris@ugto.mx cualquier situación que vulnere los derechos humanos, la integridad emocional o física de cualquier integrante del grupo.

## **5. Acuerdos sobre la asistencia y puntualidad**

- Asistir puntualmente a cada sesión. Se otorgarán 10 minutos de tolerancia al inicio de clase.

Avisar con antelación a la docente en caso de ausencia y presentar justificante conforme a la normativa, para la gestión académica correspondiente.

Mantener la presencia activa en clase, evitando salidas constantes y distracciones prolongadas con dispositivos electrónicos no vinculados a la sesión.

## 6. Acuerdos sobre el contrato heutagógico

Reconocer que el aprendizaje en esta UDA es co-construido y requiere agencia, autorregulación y compromiso profesional.

Aceptar que el aprendizaje implica apertura al cambio personal, desarrollo de la autoconciencia y disposición al trabajo grupal.

Firmar físicamente el documento referido a los acuerdos como parte del contrato de aprendizaje para formalizar los acuerdos y asegurar su cumplimiento.

## 11. Para saber más

### Fuentes de información complementarias

Kahane, A. (2018). Colaborar con el enemigo. Cómo trabajar con quien no estás de acuerdo, no te agrada o no confías. México: UNAM y CNDH México.  
<https://es.scribd.com/document/383891856/Kahane-Colaborar-Con-El-Enemigo>

Rosenberg, M. (2013). Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida. Argentina: Gran Aldea  
Editores.<https://c15208330.ssl.cf2.rackcdn.com/uploads/public/3f3a23b05a0dc7e26f24fb69a9d899b.pdf>

Trouchaud, M. (2019). Comunicación no violenta. Aprende a defender tus ideas de manera positiva para establecer relaciones de calidad y lograr lo que es importante para ti. España: Ediciones Urano.  
[https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Comunicaci%C3%B3n\\_no\\_violenta.pdf](https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Comunicaci%C3%B3n_no_violenta.pdf)

### Páginas web recomendadas:

“OD Network”, la mayor asociación internacional de profesionales de desarrollo de organizaciones del mundo.

Establecida en 1968 por fundadores en el campo del desarrollo de la organización, la Red OD lidera la profesión

y sus profesionales en la creación de organizaciones efectivas y saludables.

<https://www.odnetwork.org/>

"Organization Development Institute" es una Institución sin fines de lucro que se ha organizado institucionalmente en el año 1968 con el propósito de promover los conocimientos y prácticas relacionados con la disciplina de Desarrollo Organizacional.

La Asociación Internacional de Facilitadores (IAF) es una organización participativa con miembros en más de 65 países.

<https://www.iaf-world.org/site/es/home>

"Manager Tools" es una empresa de consultoría de gestión cuya doble misión es hacer que cada gerente sea efectivo y que cada profesional sea productivo.

<https://www.manager-tools.com/all-podcasts>

### **Educación continua**

Congreso de la Asociación Nacional de Estudiantes de Relaciones Industriales (ANERI).

Foro de Desarrollo Organizacional (FODO) organizado por Fundación RI de la DCEA, Campus Guanajuato.

Cualquier evento académico y/o empresarial que esté ligado a la UDA.