



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA



Revista

Lengua y Literatura

EDICIÓN ESPECIAL I

Trabajo en equipo y su gestión didáctica

EJE TEMÁTICO:

Experiencias exitosas en contextos
escolares, comunitarios e intersectoriales

ISSN: 2707-0107

Vol. 12 / Edición Especial
2026



Trabajo en equipo y su gestión didáctica

Teamwork and its educational management

Urania Álvarez Hernández

urania.alvarez@unan.edu.ni

<https://orcid.org/0000-0001-8153-4167>

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

© UNAN-Managua

Recibido: noviembre 2025

Aprobado: diciembre 2025

DOI

[https://doi.org/10.5377/rll.](https://doi.org/10.5377/rll.v12iEspecial.21808)

v12iEspecial.21808



RESUMEN

El trabajo cooperativo bajo el modelo por competencias es una habilidad que deben desarrollar los futuros profesionales. Esto demanda el estudio de las estrategias para la mediación, seguimiento y evaluación del trabajo en equipo en contextos universitarios. El presente aborda la gestión didáctica del trabajo en equipo desde el modelo por competencias en estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas de la UNAN-Managua. En este sentido, se optó por el enfoque cualitativo con diseño fenomenológico para comprender la experiencia de estudiantes y docentes del primer año de Lengua y Literatura Hispánicas. La información fue recopilada mediante un grupo focal en el que participaron 10 estudiantes y un cuestionario en línea resuelto por 6 docentes. Los resultados indicaron que ambos grupos participantes son conscientes de las dificultades que enfrentan los equipos de trabajo, las estrategias que los docentes implementan para el seguimiento al trabajo en equipo, los procesos de evaluación del desempeño grupal y la importancia de la realimentación para la mejora continua.

Palabras claves:

aprendizaje, competencia, cooperación, evaluación, valores morales.

EJE TEMÁTICO: Experiencias exitosas en contextos escolares, comunitarios e intersectoriales

Keywords:

learning, competence, cooperation, evaluation, moral values

ABSTRACT

Cooperative work under the competency-based model is a skill that future professionals must develop. This requires the study of strategies for mediating, monitoring, and evaluating teamwork in university contexts. This paper addresses the didactic management of teamwork from the competency-based model in Hispanic Language and Literature students at UNAN-Managua. In this regard, a qualitative approach with a phenomenological design was chosen to understand the experience of first-year Hispanic Language and Literature students and teachers. The information was collected through a focus group in which ten students participated, and an online questionnaire completed by six teachers. The results indicated that both participating groups are aware of the difficulties faced by work teams, the strategies that teachers implement to monitor teamwork, the processes of group performance evaluation, and the importance of feedback for continuous improvement.

INTRODUCCIÓN

El contexto universitario actual demanda el desarrollo de competencias que permitan la formación integral de los estudiantes, la promoción de la aplicación práctica de la teoría y la implementación de estrategias que evidencien la colaboración y resolución de conflictos. Desde esta perspectiva, el trabajo colaborativo funciona como un elemento esencial en la construcción del conocimiento, en el aprendizaje significativo y el fortalecimiento de habilidades sociales, emocionales y comunicativas fundamentales para la futura labor de los educandos. Por esa razón, el objetivo de este artículo es describir la experiencia de los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas sobre la gestión didáctica del trabajo en equipo desde el modelo para desarrollar competencias en la UNAN-Managua.

Al respecto, existen investigaciones que abordan el trabajo colaborativo en contextos universitarios. Se indagó en artículos académicos publicados en revistas indexadas y tesis de máster alojadas en repositorios universitarios, realizados entre el 2019 y 2025 y que tuvieran relación directa con el tema de investigación. Para revisión, se seleccionaron seis trabajos investigativos internacionales que abordan la competencia cooperativa desde la perspectiva universitaria, específicamente, las necesidades y desafíos.

Las fuentes discuten la implementación de intervenciones didácticas, la pertinencia de la evaluación continua a través de instrumentos como rúbricas para autoevaluación y coevaluación, el uso de las herramientas TIC, y la aplicación de estrategias y técnicas grupales que pro-

muevan el fortalecimiento de habilidades sociales, la cooperación, así como el aprendizaje significativo. Además, se examinan los procesos que conducen a la eficacia de los equipos de trabajo (Parrales Cedeño et al, 2025; Barroso-Tristán & Gómez-Rey, 2024; Iza Oña et al., 2023; Solano Pizarro, 2022; Lladó Carulla, 2021; Collado & Fachelli, 2019).

No obstante, de manera local, solo se han encontrado dos trabajos investigativos que exploran el trabajo en equipo como objeto de estudio. Ambos estudios se realizaron tomando en cuenta el contexto universitario y siguiendo el enfoque cuantitativo. Los resultados destacan las dificultades y factores negativos que surgen en la colaboración y recomendaciones para su implementación en la educación superior (Alemán & Sánchez, 2024; Nicaragua & Martínez, 2020). No se encontraron trabajos que aborden la gestión didáctica del trabajo cooperativo desde la perspectiva de estudiantes y docentes, así como su evaluación y realimentación. Esto sugiere la necesidad de indagar, desde el enfoque cualitativo, cómo se garantiza el seguimiento a la cooperación en la formación de los futuros profesionales bajo el modelo por competencias.

El trabajo en equipo en los contextos educativos se ha consolidado como una estrategia para potenciar el aprendizaje conjunto a partir de dinámicas de interacción. Sus fundamentos pedagógicos se basan en el Constructivismo Social de Vygotsky. El autor plantea que el aprendizaje es un proceso social que se fortalece de la interacción con otros y el entorno (Ortiz Granja, 2015) puesto que permite que se compartan experiencias, habilidades y destrezas adquiridas por los participantes en diferentes realidades, lo que contribuye a una construcción y reconstrucción social del conocimiento.

Para que se logre el aprender juntos o un verdadero trabajo en equipo Johnson y Johnson (1999) proponen los siguientes 5 componentes:

- *Interdependencia positiva*: comprende dos elementos esenciales, una meta clara orientada por el docente, y la actitud de compromiso y cooperación de los estudiantes hacia la tarea, cada integrante debe comprender que de su aporte y desempeño depende el éxito o fracaso del equipo.
- *Responsabilidad individual y grupal*: se trata de que los integrantes del equipo asuman una responsabilidad compartida desde el rol que les corresponde desempeñar en el alcance de la meta. Todos deben aportar de manera responsable y equitativa.

- *Interacción estimuladora:* significa la relevancia de que los integrantes promuevan las relaciones humanas como herramienta para aprender juntos y apoyarse mutuamente. Esto implica trascender de un equipo a una comunidad de aprendizaje donde no solo se construye conocimiento científico-técnico sino también actitudes y valores como la comunicación asertiva y propositiva, empatía, solidaridad y respeto.
- *Técnicas interpersonales y de equipo:* implica que los estudiantes dominen técnicas para gestionar el tiempo, la cooperación y la toma de decisiones. El rol del docente no se limita a conformar los equipos u orientar que trabajen, sino que debe implementar metodologías grupales que permitan la interacción efectiva dentro del equipo.
- *Evaluación grupal:* integra la reflexión continua sobre la meta alcanzada, los resultados obtenidos y el funcionamiento del equipo. El docente desempeña un rol clave en este proceso porque es el que facilita y media los espacios para la evaluación formativa del desempeño del equipo en función de la mejora sostenida.

Según lo anterior, se entiende que la aplicación del trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje requiere una adecuada planificación del docente, que debe responder a la formación integral de los estudiantes para enfrentar retos y desafíos del contexto real. En este sentido, el modelo para desarrollar competencias de la UNAN-Managua asume que «la formación por competencias supone algo más que el desarrollo de habilidades propias del entorno laboral. Se concibe al profesional competente es un sentido integral... con responsabilidad ética, social, capacidad de autogestión...un estudiante que aprenda a comunicarse y colaborar» (UNAN-Managua, 2021, p.1).

La carrera Lengua y Literatura Hispánicas de la UNAN-Managua en coherencia con el modelo educativo de la universidad integra en su diseño curricular el desarrollo de 5 competencias genéricas que responden al fortalecimiento de habilidades blandas necesarias para el ejercicio profesional. Una de estas se vincula directamente con el trabajo cooperativo, pues se orienta a que el estudiante pueda resolver problemas individuales y en equipos (Diseño curricular de la Lengua y Literatura Hispánicas, 2023). El abordaje de esta competencia se realiza a través de los temas transversales *trabajo en equipo, resolución de problemas y resolución de conflictos*, así como del fomento de valores como responsabilidad, tolerancia, respeto a los derechos humanos, respeto a la diversidad y ética profesional.

Es evidente que la aplicación del trabajo en equipo en la carrera supone más que una estrategia de aprendizaje al tener en cuenta que la formación del saber ser es prioridad para el desarrollo de las habilidades disciplinarias. Es por ello por lo que, el trabajo de los docentes es fundamental porque son los que operativizan el currículo, por lo que deben apropiarse de las estrategias de transversalización declaradas en el diseño curricular para que exista un seguimiento eficiente de la apropiación de los temas transversales y valores declarados por la carrera, que se desarrollan integrados con la formación profesional. Por tanto, el equipo docente es garante de que los estudiantes protagonicen la práctica de actitudes y valores para la vida. De ahí que, la pregunta que orientó esta investigación fue ¿cuál es la percepción estudiantil sobre la gestión del trabajo en equipo en la carrera Lengua y Literatura Hispánicas desde el modelo por competencia?

MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio se realizó bajo el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo y correspondió a una investigación fenomenológica. Su objetivo principal fue comprender la experiencia de los participantes en cuanto a la gestión didáctica del trabajo en equipo. Los participantes de este trabajo fueron 70 protagonistas, correspondientes a 63 estudiantes y 7 docentes de la carrera Lengua y Literatura Hispánicas.

Los informantes fueron 16: 10 estudiantes y 6 docentes. Para la selección de los informantes se aplicaron los siguientes criterios: ser estudiante activo en el I y II semestre académico, desempeño sobresaliente y notable, haber sido líder de equipo, y asistencia sistemática. En cuanto a los docentes se consideró que hayan impartido clase en I y II semestre, participación en las reuniones y conocimiento de las necesidades de los estudiantes.

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios y una guía de revisión documental. Los estudiantes contestaron el cuestionario mediante un grupo focal y los docentes, en línea. Para el análisis de la información, se procedió a la comparación y contrastación de las respuestas de los estudiantes y docentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis de la información, producida por la comparación de respuestas tanto de los estudiantes como de los docentes, se identificó una serie de patrones que resaltaron entre los datos debido a sus repeticiones. Lo expresado por los estudiantes funciona como la confirmación de lo respondido por los maestros. Es decir, el margen de diferen-

cia entre las respuestas de ambos grupos es estrecho, esto indica que los estudiantes son capaces de distinguir el proceso que los docentes realizan para el seguimiento al trabajo en equipo.

Figura 1
Categorías identificadas



En la Figura 1, se presentan las seis categorías establecidas: definición de trabajo en equipo, dificultades en el proceso cooperativo, estrategias de seguimiento a los equipos de trabajo, evaluación del trabajo en equipo y realimentación a los grupos. Cada categoría está conformada por tres a cinco patrones en dependencia de la frecuencia de su aparición, mismos que son contrastados por el trabajo de Johnson y Johnson (1999); El aprendizaje cooperativo en el aula, y el Diseño curricular para desarrollar competencias en la UNAN-Managua (2021). A continuación, se presenta la explicación de cada categoría y sus patrones.

Tabla 1
Definición de trabajo en equipo

Estudiantes	Docentes
<p>responsabilidad compartida no solo importa la adquisición de conocimiento, sino también la formación como persona fortalece el conocimiento, las habilidades también las desarrolla, las habilidades de aprendizaje cada uno pone de su parte y eso hace que el trabajo sea más efectivo Trabajar en equipo, no solamente está en las habilidades, sino en lo que a ellos les se les dificulta; reforzarlo</p>	<p>fortalecimiento de la competencia interpersonal fortalece aspectos emocionales como la empatía, el respeto y la tolerancia El trabajo en equipo es un tema transversal en la carrera. Se promueve vinculado con los valores responsabilidad, tolerancia, puntualidad énfasis en la buena práctica de valores aprender juntos, compartir ideas y apoyarnos mediante el trabajo en equipo se fomenta valores como la tolerancia, el respeto a la diversidad de ideas, la responsabilidad compartida, potencia la creatividad y la empatía</p>

En la Tabla 1 se muestra la percepción de los informantes respecto a la definición del trabajo en equipo. Para los estudiantes significa que todos trabajen por un mismo fin. En este sentido, se evidencia la práctica de valores como la responsabilidad, el respeto, la tolerancia y la empatía, además, es un proceso comunicativo permanente en el que se practican valores orientado al desarrollo de competencias genéricas. El trabajo en equipo para los docentes sigue las mismas definiciones planteadas por los estudiantes, ya que expresan que es un aprender juntos y una habilidad necesaria en el contexto real de los estudiantes en sus próximos ámbitos de actuación y campos de acción profesional.

El que exista similitud en las respuestas de los participantes (especialmente, lo orientado hacia la práctica de valores) muestra que ambos sectores visualizan el trabajo en equipo como un elemento clave para la formación del futuro profesional y cuyo principal objetivo es el fortalecimiento actitudinal de los integrantes. Esto se vincula con lo establecido por Johnson y Johnson (1999) respecto a que en trabajos cooperativos todos buscan el progreso de todos a través de la ayuda mutua, la motivación grupal y la socialización.

Figura 2
Dificultades en el trabajo en equipo

Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - "Estuve en un equipo que la carga solo la tuve yo" . "Fue tal vez la coordinación (...) la empatía (...) no había compañerismo" - "Muchas veces nos portamos reacios porque aquellos no me caen bien" - "Falta de comunicación afectiva (...) no hubo como coordinación" - "No tenemos mucha comunicación"
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas para comunicarse de manera clara y efectiva - No se comprometen con el trabajo - Falta de disposición y compromiso - La falta de práctica de valores - Dificultad para ponerse de acuerdo - "A veces, se percibe cierta resistencia a trabajar con personas que no son de su afinidad"

Una vez conocida la definición del trabajo en equipo por parte de estudiantes y docentes (tabla 1), se consultó a los participantes sobre las dificultades experimentadas y observadas (figura 2). Para ambos, los problemas que mayormente se evidenciaron fueron los referidos a la comunicación inconstante, la distribución desigual de las tareas, poca tolerancia entre los integrantes y la ausencia de empatía. Estas dificultades se resumen en falta de práctica de valores, falta de gestión de responsabilidades y falta de comunicación. Cabe resaltar que, en la de-

finición de trabajo en equipo, se destacaron los valores, la responsabilidad y la comunicación como pilares fundamentales de la cooperación, pero, según los resultados, si estos no se cumplen (incluso, solo una) el trabajo en equipo no será efectivo, es decir, no habrá cooperación.

Es evidente que los problemas que enfrentan los equipos influyen en el ambiente de aprendizaje y en la motivación del estudiante hacia el alcance de los objetivos en común («*como líder de equipo, me he sentido frustrada que he llegado a un punto de que he dicho a veces no, ya no, no puedo más*», E5), mismos que son observados por los docentes en las actividades que proponen para sus sesiones de clases. Las tres dificultades presentadas rompen la armonía en los grupos y no cumplen con dos componentes esenciales del aprendizaje cooperativo establecidos por Johnson y Johnson (1999): la responsabilidad individual y grupal (que no se evidencia si existe falta de gestión de responsabilidades) y la interacción estimuladora (en la que es fundamental la práctica de valores y la comunicación constante). Si bien es cierto que solo se incumple con dos de los cinco componentes, la estabilidad en los equipos se afecta en gran medida si no existe repartición equitativa de tareas, fortalecimiento de valores como la responsabilidad y la empatía, y un intercambio comunicativo efectivo.

Para cumplir con la implementación del trabajo en equipo como tema transversal y atender las necesidades observadas en los equipos, los docentes deben planificar acciones para el seguimiento del trabajo en equipo. En la Figura 3 se presenta la recolección de todas las estrategias docentes que los informantes observaron y realizaron. Las estrategias mencionadas por los estudiantes indican que los docentes monitorean el aporte de cada integrante y lo informan a los estudiantes, pues ellos distinguen que las actividades que los maestros realizan son, específicamente, para recopilar evidencias del desempeño grupal.

Asimismo, algunas estrategias mencionadas por los docentes coinciden con las proporcionadas por los otros participantes: tutorías grupales (presenciales y virtuales, en docencia directa e indirecta, dentro y fuera del horario laboral), recopilación de evidencias, redacción de informes grupales, realización de preguntas y la guía del proceso cooperativo mediante la explicación de las rúbricas. Esto confirma lo dicho por los estudiantes en el grupo focal e indica que son acciones que, de forma directa y consciente, monitorean el trabajo en equipo.

Figura 3
Estrategias de seguimiento al trabajo en equipo



No obstante, los docentes resaltaron la comunicación con el colectivo de maestros en las reuniones de integración sobre las dificultades que han observado en los equipos y las herramientas digitales colaborativas para la verificación del trabajo en equipo. Estas dos acciones no fueron mencionadas por los estudiantes debido a que son aspectos internos, que no se comunican a los estudiantes de manera directa. Funcionan como estrategias de seguimiento indirecto, ya que los estudiantes no son conscientes de esos procesos, pero se realizan implícitamente para abordar el progreso de los grupos y la revisión de los aportes de cada integrante.

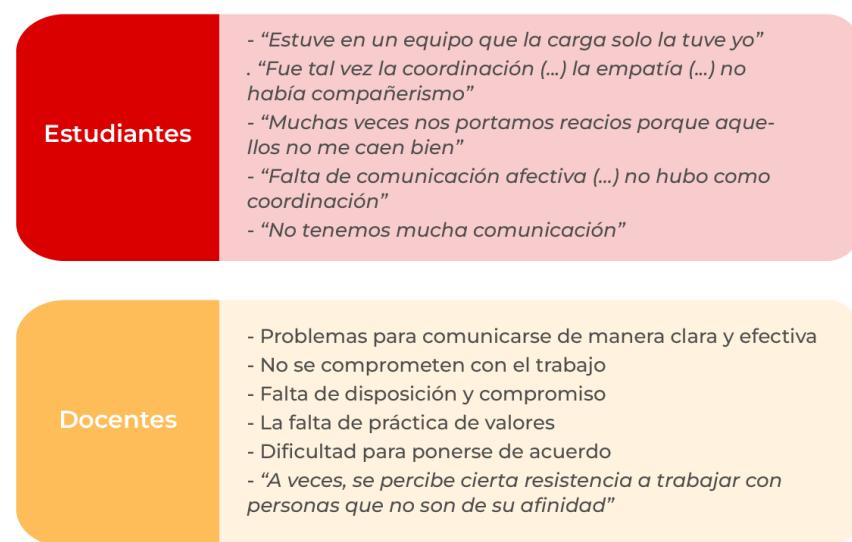
Ambas gestiones, las directas e indirectas, garantizan que, tanto estudiantes como docentes, reconozcan la importancia del trabajo en equipo, sus logros, sus desafíos y propuestas para alcanzar los objetivos en común. Por lo tanto,

[el docente] deberá tomar una serie de decisiones antes de abordar la enseñanza, explicarles a los alumnos la tarea de aprendizaje y los procedimientos de cooperación, supervisar el trabajo de los equipos, evaluar el nivel de aprendizaje de los alumnos y alentarlos a determinar con qué eficacia están funcionando sus grupos de aprendizaje. (Johnson & Johnson, 1999, p. 4)

En otras palabras, el docente debe ser capaz de implementar estrategias o acciones para la gestión (mediación, seguimiento y evaluación) del trabajo cooperativo, de forma presencial o virtual. Asimismo, la realización de estas garantizará que cada estudiante sea consciente de

su desempeño individual en el aprendizaje con sus compañeros y que su aporte sea constante, significativo y verificable. De esa manera, tanto discentes como docentes, evaluarán el avance del equipo, así como la autoevaluación de sus habilidades interpersonales e intrapersonales.

Figura 4
Evaluación del trabajo en equipo



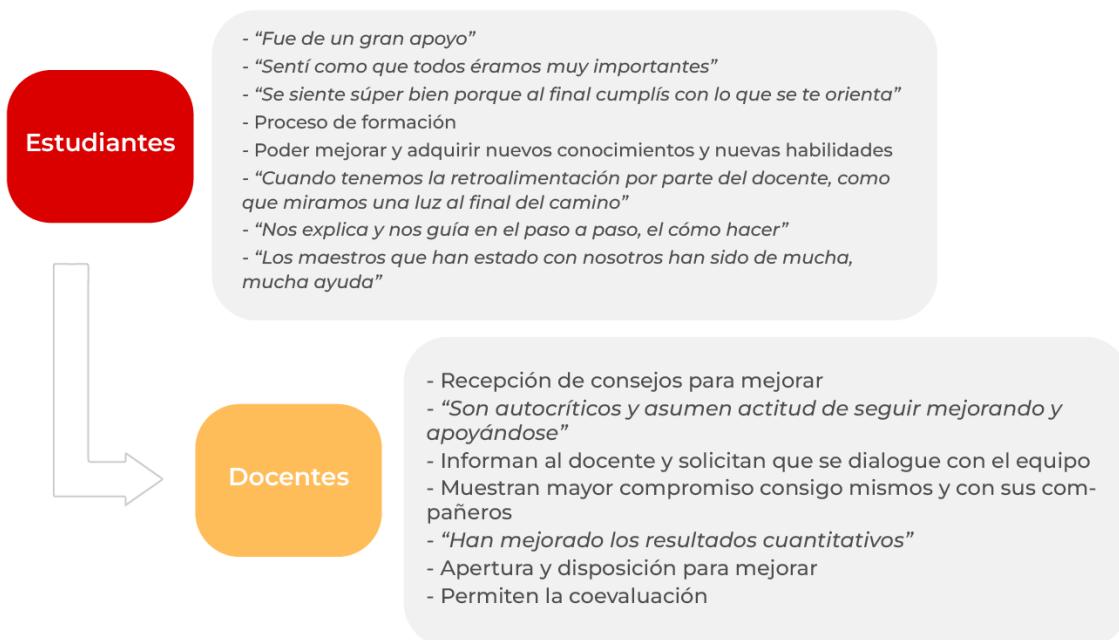
Un componente esencial para la efectividad del trabajo en equipo es su *evaluación*. Esta tiene una función formativa y formadora que implica que los docentes apliquen estrategias e instrumentos que, por un lado, orienten y acompañen a los estudiantes y, por otro lado, reflexionen y mejoren continuamente su aprendizaje. Por tanto, los docentes deben planificar adecuadamente las herramientas y mecanismos a implementar para evaluar el trabajo en equipo en todo el proceso.

En las respuestas de los estudiantes (Figura 4) se comprueba que los docentes implementan estrategias, técnicas e instrumentos para verificar el trabajo cooperativo. Es una evidencia clara del nivel de seguimiento por parte de los docentes y el protagonismo de los estudiantes en el proceso formativo pues dominan con propiedad el nombre de los instrumentos. Además, mencionan el proceso para verificar el trabajo en equipo.

En los comentarios, los docentes retomaron que la evaluación es integrada y responde a todas las dimensiones de las competencias: ser, saber y saber hacer (Figura 4). Esta acción demuestra que la *integración* es una fortaleza del modelo por competencias de la Universidad. En la carrera Lengua y Literatura Hispánicas se está avanzando en el segundo nivel de integración que corresponde al «trabajo docente integrado, esto es estratégico en la operativización del currículo, de la efectividad

de esta acción depende el aprendizaje significativo de los estudiantes» (Álvarez & Ramos, 2022, p. 2).

Figura 5
Valoración sobre la realimentación del trabajo en equipo



La realimentación del docente en todos los momentos del trabajo equipo es clave para el desempeño eficiente de los estudiantes y la mejora continua de su aprendizaje disciplinar y actitudinal. Desde el modelo por competencias de la Universidad se concibe que la *realimentación* es uno de los fines de la evaluación, lo que implica monitorear el nivel de desarrollo de los estudiantes en el alcance de los objetivos de aprendizaje. Esto con el propósito de brindar oportunidades para el avance en la formación (UNAN-Managua, 2021).

En la Figura 5, se evidencia que los estudiantes confirman que los docentes les brindan realimentación sobre el aprendizaje. Valoran de manera positiva este proceso porque les ayuda a reforzar las orientaciones y superar las dificultades. Es notorio que para ellos tiene un impacto en la parte emocional y por ende en la motivación pues se sienten acompañados porque los docentes no solo se limitan a brindar las observaciones, sino que los escuchan, los aconsejan y guían el proceso de manera constructiva y comprensible para que puedan mejorar. Estas iniciativas se vinculan con el modelo de evaluación formativa que se establece en Normativa de evaluación, promoción académica y equivalencias de la UNAN Managua (2021) «la evaluación por competencias (...) debe ser evolutiva basada en insumos multivariados, multidimensionales y multimétodos de tal manera que se produzca la retroalimentación

efectiva para que el estudiantado pueda ser apoyado en su aprendizaje y desarrollo de competencias» (p. 2).

CONCLUSIONES

A partir del análisis e interpretación de los resultados, se concluye:

Los estudiantes son conscientes de que el trabajo en equipo requiere la aplicación de valores como la responsabilidad compartida, la tolerancia, empatía, solidaridad y respeto. A su vez, los docentes asumen que el trabajo en equipo es una competencia genérica que permite el fortalecimiento de actitudes y valores necesarios para la vida.

Tanto estudiantes como docentes coinciden en que las principales dificultades que se presentan en el trabajo de equipo son por la falta de comunicación, la gestión, la autorregulación, así como la práctica de valores. La ausencia de estos componentes impacta de manera negativa en la motivación de los estudiantes más comprometidos.

Las estrategias docentes más utilizadas para el seguimiento del trabajo cooperativo comprenden la comunicación constante con el docente, el registro de evidencias, redacción de informes y comprobación de los aportes de cada integrante mediante la realización de preguntas.

La evaluación del trabajo en equipo, bajo el modelo por competencias, se realiza a través de estrategias e instrumentos que integren la dimensión actitudinal y generan conciencia en el estudiante sobre el proceso de evaluación, lo que evidencia un rol activo en las dinámicas de aprendizaje.

Los estudiantes y docentes consideran que el proceso de realimentación es fundamental para la mejora continua en todas las dimensiones de las competencias.

También se destaca las fortalezas del modelo por competencias de la UNAN-Managua en cuanto a:

- El trabajo docente integrado
- El rol del docente integrador
- La atención cercana, personalizada y flexible
- La evaluación formativa y formadora
- La motivación para la continuidad del aprendizaje

REFERENCIAS

- Alemán Cerda, Á. & Sánchez Lorío, K. (2024). *Aprendizaje colaborativo con apoyo de las TICS: experiencias de profesores y estudiantes en la universidad iberoamericana de ciencia y tecnología. Primer semestre 2023.* <http://repositorio.unicit.edu.ni/65/1/Aprendizaje%20Colaborativo%20con%20Apoyo%20de%20Las%20Tics%20Experiencias%20de%20Profesores%20y%20Estudiantes%20en%20la%20Universidad%20Iberoamericana%20de%20Ciencia%20y%20Tecnolog%C3%A1%20Primer%20Semestre%202023.pdf>
- Álvarez, U., & Ramos, N. (2022). Integración de saberes disciplinares en el proceso de escritura en la Carrera Lengua y Literatura Hispánicas. *Revista Lengua Y Literatura*, 8(1), 71–79. <https://doi.org/10.5377/rll.v8i1.14518>
- Barroso-Tristán, J. & Gómez-Rey, P. (2024). El trabajo en equipo en educación superior: un análisis desde la mirada de los estudiantes. *European Public & Social Social Innovation Review*, 9, 1-14. <https://doi.org/10.31637/ep-sir-2024-685>
- Collado Sevilla, A. y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 12(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057069>
- Iza Oña, R., Yáñez Taco, D., Arias Espinosa, M., Padilla Saez, H. y Artieda Buitrón, R. (2023). Estrategias metodológicas para fomentar el trabajo en equipo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7917/11985>
- Johnson, D. y Johnson, R. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>

- Lladó Carulla, P. (2021). *Trabajo en equipo en la universidad. Competencias, procesos grupales y efectividad* [Tesis de maestría]. Universitat de Barcelona. <https://hdl.handle.net/2445/207576>
- Nicaragua Castro, A. y Martínez González, M. (2020). El trabajo en grupo como generador de estrés académico: Una mirada a la experiencia de los estudiantes de pregrado de la UNAN-Managua. *Revista Compromiso Social*, 1(3), 37-44. <https://camjol.info/index.php/recoso/article/view/13429>
- Ortiz Granja, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 19(2015), 93-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846096005>
- Parrales Cedeño, K., Cevallos Ponce, G., Manobanda Parrales, M., & Ponce Cedeño, R. (2025). Estrategias pedagógicas para fomentar el trabajo en equipo en estudiantes de educación. *RECIMUNDO: Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 9(1), 845–858. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.845-858](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.845-858)
- Solano Pizarro, P. (2022). Competencia de trabajo en equipo en la universidad y su evaluación mediante rúbricas. *Revista E-Psi*, 11(1), 258-273. <https://artigos.revistaepsi.com/2022/Ano11-Volume1-Artigo15.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. (2023). *Diseño curricular de la carrera Lengua y Literatura Hispánicas*. UNAN-Managua.
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. (2021). *Diseño curricular para desarrollar competencias en la UNAN-Managua*. Editorial Universitaria UNAN-Managua
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. (2021). *Normativa de evaluación, promoción académica y equivalencias de la UNAN-Managua*. Editorial Universitaria UNAN-Managua