



EL QUE A BUEN ÁRBOL SE ARRIMA, BUEN MENTOR LE COBIJA. LA FUNCIÓN PEDAGÓGICA Y SIMBÓLICA DE LOS EXPERTOS EN LA PROFESIÓN DEL DERECHO

Mitzi Danae Morales Montes
Universidad Autónoma del Estado de México

Área temática: 13) Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo.

Línea temática: 5. Profesiones y mercado laboral.

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación.

Resumen:

Esta investigación analiza las funciones -pedagógica y simbólica- que desempeñan los profesionistas jurídicos expertos en el proceso de socialización de los novatos. Asimismo, explora la influencia de la mentoría en los albores de la trayectoria de laboral de los egresados de la carrera de derecho, procedentes de tres instituciones de educación superior, una pública y dos privadas. Es un estudio cualitativo cuyo problema de investigación se aborda desde la sociología de las profesiones y de los planteamientos de Schön (1987, 1998) sobre la epistemología del conocimiento práctico. El supuesto que conduce este estudio es que la enseñanza que lleva a cabo el experto permite al novato integrarse de forma más satisfactoria y completa al empleo debido a que aprende a ejercer la profesión con los elementos técnicos y simbólicos que demanda cada contexto laboral.

Un experto, sea un jefe, profesor universitario u otro colega con mayor pericia, puede ser un buen maestro del arte profesional. En el sentido técnico enseña a ordenar y utilizar el conocimiento jurídico en un contexto jurídico específico, es decir enseña a pensar como abogado. En el sentido relacional sirve como puerta de acceso sociocultural a un estrato específico del mercado de trabajo, ya que brinda al novato los elementos necesarios para la sobrevivencia social como pautas de comportamiento, lenguaje e incluso la imagen profesional adecuada.

Este análisis busca contribuir a las explicaciones que ha ofrecido la investigación educativa sobre las diferencias que se observan en la transición de los egresados del ámbito universitario al laboral.

Palabras clave: Egresados, socialización, desarrollo profesional, práctica profesional, educación y empleo.

Introducción

Esta investigación analiza las funciones –pedagógica y simbólica– que desempeñan los profesionistas jurídicos expertos en el proceso de socialización de los novatos de la carrera de derecho. Asimismo, explora la influencia de la mentoría en los albores de la trayectoria de laboral de los egresados de tres instituciones de educación superior (IES en adelante), una pública y dos privadas. El análisis dichas funciones que pueden desempeñar los jefes, profesores universitarios u otros colegas experimentados en la transición de los egresados del ámbito universitario al empleo brinda una explicación alternativa sobre las diferencias en la inserción laboral de los universitarios que cursan una misma carrera.

El papel de los expertos como maestros del arte profesional es fundamental pues en el sentido técnico muestran cómo utilizar el conocimiento jurídico en contextos jurídicos específicos, es decir enseñan a *pensar como abogado*. Asimismo, en el sentido relacional sirven como puertas de acceso sociocultural a un estrato determinado del mercado de trabajo ya que brindan al novato los elementos adecuados para la sobrevivencia social como pautas de comportamiento, lenguaje o la imagen profesional.

La investigación es cualitativa y se realizaron entrevistas en profundidad a 40 egresados de tres IES, de los cuales, 21 tuvieron un mentor temporal o permanente. Todos cursaron la carrera de derecho, trabajan en el sector público (gobierno y poder judicial) o en el privado (notaría, empresa y despacho), ejercen distintas funciones profesionales (abogacía, judicatura, fiscalía, notaría y carrera académica) y han sido becarios, practicantes y trabajadores remunerados en un periodo de entre dos y cinco años. A pesar de la diversidad de experiencias de los participantes, la enseñanza y el respaldo de un experto influyeron notoriamente en su inserción laboral.

Con base en estas ideas, el supuesto de la investigación es que la enseñanza que llevan a cabo los expertos permite que el novato se integre de una manera más satisfactoria al ámbito laboral debido a que aprende a logra integrarse a la profesión en un sentido completo, desde el punto de vista técnico y relacional. Las preguntas centrales para abordar el problema de investigación son ¿cuáles son las características de la función pedagógica y simbólica que desempeñan los profesionistas expertos en la profesión del derecho? Y ¿cuál es la relevancia de dichas funciones para el inicio de la trayectoria profesional de los novatos? El problema se aborda desde la sociología de las profesiones (Sarfatti, 1979, Abbott, 1988, Freidson, 1988, Fernández, Barajas y Barroso, 2007) y de los planteamientos de Donald Schön (1987, 1998) sobre la epistemología del conocimiento práctico profesional.

El trabajo empírico se llevó a cabo en tres IES distintas en perfil académico y sociocultural, ubicadas en Toluca, Estado de México. Las diferencias en la trayectoria de sus profesores, planes de estudio, equipamiento e infraestructura, servicios para los estudiantes, así como los recursos simbólicos, tales como el prestigio y el reconocimiento social institucional, configuran una experiencia formativa distintiva para sus estudiantes. Cada IES representa a las instituciones de su tipo y de esta forma se constituyen una muestra intencionada, teórica y significativa por sus características intrínsecas (Merriam, 1998: 8). El objetivo de comparar estos

tres establecimientos fue identificar semejanzas y diferencias en los beneficios -pedagógicos y simbólicos- que los egresados obtuvieron de los expertos con los que se socializaron.

Una es la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), es la institución pública pionera en la formación de profesionistas del derecho en la entidad mexiquense, por lo que es un referente importante para estudiar el fenómeno planteado bajo el supuesto de que sus profesores tienen una amplia trayectoria profesional y son influyentes en el mercado de trabajo local. De esta institución participaron 13 egresados.

Del sector privado, una es la Universidad de Ixtlahuaca (UdIX), cuyas colegiaturas están entre las más bajas del mercado universitario regional, ofrece licenciatura y distintos programas de posgrado en derecho, inició sus labores en 1993 y goza de prestigio local. Tiene una matrícula de licenciatura de aproximadamente 7,500 estudiantes, cifra mayor que la de buena parte de instituciones públicas y privadas estatales. Gran parte de sus profesores y directivos son egresados de la carrera de derecho de la UAEMex. De esta institución participaron 13 egresados.

El tercer establecimiento fue el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey campus Toluca (ITESM). Es una de las IES privadas pioneras en el mercado universitario y sus colegiaturas se encuentran entre las más altas de la región. Aunque la carrera de derecho se oferta desde 2005 en este campus, goza de amplio prestigio por su consolidación como red nacional. Uno de los supuestos es que en esta institución buena parte de los estudiantes y profesores tienen un capital económico y cultural alto que pueden utilizar en momentos específicos como la inserción laboral. De esta institución participaron 14 egresados.

El mapa de la profesión jurídica

La estratificación interna de la profesión del derecho es una característica tan relevante que incluso se le ha considerado un epítome de dicho fenómeno (Sarfatti, 1979: 166). Esta estructura repercute en las oportunidades laborales de los egresados ya que delimita la función y el nivel de puesto en que ejercen; es decir, existe una división del trabajo de tipo vertical (Abbott, 1988: 122 y 128). Por ejemplo, un empleo jurídico puede describirse de acuerdo con su función (abogacía, notaría o correduría, fiscalía, administración de justicia o academia) y su estrato (alto, medio o bajo), que se define por el tipo de cliente atendido.

Dicha segmentación es relevante porque existen barreras de entrada en cada tipo de puesto, sean explícitas, como el conocimiento técnico-disciplinar, o bien implícitas, de tipo sociocultural. Por ejemplo, un novato que quiera ejercer la abogacía requiere saberes y características socioculturales específicas si quiere trabajar en una empresa transnacional, en una defensoría pública estatal o en un despacho pequeño. Aunque en los tres casos ejercería la misma función profesional, el estrato y tipo de cliente son distintos lo que exige al novato experiencia práctica específica debido al carácter pragmático de la profesión jurídica (Sarfatti, 1979: 175).

Es posible suponer que los profesionistas ubicados en el estrato alto y medio han sido más estrictos en vigilar el ingreso en estos niveles comparados con quienes se desempeñan en el estrato bajo de la

profesión; en otras palabras, a mayor jerarquía del puesto mayores filtros, sean sociales o políticos. Puede pensarse entonces que “los orígenes sociales afectan a la carrera de cada uno al hacerle aceptable en la cultura informal de la organización” (Collins, 1989: 37) o por el contrario, excluirlo de puestos privilegiados debido a su origen social más que a su mérito académico.

Somos como piedras de río, con el roce nos pulimos

La socialización profesional es el proceso mediante el cual los individuos son influenciados o moldeados para asimilar y reflejar las dimensiones de valor de una profesión (Abbott 's, 1998 citado en Barretti, 2004: 273). Esta experiencia implica que el estudiante negocie y reajuste permanentemente la formación axiológica de la IES, la de los ámbitos laborales y la que otorga la clase social, la edad y la experiencia laboral antes de ingresar a la IES, los cuales impactan en la asimilación de los valores profesionales (Varley, 1975 citado en Barretti, 2004: 273).

Un cambio actitudinal relevante producido por la socialización es que los estudiantes abandonan de forma progresiva los estereotipos y las imágenes idealizadas sobre su profesión, y aprenden las implicaciones de la práctica profesional cotidiana (Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 128). Es decir, dejan las tierras altas de su disciplina -la perspectiva académica de la IES-, para sumergirse en los terrenos pantanosos -la práctica profesional-, donde se requieren conocimientos y habilidades desarrollados mediante la experiencia (Schön, 1984).

Según Barretti (2004: 260) desde una perspectiva funcionalista, la socialización implica que los expertos transmitan formas de trabajo, ideas y valores colectivos a los nuevos integrantes de una organización y de ese modo; modelen comportamientos y percepciones sobre el empleo (Leana y van Buren and III, 1999: 545); es decir, es un proceso de adaptación de los novatos a las reglas y prácticas institucionales establecidas, las cuales contribuyen a preservar la cultura organizacional.

Si la socialización profesional es fundamental para reproducir las prácticas institucionales en las que se insertan los novatos; entonces éstos deben “conformarse con la práctica de ese sistema en vez de desafiarlo. Ellos no moldean al sistema, éste los moldea a ellos” (Camp, 1985: 257). Si el novato actúa de un modo francamente distinto puede despertar sospechas incluso sobre su conocimiento o pericia profesional.

Un mentor: el apoyo para mover el mundo

En un sentido amplio, un mentor es alguien que forja “una relación profesional y personal más cercana con un subordinado o par, que utiliza sus conocimientos y habilidades para apoyar la carrera de su discípulo, así como su poder de persuasión para animarlo a seguir una trayectoria profesional similar” (Camp, 2006: 40). Por lo general, dicha persona centra su enseñanza en las habilidades técnicas, la administración-gestión y las normas y valores; éstos últimos son de especial relevancia por su influencia en las formas en que los trabajadores crean, absorben y difunden diversos tipos de conocimiento (Swap et. al. 2001: 99).

Aunque el mentor facilita en buena medida las condiciones para desarrollar el conocimiento práctico, entendido como las habilidades técnicas y procedimentales específicas de alguna función profesional en un estrato laboral delimitado, el mentorado también puede desarrollarse ya sea de manera autodidacta, como aprendiz de otros prácticos experimentados, o bien mediante la participación en un practicum, que es una experiencia didáctica diseñada por la IES para cumplir este objetivo (Schön, 1987: 45). El método autodidacta es benéfico en tanto brinda “la libertad de experimentar sin la coacción de las concepciones recibidas. Pero también tiene la desventaja de exigir de cada estudiante reinventar la rueda, ganar poco o nada de la experiencia acumulada de otros” (Schön, 1987: 45).

Uno de los hallazgos de esta investigación es que hay tres razones centrales por las que un mentor es muy influyente para que un novato consiga ingresar a un empleo jurídico acorde a sus expectativas. La primera es que el acompañamiento del experto facilitar el acceso al puesto porque brinda los aprendizajes técnicos y procedimentales necesarios para desempeñarse en una función y estrato del mercado laboral.

La segunda razón es que debido a que la profesión jurídica es diversa y la formación genérica que brinda la IES es insuficiente para que el novato ejerza de manera competente en todas las áreas del derecho se requiere un aprendizaje contextualizado en una cultura organizacional concreta. Por ejemplo, quien ejerce la abogacía construye un caso de tal forma que un juez interprete el problema con una sentencia favorables para su cliente. En contraparte, quien imparte justicia interpreta los argumentos y evidencias del abogado a la luz de la legislación para dictar un veredicto.

La tercera razón es que un mentor puede propiciar experiencias, como eventos sociales y profesionales, que permitan al novato construir contactos profesionales que le sirvan como credenciales sociales, es decir, como respaldo moral ante el gremio.

Un dato revelador es que de los 40 egresados, 21 tuvieron un mentor, ya fuera temporal o permanente; de los cuales 14 tuvieron como mentor a su jefe directo durante el servicio social o las prácticas profesionales. Los otros siete egresados tuvieron como mentor al jefe directo de su primer empleo remunerado, el cual obtuvieron antes de egresar de la carrera. Destaca que los egresados cuyo mentor fue el jefe del servicio social y/o las prácticas profesionales, tres fueron contratados posteriormente por éste, en otros casos los recomendó con otro empleador, o bien, les brindó la oportunidad de hacer un contacto profesional gracias al cual pudieron insertarse al empleo.

La función pedagógica del experto

Debido a que la relación de mentor-mentorado se basa en gran parte en construir una confianza mutua, implica invertir tiempo y esfuerzo de ambas partes. Al respecto, los egresados dijeron que dicha experiencia tuvo una duración de meses e incluso años, entre cuatro y ocho horas diarias. Durante este tiempo el experto ejecute constantemente los procedimientos que le permitieron al novato construir su conocimiento práctico en problemas jurídicos de un carácter específico en cuanto a la especialidad del

derecho y el tipo de cliente. Otro elemento importante para que el aprendizaje sea significativo es tener un ambiente organizacional propicio. Al respecto los egresados comentaron:

Llegué y empecé como auxiliar del titular para foguearme con lo que era realmente el oficio. Después que terminé mis prácticas me ofrecieron la oportunidad de litigar. Comenzaron a darme más responsabilidades, aunque no estuviera siquiera con la carrera terminada, empezaban a soltarme un poquito, a darme confianza porque al ir con alguien más preparado y que lleva años en eso, uno se siente bien. Cuando empieza uno se espanta “¿y si lo hago mal? ¿qué tal si me regaña o se me olvidó hacer esto?” Fui muy cobijada por esas personas, tengo que reconocerlo, estoy muy agradecida con ellos (Calíope, UdIX).

En el despacho, mi jefe me hacía preguntas y yo decía “no sé”. “¿Cómo no sé?” y se ponía con su pintarrón y me decía “el derecho civil se divide así y así” era como mi maestro, lo que no entendía, me lo decía. Para hacer las demandas yo sabía más o menos cómo, pero tiene puntos clave para cada procedimiento, hay que fundamentar cada cosa que se pide y él me enseñó “aquí está el código, lo puedes checar así”. Si me tenía que trasladar a los juzgados, en Google me ponía el planito y me decía “¿sabes qué? vas a tomar este camión”. Me ayudó mucho, me explicaba muy bien, me apoyaba (Artemisa, UdIX).

No hay nada de denigrante en que te manden a sacar copias o a hacer un expediente porque es tu primer contacto. Te pierdes por primera vez y dices “¡hijole! ¿dónde me presento?” No sabes a dónde ir si te dicen “oficialía de partes” y tu así de “¿y dónde está el letrado?” y pues ni modo, hay que tragarse el orgullo y preguntar. Ahora sí que te subes tus manguitas y empiezas a picar piedra y hacer tus pininos porque no hay de otra ¿no? Esa es la parte más importante, la escuela no te lo va a dar, tienes que acercarte a las personas que te pueden ayudar y si como alumno no lo buscas, estás frito (Balam, ITESM).

Estos testimonios destacan la función pedagógica de los expertos específicamente en despachos. Se observa la combinación de un profesionalista dispuesto a enseñar y un ambiente organizacional adecuado. Asimismo, los entrevistados que son litigantes, que por lo general desempeñan funciones más especializadas que las que requieren los puestos en empresas o instancias gubernamentales, brindaron ejemplos de lo que significa *foguearse en el oficio*:

1. Redactar de forma correcta –en sentido jurídico– documentos legales, como demandas y contratos.
2. Saber llevar un caso: evaluar la situación del cliente, interpretarla en términos jurídicos, diseñar la estrategia adecuada y saber negociar con la contraparte.
3. Desarrollar habilidades verbales para dirigirse con lenguaje profesional a las autoridades, los colegas y clientes de la manera adecuada.

4. Saber conducirse en instancias legales como tribunales y juzgados, conocer la ubicación geográfica, saber cómo y con quién se hace cada trámite, así como el momento adecuado para realizar cada procedimiento.
5. Saber negociar con el ministerio público, tanto en los términos que establece la ley como en las prácticas cotidianas.
6. Estimar los honorarios correspondientes por cada uno de los servicios prestados.

Estos conocimientos prácticos tienen un grado distinto de complejidad. Por ejemplo, la redacción adecuada a las convenciones jurídicas o la estimación de los honorarios pueden perfeccionarse en menor tiempo que otras tareas como el desarrollo de habilidades verbales, la negociación con distinto tipo de personas o la conducción de casos que requieren mayor inversión de tiempo y esfuerzo para realizarlas exitosamente.

La función simbólica del experto

Un mentor también suele ser una credencial social fundamental para el novato. El experto puede hacer varias cosas a favor de su mentorado, por ejemplo reconocer su pericia profesional, dar buenas referencias de su desempeño, ser visto en público en su compañía o introducirlo a redes que de otro modo quedarían fuera de su alcance; de esta forma, muestra su respaldo y contribuye a fortalecer la confianza y aceptación de sus colegas (Lin, 2001). En la experiencia de los participantes, se observó que este apoyo trajo consigo mejores oportunidades laborales para los egresados que tuvieron un mentor que para quienes carecieron de una figura así.

Un mentor puede negociar el acceso de su mentorado a redes gremiales, interceder por él mediante el intercambio de favores con colegas de su misma o mayor jerarquía, o bien, enviar mensajes efectivos a los colegas sobre la confianza que puede merecer el novato. Estas acciones tienen un efecto valioso porque en entornos laborales inestables como las instancias gubernamentales mexiquenses, pues “dado el nivel de política informal en muchas esferas, los mexicanos suelen buscar un protector individual” (Camp, 2006: 31) que les provea de la seguridad que las instituciones son incapaces de asegurar.

A cambio del apoyo del mentor, el mentorado suele mostrar lealtad, obediencia y reconocimiento a su maestro. En este sentido, una vez que el novato logra ingresar a una red profesional es recomendable que cultive la confianza entre sus colegas pues ésta permite mejorar el prestigio individual y acceder a nuevas oportunidades laborales. Al respecto, los entrevistados comentaron:

En el trabajo si alguien necesita un nuevo abogado te pide “¿oye, conoces a alguien?” Se da mucho y es importante, porque al final de cuentas como autoridad o como empresario siempre buscas a gente de confianza, no vas a contratar a personas que no conozcas. La relación sí es importante porque ya sabes cómo trabaja (Perseo, UdIX).

No te van a aceptar en cualquier despacho para entrar a practicar o a trabajar. Si no conoces al titular o a los socios sería difícil entrar porque el ámbito de trabajo es una extensión de la casa, debes tener confianza con quien trabajas. Si llega alguien con su currículum para pertenecer al lugar tampoco es tan fácil, necesita recomendarse, saber quién es, de dónde viene (Atenea, UdIX).

Tienes que conocer a algún diputado o al secretario particular de alguien para que diga “ella es tal y estudió tal, es súper eficiente”. Sí, como que el partido (PRI) no se presta para que llegues, entregues tu currículum y digas “vengo a pedir trabajo”, te van a decir “¿tú qué?”. Es lo primero que te preguntan, “¿quién eres?” Cuando empezó todo, en los desayunos me preguntaban “¿y tú, por quién entraste?” Es lo más común (Ixchel, ITESM).

En estos testimonios se observa cómo la desconfianza y la distancia social son características del entorno profesional y el mentor es la herramienta que contribuye a diversificar y fortalecer las relaciones profesionales.

Otros aprendizajes que el experto puede cultivar -sea de modo consciente o inconsciente- son las actitudes y valores profesionales, pues una relación de mentoría puede ser propicia para enseñar pautas de comportamiento y valores importantes para la organización; por ejemplo, qué imagen proyectar hacia los otros y cómo ser un buen compañero de trabajo (Swap et. al., 2001: 100). Asimismo, puede contribuir a que el egresado asuma su rol profesional con mayor seguridad y confianza en sí mismo. Sobre este tema comentaron los entrevistados:

Es importantísimo para un abogado saber cómo hablar, cómo llevarse con la gente, cuándo dar un comentario, cuándo quedarse callado y aprender a comportarse frente a un determinado grupo de personas. Uno tiene nociones de cómo funcionan los negocios, y cuando uno sale al ámbito laboral, lo tiene que llevar a la práctica. Gracias a Dios, he tenido tutores o padrinos que me han ayudado en ese aspecto (Huracán, ITESM).

Ella ha sido mi guía. La verdad, le agradezco muchas cosas que por ella pude lograr. Uno tiene muchas dudas, bueno, en mi caso eran cosas tan tontas y no las sabía. Me daba pena y decía “¡ay! mejor no digo nada”. Ella me hizo sacar ese miedo, me decía “¡pregunta, aunque sea lo más tonto, pregunta! todo lo que no sepas ¡pregunta!”. Ella me brindó mucha seguridad y confianza en mí misma para salir adelante (Helin, UAEMex).

El maestro con el que trabajé desde tercer semestre empezó a confiar en mí para los asuntos. Me dijo “confío en ti porque sé que tienes la capacidad”. Aunque había cosas que obviamente no sabía, él me vio potencial y se lo agradezco, siempre le he agradecido la confianza que me tuvo (Balam, ITESM).

Aquello que los egresados denominan confianza, seguridad o saber comportarse es una combinación de habilidades procedimentales y adecuada actitud profesional para desempeñarse de tal forma que puedan emitir las señales correctas para ser percibido como integrante legítimo del gremio.

Conclusiones

Esta investigación muestra que la disponibilidad de un mentor profesional puede explicar diferencias importantes en el proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de derecho. Se observa que los egresados que tuvieron el apoyo de un experto, quien cumplió una función pedagógica y otra simbólica, construyeron aprendizajes que pudieron utilizar en el proceso de su inserción laboral. Esto se debe a que en las primeras experiencias en el ámbito laboral -servicio social, prácticas profesionales o primer empleo remunerado- tuvieron un jefe que les ayudó a especializarse en conocimientos técnicos y simbólicos para acceder a un empleo jurídico acorde a sus expectativas.

La mentoría es una experiencia pedagógica que brinda condiciones de aprendizaje que complementan la formación académica universitaria. Entre las acciones propias del mentor se encuentran: graduar la dificultad de las tareas encomendadas al novato -de las tareas más sencillas y constantes a las más complejas y variables-, controlar el margen de error de sus actividades, mostrar con el ejemplo la forma adecuada de llevar a cabo los procedimientos y regular la exposición del novato; es decir, indicarle cuándo ser protagonista y cuándo pasar desapercibido en una situación. En el plano simbólico, el mentor puede ser una credencial social para que el mentorado acceda a ámbitos laborales y/o a puestos muy competidos, pues al mostrar su respaldo de manera pública entre el gremio, cultiva la confianza en la pericia profesional del novato.

Referencias

Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, United States of America, The University of Chicago Press.

Barretti, Marieta (2004) "What Do We Know about The Professional Socialization of our Students?", *Journal of Social Work Education*, 40 (2): 255-283.

Camp, Roderic Ai (1985) *Los líderes políticos de México su educación y reclutamiento* (Sección de Obras de Política y Derecho), México, Fondo de Cultura Económica.

(2006) *Las elites del poder en México*, México, Siglo Veintiuno Editores.

Fernández, Jorge A., Guadalupe Barajas y Laura Barroso (2007) *Profesión, Ocupación y Trabajo. Eliot Freidson y la conformación del campo*, Barcelona-México, Ediciones Pomares.

Freidson, Eliot (1988) *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, United States of America, The University of Chicago Press.

Leana, Carrie R. y Harry J. Van Buren III, (1999) "Organizational Social Capital and Employment Practices", *The Academy of Management Review*, 24 (3): 538-555.

Lin, Nan (2001) *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, United States of America, Cambridge University Press.

Mayer-Sommer, Alan y Stephen E. Loeb (1981) "Fostering more successful professional socialization among accounting students", *Accounting Review*, 56 (1): 125-136.

Merriam, Sharan B. (1998) *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. United States of America. Wiley.

Sarfatti, Magali (1979) *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. University of California Press. United States of America.

Schön, Donald A. (1987) *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*, España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Schön, D. (1998). El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan. Barcelona, México: Paidós.

Swap, Walter; Dorothy Leonard; Lisa Abrams y Mimi Shields (2001) "Using mentoring and storytelling to transfer knowledge in the workplace", *Journal of Management Information Systems*, 18 (1): 95-114.