



Informe del cuestionario de seguimiento de final de año del sondeo para responsables de selección de personal Resultados de 2009

Nota: Este informe es una versión abreviada del Informe completo del Sondeo para responsables de selección de personal - Cuestionario de seguimiento de final de año, Resultados de 2009, al que tienen acceso únicamente los participantes en el sondeo.

El “Sondeo para responsables de selección de personal - Cuestionario de seguimiento de final de año” es un producto del Graduate Management Admission Council® (GMAC®), una organización educativa internacional sin ánimo de lucro que engloba a importantes escuelas de negocios de todo el mundo. GMAC® es, además, la propietaria del Graduate Management Admission Test® (GMAT®). El examen GMAT® es una parte importante del proceso de admisión en más de 4.750 programas de posgrado en gestión y/o administración repartidos por todo el mundo. GMAC dedica un gran esfuerzo a divulgar información sobre programas de posgrado en gestión y/o administración y a facilitar el acceso a los mismos. Estas escuelas adscritas a GMAC y algunas otras no directamente vinculadas recurren a GMAC como principal proveedor de datos fiables sobre el sector de los MBA y de otros programas de posgrado equivalentes en gestión y/o administración.

Índice

INTRODUCCIÓN	2
Resultados más importantes.....	2
IMPACTO DE LA ACTUAL SITUACIÓN ECONÓMICA	3
CONTRATACIÓN: RESULTADOS DE 2009 Y PRONÓSTICO PARA 2010.....	5
Salarios	8
CONCLUSIÓN.....	9
METODOLOGÍA.....	9
Perfil de los participantes.....	10
DATOS DE CONTACTO.....	12
Autoría	12
Agradecimientos.....	13
ANEXO A: LISTA DE EMPRESAS PARTICIPANTES.....	14

Introducción

Entre el 4 y el 18 de noviembre de 2009 el Graduate Management Admission Council® (GMAC®) realizó una encuesta de seguimiento de final de año dirigida a responsables de selección de personal que habían participado anteriormente, a principios de año, en el Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo. Esta encuesta de final de año ha permitido conocer en más detalle la política y las prácticas de contratación de las empresas, centrándose en particular en seis tipos (perfiles) de candidato. Asimismo, esta encuesta recoge las primeras valoraciones sobre los planes de contratación de estas empresas para 2010, en lo que respecta a personas con un MBA o con otro tipo de máster realizado en una escuela de negocios. Los datos recabados en el marco de este estudio permiten a las empresas participantes comparar sus experiencias con las de otras empresas de perfil similar gracias a las estadísticas comparativas que presenta el informe a modo de referencia. Además, estos datos proporcionan a las escuelas de negocios y a sus alumnos una visión anticipada de las perspectivas del mercado laboral para 2010.

Los resultados de este año se basan en las respuestas dadas por 317 responsables de selección de personal, los cuales representaban a 287 empresas. De estas 317 personas, 212 trabajan para alguna de las 172 empresas participantes ubicadas en Estados Unidos, mientras que 105 personas provenían de alguna de las 115 empresas participantes situadas en otros países (35 en total). En Estados Unidos, los participantes representan a empresas provenientes de 34 estados distintos así como del distrito de Columbia (donde se encuentra Washington, DC). Al final de este informe se ofrece información detallada sobre la muestra estudiada y la metodología empleada para realizar esta encuesta.

Resultados más importantes

- Muchas empresas están mejorando su posicionamiento en comparación con el año anterior; la mayoría (el 70%) de las empresas participantes esperan que su negocio mejore en 2010.
- El grado de incertidumbre en lo que respecta a planes de contratación sigue siendo elevado: un número considerable (entre el 16% y el 26%, dependiendo del tipo de perfil en cuestión) de los responsables de selección de personal encuestados no fueron capaces de ofrecer información precisa sobre planes de contratación relativa a cada perfil de candidato.
- Los tres perfiles de candidato que, según las empresas participantes, más se contrataron durante 2009 fueron: personas con experiencia laboral previa en el sector (80%), personas que han finalizado recientemente una licenciatura universitaria (73%) y personas que han terminado recientemente un MBA (65%).
- Se espera que en 2010 el porcentaje de empresas que contraten a personas con un MBA aumente ligeramente, pasando del 65% al 69%. Sin embargo, es posible que haya un ligero descenso en el número de empresas que contratan gente que acaba de terminar un Máster en Gestión u otro tipo de programa de posgrado (máster) especializado.
- Un tercio o más (entre el 33% y el 41%, dependiendo del tipo de perfil en cuestión) de los responsables de selección de personal encuestados indicaron que en 2009 habían contratado a menos personas con un perfil determinado de las previstas inicialmente, y únicamente entre el 4% y el 11% de los encuestados afirmaron haber contratado a más personas con ese perfil de las inicialmente previstas. Sin embargo, es posible que en 2010 haya más vacantes (es decir, más

ofertas de trabajo), puesto que entre el 27% y el 43% (dependiendo del perfil analizado) de las empresas tienen previsto contratar a más personas con ese perfil en 2010 que el año anterior.

- En 2010 es probable que los sueldos se mantengan en los mismos niveles de 2009 para todos los tipos de perfil, y en particular para los recién licenciados, tal y como indicaron aproximadamente la mitad (entre el 45% y el 58%, dependiendo del perfil en cuestión) de los responsables de selección de personal encuestados.

Impacto de la actual situación económica

Desde 2007, la economía mundial ha venido sufriendo una importante desaceleración, denominada por algunos como la “gran recesión,” en analogía con la Gran Depresión ocurrida en la década de 1930. “Es una frase asombrosa: Islandia ha quebrado; se ha declarado en bancarrota. Pero eso es exactamente lo que sucedió ayer,” afirmó el portal de Internet *BusinessWeek* en octubre de 2008, cuando una nación entera se declaró insolvente, algo que nunca antes había ocurrido.

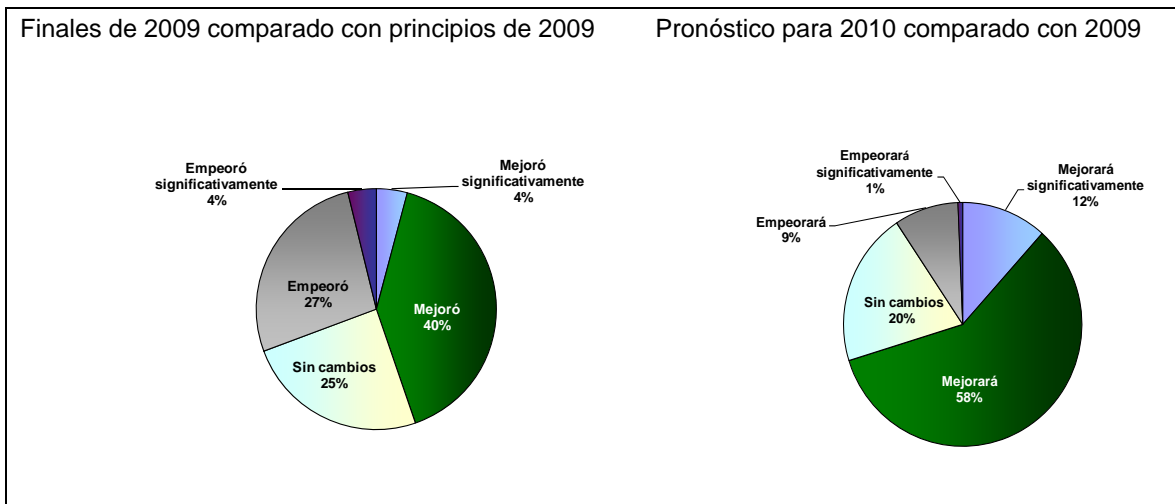
En Estados Unidos, el final de 2009 supone la culminación de un periodo de dos años de proporciones históricas, en el que se desató una de las recesiones más profundas vividas hasta la fecha, con la mayor bancarrota vista en la historia de EE. UU. (Lehman Brothers), la mayor caída sufrida por la bolsa (el índice promedio industrial *Dow Jones Industrial Average*) y la mayor pérdida trimestral sufrida por una empresa en la historia de los EE. UU. (AIG). El deterioro significativo de la coyuntura económica afectó notablemente al mercado laboral en 2009.

Sin embargo, en cada situación de dificultad, la crisis económica mundial de 2007–2009 ha puesto en evidencia los puntos fuertes y los puntos débiles de personas, organizaciones y gobiernos, y ha puesto a prueba la solidez de las estructuras financieras y de los sistemas reguladores de países de todo el mundo. La mayoría de los negocios siguieron funcionando (aquellos que estaban en mejor forma puede que hasta hayan prosperado), y muchos de ellos han seguido contratando personal.

La recuperación ha comenzado; no obstante, la pérdida acumulada de millones de puestos de trabajo continúa marcando las tasas de desempleo de todo el mundo. Según el *Bureau of Labor Statistics* (Oficina de estadísticas laborales) de EE. UU., la tasa de desempleo en EE. UU. alcanzó en octubre de 2009 el 10,2%, el valor más alto desde 1983. Debido a las pérdidas de empleo acumuladas y a una disminución abrupta de la riqueza, la recuperación todavía no ha llegado a los hogares individuales; sin embargo, muchas empresas están logrando un mejor posicionamiento y están mejorando su situación, si se compara con el año precedente.

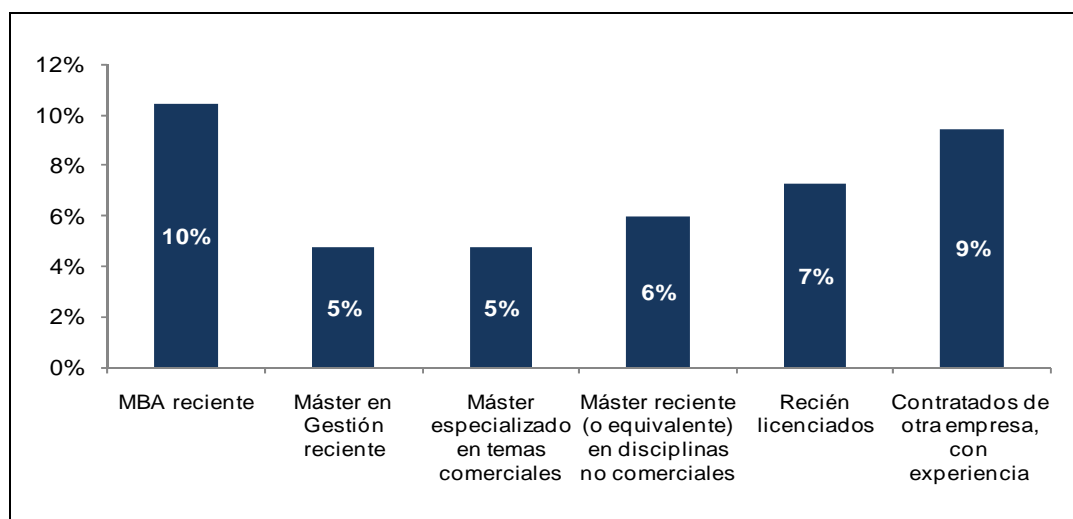
En el “Sondeo para responsables de selección de personal corporativo” realizado entre febrero y marzo de 2009, más de dos tercios (un 68%) de los responsables de selección de personal encuestados afirmaron que creían que las condiciones económicas tendrían un efecto negativo sobre sus negocios; sin embargo, menos de la tercera parte (un 31%) de los responsables de selección de personal encuestados en noviembre indicaron que la situación había empeorado respecto a la que había principios de año (Figura 1). Después de haber capeado el temporal en 2009 relativamente bien, los responsables de selección de personal se mostraron más optimistas respecto a 2010: la mayoría (70%) de los participantes creen que su negocio mejorará en este año que acaba de comenzar.

Figura 1. El estado del negocio: 2009 y 2010 (pronóstico)



Un 16% de los responsables de selección de personal encuestados no contrataron a nadie durante 2009 (en algunos de estos casos ya se había previsto a principios de año no contratar a nadie, pero en otros casos no fue así). Resumiendo las cifras de contratación de 2009: entre un 5% y un 10% (dependiendo del perfil en cuestión) de las empresas que quisieron contratar personal con un perfil determinado no fueron pudieron llevar adelante sus planes (Figura 2).

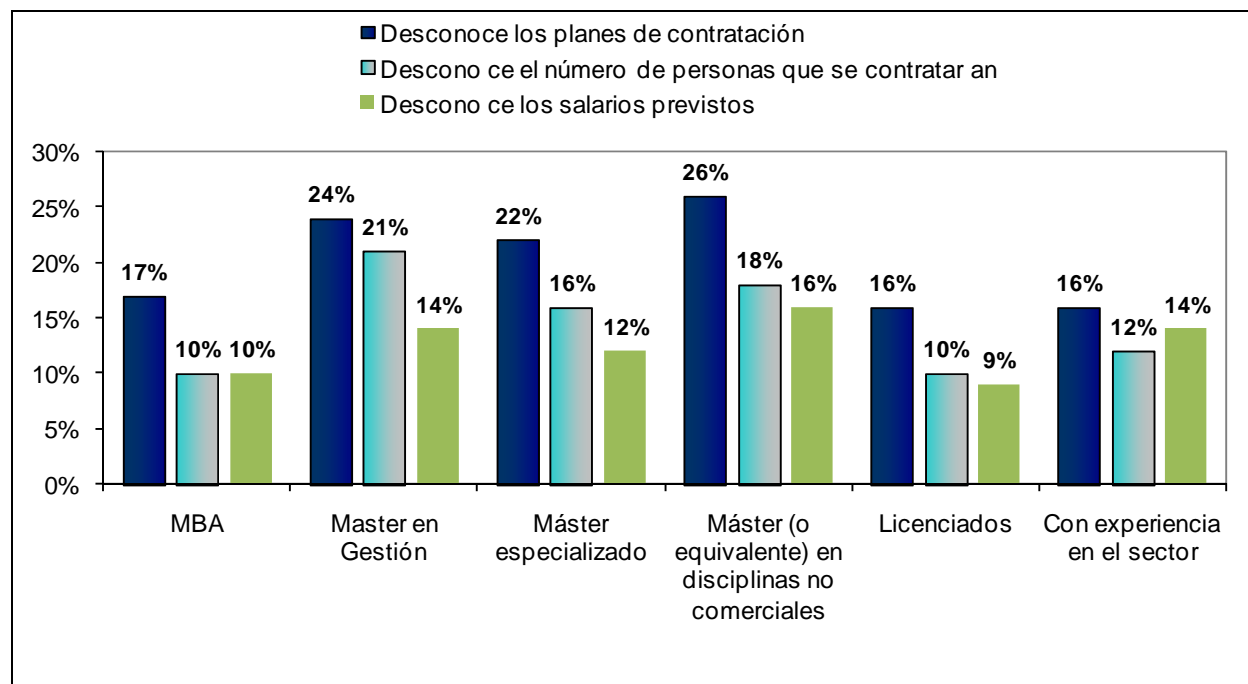
Figura 2. Porcentaje de responsables de selección de personal que no contrataron el número de personas previsto para 2009, desglosado por tipo (perfil) de candidato



A pesar de que la previsión económica y comercial para 2010 es más optimista, la incertidumbre sobre planes de contratación y evolución de los salarios para este año 2010 sigue siendo bastante elevada (Figura 3). Aproximadamente entre un 16% y un 26% (dependiendo del perfil de candidato analizado) de los encuestados no conocía los planes de contratación de su empresa en relación con

ese tipo de perfil. Además, de aquellos encuestados que tenían previsto contratar personal, entre el 10% y el 21% (dependiendo del perfil de candidato analizado) no sabían el número exacto de candidatos que se pensaban contratar con ese perfil, y entre el 9% y el 16% no sabían cómo serían los salarios iniciales de los recién contratados con ese perfil en comparación con los salarios del año anterior.

Figura 3. Incertidumbre de los planes de contratación para 2010, desglosado por tipo (perfil) de candidato

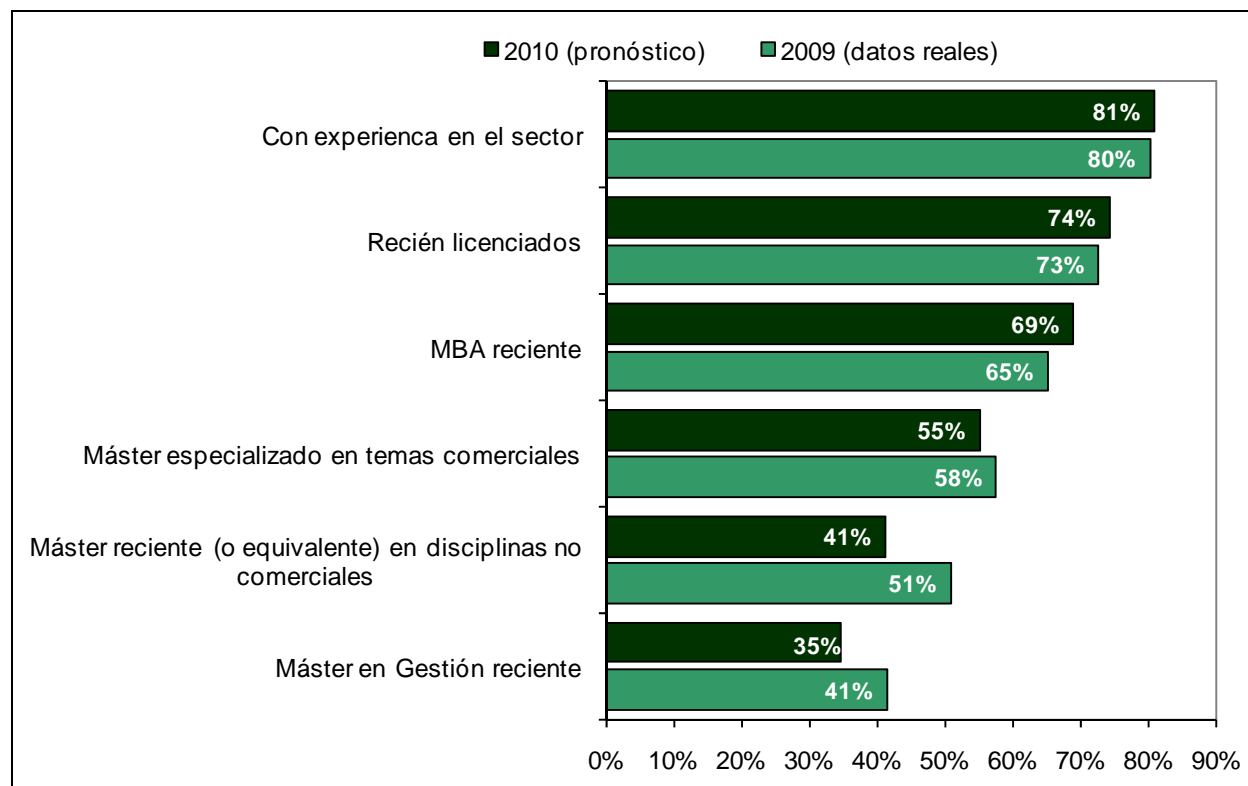


Contratación: resultados de 2009 y pronóstico para 2010

De aquellos encuestados que contrataron a nuevos talentos en 2009, el 80% contrató a candidatos con experiencia previa en el sector, un 73% contrató a recién licenciados universitarios y un 65% contrató a candidatos con un MBA reciente: estos son los tres perfiles de candidatos más requeridos (Figura 4). La previsión indica que, en 2010, el porcentaje de empresas que van a contratar a personas con experiencia previa en el sector o a nuevos licenciados universitarios va a ser esencialmente el mismo, mientras que se prevé que aumente ligeramente (del 65% al 69%) el número de empresas que contratarán a personas con un MBA reciente.

Disminuye considerablemente (en 10 puntos porcentuales) el número de empresas que, en 2010, tienen previsto contratar a personas con un máster reciente (u otros títulos de posgrado equivalentes) en disciplinas no comerciales. Estos datos también pronostican que disminuirá la tendencia a contratar a personas con un máster en gestión (disminución de 6 puntos porcentuales) o a personas con otros másteres especializados en temas comerciales (caída de 3 puntos porcentuales).

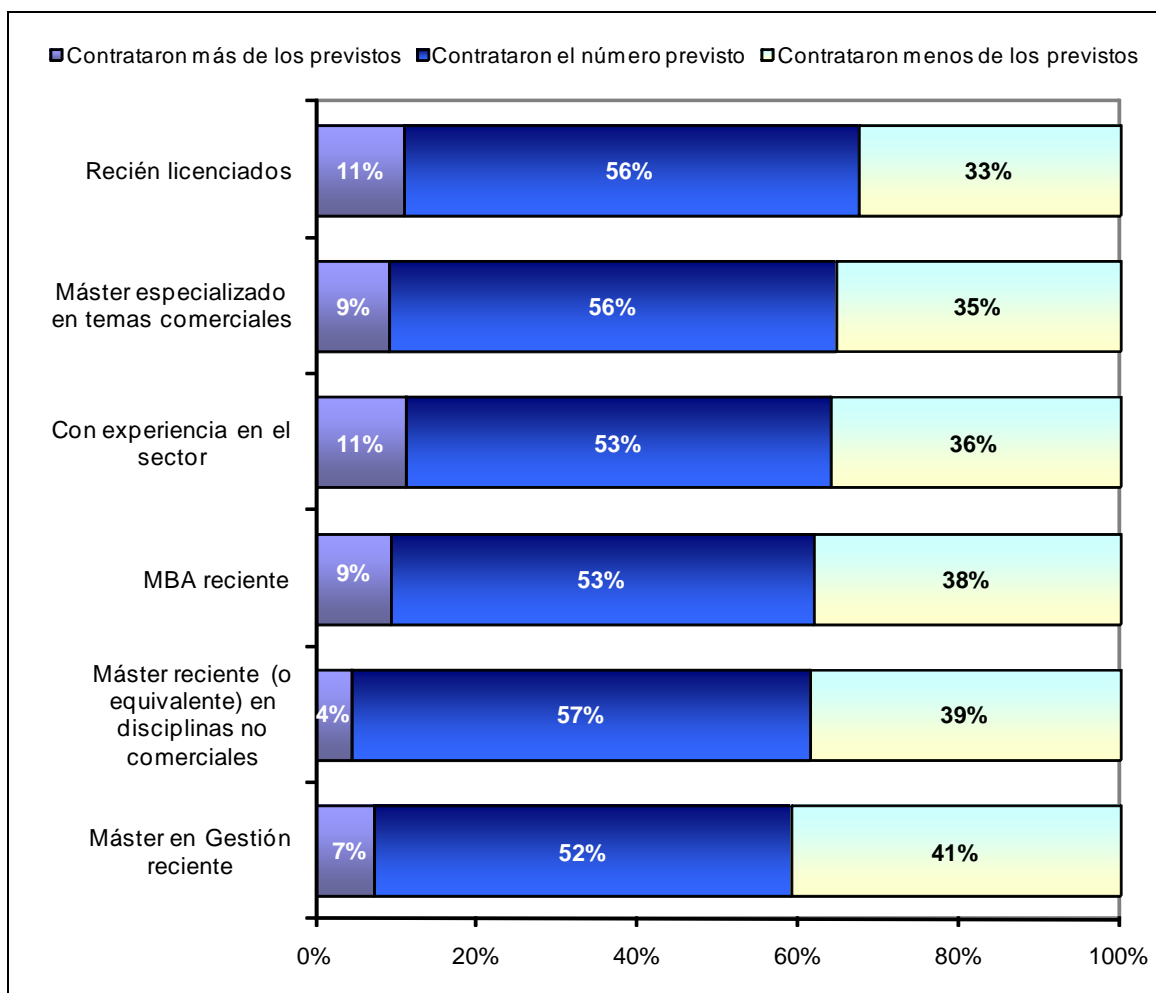
Figura 4. Contratación: resultados de 2009 y pronóstico para 2010^a – Porcentaje de responsables de selección de personal que contrataron/tienen previsto contratar al menos a una persona con un perfil dado, desglosado por tipo (perfil) de candidato



a. El porcentaje de empresas que tienen previsto contratar a candidatos en 2010 [“2010 (pronóstico)"] se calcula sumando aquellos encuestados que respondieron “seguro que sí” y aquellos que respondieron “probablemente sí.”

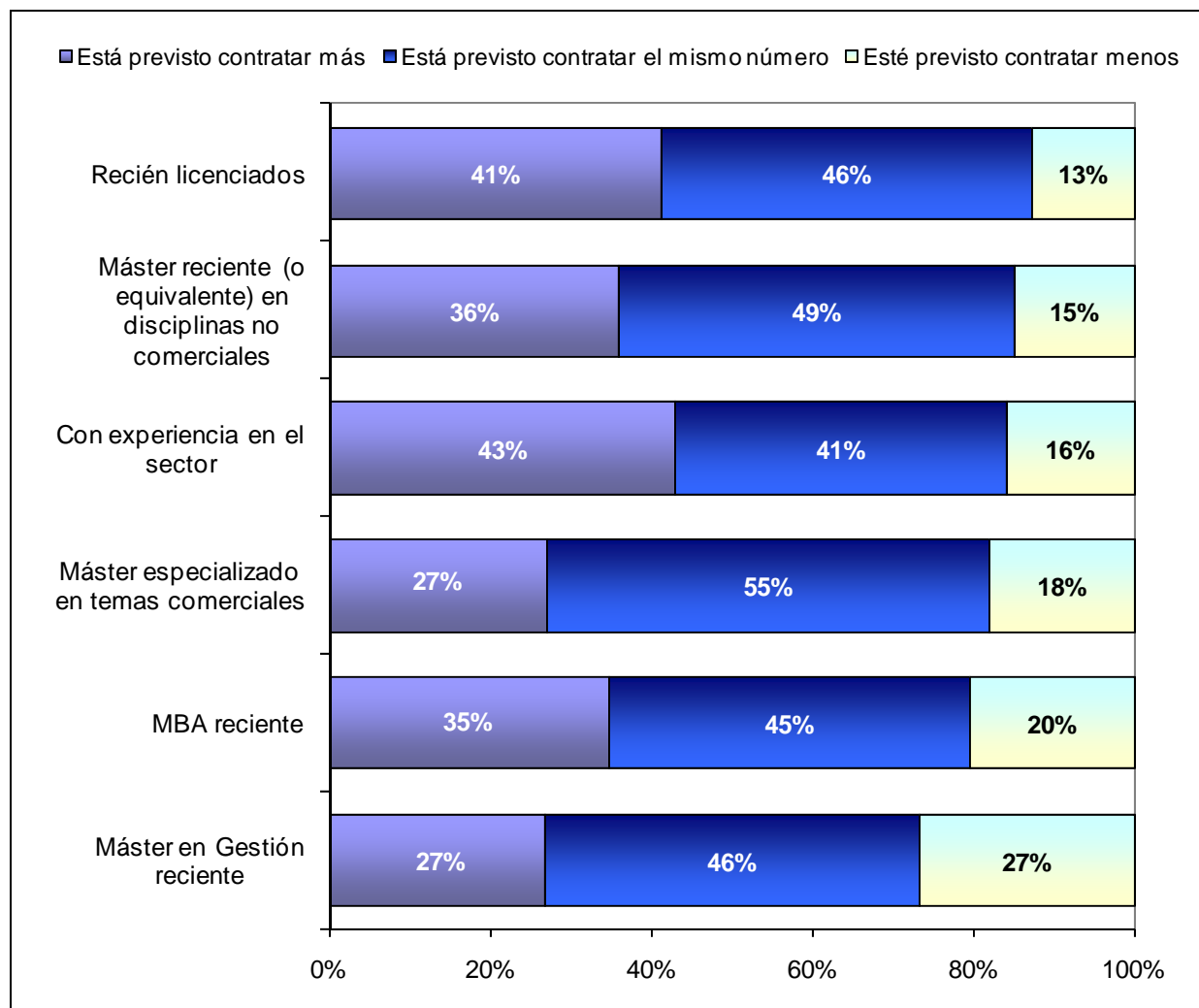
Un análisis más detallado de la actividad de contratación de las empresas pone de manifiesto que, aunque algo más de la mitad de aquellos que contrataron a nuevos candidatos en 2009 sí que contrataron al número de candidatos que tenían previsto, un tercio o más de estos responsables de selección de personal (entre el 33% y el 41%) acabaron contratando a menos personas con un perfil dado de las que habían previsto inicialmente (Figura 5).

Figura 5. Número de personas contratadas durante 2009: valores reales frente a valores previstos inicialmente, desglosado por tipo (perfil) de candidato



Es probable que en 2010, a medida que vaya creciendo la demanda de productos y servicios, aquellos que buscan un empleo hallen más oportunidades que las que había en 2009. Basándonos en lo que indicaron los responsables de selección de personal que participaron en la encuesta, es probable que haya más puestos de trabajo vacantes en 2010, puesto que entre el 27% y el 43% (dependiendo del perfil concreto analizado) de las empresas participantes tienen previsto contratar a más candidatos con ese perfil en 2010 (Figura 6).

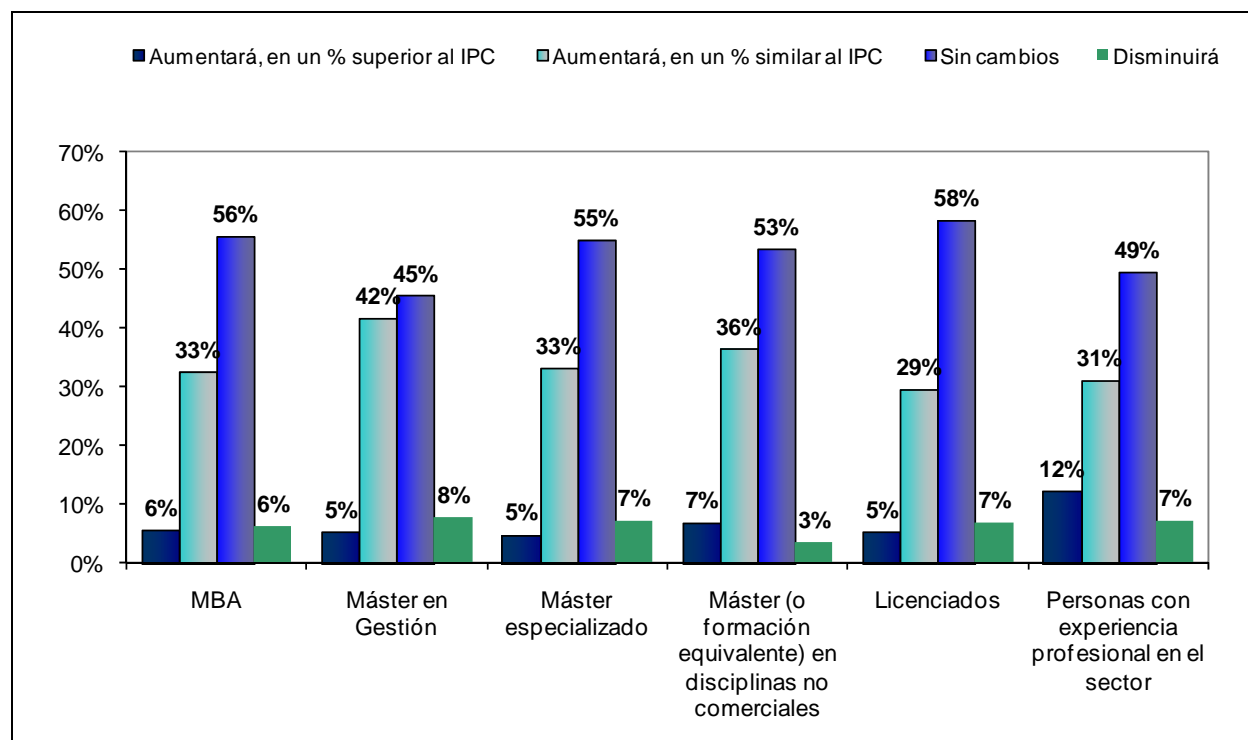
Figura 6. Cambios en la contratación de personal corporativo previstos para 2010 en relación con 2009, desglosados por tipo (perfil) de candidato



Salarios

Cuando los candidatos reciban una oferta de trabajo en 2010, es probable que los sueldos iniciales para todos los tipos de perfil, y en particular para los recién licenciados, se mantengan en los mismos niveles de 2009, tal y como indicaron aproximadamente la mitad (entre el 45% y el 58%, dependiendo del perfil analizado) de los responsables de selección de personal encuestados (Figura 7). El porcentaje más elevado (un 12%) de responsables de selección de personal que prevé un aumento superior al IPC (o al valor de la inflación) del salario inicial se obtuvo para el perfil de candidato con experiencia previa y provenientes directamente de otra empresa del sector.

Figura 7. Variación prevista para 2010 del salario base anual, desglosado por tipo (perfil) de candidato



Conclusión

Los resultados de final de año de la encuesta 2009 para responsables de selección de personal sugieren que, globalmente, en 2010 el mercado laboral podría experimentar una mejora. De entre los diversos tipos de candidatos que habían obtenido recientemente un máster o título de posgrado equivalente en temas comerciales o en gestión/administración de empresas, parece que aquellos con un MBA resultaron ser los candidatos que en mayor medida coparon el interés de los responsables de selección de personal.

Metodología

Entre el 4 y el 18 de noviembre de 2009, GMAC realizó una encuesta de final de año entre los participantes en el Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo. El objetivo de la misma era ofrecer a las empresas participantes, a modo de referencia, estadísticas comparativas sobre la política y las prácticas de contratación de otras empresas. Además, estos datos proporcionan a las escuelas de negocios y a sus alumnos una visión anticipada de las previsiones para 2010 sobre la situación del mercado laboral. En febrero de 2010, GMAC llevará a cabo el noveno “Sondeo para responsables de selección de personal corporativo” para obtener una visión más global y completa del panorama laboral y para saber cuál es la demanda real de trabajadores con un MBA (o con otro tipo de titulación obtenida en una escuela de negocios).

La invitación para responder a este cuestionario de seguimiento se envió a 929 de los 2.825 participantes en el “Sondeo GMAC® 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo” que optaban a participar en esta encuesta de final de año. Alcanzada la fecha límite para responder a esta encuesta, 317 personas (pertenecientes a 287 empresas distintas), habían completado a través de Internet el breve cuestionario, lo que equivale a una tasa de respuesta del 34%.

El cuestionario constaba de seis preguntas, una de las cuales era opcional y de respuesta abierta. El análisis de tiempos llevado a cabo reveló que, en promedio, cada participante tardó cuatro minutos en responder a todas las preguntas del cuestionario.

Nota: Este estudio no utiliza una muestra representativa de todo los responsables de selección de personal encargados de contratar a personas con un título de una escuela de negocios. Por lo tanto, a la hora de establecer comparaciones y de extraer conclusiones, la información que aquí aparece debe tratarse siempre de manera relativa y aproximada.

Perfil de los participantes

La participación en la encuesta era voluntaria y no fruto de un muestreo estadístico. El grupo de personas que respondieron a esta encuesta representa una pequeña fracción (el 11%) del total de participantes en el “Sondeo GMAC® 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo”. Sin embargo, y salvo contadas excepciones, el perfil de los participantes en la encuesta refleja fielmente el de aquellos que participaron en el más extenso y completo “Sondeo 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo” (véase las Tablas 1, 2, y 3). Dicho sondeo global se realizó entre mediados de febrero y mediados de marzo de 2009.

Tabla 1. Puesto de trabajo que desempeñan los encuestados, porcentaje de encuestados, por estudio

	Encuesta 2009 de final de año para responsables de selección de personal	Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo
	N=317	N=2.825
Directivo de alto rango o encargado, con capacidad para contratar personal	41%	37%
Gerente o directivo de recursos humanos	14%	19%
Responsable de contratación de personas con experiencia previa en el sector, en una empresa NO especializada en la selección de personal. Tiene experiencia también como responsable de selección en el campus (selección de estudiantes, normalmente de MBA)	13%	14%
Responsable de selección de personal, gerente o empleado que desarrolla su labor en el campus, a tiempo completo, para una empresa NO dedicada la selección de personal	15%	11%
Responsable de contratación de personas con experiencia previa en el sector, en una empresa que	3%	3%

Tabla 1. Puesto de trabajo que desempeñan los encuestados, porcentaje de encuestados, por estudio

	Encuesta 2009 de final de año para responsables de selección de personal	Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo
	N=317	N=2.825
ESTÁ especializada en la selección de personal. Tiene experiencia también como responsable de selección en el campus (selección de estudiantes, normalmente de MBA)		
Responsable de selección de personal, gerente o empleado que desarrolla su labor en el campus, a tiempo completo, para una empresa dedicada a la selección de personal	2%	3%
Otra responsabilidades/funciones	12%	13%
Total	100%	100%

^a Fuente: Informe integral y exhaustivo del Sondeo GMAC® 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo.

Tabla 2. Sector al que pertenecen los encuestados, porcentaje de encuestados, por estudio

	Encuesta 2009 de final de año para responsables de selección de personal	Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo
	N=289	N=2.618
Productos y servicios	21%	26%
Consultoría	20%	16%
Finanzas o contabilidad	19%	21%
Fabricación/Producción	10%	9%
Alta tecnología	9%	10%
Farmacéutico / productos sanitarios	8%	7%
Organización sin ánimo de lucro / Org. gubernamental	7%	7%
Energéticas o servicios públicos (agua, gas, luz,..)	6%	4%
Otro sector	<1%	1%
Total	100%	100%

^a Fuente: Informe integral y exhaustivo del Sondeo GMAC® 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo.

Tabla 3. Tamaño y ubicación de la empresa donde trabajan los encuestados, porcentaje de encuestados, por estudio

	Encuesta 2009 de final de año para responsables de selección de personal	Sondeo 2009 para responsables de selección de personal corporativo
Tamaño de la empresa (número de trabajadores en plantilla)	N=262	N=2.329
Menos de 100 empleados	21%	23%
Entre 100 y 1.000 empleados	21%	25%
Entre 1.000 y 10.000 empleados	25%	23%
Más de 10.000 empleados	33%	29%
Total	100%	100%
Ubicación de la empresa	N=289	N=2.699
Estados Unidos	73%	71%
Unión Europea	9%	9%
Asia-Pacífico	9%	9%
Latinoamérica	5%	5%
Otras regiones del mundo	4%	6%
Total	100%	100%
Ubicación dentro de los EE. UU.	N=212	N=1.836
Noreste	25%	24%
Región central de los EE. UU.	30%	30%
Sur	24%	27%
Oeste	21%	19%
Total	100%	100%

^a Fuente: Informe integral y exhaustivo del Sondeo GMAC® 2009 para Responsables de Selección de Personal Corporativo.

Datos de contacto

Para cualquier pregunta o comentario que nos quiera hacer llegar relacionado con los resultados de este estudio, la metodología empleada o los datos recabados, puede ponerse en contacto con el Departamento de Investigación y Desarrollo de GMAC®, enviando un correo electrónico a research@gmac.com.

Autoría

Los siguientes individuos realizaron contribuciones importantes al concepto, al diseño, al análisis, a la interpretación de los datos y a la elaboración de las versiones iniciales o a la revisión del manuscrito en lo que atañe a su contenido intelectual:

Marina Murray, Gerente, Investigación Aplicada, Investigación y Desarrollo, Graduate Management Admission Council (GMAC).

Agradecimientos

Dr. Lawrence Rudner, Vicepresidente, Investigación y Desarrollo, Graduate Management Admission Council (GMAC), consultor experto y revisión del manuscrito; Veronica Sinz, Gerente de Publicaciones Científicas, Investigación y Desarrollo, Graduate Management Admission Council (GMAC), asistente editorial; Paula Bruggeman, servicios editoriales; Dra. Esther Moreno-Barriuso, CETRA Language Solutions (traducción al español); Terri L. Gregos, Vicepresidente y Director de Relaciones con el entorno universitario, The Bank of New York Mellon Corporation, consultoría experta y revisión del cuestionario.

El Graduate Management Admission Council extiende sus agradecimientos a aquellos responsables de selección y contratación de personas con un máster en una escuela de negocios que, de manera generosa y desinteresada, contribuyeron con su dedicación y su información al Cuestionario de seguimiento de final de año 2009. Su participación en este estudio garantiza la continua disponibilidad para las escuelas de negocio involucradas y para sus alumnos, de datos estadísticos sobre contratación de alumnos recién titulados.

Anexo A: Lista de empresas participantes

A.T. Kearney, Inc.	Blade, The
AAFES	Boehringer Ingelheim GmbH
Accenture	Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals Inc.
Accor	Booz Allen Hamilton
Accretive Solutions	Boston Consulting Group, The
ACI Worldwide	Boston Scientific CRM
Action Consulting	Brambles Industries/CHEP
Adobe Rent a Car	Bridge Strategy Group
Aladdin Capital Management LLC	Bridgestone
Alberto-Culver	Bristol-Myers Squibb
Allied Irish Bank	Business Executives for National Security (BENS)
Allstate Insurance Co.	Calinda Software
Allsteel Inc.	Calvary Silver Circle
Alticor	Capital IQ
Amba Research	CARD Guatemala
Ameren Corporation	Cardinal Health, Inc.
American Express - AZ	Catholic Charities St. Louis
American TV	Cementos Pacasmayo SAA
Amtrak	Centex Homes
Anteater Web Design & Marketing Inc.	CGI Group Inc.
Applied Materials, Inc.	Chevron Corporation (Honduras)
Aspen Institute, The	Chevron Corporation (USA)
Assurant	Chronim
AT&T, Inc. (California)	Cigna Corporation (Connecticut)
AT&T, Inc. (Missouri)	Cigna Corporation (North Carolina)
AT&T, Inc. (New Jersey)	Cisco Mexico, S.A. de C.V.
Atradius	Citibank
Autoliv Gebze Mühendislik Merkezi	City of Clayton, Missouri; The
Avaya Argentina SRL	City of New York Office of Management and Budget
Bain & Company	CJ
Bain & Company SE Asia, Inc.	Cleveland Clinic Foundation
Bank of America	CME Group
Bank of America Securities	CMG Partners
Bank of New York Mellon, The	Coach
Barclays Capital	Cognizant Technology
Bayer Türk Kimya San. Ltd. Sti.	ConAgra Foods Lamb Weston
BBVA	ConocoPhillips
BD	

Consolidated Electrical Distributors	General Motors Corporation (Michigan)
Consultoría en Desarrollo Empresarial	Genesco
Cooper Industries	GigaTech Consulting
Co-operative Group, The	GlaxoSmithKline
Core Capital Management, LLC.	GMAC Financial Services
Cortal Consors	Gogi Design
CQ University	Graduate Leverage
Credit Agricole Asset Mgmt Alternative Invest	Grant Thornton, LLP
Cummins, Inc.	Growthink
Daiichi Sankyo, Inc.	Haivenu Tours
Dell, Inc.	Halliburton
Deloitte Consulting	Hasbro
DePuy Spine, Inc.	Haskins Steel Co., Inc.
DexCom	Health Management Associates, Inc.
DHL International GmbH	Hilti France
DHL Logistics	Hines
Discovery Institute	Hitachi Consulting
Dong Energy	Honeywell International Inc.
Dow Chemical Company, The	Hospira, Inc.
DTE Energy Company	HSBC
Duff & Phelps B.V.	I Search Worldwide
DuPont	IBM China
Eagle Bank and Trust Company of Missouri	IBM Corporation (New York)
Eaton Corporation (Mississippi)	IBM Corporation (Pennsylvania)
Eaton Corporation (Wisconsin)	ICAP Human Capital Consultants
EKS&H	IMAS
Enterprise Rent-A-Car	Independence Blue Cross
Ethicon, Inc. - a Johnson & Johnson Company	Information Gateways Inc.
Evalueserve	Infosys Consulting
Farmers Insurance Group	ING Direct
FCF Fox Corporate Finance GmbH	Ingersoll-Rand Company
Fidelity Consulting Group	Intel Corporation (Arizona)
Fifth Third Bancorp	Intel Corporation (California)
Finansbank	Intel Corporation (Oregon)
Fluor Corporation	Interbrand China
FMC Technologies	John Deere
Ford Motor Company	Johnson & Johnson
FTI Consulting	Johnson & Johnson Brazil
GCHQ	Kenrich Group LLC, The
General Electric Company	Keyspan
General Mills, Inc.	Kimberly Clark - Latin American Operations
General Motors Corporation (Arizona)	Knob Noster R8 School District

KPMG LLP	Opera Solutions UK
Kraft Foods (Illinois)	Organización Radial Olimpica
Kraft Foods (New Jersey)	Páginas Amarelas
Kuehne + Nagel Ltd.	Payless ShoeSource
LaBarge Products, Inc.	Peabody Energy
Land O'Lakes, Inc.	Pfizer, Inc.
LEGO Group	PFK Inc.
Liberty Property Trust	PharmaVox
Lincoln International LLC	Philip Morris Sabanci
Linde	PPG Industries
Los Angeles Community College District	PricewaterhouseCoopers LLP
Lowe's Companies, Inc.	Principal Financial Group
Manpower Professional CARD	Procter & Gamble
marketRx (Arizona)	R.J. Reynolds Tobacco Company (R.J. Reynolds)
marketRx (Pennsylvania)	Reuters
Marriott International, Inc.	Ricardo Strategic Consulting
Mars & Co.	Room to Read
Marsh & McLennan	RubinBrown LLP
Mason Street Advisors	Russell Investment Group
McBee Associates, Inc.	S.C. Johnson & Son, Inc.
Medtronic, Inc.	Samsung
MetLife	Sansiveri, Kimball & McNamee, L.L.P.
Microsoft Corporation	SAP
Miller Consulting Services	Sara Lee Corporation
MMC Group	Schneider Electric (China) Investment Co. Ltd.
Mubea North America	SCI Consulting Group
National Alliance for Public Charter Schools	Scottrade, Inc.
Nationwide	Seabury Group
NCS Pearson	Serpost S.A.
Neighborhood Housing Services of Chicago	Shepard Associates
Nestle-Purina	Shinsei Technology Services
New York Life Insurance Co.	Siegfried Group, LLP
Nordson Corporation	Sila Solutions Group
Northwest Airlines, Inc.	SMUD
Northwestern Mutual (West Virginia)	SN Servicing Corporation
Northwestern Mutual Financial Network (Oregon)	Solomon Islands College of Higher Education
Northwestern Mutual Financial Network (Peru)	Southern California Edison
Novartis Animal Health US Inc.	Staffing Solutions, Inc.
OECD	Strada Properties, Inc.
OmniCapital Group LLC	Swiss Medical S.A.
	Tecnositaf

Telefónica del Perú S.A.A.
Tempo, S.A.
Thomson Reuters
Thunderbird Learning Consulting Network
Travel and Teach
Two Degrees, LLC
US Department of Agriculture
US Department of State
US Government Accountability Office (GAO)
UBS Investment Bank
Ultra Electronics Maritime Systems
Underwriters Laboratories Inc.
Unilever
Unilever Asia Pte Ltd
United States Postal Service
UOB
Vancouver Coastal Health
Vanguard
Verizon Wireless
Vestas
Vilcom Properties
Wagner, Eubank & Nichols, LLP
Web Direct Brands Inc.
Whirlpool Corporation
Zions Bancorporation
ZS Associates
奥锐万嘉创业投资有限公司

© 2009 Graduate Management Admission Council® (GMAC®). Reservados todos los derechos.

Ningún fragmento de esta publicación se puede reproducir, almacenar en un sistema de recuperación de datos, distribuir o transmitir (sea cual sea el formato o el modo de transmisión: electrónico, mecánico, mediante fotocopias, grabación o de algún otro modo alternativo), sin el consentimiento previo y por escrito de GMAC.

Para obtener el permiso de GMAC®, póngase en contacto con su Departamento Legal enviando un correo electrónico a legal@gmac.com.

GMAC® y Graduate Management Admission Council® son marcas registradas propiedad del Graduate Management Admission Council, tanto en los Estados Unidos de América como en otros países.