



**CENTRO DE EGRESADOS**  
Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social



# **INFORME DE SEGUIMIENTO**

## **DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL 2009-2013**

ISSN: 2357-609X



# CENTRO DE EGRESADOS

Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social

---



*¡Vamos por la  
Acreditación  
Institucional!*



CALIFICACIÓN

**A**  
Capacidad de pago  
Calificación largo plazo  
FitchRatings  
COLOMBIA S.A



**“La autonomía y la excelencia siempre lo primero” PERIODO 2012 - 2016**



## **PUBLICACIÓN DEL CENTRO DE EGRESADOS**

**Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social**

ISSN: 2357-609X

No. 1 Octubre 2014

Universidad del Magdalena  
Santa Marta DTCH – Colombia

### **Directivos:**

Ph.D. RUTHBER ESCORCIA CABALLERO  
Rector

Ph.D. (c) PABLO VERA SALAZAR  
Vicerrector de Extensión y Proyección Social

Eco. ÁLVARO MERCADO SUÁREZ  
Director Centro de Egresados

### **Autores:**

Econ. ÁLVARO LUIS MERCADO SUÁREZ  
Ing.(e) MARIO RUEDAS RACINES

### **Edición:**

Econ. GREES GRANADOS MEZA

### **Diseño y diagramación:**

Prof. Neg. Int. FRANCISCO GALINDO HENRÍQUEZ.

---

## **CENTRO DE EGRESADOS**

Cra. 32 No 22 – 08, Edificio V, segundo piso - 4217940 Ext. 150 – 275  
egresados@unimagdalena.edu.co - ggranados@unimagdalena.edu.co  
Campus central Universidad del Magdalena – Santa Marta Colombia  
<http://egresados.unimagdalena.edu.co/>

# INFORME DE SEGUIMIENTO

DEL PROCESO DE **INTERMEDIACIÓN LABORAL**  
DESARROLLADO POR EL **CENTRO DE EGRESADOS**  
DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA **2009-2013**



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. ANTECEDENTES.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. Objetivo General.....	9
3.2. Objetivos Específicos.....	9
4. MARCO LEGAL.....	11
5. METODOLOGÍA.....	14
5.1. Diseño de Instrumentos.....	14
5.2. Diseño Estadístico.....	15
5.3. Análisis de los datos y elaboración del informe.....	16
6. RESULTADOS.....	18
7. CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35

## Índice de graficas

Gráfico 1. Número de empleados que laboran en la empresa .....	18
Gráfico 2. Número de ocasiones en las que se ha hecho uso del servicio de intermediación laboral.....	19
Gráfico 3. Formas de conocimiento del servicio de Intermediación laboral.....	20
Gráfico 4. Razones por las que se prefiere a la Universidad del Magdalena para publicar vacantes .....	21
Gráfico 5. Motivos de preferencia por los graduados de la Universidad del Magdalena para la vinculación laboral .....	22
Gráfico 6. Contratación de graduados de la Universidad del Magdalena por parte de las empresas que hacen uso del servicio de intermediación laboral.....	23
Gráfico 7. Rango salarial de los graduados vinculados laboralmente mediante convocatorias.....	24
Gráfico 8. Número de graduados vinculados según nivel de contratación.....	25
Gráfico 9. Modalidades de contratación de los graduados.....	26
Gráfico 10. Opinión sobre la atención prestada en el Centro de Egresados para resolver dudas.....	27
Gráfico 11. Veracidad en la atención .....	28
Gráfico 12. Cumplimiento de los perfiles solicitados.....	28
Gráfico 13. Cumplimiento de los plazos establecidos.....	29
Gráfico 14. Cumplimiento de las expectativas generadas desde el primer contacto .....	30
Gráfico 15. Disposición de uso del Centro de Egresados para volver a contratar graduados .....	31
Gráfico 16. Opinión sobre la cantidad de currículos u hojas de vida recibidas por las empresas.....	31

# 1. INTRODUCCIÓN

El Servicio de Intermediación Laboral es definido como un mecanismo a través del cual el Centro de Egresados de la Universidad del Magdalena, actúa como un canal entre los graduados y los potenciales empleadores, para proyectar los diferentes perfiles profesiones de los titulados de la Institución, implementando un sistema que permite al graduado participar en convocatorias de empleo, donde se garanticen las condiciones de las misma, brindando la oportunidad de un empleo apropiado y bien remunerado.

El presente informe reúne los resultados de la evaluación realizada al Servicio de Intermediación Laboral aplicado a los actores del sector productivo que han hecho uso de este tipo de servicios ofrecido por la institución; permitiendo conocer la percepción que los empleadores tienen de este y la calidad de los graduados de la Universidad del Magdalena.

Así mismo, se examinan aspectos asociados a la empleabilidad, evaluando el nivel de contratación de graduados a partir de las convocatorias laborales, lo que permite identificar fortalezas asociadas a las preferencias de las empresas para escoger su capital humano.

## 2. ANTECEDENTES

En el Artículo 33 del Acuerdo Superior 017 del 2011, que trata de la modificación a la estructura interna de la Universidad del Magdalena, define como una de las funciones del Centro de Egresados *"crear y fortalecer el Sistema de Intermediación Laboral con el fin de articular las demandas del mercado laboral, empresarial y estatal"*.

La Universidad del Magdalena, como entidad que ofrece el servicio público de empleo a sus graduados, debe realizar un continuo seguimiento a los empleadores con el objeto de determinar los logros y retos en materia de intermediación laboral, para contribuir a mejorar las condiciones de empleabilidad y el acercamiento de los graduados al mercado laboral.

La interacción de los demandantes (empresas) y oferentes (graduados), se da formalmente a partir del año 2009, cuando se consolida el Sistema de Información de Egresados, el cual actualmente soporta el proceso de seguimiento a graduados y dispone de un aplicativo para la gestión de la intermediación laboral. Desde su implementación se ha logrado la ubicación de 466 graduados de la alma máter distribuidos temporalmente así: 103 en 2009, 79 en el 2010, 119 para el año 2011 y al culminar el 2012, 164 ubicados exitosamente, distribuidos en las 260 empresas que hasta el día de hoy hacen parte de la base de datos del Servicio de Intermediación Laboral.

En el presente año, se ha brindado fortalecimiento al servicio de intermediación laboral, con la implementación del nuevo portal de trabajo de la Universidad del Magdalena (<http://unimagdalena.trabajando.com.co/>), en alianza con Trabajando.com y Universia; se espera con este sistema robustecer el aplicativo informático al servicio de graduados y empleadores, como también lograr una mayor oferta de vacantes.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

Realizar una evaluación del Proceso de Intermediación Laboral desarrollado por el Centro de Egresados de la Universidad del Magdalena a través de las empresas que han hecho uso de este servicio en el periodo comprendido entre el 2009-2013.

### 3.2. Objetivos Específicos.

- Analizar el grado de satisfacción de los empleadores con respecto al Servicio de Intermediación Laboral.
- Identificar las principales fortalezas asociadas a las preferencias de las empresas para la contratación de graduados de la Universidad del Magdalena.
- Examinar aspectos asociados a la empleabilidad generada a través de la intermediación laboral.
- Identificar acciones de mejora para la prestación del Servicio de Intermediación Laboral.



## 4. MARCO LEGAL

Dentro de la jurisprudencia colombiana se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas entidades que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono, para beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo (artículo 35° del Código Sustantivo del Trabajo).

De igual manera aparece definida la figura de intermediación laboral en el artículo 1° del decreto 3115 de 1997 (Rojas, 2004), así:

*“Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra a las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerzas de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.*

Así mismo, el autor asegura que la definición de intermediación laboral no se agota allí, sino que este concepto es aún más amplio, dado que el intermediario tiene la posibilidad de variar esta figura; aclarando que en la intermediación laboral siempre deben intervenir tres elementos: el oferente, el demandante y el intermediario, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica.

En esa línea, el Ministerio del Trabajo reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, por el cual se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral (Decreto 0722 de 2013) considerando:

- Que el artículo 95 de la Ley 50 de 1990 establece que la actividad de intermediación de empleo será prestada en forma gratuita para el trabajador.
- Que corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hoy Ministerio del Trabajo, autorizar a las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público que ejerzan labores de Intermediación Laboral.
- Que el artículo 96 de la Ley 50 de 1990 facultó al Gobierno Nacional para expedir la reglamentación que permita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecer un Sistema Nacional de Intermediación y reglamentar la intermediación laboral.
- Que para lograr un mejor encuentro entre la oferta y demanda de empleo, que contribuya a una mayor productividad, es necesaria la integración de un Sistema Nacional de Intermediación Laboral, que permita la coordinación, articulación y focalización de las políticas activas y pasivas de empleo.

Por su parte, En el Artículo 6 se consideran entre los prestadores del Servicio Público de Empleo a las Bolsas de Empleo, y se definen:

*“Se entiende por bolsa de empleo, la persona jurídica sin ánimo de lucro que realiza la actividad de inscripción de oferentes y remisión de inscritos a empleadores demandantes, para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, tal como: estudiantes, egresados, afiliados u otras de similar naturaleza. La prestación de los servicios de bolsa de empleo, siempre será gratuita para oferentes de empleo”.*

En el anterior contexto, se reconoce entonces a la Universidad del Magdalena como ente prestador de los servicios de bolsa de empleo, por lo tanto el marco normativo establecido con el Decreto 0722 de 2013, sirve de base para la regularización de las actividades que para este fin se presta en el país y en las que se enmarca la institución.

## 5. METODOLOGÍA

El presente trabajo se basa en un análisis estadístico con enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo, en el cual se especifican las características de actualización, planeación y evaluación del servicio y de los empleadores, así como percepciones de preferencias por la contratación de los graduados de la Universidad del Magdalena, entre otros aspectos.

Para el desarrollo de lo mencionado anteriormente, se hizo necesario contar con herramientas de levantamiento de información, para lo cual se diseñó un instrumento de captura de información (encuesta) el cual se describe a continuación:

### 5.1. Diseño de Instrumentos

Para la recolección de datos se diseñó un formato de encuesta, el cual permitió conocer la percepción que tienen los empleadores al momento de aplicar al servicio de intermediación laboral y el nivel de satisfacción de estos con los currículos facilitados, así como el número de contratados a partir de esta herramienta. Este instrumento consta de cuatro componentes, los cuales se detallan individualmente a continuación:

- a. **Conocimiento del Servicio:** número de ocasiones en las que se usó el servicio, forma en la que se enteró de la existencia de esta herramienta y la razón por la que prefiere publicar vacantes a través del Sistema de Intermediación Laboral del centro de Egresados de la Universidad del Magdalena.

- b. Contratación de Graduados:** información sobre el número de graduados contratados, al igual que el rango salarial de los mismos, nivel y tipo de contratación.
- c. Valoración del Servicio:** evaluación de la calidad del servicio, con respecto a la veracidad del mismo, cumplimiento de plazos y expectativas.
- d. Datos de la Empresa:** Información de las actividades económicas desarrolladas por las empresas y el número de trabajadores que maneja.

## 5.2. Diseño Estadístico.

**Tipo de operación estadística:** Muestra de sujetos voluntarios. Las encuestas fueron diligenciadas por empresas del sector productivo, a través de la página web: <http://egresados.unimagdalena.edu.co/encuestas>.

**Universo:** El universo poblacional de este estudio está conformado por las 26 empresas que han hecho uso del Servicio de Intermediación Laboral; a quienes se les remitió la encuesta de evaluación.

**Marco muestral:** 26 empresas que desarrollan actividades en el sector servicios, y respondieron la encuesta de forma completa.

**Período de recolección:** La recolección de la información se llevó a cabo en el período comprendido entre agosto y septiembre del 2013.

### **5.3. Análisis de los datos y elaboración del informe**

Terminado el proceso de encuestas y obtenida la información requerida, se procedió a la digitalización de los resultados en Excel para la organización de la información y construcción de las gráficas de acuerdo a los indicadores y componentes propuestos en el instrumento de captura.

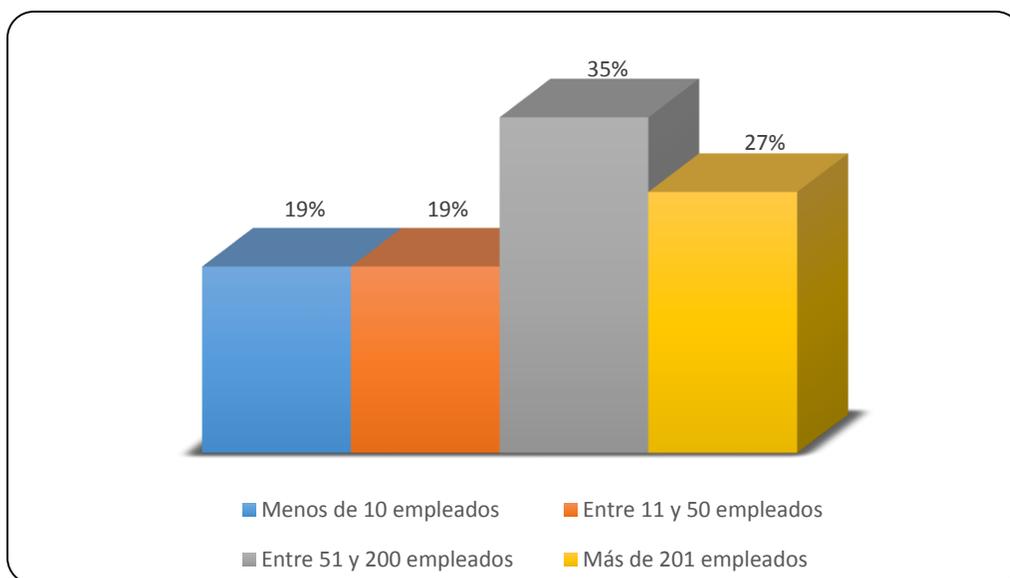
Una vez construidas las gráficas se realizó el análisis de los resultados por componente, y la construcción de las conclusiones del estudio a través de la elaboración del documento final.



## 6. RESULTADOS

Las empresas que diligenciaron la encuesta pertenecen en un 100% al sector terciario, donde las actividades económicas giran alrededor de los servicios. Entre estas sobresalen aquellas relacionadas con el comercio, la consultoría, los recursos humanos y la educación.

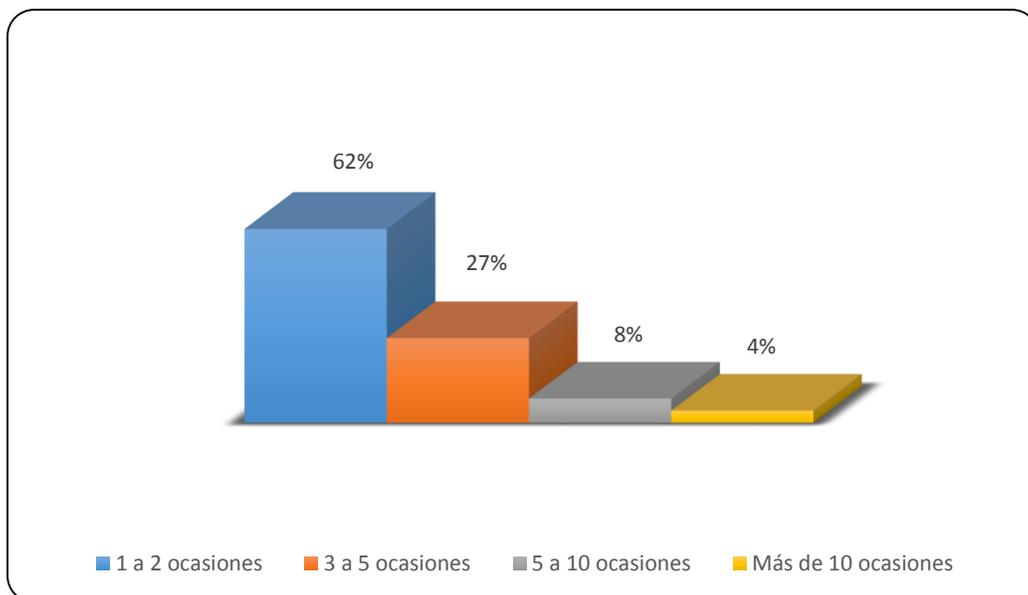
**Gráfico 1. Número de empleados que laboran en la empresa**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

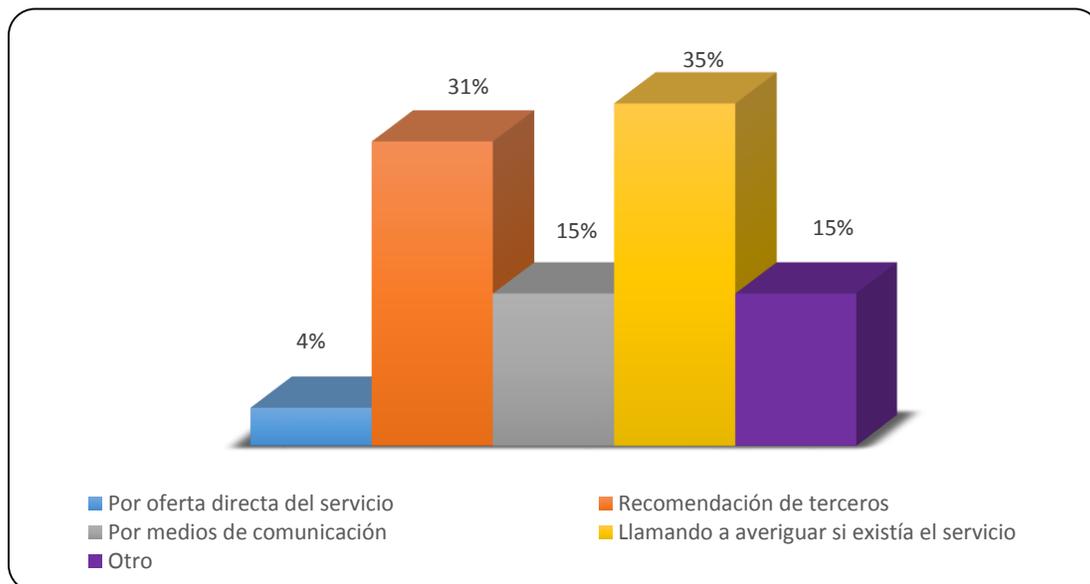
Con respecto al tamaño de las organizaciones, las que mayor uso hacen del Servicio de Intermediación Laboral son las medianas (35%) y grandes empresas (27%). Las micros y pequeñas sólo participan con el 38% de los usuarios.

**Gráfico 2. Número de ocasiones en las que se ha hecho uso del servicio de intermediación laboral**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

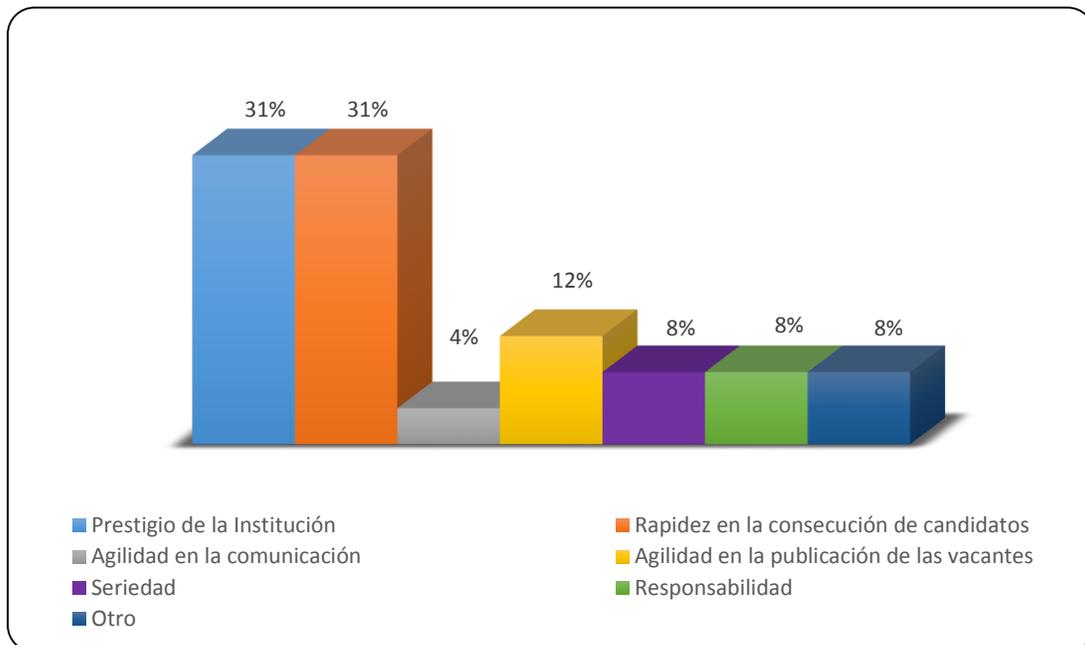
En la frecuencia de uso del servicio, el 62% de las empresa utilizó este entre 1 y 2 ocasiones; el 27% de 3 a 5 ocasiones y el 11% lo hizo en los rangos de 5 a 10 ocasiones y más de 10 momentos.

**Gráfico 3. Formas de conocimiento del servicio de Intermediación laboral**

Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

Respecto a las formas de conocimiento del servicio, el 65% de los encuestados asegura haber obtenido información de este por recomendación de terceros o llamando para conocer la existencia del mismo; es notable el bajo porcentaje (4%) de empresas que conocen este servicio mediante oferta directa por parte de la Universidad del Magdalena. Ello indica la necesidad de promocionar y realizar una mayor divulgación de estos servicios.

**Gráfico 4. Razones por las que se prefiere a la Universidad del Magdalena para publicar vacantes**

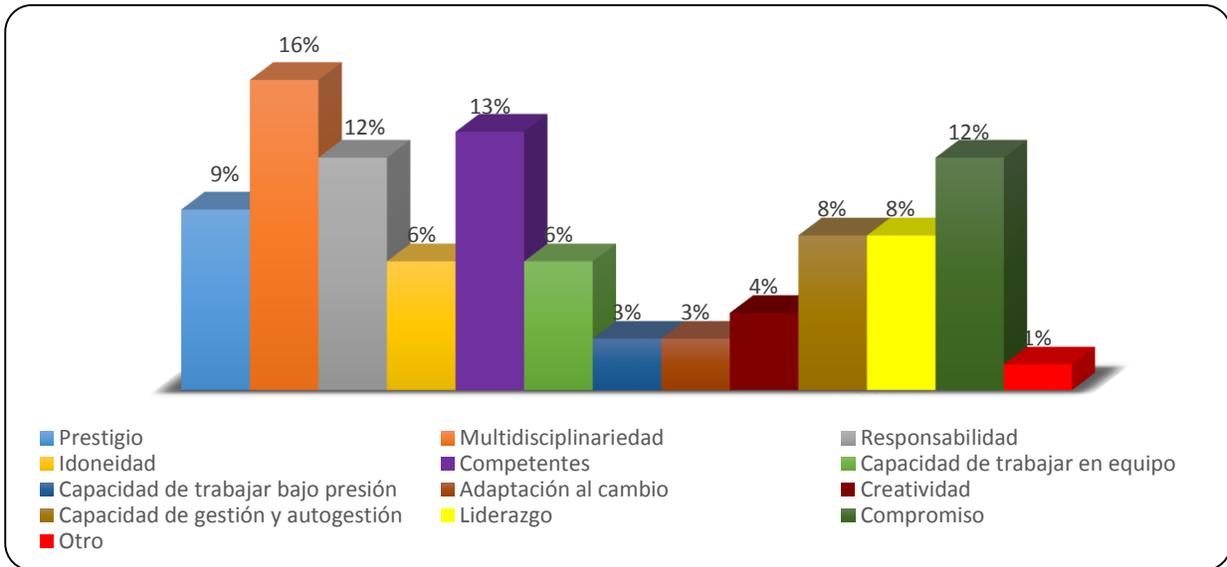


Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

Entre las razones por las cuales los empleadores prefieren a la Universidad del Magdalena para demandar personal, el 62% afirma que el prestigio de la institución y la rapidez en la consecución de candidatos es lo que lo inclina a publicar sus ofertas por medio de la Universidad.

Finalmente, el 12% de preferencias de los demandantes se centran en la agilidad de la institución al publicar las vacantes.

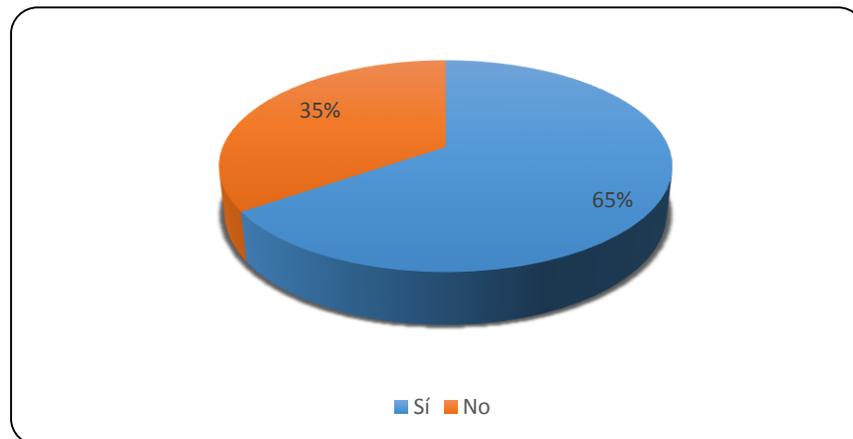
**Gráfico 5. Motivos de preferencia por los graduados de la Universidad del Magdalena para la vinculación laboral**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 16% de los consultados, prefieren contratar graduados de la Universidad del Magdalena, por ser multidisciplinarios, esto debido a la diversidad de campos profesionales en los que hoy se forman los profesionales de la institución, sin dejar de lado que el 13% los escogen por considerarlos altamente competentes en el mercado laboral; el 24% opta por graduados de la Institución por la capacidad de trabajar en equipo y la responsabilidad que asumen frente a su labor.

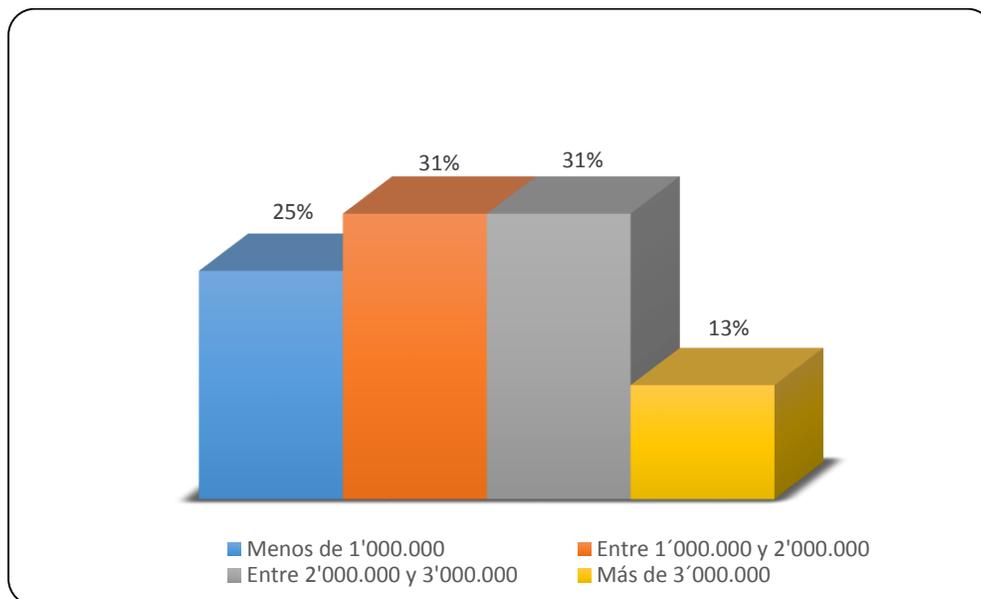
**Gráfico 6. Contratación de graduados de la Universidad del Magdalena por parte de las empresas que hacen uso del servicio de intermediación laboral**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 65% de los empleadores que utilizaron el Servicio de Intermediación Laboral lograron contratar graduados de la alma máter, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo de vinculados, mientras que solo un 35% no alcanzó a culminar con éxito el proceso de contratación.

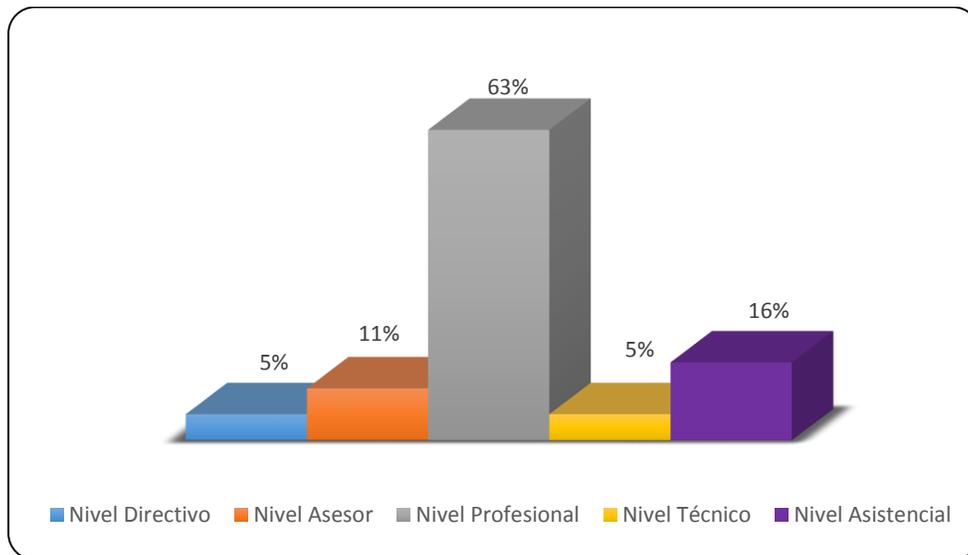
**Gráfico 7. Rango salarial de los graduados vinculados laboralmente mediante convocatorias**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

La gráfica 7, evidencia el rango salarial en el que se encuentran los graduados contratados mediante la intermediación laboral, señalando que el 62% está en un promedio que va de \$1.000.000 a \$3.000.000 de pesos y que solo un 13% tiene un salario por encima de los \$3.000.000.

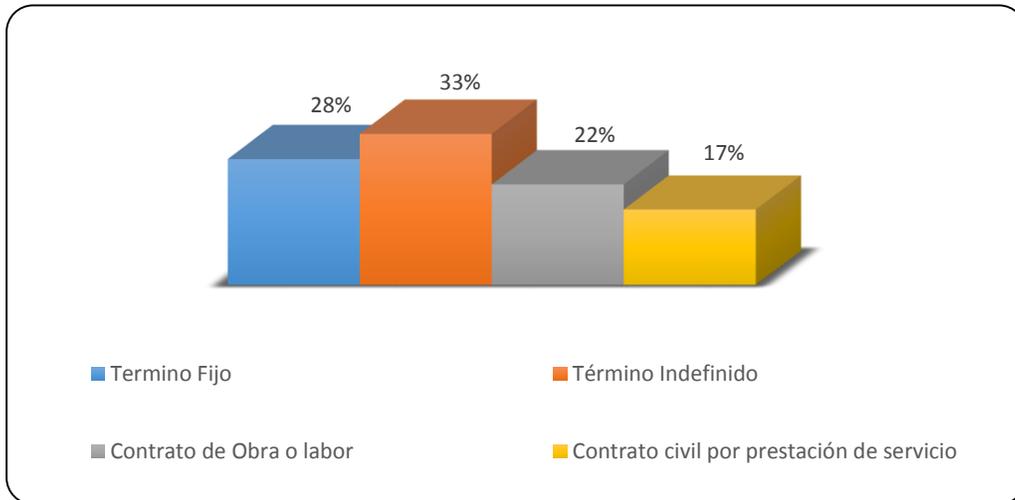
**Gráfico 8. Número de graduados vinculados según nivel de contratación**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

Una vez contratados los graduados para ser parte de las organizaciones, los niveles jerárquicos donde estos más participan son los profesionales (63%) y asistenciales (16%). Mientras que los directivos y técnicos representan ambos el 5%.

**Gráfico 9. Modalidades de contratación de los graduados**

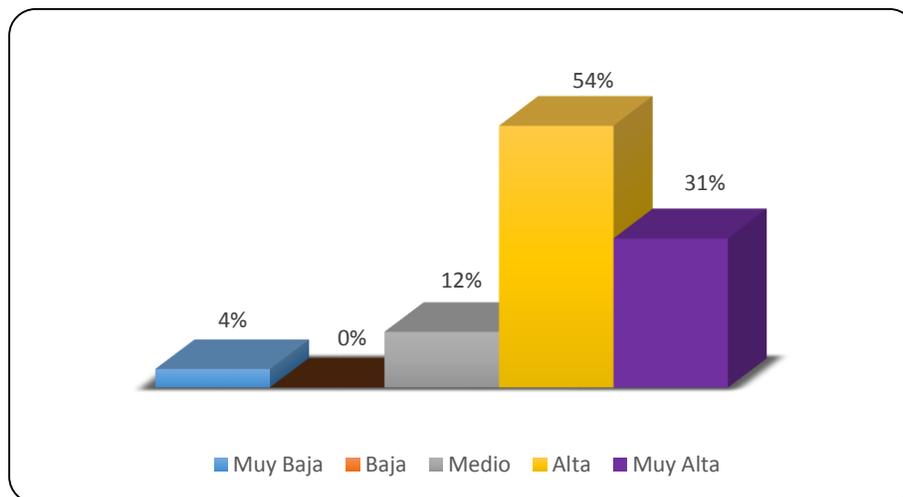


Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 33% de los graduados ha obtenido una contratación bajo la modalidad a término indefinido. Por otra parte, el 28% de estos profesionales han sido vinculados a término fijo y el 39% se ha vinculado ya sea por contrato de obra o contrato civil de prestación de servicio. Dentro de las razones por las cuales no se llevó a término positivo la contratación de graduados, están: no cumplían a cabalidad con el perfil y dificultad de horarios o cancelación de la vacante.

**Percepción de la calidad del servicio de intermediación laboral**

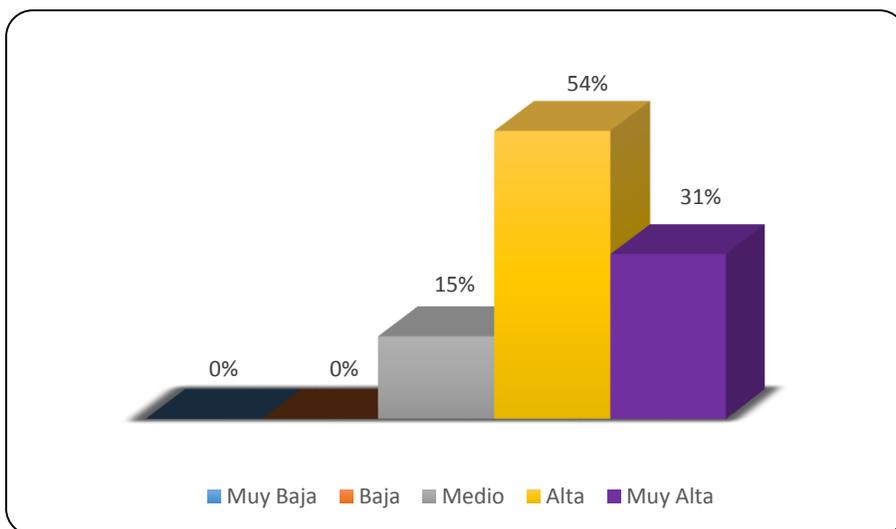
**Gráfico 10. Opinión sobre la atención prestada en el Centro de Egresados para resolver dudas**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

Con respecto a la calidad de la atención prestada por el Centro de Egresados para resolver dudas, el 85% de los usuarios del Servicio de Intermediación Laboral manifestaron sentirse satisfechos con este, por lo que expresaron una calificación alta y muy alta respectivamente.

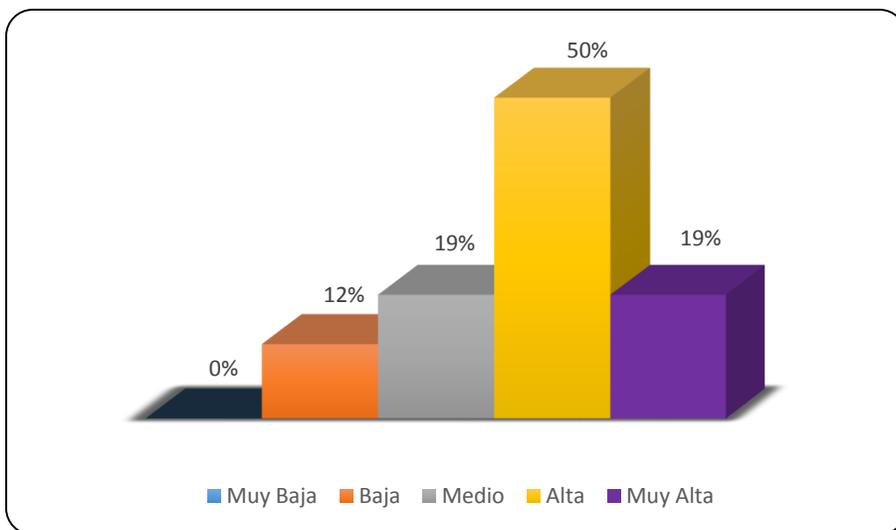
**Gráfico 11. Veracidad en la atención**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 85% de los usuarios del Servicio de Intermediación Laboral califican entre muy alta y de alta la veracidad de la atención prestada por el Centro de Egresados de la Universidad del Magdalena y solo el 15% considera que esta es aceptable.

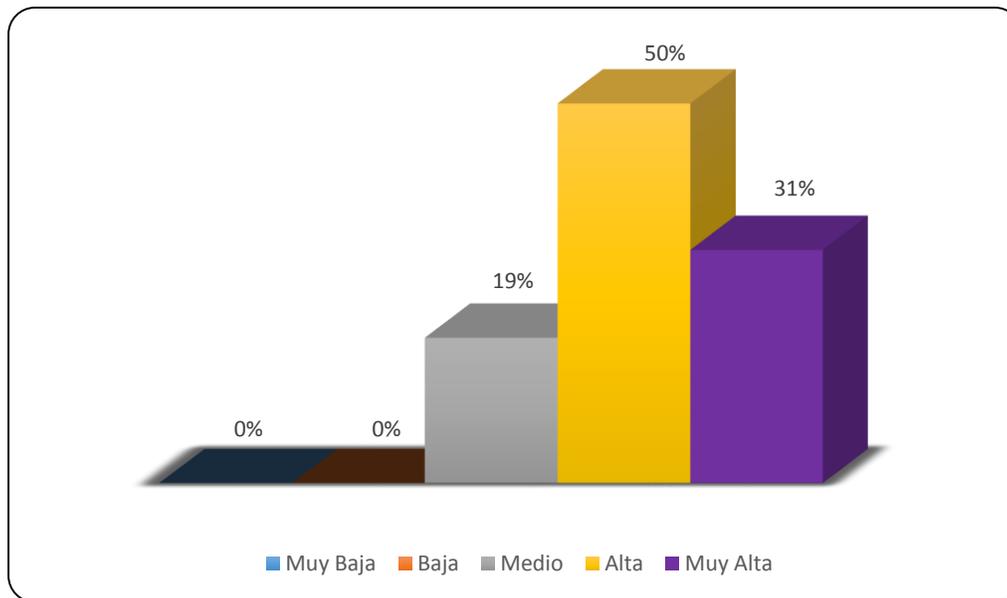
**Gráfico 12. Cumplimiento de los perfiles solicitados**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

Los encuestados expresaron en su mayoría que el cumplimiento de los perfiles solicitados fue muy alto y alto (69%) y solo el 19% de los usuarios del servicio de intermediación laboral asegura que es aceptable.

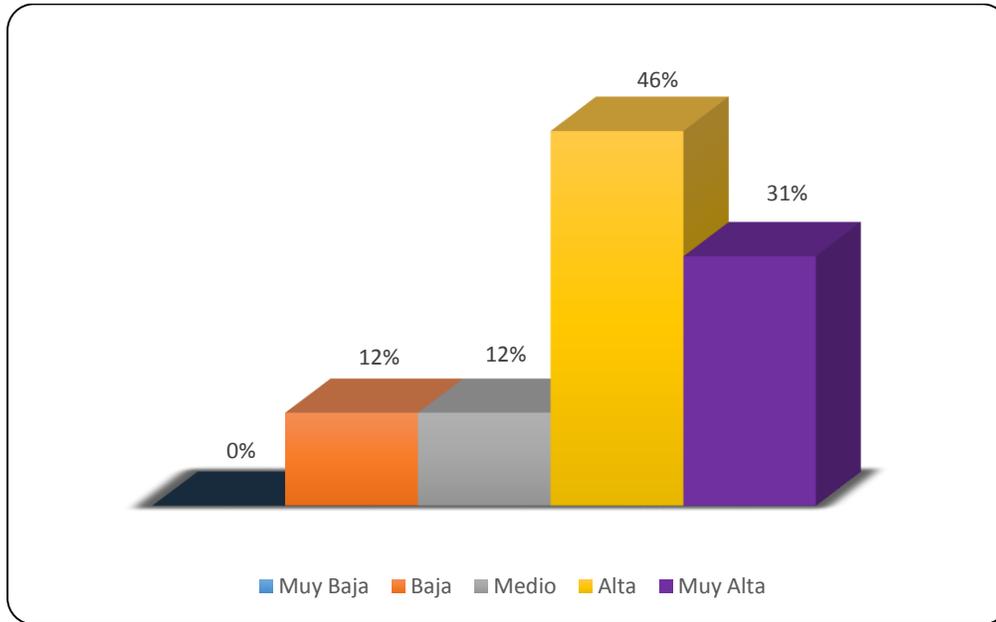
**Gráfico 13. Cumplimiento de los plazos establecidos**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 81% de los usuarios del Servicio de Intermediación Laboral califican como muy alto y alto el cumplimiento de los plazos establecidos para las convocatorias, mientras que el 19% asegura que este es aceptable.

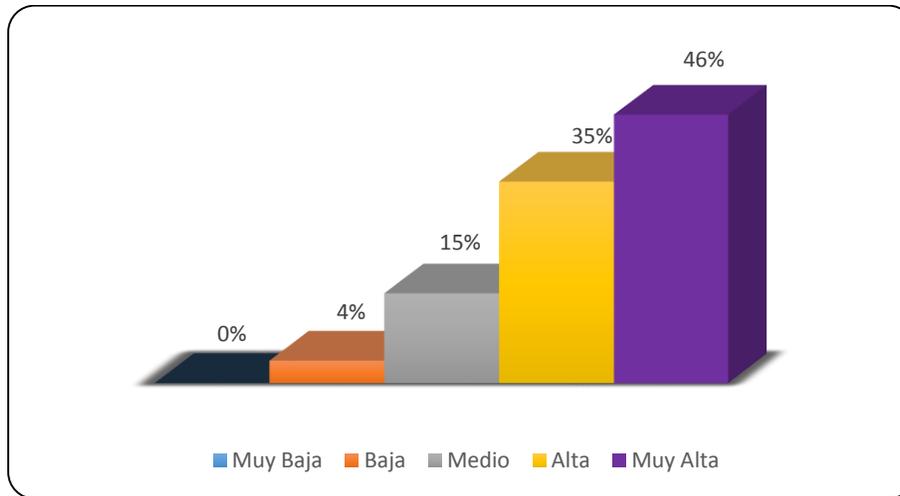
**Gráfico 14. Cumplimiento de las expectativas generadas desde el primer contacto**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El cumplimiento de las expectativas generadas desde el primer contacto con el Centro de Egresados es de vital importancia para generar confianza entre los empleadores que utilizan Servicio de Intermediación Laboral. El 77% de los usuarios califican de alto y muy alto el cumplimiento de las mismas y el 12% considera que son aceptables.

**Gráfico 15. Disposición de uso del Centro de Egresados para volver a contratar graduados**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

El 81% de los usuarios califican como muy alta y alta la posibilidad de usar la institución para futuras ofertas laborales y solo el 4% asegura que es baja esa disposición.

**Gráfico 16. Opinión sobre la cantidad de currículos u hojas de vida recibidas por las empresas**



Fuente: encuesta de evaluación del Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad del Magdalena 2009-2013. Cálculos del Centro de Egresados.

En la gráfica 16, se observa que la opinión de los empleadores con respecto al número de hojas de vida recibidas, el 77% de los encuestados considera que los currículos enviados desde el Centro de Egresados fueron suficientes, mientras que un 11% afirma que fue excedido.

## 7. CONCLUSIONES

El Centro de Egresados de la Universidad del Magdalena ha logrado consolidar la prestación de servicios de extensión a través de la intermediación laboral entre las empresas del sector privado y estatal y los graduados de la Institución; ello en el marco del apoyo brindado por la institución a los procesos de inserción en los mercados de trabajo.

Los resultados de la evaluación de satisfacción del Servicio de Intermediación Laboral ofrecido por la Institución, permiten inferir que este se desarrolla con altos niveles de satisfacción por parte de los empleadores, lo cual se evidencia en la veracidad de la información, el cumplimiento de los perfiles solicitados, el cumplimiento de los plazos establecidos y el cumplimiento de las expectativas generadas desde el primer contacto, entre otros aspectos.

De igual forma, se logran identificar las principales fortalezas asociadas a la preferencia de las empresas por contratar graduados de la Universidad del Magdalena, destacando el prestigio de la institución, seguido de factores como la multidisciplinariedad, la responsabilidad, las competencias y el compromiso de los graduados; con lo cual se evidencia el cumplimiento de la misión de la institución, los valores y los propósitos de la formación establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

En consideración al conjunto de fortalezas identificadas con respecto a los graduados y valoradas significativamente por los empleadores, se evidencia una alta tasa de empleabilidad de los graduados, conseguida a través de la intermediación laboral brindada por la Universidad. Así mismo, se destaca la calidad de los empleos que se proveen por este mecanismo, lo cual incide positivamente en la inserción laboral de los profesionales de la institución.

Finalmente se presentan consideraciones que apuntan al mejoramiento del Servicio de Intermediación Laboral en doble vía. Se requiere, entonces, realizar estudios de seguimiento y evaluación del impacto de este servicio en los graduados vinculados a convocatorias realizadas a través de este mecanismo.

## REFERENCIAS

Departamento Nacional de Planeación. (2010). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Ministerio del Trabajo. (2013). Decreto 0722 de 2013.

Rojas, A. (2004). La Intermediación Laboral. Revista de Derecho, Universidad del Norte.



# CENTRO DE EGRESADOS

Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social

---



*¡Vamos por la Acreditación Institucional!*



CERTIFICADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD



CALIFICACIÓN

**A**  
Capacidad de pago  
Calificación largo plazo  
FitchRatings  
COLOMBIA S.A



**“La autonomía y la excelencia siempre lo primero”** PERIODO 2012 - 2016

# GRADUADOS UNIMAGDALENA

## Profesionales Comprometidos con el Desarrollo de la Región



<http://egresados.unimagdalena.edu.co/>



*¡Vamos por la  
Acreditación  
Institucional!*



*“La autonomía  
y la excelencia  
siempre lo primero”*

