



FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE ARQUIDIÓCESIS DE BOGOTÁ

INFORME DE GESTIÓN 2025

Bogotá D.C
2026



Tabla de contenido

Introducción.....	5
Órgano de Gobierno.....	6
Filosofía institucional.....	7
Historia de la Fundación.....	9
El panorama migratorio y social del 2025.....	11
Dirección de gestión humana	1
Introducción.....	1
Presentación general del informe.....	1
Información general de la fundación.....	1
Número total de colaboradores	1
Distribución por áreas	2
Contratación Laboral.....	2
Tipos de Contrato.....	2
Datos demográficos.....	3
Análisis demográfico y nivel de formación/Educativo del personal.....	4
Procesos de selección y vinculación	4
Número de vacantes cubiertas	5
Procesos de selección por convocatoria	5
Fuentes de reclutamiento utilizadas	5
Procesos de selección por derogatoria.....	5
Tiempo promedio de contratación	5
Variación del número de colaboradores durante el año	6
Numero de colaboradores por área de trabajo en el mes de diciembre 2025	7
Resumen - Comparativo de planta de personal por área – 2025	8
Contratación de Aprendices SENA.....	8
Inducción y reinducción	9
Personal en inducción.....	9
Procesos de reinducción	9
Bienestar Laboral.....	10
Actividades desarrolladas desde el área de Bienestar durante el año 2025:	10
SST-Seguridad y Salud en el Trabajo	14
Novedades relevantes.....	14
Actividades Realizadas.....	14



Capacitaciones en seguridad laboral	15
Accidentes o incidentes reportados	15
Inspecciones.....	15
Campañas de prevención Autocuidado.....	15
Evaluación de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el trabajo.....	16
Evaluación de Desempeño	16
Metodología utilizada.....	16
Numero de evaluaciones realizadas	17
Principales resultados y hallazgos.....	17
Nivel de desempeño total	18
Planes de mejora	18
Prácticas profesionales o pasantías	18
Logros y buenas prácticas del área	21
Dificultad o retos encontrados	21
Coordinación de alianzas	22
Programa de Voluntariado.....	25
Gestión anual integral.....	30
Dirección de proyectos.....	33
Atención en emergencias.....	34
Alojamiento Temporal Colectivo	35
Remisiones interinstitucionales.....	39
Transporte Humanitario.....	40
Acompañamiento Pastoral.....	43
Atención y acompañamiento psicosocial	45
Kits de ducha, baño y refrigerios	47
Kits de higiene individual y/o familiar.....	49
Acceso de derechos.....	51
Apoyo institucional	53
Formación y Capacitación (Centro Pastoral y de Capacitación CEPCA).....	56
Medios de vida (empleo y/o emprendimiento).....	59
Estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la sociedad	60
Plan Operativo Anual 2026 — FAMIG.....	61
Financiadores	65



Arquidiócesis de Bogotá
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE
FAMIG

ARQUIDIÓCESIS DE BOGOTÁ
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG
NIT: 830101245-2



Introducción

El presente informe de gestión recoge los resultados, avances y aprendizajes de la Fundación de Atención al Migrante (FAMIG) durante el año 2025, como expresión del compromiso institucional con la transparencia, la rendición de cuentas y el mejoramiento continuo de los servicios prestados a la población migrante, refugiada, solicitante de asilo y comunidades de acogida en condición de vulnerabilidad en la ciudad de Bogotá.

FAMIG es una organización de inspiración católica que desde su fundación ha asumido la atención integral a la población en situación de movilidad humana como su misión fundamental, reconociendo en cada persona migrante una historia de vida, una familia y un proyecto que merece ser acompañado con dignidad, profesionalismo y profundo sentido humanitario. A lo largo de los años, la fundación ha construido una oferta de servicios diversa e integral que abarca desde la acogida de emergencia hasta los procesos de inclusión económica, posicionándose como un actor de referencia en la respuesta humanitaria a la migración en la capital colombiana. Durante 2025, FAMIG prestó un total de 12.291 servicios a 6.506 personas, consolidando su capacidad de respuesta a través de líneas de atención que incluyen el alojamiento temporal, la atención psicosocial y pastoral, el acceso a derechos, el apoyo institucional, la formación para el trabajo y la vinculación laboral. Estos resultados son el fruto del trabajo articulado entre el equipo humano de la fundación, sus aliados estratégicos, cooperantes y la comunidad que con generosidad ha contribuido a hacer posible esta labor.

Este informe está dirigido al público en general y busca comunicar de manera clara y accesible el alcance de la gestión institucional, los perfiles de la población atendida y el impacto de cada línea de servicio, contribuyendo así a una mayor comprensión de la realidad migratoria en Bogotá y del papel que organizaciones como FAMIG desempeñan en la construcción de una ciudad más justa, solidaria e incluyente.



Órgano de Gobierno

Monseñor Luis José Rueda Aparicio

Arzobispo de Bogotá y Primado de Colombia

Monseñor Jorge Humberto Acevedo Quintero

Presidente

Monseñor Rubén Darío Hernández Perdomo

Director Ejecutivo

María Mercedes Copello

Miembro principal

Gerardo Cabrera Falla

Miembro principal

Adriana Ruíz

Miembro principal

Juan Carlos González Daza

Miembro principal

Julio Roberto Correa

Miembro suplente

María Constanza Suárez Valdés

Miembro suplente

Nancy Ruíz Gómez

Miembro suplente



Filosofía institucional

Misión

Acoger a las personas migrantes, brindándoles los medios necesarios para que restablezcan sus derechos; apoyando sus procesos de inclusión e integración en los nuevos contextos, inspirados en los principios evangélicos de misericordia, caridad y solidaridad.

Visión

Ser migrante con los migrantes a través de un ambiente de encuentro solidario con calidad profesional y humana, comprometidos con pasión y alegría por el cambio integral de las personas, favoreciendo el crecimiento integral de sus colaboradores y contar con una red de cooperación y apoyo que confía plenamente en nuestra labor misionera.

Valores Institucionales

Solidaridad: Inspirada en la parábola del Buen Samaritano, en la cual se expresa que el prójimo es todo aquel que requiere de nosotros una acción misericordiosa, una respuesta amorosa que no se agota en hacer lo básico, sino en hacer todo lo necesario para restablecer al otro su dignidad. Esto nos inspira para actuar con base en lo que esta persona requiere para proteger su dignidad de ser Hijo de Dios. El verbo movilizador de este valor es: “AMOR”.

Compasión: Implica compartir el dolor del otro, acompañarlo en su propia pasión, con el fin de transformar con él o ella ese dolor en búsqueda de realización plena, atendiendo a lo que Dios quiere para cada uno de nosotros. La compasión es un proceso pleno de reconocer en el otro el rostro mismo de Dios, lo anterior implica respeto profundo por el otro y empatía transformadora con él o ella. El verbo movilizador de este valor es: “COMPARTIR”.

Fraternidad: Este valor se basa en reconocer que todos somos Hijos de Dios, compartir esa paternidad nos hace hermanos y hermanas, la acción de compartir nos implica: “Todos los creyentes estaban juntos y tenían todo en común: vendían sus propiedades y posesiones, y compartían sus bienes entre sí según la necesidad de cada uno.” Esa primera experiencia comunitaria nos ilumina acerca del sentido de reconocemos cristianos: vivir junto al otro y compartir todo de acuerdo con la necesidad de cada cual. El verbo movilizador de este valor es: “ACOGER”

Respeto: Este valor inspira a reconocer en cada persona la dignidad, esto es, la naturaleza humana de ser hijos de Dios. En tal sentido, todo lo que hagamos con el otro es como si lo



hiciéramos con el mismo Dios. Al reconocer en el otro a Dios mismo, reconocemos que es un ser único, irrepetible, hecho a imagen y semejanza de Dios; con inteligencia, voluntad, libertad y capacidad de amar; así como portador de derechos dirigidos a preservar su dignidad. El verbo movilizador de este valor es: “TRANSFORMAR”.

Dignidad: Este valor encamina a reconocer en el otro su grandeza, inherente al ser humano en cuanto que es hijo de Dios. En tal virtud la dignidad no se restringe, ni se limita en razón de convicciones políticas, religiosas, ni en razón de raza, género o edad. Los humanos son seres integrales con distintas dimensiones; la realización de cada una de estas dimensiones nos implica realizarnos plenamente en nuestra grandeza. El Papa Francisco ha hablado de la sacralidad de la persona, por ello la persona humana no puede ser sometida a ningún tipo de violencia, explotación, degradación o ignominia y, cuando por razones históricas ello ocurre, se debe restablecer su dignidad. El verbo movilizador este valor es: “PROTEGER”.

Tolerancia: La tolerancia no es aceptación incondicional, es más bien un esfuerzo por no juzgar al otro desde el lugar de la verdad propia. Es aceptar que la comprensión limitada del mundo se enriquece con otras visiones y verdades. Reconociendo que la esencia humana racional orienta en la búsqueda de la verdad y la esencia espiritual conlleva a buscar a Dios; por tal motivo el lugar donde se busca a Dios es en el otro y en su cuidado, en la naturaleza y en su cuidado. El verbo movilizador de este valor es: “COMPRENDER”.

Servicio: Al escuchar las palabras del Papa Francisco “El verdadero poder es el servicio”; de tal forma no hay poder en las riquezas, armas o en dominar a otros; el poder de servir es el poder de transformar, la materialización del amor es el servicio, esto es, la entrega radical en todo lo que se hace por los otros y así aportar a la construcción del Reino de Dios. Reconocer en los rostros de los otros y de las otras el rostro mismo de Jesús. En consideración con lo anterior, ser conscientes de que el actuar y las intervenciones con los migrantes influyen decisivamente en sus vidas y el futuro próximo de los mismo.



Historia de la Fundación

La Fundación de Atención al Migrante, -desde ahora FAMIG- se crea el 8 de marzo de 2002 mediante el Decreto 845 derogado por el Señor Cardenal Pedro Rubiano Sáenz, FAMIG es una entidad canónica sin La Fundación de Atención al Migrante (FAMIG) es una organización sin ánimo de lucro perteneciente a la Arquidiócesis de Bogotá, encomendada desde su creación a la Pastoral de Movilidad Humana y a las Hermanas Misioneras Scalabrinianas, congregación reconocida mundialmente por su carisma de servicio y acogida a la población migrante. Su director ejecutivo es Monseñor Rubén Darío Hernández Perdomo y su secretaria ejecutiva es la Hermana Valdete Willemann. Desde su fundación, FAMIG ha tenido como objetivo central atender a población en situación de migración, refugiados, víctimas de conflicto armado y deportados mediante programas integrales de apoyo y recuperación, respondiendo de manera oportuna y compasiva a los fenómenos de movilidad humana que han caracterizado el contexto colombiano y regional a lo largo de las décadas.

La historia de FAMIG es la historia de una respuesta institucional que ha crecido y evolucionado al ritmo de las necesidades de la población migrante, construyendo progresivamente una infraestructura de atención sólida, diversa y arraigada en el territorio bogotano. A continuación, se presenta el recorrido histórico de sus principales centros y programas:

Centro de Acogida de la Terminal de Transportes Terrestre — CATTT (1992)

En 1992, la Fundación San Antonio, otra institución de la Arquidiócesis de Bogotá, adquirió una oficina en el módulo 5 de La Terminal de Transportes del Salitre, dando origen al Centro de Acogida de la Terminal de Transportes Terrestre (CATTT). Desde entonces, esta sede ha servido como el primer punto de contacto institucional para miles de migrantes que llegan a Bogotá en busca de ayuda, ofreciendo orientación, transporte humanitario, alimentación y alojamiento a quienes arriban en situación de vulnerabilidad. En la actualidad, el CATTT trabaja conjuntamente con diversas entidades públicas y privadas, activando rutas institucionales y remitiendo casos concretos con el fin de garantizar el ejercicio pleno de los Derechos Humanos de la población atendida.

Centro de Atención al Migrante CAMIG I "Cardenal Mario Revollo Bravo" (1995)

En 1995 se inauguró el Centro de Atención al Migrante CAMIG I, bautizado en honor al Cardenal Mario Revollo Bravo, en respuesta al creciente fenómeno del desplazamiento que comenzaba a manifestarse con fuerza en el país. Este centro, fruto del constante esfuerzo pastoral al servicio de los más desprotegidos, brinda servicios de alojamiento para población con vocación de permanencia, ya sean migrantes internos o provenientes de otros países. En la actualidad, el CAMIG I cuenta con 43 camas dirigidas principalmente a madres con niños, y ofrece a sus residentes alimentación, kits de aseo y elementos esenciales para afrontar su situación de crisis, como ropa, mercados y enseres del hogar según cada caso.



Centro Pastoral de Capacitación — CEPCA (2000)

En el año 2000 se creó el Centro Pastoral de Capacitación CEPCA, ubicado en el barrio Camilo Torres de Bogotá, con el propósito de brindar formación a personas en condición de vulnerabilidad y promover herramientas que permitan a las familias mejorar sus condiciones de vida y forjar un mejor futuro. A través de sus programas de formación para el trabajo, el CEPCA ofrece certificaciones en áreas de alta demanda laboral como comidas rápidas, cuidado estético de manos y pies, panadería y repostería, barbería, belleza capilar y corte, confección y patronaje, constituyéndose en un puente fundamental entre la población migrante y el mercado laboral formal de la ciudad.

Centro de Atención al Migrante CAMIG II (2018)

Con el fin de atender la masiva llegada de ciudadanos venezolanos que comenzó a intensificarse a partir de 2017, el 18 de septiembre de 2018 se creó el Centro de Atención al Migrante CAMIG II, alojamiento temporal para población que se encuentra retornando a su país de origen o que está de paso por Bogotá en tránsito hacia otros destinos en América. Su fin último está ligado a prestar un servicio integral de acogida, escucha y servicio, brindando a las personas asistencia inmediata que incluye alimentación, higiene, descanso y acompañamiento psicoterapéutico a través de escucha activa. Este centro está ubicado en la Parroquia Nuestra Señora de los Dolores y es administrado por la Hermana Scalabriniana Zeni Carminatti.

Aliados Estratégicos

A lo largo de su historia, FAMIG ha contado con el respaldo de organizaciones nacionales e internacionales que han potenciado su capacidad de respuesta. Entre sus principales aliados se destacan Caritas Suiza, a través de los proyectos EUROPARA y Modelo de Graduación, orientados a la protección, asistencia y promoción de medios de vida sostenibles para hogares migrantes y comunidades de acogida; el Fondo Global Solidario y la Scalabrini International Migration Network, que estructuran el proyecto intercongregacional con alcance en medios de vida, orientación psicosocial y acceso a derechos; la Oficina para la Población, Refugiados y Migrantes de la Embajada de Estados Unidos (PRM), con programas enfocados en la promoción de medios de vida; y ACNUR/SNPS a través del proyecto "Caminos Solidarios", orientado a brindar respuesta integral para el desarrollo humano en movilidad humana en Colombia.

Durante 2025, la gestión institucional contó además con el respaldo fundamental de Adveniat y el Hilton Fund for Sisters, cuyos aportes fueron esenciales para el sostenimiento y fortalecimiento de las líneas de atención, así como con el apoyo permanente e incondicional de la Arquidiócesis de Bogotá, pilar que sostiene la identidad, la misión y la capacidad operativa de FAMIG desde su fundación hasta el presente.



El panorama migratorio y social del 2025

Colombia continúa siendo uno de los países con mayor recepción de población migrante y refugiada en América Latina, siendo Venezuela la principal fuente de los flujos migratorios que atraviesan y se asientan en el territorio nacional. Bogotá, como capital del país y principal centro urbano, se ha consolidado como uno de los destinos prioritarios de esta población, concentrando una proporción significativa de los migrantes que buscan oportunidades de estabilización, empleo y reconstrucción de sus proyectos de vida.

El contexto migratorio de 2025 estuvo marcado por la continuidad del éxodo venezolano como el fenómeno de mayor magnitud, caracterizado por flujos mixtos que combinan población en tránsito hacia otros destinos con migrantes de permanencia que han decidido establecerse en Colombia. A este escenario se sumaron flujos de retorno de población colombiana que regresa al país tras años en el exterior, así como migrantes de otras nacionalidades como Ecuador, Perú, Cuba y Brasil, configurando un panorama de movilidad humana diverso y complejo que demanda respuestas institucionales diferenciadas y con enfoque intercultural.

Las condiciones de vulnerabilidad que enfrenta esta población al llegar a Bogotá son múltiples y profundas. La falta de documentación o documentación irregular, las barreras de acceso al mercado laboral formal, la dificultad para acceder a servicios de salud y educación, la ruptura de redes de apoyo familiar y comunitario, y la exposición a situaciones de discriminación y xenofobia constituyen algunos de los principales factores que agravan su situación y que demandan una respuesta humanitaria oportuna, integral y sostenida.

En este contexto, los datos de atención de FAMIG durante 2025 son elocuentes: la nacionalidad venezolana representó la gran mayoría de la población atendida en prácticamente todas las líneas de servicio, seguida de la población colombiana retornada, lo que confirma que ambos grupos constituyen el núcleo central de la crisis humanitaria silenciosa que vive la ciudad. La presencia significativa de niñas, niños y adolescentes entre los beneficiarios —que en servicios como el alojamiento temporal representaron el grupo etario más numeroso— subraya la urgencia de garantizar una respuesta con enfoque de protección especial a la infancia migrante, cuyos derechos a la educación, la salud, el juego y el desarrollo integral no pueden ser postergados bajo ninguna circunstancia.

La distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres en la mayoría de los servicios prestados refleja que la migración contemporánea es un fenómeno que afecta por igual a ambos sexos, aunque con matices y necesidades diferenciadas que exigen mantener un enfoque de género transversal en toda la oferta institucional. Las mujeres migrantes, en particular, enfrentan riesgos específicos asociados a la violencia basada en género, la maternidad en condiciones de vulnerabilidad y la sobrecarga de responsabilidades de cuidado, aspectos que FAMIG ha buscado atender a través de servicios especializados y una mirada diferencial en cada línea de intervención.

En este escenario, la labor de FAMIG durante 2025 adquiere una relevancia particular, no solo por el volumen de personas atendidas y servicios prestados, sino por la integralidad de su respuesta y su capacidad de acompañar a la población migrante desde el momento de la llegada hasta los procesos de integración económica y social de mediano y largo plazo, contribuyendo activamente a la construcción de una Bogotá más humana y solidaria con quienes más lo necesitan.



Dirección de gestión humana

Introducción

Presentación general del informe

Durante el año 2025, la Fundación vivió diversas dinámicas y transformaciones organizacionales que marcaron una diferencia frente a las experiencias desarrolladas durante el año 2024. En este contexto, se articularon esfuerzos significativos entre el equipo gestor y el área gerencial, con el propósito de fortalecer e implementar de manera adecuada los procesos propios del área de Gestión Humana.

La gestión realizada estuvo orientada a fomentar un entorno laboral que promueva el crecimiento profesional de todos los colaboradores que hacen parte de la Fundación, así como su bienestar integral y el cumplimiento de los objetivos institucionales, en coherencia con la misión social de la organización.

Durante esta vigencia, la Fundación contó con un total de 34 funcionarios vinculados mediante contrato laboral, bajo diferentes modalidades contractuales como término indefinido, obra o labor determinada y término fijo inferior a un año. Es importante señalar que, en comparación con el año anterior, se presentaron ajustes en las dinámicas de los equipos de trabajo y en la estructura organizacional, motivados principalmente por factores presupuestales, económicos y del contexto institucional.

En este sentido, fue necesario replantear algunos cargos, funciones, actividades y roles dentro de las áreas administrativas, lo que dio lugar a nuevas estructuras de trabajo y a la implementación de estrategias que permitieran responder de manera más eficiente a las necesidades institucionales.

De igual manera, se priorizaron los planes de trabajo proyectados al inicio del año por cada una de las áreas, con el fin de atender de manera oportuna aquellas actividades que requerían especial atención frente a la normatividad vigente, las reformas y las actualizaciones exigidas por el Gobierno Nacional y las entidades reguladoras.

En las secciones posteriores de este informe se presentarán los principales avances, acciones implementadas y resultados obtenidos desde el área de Gestión Humana, incluyendo los procesos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, bienestar laboral y otras acciones desarrolladas de manera transversal en beneficio del equipo humano de la Fundación.

Información general de la fundación

Número total de colaboradores



Durante el transcurso del año, la Fundación contó con un equipo humano conformado por 34 colaboradores, quienes desempeñaron sus funciones en las diferentes áreas estratégicas de la organización, contribuyendo al desarrollo de los programas, proyectos y procesos administrativos que permiten el cumplimiento de la misión institucional.

Distribución por áreas

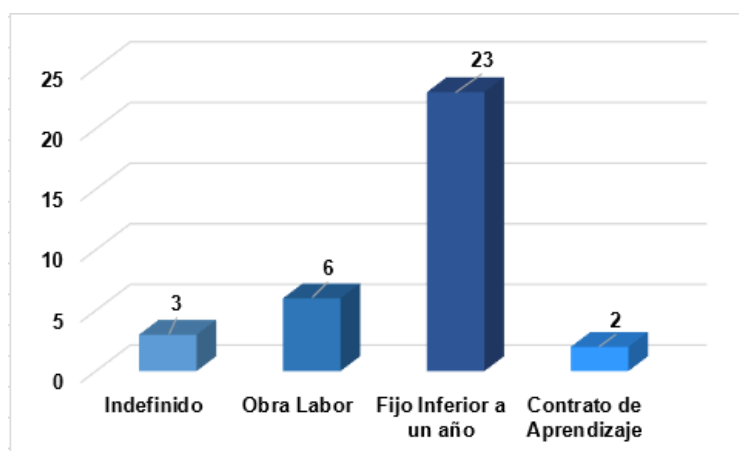
Distribución de Trabajadores por Área	
Dirección Ejecutiva	3
Gestión de Proyectos	16
Administración y Finanzas	4
Gestión Humana	4
Servicios Generales	7
Total	34

Esta distribución evidencia que el mayor número de colaboradores se concentra en el área de Gestión de Proyectos, debido a la naturaleza social y operativa de la Fundación, la cual requiere un equipo técnico que acompañe la implementación de las diferentes iniciativas y acciones dirigidas a la población beneficiaria.

Contratación Laboral

La Fundación cuenta con diferentes modalidades de contratación, las cuales se ajustan a las necesidades operativas de la institución y se encuentran alineadas con la normativa laboral vigente.

Tipos de Contrato



Fuente: Elaboración propia (2026)

Las modalidades de contratación de la Fundación se definen de acuerdo con los convenios y acuerdos establecidos con los donantes que financian los proyectos, así como con la duración y naturaleza de las actividades a desarrollar. Por esta razón, la mayor parte del personal se vinculó



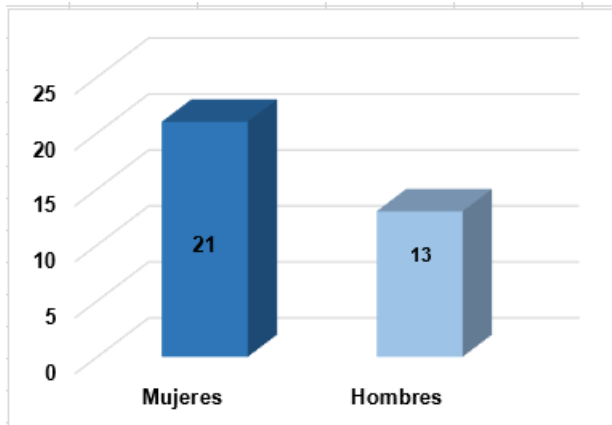
mediante contratos a término fijo inferior a un año (23) y por obra o labor (6), asociados directamente al tiempo de ejecución de los proyectos y a funciones específicas. Adicionalmente, la Fundación contó con 2 contratos de aprendizaje, orientados al fortalecimiento de procesos formativos. Por otra parte, 3 colaboradores se encuentran vinculados mediante contrato a término indefinido, quienes cuentan con una amplia trayectoria institucional en el trabajo con la población atendida y actualmente se encuentran en etapa pre-pensional, lo cual aporta continuidad y estabilidad en los procesos de la organización.

Datos demográficos

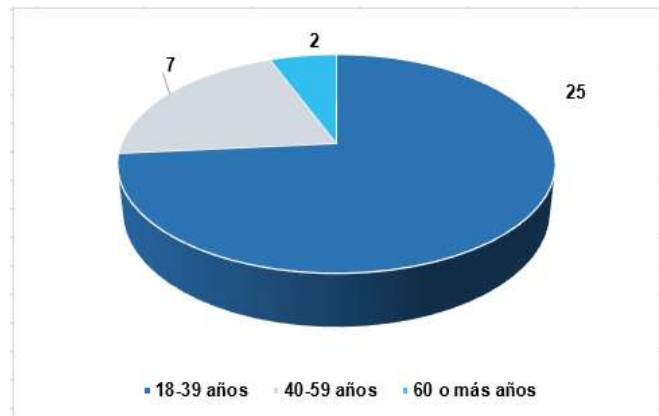
Para el área de Talento Humano es fundamental contar con información actualizada sobre género, edad y nivel de formación, ya que permite conocer la composición del equipo y apoyar la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del personal.

Estos datos facilitan la planificación del talento, la identificación de capacidades y el desarrollo de estrategias de formación y bienestar, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos de la Fundación.

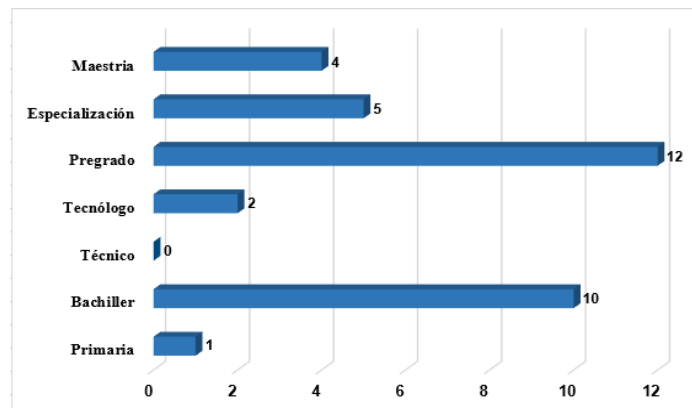
Genero



Edad



Nivel Educativo





Fuente: Elaboración propia (2026)

Análisis demográfico y nivel de formación/Educativo del personal

La composición del talento humano evidencia una mayor *participación femenina*, con 21 mujeres y 13 hombres, lo que refleja un importante liderazgo de las mujeres en los diferentes procesos institucionales.

En cuanto a la *edad*, el equipo se caracteriza por ser mayoritariamente joven, con 25 colaboradores entre 18 y 39 años, complementado por 7 personas entre 40 y 59 años y 2 colaboradores de 60 años o más, lo que permite integrar dinamismo, experiencia y conocimiento institucional.

Respecto al *nivel de formación*, se destaca que la mayoría del personal cuenta con formación profesional (12), además de 5 colaboradores con especialización y 4 con maestría, lo que fortalece las capacidades técnicas y estratégicas de la Fundación. Así mismo, el equipo se complementa con 10 colaboradores con formación de bachillerato, 2 tecnólogos y 1 persona con nivel de primaria, quienes apoyan procesos operativos y administrativos.

En conjunto, estos resultados reflejan un equipo diverso, con capacidades profesionales y experiencia complementaria, que contribuye al cumplimiento de los objetivos y al fortalecimiento institucional de la Fundación.

Procesos de selección y vinculación

Durante el año 2025, el área de Talento Humano adelantó los procesos de selección y vinculación del personal requerido para la ejecución de los diferentes proyectos y procesos institucionales, garantizando la cobertura oportuna de las vacantes y la continuidad de las actividades de la Fundación.

Contrataciones año 2025	
Tipo de Contrato	No. Personas Contratadas
Fijo Inferior a un año	20

Fuente: Elaboración propia (2026)

En total, se realizaron 20 contrataciones, todas bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, de acuerdo con la naturaleza y duración de los proyectos financiados.

Origen Recurso Salario		
1	Proyecto ADVENIAT	4
2	Proyecto MDG	4
3	FAMIG	10
4	FAMIG-MDG	2



Total	20
--------------	-----------

Fuente: Elaboración propia (2026)

En relación con el origen de los recursos para el pago de salarios, es importante señalar **que** no todos los costos de nómina son asumidos directamente por la Fundación. Una parte significativa se financia a través de los proyectos y convenios establecidos con organizaciones cooperantes, los cuales contemplan dentro de su estructura presupuestal la vinculación de personal para el desarrollo de actividades específicas.

Este esquema de financiación evidencia la importancia de mantener una gestión permanente de búsqueda y consolidación de alianzas con ONG internacionales, cooperantes y organizaciones vinculadas a obras sociales y de Iglesia, que permitan fortalecer la sostenibilidad institucional y apoyar la financiación del talento humano necesario para la ejecución de los proyectos.

Número de vacantes cubiertas

Durante este periodo se cubrieron 20 vacantes para dar respuesta a las necesidades operativas de los proyectos y procesos institucionales.

Procesos de selección por convocatoria

Así mismo, se realizaron 2 procesos de selección para la provisión de cargos requeridos por la organización. Estos procesos se llevaron a cabo conforme al protocolo institucional de selección, atendiendo los Términos de Referencia (TDR) definidos por los proyectos o por la institución. El procedimiento incluyó la publicación de la convocatoria, la recepción y revisión de hojas de vida, la aplicación de pruebas de ingreso y el proceso de entrevistas, garantizando la identificación de perfiles acordes con las necesidades de la Fundación.

Fuentes de reclutamiento utilizadas

Las convocatorias para la provisión de cargos fueron difundidas principalmente a través de *LinkedIn* y la página web institucional (<https://www.famig.org>), lo que permitió ampliar el alcance de las vacantes y atraer perfiles acordes con las necesidades de la Fundación.

Procesos de selección por derogatoria

Se efectuaron 16 vinculaciones por derogatoria, con el fin de garantizar la continuidad operativa de los proyectos y de algunos cargos estratégicos dentro de la Fundación. Este mecanismo se aplicó principalmente en casos donde ya se contaba con colaboradores que venían desempeñando las funciones requeridas y que poseían conocimiento previo de los procesos, metodologías y lineamientos de los proyectos, lo cual permitió dar continuidad a las actividades sin afectar la ejecución y los compromisos establecidos con los donantes. Así mismo, estas vinculaciones se realizaron conforme a las necesidades institucionales y a los lineamientos establecidos por los convenios vigentes.

Tiempo promedio de contratación



El tiempo promedio de contratación se estableció entre 3 meses, 6 meses y hasta 1 año, dependiendo de la duración de los proyectos, las necesidades institucionales, el desempeño de los colaboradores y las condiciones establecidas en los convenios de financiación.

Variación del número de colaboradores durante el año

Numero de colaboradores por área de trabajo en el mes de enero 2025

Dirección de Gestión Humana	
Director de gestión humana	1
Analista de recursos humanos	1
Analista de seguridad y salud en el trabajo	1
Total, de personas por el equipo	3

Área Financiera	
Contadora	1
Profesional contable	1
Profesional financiera y administrativa	1
Asistente administrativo y compras	1
Total, de personas por el equipo	4

Dirección de Proyectos	
Director de proyectos	1
Coordinadora de alianzas y proyectos	1
Coordinadora de proyecto	1
Comunicador social	1
Oficial de inclusión económica	1
Profesional MERA	1
Profesional psicosocial	4
Profesional de inclusión económica y protección	4
Auxiliar logístico	1
Aprendiz etapa practica- Diseño Grafico	1
Asistente de tecnología y de comunicaciones	1
Total, de personas por el equipo	17



Servicios Generales	
Servicios Generales	4
Servicios Generales y portería	1
Servicios Generales, recepción y mantenimiento	1
Mensajero conductor	1
Total, de personas por el equipo	7

Al inicio del año 2025, la Fundación contaba con 31 colaboradores distribuidos en cuatro áreas principales: Dirección de Gestión Humana (3), Área Financiera (4), Dirección de Proyectos (17) y Servicios Generales (7).

Numero de colaboradores por área de trabajo en el mes de diciembre 2025

Dirección de Gestión Humana	
Coordinadora de Gestión de Talento Humano, SST y Bienestar	1
Total, de personas por el equipo	1

Área Financiera	
Contadora	1
Profesional contable	1
Aprendiz Administrativa-SENA	1
Asistente administrativo y compras	1
Total, de personas por el equipo	4

Dirección de Proyectos	
Director de proyectos	1
Coordinadora de alianzas y proyectos	1
Profesional psicosocial	2
Total, de personas por el equipo	4

Servicios Generales	
Servicios Generales	3
Servicios Generales y portería	1
Mensajero conductor	1
Total, de personas por el equipo	5



Al cierre del año la estructura organizacional presentó una reducción significativa de personal, finalizando con 14 colaboradores activos, distribuidos en Dirección de Gestión Humana (1), Área Financiera (4), Dirección de Proyectos (4) y Servicios Generales (5). Esto representa una disminución de 17 colaboradores, equivalente a una reducción cercana al 55 % de la planta de personal.

El cambio más significativo se evidenció en la Dirección de Proyectos, que pasó de 17 colaboradores a 4, principalmente debido a la finalización de proyectos y ajustes en la operación institucional, lo que implicó la desvinculación de varios profesionales técnicos y operativos que apoyaban la ejecución programática. Por su parte, la Dirección de Gestión Humana también presentó una reestructuración importante, pasando de un equipo de tres personas a una sola posición que integró las funciones de talento humano, seguridad y salud en el trabajo y bienestar, como parte de un proceso de optimización organizacional.

En contraste, el Área Financiera logró mantener su estructura base de cuatro colaboradores, realizando únicamente ajustes en algunos roles, mientras que el área de Servicios Generales presentó una reducción moderada, pasando de siete a cinco colaboradores.

En términos generales, estos cambios reflejan una reconfiguración institucional significativa, que implicó la reducción de equipos de trabajo, la redistribución de funciones y la adaptación de los procesos internos para garantizar la continuidad de las operaciones con una estructura organizacional más compacta. Este escenario representó un reto importante para la gestión institucional, requiriendo mayores niveles de coordinación, eficiencia y priorización en el desarrollo de las actividades.

Resumen - Comparativo de planta de personal por área – 2025

Área	Ene-25	Dic-25	Variación	Reducción
Dirección de Gestión Humana	3	1	-2	-67 %
Área Financiera	4	4	0	0 %
Dirección de Proyectos	17	4	-13	-76 %
Servicios Generales	7	5	-2	-29 %
Total, general	31	14	-17	-55 %

Fuente: Elaboración propia (2026)

Contratación de Aprendices SENA

Como es de conocimiento, y en cumplimiento de la normatividad que regula el contrato de aprendizaje del SENA, la Fundación debía dar cumplimiento a la cuota mínima de aprendizaje establecida para las organizaciones de acuerdo con su número de colaboradores.

Durante el año 2025, la Fundación contó con dos personas vinculadas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, con el fin de cumplir con la cuota reguladora establecida por el



SENA. Una de ellas correspondía a una aprendiz proveniente de INESCO, quien se encontraba vinculada bajo esta modalidad y devengaba un salario mínimo mensual, finalizando su contrato en el mes de octubre de 2025.

Así mismo, se vinculó una aprendiz del SENA en el mes de marzo de 2025, quien inició su proceso en etapa lectiva, periodo durante el cual recibía el 50% de un salario mínimo como apoyo de sostenimiento. Posteriormente, en el mes de octubre de 2025, la aprendiz dio inicio a su etapa productiva, pasando a recibir el 100% del salario mínimo, conforme a las condiciones establecidas para esta etapa formativa.

Adicionalmente, a mitad del año 2025 se realizó el registro correspondiente ante el SENA para la regulación de la cuota de aprendices, el cual arrojó como resultado la anulación de la obligación de mantener aprendices durante el año, debido al número de colaboradores vinculados a la Fundación en ese momento. No obstante, y conforme a la normativa vigente, se dio continuidad a las dos aprendices que ya se encontraban vinculadas previamente, respetando las condiciones de sus contratos hasta la finalización de estos.

Finalmente, es importante señalar que en el mes de junio de 2025 se presentaron cambios normativos en el Código Sustantivo del Trabajo, en el marco de una reforma laboral, la cual introdujo modificaciones en las condiciones y porcentajes relacionados con el contrato de aprendizaje, aspectos que no se tenían considerados en el presupuesto inicial de la Fundación.

Inducción y reinducción

Personal en inducción

El proceso se realizó con todo el personal de nuevo ingreso, con el propósito de facilitar su integración a la Fundación y brindar conocimiento sobre los lineamientos institucionales. Durante este proceso se socializaron temas como:

- ✓ *Misión y visión de la fundación.*
- ✓ *Organigrama*
- ✓ *Condiciones laborales-Respecto al cargo, funciones, salario y horarios.*
- ✓ *RIT-Reglamento interno de trabajo*
- ✓ *Derechos y deberes del empleador*
- ✓ *Derechos y deberes del empleado*
- ✓ *Aceptación de políticas PEAS-Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual*
- ✓ *Aceptación de política de Código de Ética y Conducta*
- ✓ *Política de flexibilidad laboral*
- ✓ *Seguridad y salud en el trabajo (miembros de comités)*
- ✓ *Plan de emergencias*
- ✓ *Otros*

Procesos de reinducción



Se desarrolló con el personal antiguo teniendo en cuenta las necesidades institucionales, el contexto organizacional y las dinámicas propias del año, lo que implicó la realización de espacios de capacitación e información orientados a mantener al equipo actualizado frente a temas relevantes para la Fundación. En estos espacios se abordaron aspectos como:

- ✓ *Reestructuración de normas internas*
- ✓ *Actualizaciones frente a la posible reforma pensional*
- ✓ *Actualizaciones de la nueva reforma laboral*
- ✓ *Actualización y socialización del Organigrama actual*
- ✓ *Nuevos miembros del comité COPASST*
- ✓ *Nuevos miembros del comité de COCOLAB*
- ✓ *Socialización de actualización de miembros del comité de brigadistas*
- ✓ *Socialización de formatos nuevos, permisos u otros.*
- ✓ *Uso de EPP-Elementos de protección personal.*

Bienestar Laboral

Durante el año 2025 se desarrollaron diversas actividades de bienestar orientadas al fortalecimiento del clima organizacional. Estas acciones se implementaron teniendo en cuenta los cambios estructurales presentados durante el año, relacionados con ajustes en proyectos, procesos de contratación, reestructuración de funciones, reorganización de áreas y dinámicas de trabajo en las diferentes sedes.

En este contexto, el área de Bienestar priorizó un enfoque de autocuidado, bienestar mental y psicosocial para los colaboradores, considerando que, en comparación con el año 2024, donde se contaba con un mayor número de trabajadores distribuidos en tareas específicas, durante el 2025 se evidenció una disminución en la motivación laboral, asociada a los cambios institucionales y a la redistribución de funciones.

Por esta razón, se promovieron espacios de integración, esparcimiento, recreación y encuentro grupal, con el propósito de fortalecer la convivencia, el sentido de pertenencia y el bienestar del equipo de trabajo.

Actividades desarrolladas desde el área de Bienestar durante el año 2025:

Actividades Generales /Bienestar					
No.	Fecha	Nombre de la Actividad	Enfoque	Lugar	Entidad Aliada
1	8/03/2025	Conmemoración día de la mujer	Integración de equipo-Desayuno	CAMIG 1	FAMIG
2	19/03/2025	Día de San José	Integración de equipo-Detalle	CAMIG 1	FAMIG
3	09/05/2025	Día de la madre	Integración de equipo -Detalle	CAMIG 1	FAMIG
4	16/06/2025	Día del padre	Integración de equipo -Detalle	CAMIG 1	FAMIG



5	Todos los meses	Cumpleaños Mensual funcionarios	Celebración en equipo	CAMIG 1	FAMIG
---	-----------------	---------------------------------	-----------------------	---------	-------

Fuente: Elaboración propia (2026)

Actividades de Autocuidado /Bienestar					
#	Fecha	Nombre de la Actividad	Enfoque	Lugar	Entidad Aliada
1	06/06/2025	Feria de Graduandos (Anexo 1)	Acceder a distintos servicios de belleza, de manera gratuita. como; <ul style="list-style-type: none"> • Spa de Manos y Pies • Limpieza Facial • Corte para dama y caballero • Alisado y tratamientos capilares • Otros. 	CEPCA	Estudiantes de los diplomados del CEPCA
2	01/08/2025	Cooking Day-Taller de cocina saludable (Anexo 1)	Se realizó una actividad grupal en la cocina de Nestlé, orientada a aprender a preparar alimentos nutritivos y creativos, utilizando insumos ricos en vitaminas y guiados por una nutricionista. Durante la jornada se fortalecieron habilidades como trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva, ya que los participantes debían elaborar las preparaciones siguiendo las indicaciones del chef.	Fábrica NESTLE, Bogotá	NESTLE y Banco de Alimentos



3	28/08/2025	<p>Un Grito de Bienestar <i>¡Dejemos las cargas, tomemos la diversión!</i></p> <p>(Anexo 1)</p>	<p>Se invitó a todos los funcionarios, practicantes, seminaristas y voluntarios a una jornada de integración en un parque de diversiones, permitiendo que cada colaborador asistiera con un familiar, amigo o invitado.</p> <p>Estas entradas fueron otorgadas por una alianza entre compensar y FAMIG, se asignaron dos entradas por participante, con el objetivo de promover espacios de esparcimiento, reducción del estrés y fortalecimiento del bienestar del equipo de trabajo.</p>	<p>Parque de Diversiones Mundo Aventura</p>	<p>Caja de compensación Compensar</p>
	03/10/2025	<p>¡Cuidarme para Cuidarte!</p> <p>(Anexo 1)</p>	<p>Se realizó un retiro dirigido a los funcionarios como cierre de la Semana del Migrante, orientado a promover el cuidado de la salud mental y fortalecer el bienestar personal y laboral, reconociendo su importancia para brindar una atención de calidad a la población atendida.</p> <p>Durante la jornada se desarrollaron actividades grupales enfocadas en el trabajo en equipo, el reconocimiento del trabajo de los</p>	<p>Seminario Arquidiocesano Misionero Redemptoris Mater.</p> <p>Los Laches</p>	<p>-Seminario</p>



		<p>compañeros y la gestión de emociones, además de un almuerzo de integración y un espacio de mindfulness y relajación.</p> <p>En esta actividad también asistieron, funcionarios, practicantes</p> <p>y seminaristas</p>		
13/11/2025	<p>Juego de Escape Room-Estrés Laboral</p> <p>(Anexo 1)</p>	<p>Se hace una pausa activa con los colaboradores para que entren al juego y logren salir. Consiste en una serie de pistas para lograr desactivar la bomba.</p>	CAMIG 1	Universidad Minuto de Dios
17/12/2025	<p>Salida Fin de Año</p> <p>(Anexo 1)</p>	<p>Consto de 3 actividades principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premiación y diploma de reconocimiento (Desde el mirar de sus compañeros) • Momento de integración con sus compañeros. (piscina, juegos, deporte) <p>Torneo de Bolos por equipos. (Nombre-Barra-baile)</p>	Club los Caimos-Mesitas del Colegio	Colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2026)



SST-Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el año 2025 se presentaron cambios estructurales en el área de Talento Humano. A diferencia de años anteriores, en los que el área contaba con varios profesionales con funciones específicas, se tomó la decisión de unificar las áreas de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Bienestar, debido a ajustes presupuestales y reestructuraciones organizacionales.

En este contexto, las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) se ejecutaron con base en el Plan Operativo Anual, complementadas con acciones orientadas a atender situaciones y necesidades emergentes que surgieron durante el año.

Novedades relevantes

- **Febrero:** Renuncia voluntaria de la Analista de SG-SST.
- **Febrero:** Terminación de contrato de la Analista de Recursos Humanos.
- **Marzo:** Renuncia voluntaria del Director de Recursos Humanos.
- **Junio:** Inicio de obras de reestructuración en la sede CAMIG 2.
- **Junio:** Vinculación de una persona responsable de las áreas de Talento Humano, SG- SST y Bienestar.

Actividades Realizadas

Actividades SST (Anexo 2)			
No.	Nombre de la Actividad	Fecha	Responsable
1	Plan operativo anual	Enero	SST
2	Exámenes de ingreso	Enero-mayo-Junio	SST
3	Fumigación por control de plagas y desinfección sedes	Marzo-Agosto	SST
4	Recarga de extintores Sede CAMIG 2	Abril	SST
5	Recarga de extintores Sede CEPCA	Abril	SST
6	Limpieza y lavado de tanques sedes	Mayo	SST
7	Mantenimiento de Bombas	Enero-Marzo-Mayo-Julio- Septiembre	SST
8	Entrega de Dotación	Mayo-Agosto-Diciembre	SST-RRHH
9	Conformación de comité COPASST	Julio	SST
10	Conformación de comité COCOLA	Julio	SST
11	Reubicación de puesto de trabajo funcionaria	Octubre	SST
12	Participación en el simulacro distrital de sismos e incendios	Octubre	Comité de Brigadistas
13	Supervisión de obra CAMIG 2	Junio a Octubre	SST
14	Inspección de puestos de trabajo CAMIG 1 / CEPCA/ CATT	Octubre	Comité de COPASST
15	Inspección de Señalización CAMIG 1 / CEPCA/ CATT	Junio	SST
16	Actualización de Señalización CAMIG 1/ CAMIG 2/ CEPCA /CATT (Resolución 1843 de	Octubre	SST



	2025)		
17	Día de la salud	Junio	SST
18	Alimentación saludable	Octubre	Bienestar
19	Sensibilización de realizar pausas activas	Diciembre	Bienestar

Fuente: Elaboración propia (2026)

Capacitaciones en seguridad laboral.

Fecha	Capacitación	Responsable
01/08/2025	Alimentación Sana y Nutritiva	Nestlé y Banco de Alimentos
09/09/2025	Importancia de usar los EPP	SST
03/10/2025	Cuidarme para Cuidarte	Bienestar
13/10/2025	Como actuar frente evacuaciones por sismos	SST
11/11/2025	Hábitos Saludables- Autocuidado	Bienestar

Fuente: Elaboración propia (2026)

Accidentes o incidentes reportados.

Durante la vigencia 2025 no se registraron accidentes de trabajo en ninguna de las sedes, lo cual evidencia la efectividad de las acciones preventivas y de control implementadas.

Fecha	Sede	Motivo	Plan estratégico de contingencia
N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia (2026)

Inspecciones

Algunas inspecciones se realizaron por medio del comité del COPASST y otras por el área de SST.

Sede	Puestos de trabajo	Coworking	Extintores	Botiquín
CAMIG I	15 puestos	6 espacios	17	4
CAMIG II	0	0	12	5
CEPCA	3 puestos	3 espacios	22	2
CATTT	1 puesto	1 espacio	2	3

Fuente: Elaboración propia (2026)

Campañas de prevención Autocuidado

Se instalaron infografías en las carteleras informativas de SG-SST en todas las sedes de la institución. Este material fue suministrado por la ARL Colmena y está orientado a fortalecer las acciones de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo. Las infografías incluyeron lineamientos sobre:

- ✓ Posturas adecuadas en los puestos de trabajo
- ✓ Pautas de evacuación
- ✓ Prevención de lesiones osteomusculares
- ✓ Uso básico de extintores
- ✓ Actuación frente a accidentes de trabajo
- ✓ Tipos de botiquines con sus respectivos elementos



Esta acción contribuyó al fortalecimiento de la cultura de autocuidado y a la sensibilización de los colaboradores frente a los riesgos laborales asociados a sus actividades diarias. De igual manera, se desarrolló una campaña de autocuidado físico y emocional, orientada a promover el bienestar integral de los colaboradores, incentivando la realización de pausas activas, espacios de descanso y estrategias para la liberación de cargas emocionales y del estrés laboral. (Anexo 3)

Evaluación de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el trabajo

La Fundación realizó la autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través de la ARL Colmena, obteniendo una calificación del 100%, lo que supera los estándares mínimos establecidos. Queda pendiente reportarlo en la plataforma del ministerio de trabajo apenas habiliten la plataforma en el año 2026.

Este resultado evidencia el cumplimiento de los estándares establecidos y un avance significativo en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejando el compromiso institucional con el bienestar, la protección y las condiciones laborales seguras para los colaboradores, así como el fortalecimiento continuo del sistema.

Evaluación de Desempeño

Metodología utilizada

La evaluación de desempeño implementada en la Fundación se desarrolló bajo la metodología de evaluación 360°, la cual permite obtener una valoración integral del desempeño de cada colaborador. En este modelo, el trabajador evaluado recibe retroalimentación desde diferentes perspectivas: jefe inmediato (90°), compañeros o colegas (180°), equipo de trabajo o subordinados (270°) y clientes externos (360°). Adicionalmente, el proceso incluye una autoevaluación, lo que permite al colaborador reflexionar sobre su propio desempeño. Esta metodología facilita una evaluación más objetiva y completa, al considerar las distintas interacciones laborales y el impacto del colaborador dentro de la organización.



Fuente: Elaboración tomada por talento humano (2024)



ESCALA DE EVALUACIÓN

- Excede las expectativas: 4,1 a 5
- Cumple las expectativas: 3 a 4
- Por debajo de las expectativas: 0 a 2,9

- Siempre: 5
- Casi Siempre: 4
- Ocasionalmente: 3
- Casi Nunca: 2
- Nunca: 1

Escala evalúa Funciones	Escala evalúa Competencias	Escala final	Concepto
Excede las expectativas	Siempre	Excede expectativas de desempeño	Es un colaborador modelo a seguir, excede las expectativas. Va más allá del cumplimiento de sus funciones, agrega valor a ellas y tiene comportamientos observables destacados en sus competencias.
Cumple las expectativas	Casi Siempre	Desempeño Sólido	Es un colaborador que cumple con lo que debe realizar en el día a día; tiene competencias con oportunidad de mejora.
No cumple las expectativas	Ocasionalmente	Desempeño con oportunidad de mejora	Es un colaborador que no cumple sus funciones, requiere seguimiento constante y refleja incumplimientos en sus entregables. Hay competencias que requieren intervención de mejora inmediata.
	Casi Nunca		
	Nunca		

Fuente: Elaboración tomada por talento humano (2024)

Numero de evaluaciones realizadas

El alcance de la evaluación comprendió a 13 colaboradores de la Fundación, pertenecientes a las áreas operativas, administrativas, técnicas y directivas, con el fin de contar con una visión representativa de los diferentes niveles y funciones dentro de la institución.

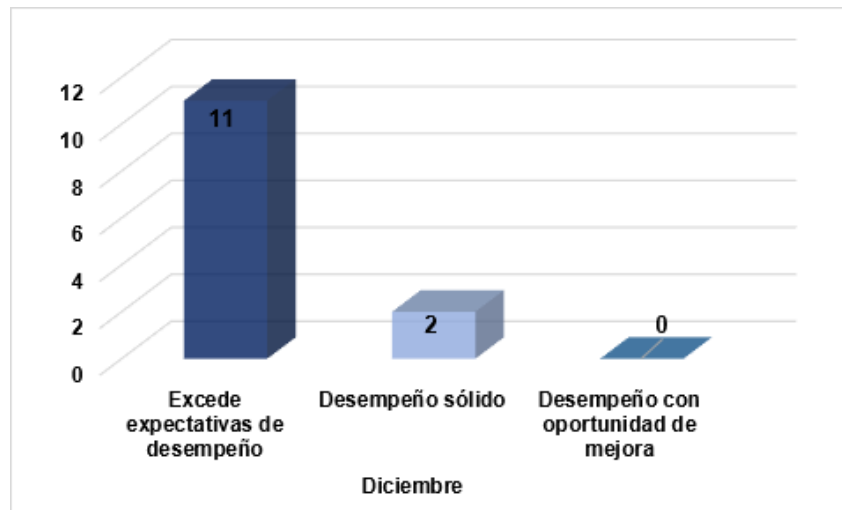
Principales resultados y hallazgos

La evaluación de desempeño fue aplicada a 13 colaboradores de la Fundación, considerando que durante el año se presentó una reducción significativa en el número de contrataciones, lo que llevó a que la institución finalizara el período con este total de colaboradores vinculados.

En este contexto, se realizó el proceso de evaluación correspondiente, obteniéndose los siguientes resultados:



Nivel de desempeño total



Fuente: Elaboración propia (2026)

De acuerdo con la gráfica de distribución de colaboradores por nivel de desempeño, se observa que:

- 11 colaboradores se ubican en la categoría “Excede expectativas de desempeño”, lo que representa la gran mayoría del personal evaluado.
- 2 colaboradores se encuentran en el nivel de “Desempeño sólido”, cumpliendo adecuadamente con los objetivos y responsabilidades de su cargo.
- 0 colaboradores fueron clasificados en la categoría “Desempeño con oportunidad de mejora”.

Los resultados de la evaluación reflejan que la Fundación de Atención al Migrante cuenta con un equipo humano comprometido, competente y alineado con los objetivos institucionales. La mayoría de los colaboradores evaluados alcanzan o superan los estándares de desempeño establecidos, evidenciando responsabilidad, eficiencia y calidad en el desarrollo de sus funciones.

Estos resultados confirman la efectividad de los procesos de gestión del talento humano, el liderazgo institucional y las estrategias de acompañamiento y seguimiento al desempeño, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión organizacional y al cumplimiento de la misión institucional.

Planes de mejora

- Reconocer y visibilizar los desempeños sobresalientes, como estrategia de motivación, fidelización del talento y fortalecimiento del clima organizacional.
- Diseñar e implementar planes de mejora individualizados para los colaboradores con desempeño sólido, orientados al fortalecimiento de competencias y al crecimiento profesional.
- Mantener y fortalecer los procesos de seguimiento y retroalimentación continua, promoviendo espacios de diálogo, evaluación periódica y mejora constante del desempeño.
- Integrar los resultados de la evaluación en los planes de formación, bienestar y desarrollo organizacional, asegurando la sostenibilidad del alto desempeño del equipo.
-

Prácticas profesionales o pasantías



Durante el periodo evaluado, se establecieron convenios con diversas instituciones universitarias y tecnológicas, con el propósito de facilitar espacios de práctica profesional para estudiantes en proceso de formación dentro de la Fundación. Estas vinculaciones se realizaron teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada área, con el fin de fortalecer los procesos institucionales, apoyar las actividades operativas y administrativas, y contribuir a mejorar la calidad de la atención brindada a la población atendida.

#	Universidad	Programa	Cant.	Tipo Contrato	Sede
1	Universidad del Rosario	Medicina	30	Convenio Especial	CAMIG 1
2	Universidad del Rosario	Pediatría	10	Convenio Especial	CAMIG 1
3	UNAL/Universidad Nacional de Colombia	Enfermería	8	Convenio Especial	CAMIG 1
4	Universidad Minuto de Dios	Psicología Comunitaria	7	Convenio Especial	CAMIG 1 CAMIG 2 CEPCA CATT
5	Universidad Minuto de Dios	Trabajo Social	1	Convenio Especial	CAMIG 1 CAMIG 2 CEPCA CATT
6	Universidad Minuto de Dios	Psicología Organizacional	2	Convenio Especial	CAMIG 1
7	Universidad Minuto de Dios	Seguridad y salud en el trabajo	1	Convenio Especial	CAMIG 1
8	Universidad Minuto de Dios	Contabilidad	2	Convenio Especial	CAMIG 1
9	UNAD/Universidad Nacional a Distancia	Psicología Comunitaria	3	Convenio Especial	CAMIG 1 CAMIG 2 CEPCA CATT
10	UNIR- Universidad Internacional de la Rioja	Maestría de Cooperación Internacional al Desarrollo: Gestión y Dirección de Proyectos	1	Convenio Especial	CAMIG 1
11	INESCO- Instituto de Estudios Comerciales	Técnico en auxiliar de diseño grafico	1	Contrato de Aprendizaje	CAMIG 1
12	SENA-Servicio Nacional de Aprendizaje	Tecnóloga en gestión administrativa	1	Contrato de Aprendizaje	CAMIG 1



Fuente: Elaboración propia (2026)

Es importante señalar que cada programa académico y cada institución educativa establece condiciones específicas para la vinculación de estudiantes en práctica. Entre estas condiciones se encuentran aspectos relacionados con la afiliación y pago de la ARL estudiantil, la cual en algunos casos es asumida por la Fundación, mientras que en otros es gestionada y cubierta directamente por la institución educativa, de acuerdo con los lineamientos establecidos en cada convenio o acuerdo de práctica.



Logros y buenas prácticas del área

Durante el periodo evaluado, el área consolidó avances importantes orientados al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al bienestar organizacional, incluso en un contexto de cambios estructurales y ajustes en la conformación del equipo. La articulación de los procesos de talento humano, seguridad y salud en el trabajo y bienestar permitió optimizar recursos, mantener la continuidad de las acciones institucionales y garantizar el acompañamiento permanente a los colaboradores.

Dentro de las buenas prácticas se destaca el enfoque preventivo y de autocuidado, promoviendo una cultura organizacional basada en el bienestar integral, la corresponsabilidad y la generación de entornos laborales seguros. De igual manera, se fortalecieron los procesos de seguimiento al desempeño, gestión del conocimiento y articulación con aliados estratégicos, lo que contribuyó a mejorar la eficiencia institucional y la calidad en la prestación de los servicios.

En conjunto, estas acciones reflejan una gestión orientada a resultados, al fortalecimiento del capital humano y al sostenimiento de una cultura organizacional alineada con los principios y la misión social de la Fundación.

Dificultad o retos encontrados

Durante el periodo evaluado se presentaron retos asociados a los cambios estructurales en la organización y a la reducción del equipo de trabajo, lo cual implicó la reorganización de funciones y la integración de diferentes procesos dentro de una misma área. Esta situación representó un desafío en términos de distribución de cargas laborales, priorización de actividades y sostenimiento de los procesos institucionales.

Así mismo, la dinámica operativa de la Fundación y las necesidades cambiantes de la población atendida exigieron una capacidad constante de adaptación y respuesta, lo que implicó ajustar planes de trabajo y fortalecer los mecanismos de coordinación interna. No obstante, estos desafíos también permitieron identificar oportunidades de mejora en la optimización de recursos, la planificación de actividades y el fortalecimiento de los procesos internos, orientados a garantizar la continuidad y calidad de la gestión institucional.



Coordinación de alianzas

Durante el año 2025, la FAMIG enfrentó un escenario financiero especialmente retador, derivado de la reducción significativa de los recursos provenientes de la cooperación internacional. La disminución de los aportes asignados por USAID a iniciativas sociales en Bogotá afectó la estabilidad económica de diversas organizaciones del sector humanitario y social. En este contexto, FAMIG fue una de las entidades más impactadas, dado que estos recursos representaban un componente crítico para el sostenimiento operativo de nuestros servicios esenciales.

Esta realidad exigió un proceso profundo de evaluación institucional y la implementación de ajustes estratégicos orientados a garantizar la sostenibilidad de la misión. Entre las principales acciones adoptadas se destacaron:

- Diversificación de fuentes de financiamiento, buscando ampliar el portafolio de aliados y reducir la vulnerabilidad ante la fluctuación de los fondos internacionales.
- Optimización de procesos administrativos y operativos, con el fin de mejorar la eficiencia en el uso de recursos.
- Fortalecimiento y ampliación de alianzas locales, impulsando mayor articulación territorial y disminuyendo la dependencia exclusiva de la cooperación internacional.

Gracias a dichas acciones, la FAMIG logró mantener la continuidad y calidad de los servicios brindados a población migrante, refugiada y vulnerable, asegurando una atención integral, humanizada y con enfoque de derechos humanos, incluso en un contexto de restricciones presupuestales.

A lo largo del año, se consolidaron alianzas estratégicas con empresas y organizaciones socialmente responsables de la ciudad de Bogotá, cuyo compromiso fue determinante para sostener la operación institucional. Entre los aliados con apoyo constante se destacan:

Empresa / Organización	Tipo de apoyo	Frecuencia del apoyo
Disfruver	Alimentos y productos frescos (verdura y frutas)	Semanalmente
Provelcol	Alimentos (proteína y abarrote)	Quincenal
Banco de Alimentos	Donaciones alimentarias	Quincenal
Reepan	Apoyo en pan	Quincenal
Farmacia Institucional	Donación de insumos médicos básicos	Mensual
Freneros de Corazón	Donación en especie	Semestral
Exalumnas Rosaristas	Donación de cobijas	Semestral
Hotel bogota plaza	Donación en especie	Semestral
Compensar	Donación en especie	Quincenal



Fuente de elaboración propia (2026)

El compromiso solidario de esta red de aliados permitió responder de manera oportuna a las necesidades básicas de la población atendida. Gracias a sus contribuciones fue posible sostener los programas de alimentación, acogida, higiene y acompañamiento integral, garantizando la continuidad operativa de la FAMIG en un año marcado por grandes desafíos financieros.

Es importante resaltar que la Iglesia Católica, así como diversos grupos juveniles cristianos y organizaciones de laicos, representaron un apoyo fundamental para la sostenibilidad de la organización durante este periodo. Gracias a su compromiso y articulación constante, fue posible contar con aportes en especie y contribuciones económicas que fortalecieron de manera significativa el desarrollo de nuestras actividades misionales y la continuidad de los programas dirigidos a la población atendida.

De igual manera, la alianza establecida con distintas instituciones educativas constituyó un pilar estratégico para el fortalecimiento operativo. Estas instituciones aportaron recursos en especie, materiales formativos y apoyo logístico que contribuyeron al mejoramiento de los procesos internos y al desarrollo de las acciones pedagógicas, sociales y comunitarias implementadas a lo largo del año. Los avances más significativos alcanzados durante 2025 fueron:

- Consolidación de más de seis alianzas activas — con entidades como Disfruver, Provelcol, Compensar, Banco de Alimentos, Hotel Bogotá Plaza, Freneros de Corazón, Farmacia Institucional, Reepan, entre otras— fortaleciendo significativamente la red de apoyo institucional y ampliando la capacidad de respuesta frente a las necesidades de la población atendida. Estas alianzas permitieron el acceso a recursos en especie, apoyos logísticos y articulaciones estratégicas que contribuyeron al desarrollo de programas, la sostenibilidad de las operaciones y el incremento del impacto social durante el periodo.
- Durante el año 2024 la organización no contaba con un banco de donantes estructurado, debido a que no existía un área específica encargada de la coordinación de alianzas y la gestión de recursos. Esta ausencia limitaba la capacidad institucional para identificar oportunidades, consolidar relaciones estratégicas y asegurar la sostenibilidad de los programas misionales.
- Sin embargo, a partir del 2025 se identificó la necesidad prioritaria de crear este cargo y formalizar un área dedicada exclusivamente al establecimiento, seguimiento y fortalecimiento de alianzas interinstitucionales. La creación de esta coordinación respondió a la urgencia de garantizar una gestión más organizada, eficiente y proactiva de donantes, permitiendo satisfacer las crecientes demandas de la población atendida y mejorar la capacidad de respuesta de la organización.
- Gracias a esta estructura, durante el periodo se logró iniciar la construcción de un banco de donantes, establecer nuevas relaciones estratégicas, reactivar alianzas previas y generar procesos sistemáticos de seguimiento y articulación que aportaron de manera significativa a la sostenibilidad financiera y operativa.

La gestión de alianzas durante 2025 permitió avanzar significativamente en la sostenibilidad operativa de la FAMIG. Entre los principales resultados se destaca la garantía de continuidad en los servicios de acogida y atención integral, pese a la disminución generalizada de fondos internacionales.

Una mayor sostenibilidad financiera a nivel local, fortaleciendo la movilización de recursos y la vinculación de aliados estratégicos nacionales el mantenimiento de la capacidad operativa y administrativa, sin afectar la calidad, cobertura ni alcance de los servicios institucionales.

Y la atención integral digna y humanizada, logrando cubrir necesidades básicas de alimentación, higiene, abrigo y bienestar, lo cual contribuyó de manera directa a la dignificación del acompañamiento brindado a la población migrante, refugiada y vulnerable.



Para el año 2026 se proyecta que este consolidado de alianzas estratégicas se fortalezca y se vuelva aún más robusto, permitiendo avanzar hacia una mayor sostenibilidad institucional y una dinámica de trabajo colaborativo más efectiva. Asimismo, se espera continuar posicionando a la organización como un referente fundamental en los procesos de atención, acompañamiento e integración de la población migrante.

En esta línea, se prevé el fortalecimiento y la ampliación de nuevas alianzas interinstitucionales que faciliten la extensión de nuestros servicios, la implementación de iniciativas innovadoras y la apertura de nuevos nichos de intervención que respondan a las necesidades emergentes de las comunidades más vulnerables. El propósito es seguir incrementando la capacidad de impacto, llegar a un mayor número de personas y asegurar que nuestras acciones contribuyan de manera sostenible al bienestar y a la dignificación de la población atendida.



Programa de Voluntariado

Durante el año 2025 se avanzó de manera significativa en la consolidación del programa de voluntariado, entendiendo su papel fundamental para dinamizar y apoyar las actividades diarias que facilitan la misión institucional de la FAMIG. Uno de los hitos más relevantes fue la elaboración del manual operativo del voluntariado, herramienta estratégica que permitió establecer una estructura clara de organización y planificación, definir funciones, roles, perfiles y formas de participación fortaleciendo los procesos internos mediante orden, estandarización y lineamientos metodológicos. Gracias a su implementación, el programa adquirió mayor coherencia, sostenibilidad y alineación con la misión institucional.

Es importante resaltar que el voluntariado desarrollado en la FAMIG se enmarca en los principios establecidos por la ley 720 del 2001, que define el voluntariado como un conjunto de acciones de interés general ejercidas libre y solidariamente, y al voluntario como la persona natural que ofrece su tiempo y talento sin remuneración laboral. Como organización sin ánimo de lucro, la FAMIG se clasifica como entidad con acciones voluntaria (ECAV), lo que implica un alcancé parcial del voluntariado dentro de la organización. No obstante, su aporte es esencial para fortalecer la calidad operativa, la participación ciudadana y la corresponsabilidad social.

Durante el 2025 se implementaron 4 tipos de voluntariados los cuales se enmarcaron de la siguiente manera:

Voluntariado no especializado	Voluntariados técnicos/tecnólogos /capacitados	Voluntariados profesionales	Voluntariado corporativo
Servicio de alimentación	Mantenimiento e infraestructura	Atención, acompañamiento y gestión psicosocial	Participación de empresas en actividades con la población, enmarcadas en su responsabilidad social empresarial
Organización y limpieza	Gestión administrativa y tecnológica	Caracterización y orientación legal	
Apoyo en ropero, bodegas y Alimentos	Talleres artísticos y de habilidades psicosocial	Apoyo administrative e inventarios	
Actividades lúdicas y Educativas	Acompañamiento a NNA y Apoyo escolar	Salud y bienestar	
	Docentes		

Elaboración propia (2026)

A lo largo del año, un total de 60 personas manifestaron su interés en vincularse al Programa de Voluntariado de la FAMIG. Este proceso de convocatoria, orientación y evaluación permitió conformar un equipo final de 30 voluntarios activos, quienes fueron distribuidos estratégicamente en las diferentes sedes de la organización, de acuerdo con los perfiles, intereses y necesidades institucionales.

La participación se desarrolló bajo una modalidad mixta, combinando actividades presenciales y virtuales. Esta flexibilidad permitió garantizar la continuidad del acompañamiento, la atención y el apoyo operativo en los



distintos servicios que ofrece la FAMIG, fortaleciendo así la capacidad institucional para responder de manera oportuna y eficiente a las necesidades de la población migrante.

En el componente presencial, las personas voluntarias brindaron apoyo en actividades propias de cada perfil, contribuyendo directamente a los procesos de atención, orientación y logística. Por su parte, en el componente virtual, la voluntaria asignada apoyó la actualización y el fortalecimiento de la base de datos y del directorio de organizaciones de cooperación internacional, aportando de manera significativa a la consolidación de la matriz que se viene desarrollando desde el área de proyectos. Este trabajo permitió mejorar la articulación interinstitucional y disponer de información estratégica actualizada para la gestión y ejecución de futuras iniciativas.

Sede	Tipo de voluntariado	Funciones	Cantidad de voluntarios
CATT	Voluntariado profesional	Caracterización y acompañamiento psicosocial	1
	Voluntariado no especializado	Apoyo en la clasificación, alistamiento y conformación de kits	1
CAMIG 1	Voluntariado no especializado	Apoyo en actividades logística (cocina, ropero, bodegas de alimentos, etc.)	8
	Voluntariado técnico	Apoyo en gestión documental	3
	Voluntariado profesional	Apoyo en talleres psicosociales y acompañamiento a NNA	4
	Voluntariado Corporativo	Actividades lúdico recreativas	2
CAMIG 2	Voluntariado no especializado	Apoyo en actividades logísticas (ropero y espacio seguro)	2
CEPCA	Voluntariado técnico	Docentes de formación	7
	Voluntariado profesional	Apoyo en pastoral	1
VIRTUAL	Voluntariado profesional	Apoyo dirección de proyecto	1
Total, de voluntarios			30

Es importante destacar que durante el año 2025 las sedes que recibieron mayor acompañamiento por parte del Programa de Voluntariado fueron CAMIG 1 y CEPCA. Esto se debe a que ambas sedes atienden un alto flujo de población, tanto en situación de tránsito como con vocación de permanencia, lo que genera una mayor demanda operativa y de acompañamiento en los diferentes servicios ofrecidos.



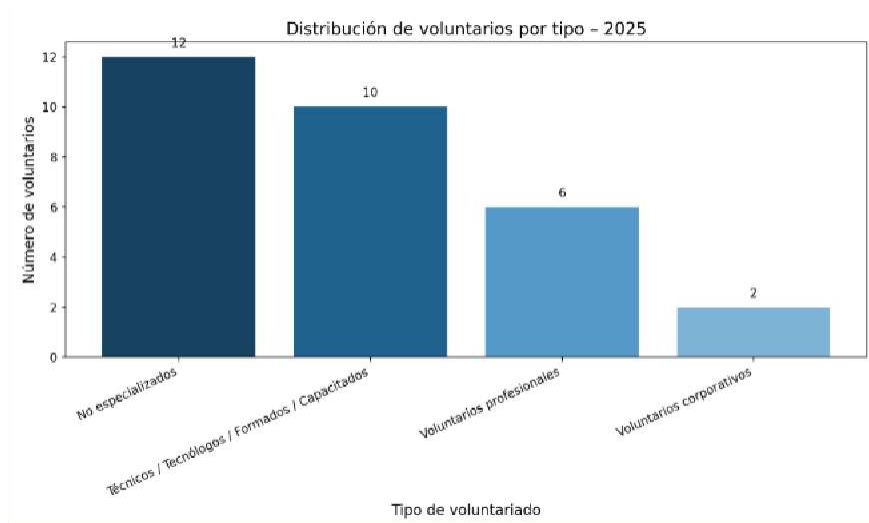
En contraste, en CAMIG 2 no se registró presencia de voluntariado durante el año. A partir de mitad de 2025, esta sede permaneció cerrada debido a obras y ajustes estructurales, situación que se prolongó hasta finales de año. Esta limitación operativa se vio acompañada de dinámicas de seguridad complejas en el sector, lo que dificultó aún más la posibilidad de reactivación del servicio.

Por otro lado, aunque la sede CATTT se mantuvo en funcionamiento, no se contó con el personal suficiente para abrirla diariamente, lo que también redujo la posibilidad de incorporar voluntariado en sus actividades misionales.

En el caso del CEPCA, pese a ser una sede con alta demanda operativa, se identificaron barreras significativas para la participación voluntaria, especialmente relacionadas con la ubicación geográfica en Ciudad Bolívar. Para muchos voluntarios, esta localidad representa una distancia considerable desde sus lugares de residencia, lo que limita su disponibilidad para trasladarse. Adicionalmente, persisten percepciones y prejuicios negativos sobre el territorio, alimentados por información o comentarios que no reflejan la realidad del sector, y que influyen en la decisión de algunos voluntarios de no brindar apoyo en esta sede.

Aun así, el equipo de voluntariado que logró vincularse a CAMIG 1 y CEPCA demostró un alto nivel de compromiso, permitiendo fortalecer de manera significativa los procesos de atención humanitaria, acompañamiento psicosocial y apoyo logístico en los puntos de mayor afluencia de población migrante.

El equipo de voluntarios estuvo conformado por personas altamente comprometidas, quienes aportaron no solo su tiempo y habilidades, sino también una profunda disposición para contribuir a nuestra misión. Sus aportes se evidenciaron en áreas como la atención humanitaria, apoyo psicosocial, logística, acompañamiento a niños, niñas y adolescentes, actividades formativas y procesos administrativos.



Gracias a esta participación, fue posible ampliar el alcance de las acciones institucionales, mejorar la gestión en cada sede y robustecer la calidad del servicio ofrecido a la población beneficiaria. El voluntariado se consolidó, así como un pilar fundamental para el desarrollo misional, permitiendo que más personas fueran atendidas y acompañadas de manera integral.

Como se evidencia en la gráfica anterior, el tipo de voluntariado con mayor participación durante el 2025 fue el voluntariado no especializado. Este comportamiento refleja una tendencia clara: la mayoría de las personas interesadas en vincularse al programa manifestaron disposición para apoyar tareas de carácter operativo y logístico directamente en las sedes del CAMIG 1.



Este resultado permite identificar que el interés predominante de la población voluntaria se orienta hacia actividades básicas, tales como apoyo en la prestación de servicios humanitarios, organización de espacios, colaboración en la entrega de alimentos, acompañamiento en actividades recreativas y otras labores que fortalecen de manera directa las dinámicas cotidianas de atención.

La alta participación en esta categoría de voluntariado demuestra que existe una gran motivación comunitaria por involucrarse en acciones solidarias que requieren disposición y compromiso más que formación técnica.

Las actividades operativas continúan siendo un componente esencial para el funcionamiento diario de la FAMIG, por lo que la presencia de voluntarios no especializados contribuye significativamente a la eficiencia y continuidad del servicio.

El programa de voluntariado logra convocar a personas con un perfil diverso y accesible, ofreciendo oportunidades de participación para quienes desean aportar sin necesidad de conocimientos especializados. Este comportamiento es coherente con las necesidades institucionales, ya que permite fortalecer áreas con alta demanda operativa y garantizar un apoyo constante en los servicios misionales. Asimismo, abre oportunidades para diseñar estrategias formativas que puedan potenciar las habilidades de este grupo de voluntarios, promoviendo una progresiva cualificación y un mayor compromiso a largo plazo.

De cara al año 2026, se proyecta fortalecer el Programa de Voluntariado, con el propósito de contar con un grupo más robusto y mejor distribuido en las cuatro sedes de la FAMIG. Esta planificación incluye el plan operativo del voluntariado 2026

La experiencia acumulada durante el 2025, junto con el compromiso inquebrantable demostrado por los voluntarios, nos abre la posibilidad de ampliar el impacto de nuestras acciones, mejorar los procesos de atención y continuar brindando un servicio digno, humanizado y alineado con los principios institucionales. Este aprendizaje constituye la base para proyectar un 2026 con mayores capacidades, mejores herramientas y un enfoque renovado hacia la articulación solidaria y la corresponsabilidad social.



Plan operativo anual 2026 - Voluntariado

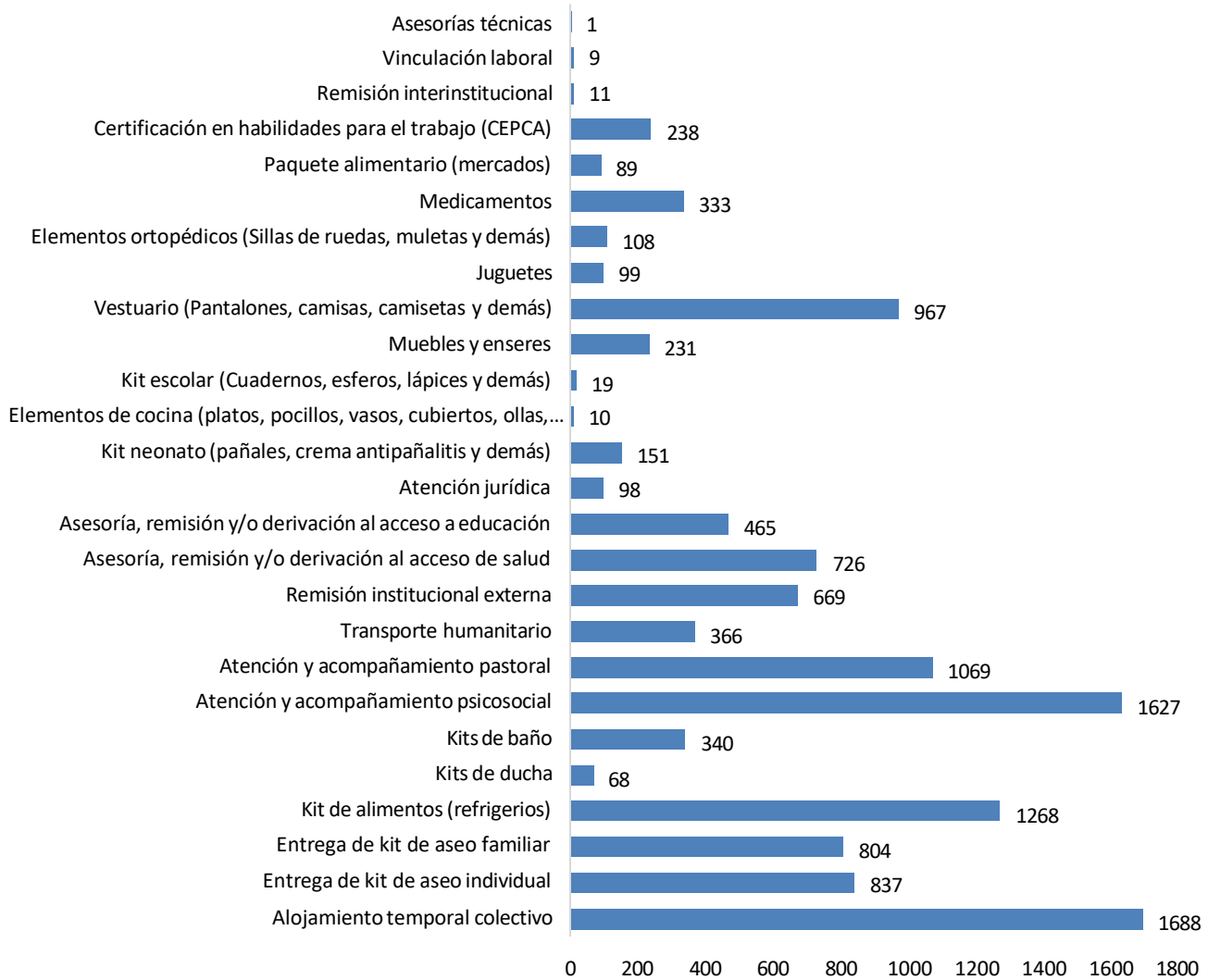
Consolidar un programa de voluntariado robusto, organizado y sostenible que incremente el número de voluntarios activos, mejore su distribución por sede y fortalezca sus capacidades técnicas, psicosociales y comunitarias, asegurando respuesta oportuna a la demanda de servicios.

Resultado	Indicadores	Metas 2026	Fuente de verificación
1. Ampliar la base de voluntarios activos y mejorar reclutamiento, inducción y selección	Al finalizar el 2026 se deberá contar con un equipo amplio y robusto de voluntarios activos	se proyecta un incremento de 35 voluntarios al finalizar el 2026	Guías de entrevistas Manual de inducción Registro digital y físico de voluntarios
2. Optimizar la distribución del personal voluntario según las necesidades operativas de cada sede.	Mensualmente se debe contar con voluntarios en cada sede	se proyecta que mensualmente ingresen mensual 1 voluntarios	Reporte de cobertura Mensual Cronograma por mes de voluntariado registro de asistencia
3. Desarrollar formación continua	Al finalizar el 2026 se habrá realizados 2 capacitaciones con los voluntarios	el 60% de los voluntarios completen la formación continua y acompañamiento a actividades de FAMIG	Calendario semestral Listas de asistencia Evidencias fotográficas
4. fortalecer la motivación, reconocimiento y permanencia del voluntariado	participación activa del voluntariado en actividades de bienestar realizadas por FAMIG	retención mínima del 60% de los voluntarios en el 2026	Listado de asistencia Evidencias fotográficas
5. Consolidar un modelo de participación organizado y eficaz	en cada ingreso los voluntarios conocerán los perfiles y el manual de voluntariado implementado por FAMIG	100% del protocolo del manual de voluntariado reconocido por los voluntarios	Base de datos Formato de modelo de participación



Gestión anual integral

Datos generales de atención FAMIG 2025



Fuente. Elaboración propia a partir de la matriz de seguimiento (2026)

Durante el año 2025, la Fundación de Atención al Migrante (FAMIG) alcanzó un total de 12.291 servicios prestados, atendiendo a 6.506 personas en situación de movilidad humana. Estas cifras consolidan a la FAMIG como un actor humanitario de referencia en la respuesta integral a la población migrante en el territorio, con un promedio de casi 2 servicios por persona atendida, lo que evidencia un enfoque de atención integral y no meramente asistencial.

La oferta institucional se estructuró en múltiples líneas de atención que respondieron de manera oportuna a las necesidades más urgentes de esta población, abarcando desde la acogida inmediata hasta procesos de inclusión socioeconómica de mediano plazo.



Acogida y Alojamiento

El alojamiento temporal colectivo fue el servicio de mayor demanda, registrando 1.688 atenciones, lo que reafirma que la necesidad de refugio seguro constituye la respuesta más crítica e inmediata requerida por la población migrante al momento de su llegada. Este servicio garantizó condiciones mínimas de protección, seguridad y descanso para miles de personas en situación de vulnerabilidad.

Atención Psicosocial

Con 1.627 intervenciones, la atención y acompañamiento psicosocial se posicionó como el segundo servicio más demandado. Esta cifra refleja el profundo impacto emocional y mental que genera el proceso migratorio, e indica que la FAMIG ha priorizado el bienestar integral de las personas más allá de la asistencia material, reconociendo el trauma y el duelo migratorio como dimensiones que requieren atención especializada y sostenida.

Higiene y Dignidad Personal

En esta línea se destacan dos componentes clave: la entrega de kits de aseo familiar con 1.268 unidades distribuidas, y la provisión de kits de ducha a 340 personas, para un total de 68 unidades adicionales entregadas de forma individual. Estas acciones garantizaron condiciones básicas de higiene y dignidad, especialmente relevantes para familias que llegan tras largos y extenuantes trayectos migratorios.

Acceso a la Salud

La FAMIG realizó 726 gestiones de asesoría, remisión y/o derivación al acceso de salud, con atenciones complementarias a 465 personas en distintas modalidades. Adicionalmente, se entregaron 333 medicamentos, asegurando la continuidad en el tratamiento de condiciones de salud preexistentes o adquiridas durante el tránsito migratorio, y cerrando brechas de acceso al sistema de salud para una población históricamente excluida de este derecho.

Transporte Humanitario

El transporte humanitario registró 669 gestiones, beneficiando directamente a 366 personas. Este servicio facilitó procesos de movilización, tránsito y retorno voluntario, y apoyó la articulación con otros servicios y entidades del sistema de atención humanitaria.

Atención Jurídica

Se brindaron 151 asesorías jurídicas, con atenciones a 98 personas en diferentes instancias del proceso legal. Este servicio orientó a los migrantes en sus trámites de regularización migratoria, acceso a derechos y protección legal, constituyendo un pilar esencial para su estabilización y permanencia digna en el territorio.

Bienes Básicos del Hogar

Se realizaron entregas significativas de bienes esenciales para el establecimiento de condiciones de vida dignas: 967 juguetes para niñas, niños y adolescentes migrantes, reconociendo la importancia del juego y la recreación en los procesos de recuperación emocional de la infancia; 231 muebles y enseres para el equipamiento de espacios habitacionales; y 19 elementos de cocina, incluyendo platos, pocillos,



vasos y cubiertos, que permitieron a las familias preparar y consumir sus alimentos con dignidad.

Inclusión Económica y Formación para el Trabajo

En el marco de la ruta hacia la autosostenibilidad, 238 personas accedieron a procesos de certificación en habilidades para el trabajo a través del programa CEPCA, fortaleciendo sus capacidades para el ingreso al mercado laboral formal. Complementariamente, 11 personas fueron beneficiadas a través de acciones de vinculación laboral directa, cerrando el ciclo de atención integral con una perspectiva de integración económica sostenible y duradera.



Dirección de proyectos

Durante 2025, la Fundación de Atención al Migrante (FAMIG) logró atender integralmente a población migrante, refugiada, solicitantes de asilo y comunidades de acogida en condición de vulnerabilidad, prestando un total de 12.291 servicios a 6.506 personas. Esta atención se articuló a través de múltiples líneas de intervención que promueven la estabilización social y económica de quienes se encuentran en situación de movilidad humana, abarcando desde la acogida de emergencia hasta el acompañamiento hacia la autonomía e integración sostenible.

En el ámbito de la atención psicosocial, FAMIG brindó acompañamiento especializado a personas y familias vinculadas con la fundación, permitiéndoles procesar sus experiencias migratorias y fortalecer su bienestar emocional. Reconociendo que el trauma y el duelo migratorio son realidades transversales a toda la población atendida, esta línea se posicionó como uno de los pilares fundamentales de la gestión institucional, contribuyendo a la recuperación integral de los beneficiarios.

En cuanto a la atención humanitaria de emergencia, FAMIG respondió de manera oportuna a las necesidades más inmediatas de la población, garantizando alojamiento temporal, transporte humanitario y la entrega de bienes esenciales como kits de aseo, enseres del hogar y elementos de cocina. Estas acciones aseguraron condiciones mínimas de dignidad para personas y familias que llegaron tras extenuantes trayectos migratorios, evitando situaciones de vulnerabilidad prolongada.

En la línea de acceso a derechos y activación de rutas de atención, FAMIG articuló con entidades públicas y privadas para garantizar el acceso de la población migrante a servicios de salud y orientación jurídica. A través de asesorías, remisiones y acompañamiento en procesos de regularización migratoria, la fundación contribuyó a que los beneficiarios ejercieran plenamente sus derechos, con especial énfasis en poblaciones en mayor grado de vulnerabilidad como niñas, niños, adolescentes y adultos mayores.

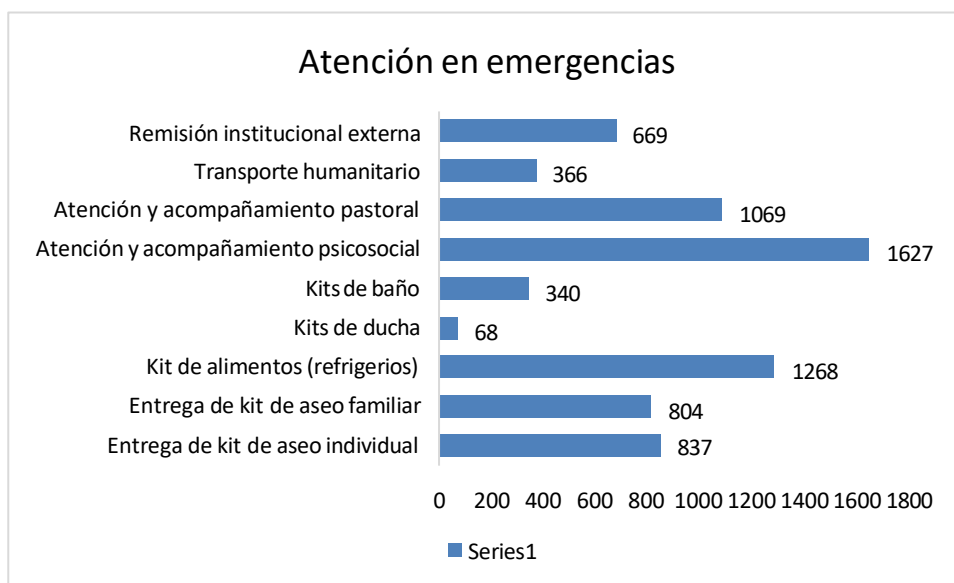
Finalmente, en la línea de promoción de medios de vida e inclusión económica, FAMIG fortaleció las capacidades de los beneficiarios a través de procesos de certificación en habilidades para el trabajo, fomentando competencias técnicas y personales necesarias para la inserción laboral. Estas acciones se complementaron con gestiones de vinculación laboral directa, cerrando el ciclo de atención integral con una perspectiva de integración económica sostenible que trasciende la asistencia inmediata y apunta a la construcción de proyectos de vida dignos y duraderos.



Atención en emergencias

Durante 2025, la atención en emergencias de FAMIG registró un total de 7.188 atenciones, consolidándose como la línea de mayor volumen de intervención dentro de la gestión institucional y el eje central de la respuesta humanitaria de la fundación. Esta cifra, que por sí sola representa más de la mitad del total de servicios prestados durante el año, refleja la magnitud y la urgencia de las necesidades inmediatas que enfrenta la población migrante al llegar al territorio, y el compromiso irrenunciable de FAMIG por dar una respuesta oportuna, digna e integral ante situaciones de vulnerabilidad que no admiten demora ni postergación.

La atención en emergencias se estructuró a través de múltiples componentes que respondieron de manera simultánea a las necesidades físicas, emocionales, espirituales y logísticas de la población atendida, reconociendo que una crisis humanitaria no puede abordarse desde una sola dimensión, sino que exige una mirada integral que ponga a la persona en el centro de toda intervención.



Durante 2025, la atención en emergencias de FAMIG registró un total de 7.188 atenciones, consolidándose como la línea de mayor volumen de intervención dentro de la gestión institucional. Esta cifra refleja la magnitud de las necesidades inmediatas que enfrenta la población migrante y el compromiso de la fundación por dar una respuesta oportuna, digna e integral ante situaciones de vulnerabilidad. La atención y acompañamiento psicosocial lideró este componente con 1.627 intervenciones, seguida de cerca por la atención y acompañamiento pastoral con 1.069 atenciones, evidenciando que la dimensión emocional, espiritual y humana ocupa un lugar central en la respuesta institucional. En materia de alimentación e higiene, se entregaron 1.268 kits de alimentos, 837 kits de aseo individual y 804 kits de aseo familiar, garantizando condiciones básicas de nutrición y cuidado personal. Complementariamente, se distribuyeron 340 kits de baño y 68 kits de ducha para reforzar la higiene de las personas alojadas. En cuanto a la movilización, se realizaron 669 remisiones institucionales externas y 366 traslados de transporte humanitario, facilitando el acceso de los beneficiarios a otros servicios y entidades del sistema de atención.

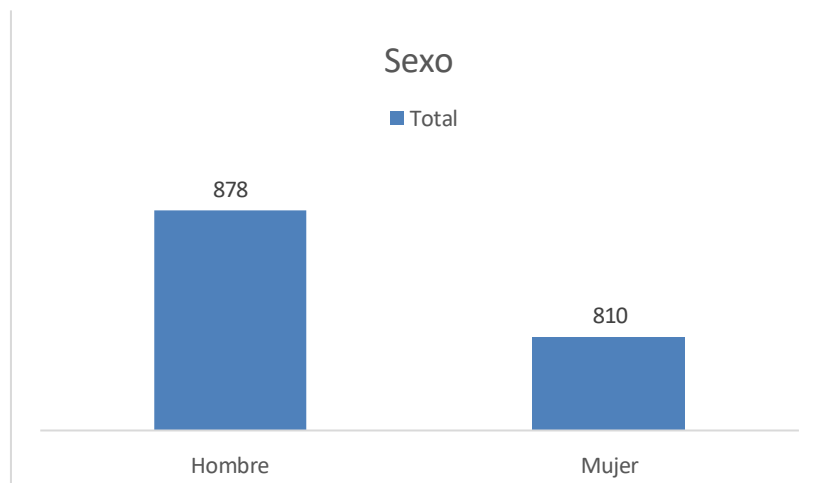


Alojamiento Temporal Colectivo

El alojamiento temporal colectivo constituyó el servicio de mayor demanda durante 2025, con un total de 1.688 atenciones, lo que refleja la urgente necesidad de refugio seguro que enfrentan las personas en situación de movilidad humana al llegar al territorio. A través de este servicio, FAMIG garantizó condiciones dignas de acogida, protección y descanso para personas y familias provenientes de distintos países, en su mayoría en tránsito o en proceso inicial de estabilización.

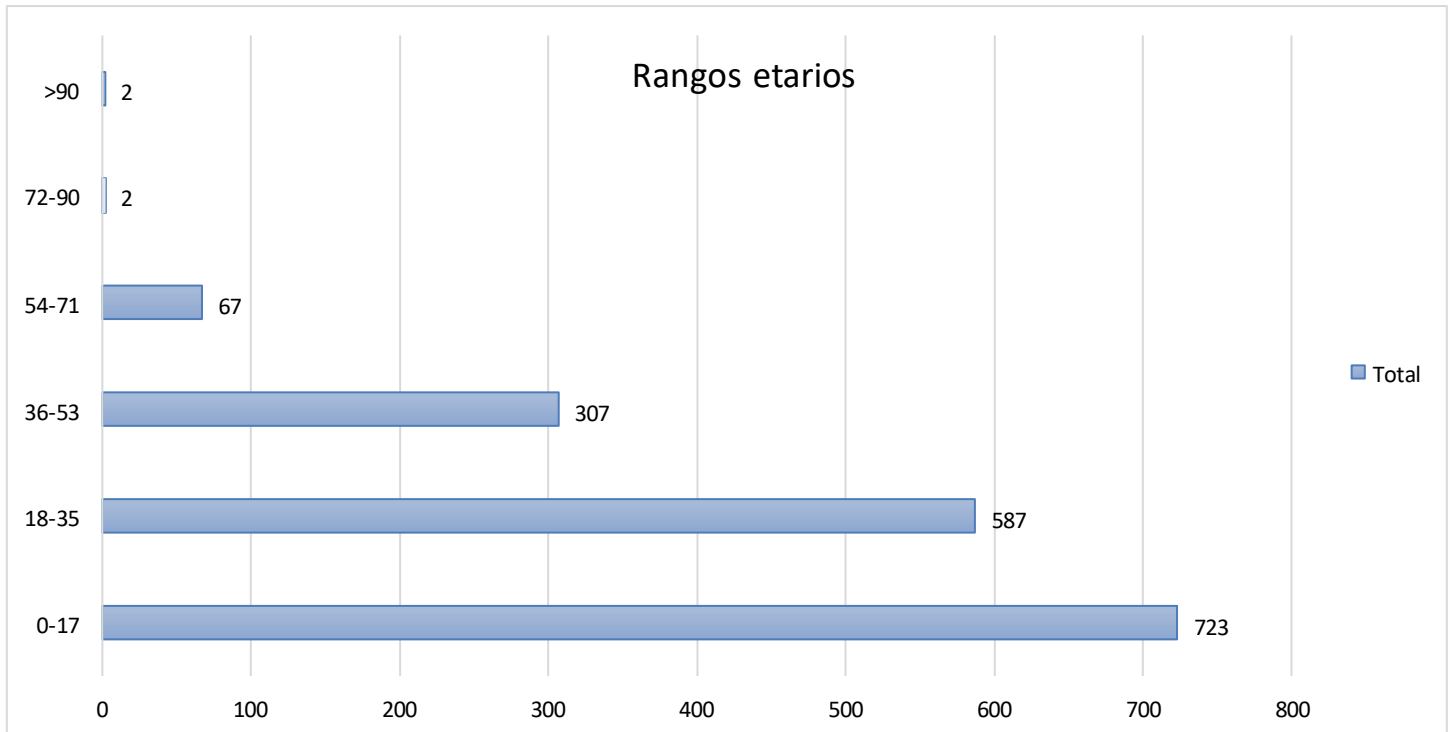


En cuanto al perfil de la población alojada por nacionalidad, la venezolana representó ampliamente la mayoría con 1.287 personas, consolidándose como el grupo poblacional de mayor presencia en el servicio y reflejando la continuidad del éxodo venezolano como uno de los fenómenos migratorios más significativos de la región. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 269 personas, evidenciando que los flujos de retorno y migración interna siguen siendo una realidad vigente. Le siguieron personas de nacionalidad peruana con 70, ecuatoriana con 41, y en menor medida brasilera, cubana, chilena y otras nacionalidades, lo que confirma el carácter mixto y diverso de los flujos migratorios que confluyen en el territorio y que demandan una respuesta institucional con enfoque intercultural.

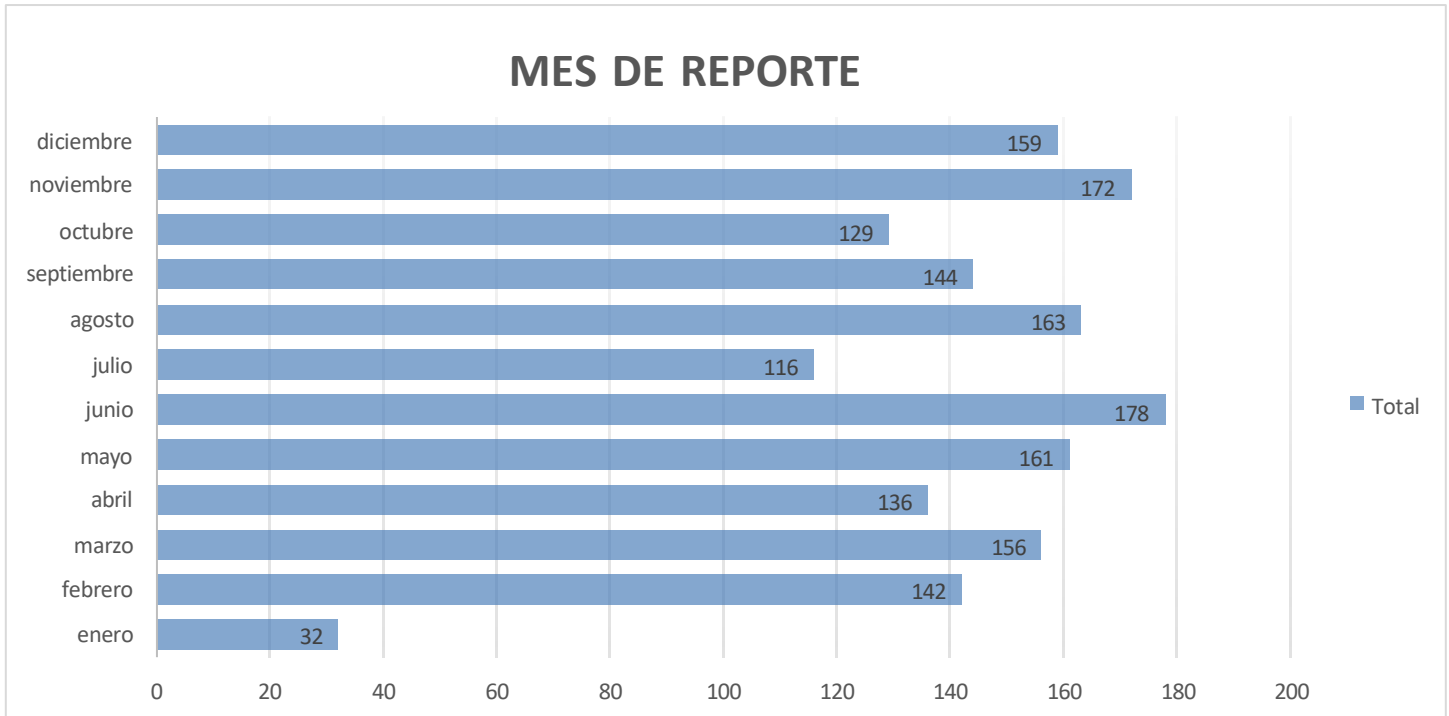




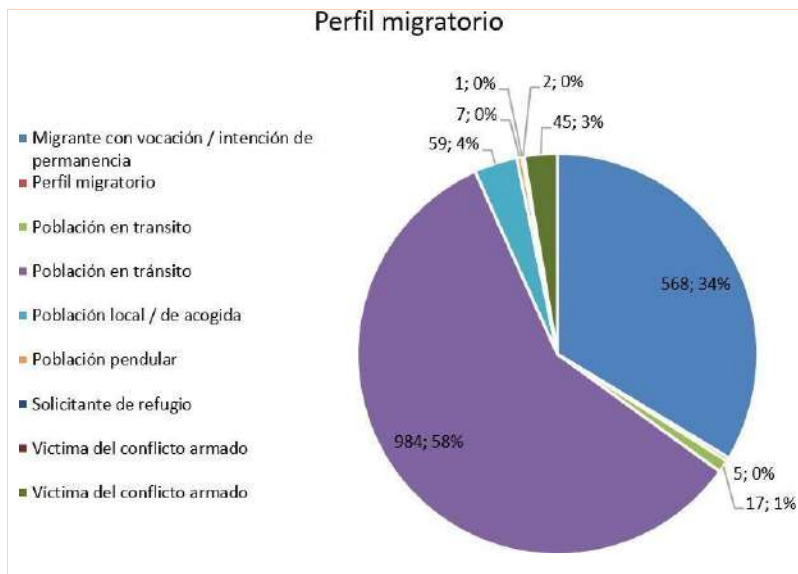
Desde una perspectiva de género, la población atendida estuvo compuesta por 878 hombres y 810 mujeres, una distribución relativamente equilibrada que rompe con la percepción de que la migración es predominantemente masculina. La significativa presencia femenina en el servicio de alojamiento exige mantener un enfoque diferencial de género en la prestación de los servicios, garantizando condiciones de seguridad, privacidad y protección especial para mujeres, muchas de las cuales viajan solas o al frente de sus núcleos familiares.



El análisis por rangos etarios reveló que el grupo más numeroso correspondió a niñas, niños y adolescentes entre 0 y 17 años con 723 personas, lo que representa casi la mitad de la población total alojada. Este dato es especialmente relevante, pues indica que una proporción mayoritaria de quienes accedieron al servicio son menores de edad que requieren protección especial, garantía de derechos y atención diferenciada. Los adultos jóvenes entre 18 y 35 años sumaron 587 personas, seguidos por adultos entre 36 y 53 años con 307, adultos mayores entre 54 y 71 años con 67, y personas de edad avanzada entre 72 y 90 años y mayores de 90 con apenas 2 personas en cada rango, evidenciando que, aunque minoritaria, la población adulta mayor también forma parte de los flujos migratorios y requiere atención con enfoque gerontológico.



El comportamiento mensual del servicio mostró una demanda activa y sostenida a lo largo de todo el año, con una activación inicial modesta en enero con 32 atenciones que fue incrementándose progresivamente. Los meses de mayor demanda fueron junio con 178 atenciones, seguido de noviembre con 172, agosto con 163 y diciembre con 159, mientras que julio registró la cifra más baja del segundo semestre con 116 atenciones. Esta distribución confirma que el fenómeno migratorio no tiene carácter estacional, sino que se mantiene constante durante todo el año, con variaciones que responden a dinámicas propias de los flujos migratorios regionales, lo que implica la necesidad de una capacidad de respuesta institucional permanente, flexible y suficiente para atender los picos de demanda sin comprometer la calidad del servicio.





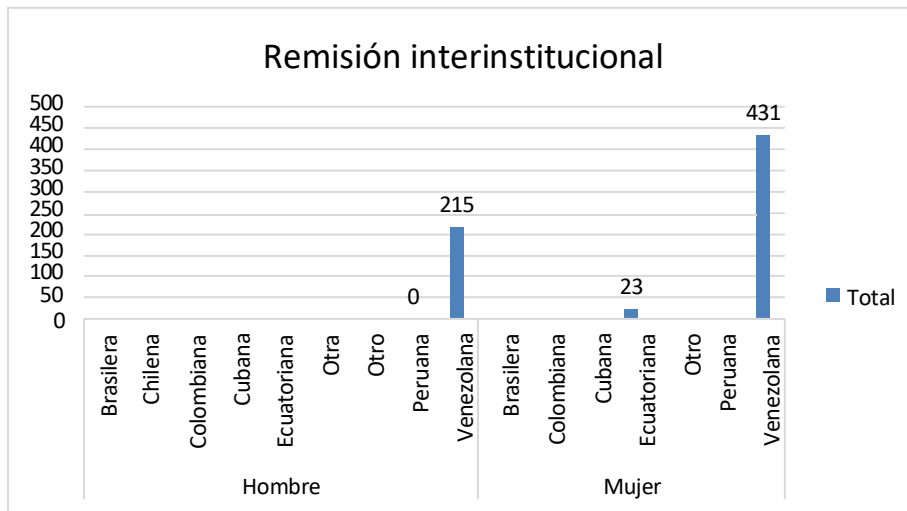
La población en tránsito constituyó el grupo ampliamente mayoritario con 984 personas, representando el 58% del total, lo que refleja que la gran mayoría de quienes accedieron al alojamiento temporal se encontraban de paso por Bogotá en su camino hacia otros destinos dentro o fuera del país. Esta cifra confirma que los centros CAMIG I y CAMIG II cumplen una función humanitaria crítica como espacios de pausa y recuperación en medio de trayectos migratorios extenuantes, ofreciendo un refugio seguro y digno a personas que de otro modo estarían expuestas a situaciones de calle, explotación o vulneración de sus derechos fundamentales.

Los migrantes con vocación o intención de permanencia representaron el segundo grupo más numeroso con 568 personas y el 34% del total, evidenciando que una proporción significativa de quienes acceden al alojamiento ya ha tomado la decisión de establecerse en Bogotá y utiliza este servicio como punto de partida para iniciar su proceso de estabilización en la ciudad. Para este grupo, el alojamiento temporal no es simplemente un refugio de paso sino el primer escalón de una ruta de integración que demanda acompañamiento institucional sostenido en materia de regularización, acceso a derechos y generación de ingresos.

La población local o de acogida sumó 59 personas correspondientes al 4%, evidenciando que el servicio de alojamiento también responde a necesidades de comunidades receptoras en situación de vulnerabilidad, en coherencia con el mandato institucional de FAMIG de atender no solo a migrantes sino también a las comunidades que los acogen. Los solicitantes de refugio registraron 45 personas con el 3%, grupo que por su condición jurídica particular requiere una atención diferenciada que garantice su protección internacional durante el período de alojamiento. La población en tránsito en su categoría secundaria registró 17 personas con el 1%, y la población pendular contabilizó 7 personas. Finalmente, las categorías de víctimas del conflicto armado registraron 2 y 1 persona respectivamente, y los solicitantes de refugio en categoría adicional sumaron 5 personas, evidenciando que aunque minoritarios en términos numéricos, estos grupos presentan condiciones de vulnerabilidad extrema que demandan respuestas con enfoque de protección reforzada.



Remisiones interinstitucionales



Las remisiones interinstitucionales registraron un total de 669 derivaciones hacia entidades públicas y privadas, consolidándose como un mecanismo clave para garantizar el acceso de la población migrante a servicios especializados que complementan la atención brindada directamente por FAMIG. Estas remisiones reflejan la capacidad de articulación institucional de la fundación y su rol como puente entre la población migrante y el ecosistema de servicios disponibles en el territorio.

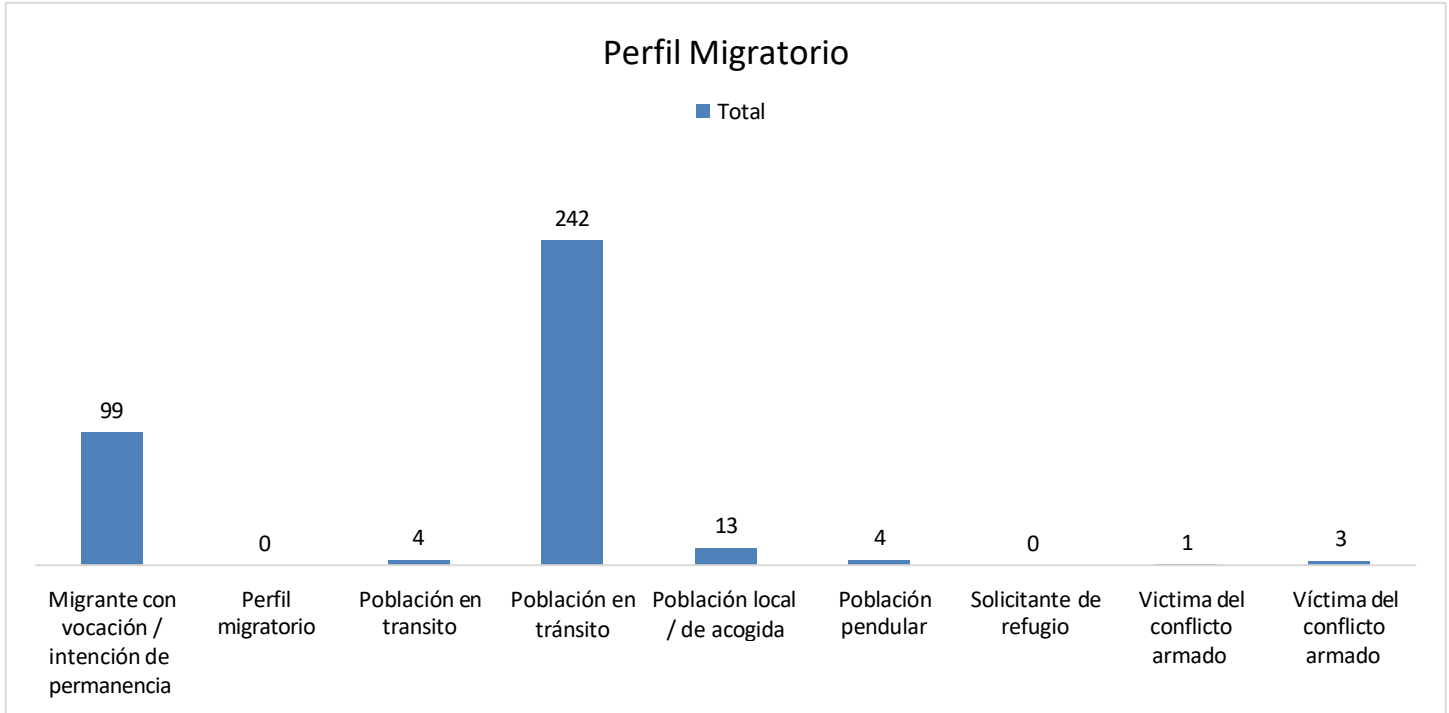
Al desagregar por nacionalidad y sexo, la población venezolana concentró la gran mayoría de las remisiones realizadas, siendo la única nacionalidad con cifras significativas tanto en hombres como en mujeres. Entre los hombres, se registraron 215 remisiones a venezolanos, mientras que el resto de nacionalidades masculinas no reportaron derivaciones relevantes. En el caso de las mujeres, las venezolanas acumularon 431 remisiones, destacando además 23 derivaciones a mujeres de nacionalidad ecuatoriana como el único otro grupo femenino con registros.

Llama especialmente la atención que las mujeres venezolanas duplicaron el número de remisiones respecto a los hombres de la misma nacionalidad, lo que sugiere una mayor demanda de servicios especializados por parte de las mujeres migrantes, posiblemente asociada a necesidades de salud, protección, atención a niñez o situaciones de violencia basada en género, aspectos que deben orientar el fortalecimiento de la respuesta institucional con un enfoque diferencial de género.

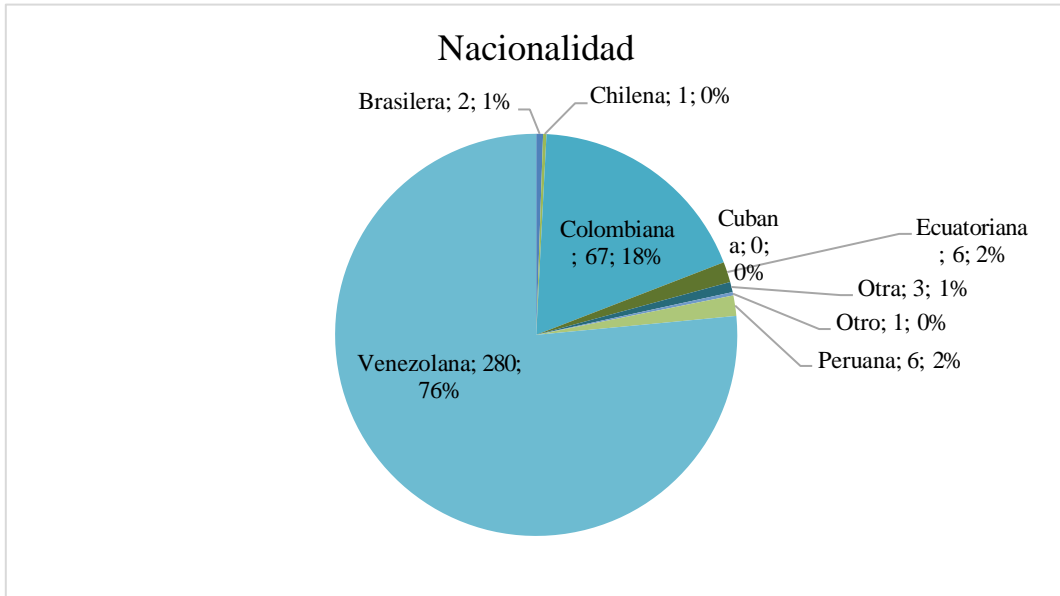


Transporte Humanitario

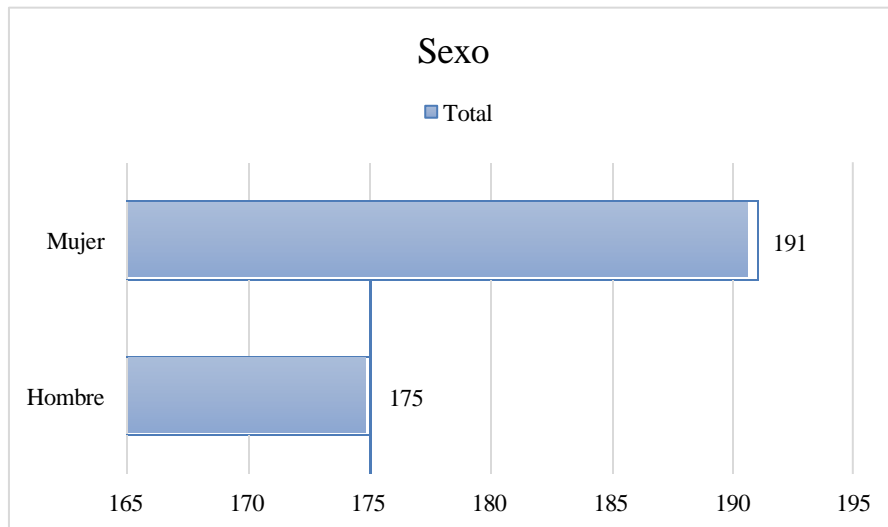
El transporte humanitario constituyó uno de los servicios esenciales de la gestión de FAMIG durante 2025, con un total de 366 atenciones que facilitaron la movilización segura y regulada de personas en situación de movilidad humana. Este servicio permitió que los beneficiarios pudieran planificar y ejecutar sus trayectos de manera ordenada, conectándolos con otros servicios de atención y contribuyendo a reducir los riesgos asociados al tránsito migratorio irregular.



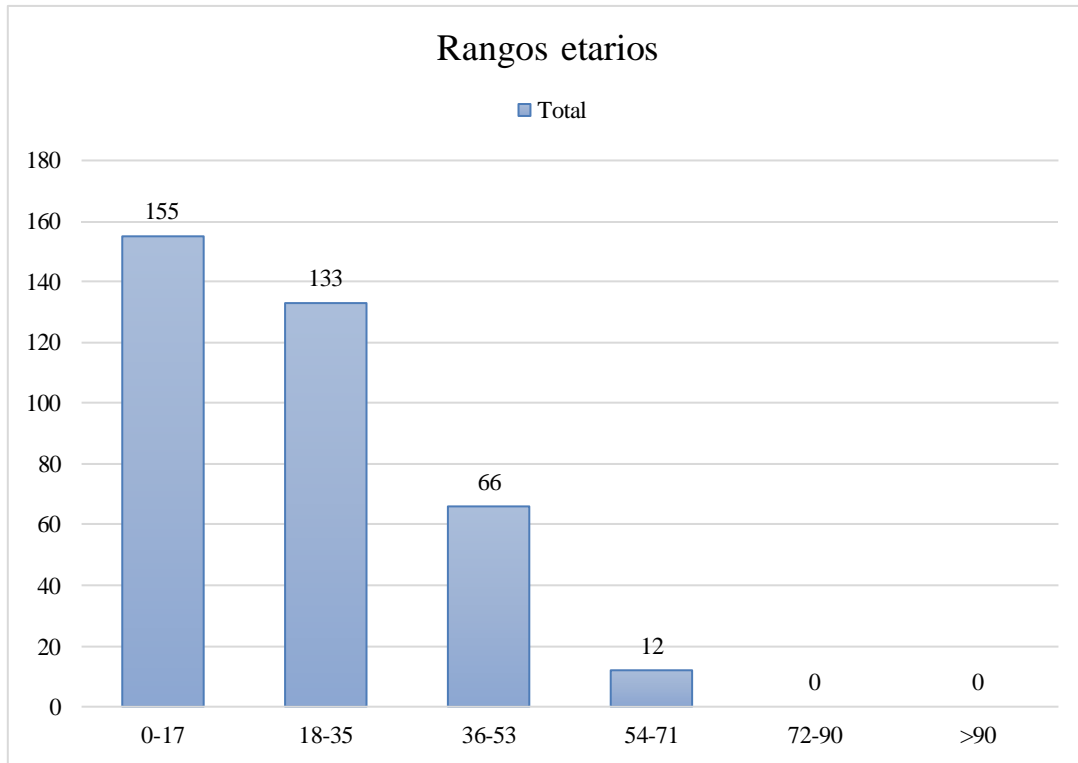
El análisis del perfil migratorio de las personas beneficiadas por el transporte humanitario revela que la población en tránsito concentró la gran mayoría de las atenciones con 242 personas, lo cual es coherente con la naturaleza misma del servicio, orientado a apoyar a quienes se encuentran en pleno desplazamiento hacia otro destino. Le siguieron los migrantes con vocación o intención de permanencia con 99 personas, lo que indica que una parte significativa de los beneficiarios ya tiene como objetivo establecerse en el territorio y requiere apoyo para movilizarse dentro de él. En menor medida se atendió a población local o de acogida con 13 personas, población pendular con 4, población en tránsito con 4, y casos puntuales de víctimas del conflicto armado y solicitantes de refugio, evidenciando la diversidad de perfiles que confluyen en este servicio.



Desde el punto de vista de la nacionalidad, la población venezolana lideró ampliamente las atenciones de transporte humanitario con 280 personas, reafirmando su condición como el grupo migrante más numeroso y con mayores necesidades de movilización en el territorio. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 67 personas, seguida por población ecuatoriana y peruana con 6 personas cada una, y en menor proporción personas de nacionalidad brasileña, cubana, chilena y de otras nacionalidades, confirmando el carácter multiétnico y plurinacional de los flujos migratorios atendidos por la fundación.



En términos de sexo, el servicio de transporte humanitario presentó una distribución ligeramente favorable hacia las mujeres, con 191 atenciones frente a 175 correspondientes a hombres. Esta tendencia resulta significativa, pues refleja que las mujeres migrantes enfrentan mayores necesidades de movilización asistida, posiblemente por viajar al frente de sus núcleos familiares, acompañadas de hijos menores o en situaciones de mayor vulnerabilidad que hacen indispensable el apoyo institucional para garantizar trayectos seguros.

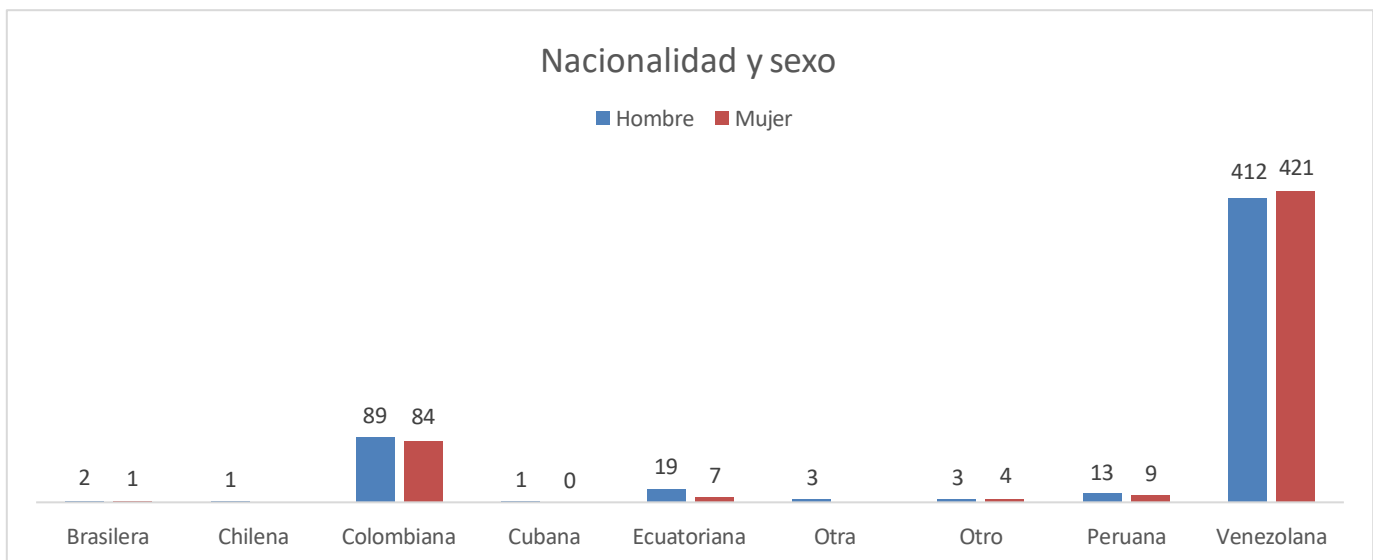


El análisis por rangos de edad mostró que la infancia y adolescencia entre 0 y 17 años representó el grupo más numeroso con 155 personas, seguido de cerca por los adultos jóvenes entre 18 y 35 años con 133 atenciones. Los adultos entre 36 y 53 años sumaron 66 personas, mientras que el rango de 54 a 71 años registró 12 atenciones, sin presencia de personas mayores de 72 años. La alta participación de menores de edad en este servicio subraya la importancia de garantizar condiciones de protección especial durante los traslados, asegurando que niñas, niños y adolescentes migrantes realicen sus trayectos en condiciones de seguridad y dignidad.



Acompañamiento Pastoral

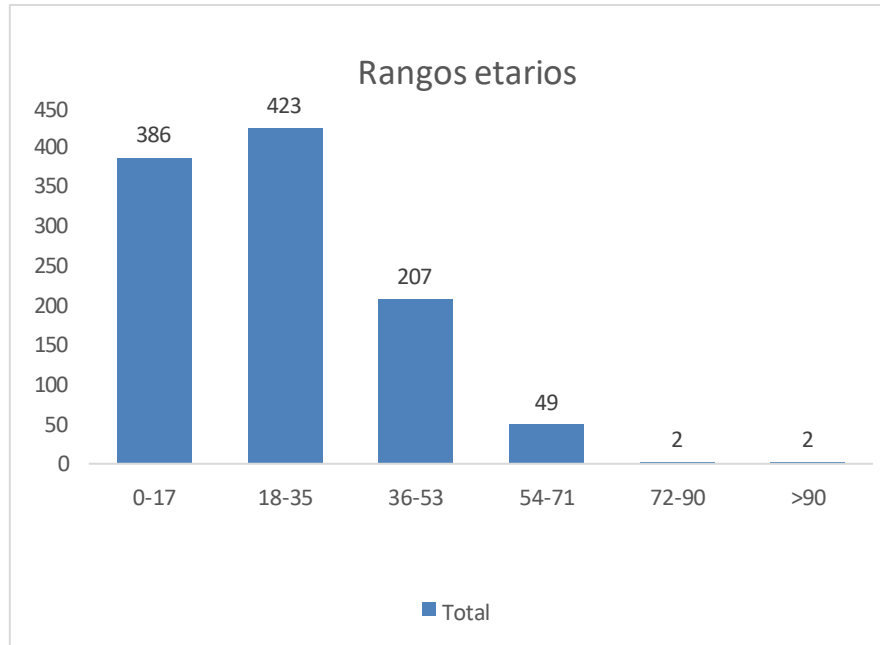
La atención y acompañamiento pastoral se consolidó durante 2025 como uno de los servicios de mayor alcance dentro de la gestión de FAMIG, registrando un total de 1.069 atenciones. Este servicio refleja la identidad y el carisma institucional de la fundación, reconociendo que la dimensión espiritual y humana es un componente inseparable de la atención integral a la población migrante. A través de este acompañamiento, FAMIG brindó contención, escucha activa, orientación y apoyo espiritual a personas y familias que atraviesan procesos de duelo migratorio, desarraigo y pérdida de redes de apoyo, contribuyendo a fortalecer su sentido de dignidad, esperanza y pertenencia en medio de contextos de alta vulnerabilidad.



El cruce entre nacionalidad y sexo permite construir una imagen más precisa del perfil de la población beneficiaria de este servicio. La población venezolana dominó ampliamente las atenciones con 833 personas, siendo el único grupo con presencia verdaderamente significativa, lo que representa aproximadamente el 78% del total del servicio. Dentro de este grupo, la distribución entre hombres y mujeres fue notablemente equilibrada, con 543 hombres y 526 mujeres en el total del servicio, lo que sugiere que tanto hombres como mujeres venezolanas acceden en proporciones similares al acompañamiento pastoral, reconociéndolo como un recurso valioso en su proceso migratorio.

La población colombiana ocupó el segundo lugar con 173 atenciones, reflejando que los procesos de retorno y migración interna también generan importantes necesidades de acompañamiento espiritual y humano. Le siguieron personas de nacionalidad ecuatoriana con 26 atenciones y peruana con 22, grupos en los que, aunque los números son más modestos, la demanda del servicio evidencia que el desarraigo y la vulnerabilidad trascienden las fronteras nacionales y afectan por igual a hombres y mujeres de distintos orígenes.

En menor medida se registraron atenciones a población de otras nacionalidades, brasilera, cubana y chilena, lo que confirma el carácter plurinacional de quienes acceden a este servicio y la necesidad de mantener una oferta pastoral culturalmente sensible, capaz de responder a las particularidades espirituales, religiosas y emocionales de cada grupo poblacional, independientemente de su origen o género.

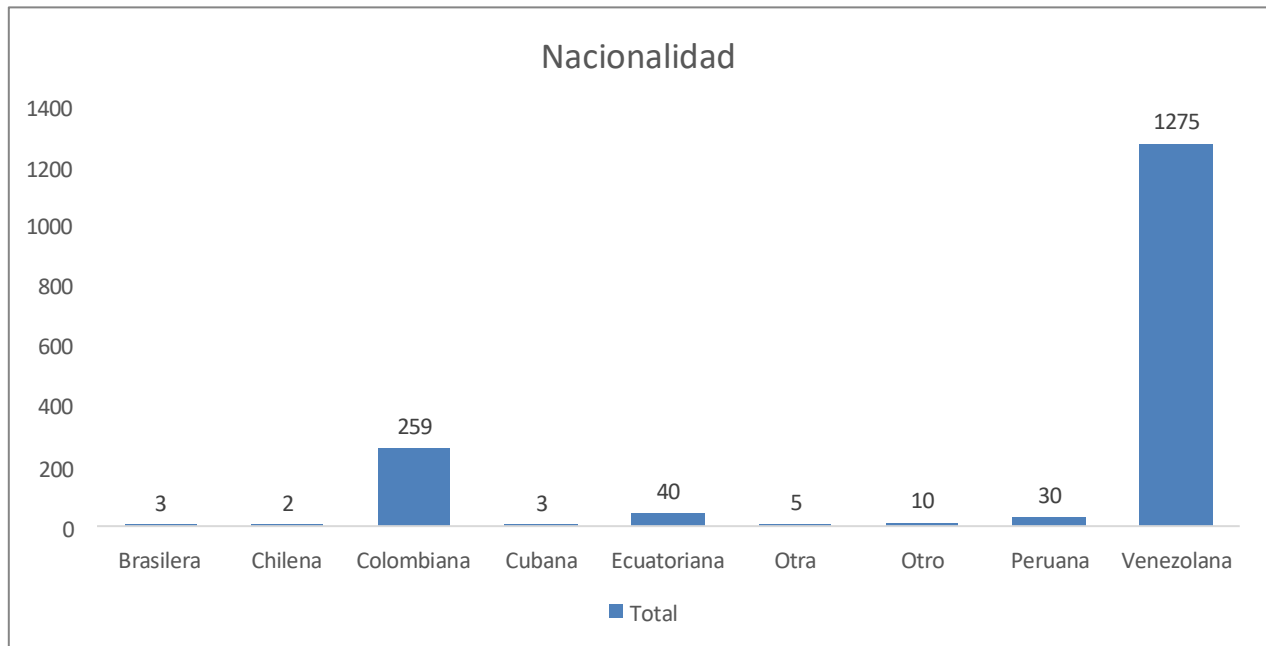


El análisis por rangos de edad reveló una distribución concentrada principalmente en la población joven y adulta. Los adultos jóvenes entre 18 y 35 años representaron el grupo más numeroso con 423 atenciones, seguidos por niñas, niños y adolescentes entre 0 y 17 años con 386 personas, evidenciando que la infancia y juventud migrante también requiere y demanda acompañamiento espiritual como parte de su proceso de recuperación y adaptación. Los adultos entre 36 y 53 años sumaron 207 atenciones, mientras que el grupo de 54 a 71 años registró 49 personas. Los rangos de mayor edad contabilizaron 2 atenciones cada uno, lo que aunque marginal en términos numéricos, evidencia que ningún grupo etario queda excluido del alcance pastoral de la fundación.

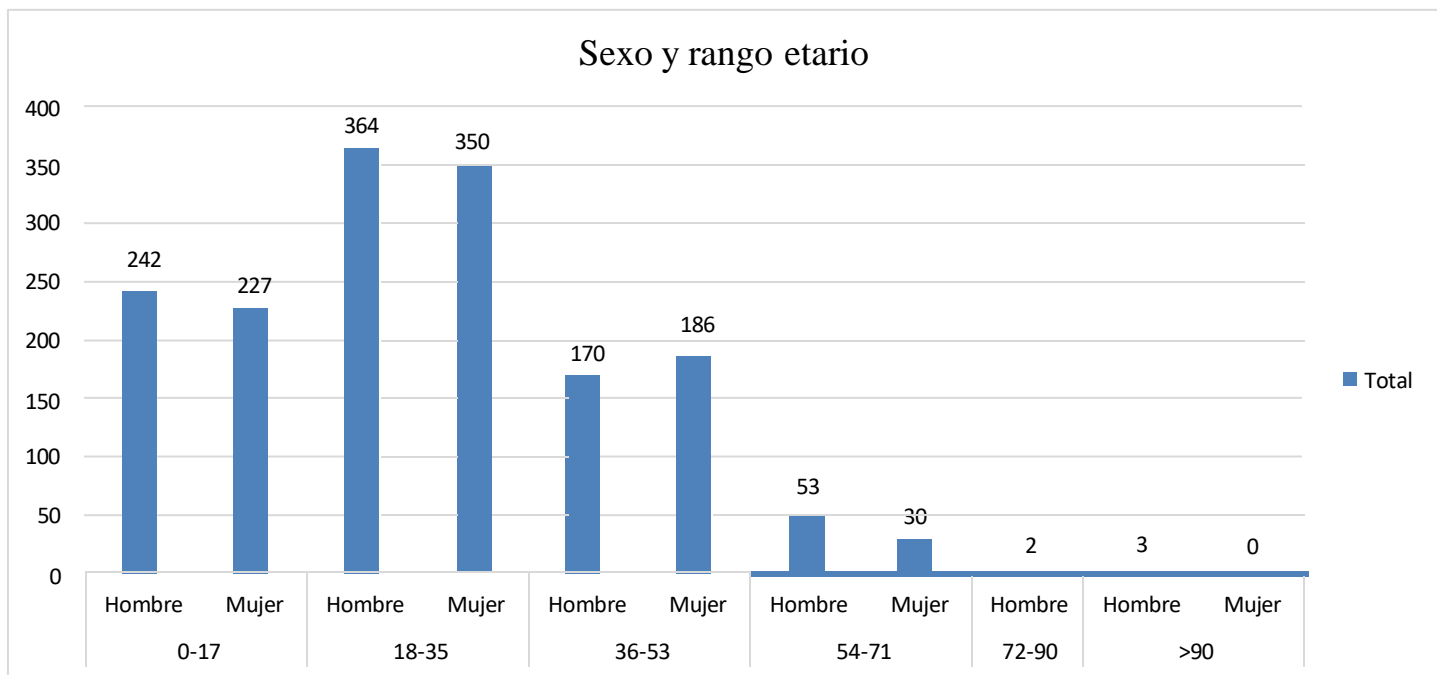


Atención y acompañamiento psicosocial

La atención y acompañamiento psicosocial se posicionó como el servicio de mayor impacto humano dentro de la gestión de FAMIG durante 2025, registrando un total de 1.627 intervenciones. Este resultado evidencia que el bienestar emocional y mental de la población migrante constituye una necesidad tan urgente y prioritaria como las necesidades materiales, y que la fundación ha sabido responder a esta realidad con una oferta especializada y sostenida a lo largo del año. A través de este servicio, FAMIG acompañó a personas y familias en el procesamiento de sus experiencias de duelo, trauma, desarraigo y ruptura de redes afectivas, contribuyendo a su recuperación integral y al fortalecimiento de su capacidad de resiliencia frente a las adversidades del proceso migratorio.



El análisis por nacionalidad reveló una concentración predominante en la población venezolana, que registró 1.275 atenciones, representando aproximadamente el 78% del total del servicio. Esta cifra no solo refleja el volumen de esta población dentro de la fundación, sino también la profundidad de las afectaciones psicosociales asociadas al éxodo venezolano, caracterizado por la separación familiar, la pérdida de proyectos de vida y la exposición a situaciones de violencia y precariedad durante el tránsito. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 259 atenciones, evidenciando que los procesos de retorno forzado y desplazamiento interno también generan importantes cargas emocionales que requieren acompañamiento especializado. Le siguieron personas de nacionalidad ecuatoriana con 40 atenciones, peruana con 30, y en menor medida población de otras categorías con 10, brasilera con 3, cubana con 3, chilena con 2 y otra con 5, confirmando que las afectaciones psicosociales trascienden las fronteras nacionales y afectan a personas de muy diversos orígenes que confluyen en la atención de FAMIG.



Al analizar el cruce de información entre sexo y rangos se detallada el perfil de la población beneficiaria de este servicio fueron 793 mujeres y 834 hombres. Los adultos jóvenes entre 18 y 35 años constituyeron el grupo más numeroso, con 364 hombres y 350 mujeres, para un subtotal de 714 atenciones en este rango, lo que refleja que la población en edad productiva es la más expuesta a las tensiones psicosociales derivadas de la presión por sostenerse económicamente, enviar remesas y reconstruir su proyecto de vida en un nuevo territorio.

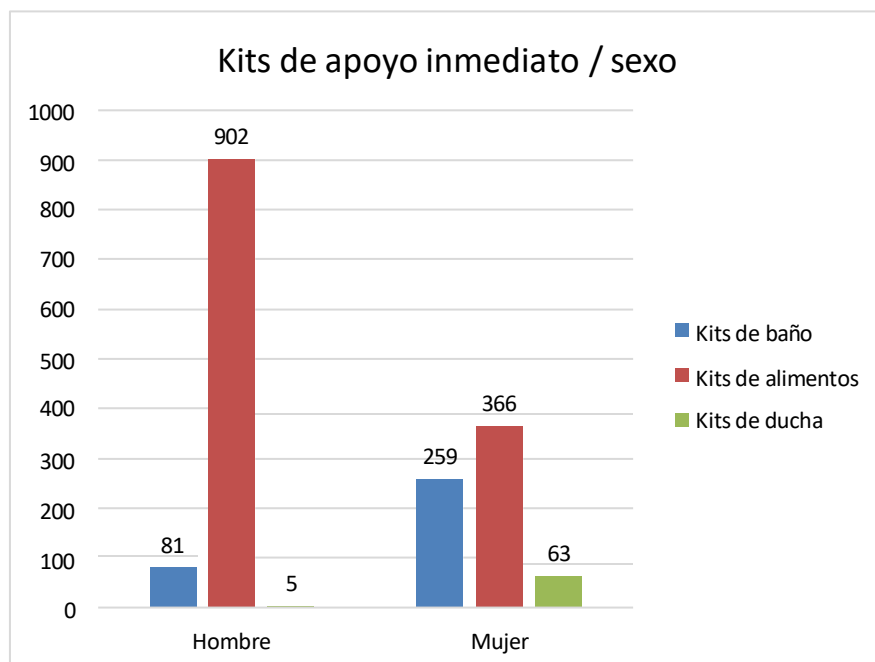
La infancia y adolescencia entre 0 y 17 años registró 242 atenciones a niños y 227 a niñas, sumando 469 intervenciones en este grupo etario, una cifra que subraya con fuerza la necesidad de mantener una atención psicosocial especializada para menores de edad migrantes, quienes enfrentan rupturas escolares, separación de figuras de apego y exposición a contextos de violencia e inestabilidad que impactan profundamente su desarrollo emocional y cognitivo.

Los adultos entre 36 y 53 años sumaron 170 hombres y 186 mujeres, con una leve predominancia femenina que podría estar asociada a mayores cargas de cuidado y situaciones de violencia basada en género en este rango de edad. El grupo de 54 a 71 años registró 53 hombres y 30 mujeres, mientras que en los rangos de mayor edad se contabilizaron 2 hombres entre 72 y 90 años y 3 hombres mayores de 90, sin presencia femenina en estos últimos grupos. En conjunto, la distribución equilibrada entre hombres y mujeres a lo largo de todos los rangos etarios confirma que las afectaciones psicosociales del proceso migratorio no distinguen edad ni género, y que FAMIG ha logrado construir una oferta de atención verdaderamente inclusiva y transversal.

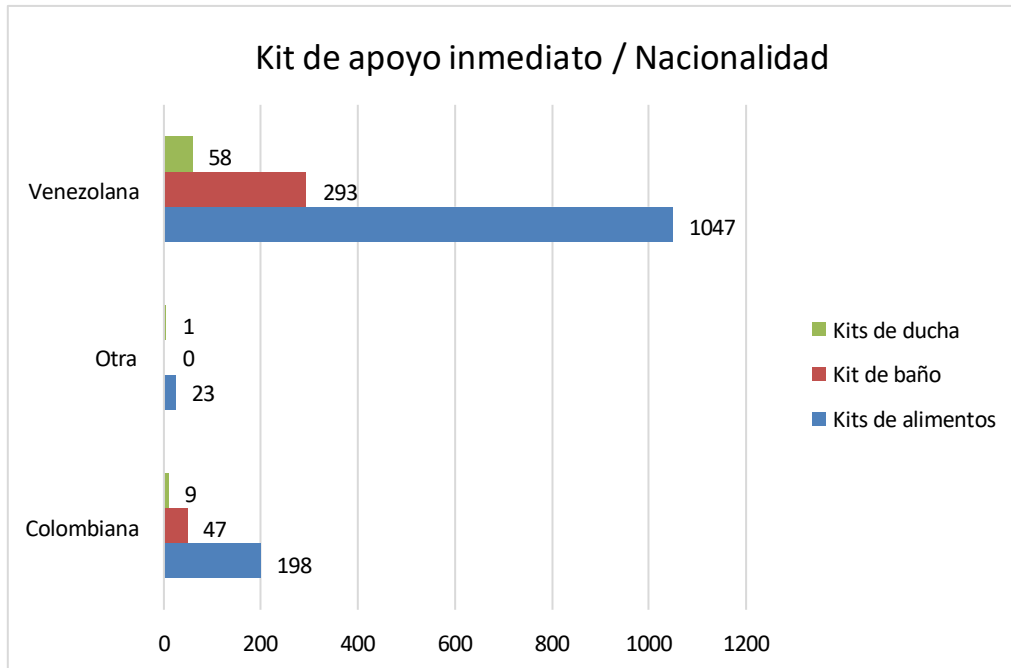


Kits de ducha, baño y refrigerios

La entrega de kits de apoyo inmediato constituyó una de las respuestas humanitarias más tangibles y directas de FAMIG durante 2025, registrando un total de 1.676 kits distribuidos entre kits de alimentos, kits de baño y kits de ducha. Esta línea de atención garantizó condiciones mínimas de nutrición e higiene para personas y familias que llegaron en situación de emergencia, muchas de ellas tras largos trayectos sin acceso a alimentación adecuada ni instalaciones sanitarias. La entrega oportuna de estos insumos no solo respondió a necesidades físicas inmediatas, sino que también constituyó un primer gesto de acogida y dignificación hacia quienes llegaron en las condiciones más precarias.



El análisis por sexo reveló diferencias significativas en la distribución de los distintos tipos de kits. En cuanto a los kits de alimentos, los hombres recibieron 902 unidades frente a 366 entregadas a mujeres, una diferencia notable que podría explicarse por una mayor presencia masculina en los puntos de atención de emergencia o por dinámicas propias de los flujos migratorios en tránsito. En la entrega de kits de baño, las mujeres recibieron 259 unidades frente a 81 de los hombres, inversión que sugiere una mayor demanda femenina de insumos de higiene personal, coherente con las necesidades específicas de las mujeres migrantes. Finalmente, los kits de ducha se distribuyeron principalmente entre mujeres con 63 unidades, frente a apenas 5 entregados a hombres, lo que refuerza la importancia de mantener un enfoque diferencial de género en la provisión de insumos de higiene que responda a las necesidades particulares de cada sexo.

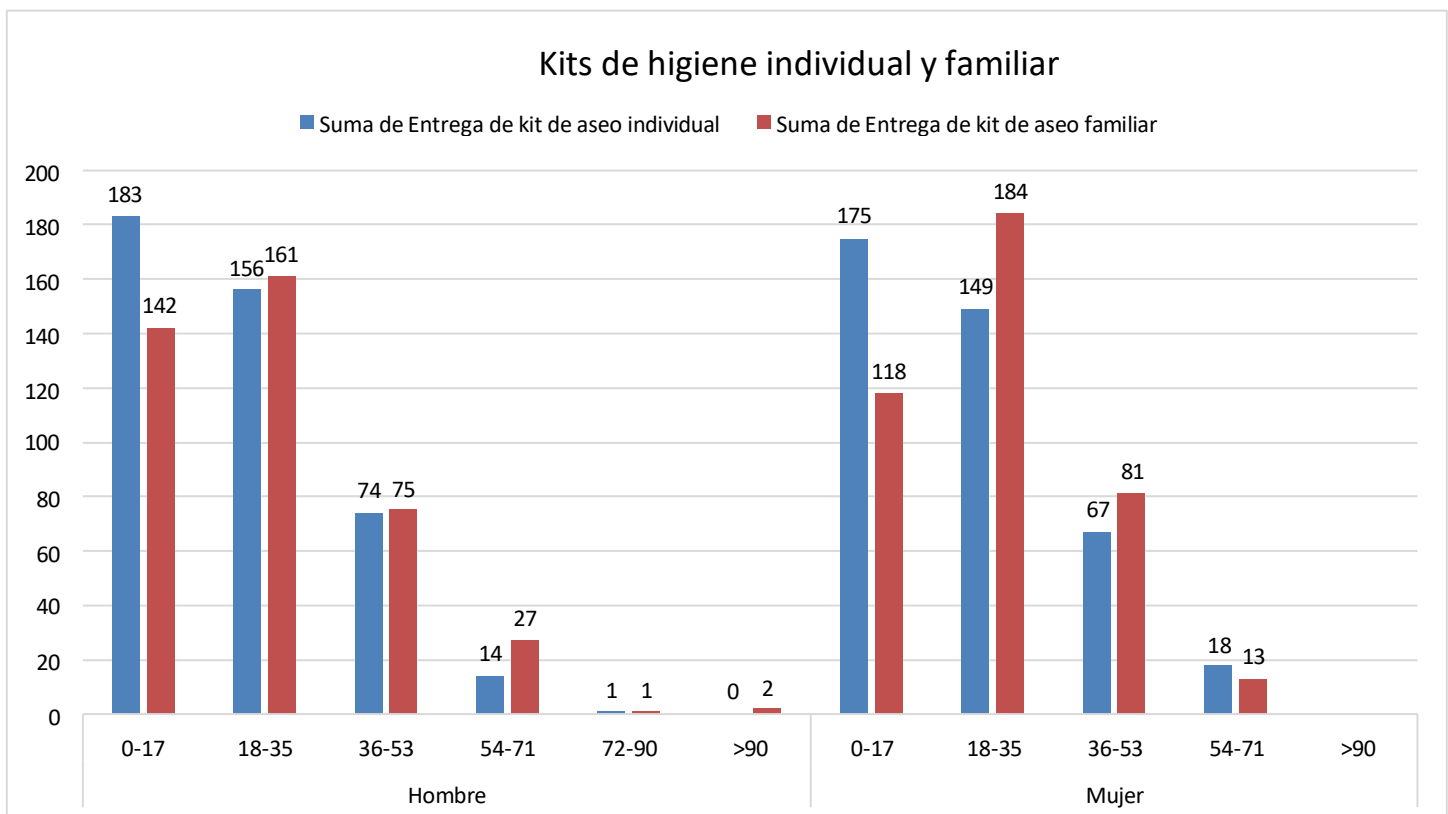


Desde el punto de vista de la nacionalidad, la población venezolana concentró la gran mayoría de los kits distribuidos en todas sus modalidades. Recibió 1.047 kits de alimentos, 293 kits de baño y 58 kits de ducha, cifras que reflejan tanto su predominancia numérica dentro de la población atendida como la profundidad de las carencias que enfrentan al momento de llegar al territorio. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 198 kits de alimentos, 47 kits de baño y 9 kits de ducha, evidenciando que los procesos de retorno y migración interna también generan necesidades humanitarias inmediatas que requieren respuesta oportuna. En menor medida, población de otras nacionalidades recibió 23 kits de alimentos, 1 kit de ducha y ningún kit de baño, confirmando que aunque minoritaria, esta población también accede a los servicios de apoyo inmediato de la fundación. La concentración de la distribución en la población venezolana y colombiana invita a FAMIG a continuar priorizando estas comunidades en su planificación de recursos, sin descuidar la capacidad de respuesta hacia otros grupos nacionales que puedan incrementar su presencia en el territorio.



Kits de higiene individual y/o familiar

La entrega de kits de higiene individual y familiar representó una de las acciones más significativas de FAMIG en materia de dignidad y cuidado personal durante 2025, con un total de 1.641 apoyos, distribuidos entre 837 kits de aseo individual y 804 kits de aseo familiar distribuidos. Estos insumos respondieron a una necesidad básica e inmediata de la población migrante, garantizando condiciones mínimas de higiene tanto para personas que viajan solas como para núcleos familiares completos que llegan en situación de vulnerabilidad.



y rangos etarios ofrece una lectura detallada sobre quiénes fueron los principales beneficiarios de este servicio. En el caso de los hombres, la infancia y adolescencia entre 0 y 17 años concentró la mayor entrega con 183 kits individuales y 142 kits familiares, seguida por los adultos jóvenes entre 18 y 35 años con 156 kits individuales y 161 familiares, cifras prácticamente equivalentes que reflejan una demanda sostenida en estos dos grupos. Los adultos entre 36 y 53 años recibieron 74 kits individuales y 75 familiares, manteniendo también una distribución equilibrada entre ambos tipos. En los rangos de mayor edad, la demanda disminuyó progresivamente: el grupo de 54 a 71 años recibió 14 kits individuales y 27 familiares, mientras que los rangos de 72 a 90 años y mayores de 90 registraron cifras mínimas de 1 kit individual, 1 familiar y 2 familiares respectivamente, evidenciando la menor presencia de adultos mayores masculinos entre los beneficiarios.

En el caso de las mujeres, el comportamiento fue ligeramente distinto. Las adultas jóvenes entre 18 y 35 años lideraron las entregas con 149 kits individuales y 184 familiares, siendo este el único rango donde los kits familiares superaron a los individuales de manera notable, lo que sugiere que las mujeres jóvenes tienden a migrar acompañadas de sus núcleos familiares y tienen mayor necesidad de insumos colectivos. Las niñas y adolescentes entre 0 y 17 años recibieron 175 kits individuales y 118 familiares, mientras que las mujeres entre 36 y 53 años



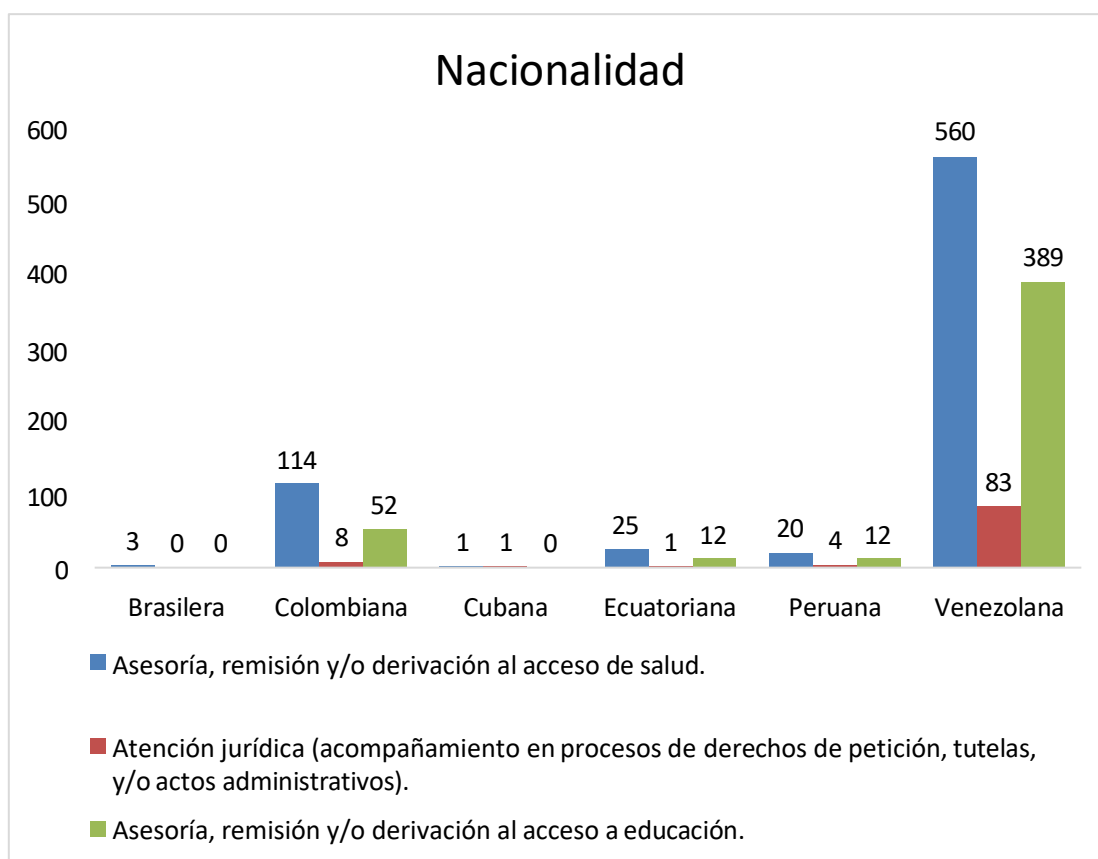
accedieron a 67 kits individuales y 81 familiares. El grupo de 54 a 71 años registró 18 kits individuales y 13 familiares, sin presencia de mujeres mayores de 90 años entre las beneficiarias.

En términos generales, la distribución evidencia que la infancia, adolescencia y juventud concentran la mayor demanda de kits de higiene en ambos sexos, lo que reafirma la importancia de garantizar una provisión suficiente y continua de estos insumos para los grupos poblacionales más numerosos dentro de la atención de FAMIG. Asimismo, la presencia equilibrada de kits individuales y familiares a lo largo de todos los rangos etarios refleja la diversidad de configuraciones familiares y situaciones personales de quienes acceden a este servicio.



Acceso de derechos

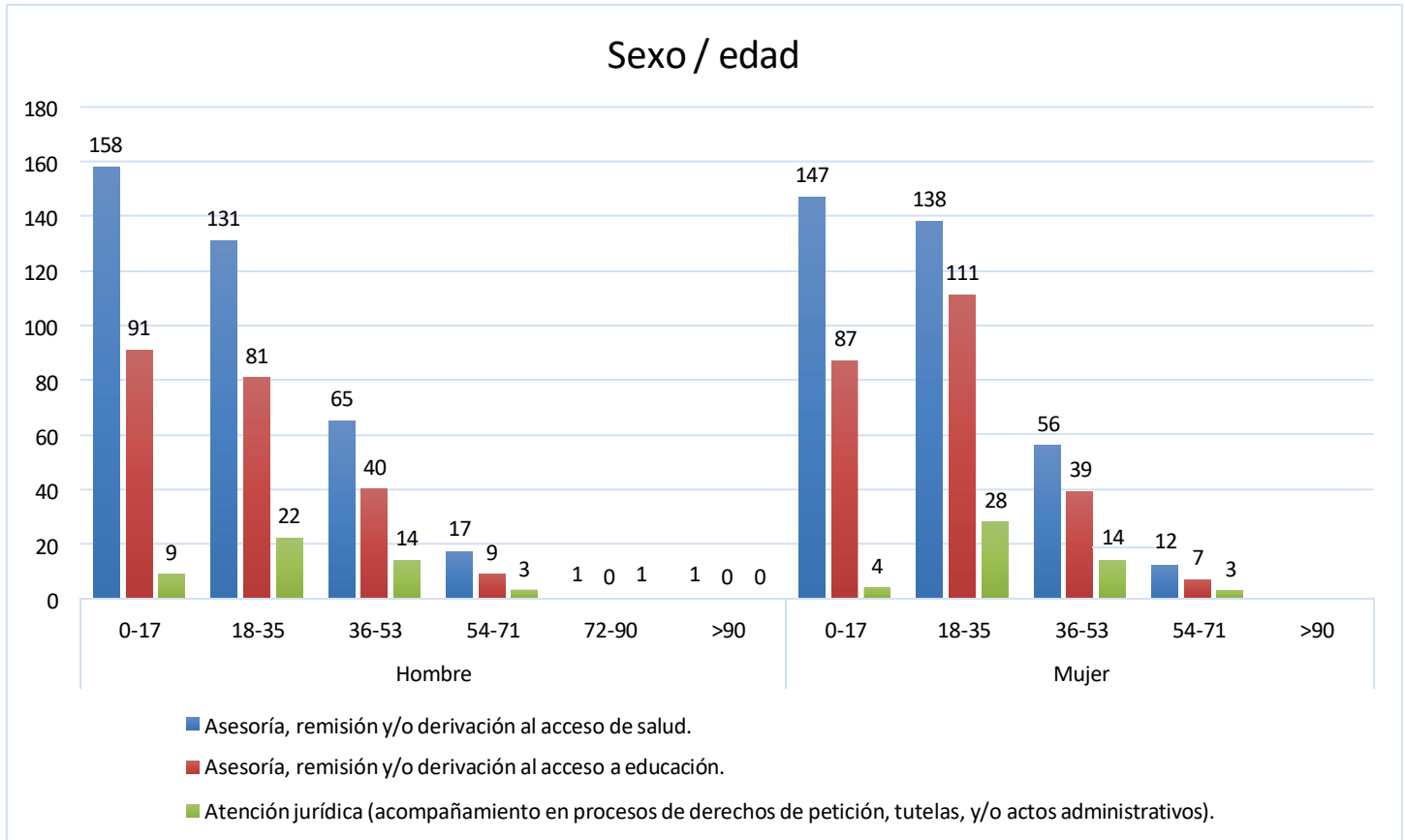
El marco de acceso a derechos constituyó uno de los pilares estratégicos de la gestión de FAMIG durante 2025, registrando un total de 1.191 atenciones distribuidas en tres líneas complementarias de intervención: la asesoría, remisión y/o derivación al acceso a salud con 726 gestiones, la asesoría, remisión y/o derivación al acceso a educación con 465 atenciones, y la atención jurídica mediante acompañamiento en procesos de derechos de petición, tutelas y actos administrativos con 98 intervenciones. Estas tres líneas, interconectadas entre sí, respondieron a la necesidad de garantizar que la población migrante pudiera ejercer plenamente sus derechos fundamentales en el territorio, superando las barreras administrativas, lingüísticas e institucionales que históricamente han limitado su acceso a servicios esenciales.



El análisis por nacionalidad evidenció una marcada concentración en la población venezolana, que registró 560 atenciones en salud, 389 en educación y 83 en atención jurídica, cifras que reflejan tanto su predominancia numérica como la complejidad de sus necesidades en materia de acceso a derechos, derivada de procesos inconclusos de regularización migratoria y desconocimiento del sistema institucional colombiano. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 114 atenciones en salud, 52 en educación y 8 en atención jurídica, evidenciando que aun la población nacional retornada enfrenta barreras significativas para acceder a sus propios derechos tras años de ausencia del país. La población peruana registró 20 atenciones en salud, 12 en educación y 4 en atención jurídica, mientras que la ecuatoriana sumó 25 en salud, 12 en educación y 1 en atención jurídica. En menor medida se atendió a población cubana con 1 atención en salud, brasileira con 3 en salud y población de



otras nacionalidades con 3 en salud y 1 en atención jurídica, confirmando el carácter plurinacional de quienes requieren orientación y acompañamiento para acceder a sus derechos fundamentales.



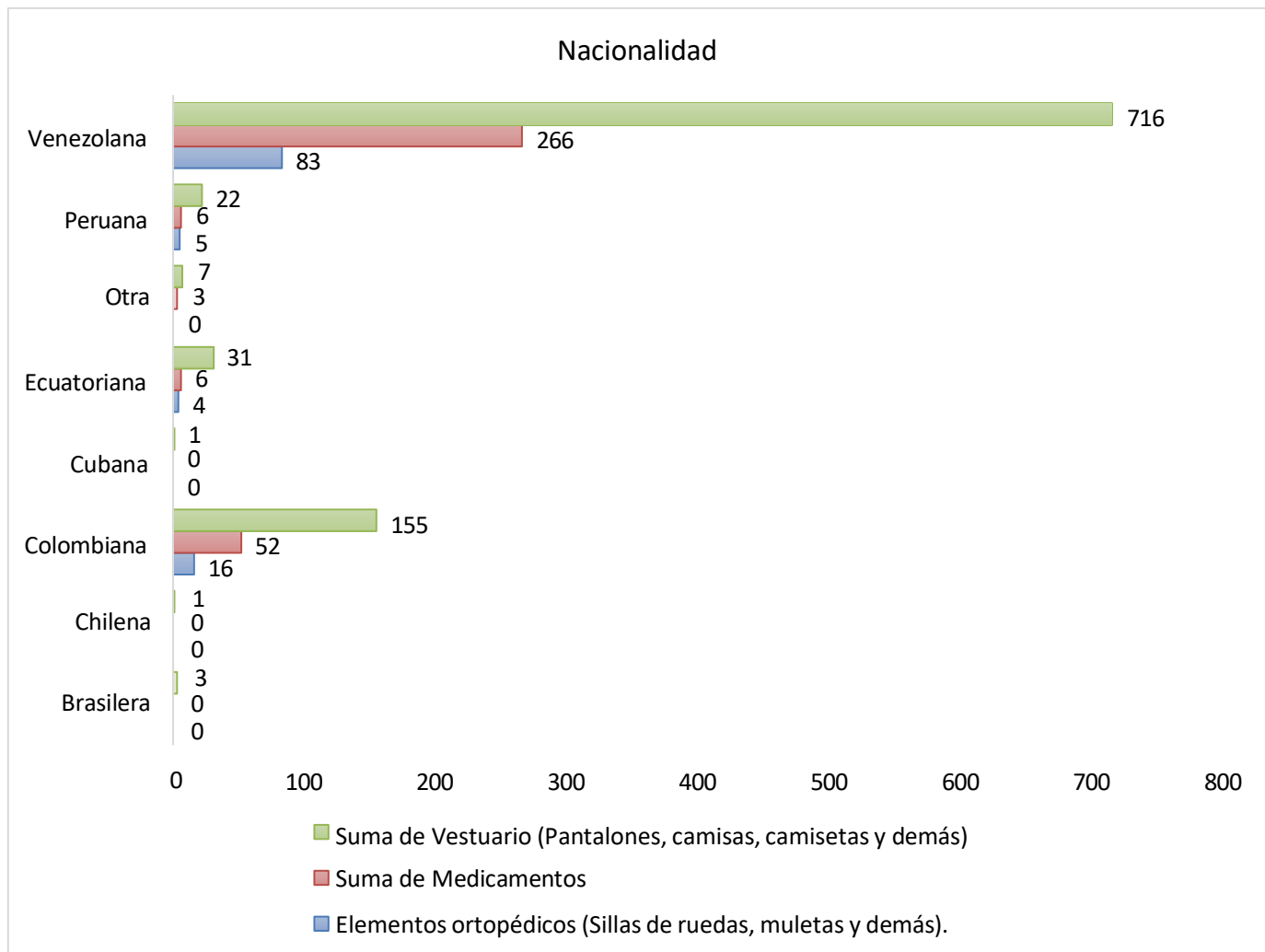
Analizar el cruce de datos reportados en el 2025 entre sexo y rangos etarios ofrece una lectura profunda sobre quiénes enfrentan mayores barreras en el ejercicio de sus derechos. En el caso de los hombres, la infancia y adolescencia entre 0 y 17 años concentró la mayor demanda de atenciones en salud con 158, acompañadas de 91 en educación y 9 en atención jurídica, lo que refleja las importantes brechas de acceso escolar y de salud que enfrentan los niños y adolescentes migrantes. Los adultos jóvenes entre 18 y 35 años registraron 131 atenciones en salud, 81 en educación y 22 en atención jurídica, siendo este último el rango con mayor demanda de acompañamiento jurídico masculino, posiblemente asociado a procesos de regularización migratoria y vinculación laboral formal. Los adultos entre 36 y 53 años sumaron 65 en salud, 40 en educación y 14 en atención jurídica, mientras que el grupo de 54 a 71 años registró 17 en salud, 9 en educación y 3 en jurídica. Los rangos de mayor edad presentaron cifras mínimas, con apenas 1 atención en algunas categorías.

En el caso de las mujeres, las adultas jóvenes entre 18 y 35 años lideraron las atenciones con 138 en salud, 111 en educación y 28 en atención jurídica, siendo el grupo femenino con mayor demanda en todas las líneas. Las niñas y adolescentes entre 0 y 17 años registraron 147 en salud, 87 en educación y 4 en atención jurídica, evidenciando también importantes necesidades de acceso escolar y de salud en la infancia femenina migrante. Las mujeres entre 36 y 53 años sumaron 56 en salud, 39 en educación y 14 en atención jurídica, mientras que el grupo de 54 a 71 años registró 12 en salud, 7 en educación y 3 en jurídica, sin presencia femenina en rangos de mayor edad.



Apoyo institucional

El apoyo institucional constituyó una de las expresiones más concretas y visibles del compromiso humanitario de FAMIG durante 2025, registrando un total de 2.007 apoyos entregados entre vestuario, paquetes alimentarios, medicamentos, juguetes, elementos ortopédicos, kits neonatales, kits escolares, muebles y enseres, y elementos de cocina. Reconociendo que la dignidad humana no puede garantizarse únicamente a través de servicios intangibles, FAMIG desplegó una estrategia de apoyo directo que combinó la entrega de insumos esenciales con la gestión interna de recursos, alianzas y donaciones, logrando así ampliar significativamente su capacidad de respuesta sin depender exclusivamente de la cooperación externa. Esta doble vía —apoyo directo y gestión interna— permitió atender de manera oportuna necesidades en materia de alimentación, salud, educación, vestido y equipamiento del hogar, configurando una respuesta multidimensional que acompañó a las personas migrantes en distintos momentos y etapas de su proceso de estabilización en el territorio.



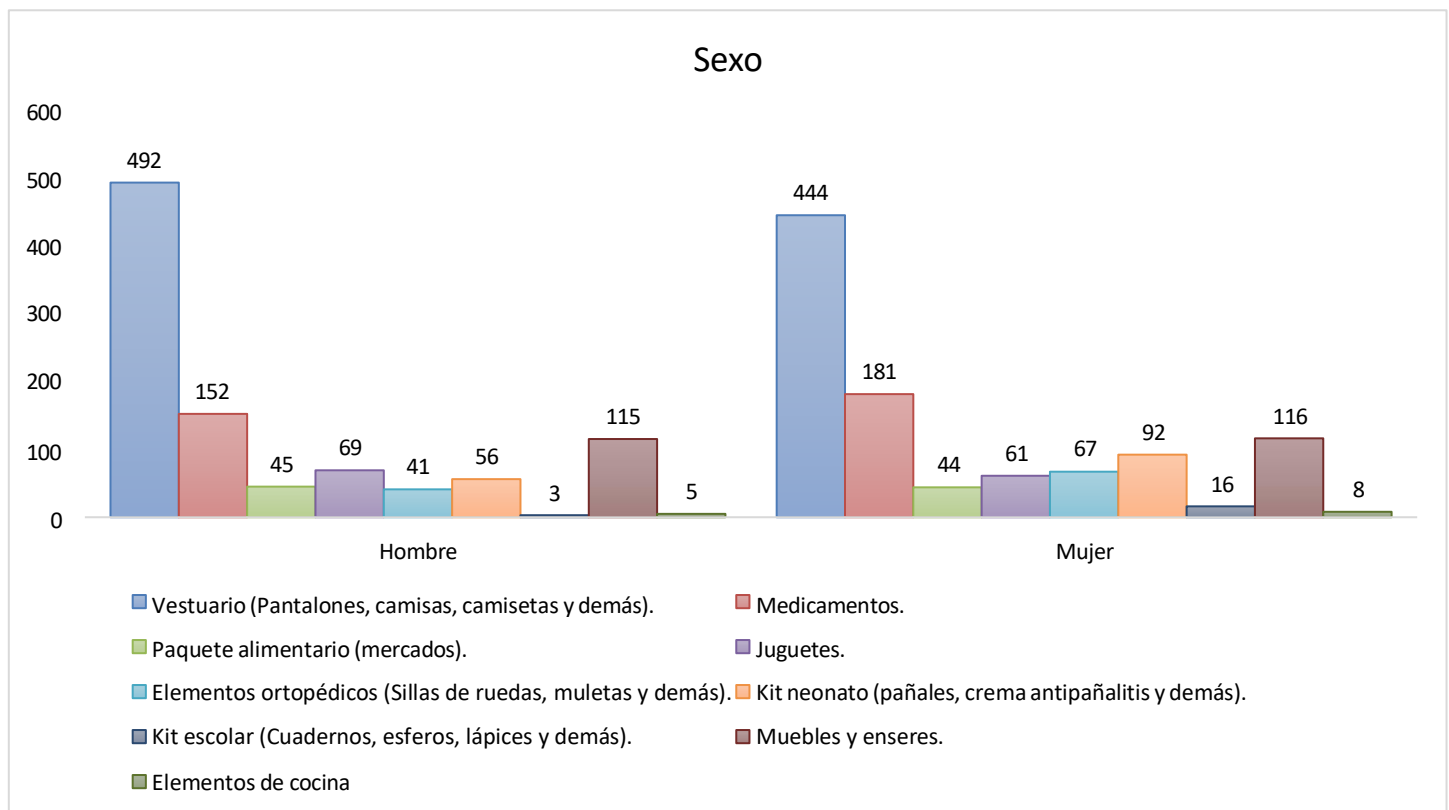
El análisis por nacionalidad evidenció que la población venezolana concentró la gran mayoría de los apoyos institucionales en las tres categorías representadas. En materia de vestuario recibió 716 entregas, seguido de 266 medicamentos y 83 elementos ortopédicos, cifras que reflejan tanto su predominancia numérica como la profundidad de sus necesidades materiales al llegar al territorio. La población colombiana ocupó el segundo lugar con 155 prendas de vestuario, 52 medicamentos y 16 elementos ortopédicos, evidenciando que la población



retornada también enfrenta carencias materiales significativas que demandan respuesta institucional oportuna.

La población ecuatoriana recibió 31 prendas de vestuario, 6 medicamentos y 4 elementos ortopédicos, seguida de la peruana con 22 vestuario, 6 medicamentos y 5 elementos ortopédicos. La población de otras nacionalidades registró 7 prendas de vestuario y 3 medicamentos, mientras que población brasilera recibió 3 prendas de vestuario, y población cubana y chilena registraron cifras mínimas de 1 prenda de vestuario cada una, sin registros en medicamentos ni elementos ortopédicos.

Es destacable que el vestuario fue consistentemente la categoría de mayor demanda en todas las nacionalidades, lo que refleja que la ropa constituye una de las necesidades más inmediatas e universales de la población migrante, independientemente de su origen. La entrega de elementos ortopédicos, aunque más focalizada en la población venezolana y colombiana, evidencia que una parte de la población llega con condiciones de salud que requieren apoyos especializados para garantizar su movilidad y autonomía en el territorio.



El análisis por sexo y tipo de apoyo reveló patrones diferenciados que reflejan las necesidades específicas de hombres y mujeres migrantes. En el caso de los hombres, el vestuario constituyó el apoyo de mayor demanda con 492 entregas, seguido de medicamentos con 152, muebles y enseres con 115, juguetes con 69, kit escolar con 56, paquete alimentario con 45, elementos ortopédicos con 41, elementos de cocina con 5 y kit neonato con 3. La notable demanda masculina de muebles y enseres sugiere que una parte importante de los hombres atendidos se encuentran en proceso de establecimiento en el territorio, buscando condiciones habitacionales estables para ellos y sus familias.

En el caso de las mujeres, el vestuario también lideró las entregas con 444 unidades, seguido de medicamentos

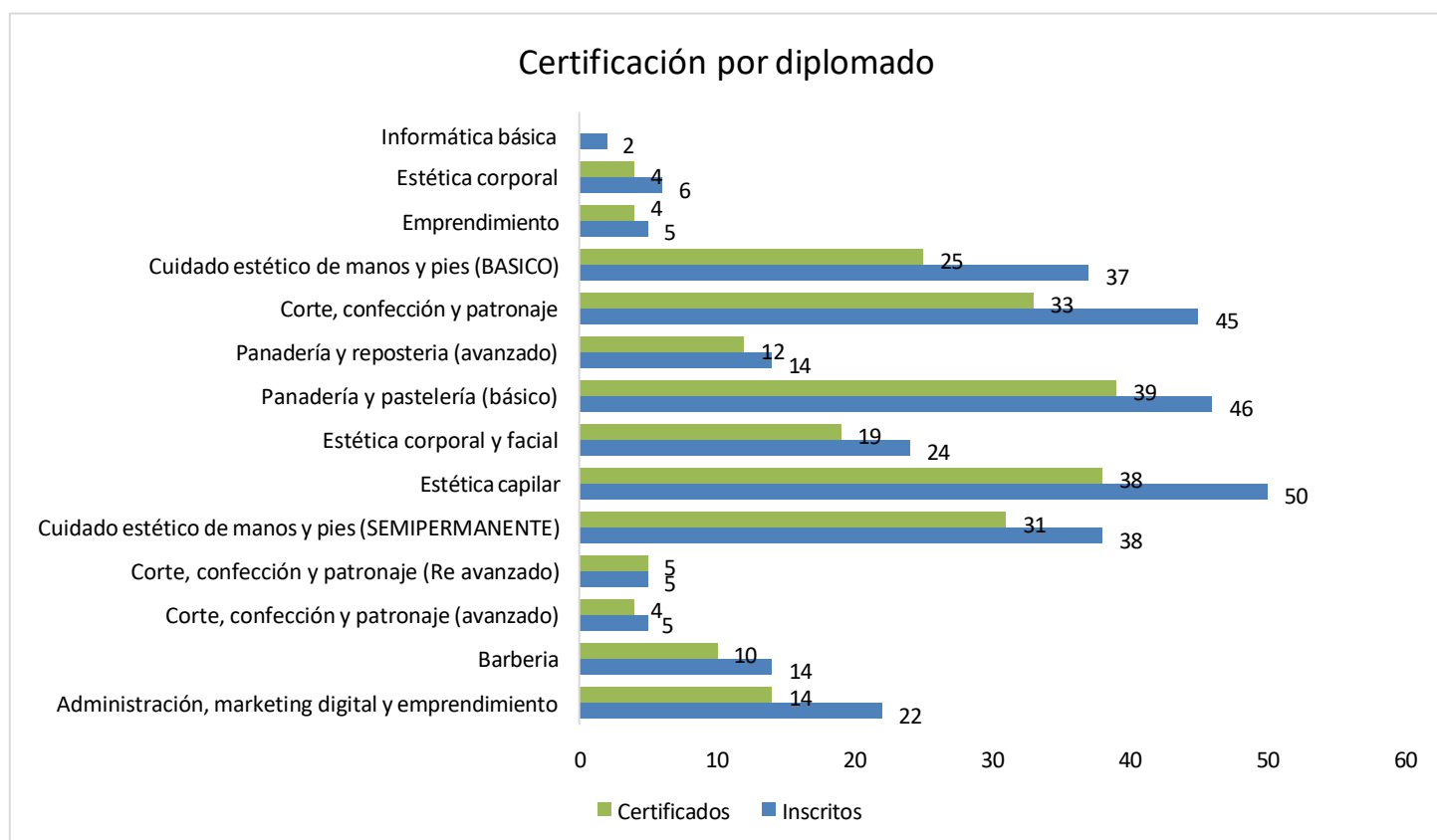


con 181, muebles y enseres con 116, juguetes con 92, kit neonato con 67, elementos ortopédicos con 61, kit escolar con 44, paquete alimentario con 16 y elementos de cocina con 8. La significativa demanda femenina de kits neonatales con 67 entregas frente a apenas 3 masculinas subraya la presencia importante de mujeres gestantes y madres recientes entre la población atendida, quienes requieren insumos especializados para el cuidado de recién nacidos en condiciones de vulnerabilidad. La distribución prácticamente equitativa de muebles y enseres entre hombres (115) y mujeres (116) refleja que ambos sexos comparten en igual medida la necesidad de equipar sus espacios habitacionales, lo que habla de una población con vocación de permanencia y voluntad de reconstruir su proyecto de vida en el territorio.

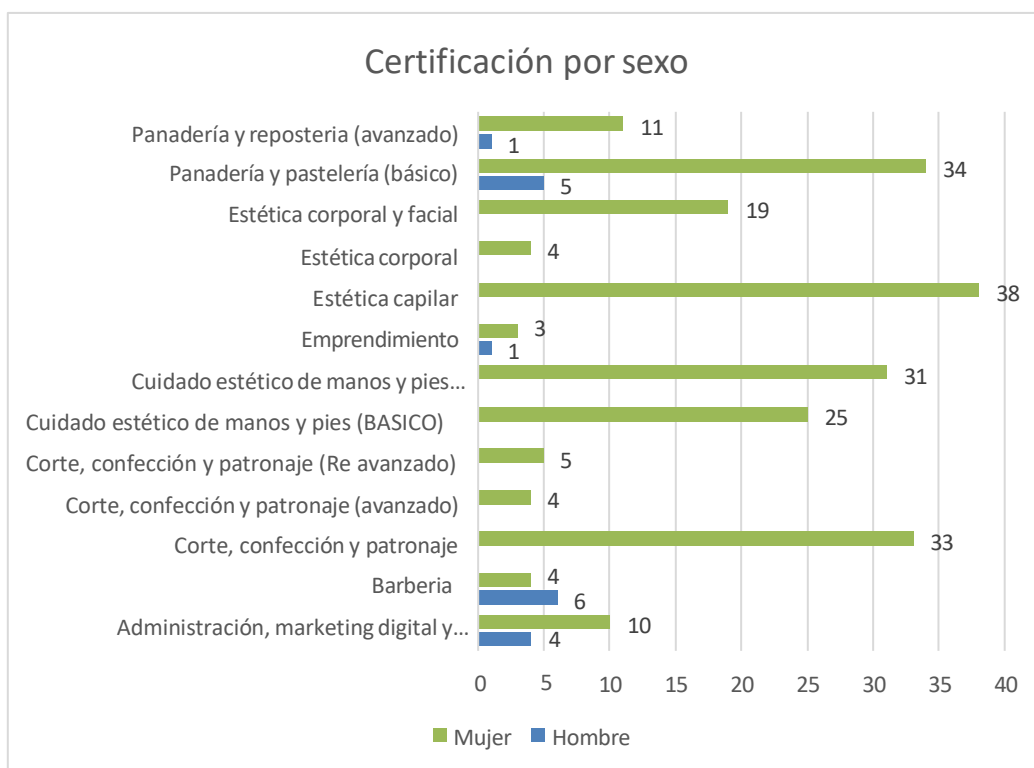


Formación y Capacitación (Centro Pastoral y de Capacitación CEPCA)

El programa de Certificación en Habilidades para el Trabajo (CEPCA) constituyó durante 2025 uno de los ejes centrales de la línea de inclusión económica y promoción de medios de vida de FAMIG, registrando un total de 313 personas inscritas y 238 personas certificadas en diversas áreas de formación técnica y vocacional. Esta cifra representa una tasa de certificación del 76%, lo que refleja el alto nivel de compromiso institucional por acompañar a los beneficiarios hasta la culminación exitosa de sus procesos formativos, superando las barreras de continuidad que frecuentemente enfrentan las personas migrantes asociadas a la inestabilidad laboral, las responsabilidades de cuidado y los procesos de movilización que pueden interrumpir su participación.

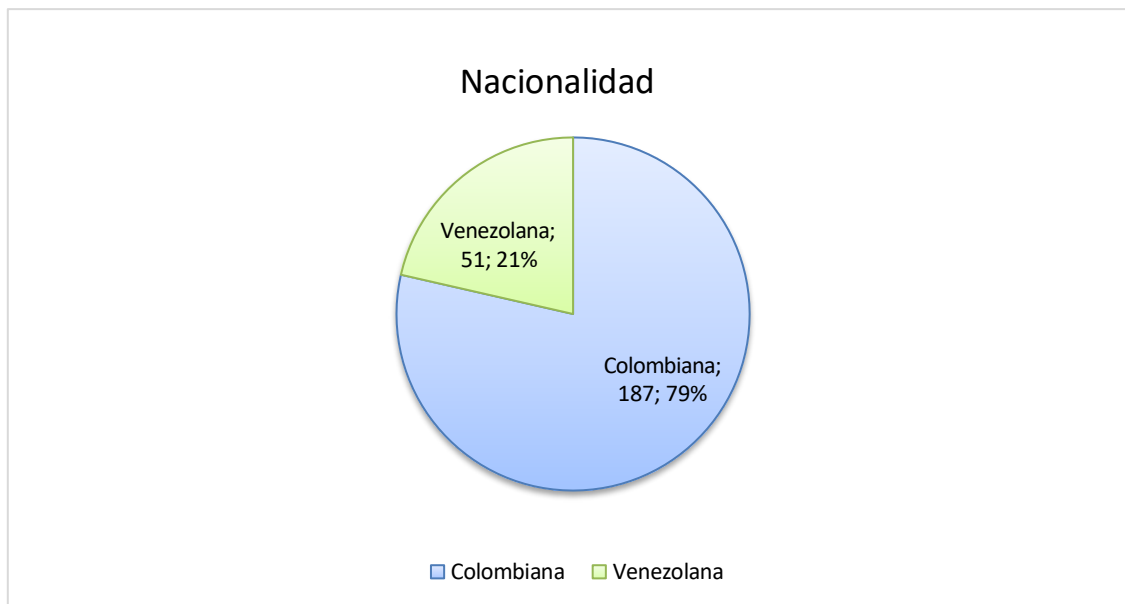


Los diplomados abarcaron un amplio espectro de áreas con alta demanda en el mercado laboral local, priorizando oficios con potencial de generación de ingresos rápidos y sostenibles. El diplomado de estética capilar fue el de mayor convocatoria con 50 inscritos y 38 certificados, seguido de panadería y pastelería básico con 46 inscritos y 39 certificados, siendo este último el que registró la tasa de certificación más alta en términos proporcionales. El diplomado de corte, confección y patronaje atrajo a 45 inscritos y logró certificar a 33, mientras que cuidado estético de manos y pies básico contó con 37 inscritos y 25 certificados y cuidado estético de manos y pies semipermanente registró 38 inscritos y 31 certificados. El diplomado de estética corporal y facial tuvo 24 inscritos y 19 certificados, y administración, marketing digital y emprendimiento contó con 22 inscritos y 14 certificados. En formación gastronómica, panadería y repostería avanzado registró 14 inscritos y 12 certificados, mientras que barbería tuvo 14 inscritos y 10 certificados. Los diplomados de corte, confección y patronaje avanzado y re avanzado registraron 5 inscritos y certificados cada uno, y finalmente estética corporal, emprendimiento e informática básica completaron la oferta con cifras más modestas pero igualmente significativas.



El análisis por sexo reveló una predominancia marcadamente femenina en la participación del programa, lo que refleja que las mujeres migrantes reconocen la formación para el trabajo como una herramienta prioritaria para su autonomía económica y la sostenibilidad de sus proyectos de vida. Las mujeres lideraron las certificaciones en prácticamente todos los diplomados: estética capilar con 38 certificadas, panadería y pastelería básico con 34, corte, confección y patronaje con 33, cuidado estético de manos y pies semipermanente con 31, cuidado estético de manos y pies básico con 25, estética corporal y facial con 19, administración, marketing digital y emprendimiento con 10, panadería y repostería avanzado con 11, corte, confección y patronaje re avanzado con 5, corte, confección y patronaje avanzado con 4 y estética corporal con 4.

La participación masculina, aunque minoritaria, estuvo presente en varios diplomados: barbería con 6 hombres fue el de mayor participación masculina, seguido de panadería y pastelería básico con 5, administración, marketing digital y emprendimiento con 4, panadería y repostería avanzado con 1 y emprendimiento con 1. La presencia masculina en diplomados como panadería y administración refleja una apertura hacia áreas formativas que trascienden los roles de género tradicionales, lo cual es un indicador positivo de la diversidad e inclusión del programa.

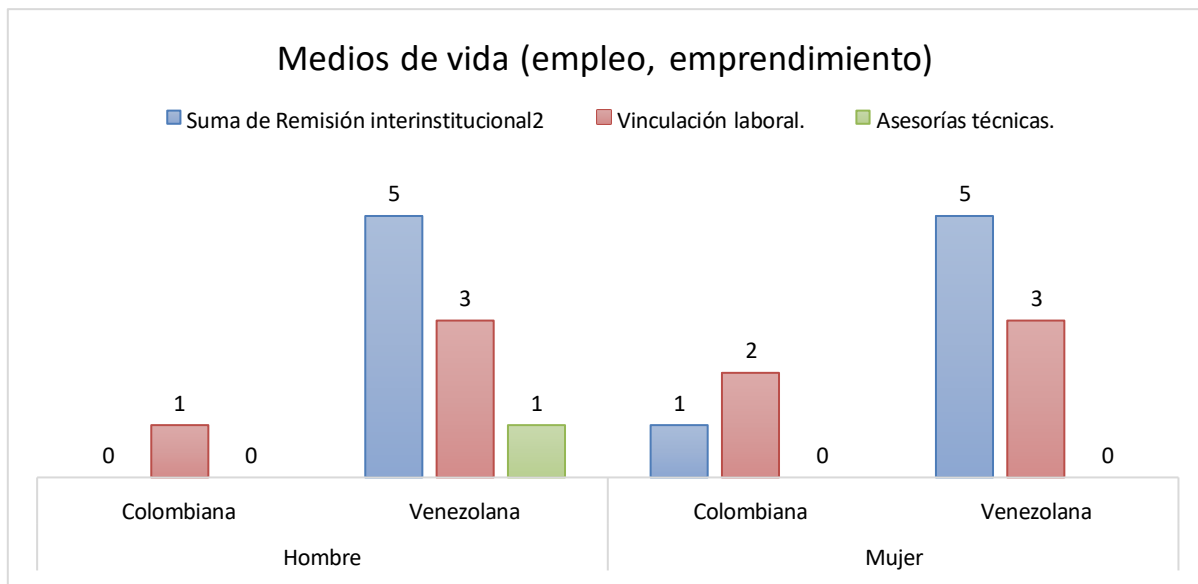


El análisis por nacionalidad presentó una distribución inversa a la observada en otras líneas de atención de FAMIG, con la población colombiana representando el 79% de los certificados con 187 personas, frente al 21% de la población venezolana con 51 personas. Este comportamiento diferencial es particularmente significativo, pues sugiere que la población colombiana —incluyendo retornados y comunidades de acogida— accede en mayor proporción a los procesos de formación para el trabajo, posiblemente por contar con mayor estabilidad en el territorio, documentación vigente y redes de apoyo consolidadas que facilitan su permanencia y continuidad en los programas. La participación venezolana, aunque minoritaria en términos porcentuales, representa un logro importante dado que esta población enfrenta mayores barreras de acceso a la formación formal, lo que invita a FAMIG a fortalecer las estrategias de vinculación y retención de esta comunidad en los procesos de capacitación como parte de su ruta de integración económica sostenible.



Medios de vida (empleo y/o emprendimiento)

La línea de medios de vida representó durante 2025 el eslabón final de la ruta de atención integral de FAMIG, orientada a consolidar la autonomía económica y la integración laboral de la población migrante a través de tres mecanismos complementarios: la remisión interinstitucional, la vinculación laboral directa y las asesorías técnicas. En total se registraron 21 intervenciones en esta línea, cifra que aunque modesta en términos numéricos, representa un avance significativo en la construcción de puentes entre la población migrante y el mercado laboral formal, reconociendo que la inserción económica sostenible es la expresión más concreta de la integración exitosa en el territorio.



El año 2025 reveló que la población venezolana concentró la mayor parte de las intervenciones en ambos sexos. Entre los hombres venezolanos se registraron 5 remisiones interinstitucionales, 3 vinculaciones laborales y 1 asesoría técnica, evidenciando que este grupo requiere acompañamiento simultáneo en múltiples dimensiones del proceso de inserción económica, desde la articulación con entidades externas hasta la orientación técnica especializada para el desarrollo de emprendimientos. Los hombres colombianos registraron únicamente 1 vinculación laboral directa, sin remisiones ni asesorías, lo que sugiere que su mayor familiaridad con el contexto institucional local les permite acceder de manera más directa a oportunidades de empleo sin requerir niveles complejos de intermediación institucional.

Entre las mujeres, la población venezolana registró el mayor volumen con 5 remisiones interinstitucionales y 3 vinculaciones laborales, igualando en remisiones a sus pares masculinos y confirmando que las mujeres venezolanas constituyen un grupo con alta motivación y disposición para integrarse al mercado de trabajo formal, demandando activamente el apoyo institucional para lograrlo. Las mujeres colombianas registraron 1 remisión interinstitucional y 2 vinculaciones laborales, cifras que aunque menores reflejan una demanda activa de apoyo para la inserción laboral por parte de la población femenina retornada.

Es significativo que las asesorías técnicas se concentraron exclusivamente en hombres venezolanos con 1 intervención, sin registros en ningún otro grupo poblacional, lo que invita a reflexionar sobre la necesidad de ampliar esta modalidad de acompañamiento hacia las mujeres migrantes y la población colombiana, quienes



podrían beneficiarse de orientación especializada para el desarrollo de emprendimientos y la formalización de sus actividades económicas. El fortalecimiento de esta línea de atención representa una oportunidad estratégica para FAMIG de cara a los próximos años, consolidando su rol como actor clave en la promoción de la autonomía económica y la integración sostenible de la población migrante en el territorio.

Estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la sociedad

Conforme a la Ley 603 de 2000, el representante legal debe dejar constancia expresa.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 603 de 2000, la Representación Legal informa a la Junta Directiva que la Fundación ha dado cumplimiento a las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor. El software utilizado para el desarrollo de las actividades administrativas y misionales cuenta con las respectivas licencias legales.

Asimismo, las obras, publicaciones, manuales, bases de datos y demás materiales producidos por la entidad cuentan con la titularidad o autorizaciones correspondientes, garantizando el respeto a los derechos de terceros



Plan Operativo Anual 2026 — FAMIG

Objetivo programático N°1: Ejecutar estrategias que promuevan la promoción de espacios de acogida, donde se brinden espacios de acompañamiento psicosocial y pastoral, teniendo como eje central la dignidad humana y el proyecto de vida.

Resultado	Indicador	Meta 2026	Fuentes de verificación
1.1 Brindar alojamiento temporal a personas en condición de vulnerabilidad, tanto a población migrante como a comunidad de acogida.	Al finalizar el año 2026, el CAMIG 1 y CAMIG 2 habrán atendido a 2.600 personas, dando atención integral desde el alojamiento.	El 100% de las personas quedan reportadas en bases de datos de FAMIG. Se proyecta un incremento del 8% respecto a 2025 (1.688 personas alojadas), alcanzando 1.820 atenciones de alojamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Fichas de caracterización. • Reporte cuantitativo mensual. • Registro fotográfico.
1.2 Realizar asistencia y acompañamiento psicosocial en los alojamientos del FAMIG.	Al finalizar el año 2026, en el CAMIG 1 y CAMIG 2 se habrán realizado 1.750 intervenciones psicosociales individuales.	El 100% de las personas atendidas quedan reportadas en bases de datos. Se proyecta un incremento del 7% frente a las 1.627 intervenciones registradas en 2025.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Fichas de caracterización. • Reporte cuantitativo. • Informes periódicos.
1.3 Brindar atención y acompañamiento pastoral a personas y familias vinculadas con la Fundación.	Al finalizar el año 2026, se habrán realizado 1.150 atenciones pastorales en los centros de FAMIG.	El 100% de las personas atendidas quedan registradas. Se proyecta consolidar el servicio pastoral con base en las 1.069 atenciones de 2025.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Fichas de caracterización. • Reporte cuantitativo. • Registro fotográfico.
1.4 Entregar kits de apoyo inmediato (alimentos, aseo individual, aseo familiar, baño y ducha) a personas en situación de emergencia.	Al finalizar el año 2026, se habrán entregado al menos 3.600 kits de apoyo inmediato en sus diferentes modalidades.	Se proyecta un incremento del 5% frente a los 3.317 kits entregados en 2025. El 100% de las entregas quedan registradas.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Registros de entrega. • Reporte cuantitativo. • Informes periódicos.



Objetivo programático N°2: Desarrollar actividades de capacitación y formación en habilidades para el trabajo, emprendimiento y procesos de empleabilidad, teniendo como eje procesos de asistencia legal.

Resultado	Indicador	Meta 2026	Fuentes de verificación
2.1 Formar y certificar a población migrante y en condición de vulnerabilidad en cursos para el ámbito académico o laboral.	Al finalizar el año 2026, se habrán certificado 260 personas en el CEPCA.	El 90% de las personas matriculadas en el CEPCA serán certificadas. Se proyecta un incremento del 9% respecto a las 238 personas certificadas en 2025, ampliando la oferta de diplomados.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Certificados entregados. • Reporte cuantitativo. • Actas.
2.2 Formar un grupo de personas en procesos educativos relacionados al emprendimiento.	Al finalizar el año 2026, se habrán formado 120 potenciales emprendedores.	El 70% de las personas capacitadas implementarán sus unidades productivas. Se proyecta un incremento del 20% frente a los 100 emprendedores formados en 2025.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Informes periódicos. • Reporte cuantitativo. • Actas.
2.3 Apoyar con inversión de capital semilla a personas que tengan ideas de negocio o emprendimientos en ejecución.	Al finalizar el año 2026, se habrán apoyado con capital semilla a 60 personas pertenecientes a población migrante y comunidad de acogida.	El 80% de las personas financiadas con capital semilla logran mejorar su calidad de vida. Se proyecta un incremento del 20% frente a las 50 personas apoyadas en 2025.	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Informes periódicos. • Reporte cuantitativo. • Actas de entrega.
2.4 Caracterizar y remitir perfiles de personas que estén buscando un empleo formal.	Al finalizar el año 2026, se habrá apoyado a 65 personas en procesos de empleabilidad.	Por lo menos el 40% de las personas remitidas son colocadas laboralmente. Se proyecta un incremento del 30% frente a las 50 personas apoyadas en 2025.	<ul style="list-style-type: none"> • Remisiones realizadas. • Procesos de acompañamiento. • Informes de colocación laboral. • Reporte cuantitativo.

Objetivo programático N°3: Promover procesos de atención por medio de transporte humanitario de emergencia.

Resultado	Indicador	Meta 2026	Fuentes de verificación
3.1 Apoyar con transporte	Al finalizar el año 2026, se habrán	500 personas migrantes,	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia.



<p>humanitario de emergencia a población focal que se encuentre con medida de alojamiento humanitario en el CAMIG 2.</p>	<p>apoyado a 500 personas con transporte humanitario de emergencia.</p>	<p>comunidad de acogida y población en condición de vulnerabilidad son atendidas por medio de transporte humanitario. Se proyecta un incremento del 11% frente a las 366 atenciones de 2025 (669 gestiones totales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos. • Reporte cuantitativo. • Registro fotográfico.
---	---	--	--

Objetivo programático N°4: Gestar redes comunitarias y activar rutas interinstitucionales para facilitar el acceso a derechos de las comunidades de interés.


Resultado	Indicador	Meta 2026	Fuentes de verificación
<p>4.1 Implementar estrategias de intervención y/o derivación para facilitar el acceso a derechos de la población en condición de movilidad humana.</p>	<p>Al finalizar el año 2026, se habrá atendido a un total de 1.350 personas con procesos de acompañamiento para el acceso a derechos (salud, educación y atención jurídica).</p>	<p>El 100% de la población atendida ha sido acompañada y/o remitida a procesos de acceso a derechos. Se proyecta un incremento del 13% frente a las 1.191 atenciones registradas en 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Reporte de remisiones. • Informes periódicos. • Reporte cuantitativo.
<p>4.2 Fortalecer la articulación con entidades del sistema de salud para garantizar el acceso efectivo de la población migrante a servicios médicos.</p>	<p>Al finalizar el año 2026, se habrán realizado al menos 800 gestiones de asesoría, remisión y/o derivación al sistema de salud.</p>	<p>El 100% de los casos remitidos cuentan con seguimiento institucional. Se proyecta consolidar las 726 gestiones de salud registradas en 2025 con un incremento del 10%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remisiones documentadas. • Seguimiento de casos. • Reporte cuantitativo. • Informes periódicos.


Objetivo programático N°5: Promover espacios de participación con entidades gubernamentales, no gubernamentales y con la población de acogida para el fortalecimiento en procesos de inclusión e integración comunitaria.

Resultado	Indicador	Meta 2026	Fuentes de verificación
-----------	-----------	-----------	-------------------------



<p>5.1 Propiciar espacios de encuentros con actores estratégicos con el fin de abordar, reflexionar y emprender acciones respecto a escenarios de movilidad humana, DIH, integración comunitaria y acceso a derechos.</p>	<p>Al finalizar el 2026, se habrán realizado espacios de encuentro con actores estratégicos que fomenten la integración comunitaria.</p>	<p>Se realizan por lo menos 6 encuentros con actores estratégicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia. • Registro fotográfico. • Informes de gestión. <ul style="list-style-type: none"> • Relatorías. • Reporte cuantitativo mensual.
<p>5.2 Fortalecer la articulación con redes humanitarias nacionales e internacionales para ampliar la capacidad de respuesta institucional.</p>	<p>Al finalizar el 2026, FAMIG habrá articulado procesos de atención con redes de trabajo humanitario de relevancia.</p>	<p>Se mantiene participación activa en al menos 3 redes humanitarias. Se presentan informes de gestión articulada con socios estratégicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de participación. • Informes de articulación. • Registro fotográfico. <ul style="list-style-type: none"> • Relatorías.
<p>Objetivo programático N°6: Garantizar la entrega de apoyo institucional directo mediante la gestión interna de recursos, alianzas y donaciones para responder a necesidades materiales de la población migrante.</p>			
<p>Resultado</p>	<p>Indicador</p>	<p>Meta 2026</p>	<p>Fuentes de verificación</p>
<p>6.1 Entregar apoyos institucionales en vestuario, medicamentos, elementos ortopédicos, kits neonatales, kits escolares, muebles y enseres, y elementos de cocina a población migrante y comunidades de acogida.</p>	<p>Al finalizar el año 2026, se habrán entregado al menos 2.200 apoyos institucionales en sus diferentes modalidades.</p>	<p>El 100% de las entregas quedan registradas. Se proyecta un incremento del 10% frente a los 2.007 apoyos entregados en 2025, fortaleciendo la gestión de donaciones y alianzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de entrega. • Listados de asistencia. • Reporte cuantitativo. • Informes periódicos.


Monsenor Rubén Darío Hernández Perdomo
 Representante Legal


Hermana Valdete Wilemann
 Secretaria Ejecutiva



Arquidiócesis de Bogotá
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE
FAMIG

ARQUIDIÓCESIS DE BOGOTÁ
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG
NIT: 830 101245-2

Financiadores



Con el apoyo de





Anexos

Imagen 1. Maraton – Porqué la Solidaridad no tiene fronteras. 2025.



YouTube. Maraton Arquidiocesana – Porqué la Solidaridad no tiene fronteras. 2025.

Imagen 2. Maraton – Porqué la Solidaridad no tiene fronteras. 2025.



YouTube. Maraton Arquidiocesana – Porqué la Solidaridad no tiene fronteras. 2025.

Imagen 3. Visita Adveniat. Proyecto Pasos de Esperanza 2025.



Comunicaciones FAMIG. Bogotá D.C (2025).

Imagen 4. Brigada cuidado estético de manos y pies. Centro Integral San Juan de Dios.



Comunicaciones FAMIG. Bogotá D.C (2025)

Imagen 5. Gran Bingo FAMIG – Porqué la solidaridad no tiene fronteras.



Comunicaciones FAMIG. Seminario Mayor de Bogotá. Bogotá D.C (2025).

Imagen 6. Gran Bingo FAMIG – Porqué la Solidaridad no tiene fronteras.



Comunicaciones FAMIG. Seminario Mayor de Bogotá. Bogotá D.C (2025).



Imagen 7. Gran Bingo FAMIG 2025 – Colaboradores, voluntarios y practicantes.



Comunicaciones FAMIG. Seminario Mayor de Bogotá. Bogotá D.C (2025).

Imagen 8. Eucaristía de apertura Semana del Migrante 2025.



Comunicaciones FAMIG. Capilla del Sagrario. Bogotá D.C (2025).

Imagen 9. Celebración días de las madres. 2025



Comunicaciones FAMIG. Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 10. Feria de servicios estudiantes CEPCA. 2025



Comunicaciones FAMIG. Centro Pastoral y de Capacitación. Bogotá D.C (2025).

Imagen 11. Grados estudiantes Modelo de Graduación



Comunicaciones FAMIG, Bogotá D.C (2025).

Imagen 12. Grados estudiantes Modelo de Graduación



Comunicaciones FAMIG, Bogotá D.C (2025).



Imagen 12. Voluntario revisando y organizando alimentos en la despensa.



Comunicaciones FAMIG, Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025)

Imagen 13. Voluntaria y profesional seleccionando ropa para una familia migrante.



Comunicaciones FAMIG, Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025)

Imagen 14. Inauguración remodelación Centro de Atención al Migrante II.



Comunicaciones FAMIG, Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025)

Imagen 15. Actividad voluntariado corporativo Compensar, Centro de Atención al Migrante II.



Comunicaciones FAMIG, Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025)

Imagen 16. Salida con estudiantes CEPCA – Mundo Aventura



Comunicaciones FAMIG, Parque Mundo Aventura, Bogotá D.C (2025)

Imagen 17. Salida con estudiantes CEPCA – Mundo Aventura



Comunicaciones FAMIG, Parque Mundo Aventura, Bogotá D.C (2025)



Imagen 18: voluntariado profesional



Centro de atención al migrante Camig I Bogotá D.C (2025) organización y clasificación de medicamentos

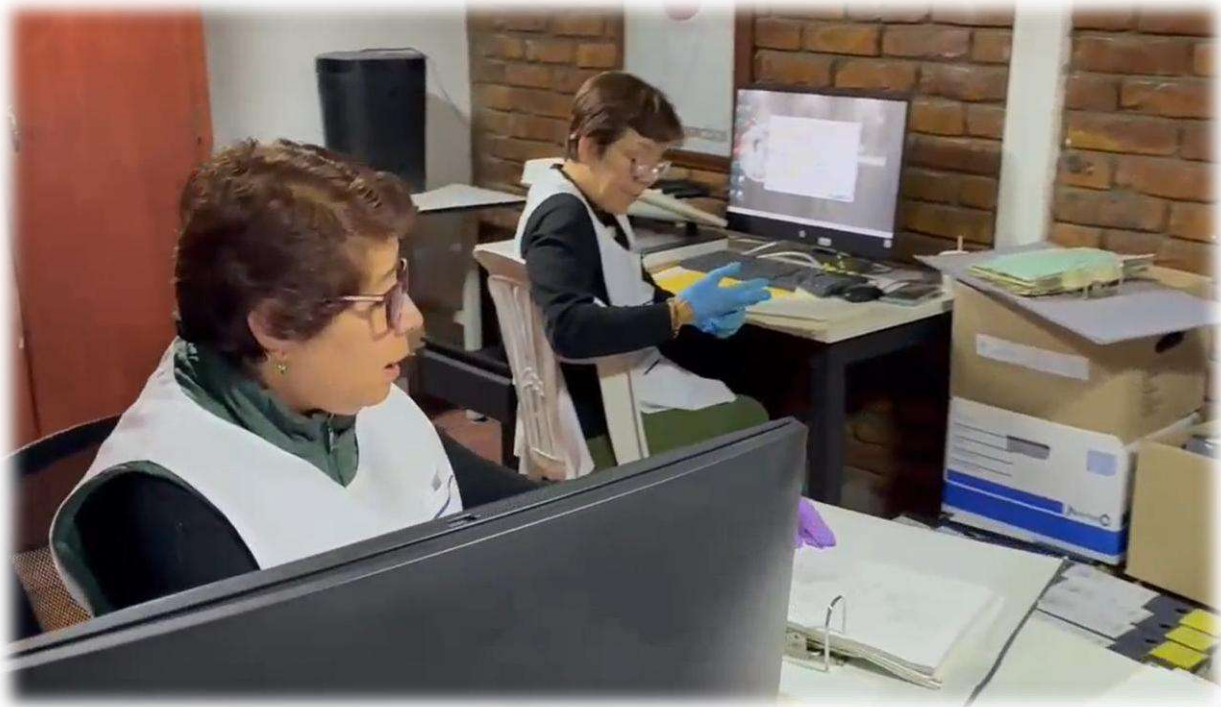
Imagen 19: voluntariado no especializado



Centro de atención al migrante Camig I, Bogotá D.C (2025) Apoyo logístico en la clasificación, alistamiento y armado de kits alimentarios



Imagen 20: voluntariado técnico



Centro de atención al migrante. Camig I, Bogotá D.C (2025) apoyo gestión documental

Imagen 21: Voluntariado técnico



Centro pastoral de capacitación CEPCA Bogotá, .C (2025) Docente en el área de estética capilar



Imagen 22: Encuentro de voluntariado



Centro de atención al migrante Camig I, Bogotá D.C (2025) actividad de reconocimiento y fortalecimiento del programa de voluntariado

Imagen 23: encuentro de voluntariado



Centro de atención al migrante Camig I Bogota D.C (2025) actividad de reconocimiento y fortalecimiento del programa de voluntariado



Imagen 24: Voluntariado corporativo



Centro de atención al migrante Camig I Bogotá D.C (2025) novenas de navidad

Imagen 25: Voluntariado corporativo



Centro de atención al migrante Camig I Bogotá D.C (2025) actividades lúdicas y recreativas



Imagen 26: Donación Fruver



Empresa Disfruver. Bogotá D.C (2025) Despacho de Fruver semanalmente

Imagen 27: Donación huevos



Empresa Provelcol. Bogotá D.C (2025) Despacho de abarrotos



Imagen 28: Donación de Fruver



Centro de atención al migrante Camig I. Bogotá D.C (2025) banco de alimentos

Imagen 29: Donación de abarrote



Empresa Banco de Alimentos. Bogotá D.C (2025) Despacho de abarrotes



Imagen 30: Capacitación en uso de EPP – Entrega de dotación



Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 31. Pausas activas



Centro de Atención al Migrante I.
Bogotá D.C (2025).

Imagen 32. Pausas activas



Centro de Atención al Migrante I.
Bogotá D.C (2025).



Imagen 33. Pausas activas



Centro de Atención al Migrante I.
Bogotá D.C (2025).

Imagen 34. Pausas activas



Centro de Atención al Migrante I.
Bogotá D.C (2025).

Imagen 35. Pausas activas



Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).



Imagen 36. Campañas de prevención y promoción SG-SST



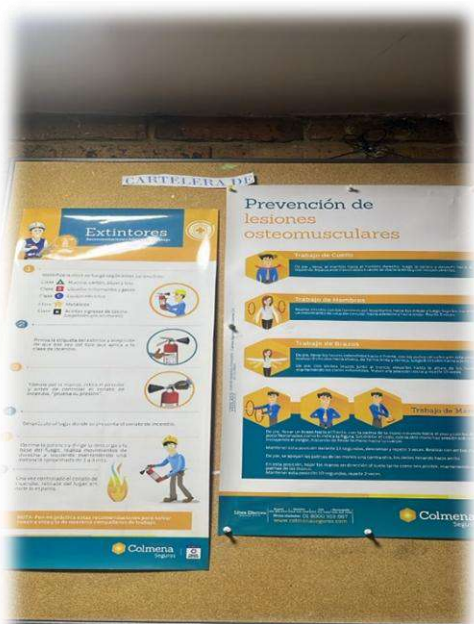
Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 37. Campañas de prevención y promoción SG-SST



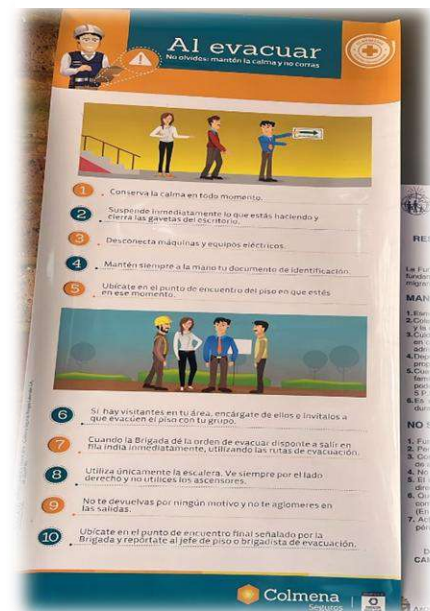
Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 38. Campañas de prevención y promoción SG-SST



Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 39. Campañas de prevención y promoción SG-SST



Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).



Imagen 40. Simulacro Distrital 22 de octubre 2025



Centro de Atención al Migrante I. Bogotá D.C (2025).

Imagen 41. Simulacro Distrital 22 de octubre 2025



Centro Pastoral y de Capacitación. Bogotá D.C (2025).



Imagen 42. Simulacro Distrital 22 de octubre 2025



Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025).

Imagen 43. Señalización y recarga de extintores



Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025).



Imagen 44. Señalización y recarga de extintores



Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025).

Imagen 45. Inspección de botiquines



Centro de Atención al Migrante II. Bogotá D.C (2025).



Imagen 46. Campeonato Bolos colaboradores



Club los Caimos. Bogotá D.C (2025).



Club los Caimos. Bogotá D.C (2025).

Imagen 47. Certificados de reconocimiento



Club los Caimos. Bogotá D.C (2025).

Imagen 48. Certificados de reconocimiento



Club los Caimos. Bogotá D.C (2025).

Imagen 49. Compartir Salida Fin de año



Club los Caimos. Bogotá D.C (2025).