



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Adoptado mediante Resolución N° 006-2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. ALCANCE.....	3
5. DIAGNÓSTICO DE PLANTA ACTUAL.....	4
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	5

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil es una herramienta fundamental de planificación estratégica que permite anticipar las necesidades del talento humano en función de los objetivos institucionales, las demandas del entorno y la evolución de los servicios culturales y turísticos que ofrece la entidad.

El ICT cuenta con una planta de personal limitada, compuesta en su mayoría por servidores en provisionalidad y contratistas por prestación de servicios. Esto ha generado retos significativos en la sostenibilidad de los procesos misionales y administrativos, así como en la consolidación de capacidades institucionales permanentes. No se cuenta con personal vinculado por carrera administrativa, lo que incide directamente en la gestión del conocimiento, la memoria institucional y los procesos de evaluación del desempeño laboral, los cuales no aplican actualmente para la entidad.

A pesar de estas limitaciones, el Instituto ha logrado sostener una programación cultural activa, consolidar una Escuela de Formación Artística y Cultural, ejecutar proyectos de impacto local y regional, y posicionar a San Gil como un destino turístico culturalmente diverso. Sin embargo, el fortalecimiento del talento humano es indispensable para consolidar una estructura organizacional más robusta, promover la innovación en los servicios y garantizar la mejora continua.

Este plan se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Vacantes y el Plan de Acción Institucional del ICT, así como con el Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027, especialmente en su eje de cultura, turismo y fortalecimiento institucional. Además, guarda coherencia con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en lo relacionado con la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

La previsión de recursos humanos se convierte, entonces, en un componente esencial para anticipar necesidades, proyectar escenarios, identificar brechas de capacidades y generar estrategias que garanticen una dotación adecuada, oportuna y competente de personal, alineada con la misión y visión del ICT San Gil.

2. OBJETIVO GENERAL

Proyectar de manera técnica, racional y presupuestalmente sostenible las necesidades de personal del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, garantizando la adecuada planeación del recurso humano necesario para el cumplimiento de las funciones misionales, administrativas y de apoyo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar la planta de personal vigente e identificar las posibles brechas funcionales existentes.
- Estimar los ingresos y egresos de personal para la vigencia, con base en antecedentes, proyecciones y condiciones actuales.
- Identificar los cargos que requieren ser provistos y las modalidades de provisión aplicables (encargo, provisionalidad, concurso de méritos).
- Articular el presente plan con el Plan Anual de Vacantes y el Plan Institucional de Capacitación.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica a toda la planta de personal del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, e incluye tanto empleos de libre nombramiento y remoción como aquellos vinculados mediante carrera administrativa (incluidos en provisionalidad).

Este documento tiene un alcance de carácter anual, y cubre:

- El análisis de la planta de personal vigente.
- La proyección de necesidades de personal a corto plazo.
- El estudio de posibles movimientos (ingresos, egresos, provisión de vacantes).
- La estimación de costos y fuentes de financiación para la provisión de los empleos requeridos.
- La articulación técnica con otros instrumentos de gestión del talento humano.

Su implementación y seguimiento estará a cargo de la Dirección General, en coherencia con el Plan de Acción Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. DIAGNÓSTICO DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil fue establecida mediante el Acuerdo No. 02 del 28 de octubre de 2013 expedido por la Junta Directiva. Actualmente, se compone de cuatro cargos distribuidos de la siguiente manera:

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel Jerárquico	Tipo de Vinculación	Cantidad
Director General	050	1	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional Universitario – Control Interno	219	1	Profesional	Nombramiento por período fijo	1
Técnico Administrativo	367	1	Técnico	Libre nombramiento y remoción	1
Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	Provisionalidad (carrera administrativa)	1

Observaciones:

- La totalidad de los cargos se encuentra ocupada.
- El cargo de **Auxiliar Administrativo** se encuentra en situación de **provisionalidad**.
- No se cuenta actualmente con cargos en vacancia definitiva.
- No existen funcionarios en edad de retiro forzoso ni próximos a adquirir pensión de jubilación en el corto plazo.

Caracterización del talento humano vinculado al ICT

Tipo de Vinculación	Número de Personas	Observaciones
Contratistas por Prestación de Servicios	28	Profesionales de apoyo en cultura, turismo, comunicaciones y procesos administrativos.
Funcionario de planta	4	Dirección del Instituto- Profesional universitario- Técnico administrativo- Auxiliar administrativo
Personal en comisión	0	—
Personal de carrera administrativa	0	No aplica.
Total, vinculado	32	—

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos estará a cargo de la Dirección General.

Este proceso busca garantizar que las proyecciones realizadas se mantengan actualizadas y que las decisiones sobre provisión de empleos se tomen con criterios técnicos, normativos y presupuestales.

El seguimiento se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- Monitoreo semestral del comportamiento de la planta de personal, con énfasis en ingresos, egresos y situaciones administrativas especiales.
- Actualización permanente en el SIGEP, asegurando la calidad, trazabilidad y oportunidad de los datos sobre el recurso humano.

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
31/01/2025	0.0	Adopción mediante Resolución N° 013-2025
30/01/2026	0.1	Adopción mediante Resolución N° 006-2026