

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes constituye un instrumento fundamental de la planeación estratégica del Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca – ITTDAR, orientado a garantizar la provisión oportuna y adecuada de los empleos requeridos para el cumplimiento de la misión institucional durante la **vigencia 2026**.

En concordancia con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y particularmente con la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, este Plan reconoce al servidor público como el eje central de la gestión institucional y promueve una administración del personal basada en el mérito, la transparencia, la eficiencia y la continuidad del servicio público.

El Plan permite identificar de manera anticipada las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal, facilitando la toma de decisiones para su provisión durante la vigencia 2026, de acuerdo con las necesidades misionales del ITTDAR y la disponibilidad presupuestal.

La información aquí contenida se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en el **artículo 17 de la Ley 909 de 2004**, modificado por la **Ley 1960 de 2019**, y conforme a los lineamientos del **Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, el **Decreto 1083 de 2015**, el **Decreto 1499 de 2017**, el **Decreto 648 de 2017**, el **Decreto 2482 de 2012**, y demás normas concordantes.

El análisis corresponde a la planta de personal vigente, de conformidad con la **Resolución 1404 del 18 de mayo de 2023**, con corte a **31 de diciembre de 2025**, proyectando su aplicación para la vigencia 2026.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. OBJETIVO.....	3
2. METODOLOGÍA	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABILIDAD	3
5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES.....	3
6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	4
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	7
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL ITTDAR - 2026 ITTDAR.....	7
9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.....	10
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN	11

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

1. OBJETIVO

Planear de manera técnica y estratégica la provisión de los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la **vigencia 2026**, a través de las diferentes modalidades de vinculación previstas en la normativa vigente, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, eficiencia, transparencia y legalidad.

El Plan se constituye igualmente en un instrumento de apoyo para la toma de decisiones en la administración del Talento Humano, permitiendo articular la planeación del recurso humano con la planeación institucional, financiera y presupuestal del ITTDAR, en el marco del MIPG.

2. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes se desarrolló teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con base en la situación real de la planta de personal del ITTDAR, con corte a **31 de diciembre de 2025**, proyectando la provisión de empleos para la **vigencia 2026**.

La información será actualizada cada vez que se presente una vacancia definitiva o temporal, de conformidad con las causales establecidas en la Ley 909 de 2004 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes tendrá aplicación durante la **vigencia 2026**, sin perjuicio de las actualizaciones que deban realizarse cuando se presenten modificaciones en la planta de personal o nuevas vacancias.

4. RESPONSABILIDAD

La **Gestión de Talento Humano** del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca será la responsable de:

1. Elaborar, actualizar y custodiar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes.
2. Reportar oportunamente las vacantes a las instancias competentes, en especial a la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, cuando corresponda.
3. Articular el Plan con la planeación institucional, financiera y presupuestal.
4. Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en los procesos de provisión de empleos.

5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca cuenta con los siguientes niveles jerárquicos, les corresponden las siguientes funciones generales:

- a. **Nivel Directivo o estratégico y de evaluación:** funciones acordes al direccionamiento estratégico, coordinación, supervisión, evaluación y monitoreo del Instituto en la formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos desde la Dirección y la Secretaría General del Instituto.
- b. **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- c. **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- d. **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El Plan Anual de Vacantes surge en cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 17 de la 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y las demás que las modifiquen o adicionen.

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes...”

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Artículo 24. “... En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley...”

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Artículo 29. “Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos...”

Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. “Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.”

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. “Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria.

Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

SISTEMA DE GESTIÓN ITTDAR

Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca
Carrera 19 N° 17 – 55, Arauca – Arauca (Colombia) Teléfono: +57 (607) 885 3224

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

Cualquiera sea la modalidad del concurso, podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y el perfil para el desempeño de los empleos.”

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. *“Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo...”*

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. *“Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo...”*

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. *“El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”*

Decreto Ley 1960 de junio de 2019.

Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

Decreto 1499 de 2017. En el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que define unos criterios para la implementación de la política de Gestión del Talento Humano en la Entidad

El presente Plan se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano definida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, conforme al Manual Operativo expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el Plan Anual de Vacantes
- Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes si existen cambios, con el fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- Desde el área de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, *“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

Para la provisión se estableció el PR-TH-04 Procedimiento vinculación de personal

Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

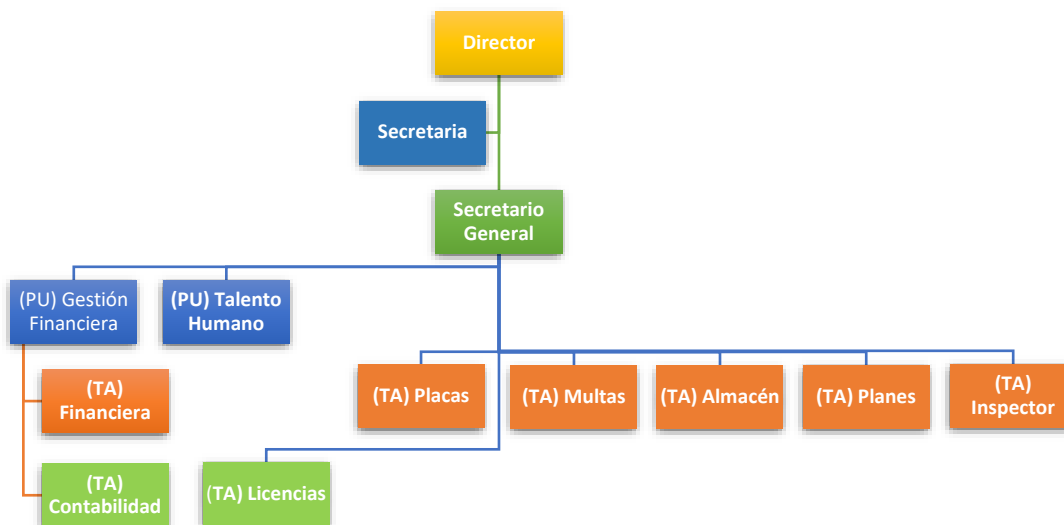
De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previos el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la Ley, para el caso del director, la gobernación del Departamento de Arauca será la responsable de adelantar el proceso de provisión.

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL ITTDAR - 2026 ITTDAR

La planta de personal del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia 2026 se mantiene sin modificaciones frente a la vigencia inmediatamente anterior, conservando el mismo número de empleos, su distribución por niveles jerárquicos y la situación administrativa de los cargos, con base en el corte realizado al 31 de diciembre de 2025.

Estructura Organizacional según Resolución RES. 1404 -2023.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025



Abreviaturas

(PU) Profesional Universitario

(TA) Técnico Administrativo

La planta de personal aprobada para el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca está conformada por un total de 13 empleos.

Tabla 1 Planta de empleos I.T.T.D.A.R

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Director	Directivo	050	06
Uno (1)	Secretario General	Directivo	054	04
Dos (2)	Profesional Universitario	Profesional	219	03
Uno (1)	Inspector de Tránsito	Técnico	312	05
Cinco (5)	Técnico Administrativo	Técnico	367	04
Dos (2)	Técnico Administrativo	Técnico	367	02
Uno (1)	Secretaria	Asistencial	440	04

Tabla 2 Empleos I.T.T.D.A.R con corte a Diciembre 31 de 2025.

Nivel	Provisionalidad por vacancia definitiva	Vacancia temporal	Nombramiento Ordinario	Propiedad	Encargo	Periodo de Prueba	Total
Directivo	0	0	2	0	0	0	2
Asesor	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	2	0	0	2

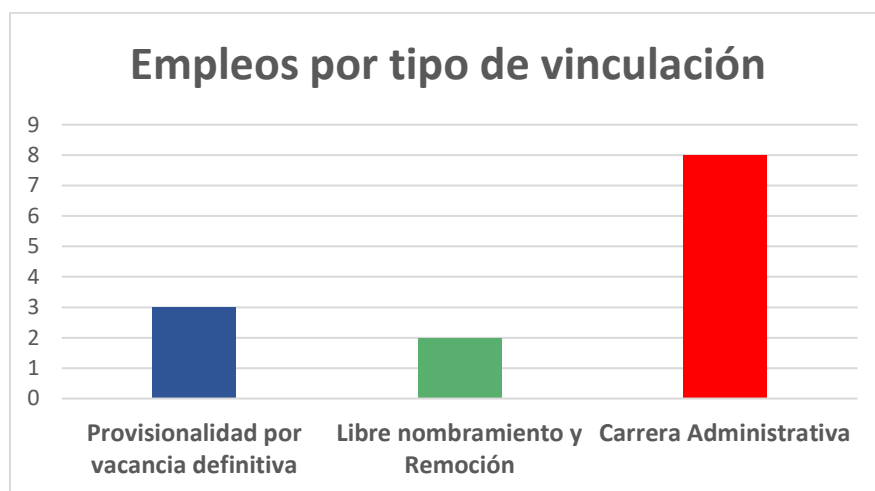
	PROCESO Talento Humano					PL-TH-04	
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes					Versión: 01	
						Fecha:10/01/2025	

Técnico	2	0	0	6	0	0	8
Asistencial	1	0	0	0	0	0	1
Total	3	0	2	8	0	0	13

Tabla 3 Empleos por área del I.T.T.D.A.R con corte a diciembre de 2025.

Empleo	Área	Provisionalidad ad por vacancia definitiva	Vacancia temporal	Libre nombramiento y Remoción	Propiedad /Carrera adm.	Periodo de Prueba
Director	Director	0	0	1	0	0
Secretario General	Secretaría General	0	0	1	0	0
Profesional Universitario	Gestión Financiera	0	0	0	1	0
Profesional Universitario	Gestión de Talento Humano	0	0	0	1	0
Inspector de Tránsito	Inspección de Tránsito	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo	Área de Placas y Matriculas	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo	Área Licencias	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Multas y Comparendos	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Almacén	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Financiera	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Contabilidad	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área de Planes de Tránsito y Seguridad Vial	0	0	0	1	0
Secretaria	Dirección	1	0	0	0	0
Total		3	0	2	8	0

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025



9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

Para la **vigencia 2026**, el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca presenta un total de **tres (3) vacantes definitivas**, lo que equivale al **23 % de la planta total de personal**, las cuales deberán ser objeto de provisión conforme a las disposiciones legales vigentes.

Tabla 4 Empleos del I.T.T.D.A.R en vacancia definitiva con corte a diciembre de 2025

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ÁREA	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Técnico Administrativo	Placas y Matriculas	Técnico	367	04
Uno (1)	Técnico	Inspección de Tránsito	Técnico	312	05
Uno (1)	Secretaria	Secretaria	Asistencias	440	04

En el Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad - SIMO se encuentra el reporte de las provisiones, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC durante la vigencia 2024 y 2025 realizó acercamiento para realizar el concurso de méritos donde el ITTDAR provisionará las tres (3) vacantes.

Para la participación de la convocatoria se expidió el siguiente Certificado de Disponibilidad Presupuestal

- No. 20250054 de 07 de abril de 2025 por un valor de Catorce millones ochenta y nueve mil doscientos seis pesos (\$14.089.206) CDP, pagado el 18 de Julio de 2025.

La Circular Externa 2025RS088374 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), informa sobre la actualización del valor de referencia por vacante en los procesos de selección que adelanta dicha entidad. El nuevo valor establecido es de CINCO MILLONES QUINCE MIL SEISCIENTOS CINCO PESOS (\$5.015.605) MONEDA CORRIENTE. Queda pendiente el

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-04
	PLAN: Previsión de Recurso Humano y Vacantes		Versión: 01
			Fecha:10/01/2025

reajuste aplicado a las tres vacantes, el nuevo valor total asciende a **Quince millones cuarenta y seis mil ochocientos quince pesos (\$15.046.815)** Moneda Corriente. En consecuencia, se requiere una consignación adicional de **Novecientos cincuenta y siete mil seiscientos nueve pesos (\$957.609)** Moneda Corriente para cubrir la diferencia

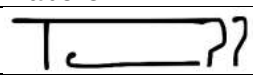


Entidad	Número de registro	ID único por entidad	Código	Designación	Grado	Resumen del Empleo	Total de Vacantes	Características de Vacantes para Empleado	Reporte SISE	Ver original	Eliminar
BOLIVAR - INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA-ITTDAR	143574	3	446	SECRETARIO	*	ASISTENTE LAS LABORES ADMINISTRATIVAS, ASISTENCIA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO Y APOYAR LAS TAREAS QUE SE SUCEDAN EN LOS VARIOS SUBSECTORES.	1				
BOLIVAR - INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA-ITTDAR	143575	3	312	INSPECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE	*	DESARROLLAR PROCESOS Y ANALISIS TECNOLÓGICOS EN LA VIGILANCIA DE RECURSOS AL SERVICIO DE OBSERVACIÓN Y A LA DEPENDENCIA A LA CUAL SE ENCUENTRE SUBORDINADO, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS INTERNOS Y EXTERNOS, EN CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS AL AREA.	1				
BOLIVAR - INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA-ITTDAR	143417	3	347	TECNICO ADMINISTRATIVO	*	DESARROLLAR PROCESOS Y ANALISIS TECNOLÓGICOS EN LA ENTIDAD DE ACCIÓN AL AREA DE OBSERVACIÓN Y A LA DEPENDENCIA A LA CUAL SE ENCUENTRE ASIGNADO, PARA LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS EXTERNOS Y INTERNOS, EN CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS AL AREA.	1				

10.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

El área de Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 1821 de 2017**, analizó las hojas de vida de los servidores públicos de la entidad con el fin de establecer posibles retiros del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Como resultado de dicho análisis, **para la vigencia 2026 no se proyectan retiros del servicio**, por lo cual no se generan vacantes adicionales a las ya identificadas en el presente Plan.

Elaboró:

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano