



**MINISTERIO DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL**

PLAN ANUAL DE VACANTES

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ D.C.
2023**



INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se encuentra técnicamente establecido el Plan Anual de Vacantes, concebido como una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuales en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Así mismo, y en concordancia con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, se presenta el informe del Plan Anual de Vacantes 2023 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, este informe, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en el proceso de talento humano de la Entidad presentando las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que ayuda a identificar la provisión del talento humano y las necesidades de la planta de personal de la entidad. Dicha identificación, se hace necesaria teniendo en cuenta que a través de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se garantiza los objetivos y propósitos del Ministerio. Por lo anterior, a medida que se definen las necesidades y provisión de los empleos, se puede realizar un ejercicio de planeación que acompañe las mejores decisiones en la ejecución del talento humano y recurso presupuestal.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información sobre empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y la gestión que realizará la entidad para determinar su provisión, garantizando la adecuada prestación del servicio, para lo cual se deberá contar con la previa disponibilidad presupuestal; así mismo permite contar con la información de la oferta de empleos de la entidad que puede hacer parte de la oferta pública de empleos de carrera – OPEC.

La actualización de la información contenida en el presente plan será realizada en la medida que se vayan ocupando las vacantes o se presenten nuevas vacantes, a través de la base de datos de planta de personal, administrada por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano.

La información registrada en el presente plan anual de vacantes corresponde a los empleos vacantes con corte a 31 de diciembre de 2022, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa en los que se encuentran.

Para comprender el Plan Anual de Vacantes, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con:



- **Decreto 1083 de 2015:**

Niveles jerárquicos de los empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Artículo 2.2.2.2.1 *“Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos”.*

Nivel Asesor: Artículo 2.2.2.2.2 *“Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional”.*

Nivel Profesional: Artículo 2.2.2.2.3 *“Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, 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 y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales”.*

Nivel Técnico: Artículo 2.2.2.2.4 *“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”.*

Nivel Asistencial: Artículo 2.2.2.2.5 *“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”.*

Vacancia Definitiva: Artículo 2.2.5.2.1 El empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.



10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia Temporal: Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

- **Ley 909 de 2004:**

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

- **Departamento Administrativo de la Función Pública:**

Define a la planta de personal, como el conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo, compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y Remoción.

MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan anual de vacantes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es entre otras las siguientes:

- **Ley 909 de 2004:** Literal b) artículo 15, el cual prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*



- **Decreto 2482 de 2012:** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3º, el cual prescribe *“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”*
- **Decreto 1083 de 2015:**

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.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley [909](#) de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley [760](#) de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera”.

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.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.*

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 registrará 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”.

Artículo 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. “Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

Título 6 De los procesos de Selección o Concursos

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 competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.6.34 Registro de los empleos vacantes de manera definitiva “Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP”.

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. “ las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.



- **Ley 1960 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 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.

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.....”

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 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

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.

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.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso”.



- **Decreto 1985 de 2013** “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias”, asignó entre otras, como funciones de la Subdirección Administrativa artículo 22, las siguientes:

“1. Dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas, proyectos, procesos, servicios y actividades en materia de gestión del talento humano, gestión documental y administración de recursos físicos...”

4. Dirigir, administrar, coordinar y hacer seguimiento a los procesos relacionados con el recurso humano, físico y de bienes y servicios del Ministerio, garantizando su adecuado funcionamiento.

5. Proponer el plan estratégico y el de acción de la Subdirección Administrativa, efectuar el seguimiento de su ejecución y evaluar los resultados obtenidos”.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar la estrategia de planeación anual de la provisión de empleos de la planta de personal, para identificar la forma de provisión convirtiéndose en el insumo que permita el desarrollo en el futuro del diseño y puesta en marcha de las diferentes fases del Concurso Abierto de Méritos para proveer de manera definitiva los empleos en vacancia de carrera administrativa, bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

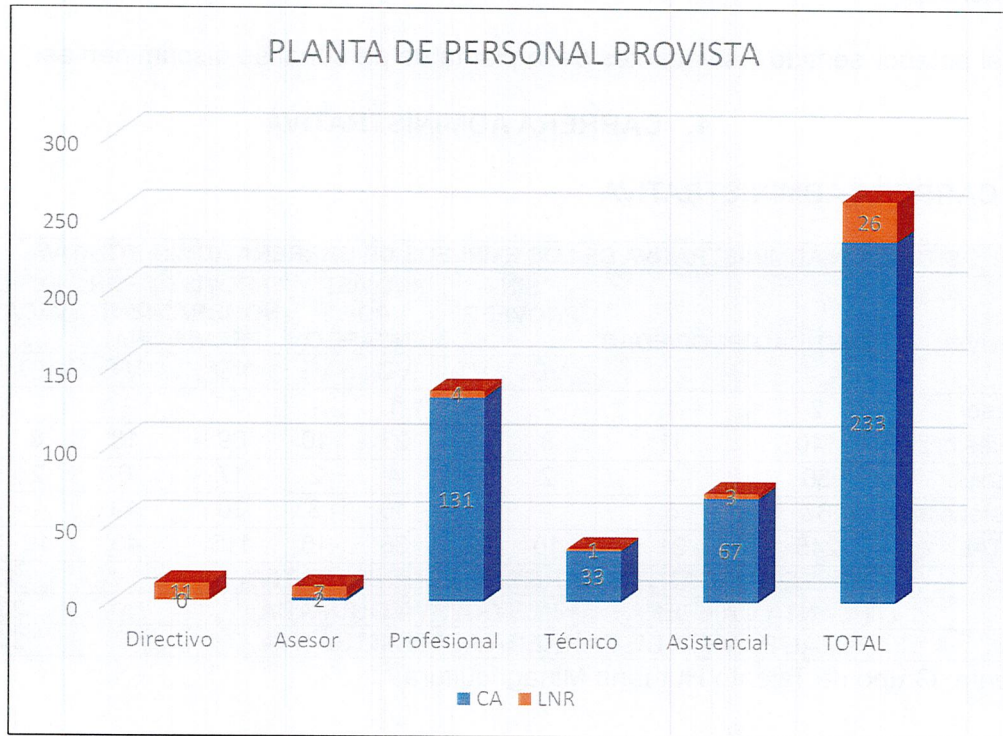
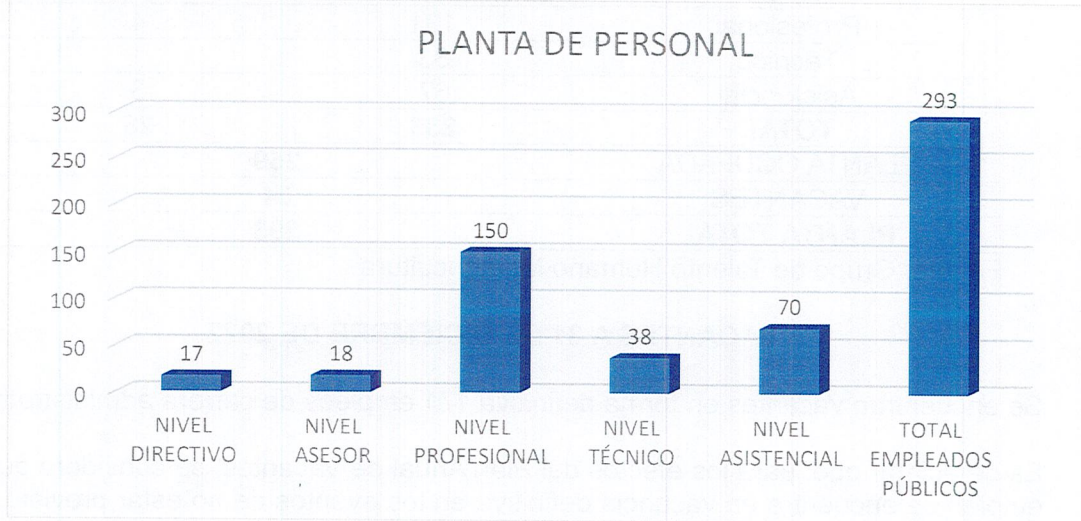
- a) Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- c) Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.
- d) Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

En concordancia con lo antes señalado, la Subdirección Administrativa a través del Grupo de Talento Humano debe garantizar el suministro de la información sobre el comportamiento de la planta de personal de la Entidad, para efectos de que la misma sea un insumo que permita la toma de decisiones por parte de la alta dirección.



PLANTA DE PERSONAL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

La planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se encuentra compuesta por 293 empleos, 48 empleos son de libre nombramiento y remoción y 245 empleos son de carrera administrativa:





NIVEL DEL EMPLEO	EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA	EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Directivo		11
Asesor	2	7
Profesional	131	4
Técnico	33	1
Asistencial	67	3
TOTAL	233	26
PLANTA OCUPADA		259
VACANTES		34
PLANTA TOTAL		293

Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

Se encuentran vacantes en forma definitiva 171 empleos de carrera administrativa.

Es de aclarar que, para los efectos del Plan Anual de Vacantes, se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva en los eventos de no estar provisto bajo ninguna modalidad o que se encuentre provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

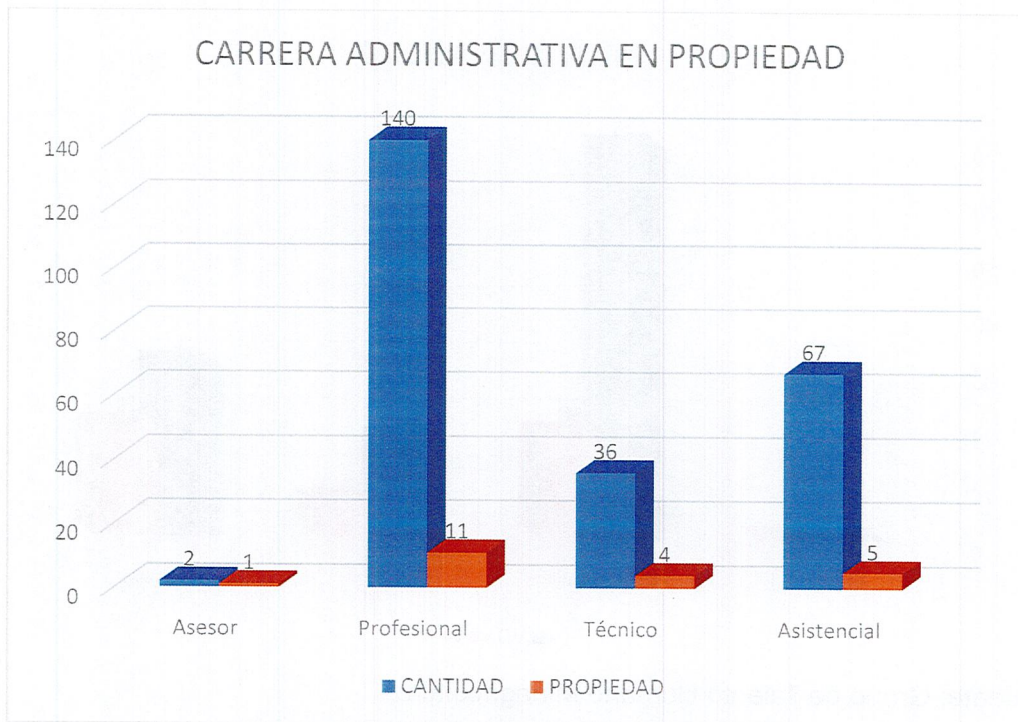
En el anterior sentido las vacantes de la planta de personal se discriminan así:

1. CARRERA ADMINISTRATIVA

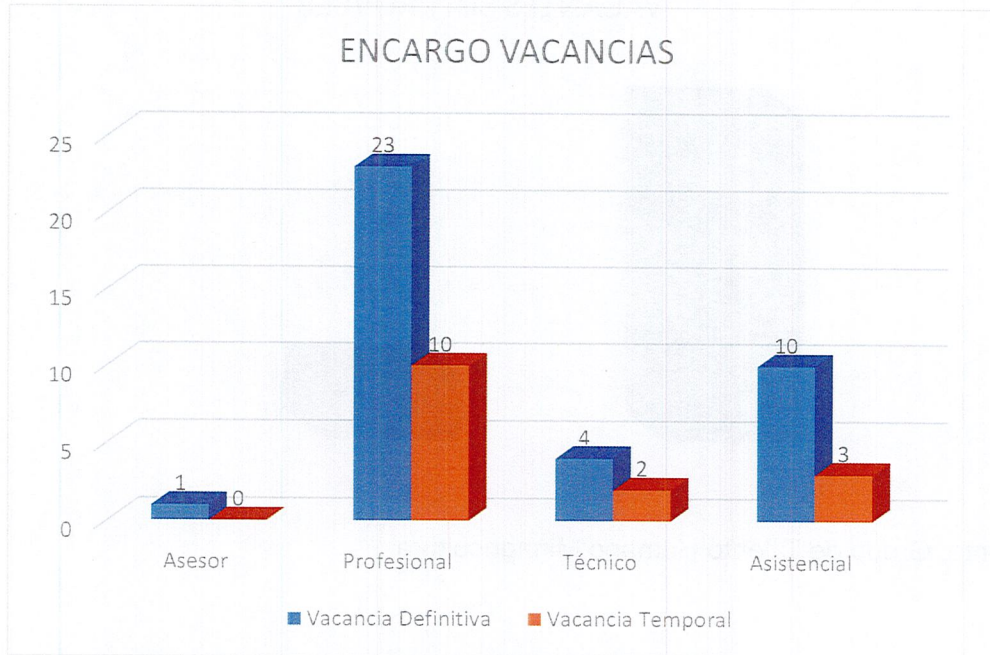
2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA

SITUACION ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA										
NIVEL	CANTIDAD	PROPIEDAD	SIN PROVEER		PROVISTO POR ENCARGO		PROVISTO POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		EMPLEOS VACANTES	
			VD	VT	VD	VT	VD	VT	VD	VT
Asesor	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Profesional	140	11	8	1	23	10	69	18	8	1
Técnico	36	4	2	1	4	2	17	6	2	1
Asistencial	67	5	-	-	10	3	30	19	-	-
TOTAL	245	21	10	2	38	15	116	43	10	2
EMPLEOS VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA									12	
PLANTA CARRERA ADMINISTRATIVA OCUPADA									233	
TOTAL PLANTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA									245	

Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura



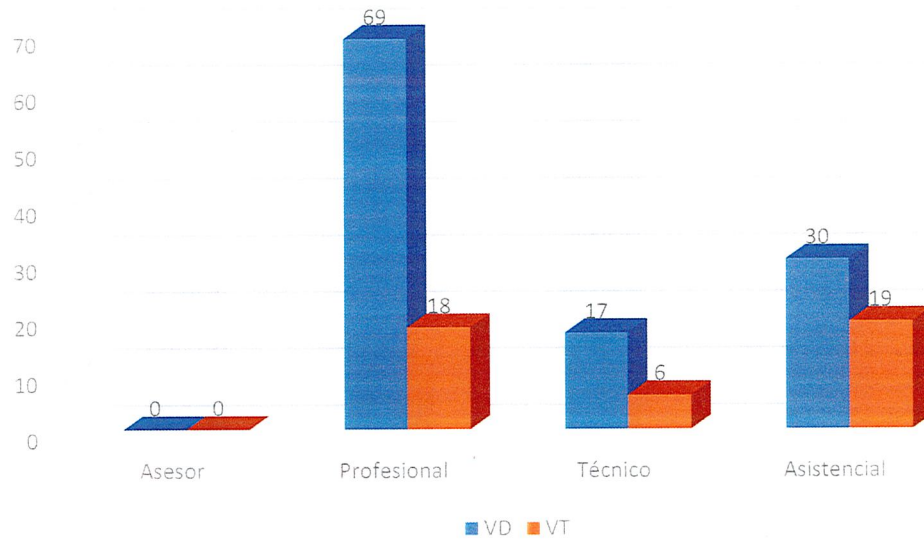
Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura



Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

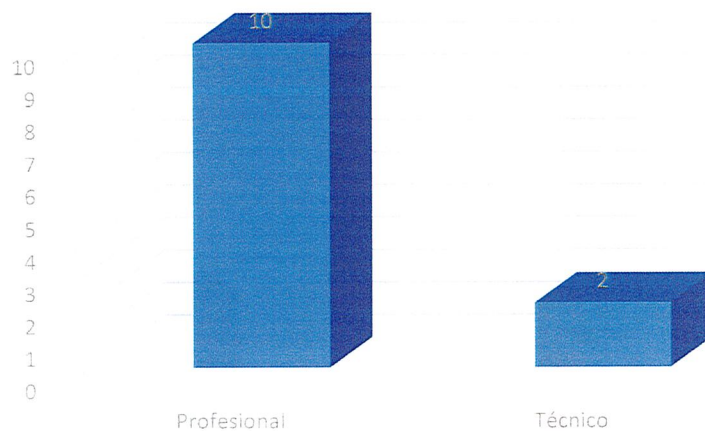


PROVISIONALIDAD



Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

VACANTES SIN PROVEER



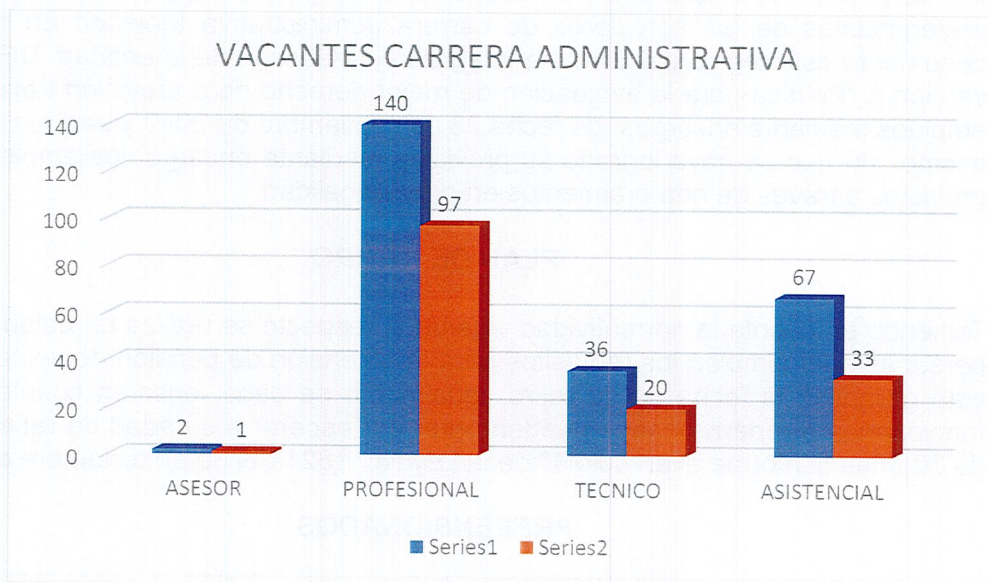
Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura



2.2 CARRERA ADMINISTRATIVA TOTAL

VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
NIVEL	SIN PROVEER	PROVISTO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TOTAL VACANTES
Asesor	-	-	-
Profesional	9	87	96
Técnico	3	23	26
Asistencial	0	49	49
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS			171

Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura



Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

La Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, informará a la administración sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, y se llevará dicha información en una base de datos creada para este propósito.

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La provisión de empleos de libre nombramiento y remoción se efectuará de conformidad con lo establecido por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015,



mediante nombramiento ordinario, previo estudio sobre el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, la presentación y aprobación de las pruebas que realice el Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el convenio interinstitucional suscrito para estos efectos y la publicación de las respectivas hojas de vida tanto en la Presidencia de la República como en la página web de la entidad.

PROVISION A CORTO PLAZO DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019 y demás normatividad vigente.

Por otro lado, se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa teniendo en cuenta el documento estratégico del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, DE-GTH-02 versión 5 “Política para la evaluación de mejor derecho para provisión transitoria de empleos mediante encargos” de fecha 23 de septiembre de 2019 y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión mediante encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

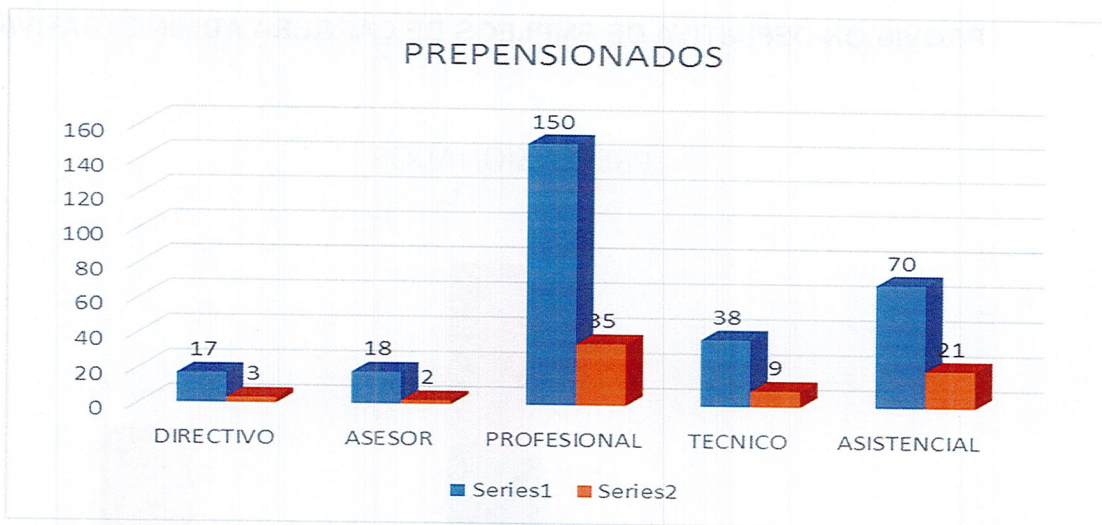
PLAN DE RETIRO

Teniendo en cuenta la normatividad vigente al respecto se realiza un balance de las personas que cumplen los requisitos para la obtención de pensión de vejez, sin que esto garantice la fecha de su retiro, igualmente se debe tener en cuenta que los funcionarios pre pensionados pueden optar por esperar a su edad de retiro forzoso de 70 años conforme el artículo 1° de la Ley No. 1821 del 30 de diciembre de 2016.

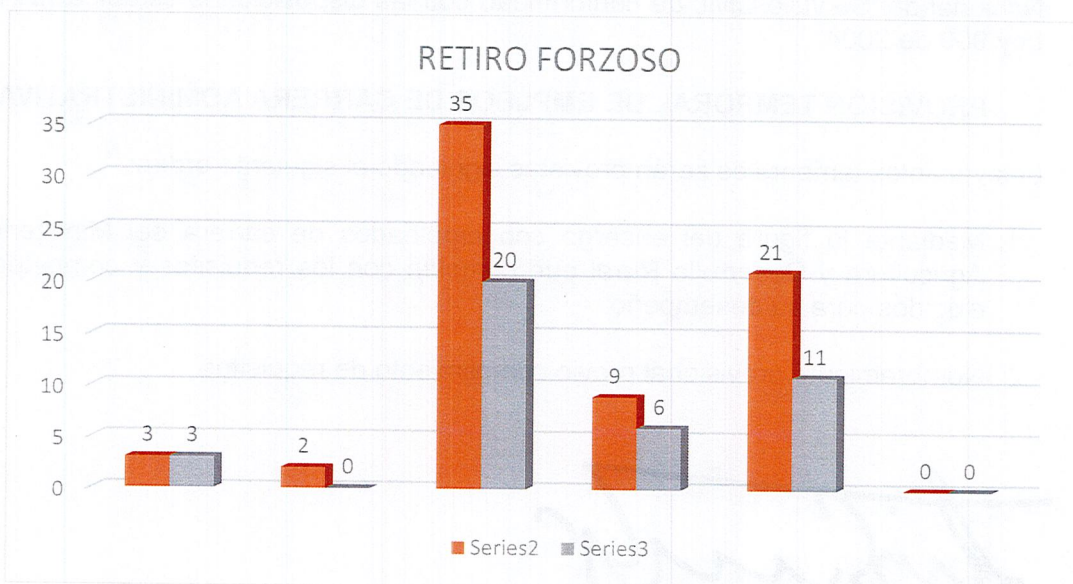
PREPENSIONADOS

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTIVO	-	2	2
ASESOR	-	1	1
PROFESIONAL	20	17	37
TECNICO	5	4	9
ASISTENCIAL	8	13	21
TOTAL	33	37	70

Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

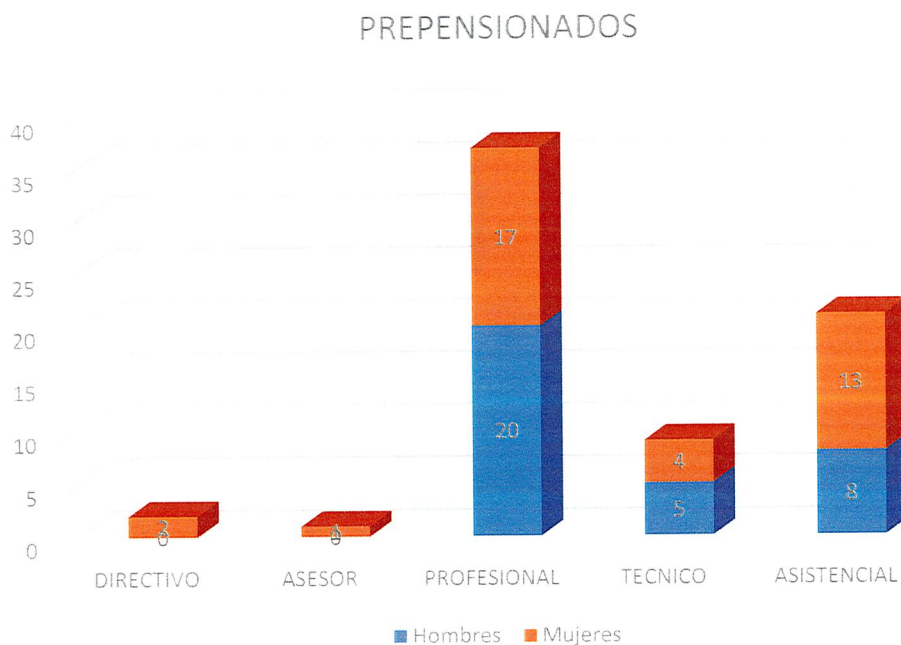


NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTIVO	1	2	3
PROFESIONAL	7	13	20
TECNICO	2	4	6
ASISTENCIAL	3	8	11
TOTAL	13	27	40





PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA



Su provisión será mediante concurso de méritos que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004.

PROVISIÓN TEMPORAL DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes temporales serán provistas siguiendo el siguiente orden:

1. Mediante la figura del encargo con empleados de carrera del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.
2. Nombramiento provisional previo cumplimiento de requisitos.

LUIS ENRIQUE LÓPEZ CARRIZOSA
Coordinador Grupo de Talento Humano