

**SELECCIÓN, EVALUACIÓN  
Y  
JERARQUIZACIÓN  
DE PROFESORES : LA EXPERIENCIA DE LA  
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO**

**Ernesto Silva Bafalluy**  
Master of Arts en Economía, U. de Chicago  
Rector de la Universidad del Desarrollo

Ainavillo 456, Concepción  
[esilva@udesarrollo.cl](mailto:esilva@udesarrollo.cl)

## **RESUMEN**

La historia de la Universidad del Desarrollo la ha llevado a crear un estilo muy particular de funcionamiento y a definir sus propios sistemas de selección, evaluación y jerarquización de los docentes.

Con respecto a la jerarquización, cabe señalar que ésta se basa en dos criterios objetivos, y se aplica sólo a los docentes de tiempo parcial. El primer criterio tiene que ver con el área del conocimiento disciplinario de que se trate, y el segundo, con la experiencia académica y profesional del docente.

El artículo plantea que el mejoramiento de la calidad docente se logra, no solamente a través de la jerarquización, sino por la vía de un proceso continuo de perfeccionamiento académico y de evaluación docente.

## **Introducción**

El proyecto institucional de la Universidad del Desarrollo (UDD) posee características especiales que hacen que la institución sea diferente en muchos aspectos a la mayor parte de las otras universidades que existen en el país. Esto nos ha llevado a crear, en varios campos, un estilo propio de funcionamiento para lo administrativo y lo académico.

Para la Universidad, además de la preparación profesional rigurosa, es preocupación fundamental la formación personal del alumno. Como educadores, pretendemos que nuestros egresados sean personas íntegras y con una sólida formación general.

Una primera mirada sobre este tema podría llevar a anticipar que estas metas no son fáciles de conciliar en un mismo proyecto. Sin embargo, gracias a nuestro estilo particular de realizar las tareas propias de una universidad, lo estamos logrando con éxito, a nuestro juicio.

Para alcanzar esta meta particular e imprimir así el sello de la Universidad en nuestros alumnos, nos hemos preocupado de definir nuestras propias políticas docentes, y nuestros criterios de selección de profesores, de jerarquización y evaluación docentes.

Este artículo consta de cinco secciones. En primer lugar se describen brevemente las características de la institución y del proyecto. A continuación, se explicitan los criterios de selección de profesores, luego el sistema de jerarquización y, por último, la evaluación docente.

### **Breve historia y descripción de la universidad**

La UDD es una de las 14 universidades privadas autónomas que existen en Chile. El proyecto original apuntaba a ser una universidad pequeña, por lo que el proceso de apertura de carreras fue lento y muy minucioso.

Las actividades académicas se iniciaron en Concepción en marzo de 1990, con sólo 100 alumnos matriculados en la carrera de Ingeniería Comercial. Al año siguiente, se abrieron las carreras de Arquitectura, Derecho y Periodismo, con 200 vacantes en total. Luego, en 1995, comenzaron las actividades de la carrera de Ingeniería Civil Industrial y del programa de Bachillerato en Ciencias Sociales. Posteriormente, con la incorporación de la sede de Santiago a comienzos de 1999, se fueron agregando nuevas carreras.

Inicialmente, el proyecto institucional se planteó como una universidad más bien pequeña, de carácter regional, ubicada en Concepción, que atendiera las demandas académicas del sur de Chile. En 1990, el mercado de universidades de Concepción y del sur de Chile era muy poco competitivo y con una oferta restringida, por lo que se presentaba una gran oportunidad de ampliarlo.

Durante los primeros años de funcionamiento, nos propusimos -a través de nuestros planes de desarrollo- consolidar la docencia, es decir, concentrar nuestros esfuerzos y recursos en lograr una docencia de calidad. Una vez lograda esa meta, continuaríamos consolidando la investigación y la extensión.

Al igual que en otros ámbitos, el mercado educacional fue cambiando y fue surgiendo cada vez más competencia. En particular, el mercado de las universidades tradicionales fue evolucionando hacia una situación cada vez más dinámica y competitiva. Este factor ha sido decisivo en nuestro proyecto, pues nos ha obligado a estar siempre pendientes del mercado, tratando de transformar las amenazas que se nos presentan en nuevas oportunidades. Como universidad pequeña, hemos tenido que realizar esfuerzos importantes para mantenernos con normalidad frente a la competencia de las grandes

instituciones. Ello fue influyendo y definiendo las características que tenía que presentar nuestra institución, entre las que se encuentra una estructura muy sencillas con pocos niveles de jerarquía.

La Universidad del Desarrollo es una organización más bien plana -no piramidal-, lo que permite que las decisiones que se tomen sean compartidas y discutidas por todos. Además, nuestro funcionamiento se caracteriza por ser extremadamente participativo.

Ejemplo de lo anterior es que en cada sede se realizan semanalmente reuniones de los directores de carrera y de áreas con las autoridades superiores. En estas reuniones, se comparte -en forma abierta e informal- la información sobre lo que va surgiendo en cada una de las carreras. En este ámbito se discuten los proyectos en estudio y se acuerdan las medidas que deben adoptarse. Además, se realizan reuniones quincenales de los decanos de cada facultad con las autoridades, y asimismo, reuniones de los consejos de carrera en las que participan los profesores y los directivos de cada carrera. Lo anterior ha generado un altísimo grado de compromiso y de pertenencia de parte de todos los funcionarios con los proyectos que se han emprendido, logro que nos llena de satisfacción.

Actualmente, la Universidad cuenta con dos sedes, una en Concepción y la otra en Santiago. En Concepción, se dictan ocho carreras de pregrado y dos programas de Magíster. En Santiago, en tanto, se imparten catorce carreras de pregrado y un programa de Magíster.

El total de los alumnos de pregrado alcanza a 5.000, y en postgrado hay 150. En cuanto a los académicos, la Universidad cuenta en la actualidad con un total de 720 académicos entre las dos sedes, distribuidos en 120 profesores de jornada completa y 600 docentes de tiempo parcial.

Entre las razones que motivaron la apertura de la sede de Santiago, se encuentra en primer lugar, el problema que se les presentaba a nuestros titulados al momento de enfrentar el mercado laboral de la capital. Dado que la Universidad era regional y los esfuerzos publicitarios se concentraban en el sur de Chile, el grado de conocimiento de los capitalinos sobre la institución era muy bajo, por lo que los recién titulados requerían una presencia institucional más fuerte en la capital para apoyarlos en la búsqueda de trabajo.

El segundo motivo obedeció a la idea de aprovechar las economías que se originan con dos sedes. Con ello se favorece la contratación de un mayor número de profesores de jornada completa, debido a que como se pueden ofrecer más cursos entre las dos sedes, es más atractivo para la Universidad y para el profesor poder dedicarse en jornada completa a esta tarea.

### **Características del proyecto**

Nuestra Universidad es una institución que partió siendo pequeña, regional, principalmente docente e inserta en un mercado cada vez más competitivo.

Pese a que hemos debido hacer adaptaciones para adecuar nuestro proyecto educativo a las realidades del mercado, los rasgos característicos de éste -que nacieron del proyecto original- se han mantenido en el tiempo y le han impreso un sello particular, que se distingue por las características que se anotan a continuación:

- Excelencia y exigencia académicas.

En la tarea académica, la excelencia representa el desafío permanente de la rigurosidad y perfectibilidad. Para la Universidad del Desarrollo, éste es un principio básico de la vida universitaria, y en su cumplimiento, la institución fundamenta su compromiso de impartir docencia, extensión e investigación de la más alta calidad académica. Para hacer fructífera la labor académica de una universidad, no basta con la libertad de pensamiento, el espíritu crítico y la creatividad; es necesario adicionalmente garantizar el rigor científico y el sentido de perfectibilidad.

La exigencia académica es fundamental en la formación de los alumnos, por cuanto permite fortalecer la responsabilidad y la voluntad de los estudiantes.

- Formación Integral.

En el objetivo de formación profesional, la Universidad del Desarrollo no aspira sólo a formar profesionales científica y técnicamente bien dotados. Por sobre todas las cosas pretende formar personas con capacidad analítica y reflexiva, con una formación cultural amplia, disciplinados y responsables en sus acciones, capaces de asumir y enfrentar desafíos, con sólidos valores y principios éticos. El anterior es el sentido que la Universidad otorga a la formación integral, y es el sello que desea imprimir a su labor de formación y enseñanza.

- Espíritu emprendedor y liderazgo.

La definición de la expresión “formación integral” la hemos acotado a ciertas características específicas. Nos propusimos que estas características fuesen las que permitieran distinguir y destacar a nuestros egresados en el mundo laboral. Una de ellas es el espíritu emprendedor y de liderazgo.

- Reforzamiento de valores y hábitos positivos.

Otras de las características específicas de nuestra definición de formación integral es el reforzamiento de valores y hábitos positivos. Pensamos que ésta es una labor permanente en el proceso de educación de los alumnos, y creemos que el mejor instrumento para lograrlo es a través del ejemplo que brindan las autoridades y los docentes.

- Motivación del alumno.

Creemos que la motivación es un factor primordial en la educación de nuestros estudiantes. Éstos tienen poca tolerancia al fracaso, por lo que debemos estar permanentemente apoyándolos ante las dificultades que se les presentan. Para esto hemos desarrollado un sistema muy riguroso de tutorías.

- Jóvenes alegres.

Queremos que los alumnos sean personas felices, que disfruten los estudios y el hecho de venir a la Universidad. Tratamos de brindarles un ambiente acogedor y entretenido, organizándoles todo tipo de actividades extraprogramáticas que los incentiven a acudir a la Universidad.

-Visión internacional.

Dada la globalización del mundo, nuestros egresados estarán insertos en un mercado laboral cada vez más integrado internacionalmente. Por esto, los preparamos para afrontar los problemas desde una perspectiva internacional.

- Contacto con el país real. Servicio público. Permanentes actividades de extensión

En su función docente, la Universidad procura permanentemente formar profesionales comprometidos y preparados para promover e impulsar el desarrollo, a través de su propia iniciativa, capacidad y creatividad. Para lograr lo anterior, organizamos para los alumnos diversas actividades, tales como visitas a empresas, charlas con empresarios, trabajos con la comunidad, trabajo de verano e invierno, etc.

- Trato personalizado. Tutorías. Puertas abiertas.

Estamos seguros de que una de las maneras más efectivas de formar personas se logra a través del ejemplo. Por ello, nos preocupamos de que la relación que existe entre los profesores y los alumnos, como asimismo, al interior de toda la comunidad universitaria, sea personalizada, respetuosa y acogedora.

Lo anterior se ha ido concretando mediante diferentes políticas. Una de ellas es la política de “puertas abiertas”, que siguen todas las autoridades y profesores al momento de atender a los alumnos. Los estudiantes de nuestra institución sienten realmente el trato personal que les brindamos. En cada uno de estos encuentros, procuramos entregar y enseñar hábitos y valores. Como ya se señaló, queremos formarlos como personas íntegras, que se caractericen por el amor al trabajo bien hecho, el espíritu emprendedor y la capacidad de servicio público.

Otra de las políticas que hemos puesto en práctica consiste en asignar un tutor a cada uno de los alumnos. Estos tutores son profesores de la Universidad, y en cada una de las tutorías, se trata de ir conociendo las inquietudes de los estudiantes, dando respuestas a sus interrogantes y solución a sus problemas, todo ello con el objeto de orientarlos siempre hacia la integridad personal.

Por último, hemos puesto nuestra confianza en que cada uno de los profesores de la Universidad, además de entregar los conocimientos correspondientes a la asignatura que imparte, transmita los hábitos y valores que deben caracterizar a todo egresado de nuestra casa de estudios.

### **Criterios de selección de profesores**

Habida cuenta de los rasgos que se han definido como esenciales en nuestro proyecto institucional, como son el sello distintivo que esperamos que caracterice a

nuestros egresados; el tipo de organización que tenemos y las políticas que hemos llevado a cabo para lograr lo anterior, consideramos los siguientes criterios al momento de seleccionar a nuestros docente:

1. Capacidad y vocación docente.

Dentro de los principios definidos, nos hemos propuesto entregar una docencia de calidad. Para ello, necesitamos a los mejores profesores desde el punto de vista académico.

A lo largo de los años, hemos podido comprobar que en la enseñanza universitaria, en general, existen muy pocos docentes que trabajan en educación superior y que cuentan con una formación formal académica en docencia. Por ello, en este punto, nos fijamos en la calidad de la experiencia académica de los docentes que se han de seleccionar. Además, prestamos mucha atención a ciertas características de los profesores que demuestren que poseen verdadera vocación docente o sólo han derivado a esta actividad por falta de oportunidades laborales en sus respectivos campos profesionales.

2. Formación profesional y grados académicos.

A nuestro juicio, mientras mayor es el grado académico del profesor, éste está en mejores condiciones de entregar a los alumnos conceptos y métodos de vanguardia.

3. Experiencia profesional.

Consideramos importante el tipo de experiencia laboral que traigan los profesores que postulan a las asignaturas profesionales de los últimos años de cada carrera. Uno de los objetivos principales de estas asignaturas es que los alumnos integren y apliquen a la realidad los conocimientos teóricos que han aprendido en los cursos anteriores. Es por ello que requerimos profesores insertos en el mundo laboral y expertos en la aplicación de estos conocimientos en sus respectivos trabajos. Les pedimos que demuestren, a través de sus logros profesionales, que poseen el espíritu emprendedor y el liderazgo que deben transmitir a sus alumnos.

4. Compromiso con nuestro concepto de “formación integral”.

Todas las políticas que hemos puesto en práctica para lograr nuestro objetivo de formar personas íntegras se basan en la premisa de que a través del ejemplo de las autoridades y de los docentes, se transmiten y se enseñan los hábitos y los valores que hemos definido.

Dada la importancia de este aspecto para nuestro proyecto institucional, este criterio es fundamental en el proceso de selección. Procuramos encontrar a profesores que estén comprometidos con nuestra definición de formación integral y que sean capaces de transmitir, a través de sus actos, los hábitos y valores que queremos enseñar.

El proceso de selección de profesores contratados por jornada parcial en la Universidad, se inicia con la búsqueda de los candidatos para cada curso en particular. Estos candidatos deben cumplir con todos los criterios mencionados anteriormente.

En virtud de la importancia que otorgamos al último de ellos -el compromiso con nuestro concepto de formación integral-, nuestro sistema de búsqueda se realiza mediante recomendaciones que nuestros mismos profesores puedan dar sobre otros docentes. Pensamos que es la única forma de asegurar el cumplimiento de este criterio.

Luego de encontrar a los candidatos para el curso en cuestión y de revisar que cumplan los dos primeros criterios, cada candidato es entrevistado exhaustivamente por el director de la carrera, el decano y posteriormente, por el vicerrector académico. Todos ellos verifican cuál de los candidatos es el que cumple de mejor forma todos los estándares antes definidos.

Cuando se trata de candidatos a cargos directivos y a cargos docentes de planta, dada la importancia de verificar los criterios de selección, -incluido el compromiso con la formación integral-, el propio rector de la universidad realiza las entrevistas y toma la decisión final.

### **Jerarquización de los docente**

La jerarquización de los docentes tiene, en general, una relación estrecha con los sistemas de remuneraciones, con el perfeccionamiento docente, y con la carrera académica dentro de las instituciones.

Los objetivos principales que se persiguen normalmente con la jerarquización de los docentes consisten en lograr un proceso adecuado de fijación de las remuneraciones, obtener un ambiente de estabilidad laboral, definir una carrera académica para los profesores y, fundamentalmente, alcanzar la calidad docente.

Respecto del primer objetivo, en nuestra institución hemos definido un sistema de jerarquía académica con el que se clasifica al docente contratado por horas, al ingresar a la Universidad. El sistema de clasificación es totalmente objetivo y se basa en dos criterios básicos.

En primer lugar, se hace la diferencia según la especialidad y el área del conocimiento en el cual un determinado profesor va a realizar la docencia. A través de esta diferenciación, se reconoce que el costo de oportunidad de mercado del docente es distinto según su especialidad. A ese fin, se establecen tres áreas:

- a) Humanidades, Matemáticas, Métodos Cuantitativos, Física, y Química.
- b) Arquitectura, Diseño, Construcción, Periodismo y Comunicación.
- c) Administración, Economía, Ingeniería, Derecho y Psicología.



La escala que se toma como base para determinar la diferenciación es la de las Humanidades y otros. La diferencia entre la escala más baja y la más alta puede llegar hasta 50 %.

Un segundo criterio se basa en que al interior de cada una de las áreas anteriores, se han definido tres aspectos para determinar su estructura:

- a) Las rentas deben diferenciarse de acuerdo con los antecedentes curriculares y los méritos personales de los académicos, y
- b) La diferenciación de rentas debe ser suficientemente significativa como para que se reconozca claramente a través de este mecanismo la diferencia de los méritos curriculares de los académicos, y
- c) La estructura de rentas debe ser suficientemente flexible como para reconocer, por una parte, que los méritos curriculares no se acumulan en forma discreta, sino que en forma continua. Por otra, debe ser flexible como para permitir resolver una situación de contrato cuando las condiciones de negociación son dificultosas.

Según lo anterior, las escalas de rentas de cada una de las áreas definidas en el primer criterio se han estructurado de la siguiente forma:

a) Se han definido 5 categorías internas para diferenciar los antecedentes curriculares y los méritos personales de los académicos que cumplen jornada parcial en la Universidad del Desarrollo. Para determinar los requisitos mínimos de acceso a cada una de estas categorías, se han considerado en principio los siguientes criterios generales: grados académicos, experiencia académica, experiencia laboral, trabajos de investigación, y calificación docente.

b) En cada una de las categorías se ha definido la existencia de una renta mínima y una máxima, por horas, con un rango de variación constante entre una y otra de 25%. Se definió adicionalmente la no existencia de traslapo entre los distintos rangos de las rentas, siendo la renta máxima de la categoría más baja el equivalente a la renta mínima de la categoría siguiente, y así sucesivamente.

Esta estructura de rentas se basa, como se mencionó anteriormente, en el criterio de que dentro de una misma categoría, debe existir flexibilidad suficiente como para diferenciar currículos marginalmente distintos, como asimismo, para premiar la mayor participación en la vida universitaria, y para permitir enfrentar adecuadamente distintas situaciones de negociación. Por otro lado, esta estructura permite que el diferencial entre la renta mínima y la renta máxima de una escala determinada sea de 200%.

Como ya se mencionó, el sistema de jerarquización anterior es utilizado para los profesores contratados por horas. En cambio, para los profesores de planta, no existe ningún tipo de jerarquización para cumplir el objetivo de fijar remuneraciones. Al momento de la contratación de estos docentes, analizamos sus antecedentes curriculares y

los comparamos con la información que nos entrega el mercado, fijándoles así sus remuneraciones.

En relación con el objetivo de asegurar la estabilidad laboral, pensamos que éste debe estar en directa relación con la calidad de la labor docente que desempeña cada profesor, más que con su grado y experiencia académica. En la Universidad existe una gran estabilidad laboral, lo que se refleja en que la gran mayoría de sus autoridades, directivos y muchos de los profesores de planta, siguen siendo las mismas personas que están desde el inicio.

Unida a la estabilidad laboral, también está la carrera docente. En la Universidad, no tenemos una carrera académica definida. Pensamos que los beneficios de tenerla se pueden lograr, de igual forma, a través de otras herramientas, como son, una política clara de perfeccionamiento académico y una concreta descripción de los cargos. Las definiciones de las tareas que debe realizar cada cargo académico dentro de la institución no se fijan en relación con la carrera académica, sino que de acuerdo con las necesidades del proyecto institucional ya explicado. De acuerdo con lo anterior, la evaluación del desempeño de los docentes de planta se determina según estas definiciones de tareas.

Una vez mencionados los criterios de jerarquización de los docentes, estimamos oportuno aclarar lo siguiente: creemos que el perfeccionamiento de la calidad docente se logra, no a través de la jerarquización, sino mediante un proceso continuo de evaluación y autoevaluación docentes.

Pensamos que este proceso debe analizar no sólo lo que suceda dentro de la sala de clases del profesor, sino también ha de revisar el contexto en que está inserto. En otras palabras, debe considerar el contexto institucional, social, interpersonal e individual, de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza- aprendizaje que se está evaluando.

Estamos seguros también de que el logro de la calidad docente es efectivo siempre y cuando nuestros procesos de evaluación sean formativos. Esto quiere decir, que como resultado de la evaluación, deben generarse medidas para mejorar los procesos docentes, y que estas medidas deben ser realmente aplicadas por los profesores. Lo anterior sólo se puede llevar a cabo si los profesores se sienten realmente comprometidos con el proceso de evaluación. En virtud de este estilo de funcionamiento participativo, nuestros profesores son los primeros en incentivar y llevar a cabo toda innovación propuesta en cuanto a contenidos y metodologías de enseñanza.

Conjuntamente con lo anterior, creemos que no se debe olvidar el perfeccionamiento docente. Hasta hace poco, nuestra política había consistido en enviar a profesores -que tenían cierta antigüedad en algunas de las carreras que dictamos- a llevar a cabo estudios en Chile o en el extranjero. Actualmente, estamos incentivando la idea de enviar a nuestros propios titulados a llevar a cabo estudios de postgrado en el extranjero. El requisito que les exigimos es que, además de tener excelentes resultados académicos, tengan una marcada vocación docente. Creemos que en el futuro ellos serán nuestros mejores profesores, pues reflejarán fielmente el sello de la Universidad frente a sus alumnos.

### **Evaluación de profesores**

Como resultado de la formación académica y de la experiencia laboral de las autoridades, nuestra institución vive en una permanente cultura de autoevaluación. Esta cultura fue decisiva a la hora de lograr nuestra autonomía en un período relativamente breve de acreditación institucional.

Antes del término de cada semestre académico, los alumnos deben responder encuestas sobre cada uno de sus profesores. A través de estas encuestas, tratamos de conocer la percepción de los estudiantes sobre cómo el profesor maneja los aspectos formales del curso y los procesos de enseñanza. Esta información se analiza teniendo en cuenta los resultados históricos de cada docente. Además, se compara con la evaluación que realiza cada director de carrera sobre la base del libro de clases del docente, de la información entregada por el coordinador de área, y de los resultados de las evaluaciones aplicadas a los alumnos.

Finalmente, la Vicerrectoría Académica analiza -junto a cada decano- los resultados de los docentes de la Facultad. A la luz de los criterios de evaluación docente, que están relacionados directamente con el sello de nuestro proyecto, se definen las medidas que consideramos oportuno adoptar.

### **Conclusión**

La Universidad del Desarrollo nació en marzo de 1990 en Concepción, como una institución pequeña, concentrada en atender la demanda del sur de Chile y con un cierto sello de organización y de funcionamiento, tanto en lo académico como en lo administrativo. Este modo particular de hacer las cosas se juzgó eficiente, poco burocrático y basado en un trato personalizado y fluido en toda la comunidad universitaria.

Ante los cambios que se han presentado a lo largo de esta década en el mercado educacional, la Universidad del Desarrollo ha respondido al desafío de la expansión. Así, nació la sede en Santiago, que dio como resultado un notable aumento del número de carreras ofrecidas.

El crecimiento de la Universidad no trajo consigo un cambio en el proyecto institucional. Por el contrario, éste se ha mantenido y se han reforzado los aspectos que creemos cruciales para lograr imprimir en nuestros alumnos un sello que los diferencie positivamente del resto de los egresados de la educación superior chilena.

En este contexto, se inserta nuestro proceso de jerarquización de profesores contratados por hora. Éste está orientado a lograr un adecuado proceso de fijación de remuneraciones, un ambiente de estabilidad laboral para los docentes, y fundamentalmente, a mejorar la calidad docente. Nuestro sistema de jerarquización es eficiente, cuenta con parámetros establecidos para proceder de manera objetiva, pero también con un margen de flexibilidad suficiente para ponderar cada caso en su justa medida.

Entre los criterios básicos que reconocemos para la jerarquización, se destacan los siguientes: i) el costo de oportunidad de mercado de un docente es distinto según su especialidad; las rentas deben diferenciarse de acuerdo con los antecedentes curriculares y los méritos personales de los académicos, y la diferenciación de las rentas debe ser suficientemente significativa como para que se reconozca claramente, a través de este mecanismo, la diferencia de los méritos curriculares de los académicos. También consideramos que la estructura de las rentas debe ser suficientemente flexible como para

reconocer, por una parte, que los méritos curriculares no se acumulan en forma discreta sino de manera forma continua.

Para los profesores de planta, se ha estimado hasta hoy que no necesitamos ningún tipo de jerarquización formal, y que las remuneraciones son fijadas y revisadas según los criterios de mercado y el desempeño de los profesores.

La calidad docente, que es vital para nuestro proyecto educativo, es reforzada mediante una política clara de perfeccionamiento académico, con procesos permanentes de evaluación.