

VINCULACIÓN ENTRE EDUCACIÓN, SECTOR PRODUCTIVO Y SOCIAL, A TRAVÉS DEL BINOMIO: FORMACIÓN DUAL Y CERTIFICACIONES

M. Carreón Estrada¹

A. Aguilar Beltrán²

RESUMEN

Con el fin de incrementar la correspondencia entre los programas de estudio de educación superior y las necesidades del sector productivo, se desarrolló una estrategia de vinculación entre los sectores educativo, social y productivo. Ésta integra: a) la metodología DACUM de Formación Dual de Aprendizices Calificados (FDAC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); b) la metodología del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias (CONOCER) en el Diseño de Estándares de Competencias, y c) la metodología de Evaluación y Certificación de Competencias del CONOCER, integrada en los programas de estudio. El programa FDAC estuvo acompañado de la OIT en el marco de la promoción de prácticas sostenibles en la cadena de valor. El desarrollo de estándares de competencias se realizó con el acompañamiento de metodólogos del CONOCER, OIT, Empresarios de la región, representantes sindicales de los trabajadores y Docentes del Campus. Se diseñaron en conjunto con los empresarios, *dos perfiles profesionales* y se publicaron *dos paquetes de aprendizaje*. Participaron *21 profesores/tutores* y se capacitó a *45 aprendices* durante *dos semestres*. Se desarrollaron *dos estándares de competencias*, además se firmaron *dos convenios generales* de colaboración con asociaciones de la Riviera Nayarit, y *ocho específicos* con empresas. Se acreditó el Campus como Entidad Certificadora y Evaluadora de Competencias, y se certificaron a *126 personas*.

ANTECEDENTES

En las Instituciones de Educación Superior (IES), los programas de estudio los diseñan académicos expertos en la disciplina científica; sin embargo, pocas veces se consigue que los expertos del sector productivo se alíen y avalen dichos programas. Debido a sus múltiples ocupaciones, los empresarios y sus colaboradores son renuentes a las jornadas de trabajo para el diseño curricular; por lo tanto, existe falta de correspondencia entre programas de estudio y necesidades concretas del sector.

Egure, Marquet, Hernández y Romero (2018) demuestran la hipótesis:

Los Ingenieros Mecánicos recién egresados presentan una desvinculación con las industrias, debido a una falta de conocimientos y habilidades, los cuales varían por el tipo de educación que obtuvieron durante su Educación Superior y se ven mayormente afectados por la falta de proyectos reales que los obligue a conocer el ambiente en el que a futuro laborarán, así como conocer las características, aptitudes y habilidades que les permitirán triunfar como líderes en cualquier lugar.

Camargo, Valladares y Garcilazo (2018), así como Mandujano y Chong (2015), también coinciden sobre la desvinculación entre las competencias que posee un recién egresado y las que requiere el sector productivo.

¹ Subdirectora de Planeación y Vinculación del Tecnológico Nacional de México, Campus Bahía de Banderas. mcarreon@itbahiadebanderas.edu.mx

² Directora del Tecnológico Nacional de México, Campus Bahía de Banderas. dir_bahia@tecnm.mx

Merino y Pilar (2004) reportan un trabajo de investigación, donde valoran el grado de satisfacción con la malla curricular, y encontraron discrepancia en algunas áreas específicas entre las competencias adquiridas en la universidad, y las requeridas en su vida laboral y profesional.

En este contexto, tiene sentido establecer la dimensión que pueda alcanzar la formación por competencias, la cual en sus aplicaciones prácticas se distinguen 4 dimensiones:

1. La referida a la identificación de competencias, en la cual se define el método que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias interrelacionadas en un rol para desempeñar tal actividad, con el nivel de desempeño requerido. Además, las competencias se identifican sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis.
2. La normalización de las competencias, como resultado del consenso de la empresa, el sector educativo y las instituciones nacionales, por tanto la normalización se debe entender como un patrón de comparación y no como una ley de aplicación obligatoria,
3. La certificación de las competencias, incluye el reconocimiento de la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Es un proceso de constatación de evidencias de desempeño, de conocimiento y de actitudes y valores, así como de la comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral y,
4. La propiamente llamada la formación basada en competencias es entendida como aquel proceso que busca destacar las capacidades de las personas con base a la obtención de un desempeño efectivo en su actividad laboral (Cejas, 2003).

Por otra parte, es necesario vincular la malla curricular de competencias de las IES con las necesidades del sector público y privado, y éstas son frecuentemente cambiantes. Por ello se recalca que es posible vincular a los profesionistas en formación, con el mercado de trabajo, a través de herramientas o estrategias, con las que puedan desarrollar sus competencias de manera práctica directamente en las organizaciones o empresas. Este es el fundamento de la Educación Dual.

Salazar, Plaza, Velastegui, López y Carrasco (2018), concluyen que las organizaciones de los sectores productivos solicitan talento humano con experiencia para los diferentes puestos ocupacionales, el estudiante universitario no podrá integrarse al mercado de trabajo con lo aprendido en las aulas, debido a que las empresas necesitan colaboradores que tomen decisiones en la realidad del contexto en el que se desenvuelven.

En este tenor es evidente que las instituciones educativas enfrentan los siguientes retos:

- ✓ Replantear los procesos académico-administrativos para incorporar esquemas de formación dual a los estudiantes.
- ✓ Modificar la elaboración de los diseños curriculares en donde se considere a las competencias laborales/profesionales el objeto de acreditación.
- ✓ Replantear la formación y actualización de conocimientos, no sólo didácticos sino también aquellos que son productos del proceso tecnológico.

- ✓ Considerar nuevos criterios que permita la evaluación del docente y el desempeño efectivo de los egresados.

En este trabajo se conceptualiza y operativiza *La Formación Dual*, como un proceso de formación profesional de calidad que alterna el aprendizaje permanente entre el conocimiento práctico y teórico de una función. Está basada en el desarrollo de competencias técnicas, y sociales bajo la correlación Productividad-Trabajo Decente, consolidadas en la escuela y el centro de trabajo.

Además, se emplea como una *estrategia de vinculación para la formación de los ingenieros*, toda vez que derivado de su aplicación se obtiene información valiosa sobre las competencias requeridas y *se integran directamente en el diseño curricular de los programas de estudio de Ingeniería Ambiental y Licenciatura en Turismo*.

La planeación e implementación es resultado del diálogo entre los actores sociales. Los contenidos, materiales, distribución, y monitoreo de los aprendizajes se integra de acuerdo con las necesidades de los empleadores y de los colaboradores. Por lo tanto, es posible afirmar que es una formación por competencias a la medida de las necesidades del sector productivo.

Las experiencias de formación dual culturalmente están asociadas a complejos industriales. La Formación Dual de Aprendices Calificados es una opción de formación de personas por competencias y organizaciones sostenibles, en este caso, el sector turístico y otros. La experiencia en Bahía de Banderas innova por su naturaleza, dado que el proyecto está dirigido al sector turismo y a la Ingeniería Ambiental, en el marco de la promoción de prácticas sostenibles en la cadena de valor. Asimismo, el Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad-OIT (2018), en su página oficial, comenta que el sector turístico de Bahía de Banderas enfrenta el desafío de profesionalizar el servicio, aumentar la calidad y productividad en las operaciones, y mejorar las condiciones de trabajo, especialmente de los jóvenes que se incorporan al sector. La oferta académica orientada al sector se caracteriza por la falta de acoplamiento entre los aprendizajes en el ámbito escolar y las necesidades organizacionales.

Con base en el contexto anterior, se implementó una estrategia de vinculación entre los sectores educativo, social y productivo que permitiera incrementar la correspondencia entre los programas de estudio de educación superior y las necesidades del sector productivo. Para ello se trabajaron *tres objetivos específicos*: (1) Implementar un Programa de Formación Dual de Aprendices Calificados (FDAC) en el sector Turismo, con la participación activa de los sectores productivo, educativo y social; (2) Desarrollar Estándares de Competencia (EC) que se integraron en los programas de estudio de nivel superior en asignaturas de especialidad, y (3) Certificar las competencias de profesores y estudiantes con base en los estándares desarrollados.

METODOLOGÍA

Esta investigación, por el tipo de datos que se emplean, es de tipo cualitativa y pretende analizar la experiencia de la estrategia de vinculación aplicada. Según el grado de

manipulación de variables, es de tipo no experimental; ya que la estrategia de vinculación se implementó en ambientes reales (empresa y escuela) para posteriormente, medir su impacto.

A continuación, se describe la metodología aplicada, dividida en tres partes que integran la estrategia integral de vinculación para la formación de estudiantes de nivel superior.

1. Implementación del Programa de Formación Dual de Aprendices Calificados (FDAC). Este considera dos fases: La Planeación y la Implementación. La planeación contempla las etapas de Ingeniería Social, contenido técnico, y la formación de tutores, facilitadores y aprendices. La implementación considera: la formación, monitoreo, plan de rotación, evaluación de impacto del proyecto, evaluación y certificación por competencias de los aprendices y agentes formativos. La Figura 1 muestra la ruta de implementación general del proyecto. Se trabajó a través de un dialogo social entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sector empresarial (Asociación de Hoteles y Moteles y Asociación Restaurantera de la Riviera Nayarit), Sector laboral (CTM) y Sector Académico (TecNM Campus Bahía de Banderas), en el marco de la promoción de prácticas sostenibles en la cadena de valor. En la identificación de las competencias profesionales que el sector productivo requería, se aplicaron las dos siguientes metodologías de las competencias:

- 1.1. “Desarrollo de un currículo” (DACUM, por sus siglas en inglés). El método DACUM permite analizar ocupaciones y procesos de trabajo, los cuales crean insumos para conducir procesos de análisis funcional. Esto facilita el diseño de sistemas tipo ISO 9000 o Calidad Total para poner en práctica una relación estrecha entre la escuela y la empresa.
- 1.2. “Desarrollo Sistemático de Currículo Instruccional” (SCID), el cual también implica el análisis de tareas, permite identificar y ejecutar programas de formación acorde con las necesidades, y más allá: operativiza las formas de evaluación y los medios necesarios. Se realiza a través de la ejecución directa de los procesos productivos especificados, y con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con los trabajadores), que produzcan una ordenación de las tareas que compone un puesto de trabajo. Esta etapa se realizó mediante estancias de un mes de los profesores en las empresas y hoteles participantes. La Figura 2 muestra el instrumento utilizado en la metodología del SCID.

El esquema de implementación considera la formación dual durante dos semestres, de los cuales un mes es de aprendizaje en el Campus con una carga horaria de 5 horas diarias, previendo aprovechar la temporada baja en la dinámica del destino turístico. El resto de la formación de los aprendices se realiza directamente en las empresas.

2. Diseño de Estándares de Competencias e integración en los programas de estudio. Se aplicó la metodología del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias (CONOCER). Se realizó con la participación activa de metodólogos de CONOCER, consultores de la OIT, empresarios, operadores de los procesos productivos (trabajadores de los hoteles y restaurantes participantes), representantes sindicales de los trabajadores y Docentes del Campus. Una vez desarrollados y

aplicados los estándares de competencia, se integraron a los programas educativos, en las asignaturas de especialidad.

3. **Certificación de competencias de profesores y estudiantes, con base en los estándares desarrollados.** Para este fin se acreditó al Campus de Bahía de Banderas como Entidad de Evaluación y Certificación de Competencias (ECE), bajo la normativa de CONOCER y se aplicó la metodología del mismo organismo para la evaluación de competencias.

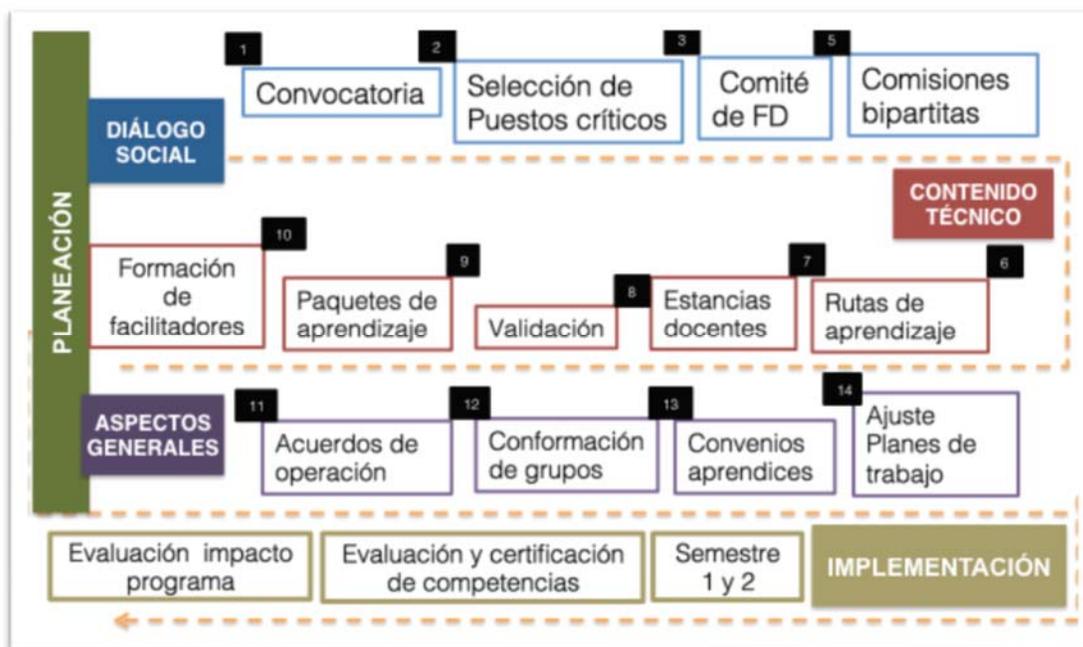


Figura 1. Ruta de implementación del proyecto FDAC y certificación de competencias.

Sub-Competencia:	
Criterio de Desempeño:	
Importancia del Desempeño: Resultado esperado (eficiencia y calidad a lograr)	
Rutina a seguir (partes críticas)	
Maquinaria, Equipos, Herramientas a utilizar	
Calidad a demostrar	
Información a consultar	
Decisiones a tomar	
Contingencias a resolver	
Errores típicos a evitar	
Seguridad e higiene a cumplir	
Medio ambiente a cuidar	
Comunicación a mantener	
Mejoras a proponer	
Actitudes a demostrar; positivas a demostrar y negativas a evitar	
Emociones a manejar	
Igualdad de género a demostrar	

Figura 2. Instrumento de recopilación de información de la metodología SCID.

RESULTADOS

Las Tablas 1, 2, 3, 4 y 5 muestran los resultados cuantitativos logrados, los cuales son satisfactorios. Sin embargo, los resultados cualitativos son significativos, a continuación, se discuten estos últimos:

Para la Asociación Restaurantera Riviera Nayarit, contar con el TecNM Campus Bahía de Banderas, como centro de aprendizaje de respaldo de sus actividades como asociación, permitió consolidar, por un lado, las relaciones entre las empresas parte; por otro lado, las actividades de la Asociación. Por ejemplo, la elaboración de su estándar y cursos de capacitación.

La participación de los socios durante la planeación del proyecto estrechó relaciones al interior de la asociación, reconoce el nivel de expertos de los propietarios, y a su vez teje una red de trabajo con base en las fortalezas de cada socio. La integración de los aprendices fue una forma de extender y fortalecer tales vínculos.

Para los aprendices asistir a la escuela fomenta su capacidad creativa, y paralelamente, se crea un espacio de socialización con base en el intercambio de saberes que se genera dentro y fuera del aula. La retroalimentación en cuanto a las experiencias de cada uno con el grupo, bajo la lógica “descubrir cómo operan otras empresas afines” promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua.

Para el caso de Coordinador de Operaciones PYME, el estándar de certificación CONOCER es único en su tipo, ostenta un nivel 3.

El Campus se consolidó como el centro de reunión de todas las actividades del acompañamiento OIT en la región. En este sentido, se puede decir que el sector educativo se convierte en un referente para convocar, planear y ejecutar actividades para fortalecer las capacidades de los actores sociales en el seno de un Consejo de Vinculación.

Su participación en el FDAC significa una apuesta por la revalorización de la formación técnica, puesto que el intercambio con el sector empleador, le brinda posibilidades de actualizar los contenidos de su oferta académica escolarizada, con base en un enfoque por competencias.

Cabe aclarar que los profesores participantes se eligieron con base en el nivel de expertise de las competencias. Entonces el profesor de temas ambientales impartió la formación en todos los perfiles. Esto significa también una red de aprendizaje interdisciplinaria.

Impacto directo en la formación de los estudiantes: Se consolidaron competencias de orden transversal como: Trabajo en equipo, Aplicación de prácticas verdes, Habilidades para el liderazgo, Gestión de la planeación y recursos, Aplicación de las TIC y Toma de decisiones.

Tabla 1. Resultados cuantitativos de la intervención, fase: Dialogo Social.

DIALOGO SOCIAL	
Actividad	Resultados
Se convocaron a las empresas del sector turismo de Bahía de Banderas.	Participaron 3 hoteles (Asociación de Hoteles y Moteles) y 8 empresas de restaurantes PyME (Asociación Restaurantera de Riviera Nayarit), la Confederación de Trabajadores de México.
Selección de puestos críticos. Identificación de perfiles	Se impartió un curso taller a los 20 profesores y los 20 trabajadores de las empresas que serían los facilitadores y tutores de los aprendices. Se levantaron 199 fichas de SCID y se identificaron 4 perfiles: (1) Coordinador de operaciones de restaurantes PyMES, (2) Supervisor Couch, (3) Técnico en mantenimiento de sector turismo, y (4) Ejecutivo de recepción. Se identificó una competencia transversal para todos los perfiles: Aplicación de prácticas verdes en su área de trabajo.
Conformación del Comité de FDAC y Comisiones bipartitas	Integrantes: Asociación de Hoteles y Moteles, Asociación Restaurantera de Riviera Nayarit, Confederación de Trabajadores de México (CTM), TecNM Campus Bahía de Banderas. 20 comisiones bipartitas.

Tabla 2. Resultados cuantitativos de la intervención, fase: Contenido Técnico.

CONTENIDO TÉCNICO	
Actividad	Resultados
Rutas de aprendizaje	Se generaron las 4 rutas de aprendizaje. Disponibles en: www.oitsimapro.org/materiales-de-aprendizaje.html (Malla curricular de las competencias y subcompetencias, distribuido en los dos semestres, detallando las horas de capacitación en la escuela y en la empresa)
Estancias docentes	Un total de 20 profesores se internaron en las empresas durante un mes, previo al proceso de formación de los aprendices para adquirir la experiencia directa de las competencias asignadas.
Validación	La comisión de la FDAC en reunión plenaria con tutores y facilitadores, validan las rutas de aprendizaje.
Paquetes de aprendizaje	Se desarrollaron 2 Guías de Autoaprendizaje y Evaluación de la Competencia (GAEC), 4 Libretas de aprendizaje, y 4 Libretas de contenido. Este material se encuentra disponible en www.oitsimapro.org/paquetes-de-aprendizaje.html
Formación de facilitadores	Se impartió un curso taller a los 20 facilitadores del Campus para la apropiación del modelo dual y los paquetes de aprendizaje.

Tabla 3. Resultados cuantitativos de la intervención, fase: Atención de aspectos generales.

ATENCIÓN DE ASPECTOS GENERALES	
Actividad	Resultados
Actividades paralelas a la formación dual de los aprendices	Se desarrollaron dos estándares de competencias: EC0612 “Aplicación de prácticas verdes en su área de trabajo” y EC0620 “Coordinación de las operaciones de restaurantes PyME”. Se firmaron dos convenios generales de colaboración con asociaciones de la Riviera Nayarit y ocho específicos con empresas. Se acreditó el Campus como Entidad Certificadora y Evaluadora del CONOCER

Tabla 4. Resultados cuantitativos de la intervención, fase: Implementación.

IMPLEMENTACIÓN	
Actividad	Resultados
Formación Dual semestre 1 y 2	Se aplicaron las rutas de aprendizaje durante dos semestres, equilibrando el tiempo en una relación de 70% en la empresa y 30% en el campus, con la participación de 18 aprendices. Se generaron los portafolios de evidencias para la certificación en los estándares EC0620 y EC0612.
Evaluación y certificación de competencias	Se certificaron a 126 personas en total. 110 en el EC0612, de los cuales 7 son estudiantes de Ingeniería Ambiental y 8 profesores. En el EC0620 se certificaron 4 profesores del Tecnológico.

Tabla 5. Resultados cuantitativos de la intervención con los aprendices duales de Ingeniería Ambiental, de Prácticas Verdes en las empresas.

<i>Resultado promedio de 15 empresas, con la intervención de los aprendices duales</i>	<i>20% de reducción de consumo de energía eléctrica</i>
	<i>27% de reducción de consumo de agua</i>
	<i>42% reducción en uso de químicos (limpieza y jardinería)</i>
	<i>63% de reducción en mermas por alimentos</i>
	<i>80% de recuperación de residuos reciclables</i>
<i>Resultados destacados de algunas empresas</i>	<i>90% de reducción en mermas por alimentos</i>
	<i>90% de reducción en compras de materiales de oficina</i>
	<i>50% de reducción en uso de contenedores de unicef.</i>

Nota Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.oitsimapro.org/blog>

CONCLUSIONES

Esta estrategia resultó efectiva para aumentar la correlación de los programas de estudio con las necesidades del sector productivo, y el potencial productivo de los estudiantes, ya que la experiencia adquirida por los docentes propició la integración dentro de sus asignaturas de las competencias identificadas, como clave por los empresarios del sector turismo.

La formación de aprendices debe considerar los ciclos naturales del sector. La formación considera un aproximado de 70% de aprendizaje en los centros de trabajo, y un 30% en la escuela. La división tiene como base las temporadas naturales de alta y de baja afluencia turística. En temporada alta, el aprendiz deberá estar aprendiendo en el trabajo y en la baja aprenderá en el campus.

El Campus se ha convertido en un centro de aprendizaje continuo en diversos niveles, adoptó la cultura de formación por competencias, como uno de sus principios. Es importante destacar que llevará los procesos de certificación de los aprendices, profesores y estudiantes del Campus.

La vinculación con otros actores sociales, a través de esta estrategia, potencia y actualiza su oferta académica y los servicios del Campus; además, de la posibilidad de proyección a sus

alumnos para minimizar la brecha escuela-trabajo. Por ejemplo, la participación de sus alumnos con el sector empleador para realizar prácticas profesionales o residencias. Durante la implementación de este proyecto 5 estudiantes colaboraron con Marival Group, y 2 en el Royal Decameron, entre otros; en los aspectos de la aplicación de prácticas verdes y fueron agentes claves en el logro de los resultados destacados que se muestran en la Tabla 5.

Cabe destacar que, como objetivo de mediano plazo, el Campus considera que su participación en este proyecto brinda posibilidades amplias para integrar en sus programas educativos, la experiencia adquirida. Por ejemplo, en el programa educativo de Ingeniería Ambiental se ha incluido la asignatura: Prácticas verdes, clave NAH-1507; la cual está totalmente alineada al estándar de competencia EC0612, de manera que, al concluir esta asignatura, el estudiante puede optar por su certificación CONOCER. A nivel nacional e internacional es posible replicar el modelo de trabajo como caso de éxito en la vinculación entre los sectores: educación, empresarios y social.

Finalmente, se concluye que este modelo de vinculación que incluye Formación Dual y Certificación de competencias, como estrategia en la formación permitirá a mediano plazo:

- ✓ Impulsar la calidad de la fuerza laboral y empresarial del país.
- ✓ Fortalecer la productividad y capacidad de crecimiento de las empresas.
- ✓ Fortalecer la credibilidad a los sectores empresariales para la contratación de personal competente.
- ✓ Posicionar a México y a sus sectores productivos ante el mundo, como un destino seguro y rentable para las inversiones productivas, dada la certificación de sus trabajadores.
- ✓ Fortalecer también la movilidad laboral de los trabajadores, al reconocer, la autoridad educativa del país, sus competencias por medio de un certificado SEP-CONOCER.
- ✓ Contribuir a una mejor alineación de la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivos.
- ✓ Ofrecer la posibilidad de certificar estudiantes, durante sus programas de estudio para integrarse al mercado laboral de manera exitosa y con mayor competitividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Cejas, M. (2003). *La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo*. Obtenido el 02 de marzo de 2018 desde <http://sicevaes.csuca.org/drupal/?q=filemanager/active&fid=100>
- Camargo S., Valladares P. y Garcilazo O. (2018). Actitudes valoradas por el sector empresarial para un ingeniero líder. *Revista ANFEI*. Obtenido el 02 de marzo del 2018, de <http://www.anfei.org.mx/revista>
- Egure H., Marquet R., Hernández V. y Romero A. (2018). Causas y soluciones del desempleo y la desvinculación ingeniero-industria en jóvenes recién egresados. *Revista ANFEI*. Obtenido el 02 de marzo del 2018, de <http://www.anfei.org.mx/revista>

- Mandujano R. y Chong J. (2015). Actividades para el aprendizaje experiencial y situado, estrategias para la formación integral de estudiantes de ingeniería. *Revista ANFEI*. Obtenido el 02 de abril del 2017, de <http://www.anfei.org.mx/revista>.
- Merino S. y Pilar E. (2014). *Competencias emergentes y satisfacción con la malla cursada de los graduados de la Universidad Casa Grande de la Comunicación Social con mención en Redacción y Creatividad Estratégica*. Trabajo final para la obtención del Título Licenciado en Comunicación Social con mención en Redacción y Creatividad Estratégica. Universidad Casa Grande. Facultad Mónica Herrera, Guayaquil. 77 p.
- Salazar, Plaza, Velastegui, López y Carrasco (2018). componente laboral y su inserción en el mercado de trabajo de los graduados de la carrera de marketing y gestión de negocios. *Revista Ciencia Digital* ISSN 2602-8085. Publicación 10, No.2, Vol 1. Publicado feb 17, 2018. Obtenido el 5 de marzo de 2018 de <http://www.cienciadigital.org/index.php/CIENCIADIGITAL/article/view/78>
- Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad-OIT (s.f.). *Necesidades sectoriales para la FDAC en México*. Obtenido el 3 de marzo de 2018, de: <https://www.oitsimapro.org/formacioacuten-dual.html>