



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

Plan Estratégico Año Fiscal 2022 – 2026

Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Mensaje del Secretario | 1 |
| Organigrama | 4 |
| Descripción General del Plan Estratégico | 5 |
| Objetivos Prioritarios de la Agencia | 8 |
| Meta Estratégica 1: Crear Oportunidades y Equidad para Todos | 9 |
| Objetivo Estratégico 1.1 | 9 |
| Meta de Desempeño ETA 1.1 | 10 |
| Meta de Desempeño VETS 1.1 | 19 |
| Meta de Desempeño WB 1.1 | 22 |
| Meta de Desempeño ODEP 1.1 | 24 |
| Meta Estratégica 2: Garantizar Trabajos Seguros, Protecciones Esenciales y Lugares de Trabajo Justos | 27 |
| Objetivo Estratégico 2.1 | 27 |
| Meta de Desempeño OSHA 2.1 | 28 |
| Meta de Desempeño MSHA 2.1 | 30 |
| Objetivo Estratégico 2.2 | 32 |
| Meta de Desempeño WHD 2.2 | 33 |
| Meta de Desempeño OFCCP 2.2 | 37 |
| Meta de Desempeño OLMS 2.2 | 40 |
| Objetivo Estratégico 2.3 | 43 |
| Meta de Desempeño EBSA 2.3 | 44 |
| Objetivo Estratégico 2.4 | 47 |
| Meta de Desempeño ILAB 2.4 | 48 |
| Meta Estratégica 3: Mejorar la Administración y Fortalecer los Programas de Redes de Seguridad Laboral | 51 |
| Objetivo Estratégico 3.1 | 51 |
| Meta de Desempeño OWCP 3.1 | 53 |
| Meta de Desempeño ETA 3.1 | 56 |
| Meta Estratégica 4: Meta Estadística: Producir estadísticas y análisis estándar | 62 |
| Objetivo Estratégico 4.1 | 62 |
| Meta de Desempeño BLS 4.1 | 63 |
| Meta de Gestión: Un Departamento Basado en la Innovación, la Evidencia y el Compromiso de los Empleados | 66 |
| Meta de Gestión M.1 | 66 |
| Meta de Desempeño OASAM M.1 | 67 |
| Meta de Desempeño OCFO M.1 | 70 |
| Meta de Gestión M.2 | 72 |
| Meta de Desempeño OASAM M.2 | 73 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Meta de Desempeño OCFO M.2 | 74 |
| Meta de Desempeño OASP M.2 | 75 |
| Meta de Gestión M.3 | 77 |
| Meta de Desempeño OASAM M.3 | 78 |
| Plan de Construcción de Evidencia | 81 |

Mensaje del Secretario



Me enorgullece presentar el Plan Estratégico del Departamento de Trabajo (DOL) para los años fiscales 2022-2026, que resume cómo todas las agencias del DOL trabajarán juntas para lograr sus misiones. En el Departamento de Trabajo, esto se reduce a una idea simple: ***empoderar a todos los trabajadores mañana, tarde y noche***. Con el apoyo de nuestros socios federales, podemos hacerlo centrándonos en tres grandes objetivos.

INVERTIR Y VALORAR LA ECONOMÍA DEL CUIDADO DE LA NACIÓN

Nos enfocamos en la infraestructura de atención para asegurar que los trabajadores tengan la oportunidad y el apoyo para prosperar en sus trabajos. Eso significa asegurar que los trabajadores puedan cuidar de sus familias sin arriesgar sus trabajos. Eso significa quedarse en casa cuando están enfermos o cuando necesitan cuidar a un familiar enfermo. Eso significa tener acceso a los recursos que necesitan para manejar su salud mental. También significa asegurar que los trabajadores de la economía del cuidado sean valorados y sean pagos de forma adecuada, capacitados y trabajen en condiciones seguras.

CREAR UNA FUERZA LABORAL MODERNA E INCLUSIVA

Estamos enfocados en asegurar que todas las personas puedan tener un buen trabajo y oportunidades de progreso. Eso significa dar a los trabajadores un lugar en la mesa. Eso significa que las personas pueden tener un trabajo que sea seguro, un trabajo que pague un salario justo, un trabajo en el que no ocurra discriminación, cause explotación o daños sociales, y que tenga oportunidades de crecimiento. Y eso significa un trabajo donde los trabajadores tienen voz en su trabajo, alcanzan sus objetivos y hacen contribuciones significativas.

APOYE UNA VIDA DE EMPODERAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Nos enfocamos en asegurarnos de que las personas no tengan que preocuparse de que la pérdida de un trabajo destruya su bienestar financiero. Eso significa asegurarse de que las personas puedan ahorrar para la jubilación, que tengan acceso a la atención médica y que, si algo sale mal, tengan el apoyo que necesitan para superarlo.

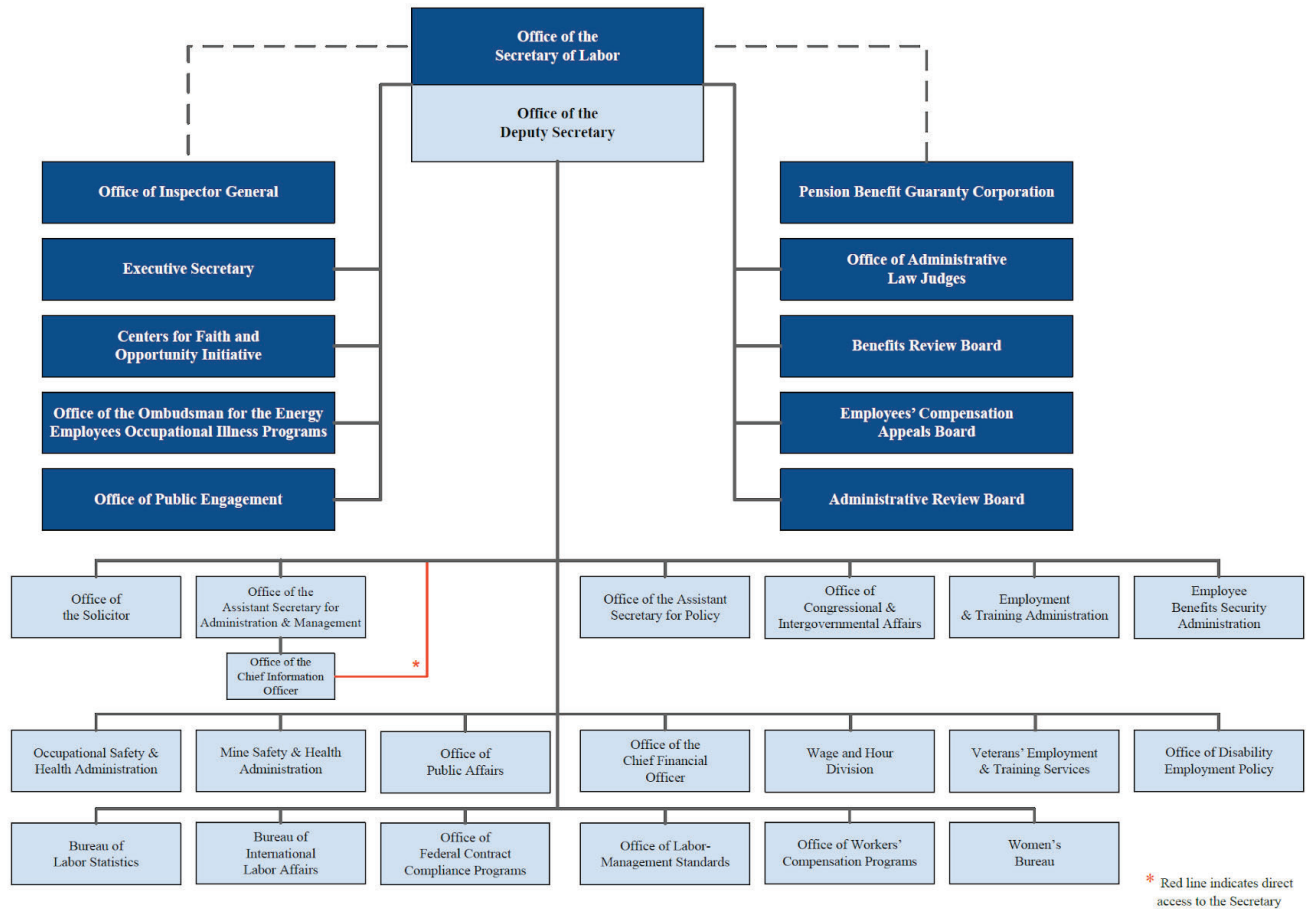
A medida que trazamos un camino a seguir, cada movimiento que hagamos será con ese objetivo elevado en mente: empoderar a todos los trabajadores, mañana, tarde y noche. Al empoderar a los trabajadores, reconstruiremos nuestra clase media; protegeremos los derechos de los asalariados, buscadores de empleo y jubilados; y estableceremos una base

sólida para nuestra próxima generación. Así afrontaremos el momento, y así reconstruiremos mejor.

MARTIN J. WALSH
Secretario de trabajo

Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

Organigrama



Descripción General del Plan Estratégico

Este Plan Estratégico cumple con los requisitos de la Ley de Modernización de la Ley de Resultados del Desempeño del Gobierno (GPRAMA) y es la base para las actividades de planificación y presupuesto del Departamento de Trabajo (Departamento, DOL). Cuatro Metas Estratégicas (Meta 1, etc.), una Meta de Gestión, diez Objetivos Estratégicos y de Gestión (1.1, etc.) y veinte metas de Desempeño de la Agencia (ETA 1.1, etc.) apoyan la realización de la Visión del Secretario Walsh y el logro de los objetivos de la Misión del Departamento.

Visión: Empoderar a todos los trabajadores mañana, tarde y noche.

Misión: Fomentar, promover y desarrollar el bienestar de los asalariados, buscadores de empleo y jubilados de los Estados Unidos; mejorar las condiciones de trabajo; promover oportunidades de empleo rentable; y asegurar beneficios y derechos relacionados al trabajo.

| Meta 1: Crear Oportunidades y Equidad para Todos | | | |
|---|--|---|---|
| 1.1 Fomentar las oportunidades de capacitación, empleo y regreso al trabajo que conecten a los trabajadores con empleos mejor remunerados, especialmente en formas que aborden las desigualdades sistémicas. | | | |
| ETA 1.1 Crear soluciones de fuerza laboral centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desatendidas. | VETS 1.1 Brindarle a los veteranos, miembros del servicio en transición y cónyuges de militares recursos y herramientas para obtener y mantener un empleo. | WB 1.1 Formular políticas e iniciativas para promover los intereses de las mujeres trabajadoras. | ODEP 1.1 Desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en evidencia para fomentar una fuerza laboral más inclusiva para aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidades. |
| Meta 2: Garantizar trabajos seguros, protecciones esenciales y lugares de trabajo justos | | | |
| 2.1 Asegurar lugares de trabajo seguros y saludables, particularmente en industrias de alto riesgo. | | | |
| OSHA 2.1 Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses. | | MSHA 2.1 Prevenir muertes, enfermedades y lesiones a causa de la minería y asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros de Estados Unidos. | |
| 2.2 Proteger los derechos de los trabajadores. | | | |
| WHD 2.2 Hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación. | OFCCP 2.2 Promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de contratistas federales de Estados Unidos. | OLMS 2.2 Promover la integridad financiera sindical, la transparencia y la democracia. | |

| | | |
|--|---|--|
| 2.3 Mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias. | | |
| EBSA | | |
| 2.4 Fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo. | | |
| ILAB | | |
| Meta 3: Mejorar la administración y fortalecer los programas de redes de seguridad para los trabajadores | | |
| 3.1 Garantizar un apoyo a los ingresos oportuno y preciso cuando no haya trabajo disponible mediante el fortalecimiento de los programas de beneficios y la administración de programas. | | |
| OWCP 3.1 Aumentar la eficiencia y precisión con la que OWCP brinda beneficios de compensación a ciertos trabajadores calificados que se hayan lesionado o enfermado en el trabajo y mejorar los resultados de regreso al trabajo para los trabajadores lesionados. | ETA/IU 3.1 Apoyar los pagos de beneficios oportunos y precisos de los estados para los trabajadores desempleados. | |
| Meta 4: Meta estadística: producir estadísticas y análisis estándar de oro | | |
| 4.1 Proporcionar información oportuna, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios de precios y la productividad en la economía estadounidense. | | |
| BLS | | |
| Objetivo de gestión: un departamento basado en la innovación, la evidencia y el compromiso de los empleados | | |
| M.1 Impulsar la innovación en los servicios administrativos, de gestión y financieros. | | |
| OASAM M.1 Optimizar los Servicios Empresariales del Departamento de Trabajo. | OCFO M.1 Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos a través de la innovación. | |
| M.2 Fortalecer el compromiso y la capacidad del Departamento en la toma de decisiones basada en evidencia. | | |
| OASAM M.2 Integrar Presupuesto y Desempeño con Evaluación y Gestión de Riesgos para mejorar la toma de decisiones. | OCFO M.2 Invertir en la toma de decisiones basada en el riesgo para mejorar las operaciones del Departamento. | OASP M.2 Invertir en toma de decisiones, políticas y desarrollo regulatorio basadas en estrategia y evidencia. |
| M.3 DOL como lugar de trabajo modelo | | |
| OASAM M.3 | | |

Alcance de las partes interesadas

La misión del Departamento de Trabajo es amplia y diversa, toca la vida de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que apoyan la información, la capacitación, la seguridad, los beneficios y las condiciones de trabajo de la fuerza laboral, incluidos los sindicatos. Además de la revisión por parte de la Oficina de Administración y Presupuesto (OMB), la GPRAMA requiere

Visión general

que las agencias soliciten y consideren las opiniones y sugerencias de aquellas entidades potencialmente afectadas o interesadas en un plan estratégico. DOL involucra directamente a sus empleados y partes interesadas a través de DOL.gov; los comentarios fueron distribuidos a las agencias componentes relevantes para su consideración; y se hicieron cambios al Plan Estratégico según corresponda.

Objetivos Prioritarios de la Agencia

Los objetivos prioritarios de la agencia (APG, por sus siglas en inglés) identifican mejoras a corto plazo en los resultados, el servicio al cliente o las eficiencias que hacen avanzar el progreso hacia metas y objetivos estratégicos a más largo plazo. Son objetivos de dos años que reflejan las principales prioridades de mejora del desempeño centradas en la implementación del liderazgo de la agencia y la Administración y, por lo tanto, no reflejan el alcance total de la misión de la agencia. La implementación y gestión de las APG requieren decisiones sobre las prioridades de la agencia, compensaciones, medidas, evidencia, estrategias, tiempos y liderazgo que se revisan al menos trimestralmente para asegurar que se asigne el tiempo, los recursos y la atención suficientes para abordar problemas específicos u oportunidades relacionadas a la meta.0

Para el período de dos años que finaliza el 30 de septiembre de 2023, el DOL ha establecido dos objetivos:

Una economía para todos los trabajadores

Para el 30 de septiembre de 2023, los programas del DOL priorizarán el avance de la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad para apoyar mejor a las comunidades desatendidas a través de una serie de medidas y etapas en todas las agencias que demuestren un progreso concreto y sostenido.

Fortalecimiento de la red de seguridad de Estados Unidos para los trabajadores

Para el 30 de septiembre de 2023, el Departamento 1) aumentar los primeros pagos intraestatales de beneficios por desempleo realizados dentro de los 21 días en al menos un 10 por ciento hacia el objetivo reglamentario del 87 por ciento y 2) reducir la tasa estimada de pagos indebidos de beneficios por desempleo.

Meta Estratégica 1

Crear Oportunidades y Equidad para Todos

Objetivo Estratégico 1.1

Avanzar en las oportunidades de capacitación, empleo y regreso al trabajo que conectan a los trabajadores con trabajos mejor pagos, especialmente en formas que aborden las desigualdades sistémicas.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

Administración de Empleo y Formación (ETA por sus siglas en inglés)
Servicio de Capacitación y Empleo de Veteranos (VETS)
Oficina de la Mujer (WB)
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados (ODEP)

La economía estadounidense debe funcionar para todos los trabajadores. ETA, VETS, WB y ODEP supervisan programas y desarrollan políticas como parte del sistema de fuerza laboral pública de la nación, brindando apoyo a trabajadores y empleadores. En los próximos años, estas agencias fortalecerán sus esfuerzos para ampliar las oportunidades para abordar la equidad y la inclusión.

Estas agencias asociadas invierten en el desarrollo de la fuerza laboral y prácticas modernizadas; también se basan en colaboraciones establecidas con otras agencias del DOL, organizaciones federales, estatales y privadas para influir en los cambios de políticas basados en evidencia, realizar investigaciones importantes y fortalecer la participación de los empleadores.

Colectivamente, las metas de desempeño de estas agencias contribuyen a mejorar los resultados de empleo para los trabajadores de hoy y de mañana, ya mejorar la agilidad del DOL para evolucionar en un entorno en constante cambio. Además, el Centro de Derechos Civiles del DOL investiga y juzga la supuesta discriminación y

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de construcción de evidencia DOL para el AF2022-2026 incluye 13 proyectos de investigación vinculados al Objetivo estratégico 1.1., tal como el Caso de Portafolio de

Riesgos

ETA, VETS, WB, y ODEP enfrentan diversos desafíos al ayudar a los trabajadores y empleados en la medida en que la Nación pasa por una doble crisis económica y de salud pública e intenta luchar contra injusticias sistémicas de raza, género y comunidades menos favorecidas. Aquí tenemos algunos ejemplos:

Para la Oficina de Aprendizaje (OA) de ETA, si el crecimiento continúa aumentando al ritmo actual, se reducirá la capacidad para protegerse contra el incumplimiento en áreas como la seguridad del aprendiz, la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO), los costos clasificados erróneamente, los controles fiscales, y gestión del rendimiento.

Para los programas de Veteranos, los escenarios de recuperación dispares en todo el condado y el posible resurgimiento de COVID-19 podrían afectar los métodos de prestación de servicios.

Las becarias de aprendizaje de WB siguen informando la falta de acceso a cuidado infantil y otros servicios de apoyo.

ODEP sigue enfrentando el riesgo de no tener datos adecuados de los empleadores para comprender las condiciones del mercado laboral que afectan a las personas con discapacidad.

otras violaciones de los requisitos de igualdad de oportunidades, y brinda asistencia técnica para garantizar que el sistema laboral funcione de conformidad con la ley.

Meta de Desempeño ETA 1.1

Crear soluciones de fuerza laboral centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desatendidas.

Administración de Empleo y Formación (ETA) supervisa una cartera diversa de programas y servicios proporcionados por el sistema de fuerza laboral pública: una red de agencias y programas financiados por el gobierno federal, estatal y local. El sistema de fuerza laboral pública ofrece oportunidades laborales de calidad y asistencia para adquirir habilidades y credenciales para los trabajadores y conecta a las empresas con trabajadores calificados para satisfacer las necesidades de su fuerza laboral. ETA también incluye la Oficina del Seguro de Desempleo, que tiene su propia meta de desempeño en este plan bajo el Objetivo Estratégico 3.1.

Las estrategias de ETA para que Estados Unidos vuelva a trabajar y ayudar a las empresas estadounidenses a competir en la economía global incluyen:

- Preparar a los trabajadores de los Estados Unidos para los trabajos del siglo XXI invirtiendo en programas de capacitación laboral de alta calidad y ampliando el acceso a las comunidades desatendidas;
- Escalar las prácticas basadas en evidencia, incluida la capacitación basada en sectores y las trayectorias profesionales, entre otras;
- Ampliar y aumentar el acceso a aprendizajes registrados y aprendizaje efectivo basado en el trabajo ;
- Fortalecer los servicios de capacitación y empleo apoyando el sistema de la fuerza laboral para brindar servicios críticos de empleo y capacitación en un entorno que cambia rápidamente; y
- Brindar asistencia y mejores prácticas al sistema de fuerza laboral y otras agencias federales para cumplir con los objetivos de una fuerza laboral resiliente e inclusiva.

ETA supervisa el sistema de fuerza laboral pública autorizado por la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA). Los programas alineados estratégicamente a través de este sistema incluyen:

- Programas de fórmula estatal para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes del Título I de WIOA ;
- Préstamos Nacionales para Trabajadores Desplazados;
- Wagner- Peyser (ES) (modificado por el Título III de WIOA) sirve a los trabajadores y las empresas, y brinda acceso universal a los servicios de información sobre el mercado laboral y la bolsa de trabajo;

Meta Estratégica 1

- WIOA YouthBuild , que atiende a jóvenes y adultos jóvenes a través de subvenciones competitivas;
- el programa Job Corps de WIOA, que atiende a jóvenes y adultos jóvenes principalmente en centros residenciales operados por proveedores contratados y el Departamento de Agricultura de EE.UU.;
- programa WIOA para indios y nativos americanos, que atiende a jóvenes y adultos;
- Préstamo Nacional de Trabajos para Trabajadores Agrícolas ;
- Programa de Oportunidades de Empleo para el Reingreso, que ayuda a ex delincuentes adultos y jóvenes;
- Subvenciones para ampliar los aprendizajes;
- Subsidios de capacitación en habilidades H-1B, que ayudan a los trabajadores estadounidenses a adquirir las habilidades y competencias necesarias para industrias y sectores económicos de alto crecimiento, y reducen la dependencia de la nación de la mano de obra extranjera;
- Subsidios de fórmula de Asistencia de ajuste comercial (TAA), que sirven a los trabajadores afectados negativamente por el comercio internacional; y
- Seguro de Desempleo, proporcionando asistencia temporal a los trabajadores desempleados, así como proporcionando un estabilizador económico durante las recesiones económicas (Ver Objetivo Estratégico 3.1).

La Administración de Empleo y Capacitación (ETA, por sus siglas en inglés) también atiende a trabajadores y empresas a través de sus programas de certificación laboral extranjera temporal y permanente, que responden a las necesidades comerciales de trabajadores calificados que no pueden satisfacer los trabajadores estadounidenses disponibles, al tiempo que protegen los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores estadounidenses empleados de manera similar.

El trabajo de ETA se lleva a cabo principalmente a través de la concesión de subvenciones y la autoridad de contratación, en cooperación con los estados, los gobiernos locales, las organizaciones comunitarias y religiosas, las juntas locales de desarrollo de la fuerza laboral, las organizaciones laborales, los colegios comunitarios y otras entidades que supervisan la prestación de servicios para cumplir con las habilidades necesidades específicas de sus comunidades. A nivel nacional, ETA lleva a cabo la gestión de programas (incluidas las actividades de orientación y asistencia técnica), la participación empresarial y de las partes interesadas, la rendición de cuentas del desempeño, el desarrollo de políticas y la investigación y evaluación. A nivel regional, el personal federal de ETA, en coordinación con la Oficina Nacional, brinda supervisión crítica, monitoreo y asistencia técnica para ayudar a los estados, áreas locales y otros concesionarios (como parte del sistema de fuerza laboral pública) y contratistas a tener éxito en la mejora continua de servicios a trabajadores y empresas.

Preparar a los trabajadores estadounidenses para los trabajos del siglo XXI invirtiendo en programas de capacitación laboral de alta calidad y ampliando el acceso a las comunidades desatendidas

A medida que cambia la economía, los programas de capacitación y empleo deben innovar y adaptarse para ayudar a los trabajadores estadounidenses a obtener las habilidades necesarias al hacer que los servicios, las estrategias y los apoyos sean accesibles para quienes los necesitan. Las inversiones de ETA en el desarrollo de la fuerza laboral darán prioridad a las comunidades marginalizadas y afectadas negativamente. ETA continuará aprovechando las lecciones aprendidas de las interrupciones económicas anteriores y los períodos de rápido crecimiento económico y laboral, como la necesidad de que los estudiantes adultos obtengan ingresos mientras participan en la capacitación, la rápida adaptación de las necesidades de habilidades de las empresas y la evolución de la educación y métodos de capacitación para incluir métodos virtuales y basados en tecnología. ETA continuará evaluando y probando los servicios de capacitación y reemplazo, especialmente para las poblaciones desatendidas, y evaluará rigurosamente las prácticas que se han mostrado prometedoras durante la última década.¹

A medida que cambia la economía, ETA continuará evaluando los datos sobre los resultados del empleo y utilizará la base de evidencia para recomendar reformas programáticas que mejorarían los resultados, la eficacia y la eficiencia del programa tanto para los trabajadores como para las empresas. Por ejemplo, los resultados muestran que la educación en el lugar de trabajo desarrollada como parte de una estrategia del sector industrial puede aumentar los ingresos entre las personas de bajos ingresos.² ETA también:

- Brindará servicios de información sobre el mercado laboral y búsqueda de empleo de alta calidad para mejorar la respuesta empresarial a la rotación natural de los grupos de trabajadores;
- Facilitará trayectorias profesionales en energía limpia, infraestructura, atención médica, economía del cuidado y fabricación avanzada, y diseñar servicios para la fuerza laboral con un enfoque centrado en el cliente;
- Colaborará con la Oficina Principal de Evaluación para identificar programas y estrategias comprobados, y ayudar a los estados y beneficiarios a implementarlos; y
- Ayudará a los estados y concesionarios a operar de la manera más rentable y eficiente posible.

Escalar las prácticas basadas en la evidencia, incluida la capacitación basada en el sector y las

¹ Clymer, Villancico; Conway, Maureen; Libremonte, Josué; Maguire, Sheila (2009). *Capacitación de Trabajo Que Funciona: Recomendaciones del estudio de impacto en el sector de empleo*, <https://www.aspeninstitute.org/publications/job-training-works-findings-sectoral-employment-impact-study/>

² Conway, Maureen, et al. (2007). *Estrategias sectoriales para trabajadores de bajos ingresos: lecciones del campo*, The Aspen Institute, <https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2007/10/Sectoral-Strategies.pdf>

trayectorias profesionales, entre otras.

Históricamente, las estrategias de fuerza laboral se han centrado en el lado de la oferta del mercado laboral. En los últimos 15 años, el sistema de fuerza laboral ha ampliado su enfoque para incluir estrategias tanto del lado de la oferta (buscadores de empleo) como de la demanda (empleador e industria).³ Las estrategias sectoriales son intervenciones de la fuerza laboral que cambian de un enfoque de "administración de programas" a un rol estratégico de construcción de canales de talento inclusivos regionales que construyen trayectorias profesionales significativas para los trabajadores en importantes industrias regionales. ETA ha promovido estrategias sectoriales a través de programas de demostración impulsados por sectores, como los financiados con fondos H-1B. ETA incorpora enfoques de orientación profesional en Job Corps, YouthBuild, Workforce Pathways for Youth y otros programas de WIOA. ETA también mejora la capacidad en las instituciones de trayectoria profesional a través de programas como el Fortalecimiento de los colegios comunitarios y el programa de Capacitación profesional y de colegios comunitarios de asistencia para el ajuste comercial (TAACCCT, por sus siglas en inglés), que en los últimos años proporcionó fondos a los estados para trabajar con los colegios comunitarios para construir una educación y capacitación alineadas con la industria. programas ETA planea expandir la adopción de prácticas basadas en evidencia a través de: (1) subvenciones competitivas que dedican fondos para construir o adoptar estrategias equitativas basadas en evidencia; (2) asistencia técnica para la adopción de estrategias basadas en evidencia, como estrategias sectoriales y trayectorias profesionales; y (3) cultivar y compartir mejores prácticas y evidencia emergente en torno a estrategias basadas en sectores, trayectorias profesionales y otras prácticas basadas en evidencia.

Ampliar y aumentar el acceso a aprendizajes registrados y aprendizaje efectivo basado en el trabajo

Los programas ETA apoyan el aprendizaje basado en el trabajo, el desarrollo de habilidades y la preparación para el trabajo. También promueven estrategias de capacitación que conducen a la obtención de credenciales, ya que la evidencia ha respaldado durante mucho tiempo la idea de que los trabajadores y las empresas se benefician de la capacitación en el lugar de trabajo.^{4,5} ETA promueve un aumento de alianzas y colaboraciones con los patrocinadores del aprendizaje registrado (incluidas empresas y sindicatos) y la fuerza laboral y los sistemas educativos. La evaluación de aprendizaje registrado de 2012 del DOL encontró que los beneficios netos de por vida para las personas que completaron un programa de aprendizaje fueron de aproximadamente \$250,000, mientras que los beneficios sociales netos superaron los \$50,000.⁴ Además, la evidencia muestra que la educación impulsada por la demanda y los programas de aprendizaje basados en el trabajo, especialmente donde los

³ King, C. y Prince, H., (2019). *Trayectoria profesional y estrategias sectoriales: una mirada más amplia*. <https://research.upjohn.org>

⁴ Reed, Debbie, et al. (2012). *Una evaluación de la eficacia y un análisis de costo-beneficio del aprendizaje registrado en 10 estados*, Oakland, CA: Investigación de políticas de Matemática, https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf

jóvenes reciben salarios, pueden mejorar los resultados laborales, aumentar la participación en la fuerza laboral y generar salarios e ingresos más altos.⁵ ETA continuará con sus esfuerzos para mejorar y ampliar el acceso a los aprendizajes registrados y otros modelos efectivos de capacitación en el trabajo a través de:

- Modernización de los aprendizajes registrados mediante el desarrollo de estrategias y modelos basados en evidencia que amplían el acceso, se extienden a nuevas industrias, rediseñan los procesos actuales para establecer programas de aprendizaje registrado y aprovechan la tecnología tanto para la industria como para los aprendices.
- Ampliar pasantías y aprendizajes a jóvenes 1) apuntar a los estudiantes de instituciones educativas secundarias y postsecundarias acreditadas, incluidos los colegios comunitarios, así como a los jóvenes elegibles, de 14 a 24 años, que enfrentan barreras para la educación, la capacitación y el empleo; 2) trabajar con los Departamentos de Defensa, Educación, Justicia y Salud y Servicios Humanos para promover Aprendizajes registrados y aprendizajes previos para estudiantes de secundaria, participantes de YouthBuild, estudiantes de Job Corps, personas involucradas en la justicia, jóvenes de hogares temporales actuales y anteriores, jóvenes que no asisten a la escuela, miembros del servicio y sus cónyuges, y veteranos; y 3) trabajar con WB para proporcionar subvenciones para mujeres en aprendizaje y ocupaciones no tradicionales (WANTO) que ayudan a ampliar los medios para que las mujeres ingresen y lideren en todas las industrias.
- Ampliar las oportunidades para los adultos al trabajar para 1) ampliar las oportunidades integradas de preparación para el trabajo y aprendizaje basado en el trabajo en todos los programas que sirven a una comunidad diversa de trabajadores; 2) identificar oportunidades de capacitación centradas en el empleador; y 3) proporcionar educación sobre cómo el programa de Asistencia de Ajuste Comercial (TAA) puede ayudar a las personas en los aprendizajes.

Apoyar el sistema de fuerza laboral para brindar servicios de empleo y capacitación en un entorno que cambia rápidamente

ETA está invirtiendo en servicios de reemplazo y capacitación para los trabajadores desplazados y los solicitantes de empleo más afectados por los impactos económicos y laborales de la pandemia de COVID-19, incluidas personas de comunidades históricamente marginalizadas, miembros de comunidades que se han visto o se verán afectadas por la transición de combustibles fósiles a las energías renovables, y los que han estado desempleados por un período prolongado o que han agotado los beneficios de UI. ETA apoya a sus concesionarios y

⁵Ross, M., Kazis, R, Bateman, N., Stateler, L. (2020). El aprendizaje basado en el trabajo puede promover la equidad y las oportunidades para los jóvenes estadounidenses. *Programa de Política Metropolitana en Brookings*. Recuperado el 21 de junio de 2021 de https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/11/20201120_BrookingsMetro_Work-based-learning_Final_Report.pdf

socios a través de políticas, supervisión, gestión, rendición de cuentas y generación de evidencia para mejorar los procesos de concesión, la eficacia del servicio y la dirección del sistema.

Además de invertir en trabajadores desplazados a través de programas de subvenciones, el programa para adultos de WIOA también es fundamental para llegar a los adultos que más necesitan asistencia a través del sistema de fuerza laboral pública. ETA ha publicado una guía (TEGL 7-20) que enfatiza la priorización de los servicios para las personas que reciben asistencia pública, de bajos ingresos y con habilidades básicas deficientes (incluidos los estudiantes del idioma inglés); bajo la Sección 134(c)(3)(E) de WIOA, estas personas reciben prioridad de servicio sobre otros solicitantes de empleo, con la excepción de los veteranos. Esta guía promueve la prestación equitativa de servicios al establecer pautas que garantizan que al menos el 50 por ciento de los participantes del programa para adultos WIOA de un estado pertenezcan al menos a uno de los tres grupos prioritarios, con el objetivo de alcanzar el 75 por ciento.

Brindar asistencia y mejores prácticas al sistema de fuerza laboral y otras agencias federales para cumplir con los objetivos de una fuerza laboral resiliente e inclusiva.

ETA juega un papel fundamental en la creación de conexiones, brindando apoyo y aprovechando la evidencia en todos los rincones del sistema de fuerza laboral. La Asistencia Técnica (AT) es una de las palancas más fuertes que tiene ETA para apoyar, guiar y expandir la capacidad en todo el sistema. ETA planea enfocarse en TA que continúa construyendo capacidad en todo el sistema y trabajar con sus socios federales para promover una fuerza laboral resiliente e inclusiva. ETA se centrará en la evidencia emergente y las innovaciones que respaldan mejores conexiones entre programas, estados y áreas locales. ETA también se centrará en ampliar e implementar evidencia nueva y emergente, asegurando que el sistema en su conjunto no solo esté más informado sino que sea más capaz de innovar utilizando la evidencia del programa de fuerza laboral como guía.

Conectar empresas con trabajadores calificados mediante el procesamiento oportuno de solicitudes de certificación laboral extranjera

Durante generaciones, los inmigrantes han fortalecido la ventaja competitiva más valiosa de Estados Unidos: el espíritu de innovación y espíritu empresarial. La investigación sugiere que “la contribución anual total de los trabajadores nacidos en el extranjero es de aproximadamente \$2 billones”.⁶ Los sectores clave de la economía estadounidense, desde la agricultura hasta la

⁶The Hamilton Project, 2018. Dato 7: Los hombres nacidos en el extranjero trabajan más que los hombres nativos, pero las mujeres nacidas en el extranjero trabajan menos. *Una docena de datos sobre la inmigración, párrafo 1*, Brookings Institute, https://www.hamiltonproject.org/charts/output_in_the_economy_is_higher_and_grows_faster_with_more_immigrants

tecnología, dependen del talento extranjero. Los inmigrantes en edad de trabajar hacen que la economía de los Estados Unidos crezca, las comunidades prosperen y el país avance. El desafío de atraer trabajadores extranjeros calificados y al mismo tiempo garantizar que haya empleos disponibles para los estadounidenses requiere que ETA concentre sus recursos en garantizar que los trabajadores de los Estados Unidos tengan el primer acceso a empleos con salarios y condiciones de trabajo justos, a la vez que cumplen con los tiempos de procesamiento reglamentarios y legales requeridos en las solicitudes de los empleadores para cubrir determinados puestos de trabajo con trabajadores extranjeros. ETA continuará sus esfuerzos a través de:

- Conectar empresas con trabajadores: Conectando empresas con trabajadores calificados y protegiendo el empleo y los salarios de los trabajadores estadounidenses mediante el procesamiento oportuno de las solicitudes de certificación laboral extranjera.
- Modernización del sistema de procesamiento de solicitudes PERM, que procesa las solicitudes de los empleadores para ocupar puestos de trabajo con trabajadores inmigrantes, al integrarlo en el sistema Foreign Labor Application Gateway (FLAG), una solución moderna y basada en la nube que reemplazará el sistema PERM heredado de 15 años.⁷
- Mejorar la administración del programa mediante la búsqueda de autoridad legislativa para instituir tarifas basadas en costos para financiar el procesamiento de solicitudes de certificación laboral extranjera y reducir la dependencia de los fondos asignados.
- Mejorar las subvenciones de la Agencia de la Fuerza Laboral del Estado (SWA) para mejorar la eficacia del programa al continuar buscando financiamiento adicional para las SWA dirigidas a los estados donde las demandas de carga de trabajo en los programas H-2A y H-2B son mayores.
- Reducir los costos operativos anuales para mejorar la administración del programa mediante la aplicación de varias iniciativas administrativas para mejorar los sistemas de presentación electrónica y procesamiento de casos, asegurando que el personal tenga las últimas tecnologías para revisar de manera eficiente las solicitudes en un entorno de trabajo totalmente remoto y ampliando los esfuerzos de interoperabilidad del personal para lograr un procesamiento óptimo de casos para los programas de salario prevaleciente y certificación laboral permanente.
- Avanzar en la estrategia de gestión colaborativa de la migración de la administración mediante la gestión activa del personal y otros recursos durante las temporadas altas de presentación de solicitudes para garantizar el procesamiento oportuno de las solicitudes H-2A y, al mismo tiempo, garantizar que cada oportunidad de trabajo con certificación

⁷ El sistema FLAG mejorado ofrecerá a los empleadores opciones de preparación de formularios compatibles con dispositivos móviles, validaciones de datos automatizadas mejoradas para mejorar la calidad de las solicitudes y una nueva "Pase de embarque de certificación laboral PERM" electrónica que les ahorrará tiempo y dinero a los empleadores al presentar peticiones de inmigrantes ante el Departamento de Seguridad Nacional, y facilitar el intercambio de decisiones de certificación laboral electrónica con agencias asociadas federales.

laboral ofrezca salarios justos y condiciones de trabajo para los trabajadores estadounidenses y extranjeros.

Factores ambientales y externos

Varios factores ambientales y externos fuera del control de ETA pueden influir o remodelar significativamente, o crear obstáculos para el diseño, los objetivos y la implementación de los programas contemplados en este plan estratégico.

- **Mercado Laboral/Ciclo Comercial:** La fortaleza de la economía y sus diversos sectores pueden fluctuar severamente durante las interrupciones económicas. En una economía fuerte, los trabajos son más fáciles de encontrar para la mayoría; sin embargo, los grupos marginados y desfavorecidos aún enfrentan otras barreras para el empleo. En una economía débil, los trabajos están menos disponibles y los trabajadores pueden aceptar salarios más bajos, con menos oportunidades de crecimiento y progreso. ETA y sus programas deben ser ágiles y flexibles para adaptarse a los ciclos cambiantes del mercado laboral.
- **Cambios estructurales en la economía y la cara cambiante de la fuerza laboral:** Construir una fuerza laboral que incluya a los trabajadores que históricamente han sido marginalizados y enfrentan barreras para el empleo requiere que nos aseguremos de que nuestros servicios estén orientados a brindar los apoyos críticos necesarios para garantizar que estos trabajadores tener oportunidades significativas para obtener empleos de calidad. A medida que cambia la composición de la fuerza laboral, ETA adapta programas, objetivos y estrategias para responder.
- **Naturaleza cambiante del trabajo/lugares de trabajo:** la globalización, la subcontratación, el cambio de trabajos de fabricación a trabajos de servicios y la economía de trabajo han cambiado la naturaleza del trabajo. La pandemia aceleró los cambios en la forma en que nos involucramos y colaboramos, aprovechando más tecnología y confiando menos en los lugares de trabajo tradicionales. ETA y DOL deben continuar desarrollando evidencia, mejores prácticas y conocimientos para llevar a cabo su misión mientras dan cuenta de la naturaleza cambiante del trabajo y el lugar de trabajo.

| ETA: crear soluciones de fuerza laboral centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desatendidas. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de personas de salida que participan en oportunidades de aprendizaje basadas en el | 27,8% | 41,1% | -- | 42,0% | 44,0% | 46,0% | 48,0% | 50,0% |

Meta Estratégica 1

| ETA: crear soluciones de fuerza laboral centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desatendidas. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| trabajo, incluidas pasantías (OWI/OJC/OTAA/OA) ⁸ | | | | | | | | |
| Porcentaje de personas de salida que obtienen credenciales dentro de un año después de la salida (OWI/OJC/OTAA/OA) ⁹ | 68,9% | 59,8% | -- | 65,0% | 65,2% | 66,0% | 68,0% | 70,0% |
| Porcentaje de participantes del programa empleados en el segundo trimestre después de la salida (OWI/OJC/OTAA) ¹⁰ | 69,8% | 61,8% | -- | 69,0% | 69,2% | 69,4% | 70,0% | 72,0% |
| Número de Aprendices Registrados Activos (OA) | 633,476 | 636,515 | 589,229 | 700,000 | 800.000 | 900,000 | 1,000,000 | 1,100,000 |
| Número de estados con un 75% o más de participantes que reciben asistencia pública, personas con habilidades básicas deficientes o personas de bajos ingresos (Programa para adultos de WIOA) | 29 | 36 | -- | 38 | 40 | 42 | 44 | 45 |
| Porcentaje de solicitudes de empleador H-2A completas resueltas 30 días antes de la fecha de necesidad (OFLC). | 86,1% | 96,8% | 97,0% | 97,0% | 97,0% | 97,0% | 97,0% | 97,0% |

⁸Nombre de la medida revisado con fines de aclaración. El método de cálculo no ha cambiado. Resultados y objetivos basados en el marco de tiempo del año del programa (12 meses que finalizan el 30 de junio).

⁹Nombre de la medida revisado con fines de aclaración. El método de cálculo no ha cambiado. Resultados y objetivos basados en el marco de tiempo del año del programa (12 meses que finalizan el 30 de junio).

¹⁰Resultados y objetivos basados en el marco de tiempo del año del programa (12 meses que finalizan el 30 de junio).

Meta de Desempeño VETS 1.1

Proporcionar a los veteranos, miembros del servicio en transición y cónyuges de militares recursos y herramientas para obtener y mantener un empleo.

El Servicio de Capacitación y Empleo de Veteranos (VETS) administra programas que abordan las necesidades de empleo, capacitación y seguridad laboral de 200 000 miembros del servicio que hacen la transición a la vida civil cada año, casi 800 000 miembros de la Guardia Nacional y la Reserva, y más de 8 millones de veteranos militares. VETS se compromete a proporcionar programas de capacitación laboral que capaciten a todos los miembros del servicio en transición, veteranos y cónyuges de militares para alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo. Esto incluye un énfasis especial en el avance de la equidad racial y de género y el apoyo a las comunidades desatendidas mediante la incorporación de iniciativas de equidad en todos sus programas.

Durante los próximos cuatro años, VETS evaluará los datos disponibles para realizar las reformas programáticas apropiadas que se centren en empleos de buena calidad para todos los participantes a los que sirve. VETS continuará empleando las siguientes estrategias programáticas de 4 P para ayudar a los miembros del servicio, los veteranos y sus cónyuges a alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo:

- **Preparar** a los veteranos, miembros del servicio en transición y cónyuges para el empleo civil.
- **Proveer** servicios de empleo y capacitación a veteranos elegibles y cónyuges de militares.
- **Proteger** los derechos de empleo y reempleo de los miembros del servicio y los veteranos y asegurar que los empleadores federales den preferencia a los veteranos en la contratación adecuada.
- **Promover** oportunidades de empleo para todos los veteranos.

PREPARAR

VETS ofrece talleres relacionados con el empleo que brindan asistencia a los miembros del servicio en transición de la nación y a los cónyuges de militares al prepararlos con las herramientas necesarias para una transición exitosa del empleo militar al civil.

VETS continuará brindando y mejorando los currículos TAP que satisfagan las necesidades específicas de los miembros del servicio en transición, los cónyuges de militares y los veteranos. Esto se logrará aumentando la cantidad de cursos y la frecuencia de entrega del currículo de Asistencia de Empleo de Transición para Cónyuges de Militares (TEAMS), creando un currículo para los miembros del servicio en transición que tienen una separación no programada del servicio debido a condiciones de salud, así como poner a prueba mecanismos de entrega de talleres adicionales para aumentar el número de veteranos atendidos.

VETS trabajará con el programa Skillbridge del DoD, la Oficina de Transición Militar a Civil (MCTO) del DoD y la Oficina de Aprendizaje de DOL ETA para alentar a los empleadores a

desarrollar Programas de Aprendizaje Registrado dentro de Skillbridge. VETS promoverá la participación de Skillbridge entre los miembros del servicio en transición como parte de los talleres DOL TAP y a través de nuestro navegador de empleo y sitio piloto de asociación.

PROVEER

El programa de Subvenciones Estatales de Empleos para Veteranos (JVSG) proporciona fondos a los estados para especialistas del Programa de Divulgación para Veteranos Discapacitados (DVOP), personal del Representante Local de Empleo de Veteranos (LVER) en los Centros de Trabajo Estadounidenses (AJC) y Roles Consolidados en todo el país. Los especialistas de DVOP brindan servicios de carrera individualizados a veteranos elegibles con barreras significativas para el empleo. El personal de LVER promueve la contratación de veteranos en las comunidades a través de actividades de divulgación con empleadores locales. El Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (HVRP) se dirige a una de las poblaciones más vulnerables al ayudar a reintegrar a los veteranos sin hogar a la fuerza laboral y la sociedad.

VETS mejorará el alcance a la comunidad de veteranos para promover los servicios disponibles en los AJC y creará una campaña deliberada dirigida a las comunidades negras y los veteranos desatendidos para mejorar las conexiones con las oportunidades laborales y los resultados para los veteranos. VETS también creará oportunidades en mercados emergentes, campos técnicos y trabajos de energía verde al expandir la red de socios de capacitación y empleadores en el sector de energía verde para garantizar que los veteranos puedan capacitarse y ubicarse en una variedad de lugares en todo el país.

PROTEGER

VETS es responsable de investigar el cumplimiento de los estatutos federales que brindan protecciones de empleo y reempleo y contratación preferencial para veteranos. Bajo la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA), VETS brinda asistencia técnica y orientación sobre USERRA al público e investiga reclamos de violaciones de USERRA de personas que experimentan problemas relacionados con el servicio que involucran su empleo civil. VETS también investiga reclamos bajo la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos (VEOA), que establece la preferencia de los veteranos en la contratación federal.

VETS continuará realizando actividades de divulgación de asistencia para el cumplimiento a nivel nacional, regional, estatal y local, para ayudar a los empleadores civiles, empleados, empleados potenciales, miembros del servicio, cónyuges y otros a comprender sus derechos, beneficios y obligaciones bajo USERRA.

PROMOVER

El Programa de Extensión de Empleo para Veteranos (VEOP) facilita que los empleadores encuentren, contraten, capaciten y retengan a los veteranos al aprovechar los recursos federales, estatales y locales. La Ley de Honor a las Inversiones en Reclutamiento y Empleo (HIRE) de los Veteranos Militares de los Estados Unidos de 2017 reconoce los esfuerzos de los empleadores para reclutar, emplear y retener a los veteranos. El programa proporciona dos niveles de reconocimiento, con premios Platinum y Gold HIRE Vets Medallion, para reconocer a

Meta Estratégica 1

los empleadores en función de criterios específicos establecidos para categorías de empleadores pequeños, medianos y grandes.

VETS implementará un plan de comunicación estratégica integral para mensajes internos y externos que brindará información y productos relevantes para la divulgación con las agencias asociadas. VETS proporcionará mensajes comunes, sincronizados y coordinados para informar e inspirar a las personas y organizaciones a aprovechar los programas VETS en apoyo de la transición del empleo de miembros del servicio, veteranos y cónyuges militares.

| VETS: proporciona a los veteranos, miembros del servicio en transición y cónyuges de militares recursos y herramientas para obtener y mantener un empleo. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Satisfacción del facilitador a través de una encuesta posterior al curso | -- | -- | 96% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% |
| Ganancias medianas (segundo trimestre después de la salida) para veteranos atendidos por DVOP | \$6,420 | \$6,679 | \$6,957 | \$6,500 | \$6,600 | \$6,700 | \$6,800 | \$6,900 |
| Ganancias medianas de HVRP en el segundo trimestre después de la salida | \$4,374 | \$4,836 | \$7,540 | \$7,000 | \$7,100 | \$7,200 | \$7,300 | \$7,400 |
| Porcentaje de investigaciones de USERRA completadas dentro de los 90 días | 82,8% | 86,2% | 85,6% | 84,0% | 84,5% | 85,0% | 85,5% | 86,0% |

Meta de Desempeño WB 1.1

Promover políticas y programas de apoyo centrados en mejorar el empleo y los resultados económicos de las mujeres.

La Oficina de la Mujer (WB, por sus siglas en inglés) es la única oficina federal que se ocupa exclusivamente de servir y promover los intereses de más de 75 millones de mujeres en la fuerza laboral estadounidense en la actualidad. WB brinda liderazgo en políticas e iniciativas que promueven la equidad en el empleo y los resultados económicos para las mujeres trabajadoras, especialmente las mujeres negras y otras que históricamente han sido desatendidas, marginalizadas y afectadas negativamente por la pobreza persistente. WB trabaja para crear paridad para las mujeres en la fuerza laboral mediante la realización de investigaciones; análisis de políticas y datos; concesión de subvenciones; informar y promover el cambio de políticas; y aumentar la conciencia pública y la educación. WB identifica y construye colaboraciones con individuos y organizaciones que son fundamentales para la implementación de nuevas políticas, programas y prácticas que pueden impactar positivamente a las mujeres trabajadoras.

WB invierte en innovación y mejores prácticas en el desarrollo de la fuerza laboral enfocadas en eliminar las persistentes brechas salariales raciales y de género al mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en sectores clave dominados por mujeres y romper la segregación ocupacional, conduciendo a las mujeres hacia buenos trabajos. WB trabaja para promover la equidad mediante la reducción de las sanciones por cuidado de mujeres y trabajadores mal pagados mediante la ampliación del acceso a licencias pagadas y el cuidado asequible de niños, ancianos y discapacitados. WB también trabaja para eliminar la discriminación salarial y la discriminación laboral basada en el género, incluido el acoso y la discriminación basados en la orientación sexual, la identidad de género y el embarazo.

Fomentar la recuperación económica y la equidad para las mujeres en la fuerza laboral

WB iniciará una investigación sobre el impacto a corto, mediano y largo plazo de la pandemia en las mujeres, en particular las mujeres negras, y las trabajadoras mal pagadas en las industrias más afectadas por la pandemia con el objetivo de alinear las prioridades y la programación del DOL con la recuperación económica total para las mujeres y otros trabajadores vulnerables. WB también ampliará una nueva iniciativa de subvenciones para promover la equidad en el acceso a los beneficios y la conciencia de los derechos, y colaborará con otros socios federales, organizaciones nacionales, estatales y locales, gobiernos y empleadores, brindando asistencia técnica, recursos y educación. El personal regional del Banco Mundial, que conoce sus estados y los problemas sobre el terreno, facilitará la participación, la difusión, la educación y las comunicaciones de las partes interesadas con las partes interesadas de los estados sobre las prioridades del Banco Mundial, y servirá como enlace con el personal regional de las agencias hermanas. Sin la acción cooperativa de estas

entidades, EE.UU. corre el riesgo de perpetuar patrones históricos que no han funcionado para las mujeres y otras poblaciones.

Ampliar las oportunidades de aprendizaje y los apoyos de licencia pagada para las mujeres trabajadoras

WB continuará ampliando el programa de subvenciones Mujeres en Aprendizaje y Ocupaciones no Tradicionales (WANTO) para aumentar las oportunidades para mujeres de comunidades históricamente subrepresentadas, incluidas mujeres negras y mujeres con discapacidades, en programas de aprendizaje registrado y ocupaciones no tradicionales. WB promoverá las mejores prácticas para contratar y retener a las mujeres en los oficios y expandirá los programas que ayudan a mujeres anteriormente encarceladas a reingresar a la fuerza laboral. WB llevará a cabo una investigación sobre los costos de oportunidad relacionados con el trabajo de la prestación de cuidados y colaborará con las partes interesadas para promover el uso de la Simulación de uso de licencia pagada por el trabajador (Worker PLUS) financiada por el DOL, una herramienta de simulación de código abierto que pueden utilizar los investigadores y los funcionarios federales, políticos, estatales y locales para estimar los efectos de varios escenarios de licencia de los trabajadores y opciones de políticas sobre el comportamiento de los trabajadores cuando se toman licencias, y para estimar los beneficios pagados, así como los costos de administrar cualquier programa dado, en el desarrollo de un sistema de pago universal y equitativo de políticas de licencias pagas. Además, WB lanzará la Base de datos nacional de precios de cuidado infantil, una nueva fuente de datos que proporciona la información más completa sobre precios de cuidado infantil en los Estados Unidos. WB destacará las brechas en el acceso al cuidado infantil y la reducción asociada en el empleo de las mujeres por el costo del cuidado para varios grupos demográficos y llevará a cabo reuniones con defensores del cuidado infantil sobre cómo construir un sistema de cuidado mejor y más fuerte que funcione para las mujeres trabajadoras.

| BM – Promover políticas y programas de apoyo centrados en mejorar el empleo y los resultados económicos de las mujeres. | | | | | | | | |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de entregables de políticas e investigación | 21 | 17 | 23 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Número de alianzas estratégicas con organizaciones que atienden principalmente a comunidades desatendidas | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |

Meta de Desempeño ODEP 1.1

Desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en evidencia para fomentar una fuerza laboral más inclusiva para aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidades.

La Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidades (ODEP, por sus siglas en inglés) trabaja para promover oportunidades de capacitación, empleo y regreso al trabajo que conecten a los trabajadores con trabajos mejor remunerados. Las actividades de política de ODEP abordan las desigualdades sistémicas, promueven políticas y prácticas basadas en evidencia y se coordinan con las partes interesadas en todos los niveles de gobierno para aumentar la cantidad y la calidad de las oportunidades de empleo para personas con discapacidades. ODEP emplea estrategias para ayudar a los empleados a tener éxito al conectarlos con los recursos apropiados para retener u obtener trabajo. Esto incluye hacer coincidir las habilidades y talentos de los empleados con discapacidades con los empleadores adecuados. Además, ODEP utiliza datos y evidencia para promover la adopción e implementación de estrategias de políticas y prácticas efectivas para aumentar la cantidad y la calidad de las oportunidades laborales para las personas con discapacidades. Con base en la investigación y la evaluación, la ODEP desarrolla o identifica políticas y prácticas efectivas, lleva a cabo actividades de divulgación para compartir esta información crítica y brinda asistencia técnica a todos los niveles de gobierno y empleadores para ayudarlos en la adopción e implementación. Durante los próximos cuatro años, la ODEP continuará apoyando a los empleadores y ampliará las alianzas para alentar la inclusión total de las personas con discapacidades y promover la equidad para las comunidades desfavorecidas y desatendidas, al mismo tiempo que adaptará los programas e iniciativas estratégicos para abordar los nuevos desafíos en una economía impactada por la pandemia.

Red de Retención de Empleo y Talento Después de una Lesión/Enfermedad (RETAIN)

Reconociendo la importancia de brindarles a los trabajadores con discapacidades, incluidos aquellos en comunidades desatendidas, alternativas económicamente sostenibles a los beneficios por discapacidad, la ODEP otorgó los proyectos de demostración Retaining Employment and Talent After Injury/Illness Network (RETAIN) para probar soluciones basadas en evidencia diseñadas para mejorar la permanencia en el trabajo/resultados del regreso al trabajo.

Iniciativa de Intercambio Estatal sobre Empleo y Discapacidad (SEED)

Además, reconocer que los estados juegan un papel fundamental en el avance de la política de empleo para personas con discapacidad, a través del State Exchange on Employment and Disability (SEED) iniciativa, ODEP ayuda a los legisladores estatales a abordar de manera efectiva las barreras políticas que obstaculizan el empleo, la retención y el avance de las personas con discapacidades. Desde su inicio en el año fiscal 2015, los esfuerzos de SEED han

sido algunos de los mecanismos de adopción de políticas más efectivos de ODEP hasta la fecha, generando más leyes nuevas, órdenes ejecutivas, grupos de trabajo y colaboración de altos funcionarios estatales.

Red de Acomodación Laboral (JAN)

Mejorar el vínculo entre los trabajadores altamente calificados y los empleadores es fundamental para aumentar las oportunidades de participación y progreso en la fuerza laboral para todos los trabajadores y solicitantes de empleo con discapacidades, en general, y aumentar el empoderamiento económico de los jóvenes y adultos jóvenes, en particular. En consecuencia, la ODEP financia la Red de Acomodación Laboral (JAN), que brinda orientación gratuita, experta y confidencial sobre adaptaciones en el lugar de trabajo y cuestiones laborales relacionadas con el empleo de personas con discapacidades.

Centro para el Avance de la Política de Empleo Juvenil (CAPE- Youth)

ODEP también financia el Centro para el Avance de la Política de Empleo para Jóvenes (CAPE- Youth), que ayuda a los programas de servicios para jóvenes, tanto generales como específicos para discapacidades, a mejorar los resultados de empleo y educación postsecundaria para jóvenes con discapacidades.

Promoción de la Integración de la Política Estatal para la Recuperación y el Empleo (ASPIRE) y la Iniciativa de la Red Nacional de Expansión de Oportunidades de Empleo (NEON)

Finalmente, ODEP brinda asistencia técnica y promueve políticas diseñadas para aumentar el empleo integrado competitivo para trabajadores con discapacidades significativas, incluidos aquellos con condiciones de salud mental, en transición de entornos segregados y salarios inferiores al mínimo a través de iniciativas como la Integración de políticas estatales avanzadas para la recuperación y el empleo (ASPIRE) y la iniciativa Red Nacional de Expansión de Oportunidades de Empleo (NEON).

| ODEP: desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en evidencia para fomentar una fuerza laboral más inclusiva para aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidades. | | | | | | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de productos de política | 66 | 51 | 41 | 42 | 44 | 46 | 48 | 50 |
| Número de herramientas de implementación | 110 | 98 | 128 | 112 | 125 | 134 | 145 | 156 |
| Número de eventos de asistencia técnica (objetivo) | 403 | 195 | 246 | 243 | 250 | 259 | 261 | 267 |
| Porcentaje de clientes que encuentran | 96% | 92% | 98% | 92% | 93% | 94% | 95% | 95% |

Meta Estratégica 1

| ODEP: desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en evidencia para fomentar una fuerza laboral más inclusiva para aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidades. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| información del centro de asistencia técnica útil | | | | | | | | |

Meta Estratégica 2

Garantizar Trabajos Seguros, Protecciones Esenciales y Lugares de Trabajo Justos

Objetivo Estratégico 2.1

Asegurar lugares de trabajo seguros y saludables, particularmente en industrias de alto riesgo.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)

Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA)

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y la Administración de Salud y Seguridad Minera (MSHA) reconocen que algunos trabajadores son más vulnerables que otros y que algunos lugares de trabajo son más peligrosos que otros. Mediante la programación estratégica de inspecciones y divulgación en áreas de alto riesgo, además de completar la actividad de aplicación obligatoria, el DOL espera tener el mayor efecto en el cumplimiento general. Con más empleadores en cumplimiento, las lesiones, muertes y enfermedades en el lugar de trabajo deberían disminuir, el resultado final para los trabajadores.

La visión del Secretario brinda a los trabajadores una voz en el lugar de trabajo para que puedan participar activamente en la protección y promoción de sus derechos laborales sin obstaculizar sus oportunidades de crecimiento laboral. Es más probable que los trabajadores tengan voz en el lugar de trabajo si están mejor informados sobre sus derechos

Riesgos

OSHA y MSHA han enfrentado constantemente desafíos a corto y largo plazo para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables debido a la pérdida significativa de personal en los últimos años. Para abordar este riesgo para la seguridad pública, ambas agencias llevarán a cabo importantes procesos de reclutamiento, contratación e incorporación de nuevo personal durante los próximos dos años. Esto incluirá atraer un grupo de talentos más diverso e inclusivo, brindarles capacitación y tutoría para que asuman sus responsabilidades y luego concentrarse en retener el talento a largo plazo. En última instancia, un mayor cuadro de personal calificado dará como resultado mejores resultados de seguridad y salud para los trabajadores.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El plan de Construcción de Evidencia de DOL para el AF2022-2026 incluye 6 proyectos de investigación vinculados al Objetivo Estratégico 2.1., tal como un proyecto que va a evaluar hasta donde los **Préstamos de Entrenamiento de OSHA de Susan Harwood** llega a la población de trabajadores vulnerables, e identifica prácticas promisoras para llegar a esa población.

laborales y si pueden ejercerlos libremente sin tener motivos para temer consecuencias adversas. OSHA y MSHA brindan una variedad de protecciones para los trabajadores que afirman que se están violando sus derechos.

Meta de Desempeño OSHA 2.1

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (Ley OSH) (Ley Pública 91-596) establece la misión de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) de garantizar, en la medida de lo posible, condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores de la Nación. Con sus socios del Plan estatal, OSHA enfoca los recursos en los trabajadores de aquellas industrias donde el riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales es alto. Existe una fuerte correlación entre las industrias de alto riesgo y aquellas industrias en las que trabajan las poblaciones más vulnerables de Estados Unidos. En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, las poblaciones vulnerables son aquellos grupos de personas expuestas a riesgos laborales con poca o ninguna agencia para prevenir, evitar o reducir esos riesgos, y pocos recursos para recuperarse si ocurre una lesión o enfermedad. A menudo, se trata de minorías étnicas o raciales, personas que no hablan inglés, inmigrantes, personas económicamente desfavorecidas y adultos con capacidades reducidas.

Focalización de recursos para un impacto efectivo

El trabajo de OSHA incluye establecer y hacer cumplir estándares, brindar capacitación, difusión, educación y asistencia, y proteger a los trabajadores que denuncian violaciones contra represalias. OSHA y sus inspectores están comprometidos con la aplicación estricta, justa y eficaz de los requisitos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Dado que OSHA no tiene los recursos para inspeccionar todos los lugares de trabajo, dedica muchos recursos a la capacitación de inspectores, trabajadores y empleadores para extender el impacto de la agencia en la seguridad y salud ocupacional. A través de las instalaciones del Instituto de Capacitación de OSHA (OTI) en Arlington Heights, Illinois, OSHA capacita a oficiales de cumplimiento de seguridad y salud, consultores estatales, investigadores de denunciantes y otro personal del gobierno. Esto se suma al Programa de Capacitación de Extensión de OSHA, que brinda capacitación a cientos de miles de trabajadores y empleadores sobre el reconocimiento, evitación, reducción y prevención de riesgos para la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. El Programa de Protección de Denunciantes de OSHA asegura que los trabajadores que reporten peligros no sufran represalias y que los casos se resuelvan en un tiempo razonable.

Respondiendo a la pandemia de COVID-19

Meta Estratégica 2

Para cumplir su misión durante los próximos cuatro años, OSHA está utilizando fondos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense de 2021 (ARP) para apoyar a 163 empleados equivalentes a tiempo completo (FTE) para realizar el trabajo de misión crítica de proteger a los trabajadores de COVID-19 riesgos y represalias. OSHA también enfocará sus recursos en trabajadores vulnerables y difíciles de alcanzar en industrias de alto riesgo. La financiación de ARP ayudará a OSHA a facilitar aumentos en los esfuerzos de cumplimiento relacionados con COVID-19, así como a aumentar los recursos de difusión y capacitación disponible para empleadores, trabajadores y la agencia. OSHA también está utilizando fondos ARP para reforzar los recursos para la protección de los denunciantes; desarrollo de normas y guías; socios del plan estatal de OSHA; Necesidades de tecnología de la información (TI); apoyo técnico; apoyo de Recursos Humanos (HR); y Becas de Capacitación Susan Harwood. La agencia está desarrollando un estándar más amplio de enfermedades infecciosas para brindar protección a largo plazo a los trabajadores contra futuros contagios, lo que también requerirá un enfoque más amplio para la aplicación y el alcance de la agencia.

| OSHA: Asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Inspecciones de seguridad | 27,890 | 17,558 | 19,948 | 25,120 | 27,032 | 27,089 | 27,089 | 27,089 |
| Inspecciones Sanitarias | 5,511 | 4,116 | 4,407 | 6,280 | 6,758 | 6,772 | 6,772 | 6,772 |
| Porcentaje de inspecciones realizadas a través de programas de énfasis enfocados específicamente en reducir o eliminar la exposición de los empleados a peligros de caídas, golpes, quedar atrapados y eléctricos en todos los lugares de trabajo | -- | 31% | 33% | 32% | 33% | 34% | 35% | 36% |
| Número de personas capacitadas por OSHA | 1,627,368 | 1,371,943 | 1,371,488 | 1,309,000 | 1,400,200 | 1,520,000 | 1,520,000 | 1,520,000 |
| Antigüedad media de las investigaciones de denunciantes pendientes. | 307 | 333 | 350 | 330 | 320 | 310 | 300 | 290 |
| Promedio de días para completar el proceso de selección de nuevas quejas. (WB) | 11.0 | 11.8 | 7.0 | 10.0 | 8.0 | 6.0 | 5.0 | 5.0 |

Meta de Desempeño MSHA 2.1

Prevenir muertes, enfermedades y lesiones a causa de la minería y asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros de Estados Unidos.

La Administración de Salud y Seguridad Minera (MSHA) trabaja para prevenir muertes, enfermedades y lesiones en la minería y garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable para los mineros estadounidenses. Según la Ley Federal de Seguridad y Salud en las Minas de 1977 (Ley de Minas), los operadores de minas, con la ayuda de los mineros, tienen la responsabilidad principal de prevenir condiciones inseguras e insalubres. MSHA promueve la seguridad y la salud a través de inspecciones y cumplimiento, difusión de partes interesadas, educación y capacitación, y regulaciones mejoradas.

Aplicación de Fuerte Ley de Minería

La base de la estrategia de aplicación de la ley de MSHA son las inspecciones obligatorias que realiza en las minas activas en los EE.UU. y sus territorios. Este mandato de cumplimiento es esencial para proteger a los mineros y promover una cultura de seguridad y salud en la industria minera. Los datos recopilados a través del proceso de inspección permiten a MSHA monitorear y abordar las tendencias de salud y seguridad a nivel de industria o sector.

Proteger la Derechos de mineros

Para garantizar que los derechos de los mineros estén protegidos, MSHA revisará todas las investigaciones de discriminación para proteger el derecho de los mineros a informar los peligros para la salud y la seguridad sin temor a represalias. MSHA informará a la industria y a los mineros de sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Minas proporcionando capacitación y distribuyendo materiales educativos en los sitios mineros.

Brindar difusión, educación y capacitación

MSHA ampliará la asistencia de cumplimiento a los operadores de minas para ayudar a los operadores a comprender y seguir las regulaciones e identificar soluciones a los peligros asociados con lesiones, enfermedades y muertes en la minería. MSHA presta especial atención a las principales causas de muertes en la minería. Aproximadamente la mitad de todas las muertes en la minería de EE.UU. en los últimos años se debieron a accidentes relacionados con el transporte motorizado. MSHA ha hecho de la prevención de accidentes de transporte motorizado una prioridad, con un enfoque inicial en tres áreas: equipos móviles en minas a cielo abierto, uso de cinturones de seguridad y seguridad de transportadores.

MSHA utilizará los fondos proporcionados al Departamento en la Ley del Plan de Rescate Estadounidense para actividades de protección de los trabajadores relacionadas con COVID-19. MSHA brindará asesoramiento y orientación de expertos en la aplicación de riesgos para la salud, apoyará la aplicación y las actividades regulatorias, desarrollará

estándares relacionados con la exposición de los mineros a la sílice y otros peligros relacionados con la salud, incluida la Guía de MSHA para mitigar y prevenir la propagación de COVID-19, apoyará las necesidades internas para abordar cualquier riesgo de seguridad y salud, y trabajar con los operadores de la mina para abordar la mitigación de los problemas de salud en los mineros.

En el año fiscal 2020, MSHA consolidó las áreas del programa Carbón y Metal/No metal en una estructura de aplicación unificada. La nueva estructura de cumplimiento brinda la flexibilidad para abordar los cambios de la industria y maximiza el uso más efectivo y eficiente de los recursos de MSHA. MSHA se asegurará de que su plan de contratación promueva la diversidad, la equidad y la inclusión. MSHA promoverá los esfuerzos de reclutamiento que atraigan y apoyen una fuerza laboral diversa y multilingüe para mejorar la aplicación de las normas de seguridad y salud en las minas de nuestra nación. MSHA se dedica a promover la equidad para todos mediante la implementación de políticas y programas que erradican las barreras sistemáticas a las oportunidades y los beneficios.

| MSHA: Prevenir muertes, enfermedades y lesiones en la minería y garantice condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros de los Estados Unidos. | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Medida de desempeño ¹¹ | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Promedio móvil de 5 años de lesiones reportables asociadas con equipos de transporte motorizados por 200,000 horas trabajadas | 0,179 [r] | 0,173 [r] | 0,172 [e] | 0.169 | 0.169 | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Promedio móvil de 5 años de lesiones fatales por 200,000 horas trabajadas | 0,0102 [r] | 0.0095 | 0.0107 [e] | 0.0091 | 0.0091 | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Promedio móvil de 5 años de todas las lesiones por 200,000 horas trabajadas | 2.18 [r] | 2.08 | 2.02[e] | 1.99 | 1.99 | Por determinar | Por determinar | Por determinar |

¹¹ Para tener en cuenta los cambios en la industria minera de un año a otro, MSHA mide la cantidad de muertes y lesiones de mineros por cada 200 000 horas trabajadas durante el período anterior de 5 años.

Objetivo Estratégico 2.2

Proteger los Derechos de los Trabajadores.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

División de Horas y Salarios (WHD)

Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP)

Oficina de Normas Laborales y Empresariales (OLMS)

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración adecuada y un trato equitativo. WHD, OFCCP y OLMS promueven el pago justo, los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y sirven como la voz de la fuerza laboral estadounidense. Estas agencias hacen cumplir las leyes y brindan asistencia de cumplimiento que abordan el pago y la licencia de los trabajadores, los requisitos de acción afirmativa, la antidiscriminación y la transparencia de la gestión laboral. Juntas, estas agencias protegen a decenas de millones de empleados en millones de lugares de trabajo en todo el país.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de creación de evidencia del DOL para el año fiscal 2022-2026 incluye 7 proyectos de investigación relacionados con el Objetivo estratégico 2.2, como una colaboración con WHD para realizar una **Encuesta de trabajadores** para medir la prevalencia y la gravedad de las infracciones entre poblaciones de trabajadores, ocupaciones y subsectores industriales seleccionados, y explorar cómo varían las condiciones entre diferentes subpoblaciones de trabajadores.

Riesgos

Estas agencias enfrentan riesgos relacionados con los niveles de personal, las inversiones en soluciones modernas de tecnología de la información y la implementación de prácticas que conducen a resultados más oportunos para los trabajadores. WHD contratará e incorporará a una cantidad significativa de personal nuevo en la primera parte de esta Administración y deberá concentrarse en capacitarlos rápidamente en sus nuevos roles. La OLMS busca reemplazar un sistema de TI heredado que mejoraría la presentación electrónica de los informes y la difusión financieros del sindicato, así como la postura de seguridad cibernética de la agencia. Finalmente, la OFCCP se concentrará en reconstruir su fuerza laboral, capacitar al personal para revitalizar el cumplimiento y optimizar sus procesos para lograr un mayor impacto.

Meta de Desempeño WHD 2.2

Hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación.

La misión de la División de Horas y Salarios (WHD) es promover y lograr el cumplimiento de las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación. WHD hace cumplir protecciones críticas para los trabajadores, como el salario mínimo, las horas extra, las licencias familiares y médicas, el trabajo infantil y otras leyes laborales. WHD hace cumplir las leyes Davis-Bacon y relacionadas y la Ley de contratos de servicios que cubren los requisitos salariales prevaecientes de muchos contratos gubernamentales, un programa fundamental para asegurar que la Ley de empleos e inversiones en infraestructura cree buenos empleos y un camino hacia la clase media. Colectivamente, estas leyes cubren la mayoría de los empleos del gobierno privado, estatal y local y protegen a más de 148 millones de trabajadores en más de 10 millones de lugares de trabajo en los Estados Unidos y sus territorios.

Equidad

WHD juega un papel fundamental en el abordaje de la equidad económica, y la investigación ha demostrado que las violaciones salariales contribuyen a la desigualdad en la calidad del trabajo.¹² Si bien las leyes impuestas por WHD son importantes para todos los trabajadores, son especialmente críticas para los trabajadores negros, inmigrantes y mujeres, quienes debido a la marginación a menudo están sobrerrepresentados en aquellas ocupaciones más vulnerables a violaciones. La agencia ampliará los esfuerzos en las industrias marcadas por las tasas más altas de violaciones del salario mínimo y las horas extra, donde la evidencia sugiere que los trabajadores corren el riesgo de ser clasificados erróneamente como contratistas independientes, y en comunidades históricamente desatendidas en riesgo de violaciones laborales. WHD aumentará las inversiones en el desarrollo de recursos que sirvan mejor a la mayor cantidad de trabajadores, comunidades en dificultades y empleadores de buena fe, incluidos los materiales disponibles en línea, en varios idiomas y específicos de las industrias.

Protección de los trabajadores esenciales

Una mayor inversión en personal de aplicación apoyará directamente las estrategias sectoriales que atienden a los trabajadores de bajos salarios que también se han visto afectados de manera desproporcionada por la pandemia. Las crisis creadas por el COVID-19 destacaron las contribuciones críticas de los trabajadores esenciales para impulsar la recuperación y el crecimiento económico del país, pero continúan corriendo el mayor riesgo de violaciones laborales. Durante las semanas iniciales de la pandemia, las industrias más expuestas emplearon a más trabajadores por horas y trabajadores de tiempo parcial y pagaron salarios e

¹²Marinescu, Ioana, Yue Qiu y Aaron Sojourner, "Wage Inequality and Labor Rights Violations", Oficina Nacional de Investigación Económica, febrero de 2021. (https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28475/w28475.pdf?utm_campaign)

ingresos totales considerablemente más bajos que otras partes de la economía.¹³

A medida que Estados Unidos emerge de una pandemia global, WHD protege a aquellos trabajadores que formaron la columna vertebral de la resiliencia de Estados Unidos durante esta crisis y que continuarán anclando el regreso del país durante la recuperación. Los trabajadores esenciales incluyen trabajadores en supermercados, atención médica, servicios de entrega, establecimientos minoristas, agricultura y otras industrias esenciales que permanecieron en el trabajo a pesar de muchos riesgos potenciales para su propia salud o la de sus familias.¹⁴ Los trabajadores del cuidado también se encuentran entre las ocupaciones de más rápido crecimiento en el país. Sin embargo, estos trabajadores experimentan tasas más altas de violaciones salariales y es menos probable que se quejen, debido a la intimidación, el miedo a las represalias o la falta de conocimiento de sus derechos.

Cumplimiento Estratégico

WHD utiliza una estrategia basada en datos enfocada en identificar industrias donde los trabajadores de bajos salarios tienen más probabilidades de sufrir robo de salarios, pero menos probabilidades de quejarse. WHD continuará utilizando los datos de encuestas de BLS y la Oficina del Censo para identificar áreas donde los trabajadores tienen una necesidad considerable de aplicación de WHD. Durante más de una década, WHD ha utilizado la Encuesta de población actual (CPS, por sus siglas en inglés) para identificar industrias que tienen tasas altas de incumplimiento de la Ley de normas laborales justas (FLSA, por sus siglas en inglés) per cápita y tasas de quejas relativamente bajas. Esta metodología proporciona una perspectiva a nivel nacional basada en la industria para la aplicación estratégica. Para lograr una estrategia de asignación de recursos más centrada en el trabajador y basada en el lugar, WHD emprenderá esfuerzos adicionales de análisis de datos, incluido un enfoque en las poblaciones de fuerza laboral mencionadas en la Orden Ejecutiva 13985: Promoción de la equidad racial y el apoyo a las comunidades desatendidas a través del gobierno federal.

Estas estrategias basadas en datos se llevan a cabo a través de iniciativas estratégicas que promueven múltiples objetivos, incluida la protección de los trabajadores esenciales, el avance de la equidad y el abordaje de los impactos de COVID. Las iniciativas estratégicas de WHD están trabajando para abordar la clasificación errónea de trabajadores como contratistas independientes en todas las industrias y ayudar a los trabajadores que sufren represalias. Un

¹³Dey, Matthew, Mark A. Lowenstein, David S. Piccone Jr., Anne E. Polivka, "Demografía, ingresos y características familiares de los trabajadores en sectores inicialmente afectados por los cierres de COVID-19", *Monthly Labor Review*, Oficina de Trabajo de EE.UU. Estadísticas, junio de 2020.

https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/article/demographics-earnings-and-family-characteristics-of-workers-in-sectors-initially-affected-by-covid-19-shutdowns.htm#_edn7 (visitado el 19 de abril de 2021).

¹⁴Elka Torpey, "Trabajo esencial: empleo y perspectiva en ocupaciones que protegen y brindan", *Career Outlook*, Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., septiembre de 2020.

<https://www.bls.gov/careeroutlook/2020/article/essential-work.htm> (visitado el 19 de abril de 2021).

enfoque estratégico para la aplicación permite a WHD abordar el cumplimiento en múltiples puntos dentro de una estructura industrial. Llevar a cabo estos enfoques integrales y coordinados requiere una investigación continua sobre las industrias y las experiencias de los trabajadores; análisis de datos, incluida la visualización de datos, el trabajo con grandes conjuntos estadísticos de datos y el modelado estadístico; amplia participación de las partes interesadas; y estrategias de medios multifacéticas. WHD también restablecerá asociaciones estratégicas con los gobiernos locales y estatales, la industria y diversas partes interesadas que pueden promover los esfuerzos de la agencia para proteger los salarios y beneficios de los trabajadores, disuadir las violaciones de salud y seguridad y abordar el cumplimiento de manera más amplia.

WHD continúa aprendiendo y, a través de estos esfuerzos combinados, está llevando un programa de cumplimiento estratégico ya maduro al siguiente nivel. Con ese fin, WHD se basa en varios tipos de medidas para promover estrategias basadas en evidencia y promover una aplicación efectiva y eficiente. Las medidas de desempeño de WHD enfatizan la protección de los trabajadores esenciales a través de iniciativas estratégicas y casos de alto impacto. Las estrategias basadas en evidencia para el cumplimiento y la divulgación dentro de las iniciativas estratégicas son la forma en que la agencia cree que puede promover de manera más efectiva los objetivos de equidad, detectar y abordar la clasificación errónea y mejorar el cumplimiento para los trabajadores esenciales. La medida de desempeño para las acciones de cumplimiento asociadas a una iniciativa estratégica es una medida que se enfoca en los trabajadores esenciales en particular, ya que cada iniciativa estratégica se organiza en torno a los trabajadores esenciales en las industrias prioritarias (por ejemplo , trabajadores del cuidado, trabajadores agrícolas). WHD también tiene como objetivo realizar la mayoría de los eventos de divulgación en apoyo de iniciativas estratégicas. El índice de gravedad, que produce puntajes de gravedad para las investigaciones, está guiando los esfuerzos de la agencia para priorizar los casos impactantes. Si bien los empleadores pagan la gran mayoría de los salarios atrasados directamente a los trabajadores, WHD estableció una medida de desempeño enfocada en garantizar que todos los trabajadores reciban los salarios que se les deben, en particular los más vulnerables.

| WHD: hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación. | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de salarios atrasados pagados a los trabajadores | -- | -- | -- | 79% | 82% | 85% | 87% | 90% |
| Porcentaje de acciones de cumplimiento asociadas a una iniciativa estratégica | -- | -- | -- | sesenta y cinco% | 66% | 67% | 68% | 70% |

Meta Estratégica 2

| WHD: hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de eventos de divulgación que apoyan iniciativas estratégicas | -- | -- | 40% | 50% | 52% | 55% | 57% | 60% |
| Porcentaje de acciones de cumplimiento de FLSA (excluyendo conciliaciones) con puntaje de gravedad de 30 o más | -- | 20% | 18% | 21% | 22% | 23% | 24% | 25% |

Meta de Desempeño OFCCP 2.2

Promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de contratistas federales de Estados Unidos.

Aproximadamente 25,000 contratistas federales cubiertos, con 120,000 establecimientos, emplean aproximadamente el 20 por ciento de la fuerza laboral estadounidense. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) protege a los empleados de contratistas federales, promueve la diversidad y administra y hace cumplir las siguientes leyes: Orden Ejecutiva 11246, según enmendada (Orden Ejecutiva); Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 USC 793 (Sección 503); y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, según enmendada, 38 USC 4212 (VEVRAA).¹⁵ Colectivamente, estas leyes hacen que sea ilegal que los contratistas y subcontratistas que hacen negocios con el gobierno federal discriminen en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad o condición de veterano protegido. Los contratistas y subcontratistas también tienen prohibido discriminar a los solicitantes o empleados porque preguntan, discuten o divulgan su compensación o la de otros, sujeto a ciertas limitaciones. Además, no pueden tomar represalias contra los solicitantes o empleados por participar en actividades protegidas. Estas leyes también requieren que los contratistas federales brinden igualdad de oportunidades de empleo a través de la acción afirmativa.

Revitalizar el cumplimiento y la asignación estratégica de recursos

Durante los próximos cuatro años, la OFCCP asignará estratégicamente sus recursos a través de evaluaciones integrales de cumplimiento para identificar y remediar la discriminación sistémica ¹⁶en la contratación, compensación y otras áreas. OFCCP invertirá en capacitación interna exhaustiva para garantizar que los oficiales de cumplimiento y los empleados de campo estén bien equipados para identificar las barreras que enfrentan los trabajadores en diferentes industrias y resolver patrones de discriminación sistémica en estas industrias.

Además, OFCCP continuará invirtiendo en su infraestructura tecnológica para aumentar la eficiencia y maximizar el impacto. OFCCP está trabajando para mejorar su Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS) electrónico. Este nuevo CMS sin papel se implementó por primera vez en el año fiscal 2019 con solo el módulo de suministro y servicio. En el año fiscal 2021, OFCCP desarrolló un módulo para procesar listas de programación de construcción y

¹⁵ Decreto Ejecutivo 11246, 24 de septiembre de 1965, 30 FR 12319, 12935, 3 CFR, 1964-1965, Comp., pág. 339, en su forma enmendada; Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 USC 793, (Sección 503); y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, según enmendada, 38 USC 4212.

¹⁶La discriminación sistémica implica un patrón o práctica, política o clase donde la supuesta discriminación tiene un amplio impacto en una industria, profesión, empresa o área geográfica.

distribuir las a las oficinas de campo. En el primer trimestre del año fiscal 2022, OFCCP implementó el módulo de construcción completo para capturar toda la información relevante de los oficiales de cumplimiento que realizan evaluaciones de cumplimiento de construcción. Además, en el año fiscal 2022, la OFCCP implementará el módulo de quejas que permitirá a la agencia identificar patrones de discriminación y permitirá a la OFCCP monitorear más de cerca la puntualidad de las investigaciones. Además, OFCCP lanzará un Portal de Contratistas en línea para que los contratistas certifiquen que tienen un Programa de Acción Afirmativa (AAP) escrito y actualizado para cada uno de sus establecimientos. La OFCCP podrá utilizar la respuesta de certificación anual de los contratistas como un criterio adicional para el proceso de programación neutral de la agencia, de modo que los contratistas que certifiquen que no cumplen tendrán más probabilidades de ser programados para una revisión de cumplimiento completa. Finalmente, OFCCP también está trabajando para desarrollar un portal en línea para recibir notificaciones electrónicas de adjudicación de construcción de contratistas y subcontratistas de construcción. El portal en línea mejorará significativamente el proceso para programar contratistas de construcción para evaluaciones de cumplimiento.

OFCCP también revitalizará su programa de cumplimiento para contratistas y subcontratistas de construcción federales y contratistas y subcontratistas de construcción con asistencia federal. Este esfuerzo ayudará a promover la igualdad de oportunidades de empleo en la industria de la construcción. Esto se alinea con el compromiso del presidente Biden con la equidad al eliminar las barreras a la participación en nuestra economía y hacer cumplir plenamente nuestras leyes de derechos civiles. Finalmente, la OFCCP continuará mejorando su proceso de selección de contratistas neutrales para llegar a un universo más amplio de contratistas federales e identificar industrias y contratistas con mayor incumplimiento de los requisitos de igualdad de oportunidades y acción afirmativa de la OFCCP.

Expansión de la participación de las partes interesadas

OFCCP trabajará con una amplia coalición de partes interesadas, incluidos grupos de defensa de los trabajadores, grupos de recursos para empleados, proveedores de colocación laboral, sindicatos, organizaciones comunitarias en comunidades subrepresentadas, instituciones al servicio de las minorías y organizaciones que atienden a veteranos y personas con discapacidades para promover la equidad. OFCCP brindará asistencia integral de cumplimiento a los contratistas sobre las barreras de larga data que enfrentan los trabajadores marginados y las estrategias que han sido efectivas para promover la equidad salarial y aumentar el reclutamiento y la contratación de trabajadores subrepresentados. Además de ayudar a los contratistas y subcontratistas federales a cumplir con sus obligaciones, la OFCCP involucrará a partes interesadas externas para educar y empoderar a los trabajadores vulnerables.

Meta Estratégica 2

| OFCCP: promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de contratistas federales de Estados Unidos. | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de eventos de educación y divulgación centrados en los derechos de los trabajadores | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Promedio de días para procesar casos de S&S con infracciones de discriminación, antes de la remisión a ejecución | 1,356 | 1,809 | 1,150 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 |
| Promedio de días para procesar casos de construcción con infracciones de discriminación, antes de la remisión a la aplicación de la ley | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de quejas procesadas dentro del plazo estándar | 87% | 86% | 83% | 88% | 88% | 90% | 90% | 90% |

Meta de Desempeño OLMS 2.2

Promover la integridad financiera sindical, la transparencia y la democracia.

Las organizaciones laborales cumplen una función esencial en la economía estadounidense al proporcionar una "voz" para los trabajadores en su lugar de trabajo. Lo hacen mediante la negociación y el cumplimiento de acuerdos con los empleadores para promover la seguridad de los empleados, políticas justas y equitativas y salarios justos. Los sindicatos promueven las aspiraciones económicas de muchas comunidades, aquellos en la clase media y aquellos que luchan por llegar allí. Aumentan los salarios y mejoran las condiciones de trabajo, y lo hacen con mano justa. Crean equidad entre comunidades diversas al cerrar las brechas salariales que nos dividen por raza, género y etnia.

Fortalecimiento de Sindicatos

La misión de la OLMS apoya el fortalecimiento de los sindicatos. La OLMS tiene la tarea de proteger a los sindicatos y a sus miembros mediante la administración de la Ley de divulgación e informes laborales y de gestión (LMRDA) y las leyes relacionadas. La OLMS protege a las organizaciones laborales y sus miembros mediante la promoción de la integridad financiera a través de sus programas de auditoría de cumplimiento y ejecución penal. Además, la OLMS promueve la transparencia al revisar los informes del sindicato, el empleador y el persuasor para verificar su precisión y ponerlos a disposición del público. Finalmente, la OLMS lleva a cabo investigaciones de las quejas presentadas por los afiliados en relación con las elecciones periódicas de funcionarios sindicales para proteger el proceso democrático en la elección de los líderes del movimiento laboral por parte de sus afiliados. Los sindicatos son fuertes cuando funcionan democráticamente, están libres de corrupción y son transparentes en sus operaciones. La OLMS tiene éxito en su misión cuando los sindicatos fuertes, democráticos y transparentes cuentan con la plena confianza de los trabajadores, empleadores y legisladores.

Al tomar medidas normativas y políticas, destacar los beneficios que ofrecen los sindicatos, hacer cumplir la denuncia de conductas de empleadores antisindicales, patrocinar proyectos de investigación de gran alcance, contextualizar datos laborales con datos de empleadores y modernizar su sitio web, la OLMS fortalece a los sindicatos, ayudando a liberar el movimiento obrero para conducirnos a una nación próspera y equitativa. De manera similar, la OLMS aborda las fallas de comunicación, normativas y políticas que han socavado el apoyo de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores. La OLMS se esfuerza por detener la disminución de la densidad sindical en los Estados Unidos mediante la investigación, la promoción y la comunicación de los beneficios de la cooperación obrero-patronal a través de la negociación colectiva y, de muchas otras maneras, arroja luz sobre las prácticas antisindicales existentes destinadas a impedir que los trabajadores construyan poder económico y para silenciar su voz en el lugar de trabajo.

Apuntando a malversación de fondos, presentación electrónica y resolución de quejas electorales de oficiales

Para monitorear el progreso en relación con sus objetivos, la OLMS prioriza tres medidas de desempeño: Primero, la OLMS se esforzará por auditar solo a los sindicatos con indicios de ser víctimas de una malversación de fondos (tasa de consecuencias). La OLMS evaluará continuamente la efectividad de los métodos de focalización y capacitará al nuevo personal de investigación en técnicas de auditoría. Mejorar la tasa de consecuencias, a través del éxito en el "porcentaje de auditorías específicas que resultan en un caso penal", ayudará a la agencia a realizar las auditorías necesarias sin sobrecargar a otros sindicatos donde los datos no respaldan la necesidad de una auditoría. En segundo lugar, a través del éxito en la medida del "porcentaje de informes de divulgación presentados electrónicamente", la OLMS mejorará la eficiencia y la facilidad para presentar informes y ponerlos a disposición del público al aumentar las tasas de presentación electrónica. La OLMS continuará sus esfuerzos para ampliar los formularios que se pueden presentar a través del Sistema de Formularios Electrónicos y enfatizará los beneficios de la presentación electrónica a través de esfuerzos de divulgación dentro de la comunidad laboral. Dicho esto, un desafío importante para OLMS es su sistema heredado de TI, e.LORS, que es anticuado y necesita modernización. Sin la modernización, los sindicatos experimentarán dificultades para presentar informes financieros y de actividades obligatorias de manera electrónica, el público experimentará dificultades para acceder a los datos de divulgación, el personal de la OLMS experimentará demoras e ineficiencias continuas en el desarrollo, procesamiento, gestión y revisión de casos, y la seguridad cibernética seguirá siendo subóptima. OLMS y la Oficina del Director de Información están explorando formas de bajo costo o sin costo para abordar de manera incremental los mayores riesgos de la arquitectura del sistema heredado mientras buscan otras vías para el sistema heredado. En tercer lugar, la OLMS mejorará su velocidad para resolver quejas sobre elecciones de funcionarios a través de investigaciones en equipo y mejorará la comunicación entre agencias, y medirá su progreso según la medida de "número promedio de días para resolver quejas sobre elecciones de funcionarios sindicales". El éxito significa que se respeten las opciones electorales de los miembros del sindicato al seleccionar a sus líderes, y que las protestas electorales se aborden de manera oportuna, lo que brinda estabilidad y certeza en el liderazgo sindical, lo que permite que el sindicato hable con una sola voz en interés de sus miembros.

| OLMS – Promover la integridad financiera sindical, la transparencia y la democracia. | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Promedio de días para resolver quejas electorales de dirigentes sindicales | 65,6 | 64,9 | 66,9 | 66,0 | 65.5 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |

Meta Estratégica 2

| OLMS – Promover la integridad financiera sindical, la transparencia y la democracia. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de auditorías específicas que resultan en un caso penal | 19,00% | 20,00% | 15,25% | 17,00% | 17,50% | 18,00% | 18,50% | 19,00% |
| Porcentaje de informes de divulgación presentados electrónicamente | 85,3% | 89,6% | 97,4% | 90,0% | 91,0% | 92,0% | 94,0% | 95,0% |

Objetivo Estratégico 2.3

Mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias.

Agencia que impulsa este objetivo

Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (EBSA)

Los trabajadores deben tener confianza y comprensión de sus beneficios de salud y jubilación. La misión de EBSA es garantizar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo de los trabajadores estadounidenses y sus familias. El programa de cumplimiento de la Agencia utiliza una amplia variedad de enfoques, como el establecimiento de prioridades nacionales y regionales, programas de cumplimiento voluntario, litigios civiles y penales, reglamentos y orientación, y análisis basados en investigaciones para cumplir su misión. El programa de investigación económica informa el trabajo regulatorio y de cumplimiento de la agencia y brinda información importante al público ya los legisladores sobre los planes de beneficios.

Para mejorar la seguridad de los beneficios y mantener la confianza del público en el sistema de beneficios privados, EBSA administra un programa integrado de regulación, asistencia para el cumplimiento, educación pública, cumplimiento civil y penal e

Risks

EBSA ha tenido que dedicar cada vez más recursos a investigar Acuerdos de Bienestar de Empleadores Múltiples (MEWA) insolventes o fraudulentos, un problema que la agencia espera que se agrave por COVID-19. Los MEWA con problemas financieros cargan a los empleados con reclamos y beneficios de salud no pagados. EBSA utiliza el análisis de datos como una herramienta para proporcionar indicadores de alerta temprana para la posible investigación de MEWA en problemas. EBSA continuará mejorando estas herramientas mediante la integración de conjuntos de datos adicionales para identificar mejor los acuerdos financieramente poco sólidos comercializados para pequeños empleadores vulnerables.

investigación y análisis.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de creación de evidencia del DOL para el año fiscal 2022-2026 incluye 3 proyectos de investigación relacionados con el Objetivo estratégico 2.3, como un proyecto de EBSA para identificar asociaciones de bienestar de múltiples empleadores (MEWA) que no presentan declaraciones mediante el uso de extracción de datos y métodos de automatización de procesos robóticos.

Meta de Desempeño EBSA 2.3

La misión de EBSA es garantizar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo de los trabajadores estadounidenses y sus familias. Aunque EBSA es una agencia pequeña, que actualmente emplea a menos de 800 personas, es responsable por proteger a más de 154 millones de trabajadores, jubilados y sus familias que están cubiertos por aproximadamente 734 000 planes privados de jubilación, 2 millones de planes de salud y 662 000 otros planes de beneficios sociales. Juntos, estos planes tienen activos estimados de \$ 12,9 mil millones. Además, la agencia tiene importantes responsabilidades interpretativas y reglamentarias con respecto a las cuentas IRA, que tienen alrededor de \$13,2 mil millones en activos, y responsabilidades de auditoría con respecto al Thrift Savings Plan (TSP) federal, que es el plan con aportes de empleados más grande del mundo con 6,4 millones participantes y más de \$790 mil millones en activos. EBSA lleva a cabo su misión en un entorno económico y regulatorio complejo y en evolución. Para mejorar la seguridad de los beneficios y mantener la confianza del público en el sistema de beneficios privados, EBSA administra un programa integrado de regulación, asistencia para el cumplimiento, educación pública, cumplimiento civil y penal e investigación y análisis.

Aprovechar la aplicación estratégica

Los objetivos principales del programa de ejecución de EBSA son mejorar el cumplimiento de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA) y disuadir las infracciones mediante la recuperación de pérdidas y ganancias injustas derivadas de la mala conducta de los fiduciarios del plan y los proveedores de servicios responsables de los planes de beneficios para empleados. Además de recuperar pérdidas y exigir la devolución de ganancias injustas, la agencia emprende acciones que requieren cambios sistémicos para planificar la gobernanza a fin de garantizar el cumplimiento de la ley (p.ej. la adjudicación de reclamos por denegaciones indebidas de beneficios cubiertos). Desde el punto de vista de EBSA, un programa de cumplimiento efectivo tiene atributos superpuestos y relacionados que incluyen: focalización y análisis de datos efectivos; pronta detección y seguimiento de infracciones; la búsqueda exitosa de recuperaciones monetarias; resultados no monetarios que promuevan el cumplimiento de ERISA; y la búsqueda agresiva y oportuna de sugerencias y quejas de los participantes. EBSA enfoca sus recursos de aplicación en proyectos nacionales de aplicación, prioridades de contribuciones de empleados y casos importantes, y proyectos regionales. La iniciativa de casos importantes, en particular, busca obtener el máximo beneficio de los escasos recursos de EBSA centrándose en aquellos casos que tienen el mayor potencial para tener un impacto significativo en un gran número de planes o participantes de planes. Además, EBSA planea expandir sus capacidades analíticas y continuar desarrollando métodos avanzados de focalización que incluyen el uso de datos externos para identificar los objetivos más fuertes para la investigación. Los objetivos de recuperación de EBSA se basan en promedios de 5 años para suavizar la volatilidad de los resultados. EBSA espera que los resultados reales en un año

determinado fluctúen alrededor del promedio según el momento de las correcciones y la combinación de casos cerrados. A medida que la agencia aumenta su enfoque en los casos fuera del Proyecto de participantes con derechos adquiridos rescindidos (TVPP), también espera ver una disminución en las recuperaciones totales y en las recuperaciones generales por día de personal debido al impacto reducido de las recuperaciones relativamente grandes obtenidas en los casos de TVPP.

Fortalecer la asistencia de cumplimiento, el alcance del consumidor y la educación

Las tres campañas nacionales de educación de EBSA (la Campaña de educación sobre beneficios de salud, la Campaña de educación sobre ahorros para la jubilación y la Campaña de educación fiduciaria) son componentes centrales de los esfuerzos de asistencia y cumplimiento de la agencia. EBSA presta especial atención y continuará enfatizando los programas de ahorro para la jubilación para mujeres y minorías que generalmente ahorran menos para la jubilación, personas para quienes el inglés no es el idioma principal, trabajadores que se acercan a la jubilación y nuevos miembros de la fuerza laboral. Además, la agencia ha dedicado recursos sustanciales para ayudar a los trabajadores desplazados. En el año fiscal 2020, EBSA realizó 3425 actividades de divulgación que llegaron a 40 371 personas.

Promover actividades regulatorias y de investigación de alta calidad

El programa regulatorio de EBSA aborda los problemas de manera proactiva y apoya directamente el objetivo del Departamento de mejorar los beneficios de salud y la seguridad de jubilación para todos los trabajadores. La piedra angular de un programa regulatorio sólido es un sólido análisis económico y capacidad de investigación.

| EBSA: mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias . | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Recuperaciones monetarias de casos importantes por día de personal de casos importantes | \$108,807 | \$135,288 | \$112,103 | \$87,394 | \$67,424 | \$62,822 | \$56,075 | \$50,500 |
| Recuperaciones monetarias de casos importantes no TVPP por día de personal de casos importantes | \$44,940 | \$82,712 | \$30,566 | \$42,189 | \$37,171 | \$37,914 | \$38,672 | \$39,446 |
| Recuperaciones monetarias de casos importantes de TVPP por día de personal de casos importantes | \$244,747 | \$247,359 | \$282,396 | \$200,495 | \$184,110 | \$174,905 | \$157,415 | \$ 133,803 |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes cerrados por día de personal | \$79,773 | \$86,759 | \$100,940 | \$67,066 | \$58,864 | \$54,705 | \$48,620 | \$43,592 |

Meta Estratégica 2

| EBSA: mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias . | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes no TVPP cerrados por día de personal | \$27,842 | \$58,264 | \$26,101 | \$29,795 | \$31,633 | \$32,266 | \$32,911 | \$33,569 |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes de TVPP cerrados por día de personal | \$268,562 | \$140,156 | \$211,944 | \$179,953 | \$166,047 | \$157,745 | \$141,971 | \$120,675 |
| Porcentaje de casos de problemas menos complejos cerrados o referidos para litigio en el año fiscal dentro de los 18 meses posteriores a la apertura del caso | 89% | 84% | 81% | 76% | 76% | 76% | 76% | 76% |

Objetivo Estratégico 2.4

Fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo.

Agencia que impulsa este objetivo

Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB)

ILAB trabaja para fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones laborales, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo. ILAB logra este objetivo a través de la aplicación de normas comerciales, participación en políticas, asistencia técnica e investigación e informes. El enfoque de ILAB está validado por una investigación independiente de la [Comisión de Comercio Internacional de los Estados Unidos \(2016\)](#) y el [Banco Interamericano de Desarrollo \(2014\)](#) que sugiere que incluir obligaciones laborales en los acuerdos comerciales conduce a mejores leyes laborales y esfuerzos de cumplimiento en los países socios comerciales.

ILAB posiciona a los Estados Unidos como líder en derechos laborales internacionales al demostrar el compromiso de los Estados Unidos de trabajar con gobiernos, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y otros actores para lograr su misión. Al beneficiar a los trabajadores de todos los orígenes y experiencias, ILAB apoya la política comercial inclusiva que promueve la seguridad económica y la equidad racial y de

Riesgos

El mayor riesgo de la agencia son los diferentes niveles de cooperación, capacidad y voluntad política con sus socios y partes interesadas internacionales. Para combatir esto, ILAB utiliza una variedad de canales, que incluyen compromiso bilateral directo con países extranjeros, asistencia técnica, grupos de trabajo interinstitucionales, influencia comercial y participación activa en foros internacionales.

género. ILAB continuará trabajando para ayudar a las mujeres, las comunidades negras y las personas que han sido sistemáticamente excluidas o ignoradas.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de desarrollo de evidencia del DOL para el año fiscal 2022-2026 incluye 3 proyectos de investigación relacionados con el Objetivo estratégico 2.4, como un proyecto de ILAB para realizar una Encuesta nacional sobre **trabajo infantil en México** para medir la prevalencia del trabajo infantil en México y evaluar cómo ha cambiado la prevalencia en años recientes

Meta de Desempeño ILAB 2.4

La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) trabaja para promover reglas justas que rijan los mercados, proteger a las personas vulnerables de la explotación, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo. Cuando otros países no respetan las normas laborales internacionales ni hacen cumplir las leyes laborales, suprimen la voz de los trabajadores, violan sus compromisos laborales relacionados con el comercio o exportan bienes producidos en condiciones laborales de explotación, minan a los trabajadores y las empresas estadounidenses y minan los derechos de los trabajadores en todo el mundo. En coordinación con agencias federales, incluidos el Consejo de Seguridad Nacional (NSC), el Representante Comercial de EE.UU. (USTR), la Agencia de EE.UU. para el Desarrollo Internacional (USAID) y los Departamentos de Estado, Tesoro, Comercio, Justicia y Seguridad Nacional, y en asociación con organizaciones, gobiernos, trabajadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, ILAB posiciona a los Estados Unidos como líder en la promoción de los derechos laborales internacionales. ILAB emplea la investigación, la asistencia técnica, el compromiso comercial y la diplomacia laboral para lograr su misión de promover un campo de juego global justo para los trabajadores en los Estados Unidos y en todo el mundo mediante el cumplimiento de los compromisos comerciales, el fortalecimiento de las normas laborales, la promoción de la libertad de asociación y el derecho negociar colectivamente y combatir el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas.

Hacer cumplir los compromisos comerciales

ILAB negocia disposiciones laborales sólidas en acuerdos de libre comercio (TLC) bilaterales y regionales, programas de preferencias comerciales y acuerdos de inversión para garantizar la igualdad de condiciones para los trabajadores y las empresas estadounidenses y contribuir al crecimiento económico inclusivo. ILAB fortalecerá el respeto por los derechos internacionales de los trabajadores y garantizará la aplicación sólida de las leyes laborales en todo el mundo al continuar monitoreando, comprometiéndose con los países socios comerciales y brindando asistencia técnica para mejorar el cumplimiento de los compromisos comerciales relacionados con el trabajo.¹⁷

De acuerdo con todos los capítulos laborales del TLC de EE.UU. desde 2007, que requieren que los países socios del TLC adopten y mantengan en la ley y en la práctica, "la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación", los programas de subvenciones de ILAB buscarán integrar la equidad racial y de género en el diseño y estrategia cuando corresponda. En México, donde el capítulo laboral del Acuerdo Comercial entre Estados Unidos, México y

¹⁷ Se puede encontrar más información sobre las evaluaciones de estos proyectos de asistencia técnica financiados por ILAB en https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/research_file_attachment/ILAB_síntesis_review_report_public_final.pdf y <https://www.dol.gov/agencies/ilab/performance-monitoring-accountability>

Canadá (USMCA) incluye una disposición que aborda expresamente la discriminación de género en el lugar de trabajo, ILAB financia programas específicos sobre equidad de género y derechos laborales y empoderamiento económico de las mujeres e incorporará la equidad de género en todos sus programas de derechos de los trabajadores.

Fortalecer el Cumplimiento de las Normas Laborales

ILAB representa al gobierno de los EE.UU. en el diálogo y la cooperación con gobiernos extranjeros en materia laboral y coordina la participación del gobierno de los EE.UU. en organizaciones internacionales y foros multilaterales relacionados con temas laborales. ILAB ampliará las oportunidades para compartir lecciones de su experiencia internacional para promover la política comercial centrada en los trabajadores de la Administración Biden-Harris. ILAB llevará a cabo y apoyará la investigación para facilitar los compromisos políticos con otros países y para informar la formulación de políticas nacionales. Finalmente, ILAB promoverá posiciones que promuevan la protección de los derechos de los trabajadores, el crecimiento económico inclusivo y equitativo, la participación equitativa de las mujeres en la fuerza laboral, lugares de trabajo seguros y saludables y políticas de empleo justo.

Combatir el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas

ILAB combate el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas mediante la realización de investigaciones e informes en profundidad en más de 150 países. Estos informes incluyen los resultados anuales [sobre las peores formas de trabajo infantil](#), según lo exige la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000; la [Lista de Bienes Producidos con Trabajo Infantil o Trabajo Forzoso](#), según lo dispuesto por la Ley de Reautorización de Protección de Víctimas de la Trata de 2005 y reautorizaciones posteriores; y la [Lista de Bienes Producidos por Trabajo Infantil Forzoso o Contratado](#), según lo dispuesto por la Orden Ejecutiva 13126. Con la evidencia recopilada de estos informes y los esfuerzos de monitoreo laboral, ILAB informa la aplicación comercial y las determinaciones de adquisición, las decisiones políticas y el compromiso de EE.UU. con las partes interesadas y con socios comerciales.

Como principal financiador de investigaciones rigurosas y de vanguardia para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, ILAB supervisa y desarrolla estrategias basadas en evidencia y proyectos de asistencia técnica que pueden ampliarse según corresponda. ILAB supervisa una cartera de proyectos de asistencia técnica, así como evaluaciones de desempeño de terceros que evalúan la efectividad de los proyectos.

| ILAB: fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones laborales, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo. | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de países socios comerciales en los que los | 155 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 |

Meta Estratégica 2

| ILAB: fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones laborales, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores en todo el mundo. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| derechos laborales, incluido el trabajo infantil y el trabajo forzoso, se controlan y analizan sistemáticamente. | | | | | | | | |
| Porcentaje de países socios comerciales o instituciones multilaterales de alto compromiso que implementan acciones para mejorar la protección de los derechos laborales, incluso a través de la ley o la aplicación. | -- | 74% | 87% | 80% | 82% | 84% | 85% | 87% |

Meta Estratégica 3

Mejorar la Administración y Fortalecer los Programas de Redes de Seguridad Laboral

Objetivo Estratégico 3.1

Garantizar un apoyo de ingresos oportuno y preciso cuando no hay trabajo disponible mediante el fortalecimiento de los programas de beneficios y la administración de programas.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores (OWCP)

Administración de Empleo y Capacitación, Oficina de Seguro de Desempleo (ETA/OUI)

La economía de los Estados Unidos debe tener una sólida red de seguridad para apoyar a los trabajadores desempleados, lesionados y enfermos. Los programas del Seguro de Desempleo de ETA se centrarán en apoyar a los trabajadores y empresarios desempleados. Los programas de OWCP se centrarán en los trabajadores que se lesionaron o se enfermaron en el trabajo. Estos programas aprovecharán estrategias basadas en evidencia y fortalecerán la supervisión de programas nuevos y/o existentes para acelerar la entrega de beneficios, reempleo y resultados de regreso al trabajo para los trabajadores.

El Departamento también abordará la inequidad de las comunidades desatendidas al identificar y mitigar las demoras y los obstáculos que

Riesgos

En los últimos años, el programa de Energía de la OWCP ha enfrentado el desafío de administrar la prestación de calidad de los servicios de atención médica en el hogar para los beneficiarios, ya que enfrentaba costos crecientes. Para mitigar este riesgo, la OWCP está desarrollando recursos mejorados de gestión de casos y aclarando la orientación procesal.

niveles extraordinariamente altos de reclamos de UI han persistido y la implementación de cuatro nuevos programas de UI de emergencia ha ejercido una gran presión sobre las agencias estatales de UI, lo que afectó su capacidad para cumplir con los estándares de desempeño del programa y resultó en una mayor frecuencia de pagos indebidos y fraude, particularmente fraude perpetrado por agencias internacionales y nacionales, círculos delictivos y retrasos en el pago oportuno de los beneficios del seguro de desempleo. ETA está desplegando Tiger Teams multidisciplinares para identificar recomendaciones para mejorar el rendimiento; proporcionar subvenciones a los estados para la prevención del fraude, mejoras de equidad y para abordar las recomendaciones del Tiger Team; y buscar pilotos para desarrollar módulos que los estados puedan usar para apoyar los esfuerzos de modernización de TI.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de creación de pruebas del DOL para el año fiscal 2022-2026 incluye tres proyectos de investigación relacionados con el Objetivo estratégico 3.1, como una colaboración con ETA para desarrollar un Centro de investigación de seguro de

Meta Estratégica 3

impiden la capacidad de los reclamantes para recibir asistencia. El Departamento también planea continuar con el desarrollo de soluciones modulares para apoyar los esfuerzos de los estados para mejorar los sistemas tecnológicos durante los próximos años.

Meta de Desempeño OWCP 3.1

Aumentar la eficiencia y precisión con la que OWCP proporciona beneficios de compensación para trabajadores para ciertos trabajadores calificados que se lesionan o se enferman en el trabajo y mejorar los resultados de regreso al trabajo para los trabajadores lesionados.

La Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores (OWCP) brinda beneficios a los trabajadores que se lesionan o se enferman en el trabajo.

- El Programa de la Ley de Compensación de los Empleados Federales (FECA, por sus siglas en inglés) brinda compensación por pérdida de salario, pago por tratamiento médico, asistencia para el regreso al trabajo y rehabilitación vocacional para empleados civiles federales y trabajadores postales que se lesionan o enferman a causa de su trabajo, y compensación a los sobrevivientes elegibles en caso de muerte.
- El Programa de Compensación para Trabajadores de Estibadores y Puertos (Longshore) supervisa la entrega de beneficios por parte de los empleadores del sector privado y las compañías de seguros a los trabajadores lesionados que participan en ciertos empleos marítimos y relacionados y a los contratistas del gobierno federal que trabajan en el extranjero, y exige el cumplimiento de las leyes aplicables.
- El programa Black Lung Benefits (Black Lung) supervisa a los empleadores del sector privado y las compañías de seguros o proporciona compensación y beneficios médicos a los mineros del carbón que están totalmente discapacitados debido a la neumoconiosis resultante del empleo en las minas de carbón y beneficios monetarios a sus sobrevivientes elegibles.
- El Programa de Compensación por Enfermedad Ocupacional (Energía) para Empleados de Energía brinda compensación y beneficios médicos a empleados o sobrevivientes de empleados del Departamento de Energía (DOE) y contratistas o subcontratistas del DOE, que trabajaron en el programa de armas nucleares de la nación y se enfermaron debido a la exposición a la radiación o sustancias tóxicas.

Fortalecer la gestión de discapacidades y mejorar los resultados del regreso al trabajo

Regresar a los trabajadores lesionados al empleo, ya sea en su trabajo anterior o en otro trabajo dentro de sus restricciones de discapacidad, es un resultado positivo tanto para la OWCP como para el trabajador lesionado. La intervención temprana de rehabilitación vocacional aumenta la probabilidad de que un trabajador lesionado regrese a un empleo remunerado. Para mejorar la gestión de discapacidades, el programa FECA revisará sus prácticas y políticas comerciales que rigen su programa de gestión de discapacidades y tomará medidas para fortalecer y mejorar los resultados del regreso al trabajo.

Supervisar los costos médicos y farmacéuticos y fortalecer la supervisión de los programas

La OWCP continuará con sus esfuerzos para contener los costos farmacéuticos y fortalecer la

supervisión de los beneficios médicos. El programa FECA de OWCP completará la implementación de sus servicios de administración de beneficios de farmacia, que todos los reclamantes deben usar. La OWCP también evaluará si los programas Energy y Black Lung también pueden beneficiarse de dichos servicios o si son más apropiados otros métodos para manejar la facturación de las farmacias. El programa energía continúa mejorando la dotación de personal, la capacitación y las capacidades de los sistemas para su Unidad de Adjudicación de Beneficios Médicos para respaldar la adjudicación oportuna y efectiva de las solicitudes de atención médica domiciliaria y residencial. Además, la OWCP fortalecerá su supervisión del procesamiento de reclamos y pagos de beneficios. El programa Black Lung trabajará para proteger el Black Lung Disability Trust Fund de la asignación de responsabilidades adicionales, cumplir con el deber fiduciario del Secretario de salvaguardar los activos del Black Lung Disability Trust Fund y garantizar el pago de beneficios a los mineros del carbón y sus sobrevivientes. La OWCP también continuará con sus esfuerzos para reducir los pagos indebidos y seguirá evaluando las facturas médicas y otros asuntos relacionados con los pagos.

Proporcionar un procesamiento de reclamos oportuno/preciso y mejore la productividad a través de iniciativas innovadoras de tecnología de la información

OWCP evaluará sus sistemas de tecnología de la información heredados para construir o aprovechar los sistemas probados existentes para una integración adicional durante los próximos años. OWCP continuará mejorando los informes de gestión y el seguimiento de varias métricas de rendimiento utilizando herramientas de inteligencia comercial integradas y de bajo costo. OWCP establecerá una rúbrica completamente nueva para el procesamiento de reclamos de COVID-19, que requerirá mejoras en los sistemas existentes, nuevos procedimientos y opciones para presentar formularios específicos de COVID-19 en el portal web, el Portal de administración y operaciones de compensación de empleados de OWCP (ECOMP), e implementará un tablero de control de procesamiento de negocios y una herramienta de informes de análisis de datos COVID-19 impulsado por inteligencia. OWCP también creará un sistema de seguimiento de control de calidad y auditoría basado en la web, todo lo cual el programa integrará en la plataforma ECOMP. Además, OWCP ampliará el uso y la funcionalidad de ECOMP. El programa Energy finalizará la capacidad para que los empleados reclamantes accedan directamente a sus archivos de casos digitales, lo que mejorará el servicio al cliente, reducirá el tiempo que les toma a los reclamantes ver sus archivos de casos y reducirá la carga del personal para copiar y enviar por correo los archivos de casos a los reclamantes.

Proporcionar un procesamiento de reclamos oportuno/preciso y que mejore la productividad

La OWCP continuará mejorando la puntualidad y la eficiencia del procesamiento de reclamos en todos sus programas, centrándose en mantener un enfoque equilibrado para la gestión del inventario de reclamos mientras minimiza la cantidad de reclamos pendientes durante más de un año (programa Black Lung), o centrándose en cargas de trabajo prioritarias (como COVID-19). La OWCP se basará en cambios organizacionales recientes que brindan supervisión directa de las operaciones de campo por parte del liderazgo de la oficina nacional para cada uno de sus

Meta Estratégica 3

programas a fin de aprovechar la eficiencia del personal para mejorar los tiempos de procesamiento de reclamos y la precisión del programa. El programa Longshore utilizará sistemas mejorados de presentación electrónica de reclamaciones, creación de casos y gestión de reclamaciones para impulsar plazos de cumplimiento más cortos. El programa también llevará a cabo reuniones de gestión de desempeño continuas y trimestrales con las partes interesadas para ayudar a garantizar que el programa aborde los problemas emergentes que puedan impedir el desempeño e impondrá sanciones monetarias civiles apropiadas para promover el cumplimiento.

| OWCP: aumentar la eficiencia y la precisión con la que OWCP proporciona beneficios de compensación para trabajadores para ciertos trabajadores calificados que se lesionan o se enferman en el trabajo y mejora los resultados de regreso al trabajo para los trabajadores lesionados | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Tasa de resultados de regreso al trabajo para trabajadores federales lesionados durante el período inicial de 45 días posterior a la lesión por lesiones traumáticas | -- | -- | -- | 69,12% | 69,81% | 70,51% | 71,22% | 71,93% |
| Porcentaje del primer informe de lesiones del empleador presentado dentro de los 20 días: casos que no son de la Ley básica de defensa | -- | 90,0% | 91 .0% | 92,0% | 92,5% | 93,0% | 93,5% | 94,0% |
| Número promedio de días para completar la Decisión y Orden Propuestas después de completar todo el desarrollo de reclamos para todos los Reclamos de Mérito del Operador Responsable | 29 | 30 | 35 | 34 | 32 | 30 | 28 | 26 |
| Porcentaje de reclamos de pulmón negro pendientes al comienzo del año fiscal que se resuelven al final del año fiscal | -- | -- | -- | 86% | 87% | 88% | 89% | 90% |
| Porcentaje de reclamaciones iniciales de la Parte B y la Parte E evaluadas como precisas | -- | -- | 92,00 % | 90,00% | 90,50% | 91,00% | 91.5.00% | 92,00% |

Meta de Desempeño ETA 3.1

Apoyar los pagos de beneficios oportunos y precisos de los estados para los trabajadores desempleados.

El sistema de Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) proporciona un reemplazo parcial de ingresos a los trabajadores calificados mientras buscan un empleo adecuado. A lo largo de la pandemia de COVID-19, los beneficios por desempleo brindaron un salvavidas vital a través del apoyo a los ingresos para ayudar a millones de trabajadores, ayudando a las familias a llegar a fin de mes.¹⁸ UI también es un importante estabilizador económico que mantiene el poder adquisitivo durante las recesiones económicas para las comunidades que enfrentan cierres comerciales, despidos masivos u otros cambios significativos en la economía laboral. UI ayuda a apoyar a los trabajadores desempleados mientras buscan un empleo adecuado y los mantiene conectados con el mercado laboral alentando la búsqueda de trabajo y conectando a los solicitantes de empleo con los servicios de empleo.

De conformidad con el programa de UI federal-estatal, establecido por el Título III de la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto Federal de Desempleo, ETA proporciona subvenciones de financiación del programa a las agencias estatales de UI para operar el programa. Para calificar para los beneficios de desempleo, los trabajadores deben establecer un empleo reciente y haber estado desempleados por causas ajenas a su voluntad. Una vez calificados, los trabajadores deben poder y estar disponibles para trabajar y buscar activamente trabajar. De acuerdo con la ley federal, los estados tienen flexibilidad para establecer los montos, la duración y los requisitos de elegibilidad de los beneficios. Los estados también determinan la elegibilidad para los beneficios y la responsabilidad del empleador, evalúan y recaudan impuestos y realizan pagos de beneficios. ETA proporciona una amplia guía de políticas para la administración del programa, brinda asistencia técnica a los estados, supervisa el desempeño y la integridad del programa de los estados y supervisa la conformidad de las leyes estatales y el cumplimiento de las prácticas de los estados con las leyes federales de UI.

El programa UI enfrenta desafíos significativos a nivel estatal y federal, muchos de los cuales se vieron exacerbados por la pandemia de COVID-19. ETA seguirá estrategias eficaces y en evolución para superar estos desafíos y cumplir su misión.

Mejorar las conexiones entre los sistemas de desempleo y reempleo

El sistema de UI sirve como una de las principales "puertas de entrada" al sistema de fuerza laboral pública y, a menudo, es el primer programa al que acceden las personas que

¹⁸Desde que comenzó la pandemia en los EE.UU. a principios de 2020, el Departamento estima que los estados proporcionaron más de \$850 mil millones en pagos de UI a más de 55 millones de beneficiarios bajo el programa de UI regular y los programas de UI de emergencia temporal creados bajo la Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus. (CARES) Ley.

necesitan servicios de fuerza laboral. El programa mantiene a los trabajadores desempleados vinculados a la fuerza laboral y los conecta con los servicios de reemplazo. El programa UI sirve como punto de entrada para los trabajadores desempleados a los American Job Centers, donde los solicitantes de empleo reciben servicios que aceleran su regreso al trabajo. Los propósitos del programa de Servicios de Reemplazo y Evaluaciones de Elegibilidad (RESEA) de ETA son mejorar los resultados laborales de los beneficiarios de compensación por desempleo y reducir su duración promedio a través del empleo; para fortalecer la integridad del programa y reducir los pagos indebidos de UC; promover la alineación con la visión más amplia de WIOA de una mayor integración de programas y prestación de servicios para quienes buscan trabajo, incluidos los solicitantes de UI; y para establecer servicios de reemplazo y evaluaciones de elegibilidad como un punto de entrada para los solicitantes de UC en otros programas asociados del sistema de fuerza laboral. ETA continuará promoviendo el programa RESEA y alentará a los estados a expandir la participación de los solicitantes de UI en el programa. El programa de Compensación por Tiempo Corto (STC) de ETA (también conocido como “trabajo compartido”) es un programa de aversión al despido en el cual un empleador, bajo un plan aprobado por el estado, reduce las horas para un grupo de trabajadores y estos trabajadores, a su vez, reciben una prestación por desempleo reducida. Es una estrategia efectiva para mantener a los trabajadores apegados a sus empleadores durante tiempos de recesión económica. UI se asociará con otros programas de ETA para ayudar a la recuperación económica de COVID-19 y conectar a los solicitantes de UI con los servicios de reemplazo ofrecidos a través del sistema de fuerza laboral pública al comprometer importantes recursos de asistencia técnica, financiar y promover estrategias basadas en evidencia como RESEA y otorgar subvenciones a estados para mejorar y promover los programas de STC.^{19,20}

Mejorar el rendimiento del programa estatal de UI

Los impactos económicos de la pandemia tuvieron como resultado un aumento sin precedentes en las solicitudes de UI. Si bien los estados se movilizaron rápidamente para implementar nuevos programas temporales de UI relacionados con la pandemia, los estados lucharon para implementar y operar los programas debido a años de bajos fondos administrativos, reducciones de personal, tecnología obsoleta y falta de recursos. Estos y otros factores han llevado a muchos estados a experimentar retrasos significativos en las adjudicaciones y apelaciones, y reducciones en el desempeño del programa central. Para abordar estos desafíos, ETA está implementando estrategias para ayudar y apoyar a los estados a regresar

¹⁹ https://oui.doleta.gov/unemploy/docs/stc_report.pdf

²⁰ Bajo STC, un empleador, bajo un plan aprobado por el estado, reduce las horas de trabajo de un grupo de trabajadores y estos trabajadores a su vez reciben un pago de beneficio de desempleo reducido. En el contexto de la reapertura de negocios cerrados temporalmente por una pandemia, STC también puede servir como un medio para que la mayoría o la totalidad de la fuerza laboral despedida temporalmente regrese al trabajo, incluso si se toman medidas de distanciamiento social, una disminución en el negocio, u otros factores impiden operar a tiempo completo con niveles completos de personal.

a niveles aceptables de desempeño del programa lo más rápido posible, lo que incluye el despliegue de equipos de expertos para identificar recomendaciones para mejorar la puntualidad de los pagos de beneficios de UI.

Fortalecer la prestación de servicios y la administración de programas

Los estados también lucharon para brindar servicios de calidad a la extraordinaria cantidad de solicitantes que solicitaron compensación por desempleo durante la pandemia. Muchas personas experimentaron barreras significativas para acceder a los beneficios de manera oportuna. Los anticuados sistemas de tecnología de la información de los estados fueron un factor importante que contribuyó a la incapacidad de los estados para brindar servicios y beneficios de calidad. Para abordar estas deficiencias, ETA aprovechará los fondos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (American Rescue Plan Act, ARPA) para trabajar con los estados a fin de mejorar la calidad del servicio brindado a los reclamantes, lo que incluye el despliegue de equipos de expertos en los estados para ayudar a identificar mejoras en los procesos que puedan acelerar la entrega de beneficios. y para mejorar la experiencia del cliente.

Mejorar la equidad en el acceso a los programas de UI

La pandemia ha expuesto debilidades operativas y tecnológicas de larga data en los sistemas estatales de UI, que han resultado en demoras y obstáculos que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores negros y crearon posibles disparidades raciales y étnicas en los porcentajes de solicitantes de desempleo que recibieron beneficios durante la pandemia.^{21,22} Asegurar el acceso equitativo a los beneficios de UI es una prioridad principal y ETA trabajará con los estados para abordar los problemas de acceso y equidad, para garantizar que los estados tengan la capacidad de manejar mayores volúmenes de reclamos y para garantizar que los estados estén preparados para futuras crisis. ETA aprovechará los fondos administrativos de UI bajo ARPA para apoyar las mejoras de infraestructura administrativa y de todo el sistema para el programa de UI federal-estatal. ETA está implementando una variedad de enfoques para ayudar a los estados a abordar la prevención del fraude, el acceso equitativo a los programas de UI y la entrega oportuna de los pagos de beneficios de UI.

Fortalecer la integridad del programa al prevenir y detectar el fraude, reducir los pagos indebidos y facilitar la recuperación de los beneficios pagados en exceso

A lo largo de la pandemia, las redes criminales han cometido importantes fraudes de beneficios mediante el uso de identidades robadas o sintéticas.²³ ETA continúa promoviendo activa y agresivamente la integridad del programa de UI, al identificar y reducir el fraude, el

²¹ <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/04/FY2022-Discretionary-Request.pdf>

²² <https://www.gao.gov/assets/gao-21-599r.pdf>

²³ https://wdr.doleta.gov/directives/attach/UIPL/UIPL_16-21.pdf

desperdicio y el abuso en el programa. ETA trabajará con los estados para implementar soluciones de identificación y autenticación digital y promulgar nuevos procesos para combatir el uso de identidades robadas o sintéticas para cometer fraude de beneficios mediante el apoyo continuo a través del UI Integrity Center, una fuente estatal de estrategias de programas innovadores; desarrollar y usar equipos de respuesta de UI para ayudar a los estados a abordar el fraude criminal; y usar el programa Benefit Accuracy Measurement para monitorear la efectividad de estas estrategias.

Factores ambientales y externos

Varios factores ambientales pueden afectar la capacidad de ETA para ejecutar con éxito su Plan Estratégico.

- **Impactos duraderos de la pandemia de COVID-19:** La pandemia de COVID-19 creó un gran volumen de reclamos y nuevos programas temporales de UI; estos cambios han ejercido una enorme presión sobre las operaciones regulares de UI de los estados. Los estados agregaron rápidamente nuevo personal sin capacitación completa, perdieron personal experimentado debido a jubilaciones, reasignaron personal reduciendo la capacidad en algunas áreas funcionales e implementaron nuevos procesos para operar en un entorno de trabajo remoto. Incluso a medida que la pandemia disminuye, los estados enfrentan importantes retrasos en las adjudicaciones y apelaciones.
- **Presupuestos estatales:** la financiación para la administración del UI es anticíclica y, en la medida que la economía mejore, disminuirá la financiación administrativa para los estados. Las restricciones de financiamiento administrativo del UI estatal y las decisiones de política también pueden resultar en una reducción de la financiación del programa que podría poner en peligro la integridad del sistema del UI o reducir la precisión y puntualidad de los pagos de beneficios.
- **El ciclo económico:** ETA no controla las condiciones macroeconómicas generales ni el ciclo económico. Las recesiones y los períodos resultantes de alto desempleo producen tensiones financieras y administrativas en el sistema de UI y dificultan las estrategias de reempleo.
- **Cambios económicos estructurales:** las tendencias económicas como la automatización, la creciente prevalencia del trabajo remoto, la transición de los combustibles fósiles y el cambio al comercio electrónico pueden generar un mayor desempleo en algunos sectores a medida que los trabajadores se desplazan. Un cambio en las habilidades exigidas por los empleadores también puede crear desafíos en la ejecución de estrategias de reempleo.
- **Infraestructura de TI obsoleta e inadecuada:** La infraestructura obsoleta afecta directamente la capacidad de los estados para tomar decisiones de elegibilidad de beneficios oportunas y de calidad. La pandemia destacó aún más el hecho de que muchos estados dependen de sistemas operativos anticuados. ETA participa activamente con la Oficina de Modernización del Seguro de Desempleo de la OSEC en la

Meta Estratégica 3

planificación para utilizar de manera efectiva y eficiente la inversión financiera proporcionada bajo ARPA para abordar estos desafíos.

Meta Estratégica 4

| ETA: apoye los pagos de beneficios oportunos y precisos de los estados para los trabajadores desempleados. | | | | | | | | |
|---|-------------------|---------------------|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Puntualidad del Primer Pago (Seguro de Cesantía) | 85,8% | 67,0% | 60,4% ²⁴ | 63,2% | 66,4% | 73,0% | 80,0% | 87,0% |
| Tasa de Pago Indebido (Seguro de Desempleo) ²⁵ | 10,61% | 9,17% ²⁶ | 18,71% | 14,00% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Rapidez de apelaciones de la autoridad inferior (seguro de desempleo) ²⁷ | 90,1% | 74,0% | 22,5% | 60,0% | 60,0% | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Tasa de Reempleo en el Segundo Trimestre después del Trimestre de Salida del Programa (Seguro de Desempleo) | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |

²⁴ Los resultados de los años fiscales 2020 y 2021 para la puntualidad del primer pago se vieron afectados significativamente debido al aumento sin precedentes en el volumen de reclamaciones debido al impacto del COVID. La Puntualidad del Primer Pago es el nivel aceptable de desempeño que se espera que cumplan los estados y las regulaciones incluyen un objetivo para esta medida del 87 por ciento (ver Estándar para la Puntualidad en el Pago de Beneficios — Compensación por Desempleo en 20 CFR parte 640).

²⁵ Los objetivos y resultados de esta medida son para los períodos de 12 meses que finalizan el 30 de junio. Por ejemplo, el resultado de 2021 es para el 30 de junio de 2021. En el año fiscal 2022, ETA fijó un objetivo del 14,0 por ciento, que está por encima del objetivo establecido por ley de menos del 10 por ciento, pero aun significativamente por debajo del nivel de rendimiento actual del programa. El requisito para reducir los pagos indebidos en el programa de UI se establece en las siguientes leyes y guías: Ley de Información de Integridad de Pagos de 2019; Ley de Información de Pago Indebido de 2002, modificada por la Ley de Eliminación y Recuperación de Pago Indebido de 2010; Ley de Eliminación de Pagos Indebidos y Mejora de la Recuperación de 2012; y la Circular A-123 de la Oficina de Administración y Presupuesto (OMB), Responsabilidad de la administración para la gestión de riesgos empresariales y el control interno, Apéndice C, Requisitos para la mejora de la integridad de los pagos (Memorandum de la OMB M-21-19, emitido el 5 de marzo de 2021), y actualizaciones posteriores.

²⁶ El resultado de la tasa de pago indebido de 2020 refleja solo el período de julio de 2019 a marzo de 2020, ya que el programa de medición de precisión de beneficios de UI se suspendió para el trimestre de abril de 2020 a junio de 2020 debido a la pandemia. Por lo tanto, el resultado refleja solo la actividad previa a la pandemia.

²⁷ Los resultados de los años fiscales 2020 y 2021 para la rapidez de las apelaciones de la autoridad inferior se vieron afectados significativamente debido al aumento sin precedentes en el volumen de reclamaciones debido al impacto de COVID. El objetivo para la rapidez de las apelaciones de la autoridad inferior es el nivel aceptable de rendimiento que se espera que cumplan los estados y está regulado (consulte el Estándar para la rapidez de las apelaciones: compensación por desempleo en 20 CFR parte 650).

Meta Estratégica 4

Meta Estadística: Producir Estadísticas y Análisis Estándar Oro

Objetivo Estratégico 4.1

Brindar información oportuna, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios de precios y la productividad en la economía estadounidense.

Agencia que impulsa este objetivo

Oficina de Estadísticas Laborales (BLS)

La Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) respalda la toma de decisiones públicas y privadas mediante la publicación de medidas de la actividad del mercado laboral, las condiciones laborales, los cambios de precios y la productividad en la economía de los EE.UU.

BLS se adhiere a un conjunto de valores y principios que lo guían en el cumplimiento de su misión, que incluyen:

- Ejecutar su misión con independencia de intereses partidistas;
- Esforzarse por satisfacer las necesidades de un conjunto diverso de clientes de información precisa, objetiva, relevante, oportuna y accesible;
- Proteger la confidencialidad de sus proveedores de datos;
- Emplear métodos innovadores para seguir el ritmo de la economía que cambia rápidamente; y
- Contratar y mantener una fuerza laboral profesional altamente calificada y ser buenos administradores del dinero de los contribuyentes.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El plan DOL de construcción de evidencia para el AF2022-2026 destaca diversas actividades que BLS hará para apoyar el Objetivo Estratégico 4.1, incluyendo explorar mejoras en las medidas del Índice de Precios al Consumidor y actualizar suplementos a la encuesta de Población Actual.

Riesgos

Para producir sus datos económicos, BLS utiliza información confidencial recopilada de empresas, gobiernos e individuos bajo un compromiso de confidencialidad. BLS mitiga el riesgo de difusión de datos al implementar controles sólidos del sistema de tecnología de la información, políticas de manejo de datos y capacitación del personal para proteger los datos de los encuestados y garantizar que los encuestados sigan dispuestos a compartir voluntariamente sus datos. BLS protege todos los datos y la información de acuerdo con los requisitos de la Ley de Protección de Información Confidencial y Eficiencia Estadística (CIPSEA), y una serie de otros requisitos de seguridad de tecnología de la información y ciberseguridad.

Meta de Desempeño BLS 4.1

Los datos de BLS influyen en muchos aspectos de la vida de los estadounidenses porque informan y respaldan la toma de decisiones públicas y privadas. Por ejemplo, el Índice de Precios al Consumidor se usa para ajustar los pagos del Seguro Social y los tramos de impuestos federales sobre la renta, mientras que el Índice de Costos de Empleo es una de varias fuentes de BLS que se usan para ajustar los reembolsos de Medicare.

BLS priorizará seis estrategias para lograr su objetivo estratégico:

1. **Producción.** Producir estadísticas y análisis objetivos que sean precisos y publicados a tiempo;
2. **Datos valiosos y confiables.** Avanzar en la medición de las estadísticas de BLS para garantizar que sigan siendo relevantes para describir la economía dinámica de EE. UU.;
3. **Innovación de datos de origen.** Reingeniería de fuentes de datos y métodos de recopilación para equilibrar la calidad estadística con los costos de la encuesta, incluida la carga del encuestado, y para garantizar la transparencia;
4. **Excelencia Organizacional.** Proporcionar un liderazgo visionario que mantenga y mejore su posición como una agencia estadística dinámica y de clase mundial;
5. **Experiencia del cliente perfecta.** Proporcionar información de manera que sea fácil de acceder, comprender y utilizar para una amplia base de clientes; y
6. **DOL como lugar de trabajo modelo.** Involucrar a los empleados de BLS en la construcción de una fuerza laboral modernizada y desarrollar una organización diversa, equitativa e inclusiva en consonancia con los objetivos de la Administración de reconocer el valor de la fuerza laboral federal.

BLS considera factores ambientales y externos al lograr su objetivo. BLS sigue una serie de leyes, reglamentos y pautas sobre política estadística, incluida la Ley de fundamentos para la formulación de políticas basadas en evidencia; directivas de política estadística de la OMB; *Principios y Prácticas para una Agencia Federal de Estadística*; y las dimensiones de calidad del Consejo Interinstitucional de Política Estadística. BLS trabaja para garantizar que sus programas permanezcan actualizados y que sus productos de datos sean relevantes. BLS está investigando y aprovechando nuevas tecnologías para ayudar a implementar fuentes de datos y métodos de recopilación alternativos que podrían complementar sus datos recopilados tradicionalmente y reemplazar sus métodos de recopilación tradicionales. Los datos alternativos pueden mitigar los efectos de la disminución de las tasas de respuesta en la calidad de los datos, asegurando que los productos de datos de BLS sigan siendo de alta calidad con suficiente detalle para las partes interesadas mientras se reduce la carga de los encuestados y que BLS continúa proporcionando datos para una variedad de grupos demográficos.

Datos valiosos y confiables

BLS utiliza los aportes de las partes interesadas para abordar las demandas de datos nuevos y adicionales. Por ejemplo, como se menciona en el presupuesto del presidente del año fiscal 2022, BLS está avanzando en los esfuerzos para proyectar mejor los impactos de la tecnología y la automatización en la fuerza laboral a través de varios de sus programas estadísticos. BLS identifica regularmente cambios estructurales en la economía que se traducen en demandas de datos diferentes, ya veces nuevas, a medida que los sectores industriales reemplazan a otros y los bienes de consumo reemplazan a otros. Por ejemplo, BLS desarrollará un nuevo Suplemento para trabajadores contingentes (CWS) para recopilar información sobre trabajadores con trabajos contingentes y sobre varios tipos de arreglos de empleo alternativos, incluidos los trabajadores de plataforma, una forma de trabajo emergente en la que los trabajadores se conectan con los clientes a través de sitios web o dispositivos móviles.

Compartir datos

BLS continúa promoviendo el intercambio de datos económicos existentes entre BLS, la Oficina del Censo y la Oficina de Análisis Económico (BEA), y para mejorar el sistema estadístico económico de la nación al alinear los resultados de datos de cada agencia y desarrollar nuevas formas de rastrear las tendencias económicas emergentes. Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, BLS creó tabulaciones especiales de los informes semanales de reclamos iniciales de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo, por industria. Estas tabulaciones especiales se compartieron entre las agencias federales (es decir, BLS, BEA y la Reserva Federal) para mejorar las estimaciones de datos económicos esenciales, incluidos el PIB, la productividad y la producción industrial. BLS también está trabajando con las agencias de estadística para implementar el Procedimiento de solicitud estándar para facilitar el acceso de los investigadores a datos confidenciales. BLS continuará explorando y apoyando vías a través de las cuales se pueden compartir datos.

| BLS: proporcione información oportuna, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios de precios y la productividad en la economía de los EE.UU. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de metas de oportunidad alcanzadas para los Principales Indicadores Económicos Federales (PFEI) ²⁸ | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de objetivos de precisión alcanzados para los PFEI | 100% | 100% | 95% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

²⁸Los programas PFEI son las Estadísticas de Empleo Actual, la Encuesta de Población Actual, el Índice de Precios al Consumidor, el Índice de Precios al Productor, el Programa de Precios Internacionales, el Índice de Costo del Empleo y la Productividad de los Principales Sectores.

Meta Estratégica 4

| BLS: proporcione información oportuna, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios de precios y la productividad en la economía de los EE.UU. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de metas de relevancia alcanzadas para los PFEI | 75% | 86% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de tiempo que el sitio web público de BLS está disponible para la difusión de datos ²⁹ | -- | -- | 99,98% | 99,50% | 99,50% | 99,50% | 99,50% | 99,50% |
| Satisfacción del cliente con el sitio web de BLS a través del Verint Experience Index (Mission Achievement) ³⁰ | 75 | 75 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |

²⁹ La medida refleja la disponibilidad del sitio web de BLS: bls.gov, data.bls.gov y download.bls.gov.

³⁰ Anteriormente conocido como el índice de experiencia de ForeSee.

Meta de Gestión

Un Departamento Basado en la Innovación, la Evidencia y el Compromiso de los Empleados

Meta de Gestión M.1

Impulsar la innovación en los servicios administrativos, de gestión y financieros.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM)

Oficina del Director Financiero (OCFO)

La administración, la gestión y los servicios financieros son la columna vertebral del Departamento y proporcionan la infraestructura crítica necesaria para respaldar el trabajo de la misión principal del Departamento. Garantizar que estos servicios funcionen de manera eficiente permite que se destinen más recursos a los programas que impactan a los trabajadores estadounidenses todos los días.

La Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM) y la Oficina del Director Financiero (OCFO) se centrarán en mejorar la prestación de servicios a través de procesos e infraestructura de TI modernos y optimizados. Durante los próximos cuatro años, OASAM y OCFO trabajarán juntos para implementar programas que promuevan la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos, optimizar los servicios administrativos del Departamento del Trabajo y modernizar los sistemas de Tecnología de la Información.

Riesgos

La Oficina del Director de Información (OCIO) de la OASAM enfrenta el desafío de implementar la Orden Ejecutiva del Presidente 14028 para mejorar la ciberseguridad. OCIO tiene una estrategia para 1) incorporar la priorización de la seguridad cibernética basada en el riesgo para los activos de información de DOL y alinearse con los controles de seguridad del comportamiento; 2) incorpora actividades y funciones de seguridad cibernética desde principio a fin en todos los proyectos, iniciativas, adquisiciones y funciones vinculadas a TI; y 3) estandarizar los controles de seguridad, la gestión de inventario y la arquitectura para los activos y tecnologías de la información.

El OCFO de DOL está trabajando con el UI Integrity Center para alentar la participación estatal y utilizar el Integrity Data Hub para cotejar fuentes de datos públicas y privadas que ayudarán a prevenir pagos indebidos (IP, por sus siglas en inglés), que han aumentado junto con números récord de reclamos de UI por la inestabilidad laboral fruto de la pandemia.

AGENDA DE APRENDIZAJE

El Plan de Construcción de Evidencia de DOL para el AF2022-2026 incluye 7 proyectos de investigación vinculados al Objetivo de Gestión del Departamento, tal como **OASAM** Análisis de Barreras en la **Diversidad e Inclusión** para identificar barreras en el reclutamiento y retención de grupos subrepresentados en la fuerza de trabajo de DOL

Meta de Desempeño OASAM M.1

Optimizar los Servicios Empresariales del Departamento de Trabajo.

OASAM proporciona la infraestructura y el apoyo que le permite al Departamento de Trabajo de los EE.UU. llevar a cabo su misión. OASAM le brinda liderazgo y apoyo a la tecnología de la información, la gestión de recursos humanos, las adquisiciones, las operaciones comerciales, la seguridad y la salud, la gestión del espacio, los derechos civiles, la gestión de emergencias, la seguridad, el presupuesto y el rendimiento.

Mejorar la experiencia del cliente de los servicios empresariales

Si bien OASAM se esfuerza por mejorar la experiencia del cliente de todos los clientes de DOL, este objetivo se centra en la tecnología de la información y los servicios de adquisición. OASAM optimizará los servicios administrativos para mejorar la eficiencia y la calidad de la prestación de servicios con énfasis en la mejora continua. Además, OASAM se comprometerá con sus agencias clientes para planificar adecuadamente los servicios administrativos en apoyo de las prioridades de su misión. OASAM obtendrá regularmente comentarios de sus clientes a través de una variedad de fuentes, incluida una Encuesta de satisfacción del cliente semestral, comentarios semestrales sobre los líderes de OASAM y comentarios de la junta directiva.

Modernizar la tecnología de la información para impulsar la innovación en la forma en que el departamento logra su misión

La Oficina del Director de Información (OCIO) de OASAM identificará oportunidades de eficiencia y capacidades mejoradas de la plataforma a través de iniciativas estratégicas de TI actuales y futuras. Al digitalizar flujos de trabajo específicos, OCIO planea mejorar la eficiencia al reducir la huella de TI del Departamento mediante el establecimiento de un entorno de nube empresarial y la consolidación de los centros de datos tradicionales. Estas actualizaciones promueven el uso de Green IT, reduciendo el costo del hardware del centro de datos y garantizarán una disponibilidad de red del 99,9% en toda la organización. Esta búsqueda de capacidades y herramientas de datos mejoradas, que promuevan decisiones basadas en evidencia, permitirá que el Departamento aborde desafíos de misión crítica y brinde servicios orientados al cliente de manera eficiente, efectiva y a menor costo.

Al digitalizar flujos de trabajo específicos, la dependencia del Departamento de recursos en papel se reducirá a través de un enfoque por etapas. La oficina también se esforzará por reducir el tamaño de la cartera de aplicaciones y aumentar la eficiencia del sistema al proporcionar soluciones de plataforma de aplicaciones e interconectividad/compatibilidad entre aplicaciones, incluida la transición de 20 aplicaciones por año a la capacidad de inicio de sesión simplificada. El impulso de OCIO para transformar y modernizar la TI de DOL reducirá los onerosos costos de operaciones y mantenimiento (O&M), reasignando fondos para la modernización y brindando capacidades para mejorar la misión. Para lograr este cambio, la

Objetivo de gestión

OCIO fortalecerá la supervisión federal del desempeño de los contratistas para garantizar que el desarrollo de la aplicación de la misión vaya por buen camino mediante la aplicación de métodos ágiles y la federalización de la función de gestión de proyectos. OCIO colaborará con las agencias para alinear las soluciones de TI para satisfacer las necesidades de las agencias e identificará oportunidades para la reutilización a través de la innovación y las capacidades empresariales.

Finalmente, dado que la seguridad cibernética sigue siendo una prioridad principal, OCIO planea mejorar la postura del DOL empleando un modelo de seguridad Zero Trust para mitigar agresivamente los riesgos de seguridad y aplicar los estándares y tecnologías de seguridad cibernética apropiados para abordar las necesidades de seguridad de datos, infraestructura y red en evolución, además de manteniendo menos del 5% del Plan de Acción Abierto e Hitos (POA&M) vencidos. También se priorizará el cumplimiento de la Sección 508 de la Ley de Rehabilitación.

Promover prácticas de adquisición innovadoras para agilizar el proceso de adquisición y apoyar a las empresas pequeñas, desfavorecidas y propiedad de mujeres

La Oficina del Ejecutivo Superior de Adquisiciones (OSPE) de la OASAM garantizará la adquisición eficiente y eficaz de bienes y servicios, lo que resultará en una reducción del tiempo de adquisición, un costo reducido, el mejor valor y una mejor calidad de los bienes y servicios adquiridos. OSPE planea agilizar el proceso de adquisición aprovechando la automatización de procesos robóticos, plantillas y guías para programas y actividades de contratación, y capacitación. Mediante el uso de los principios de gestión de categorías de OMB cuando sea factible y aplicable, la OSPE aprovechará el poder adquisitivo del gobierno como una sola empresa y comprará de manera más inteligente, incluido el uso de los mejores vehículos de su clase y otros contratos de adquisición de todo el gobierno. Además, la OSPE continuará utilizando su *enfoque probado de pequeñas empresas en todo el Departamento en la mayor medida posible para cumplir y superar sus objetivos de pequeñas empresas, que incluyen contratos para pequeñas empresas, pequeñas empresas en desventaja, pequeñas empresas propiedad de mujeres, servicios, pequeñas empresas propiedad de veteranos discapacitados y pequeñas empresas HUBZone.*

| OASAM – Optimizar los Servicios Empresariales del Departamento del Trabajo. | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Resultado de la encuesta de satisfacción del cliente de OASAM | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de disponibilidad de red programada | -- | 99,98% | 99,96% | 99,90% | 99,90% | 99,90% | 99,90% | 99,90% |

Objetivo de gestión

| OASAM – Optimizar los Servicios Empresariales del Departamento del Trabajo. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de aplicaciones DOL con capacidad de inicio de sesión simplificada | -- | -- | -- | 95 | 115 | 135 | 155 | 175 |
| Porcentaje de planes de acción e hitos abiertos (POA&M), asignados a los sistemas de información administrados por la OCIO, con una fecha de finalización planificada atrasada | -- | -- | 0% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |
| Gestión de categorías: porcentaje acumulativo de gastos dirigidos a través de las mejores soluciones de su clase | 40,65% | 109,70% | 97,20% | 13,00% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Gestión de categorías: porcentaje acumulativo del gasto común que está bajo gestión, alineado con los principios de gestión de categorías | 31% | 90% | 86% | 56% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas (SB) | 40,07% | 40,63% | 43,47% | 40,00% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas desfavorecidas (SDB) | 26,06% | 27,07% | 31,43% | 28,00% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de contratos otorgados a pequeñas empresas propiedad de mujeres (WO) | 12,62% | 12,80% | 14,13% | 5,00% | 5,00% | 5,00% | 5,00% | 5,00% |

Meta de Desempeño OCFO M.1

Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos a través de la innovación.

La Oficina del Director Financiero (OCFO, por sus siglas en inglés) brinda liderazgo, dirección y orientación en materia de gestión financiera a la Oficina del Secretario de Trabajo y a todas las agencias de DOL sobre asuntos que surgen de los estatutos financieros, según corresponda. La OCFO supervisa la contabilidad, la gestión financiera y los procesos de ejecución presupuestaria en todo el DOL; administra el sistema financiero del DOL; y dirige la auditoría anual del Departamento de los Estados Financieros Consolidados. Además, OCFO lidera los esfuerzos para examinar, identificar e implementar iniciativas de reducción de costos administrativos; mejorar la eficiencia; y promover la integridad financiera en todo el DOL.

Demostrar administración financiera

OCFO lidera un esfuerzo que apoya la meta del Departamento de minimizar sus asignaciones que no se usan y se pierden en el Tesoro, al tiempo que es un buen administrador del dinero de los contribuyentes. OCFO brinda orientación a la administración de programas sobre el diseño y la implementación de controles internos sólidos sobre todos los recursos financieros en DOL. OCFO dirige la auditoría financiera anual del Departamento, los esfuerzos para eliminar los hallazgos resultantes de la auditoría y eliminar o reducir los pagos indebidos.

Mejorar el rendimiento financiero, las operaciones y los sistemas de DOL

La información financiera precisa y oportuna es esencial para la responsabilidad del DOL ante las partes interesadas y facilita las decisiones operativas, presupuestarias y de políticas basadas en datos. OCFO apoya los programas y operaciones del DOL proporcionando información y análisis financieros confiables, relevantes y oportunos. OCFO está en medio de la actualización de su sistema de gestión financiera que admitirá y capturará nuevos requisitos, mientras elimina la personalización, lo que ahorra tiempo al personal. Además, la OCFO trabajará con la OMB y la Tesorería para garantizar que los sistemas y servicios del DOL impulsen la innovación y cumplan con las políticas federales a través de la estandarización y la automatización.

| OCFO – Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos a través de la innovación. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de debilidades materiales | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de asignaciones discrecionales devueltas al Tesoro | 1,69% | 1,60% | 1,60% | 1,50% | 1,45% | 1,40% | 1,40% | 1,40% |

Objetivo de gestión

| OCFO – Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos a través de la innovación. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de pagos realizados sin devengar intereses de pronto pago | 100,00% | 99,22% | 99,73% | 98,00% | 98,00% | 98,00% | 98,00% | 98,00% |

Meta de Gestión M.2

Fortalecer el compromiso y la capacidad del Departamento para la toma de decisiones basada en evidencia.

Agencias asociadas que impulsan este objetivo

Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM)

Oficina del Director Financiero (OCFO)

Oficina del Subsecretario de Política (OASP)

Las decisiones deben basarse en evidencia, especialmente aquellas que afectan el empleo, la seguridad y la salud, y la seguridad de jubilación y beneficios del trabajador estadounidense.

La Ley de Fundamentos para la Elaboración de Políticas Basada en Evidencia (Ley de Evidencia) describe importantes reformas gubernamentales para hacer que los datos sean más accesibles y útiles para la toma de decisiones. Para cumplir con este objetivo, el DOL primero debe fortalecer su capacidad interna, tanto para garantizar la transparencia y disponibilidad de los datos, como para promover el marco que respalda el proceso de toma de decisiones.

Durante los próximos cuatro años, el DOL tomará medidas significativas para que la toma de decisiones basada en evidencia sea parte de la cultura al mejorar la integración del presupuesto y el desempeño con la evaluación y la gestión de riesgos.

Una sólida cultura de toma de decisiones basada en evidencia dará como resultado mejores políticas y programas que apoyen y protejan a los trabajadores estadounidenses.

Riesgos

El Departamento debe invertir para proporcionar acceso a datos de alta calidad e integrar evidencia en la toma de decisiones sobre políticas, planificación, presupuesto, operaciones y gestión, o de lo contrario podría fallar en la creación de políticas y programas adecuados para las cambiantes necesidades ambientales.

Meta de Desempeño OASAM M.2

Integrar el presupuesto y el rendimiento con la evaluación y la gestión de riesgos para mejorar la toma de decisiones.

El DOL se compromete a mejorar la toma de decisiones mediante la integración de las disciplinas de gestión de la formulación y ejecución del presupuesto, la gestión del desempeño, la evaluación y la gestión de riesgos. El Centro Departamental de Presupuesto (DBC) y el Centro de Gestión del Desempeño (PMC) de la Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM) se basarán en éxitos anteriores en la integración de las disciplinas presupuestarias y de desempeño. PMC y DBC también se coordinarán con los roles formalizados recientemente del Oficial de evaluación y el Director de datos, así como con la Oficina del Director financiero, que administra la función de Gestión de riesgos empresariales. El Departamento continuará usando información sobre desempeño, evidencia y riesgo para informar las decisiones presupuestarias. A través de la integración del presupuesto, la evidencia y los riesgos clave en los planes de gestión internos del DOL, las agencias del DOL desarrollarán y ejecutarán estrategias y actividades para lograr su misión y prioridades de gestión.

| OASAM – Integrar presupuesto y desempeño con evaluación y gestión de riesgos para mejorar la toma de decisiones. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de agencias del DOL que califican el proceso de formulación del presupuesto como "efectivo" | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Porcentaje de agencias del DOL que califican los planes de gestión de agencias como "efectivos" | -- | -- | -- | Base | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |

Meta de Desempeño OCFO M.2

Integrar la toma de decisiones basada en el riesgo para mejorar las operaciones del Departamento.

Gestión de riesgos empresariales (ERM) en la planificación estratégica y operativa

ERM proporciona una vista de cartera estratégicamente alineada en toda la empresa de los desafíos y oportunidades organizacionales para priorizar y administrar de manera más efectiva los riesgos para el cumplimiento de la misión. DOL integra ERM en la planificación de operaciones de la agencia, la gestión del desempeño y los procesos presupuestarios para tomar decisiones estratégicas basadas en riesgos para hacer que el Departamento sea más resistente, efectivo y eficiente. La incorporación de la toma de decisiones basada en el riesgo en la planificación estratégica, la gestión del desempeño organizacional y los procesos presupuestarios le permite al Departamento asignar mejor los recursos escasos para abordar los riesgos de mayor prioridad, mejorar el desempeño, impulsar la eficiencia y promover el ahorro de costos. Esto incluye abogar y alinear recursos para lograr el mayor impacto en los programas que fomentan, promueven y desarrollan el bienestar de los asalariados, los que buscan trabajo y los jubilados de los Estados Unidos.

| OCFO – Integrar la toma de decisiones basada en riesgos para mejorar las operaciones del Departamento. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Porcentaje de agencias que encuentran que las prácticas de ERM informan mejor la toma de decisiones estratégicas y operativas | -- | -- | -- | Base | Por determina r | Por determina r | Por determina r | Por determina r |

Meta de Desempeño OASP M.2

Invertir en toma de decisiones estratégicas y basadas en evidencia, políticas y desarrollo regulatorio.

La Oficina del Subsecretario de Políticas (OASP, por sus siglas en inglés) es la oficina principal de políticas, regulación, gestión de datos y evaluación del Departamento. Con ese fin, la OASP juega un papel crucial ayudando a diseñar y ejecutar estrategias basadas en evidencia en todo el Departamento. En términos generales, la OASP contribuirá a lograr el Objetivo Estratégico M.2 al: 1) realizar nuevas evaluaciones e investigaciones relevantes para las políticas para las agencias y los líderes departamentales, creando una base de evidencia y datos para un mayor desarrollo de políticas y administración de programas; 2) Incorporar estrategias basadas en evidencia en el proceso de desarrollo de políticas y regulaciones, incluida la realización de análisis económicos rigurosos para informar las regulaciones; involucrar a investigadores externos; y elaboración de informes, entre otras actividades; y 3) Invertir en nueva infraestructura para aumentar la capacidad de las agencias para almacenar y aprovechar los datos como una herramienta estratégica. El trabajo anticipado en la categoría tres incluye garantizar la coherencia, el contenido, el formato y la calidad de los datos recopilados por el DOL (por ejemplo, servicios de estandarización, validación y geocodificación de direcciones para datos de ubicación). OASP ha incluido una medida específica para el año fiscal 2022 y los años siguientes que establece objetivos para liderar los programas del componente DOL hacia la implementación e integración de estos servicios de datos centralizados y ayudar a garantizar que los datos sean adecuados para su propósito. La OASP trabajará en estrecha colaboración con las agencias de todo el Departamento en la realización de las actividades descritas anteriormente. Es importante destacar que esta colaboración garantizará que las inversiones que realice la OASP también respalden el trabajo del Departamento en el marco de otros objetivos estratégicos.

| OASP: invertir en la toma de decisiones, políticas y desarrollo regulatorio estratégico y basado en evidencia. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de conjuntos de datos públicos disponibles a través de la interfaz de programación de aplicaciones (API) | 39 | 39 | 55 | 56 | 75 | 100 | 125 | 150 |
| Porcentaje de conjuntos de datos del DOL que utilizan un servicio compartido para la validación de datos | -- | -- | -- | 5% | 15% | 30% | 60% | 90% |

Objetivo de gestión

| OASP: invertir en la toma de decisiones, políticas y desarrollo regulatorio estratégico y basado en evidencia. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Número de conjuntos de datos disponibles para la investigación | -- | -- | -- | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 |
| Número de resúmenes breves publicados basados en productos de investigación/evaluación que destilan posibles implicaciones políticas | -- | -- | -- | 8 | 8 | 12 | 12 | 14 |

Meta de Gestión M.3

DOL como lugar de trabajo modelo

Agencia que impulsa este objetivo

Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM)

Muchos factores contribuyeron al éxito del Departamento en el desempeño de su misión durante la pandemia: inversiones en tecnología moderna, uso de flexibilidades en el lugar de trabajo y enfoques nuevos e innovadores para realizar nuestro trabajo, pero ningún factor contribuyó más que la dedicación, la perseverancia y el ingenio de la fuerza laboral del DOL. A medida que buscamos pasar la página de la pandemia y reconstruir Estados Unidos aún mejor que antes, también capitalizaremos este momento para avanzar en el futuro del Departamento de Trabajo.

El Departamento reconstruirá el tamaño de su fuerza laboral después de varios años de declive y desarrollará las habilidades y la capacidad de su personal. Tampoco volveremos reflexivamente a la forma en que trabajábamos antes de la pandemia. En cambio, nuestro personal prueba nuevas formas de trabajar, probablemente será más remoto y virtual que antes, y utilizará tecnología moderna para ejecutar nuestra misión. Y haremos todo esto con el objetivo general de aumentar la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad en todo el Departamento. Un DOL que aproveche los beneficios inconfundibles de una fuerza laboral diversa no solo hará del DOL un lugar de trabajo modelo, sino que también sentará las bases para abordar la inequidad de los trabajadores de nuestra nación.

Riesgos

El Departamento se enfrenta a una oportunidad de transformación para definir el futuro de nuestro trabajo. Con las lecciones aprendidas de la pandemia, el Departamento no debe volver reflexivamente a la forma en que trabajaba antes de la pandemia. En cambio, debemos implementar formas de trabajo innovadoras y amigables para los trabajadores que efectivamente ejecuten nuestra misión.

Meta de Desempeño OASAM M.3

Reconstruir la fuerza laboral del Departamento

El Departamento está emprendiendo un aumento histórico en la contratación para restaurar la capacidad de su fuerza laboral. En los últimos años, muchas agencias del DOL han perdido una cantidad significativa de personal, lo que ha obstaculizado la capacidad del Departamento para realizar investigaciones, inspecciones y otras actividades de misión crítica. La Oficina de Recursos Humanos (OHR, por sus siglas en inglés) de la OASAM brindará políticas y orientación sobre todos los asuntos de capital humano que lideran los esfuerzos de contratación del Departamento. A través de la participación de la agencia DOL y la planificación de contratación, la OHR apoyará los planes de la Administración para reconstruir la economía y la fuerza laboral estadounidense. El Centro de Seguridad de OASAM utilizará su programa de seguridad del personal para garantizar la eficiencia en el proceso de investigación y brindar transparencia a las agencias clientes.

Promover una fuerza laboral diversa, inclusiva y comprometida

El activo más importante del DOL es su fuerza laboral: los empleados de todo el país que llevan a cabo la misión del Departamento. Como parte del aumento histórico de contrataciones del Departamento, las agencias han desarrollado un plan para identificar y reclutar talentos de un grupo diverso de talentos. Además, el Departamento también hará hincapié en la equidad, incluso en la retención y promoción de candidatos para que el Departamento de Trabajo del mañana refleje la rica diversidad de nuestra nación. DOL evaluará los datos de la encuesta de salida para identificar tendencias y barreras potenciales para retener a los grupos subrepresentados y desarrollar recomendaciones para estrategias de retención.

Para promover la inclusión, la OHR invertirá en crear conciencia y promover el debate en asociación con los grupos de afinidad del DOL y en coordinación con los programas de énfasis especial. Para promover aún más la inclusión dentro del Departamento, el Centro de Derechos Civiles (CRC) de OASAM brindará capacitación y asistencia técnica a los empleados, gerentes y supervisores, con especial énfasis en la intervención de los espectadores y las herramientas adecuadas para enfrentar y resolver incidentes de discriminación o conducta de acoso. CRC también continuará apoyando a los empleados nuevos y existentes del DOL con discapacidades con servicios/equipos personalizados. Además, CRC apoyará la evaluación del liderazgo de políticas y programas que pueden contribuir a la discriminación y el racismo sistémicos, y promoverá soluciones efectivas para crear un cambio organizacional y cultural a largo plazo.

La OHR alineará los esfuerzos de participación de los empleados con las prioridades de la Administración y utilizará datos como los resultados de la Encuesta anual de puntos de vista de los empleados federales (FEVS) para impulsar el cambio. El Departamento se comprometerá con sus sindicatos a renegociar las disposiciones del Acuerdo de negociación colectiva para

Objetivo de gestión

garantizar el cumplimiento de las directivas del presidente Biden en la Orden ejecutiva 14003. El DOL participará en negociaciones de buena fe y participación previa a la toma de decisiones con socios sindicales.

Reformar el lugar de trabajo del Departamento de Trabajo

Al igual que muchos lugares de trabajo en todo el país, el Departamento pasará de un modelo de trabajo previo a la pandemia a algo diferente, probablemente con más flexibilidad en el lugar de trabajo, más teletrabajo y más oportunidades para que los empleados equilibren sus carreras y sus vidas personales. Como **Departamento** de Trabajo de EE.UU., esa transición y estado futuro no solo afectará la vida de los empleados del DOL, sino que también servirá como modelo para el lugar de trabajo estadounidense. El Departamento demostrará que un modelo de trabajo futuro puede estar tanto impulsado por la misión **como** centrado en el trabajador.

| OASAM – DOL como lugar de trabajo modelo. | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Tiempo promedio de contratación | 86[r] | 90 | 97 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Puntaje del índice de satisfacción del gerente de contratación | 72% | 78%[r] | 81%[r] | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% |
| EVS: Índice de compromiso de los empleados de la agencia DOL (anual) | 68% | 73% | 73% | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar | Por determinar |
| Número promedio de días para enviar una solicitud de investigación de seguridad de antecedentes al DOD | 11 | 9 | 4 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| Promedio de días para adjudicar una investigación de antecedentes por idoneidad | 6 | 6 | 6 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Número promedio de días para adjudicar una investigación de antecedentes para la seguridad nacional | 7 | 17 | 4 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Adaptación razonable: Promedio de días para que una solicitud de RA se implemente con éxito (por elementos) | | | | 37 | 36 | 35 | 34 | 33 |

Objetivo de gestión

| OASAM – DOL como lugar de trabajo modelo. | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Medida de desempeño | 2019 Resultado | 2020 Resultado | 2021 Resultado | 2022 Objetivo | 2023 Objetivo | 2024 Objetivo | 2025 Objetivo | 2026 Objetivo |
| Cumplimiento interno: Porcentaje de sesiones de asesoramiento de EEO completadas dentro de los plazos reglamentarios | 98,0% | 99,0% | 100,0% | 96,5% | 97,5% | 99,0% | 99,0% | 99,0% |
| Cumplimiento interno: Porcentaje de investigaciones formales de EEO emitidas dentro de los plazos reglamentarios | 100% | 98% | 100% | 92% | 92% | 98% | 98% | 98% |
| Cumplimiento interno: Porcentaje de decisiones finales de la agencia (FAD) emitidas dentro de los plazos reglamentarios | 98% | 98% | 100% | 92% | 93% | 98% | 98% | 98% |

Plan de Construcción de Evidencia

[Plan de Creación de Evidencia](#) del Departamento, un informe complementario al Plan Estratégico, describe las inversiones basadas en proyectos que se realizarán durante los próximos cuatro años para generar nueva información que haga avanzar a la misión del Departamento y las prioridades de planificación estratégica. El plan organiza los proyectos por cuestiones estratégicas y operativas de corto y largo plazo. También describe métodos potenciales para desarrollar nueva información creíble para responder a las preguntas. Los enfoques analíticos rigurosos abarcan estadísticas, evaluación de programas, medición del desempeño y análisis de políticas. En todos estos proyectos basados en datos, el Departamento destaca cómo sus agencias trabajan en conjunto dentro y fuera del Departamento para crear y utilizar información creíble al servicio de mejorar las vidas y la seguridad de los trabajadores estadounidenses.