GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO
SAN JUAN, PUERTO RICO

PLAN DE ACCION AFIRMATIVA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA JOVENES

FRANCISCO A. MARQUEZ
GENERAL DE BRIGADA,
GUARDIA NACIONAL DE P.R.
AYUDANTE GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

Página

I Preámbulo 1

II Leyes Aplicables 2

III Plan de Acción Afirmativa para la Juventud 2003 – 2008

A. Introducción 3

B. Metas.....4

C. Objetivos.....4

D. Promulgación 5

E. Administración e Implantación 6

F. Evaluación del Programa 7

G. Informes Sobre el Progreso del Programa de Acción Afirmativa 8

H. Procedimiento para Ventilación de Querellas 9

I. Formularios 10-11

J. Definiciones 12,13-14

Anejos:

Formularios:

a. Informe de Progreso Semestral del Plan de Acción Afirmativa
b. Información sobre Empleados por Edades .....Anejo I
c. Separación de Servicios de Jóvenes .....Anejo II
d. Tabla de Ubicación de la Población de Jóvenes de la Agencia por Regiones y Zonas Urbanas y Rurales ..Anejo III
d. Tabla de Escolaridad de la Población de Jóvenes en la Agencia .....Anejo IV
e. Notificación de Querella
f. Investigación Recomendaciones y Determinación Final

DECLARACION DE POLITICA DE LA GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA JOVENES

I. PREAMBULO

La Guardia Nacional de Puerto Rico, como Administrador Individual, se rige por el Reglamento de Personal de la Guardia Nacional de Puerto Rico a tenor con la Ley número 5 del 14 de octubre de 1975 y cuya política con respecto a asuntos de personal incluye, el empleo, desarrollo, promoción y la autorealización de los empleados. Esto anterior además de velar por la seguridad y el bienestar de los mismos.

Esta Agencia está y estará comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para proveer igualdad de oportunidad en el empleo para todas las personas jóvenes que estén desempleadas, o aspiren a ser empleadas.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva Número 4385, la Guardia Nacional de Puerto Rico será responsable de promover la reducción de la tasa de desempleo entre la juventud, introduciendo el Principio de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes por medio de un Programa continuo de Acción Afirmativa.

II. LEYES APLICABLES

a) Ley 100 de 30 de junio de 1959 (29 L.P.R.A. 146). Según enmendada esta Ley prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideales políticos, religión y origen social.

b) Ley 5 de 14 de octubre de 1975 Artículo II Sec. 2.1 Establece el mérito como el principio que regirá todo el servicio público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

c) Título VII, Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada 42 U.S.C.A.S.-2000-2010. Prohíbe el discrimen por razones de sexo, raza, color, religión, u origen nacional.

III. PLAN ACCION AFIRMATIVA PARA LA JUVENTUD 2003 – 2008

A. INTRODUCCION

La Guardia Nacional de Puerto Rico tiene la responsabilidad, por disposición de la Ley Número 62 de 23 de junio de 1969, conocida como Código Militar de Puerto Rico, protección y seguridad pública y servir como cuerpo de reserva del Ejército de los Estados Unidos para la seguridad nacional.

Esta Agencia adoptará un Plan de Acción Afirmativa que garantice la igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes. Mantenemos un reclutamiento continuo de empleados civiles y militares y nos sentimos orgullosos de poder decir que un gran número de seleccionados, son jóvenes entre las edades de 18 y 29 años de edad.

El Director de Recursos Humanos de la Guardia Nacional, será el coordinador de la Unidad de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes. Tendrá la responsabilidad de implantar el programa, establecer las normas que sean necesarias y dar el seguimiento adecuado para dar cumplimiento al mismo.

Este Plan se implantará en igualdad de condiciones a otros planes de similar categoría que rigen en el Gobierno, como por

ejemplo la orden Ejecutiva Núm. 5066 que también requiere un Plan de Acción Afirmativa para la Mujer.

A los fines de cumplir con la Orden Ejecutiva Número 4385 del 3 de enero de 1985, tenemos a bien ofrecer esta propuesta, dirigida a incrementar la igualdad de oportunidad de Empleo para Jóvenes por medio de un programa continuo de acción afirmativa.

B. METAS

La meta de esta Agencia es promover la reducción de la tasa de desempleo entre la juventud introduciendo el principio de la Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes y promover la realización total de dicho principio por medio de un programa continuo de acción afirmativa.

El Director de Recursos Humanos será el Coordinador de la Unidad de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes. Estará a cargo de todo el establecimiento, implantación y dirección del programa. Se diseñará e implantará un sistema de evaluación para determinar el progreso y la efectividad del programa.

C. OBJETIVOS

Se orientará a los directores, supervisores y empleados de la importancia de la Política de Igualdad de Oportunidad de Empleo

para Jóvenes para concientizar sobre el problema y propiciar soluciones. La agencia se asegurará que al llevar a cabo actividades de reclutamiento de empleados alcance, en el mayor grado que sea factible, candidatos jóvenes para empleo.

Se utilizarán las habilidades que posean actualmente los empleados jóvenes y se proporcionará a éstos la máxima oportunidad posible para aumentar dichas habilidades para que puedan ejercer sus funciones y progresar de acuerdo con sus potencialidades. Se diseminará información sobre oportunidades de trabajo tan frecuentemente como sea posible en todas nuestras áreas de operación. Se mantendrá un archivo de solicitudes de empleo sobre los candidatos disponibles para asegurarnos de que al surgir oportunidades de empleo, se consideren a estos en igualdad de condiciones. Se informará sobre las oportunidades a través de los medios de comunicación y en coordinación con otras dependencias gubernamentales.

D. PROMULGACION

La Agencia desarrollará las siguientes actividades para dar a conocer el Plan de Acción Afirmativa:

1) Se notificará a todos los empleados del Plan de Acción Afirmativa para la juventud.

2) Se utilizarán los medios de comunicación interna para diseminar la información relacionada con el Plan

3) Se proporcionará servicios de adiestramientos y asesoramiento a directores y supervisores para asegurarnos que comprenden y llevan a cabo la política anunciada en el Plan de Acción Afirmativa

4) Se mantendrá copia del Plan de Acción Afirmativa y de la Orden Ejecutiva Número 4385 accesible al público en general

E. ADMINISTRACION E IMPLANTACION

Se utilizarán los siguientes mecanismos para administrar, desarrollar e implantar el Plan de Acción Afirmativa:

1. La comunicación interna de la política y el desarrollo del Plan de Acción Afirmativa será responsabilidad del Coordinador de la Unidad de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes. Todos los jefes de oficinas y divisiones ayudarán en el diseño e implantación de dicho Plan.

2. Se colocará en el Boletín Informativo de la Agencia, copia de la Declaración de Política Pública sobre la Igualdad de Oportunidad de Empleo para

Jóvenes, de manera que sea de conocimiento público que esta agencia promueve la reducción de la tasa de desempleo entre la juventud y que cuenta con un Plan de Acción Afirmativa.

3. Nos aseguraremos que los requisitos para los puestos se ajusten a las funciones de los mismos y no se presten para ser utilizados como una herramienta para discriminar contra los solicitantes.

4. Todo empleado de la Agencia tendrá la misma oportunidad en igualdad de condiciones para adiestramiento, para así poder mejorarse en sus puestos y tener más oportunidad de ocupar posiciones de mayor jerarquía.

F. EVALUACION DEL PROGRAMA

La Agencia establecerá un sistema de revisión, evaluación y mejoramiento del programa de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes.

1) El Coordinador de la Unidad de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Jóvenes someterá un Informe Semestral sobre la implantación del Plan de Acción con el fin de medir los progresos y objetivos especificados en el Plan.

2) Se preparará un Informe Semestral de seguimiento al Plan de Acción Afirmativa conteniendo un análisis de los resultados de la implantación de la Orden Ejecutiva Número 4385.

3) Se aunarán esfuerzos para estudiar las acciones de personal que se tomen con respecto al empleo de jóvenes, para asegurarnos de que se les dé una cuidadosa consideración para empleo cuando sus cualificaciones sean evaluadas satisfactoriamente.

G. INFORMES SOBRE EL PROGRESO DEL PROGRAMA DE ACCION AFIRMATIVA

a. Informe de progreso Semestral del Plan de Acción Afirmativa

b. Información sobre Empleados por Edades

c. Separación de Servicios de Jóvenes

d. Tabla de Ubicación de la Población de Jóvenes de la Agencia por Regiones y Zonas Urbanas y Rurales

e. Tabla de escolaridad de la Población de Jóvenes en la Agencia

Se acompañan como apéndices los informes que usarán para la Evaluación del Programa.

H. PROCEDIMIENTO PARA VENTILACION DE QUERELLAS

Para que una querella por discrimen sea oficialmente aceptada, debe ser radicada en o antes de 30 días a partir de la fecha del alegado acto por discrimen. El querellante presentará una reclamación escrita o verbal ante el Oficial de Querellas sobre el alegado acto.

El escrito de la querella contendrá entre otros los siguientes datos:

1) Nombre
2) Direccción y teléfono del querellante
3) Lugar, dirección y teléfono donde solicitó trabajo
4) Nombre del supervisor o persona que notifica el discrimen del cual se recurre
5) Fecha en que ocurrió el alegado acto discriminatorio
6) Naturaleza del discrimen

El Oficial de Querellas investigará la Querella presentada, por sí mismo o a través de un representante debidamente autorizado. En caso de que el Oficial de Querellas realizara la investigación por medio de un representante autorizado, éste rendirá dicho informe de una investigación ante el Oficial de Querellas no más

tarde de los cinco (5) días de haber recibido la encomienda. El Oficial de Querellas a su vez remitirá de inmediato dicho informe de investigación con su endoso y/o comentarios en oposición, ante el Director de la División de Servicios Administrativos quien procederá conforme se ha dispuesto. Toda declaración o cualquier otro documento que se recopile durante la investigación formará parte del Expediente de Querella. El Director de la División de Servicios Administrativos someterá el informe conjuntamente con un endoso a favor o en contra de la recomendación del Oficial de Querellas, ante la Oficina del Ayudante General quien dentro de los cinco (5) días siguientes hará la determinación final. Esta determinación podrá ser apelada por la persona directamente afectada conforme al procedimiento establecido en el Artículo IV de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A.S 146 et. Seg.

I. FORMULARIOS

A los fines de uniformar la documentación a utilizarse en este procedimiento se usarán los formularios que se acompañan como apéndices a este Plan de Acción Afirmativa.

a) Notificación de Querella

b) Investigación

c) Recomendaciones y Determinación Final

Promulgado en el día de hoy 24 de MARZO de 2003 por la autoridad que me confieren por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y de la Orden Ejecutiva Número 4385 la cual se hace formar parte de este Programa.

Francisco A. Márquez
General de Brigada, Guardia
Nacional de P.R.
Ayudante General

J. DEFINICIONES

Términos más comunes en el Plan de Acción Afirmativa

PLAN DE ACCION AFIRMATIVA

Documento de la Agencia el cual contiene metas y objetivos de parte de la organización designada para reforzar las leyes de igualdad de oportunidad de Empleo, corrigiendo pasadas discriminaciones y tomando acción positiva para evitar futuras faltas.

JOVEN

Significa de por lo menos 16 pero no más de 29 años de edad

PROMULGACION

Es la acción de publicar y dar a conocer todas las disposiciones establecidas en el Plan de Acción Afirmativa a fin de que se cumplan y se hagan cumplir como obligatorias.

DISCRIMEN

Trato injusto el cual está primordialmente basado en diferencias raciales, religiosas, sexo y edad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

Significa la evaluación, consideración y tratamiento a base de mérito, aptitudes y capacidades sin distinción de raza, origen nacional, color religión, sexo o edad.

EMPLEADO

Toda persona que trabaja para la Guardia Nacional de Puerto Rico y que reciba compensación o salario por ello o todo aspirante a empleo.

QUERELLA

Documento escrito mediante el cual se formaliza la presentación del agravio a denunciarse.

QUERELLANTE

Persona que alega haber sido objeto de discrimen

SUPERVISOR

Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión

DIAS

Se entenderá como laborales

OFICIAL DE QUERELLA

Funcionario ante el cual se radicará la querella y quien tendrá plena responsabilidad de investigar y coordinar todas las actividades relacionadas con el presente procedimiento.

EXPEDIENTE DE QUERELLAS

Expedientes bajo el control de la Oficina de Recursos Humanos contendrá el documento de querella radicada, más todos aquellos documentos recopilados como consecuencia de la investigación de la querella o que sean necesarios para la evaluación de la misma.

Informe de Progreso Semestral del Plan de Accion Afirmativa
Establecido por la Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Persona que llena el formulario: ELIETTE TORRES VIZCARRONDO

Semestre comprendido: ENERO 2002 - JUNIO 2002

1. Total de puestos vacantes al cierre de este informe: 119

INFORMACION GENERAL	F	M	TOTAL	%
2. Total de solicitudes de empleo radicadas	27	105	132	
3. Jóvenes que solicitaron empleo	9	37	46	34%
4. Solicitantes de 30 años o más	18	68	86	65%
5. Total de personas reclutadas	3	25	28	
6. Personas de 30 años o más reclutadas	1	14	15	53%
7. Jóvenes reclutados	2	11	13	46%
8. Total de personas ascendidas	3	1	4	
9. Personas de 30 años o más ascendidas	1	1	2	5%
10. Jóvenes ascendidos	2	0	2	5%
11. Total de personas adiestradas	6	8	14	
12. Personas de 30 años o más adiestradas	6	6	12	86%
13. Jóvenes adiestrados	0	2	2	14%
14. Total de empleados en la Agencia	72	443	515	
15. Empleados de 30 años o más en la Agencia	60	399	459	89%
16. Empleados jóvenes en la Agencia	12	44	56	11%

Informe de Progreso Semestral del Plan de Acción Afirmativa
Establecido por la Orden Ejecutiva Número 4385

17. Razón para la separación de servicios (desglose)	ADULTOS			JOVENES			TOTAL		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
a. Renuncia	1	4	5	1	1	2	2	6	15
b. Cesantía	---	---	0	---	---	0	---	---	0
c. Destitución	---	1	1	---	1	1	---	2	2
d. Separación Definitiva	---	1	1	---	---	---	---	1	1
e. Terminación de Contrato	---	---	0	---	---	---	---	---	0
f. Transitorio	---	---	0	---	---	---	---	---	0
g. Jubilación	---	9	9	---	---	---	---	9	9
h. Incapacidad	---	---	0	---	---	---	---	---	0
i. Muerte	---	1	1	---	---	---	---	1	1
TOTAL	1	16	17	1	2	3	2	19	28

COMENTARIOS:

Anejo I

Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Jóvenes
Información sobre Empleados por Edades
Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Dirección: PDA. 3½ PTA. DE TIERRA SAN JUAN, P.R.

Persona que llena el formulario: ELIETTE TORRES VIZCARRONDO

Semestre comprendido: ENERO 2002 - JUNIO 2002

INFORMACION GENERAL	EDAD				
	16-19	20-24	25-29	30 o mas	TOTAL
Empleados de confianza	0	0	1	8	9
Empleados regulares	0	10	140	311	461
Empleados transitorios	0	5	33	0	38
Empleados a jornal	0	2	2	3	7
Empleados por contrato	----	-----	-----	------	------
* TOTAL	0	17	176	322	515

* Este total debe coincidir con el total de empleados de la Agencia, registrado en la pregunta número 14 del Informe de Progreso Semestral.

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jóvenes
Separación de Servicios de Jóvenes
Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: ENERO 2002 - JUNIO 2002

NOMBRE	DIRECCION	RAZON	OBSERVACIONES
Anabell Jaime	Cond. Monte Norte Apto. 409 San Juan, P.R. 00098	RENUNCIA	
Iam Perez Torres	Calle 30 Blq. 6 #4 Villa Carolina Carolina, P.R. 00985	RENUNCIA	
Roberto Cuevas	P.O. Box 992 Jayuya,PR 00664	DESTITUCION	
Juan A. Robles	Calle 19 GG-8 Urb. Las Vegas Cataño, P.R. 00962	RENUNCIA	

* La cantidad de jóvenes registrados en este formulario, debe ser igual al total de jóvenes de la pregunta 17.

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jóvenes
Tabla de Ubicación de la Población de Jóvenes de la Agencia por Regiones y Zonas Urbanas y Rurales
Orden Ejecutiva Número 4885

INFORMACION DE JOVENES RECLUTADOS EN EL SEMESTRE

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: ENERO 2002 - JUNIO 2002

REGIONES	NORTE	SUR	ESTE	OESTE	TOTAL
ZONAS RURALES		1		3	4
ZONAS URBANAS	5	2	1	1	9
TOTAL	5	3	1	4	13

NOTA: Se incluye mapa por regiones.

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jóvenes
Tabla de Escolaridad de la Población de Jóvenes en la Agencia
Orden Ejecutiva Num. 4885

INFORMACION DE JOVENES RECLUTADOS EN EL SEMESTRE

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: ENERO 2002 - JUNIO 2002

EDAD	PREPARACION ACADEMICA																TOTAL
	1ro a 6to		7mo a 9no		10mo a 12mo		Creditos Universitarios		Grado Asociado		Bachillerato		Maestria		Doctorado o Juris Doctor		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
16-19																	
20-24						5	1										6
25-29						5					1	1					7

Informe de Progreso Semestral del Plan de Acción Afirmativa
Establecido por la Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Persona que llena el formulario: ELIETTE TORRES VIZCARRONDO

Semestre comprendido: JULIO 2002 - DICIEMBRE 2002

1. Total de puestos vacantes al cierre de este informe: 91

INFORMACIÓN GENERAL	F	M	TOTAL	%
2. Total de solicitudes de empleo radicadas	22	227	249	
3. Jóvenes que solicitaron empleo	12	34	46	1%
4. Solicitantes de 30 años o más	10	193	203	8%
5. Total de personas reclutadas	6	11	17	
6. Personas de 30 años o más reclutadas	3	4	7	41%
7. Jóvenes reclutados	2	8	10	58%
8. Total de personas ascendidas	0	6	6	
9. Personas de 30 años o más ascendidas	0	6	6	1%
10. Jóvenes ascendidos	0	0	0	0
11. Total de personas adiestradas	23	13	36	
12. Personas de 30 años o más adiestradas	21	12	33	92%
13. Jóvenes adiestrados	2	1	3	8%
14. Total de empleados en la Agencia	84	455	538	
15. Empleados de 30 años o más en la Agencia	69	403	471	87%
16. Empleados jóvenes en la Agencia	15	52	67	12%

Informe de Progreso Semestral del Plan de Acción Afirmativa Establecido por la Orden Ejecutiva Número 4385									
17. Razón para la separación de servicios (desglose)	ADULTOS			JOVENES			TOTAL		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
a. Renuncia	1	13	14	Ø	Ø	Ø	1	13	14
b. Cesantía	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
c. Destitución	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
d. Separación Definitiva	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
e. Terminación de Contrato	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
f. Transitorio	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	1	1
g. Jubilación	Ø	10	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	10	10
h. Incapacidad	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
i. Muerte	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
TOTAL	1	24	14	Ø	Ø	Ø	1	24	25

COMENTARIOS:

Anejo I

Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Jóvenes
Información sobre Empleados por Edades
Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Dirección: PDA. 3½ PTA DE TIERRA SAN JUAN, PUERTO RICO

Persona que llena el formulario: ELIETTE TORRES VIZCARRONDO

Semestre comprendido: JULIO 2002 - DICIEMBRE 2002

INFORMACIÓN GENERAL	EDAD				TOTAL
	16-19	20-24	25-29	30 ó más	
Empleados de confianza	Ø	Ø	1	8	9
Empleados regulares	Ø	12	143	318	473
Empleados transitorios	Ø	9	40	Ø	49
Empleados a jornal	-------	2	2	3	7
Empleados por contrato	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
* TOTAL	Ø	24	186	329	538

* Este total debe coincidir con el total de empleados de la Agencia, registrado en la pregunta número 14 del Informe de Progreso Semestral.

Anejo II

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jóvenes
Separación de Servicios de Jóvenes *
Orden Ejecutiva Número 4385

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: JULIO 2002 - DICIEMBRE 2002

NOMBRE	DIRECCION	RAZON	OBSERVACIONES

* La cantidad de jóvenes registrados en este formulario, debe ser igual al total de jóvenes de la pregunta 17.

DURANTE ESTE SEMESTRE NO HUBO SEPARACION DE SERVICIOS DE JOVENES

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jovenes
Tabla de Ubicacion de la Poblacion de Jovenes de la Agencia por Regiones y Zonas Urbanas y Rurales
Orden Ejecutiva Numero 4885

INFORMACION DE JOVENES RECLUTADOS EN EL SEMESTRE

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: JULIO 2002 - DICIEMBRE 2002

REGIONES	NORTE	SUR	ESTE	OESTE	TOTAL
ZONAS RURALES		3	1		4
ZONAS URBANAS	3	2	1		6
TOTAL	3	5	2		10

NOTA: Se incluye mapa por regiones.

Anejo IV

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Jóvenes
Tabla de Escolaridad de la Población de Jóvenes en la Agencia
Orden Ejecutiva Núm. 4885

INFORMACION DE JOVENES RECLUTADOS EN EL SEMESTRE

Agencia de Gobierno: GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

Semestre comprendido: JULIO 2002 - DICIEMBRE 2002

EDAD	PREPARACIÓN ACADEMICA																TOTAL
	1ro a 6to		7mo a 9no		10mo a 12mo		1 Créditos Universitarios		Grado Asociado		Bachillerato		Maestría		Doctorado o Juris Doctor		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
16-19																	
20-24						5	2				1						8
25-29						2											2