



Resolución Directoral

R.D. N° 051-2013-CENFOTUR/DN

Barranco, 07 de Marzo de 2013

VISTO:

El Expediente N° 2642-2013-CENFOTUR, que contiene el Memorandum N° 204-2013-OAF sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013;

CONSIDERANDO:

Que, el Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR es un Organismo Público Técnico Especializado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – MINCETUR, con autonomía académica, económica, financiera y administrativa de conformidad con el Decreto Ley N° 22155; que tiene como finalidad planificar y ejecutar la política educativa para la formación profesional en su primera y segunda especialización;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; disponiendo que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Sector Civil –SERVIR;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, el referido dispositivo establece además, que el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal tiene una vigencia de cinco años y que, cada año las entidades deben presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR denominada 'Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado' se establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y





Resolución Directoral

Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, mediante Resolución Directoral N° 050-2013-CENFOTUR/DN se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 – 2017 del CENFOTUR;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013, realizado por el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013;

Con el visto de la Secretaría General y la Oficina de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades conferidas a la Directora Nacional, mediante Decreto Ley N° 22155 – Ley Orgánica del CENFOTUR, así como el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 016-2011-MINCETUR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013 del CENFOTUR, que en quince (15) páginas forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER que la Unidad de Sistemas e Informática publique la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013 del CENFOTUR, aprobado en el artículo 1° de la presente Resolución, en el Portal Institucional del CENFOTUR (www.cenfotur.edu.pe).

Artículo Tercero.- REMITIR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución así como el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013 del CENFOTUR, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese

CENTRO DE FORMACION EN TURISMO

DIANA TAMASHIRO OSHIRO
DIRECTORA NACIONAL





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO

CENFOTUR

PDP ANUAL

2013

INDICE

INTRODUCCION

I .- DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION

VISION
MISION

II .- GENERALIDADES

III .- FINALIDAD

IV .- ALCANCE

V .- RESPONSABILIDAD

VI .- MARCO LEGAL

VII .- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

VIII.- FORMULACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

IX .- PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

X .- NIVELES DE CAPACITACION

XI .- TIPOS DE CAPACITACION

XII .- ACTIVIDADES

XIII .- EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -ANEXO 1

XIV .- INFORME SOBRE DESARROLLO DE ACCIONES DE CAPACITACION Y SU IMPACTO

V .- ANEXOS:

1. CUADRO: METAS E INDICADORES DEL PDP 2013
2. CUADRO: ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP 2013



INTRODUCCION

El Centro en Formación y Turismo es un organismo público técnico especializado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), destinado a planificar y ejecutar en el país la política de formación, capacitación y perfeccionamiento del personal de los diferentes niveles ocupacionales de la actividad turística, en base a lineamientos de la política nacional y sectorial.

CENFOTUR, cumple y continuará cumpliendo con su compromiso de brindar educación de alta calidad, a través de la innovación y el mejoramiento continuo de sus servicios educativos.

Nuestro compromiso con los Clientes:

- Brindar nuestros servicios de acuerdo a los estándares de calidad internacional y de las necesidades de las organizaciones.
- Mantener un staff de calidad y prestigio.
- Asegurar el logro de los objetivos organizacionales de nuestros clientes.

Nuestro compromiso con el Personal:

- Integrar el desarrollo personal y profesional al desarrollo de la organización.
- Ofrecer un ambiente físico y clima laboral adecuados para su desarrollo profesional.
- Brindar los beneficios económicos y/o compensaciones justas de acuerdo a los estándares del mercado y expectativas personales, sobre la base de su desempeño en la organización.
- Asegurar su permanencia laboral, conduciendo la organización de una manera efectiva.



I.- DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION

VISION

Ser la entidad educativa modelo de la actividad turística que brinda recursos humanos técnicamente competentes con definida vocación de servicios.

MISION

Somos el centro de formación profesional modelo líder del sector turístico y hotelero del país: con reconocimiento nacional e internacional en la formación, capacitación y educación continua de personas, a través de carreras y cursos eficaces de corto y mediano plazo orientados por la demanda, para la generación de recursos y capital humano reconocidos por su calidad y competencia en el mundo del trabajo y la empresa.

II.- GENERALIDADES

- El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de CENFOTUR – PDP Quinquenal, ha sido elaborado acorde con los planes institucionales vigentes y a los lineamientos impartidos en la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE y sus modificatorias.
- Teniendo como base las definiciones contenidas en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), las necesidades de capacitación de las Unidades Orgánicas, así como, los objetivos y estrategias de capacitación contenidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas (2013-2017) de CENFOTUR.



277



- El Plan de Desarrollo de Personas de CENFOTUR para el año 2013, comprende básicamente la Capacitación Específica, en la que se considera de necesidad para el desempeño del personal de una Unidad Orgánica determinada, puede ser grupal o individual.
- La capacitación individual o grupal que responde a la oferta existente en el mercado, no es susceptible de programar con la debida antelación, salvo cuando se trate de eventos periódicos, razón por la cual, queda supeditada a la disponibilidad presupuestal, así como a la oportuna presentación de la información con la finalidad de que se puedan realizar los correspondientes trámites administrativos, en los plazos establecidos para las acciones de capacitación.

III.- FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de Personas del Centro de Formación en Turismo para el 2013, se encuentra orientado a:

- Desarrollar las capacidades y habilidades del personal de CENFOTUR.
- Facilitar el aprendizaje en temas relacionados con el trabajo, para que el servidor sea más competente y hábil.
- Hacer que el trabajador sienta que es importante en la institución y que se está invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad, de tal manera que sienta que está preparado para desarrollar sus funciones.
- Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y desarrollar una mejor comunicación entre los miembros de CENFOTUR.

807
007

IV.- ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas del Centro de Formación en Turismo para el año 2013 alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N°1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 009- 2010-PCM.



V.- RESPONSABILIDAD

La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas del Centro de Formación en Turismo para el año 2013.

VI.- MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y sus modificatorias.

VII.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de Competencias Duras y Blandas del personal que labora en CENFOTUR, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos estratégicos de la Institución; así como, alcanzar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.



V.- RESPONSABILIDAD

La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas del Centro de Formación en Turismo para el año 2013.

VI.- MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y sus modificatorias.

868

VII.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de Competencias Duras y Blandas del personal que labora en CENFOTUR, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos estratégicos de la Institución; así como, alcanzar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores de los órganos de línea y órganos de apoyo, así mismos, ampliar sus conocimientos a todo nivel en temas relacionados a la Gestión de Calidad en el sector Público. Turístico.
- Promover la instauración de una Cultura Organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética del Función Pública.
- Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.
- Fomentar la identificación con la institución, a fin de contribuir con el logro de los Objetivos de los órganos de línea y apoyo.

VIII.- FORMULACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

Las acciones a desarrollar en el Plan de Desarrollo de Personas, están respaldadas por el aporte realizado en el presente año por nuestros órganos de línea y órganos de apoyo los mismos que han permitido establecer el Cuadro Anual de Actividades de Capacitación que contiene los temas o materias que tienen incidencia directa en el desarrollo institucional.

Así mismo, los eventos de capacitación no consignados en este programa, serán materia de evaluación posterior para determinar su atención en base a la disponibilidad de recursos.

IX.- PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

Son principios de capacitación, considerados en el Plan de Desarrollo de Personas de CENFOTUR para el año 2013:

- Compromiso con la Institución.
- Capacidad y Responsabilidad de los trabajadores
- Imparcialidad y Equidad
- No discriminación
- Especialización
- Eficiencia

X.- NIVELES DE CAPACITACION

Conforme a la disposición señalada en el numeral 5.3.1 de la Directiva para la elaboración del PDP, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, señala Etapas de Elaboración que culmina con la aprobación del PDP Anualizado. Asimismo, dispone la existencia de niveles de capacitación que contribuyan a determinar las futuras acciones sobre la base de las necesidades de capacitación identificadas, siendo los siguientes niveles:

Nivel 1: Orientación

Destinado a la integración de los servidores ingresantes al puesto de trabajo en la institución y en el caso del desplazamiento de un área a otra de la entidad del servidor y sujeto a su capacitación. Dicha información será posible obtener a partir de los objetivos que se plantean en el presente PDP aplicable a los servidores ingresantes para el año fiscal 2013.

237



- a) La identificación de brechas se efectuará a nivel de las competencias institucionales previamente identificadas para el puesto y la función a desempeñar en cada unidad.
- b) La identificación de competencias genéricas y específicas; trabajo en equipo, orientación a resultados, Transparencia, Gestión de Recursos, Flexibilidad, Adaptabilidad y Comunicación efectiva.
- c) Elaboración de los perfiles de las competencias en mención.
- d) Las brechas identificadas al finalizar el año fiscal 2013, servirán de base para efectuar el diagnóstico del año fiscal 2014.

Nivel 2: Preventivo y Correctivo

Destinado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas en el corto o mediano plazo a través del entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías y el entrenamiento en los procesos existentes en la institución.

- a) Habiéndose efectuado la identificación de brechas de las competencias actitudinales y aptitudinales, la capacitación se orientará a la reducción de las mismas.
- b) Elaboración de los perfiles de las competencias institucionales.
- c) Competencias cognitivas se establecerán las brechas al finalizar el año fiscal 2013.
- d) CENFOTUR efectuará acciones necesarias a fin de implementar la identificación de brechas de cada servidor, con el objeto de ser ubicado en los distintos niveles señalados anteriormente.

Nivel 3: Desarrollo:

Orientado a la capacitación especializada de las competencias en el largo plazo. Destinado a la potencialización de recursos humanos que demuestran idoneidad en el ejercicio del puesto de trabajo contando con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto, el mismo que será de aplicación a partir del año fiscal 2014.

XI.- TIPOS DE CAPACITACION

a) Capacitación en el Exterior:

Entendida como las actividades de capacitación brindadas por entidades capacitadoras, auspiciadoras u organizadoras Internacionales. Este tipo de capacitación estará enfocada a cualesquiera de los servidores de la institución siempre que sea realizada a propuesta de CENFOTUR en cuyo caso se tratará de una licencia con goce de haber, y de ser iniciativa del propio servidor bajo el régimen laboral público se solicitará la licencia sin goce de haber. En el primer caso la propuesta de candidatos son presentados a la Secretaría General para ser seleccionados conforme a los cupos existentes y aprobado mediante la respectiva Resolución de SG.

b) Capacitación Interna:

Entendida como la actividad de capacitación brindada por entidades capacitadoras, auspiciadoras u organizadora nacionales, sea ésta de Lima o de cualquier otra parte del país. Este tipo de capacitación estará enfocada tanto hacia las unidades de línea como las unidades de apoyo, de asesoramiento y demás.

Se considerará como capacitación interna también aquellos cursos ON Line o realizados por otros medios electrónicos (redes, skype, video conferencia, entre otros) por entidades capacitadoras nacionales e internacionales.

Participación del personal de la Sede Central y de Centros Filiales

c) Capacitación Programada:

Aquella que está contemplada en el Plan de Desarrollo de las Personas 2013.

d) Capacitación No Programada:

Aquella que no está contemplada en el PDP pero que para su aprobación se debe sustentar la necesidad por la unidad solicitante, con la opinión favorable de la Unidad de Recursos Humanos y con la certificación del crédito presupuestario.



XII.- ACTIVIDADES

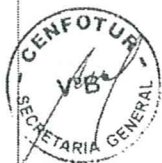
- Coordinar en forma personalizada y directa con instituciones y profesionales de prestigio sobre temas de Capacitación, relacionados con el quehacer institucional de CENFOTUR.
- Maximizar la utilización de los recursos económicos asignados al Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – 2013
- Supervisar y verificar que los eventos de capacitación se desarrollen de acuerdo a lo programado.
- Difundir al personal, en forma apropiada y oportuna, las ofertas de capacitación.

XIII.- EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013

El presente Plan será evaluado trimestralmente, a fin de analizar el logro de los objetivos propuestos y reajustar o retroalimentar el proceso de capacitación de ser necesario.

Esta evaluación debe considerar dos aspectos:

- a) Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los trabajadores.
- b) Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas y objetivos de la institución.
- c) Se verificará el servicio brindado por la entidad formadora tal que se mida el nivel de satisfacción de la capacitación.



- d) Estará a cargo del Director y/o Jefe la misión de identificar las brechas de las competencias de los recursos humanos a su cargo, la que se determina teniendo en cuenta el perfil del cargo que ocupa y la medición del rendimiento obtenido de las evaluaciones efectuadas a los servidores. Si de los resultados se detectase un menor nivel de conocimiento para el puesto o el bajo rendimiento laboral del servidor, deberán ser ubicados en los niveles de capacitación correspondientes a los recursos humanos recientemente incorporados en la institución y alcanzar de esta forma la obtención de la reducción de brechas en corto o mediano plazo a través del entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías existentes en CENFOTUR o destinado a potenciar al personal que demuestra idoneidad en el cargo.

873

XIV.- INFORME SOBRE DESARROLLO DE ACCIONES DE CAPACITACION Y SU IMPACTO

La Unidad de Recursos Humanos informará periódicamente a la Oficina de Administración y Finanzas y al Comité de elaboración del PDP las acciones realizadas y los resultados de las mismas, de acuerdo a lo programado, considerando los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- Número de participantes beneficiados por curso.
- Porcentaje de personal capacitado de CENFOTUR en el 2013.
- Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.



10/7

XV.- FINANCIAMIENTO

El desarrollo del presente Plan de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado tiene la proyección de un costo total anual de S/50,000.00 (cincuenta mil 00/100 nuevos soles), de ser aprobado se coordinará con la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo y se procederá a la ejecución respectiva.



IV.- ANEXOS

1. CUADRO: METAS E INDICADORES DEL PDP 2013
2. CUADRO: ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP 2013



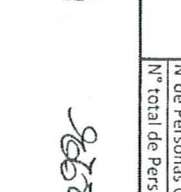
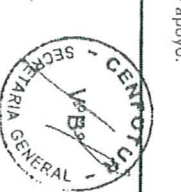
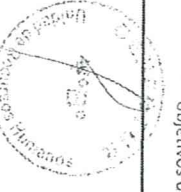
CENFOTUR

METAS E INDICADORES DEL PDP ANUALIZADO 2013 ANEXO N° 1

OBJETIVO GENERAL	INDICADORES	CUANTIFICACION	UNIDAD	META ANUAL
Promover el desarrollo de Competencias Duras y Blandas del personal que labora en CENFOTUR, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los Objetivos Institucionales, así como alcanzar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.	N° Personas Mejorando Competencias	180	Personas	80%
	N° de Acciones de Capacitación Ejecutadas	11	Acciones de Capacitación	80%
	N° de Acciones de Capacitación Requeridas	11		
	Competencias detectadas	3	Brechas detectadas	50%
	Competencias Necesarias	6		

OBJETIVO ESPECIFICO

Fortalecer a todo nivel, las competencias técnicas de los trabajadores de los órganos de línea y órganos de apoyo, así mismo como ampliar sus conocimientos en temas relacionados a la Gestión de Calidad en el sector Público.	N° de Acciones de Capacitación Especializadas Ejecutadas	5	Acciones de Capacitación	80%
	N° de Personas Capacitadas	144	Personas	80%
	N° total de Personas	180		
Promover la instauración de una Cultura Organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.	N° de Acciones de Capacitación Especializadas Ejecutadas	2	Acciones de Capacitación	80%
	N° de Personas Capacitadas	54	Personas	30%
	N° total de Personas	180		
Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.	N° de Acciones de Capacitación	2	Acciones de Capacitación	100%
	N° de Personas Capacitadas	80	Personas	44%
	N° total de Personas	180		
Fomentar la identificación con la institución, a fin de contribuir con el logro de los objetivos de los órganos de línea y apoyo.	N° de Acciones de Capacitación	2	Acciones de Capacitación	100%
	N° de Personas Capacitadas	80	Personas	44%
	N° total de Personas	180		



2658

PLAN DE CAPACITACION 2013
ANEXO N° 2

N°	TEMAS DE CAPACITACION	N° DE PARTICIPANTES	DURACION APROXIMADA	COSTO APROX.POR PARTICIPANTE	TOTAL APROX.	EJECUCION
1	Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento.	20	18 horas	300	6000	Primer Trimestre
2	Gestión Financiera de Operaciones de Tesorería	14	18 horas	250	3500	Segundo Trimestre
3	SIAF, SIGA	15	18 horas	400	6000	Segundo Trimestre
4	Atención al Cliente (interno y/o externo) y Excelencia en el Servicio	25	16 horas	200	5000	Segundo Trimestre
5	Gestión y Calidad Educativa	10	18 horas	400	4000	Tercer Trimestre
6	Planeamiento Estratégico para el Sector Público	10	18 horas	300	3000	Tercer Trimestre
7	Asistente Ejecutiva de Excelencia	10	18 horas	300	3000	Primer Trimestre
8	Gestión de RRHHH en el Sector Público	15	24 horas	300	4500	Tercer Trimestre
9	Liderazgo, Coaching y Liberando Tensiones	20	16 horas	300	6000	Cuarto Trimestre
10	Redacción y Ortografía	12	18 horas	250	3000	Segundo Trimestre
11	Ofimática Intermedia	30	30 horas	200	6000	Cuarto Trimestre
TOTAL					50000	



[Handwritten signature]

W. Circa

MEMORANDUM FOR THE RECORD

Date	Time	Location	Remarks
10/1/54	10:00	New York	Arrived at New York
10/2/54	11:00	New York	Left New York
10/3/54	12:00	New York	Arrived at New York
10/4/54	13:00	New York	Left New York
10/5/54	14:00	New York	Arrived at New York
10/6/54	15:00	New York	Left New York
10/7/54	16:00	New York	Arrived at New York
10/8/54	17:00	New York	Left New York
10/9/54	18:00	New York	Arrived at New York

