



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS



DIRECCIÓN REGIONAL DE
ENERGÍA Y MINAS LORETO

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2011-2017

Iquitos, Agosto 2011

2011

INDICE

PRESENTACIÓN.

I. MISIÓN.

II. VISIÓN

III. ROL ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN.

3.1. Rol Estratégico General.

3.2. Rol Estratégico Específico.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1. Principios Rectores de la Gestión Institucional.

4.2. Valores que deben regir al talento humano de la gestión institucional.

4.3. Prohibiciones en la función pública de la gestión institucional.

V. LINEAMIENTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL.

VI. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

6.1. Antecedentes.

6.2. Situación actual.

6.3. Variables FODA, identificadas, sistematizadas y priorizadas.

A. Análisis interno.

Fortalezas y Debilidades.

B. Análisis del entorno de la DREM – L.

Oportunidades y Amenazas.

6.4. Cruce de Principales Variables FODA.

VII. PRIORIDADES DE SOLUCIÓN INSTITUCIONAL.

VIII. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DREM-LORETO.

8.1. Análisis de la estructura organizacional actual.

8.2. Propuesta para mejorar la organización de la DREM-L.

IX. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI.

X. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO REGIONAL.

XI. ESTRATEGIAS, INSTRUMENTOS Y PARTICIPANTES.

XII. PROGRAMAS, SUBPROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES.

XIII. PROGRAMACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.

PRESENTACIÓN

Los Planes Estratégicos son instrumentos que establecen prioridades para promover la intervención gubernamental eficiente, coherente con el desarrollo local, regional y nacional, fijando prioridades esenciales y evaluando la racionalidad de los costos para realizar intervenciones que incrementen las capacidades básicas, atendiendo a los grupos sociales más vulnerables, creando las condiciones idóneas para el desarrollo social y económico de la sociedad promoviendo y generando la inversión privada que genere empleo adecuado.

La Unidad de Planeamiento y Presupuesto, ha elaborado el **“PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2011-2017”** en su versión preliminar en base al Plan de Desarrollo Concertado, los Lineamientos de Política Regional, Ley N° 27783, de Bases de la Descentralización, Ley N°27867, Orgánica de Gobiernos Regionales; este documento recoge el esfuerzo participativo y significativo de las cuatro Unidades Técnicas con que cuenta esta dirección regional: Hidrocarburos, Electricidad, Minería y Asuntos Ambientales, buscando alcanzar un nivel de consenso y fundamentación técnica.

El Plan Estratégico Institucional 2011-2017 entre otros, contiene Objetivos y Metas Estratégicas Institucionales a alcanzar en los próximos años y pretende convertir a la DREM-Loreto en la institución líder que conduzca el desarrollo regional en el marco de su competencia, afianzando el proceso de descentralización e impulsando el crecimiento económico, preservando el ambiente, para reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de la población.

I. MISIÓN

“Institución Pública moderna en su gestión, encargado de promover, impulsar, concertar y apoyar las oportunidades de desarrollo económico en materias de **minería, hidrocarburos y electricidad**; en el marco de sus competencias y funciones transferidas, planificando y fortaleciendo la gestión pública para contribuir al desarrollo integral y sostenible con eficiencia, eficacia, equidad y transparencia, promoviendo la inversión pública y privada, cautelando la seguridad, la conservación del ambiente y las relaciones armoniosas entre los actores”.

II. VISIÓN

“Somos una institución transparente, moderna y eficiente; con personal capacitado, proactivo y con vocación de servicio, con usuarios e inversionistas que desarrollan las actividades mineras y energéticas de manera responsable social y ambientalmente”.

III. ROL ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN

3.1. Rol Estratégico General

Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, fiscalizar, dirigir, controlar y administrar los planes y políticas en materia de **energía, electricidad e hidrocarburos** de la región, en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales.

3.2. Rol Estratégico Específico

- Liderar el desarrollo regional y tener gran capacidad de convocatoria y concertación con los agentes del desarrollo.
- Adecuar los Procedimientos Administrativos a la modernización del Estado, mediante el acceso a tecnologías del sistema de informática y una estructura orgánica moderna eficiente y eficaz.
- Capacitar al talento humano en procesos administrativos de acuerdo a la función que cumplen y a la predisposición de trabajar en equipo.
- Promover y fortalecer la presencia institucional en las zonas alejadas de nuestra Región, especialmente donde existe la actividad minera informal.
- Difusión de las principales actividades desarrolladas de acuerdo a los logros obtenidos de los diferentes sectores (Minería, Electricidad, Hidrocarburos).
- Actualizar los documentos e instrumentos de gestión institucional acorde al proceso de consolidación y proceso de descentralización de los Gobiernos Regionales.
- Convocar y concretar alianzas estratégicas con los Gobiernos Locales, Instituciones privadas, ONGs. y Organismos de la Sociedad Civil.
- Proponer y formular proyectos de impacto regional que permitan atraer inversionistas privados.
- Orientar la ejecución de Actividades y Proyectos de Inversión relevantes para el mejoramiento de los Índices de Desarrollo Humano en la Región Loreto.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.

4.1. Principios Rectores de la Gestión Institucional.

Los **principios**, son aquellas normas, convicciones u opciones relacionadas con el Desarrollo y la Gestión de la entidad; que implementados a plenitud permitirán fortalecer la gobernabilidad de la dirección regional y que los funcionarios y trabajadores se comprometen a implementar y practicar.

- **Participativa y concertadora**, garantizando y asumiendo que todos los ciudadanos de nuestra región tienen el derecho y el deber de participar en los asuntos de la gestión pública, directamente o por medio de sus representantes elegidos; en tal sentido la gestión de la dirección regional desarrollará y hará uso de instancias y estrategias concretas de participación y concertación ciudadana e interinstitucional en las fases de formulación, seguimiento, fiscalización y evaluación de las gestiones y actividades que desarrolla.
- **Transparente y veraz**, entendida como la claridad y autenticidad en la gestión y transmisión de información así como la facultad de los ciudadanos de acceder a ella, como valor obligatorio, para generar confianza y buena imagen institucional que busquemos, a nivel regional y nacional; en tal sentido el servidor público deberá brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
- **Eficiente**, Brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo con el uso racional de los recursos materiales y financieros; así como su prudente y adecuada distribución y bajo criterios cuantificables explícitamente.
- **Eficaz**, en que los procesos de gestión respondan a los objetivos de planes de desarrollo concertados; y su preocupación radique en la funcionalidad y calidad del aparato público
- **Equitativo**, La gestión institucional promocionara, sin discriminación, igual acceso a las oportunidades y la identificación de grupos y sectores sociales que requieran ser atendidos de manera especial por nuestra institución.
- **Sostenible y Sustentable**; La gestión institucional se caracterizara por la búsqueda del equilibrio intergeneracional en el uso racional de los recursos naturales para lograr los objetivos de desarrollo, la defensa del medio ambiente y la protección de la biodiversidad.

4.2 Valores que deben regir al talento humano de la gestión institucional.

Entendemos como valores aquellas convicciones u opciones relacionadas con la **conducta ética y moral de los individuos** y por ende de la organización.

El Talento Humano de la dirección regional de Energía y Minas del gobierno regional de Loreto; se compromete a practicar y velar que se practiquen los siguientes valores:

- **La responsabilidad y puntualidad**. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública, por lo que deberá ser una actitud permanente de los servidores, funcionarios y autoridades en el liderazgo, organización y conducción del desarrollo regional.
- **La vocación de servicio**. Deberá ser una constante en el actuar de nuestras autoridades, funcionarios y personal en general, el mismo que implica entrega plena y efectiva en favor de la población regional.
- **Trabajo en equipo y cooperación**. Entendido como la capacidad de los miembros de la DREM-L para comprometerse en construir una visión futura de la región.

- **La solidaridad y el respeto.** Son preciados valores que deben practicar los servidores de la institución, cultivado y consolidado en las relaciones de trabajo e identificado con las necesidades y aspiraciones de la población regional.
- **La probidad.** Actuar con honestidad, honradez, e integridad procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho ventaja personal, son características vitales y esenciales en el ejercicio de la función pública de las autoridades, funcionarios y trabajadores de la dirección regional de Energía y Minas. Será obligación moral hacer un uso adecuado y racional de los bienes de la institución.
- **La confianza, tolerancia y respeto.** Se debe dar en todos los niveles de la relación institucional: entre los miembros de la dirección regional, así como con los ciudadanos, las organizaciones e instituciones regionales.
- **La justicia y equidad,** será una característica de las autoridades, funcionarios y trabajadores de la DREM-L, en tanto sus funciones exijan un proceso de toma de decisiones justas, objetivas, imparciales, legales, ponderadas y socialmente responsables, otorgando a cada uno lo que es debido.

4.3. Prohibiciones en la función pública de la gestión institucional.

Para los fines del ejercicio de la función pública en la DREM-Loreto está prohibido:

- **Mantener intereses de conflicto,** mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones del cargo.
- **Obtener ventajas indebidas,** obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- **Hacer mal sus de información privilegiada,** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad en la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- **Presionar, amenazar y/o acosar,** Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

V. LINEAMIENTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL

Para la Dirección Regional de Energía y Minas, se plantea los siguientes lineamientos de Política Institucional Estratégicas, que normarán su accionar en el mediano y corto plazo, enmarcados en 04 grandes dimensiones:

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Lineamiento de Política 1: (LPI -1)

Modernizar la DREM-L, a fin de constituirla en una entidad promotora del desarrollo y una competitiva institución regional; tomando especial atención en la implementación de sistemas de información, sistemas de atención, y fortalecimiento de las capacidades de los recursos humanos.

Lineamiento de Política 2: (LPI -2)

Promoción y fortalecimiento de la gestión institucional en un marco de democracia participativa y liderazgo regional; así como de la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la integración de grupos vulnerables.

Lineamiento de Política 3: (LPI -3)

Promoción de la gestión institucional, incidiendo en la atención de las poblaciones rurales más desfavorecidas y marginadas, con el apoyo de alianzas estratégicas con los gobiernos locales, organismos del gobierno nacional y la Sociedad Civil.

DIMENSION SOCIAL**Lineamiento de Política 4: (LPI -4)**

Prioridad en la atención de programas y proyectos de desarrollo social, con incidencia en la inversión en Electrificación Rural como pilares básicos del desarrollo de estas comunidades.

DIMENSIÓN ECONÓMICA**Lineamientos de Política 6: (LPI -6)**

Impulso del desarrollo económico regional, promocionando la competitividad en la región, para lograr un desarrollo económico sostenible incidiendo en la inversión de proyectos que generen bienestar y desarrollo de las comunidades.

DIMENSIÓN AMBIENTAL**Lineamiento de Política 7: (LPI -7)**

Seguimiento y evaluación permanente de los Instrumentos Ambientales de su competencia.

VI. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL**6.1. Antecedentes**

La Dirección Regional de Energía y Minas es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Loreto, de quien depende administrativa y presupuestalmente, y con relación técnica y normativa del Ministerio de Energía y Minas.

Los gobiernos regionales se instalan el año 2003; inician su gestión con el ejercicio de sus competencias exclusivas asignadas por Ley; a partir de la recepción de todos los activos, pasivos, programas y proyectos de los Consejos Transitorios de Administración Regional - CTAR.

El Consejo Nacional de Descentralización, en coordinación con los sectores, inicia la transferencia según las atribuciones que les corresponda, a los Gobiernos Regionales y Locales establecidas en las respectivas leyes orgánicas de los fondos y proyectos sociales, programas sociales de lucha contra la pobreza, y los proyectos de inversión de infraestructura productiva de alcance regional.

El Consejo Nacional de Descentralización, en coordinación con los sectores, establece los proyectos y programas a ser transferidos a los gobiernos regionales para que sean incorporados al presupuesto del 2003.

Es responsable de la implementación y ejecución de la política sectorial en el ámbito regional en las actividades minero – energético.

6.2. Situación actual

La Dirección Regional de Energía y Minas es una entidad que se encuentra bajo la dirección de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Loreto; responsabilizándose de ejecutar, orientar, supervisar y evaluar acciones que en materia sectorial le corresponde asumir, de acuerdo a las funciones transferidas por el Ministerio de Energía y Minas.

Es una institución netamente rendidora, sin autonomía presupuestal, por lo que depende administrativa y presupuestalmente del Gorel.

En cuanto a infraestructura no cuenta con local propio, vienen funcionando en uno alquilado, así mismo en lo que respecta a equipamiento y mobiliario, en un 80% se encuentran deteriorados, desfasados u obsoletos lo que en gran magnitud afecta una adecuada prestación de los servicios públicos.

Presupuestalmente; a la fecha la DREM-L afronta una gran austeridad en recursos del gasto corriente, que limita significativamente la ejecución de actividades de línea sectoriales, que se orientan a atacar nuestros indicadores socioeconómicos deprimentes, los recursos humanos son insuficientes frente a las funciones y competencias asignadas con el proceso de descentralización.

Existe un estancamiento en la atención de la implementación de los CAPs, que data de años, que se da por no tener autonomía y depender de la sede central del Gobierno Regional de Loreto.

El fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos tanto técnico administrativo, asistencial, se ve limitado por los escasos recursos.

La desatención en la asignación de recursos para gastos de capital impide coberturar la demanda de equipos de ingeniería y monitoreo ambiental, equipos para órganos administrativos, y equipo audiovisual lo que le resta calidad en los servicios que presta esta dirección regional.

La Dirección Regional de Energía y Minas desarrolla sus acciones, basado en instrumentos de gestión como el Plan Operativo Anual, Reglamento de Organización y Funciones, Texto Único de Procedimientos Administrativos, entre otros.

Orgánicamente está constituido por la Alta Dirección, Órganos de Asesoramiento, Órganos de Apoyo y Órganos de Línea: Minería, Electricidad, Hidrocarburos y Asuntos Ambientales.

Presupuestalmente pertenece a la unidad Ejecutora 025 “Sede Loreto”, y que administra un promedio de S/. 560,000 anualmente. Cuenta con un CAP aprobado de 29 plazas, de las cuales 05 plazas orgánicas están con presupuesto; sin embargo actualmente cuenta con 19 servidores, siendo el 21% personal estable y el 79% eventual. El nivel de calificación del personal es de 09 servidores con estudios superiores universitarios, 10 con nivel técnico.

Diagnóstico de la Unidad Técnica de Electricidad de la DREM.

Está condicionado por la gran dispersión de los centros urbanos y poblados menores en general, pequeño consumo de energía y el alto costo de utilizar sistemas convencionales como es la energía térmica.

Actualmente el coeficiente de electrificación de Loreto, es de 49% siendo el más bajo índice del Perú, cuyo coeficiente de electrificación promedio nacional es de 76%. Es así

que en el Perú, el 24% de la población total y aproximadamente el 65% en las zonas rurales y asiladas, carecen del servicio de electricidad. En el contexto actual de globalización e integración regional, esta situación representa una clara desventaja respecto a los demás países del continente, cuyos índices de electrificación en la mayoría de los casos superan el 80%.

El mayor obstáculo que se presenta cuando se trata de promover programas de desarrollo económico social, sostenido en las áreas rurales, lo constituye la falta de energía. Sin la energía, no es posible crear industrias rurales, facilitar el trabajo de campo, mejorar la salubridad, en suma no es posible el progreso.

En Loreto, actualmente se utiliza la generación de electricidad en base al petróleo y desde hace unos 5 años aproximadamente se inició la instalación de sistemas no convencionales por INADE, DEP/MEM, Municipalidades.

Actualmente Electro Oriente S.A. es el único concesionario de electricidad en Loreto, que suministra a localidades de Iquitos, Yurimaguas, Requena, Contamana, Nauta, Caballo Cocha y Tamshiyacu.

Así mismo existen servicios eléctricos administrados por las Municipalidades, el mismo que representa un coeficiente de electrificación de 14% a nivel regional.

Los proyectos generados por Electro Oriente S.A., INADE, GOREL, y Municipalidades de la Región, deben ser coordinados por un Organismo de Planificación Regional (que en este caso debiera ser la Dirección Regional de Energía y Minas) que revise, supervise y coordine los proyectos en los aspectos: Técnico – económicos, financieros y legales.

Es conveniente hacer un estudio de las zonas y centros poblados (caseríos) y resolver los problemas de desarrollo energético utilizando en forma racional los recursos naturales existentes en la región.

El Objetivo General de la Dirección Regional de Energía y Minas de Loreto, en el campo eléctrico-energético es: Ampliar la frontera eléctrica con sistemas convencionales y/o renovables para las grandes ciudades en la generación, transmisión, y distribución y, con sistemas renovables para las localidades remotas y aisladas (zona rural) a costos razonables de inversión, como un sustento para el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Amazonía comprendidos en la región Loreto, cumpliendo el rol subsidiario del estado de acuerdo a la Ley General de Electrificación Rural, pero para lograr este objetivo, se debe repotenciar a la DREM-Loreto, dotándole de mayor autonomía, incrementar su presupuesto y proporcionarle mayores competencias para su actuación.

Diagnóstico de la Unidad Técnica de Hidrocarburos y Asuntos Ambientales.

Falta un mayor control en este campo, debido a que esto lo supervisa el OSINERGMIN desde Lima. Existe bastante informalidad en la venta y expendio de combustibles, particularmente fuera de Iquitos.

Asimismo falta mayor control en la emisión de contaminantes al medio ambiente por parte de las empresas petroleras que operan en la región. En este ámbito, la DREM-Loreto, solamente tiene una función normativa.

La falta de recursos económicos no permite desplazarse a los lugares donde se explota el petróleo. La DREM-Loreto, tiene pendiente ubicar 03 oficinas (San Lorenzo, Contamana y el Estrecho) en zonas estratégicas, para tener mayor presencia, observar in situ y frenar con la comercialización ilegal de Hidrocarburos.

La Unidad Técnica en la actualidad, no continua elaborando, emitiendo y otorgando Constancias de Registros, para comercializar o consumir derivados de Hidrocarburos, de acuerdo al Decreto Supremo N°004-2010-EM, que Transfieren a OSINERGMIN el Registro de Hidrocarburos a partir del 04 de Mayo del 2010, siendo este el indicador de que el mercado siguen en aumento, que representaba una de las metas de la DREM-Loreto.

Diagnóstico de la Unidad Técnica de Minería y Asuntos Ambientales en la región Loreto.

En cuanto a la Minería, esta se da en la región solamente a nivel artesanal, pero aun así, la falta de recursos no permite desplazarse a los lugares de explotación. La mayor parte de los mineros artesanales son informales, estando pendiente su empadronamiento respectivo.

Por otro lado, en el aspecto ambiental, existe falta de recursos y personal, para enfrentar la responsabilidad y problemas que se presentan en este sector. Al momento, la DREM-Loreto, solamente se limita a evaluar las Declaraciones de Impacto Ambiental (competencia recientemente transferida) de las modificaciones o construcciones de lugares de expendio de combustibles (grifos).

6.3. Variables FODA, identificadas, sistematizadas y priorizadas.

A. Análisis interno:

En este análisis se han determinado: **LAS FORTALEZAS:** Son los factores positivos: capacidades, habilidades, recursos, situaciones y fenómenos positivos en general (tangibles o intangibles) que existen en la DREM-L.

FORTALEZAS (F)	
1	Marco Legal
F.1.1	Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; que crea y norma el accionar competente del gobierno regional.
F.1.2	Existencia de lineamientos de política regional sectorial; en aspectos económicos, sociales, infraestructura y de medio ambiente.
2	Organización
F.2.1	Desarrollo de procesos e instrumentos participativos concertados, para la gestión estratégica del desarrollo regional, que involucran actores sociales regionales.
F.2.2	Se cuenta con sistemas administrativos estructurados que estandarizan el flujo de información administrativa (SIAF, Personal, Control, Presupuesto, SNIP, etc.).
F.2.3	Institución con experiencia en la identificación y ejecución de programas y/o proyectos y acciones para hacer frente a la lucha

FORTALEZAS (F)	
	contra la pobreza en áreas rurales.
F.2.4	Existencia y difusión de documentos de gestión institucional actualizada que orientan la administración institucional.
F.2.5	Conocimiento de los mecanismos y procedimientos para obtener cooperación financiera y cooperación técnica.
F.2.6	Existencia de reservas minero energéticas probadas.
F.2.7	Interrelación entre el sector privado y el sector público.
F.2.8	Cartera de proyectos minero energéticos a nivel de idea y a nivel de perfil.
3	Infraestructura y Equipamiento
F.3.1	Existencia de equipos informáticos y de monitoreo ambiental para el cumplimiento de las funciones técnicas administrativas y su competencia.
F.3.2	Existencia de terrenos en la sede central del Gorel para la construcción de infraestructura administrativa y de gestión a nivel de sector.
4	Recursos Financieros
F.4.1	Asignación permanente de recursos públicos por el Estado para el cumplimiento de las funciones técnicas operativas.
F.4.2	Captación de ingresos propios.
5	Talento Humano
F.5.1.	Existencia de talentos recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares capacitados y con mucha experiencia en administración y gestión pública.
6	Tecnología
F.6.1	Se cuenta con equipos, programas y sistemas de información para el planeamiento y toma de decisiones en la ejecución administrativa de la institución.
F.6.2	Transferencia tecnológica (sistema) por parte del Ministerio de Energía y Minas para la gestión de procesos mineros. Sistema de información catastral, geológica y minera.
F.6.3	Sistemas de gestión de información administrativa.

DEBILIDADES: Son los factores negativos (tangibles o intangibles), que constituyen obstáculos para su progreso y para alcanzar sus objetivos y cumplir con su misión.

DEBILIDADES (D)	
1	Marco Legal
D.1.1	Débil e inexistente marco legal regional (Políticas Regionales) que regulen las actividades económicas y sociales.
D.1.2	Ley de Carrera Pública vigente desactualizada.
D.1.3	Transferencia de funciones y competencias sin recursos.
D.1.4	Recorte de funciones al asignarle las de su competencia a Osinermín.
2	Organización
D.2.1	Estructura organizativa poco eficiente, no acorde con las funciones transferidas y con documentos de gestión desactualizados: CAP, PAP, MOF, ROF, TUPA; inexistencia del Manual de Procedimientos.
D.2.2	Escasa valoración del rol del sistema de planificación como

DEBILIDADES (D)	
	herramienta para generar propuestas estratégicas; para asignar recursos públicos y para la identificación de proyectos de impacto regional, en la perspectiva de una gestión por resultados.
D.2.3	Gestión institucional poco vinculada con el resto de la administración pública, nacional y regional, especialmente con los gobiernos locales y otros actores claves del desarrollo regional.
D.2.4	Carencia de equipamiento para el monitoreo y control de indicadores ambientales en la actividad minera.
D.2.5	Inexistencia de una cultura y capacidad de Gestión Planificada.
D.2.6	Carencia de Sistemas de seguimiento y evaluación de Planes y actividades de desarrollo.
D.2.7	Débil identificación institucional, cultural y organizacional y una deficiente imagen institucional.
D.2.8	Limitada capacidad de gestión para acceder al financiamiento de proyectos y obtener cooperación financiera y cooperación técnica.
D.2.9	Cumplimiento parcial de los compromisos asumidos en el Plan Operativo por falta de recursos económicos.
D.2.10	Falta de estudios detallados del potencial de energía renovable.
D.2.11	Inadecuada normatividad minera para la región.
3	Infraestructura y Equipamiento
D.3.1	Carencia de infraestructura propia para el cumplimiento de la función administrativa y ejecutiva.
D.3.2	Equipamiento obsoleto y desfasado tanto para el cumplimiento de la función técnica / administrativa y para atención al usuario.
4	Recursos Financieros
D.4.1	Recursos financieros limitados e inadecuada priorización en el desarrollo de las actividades y proyectos sectoriales por las gestiones de turno.
D.4.2	Escasa disponibilidad financiera para la ejecución e implementación de las acciones establecidas y priorizadas en los instrumentos de gestión de corto y mediano plazo. (POI, Planes Sectoriales, etc).
D.4.3	Manejo centralizado desde la sede central regional del presupuesto de la DREM-L.
5	Talento Humano
D.5.1	Inadecuada gestión del talento humano desde el titular del Pliego por los gobernantes, gerentes regionales y directores.
D.5.2	Limitado ejercicio de liderazgo de las autoridades al interior de la institución y del gobierno regional.
D.5.3	Carencia de una política y planes adecuados de capacitación técnico para los servidores de la DREM-L con enfoque de resultados.
D.5.4	Limitado talento humano con capacidades para la identificación, formulación, evaluación, ejecución de programas y proyectos de inversión pública.
D.5.5	Falta de talento humano especializado para la atención de las demandas del sector.
6	Tecnología
D.6.1	Escasa y limitada inversión en tecnología.

B. Análisis del entorno de la DREM – L.

Para el estudio del entorno en que se desenvuelve la DREM-L, se han determinado:

LAS OPORTUNIDADES: Que son los hechos, situaciones y/o factores positivos externos, no controlables por la dirección regional, y que pueden ser aprovechados en su favor, si se cumplen determinadas condiciones a su interior.

OPORTUNIDADES (O)	
O.1	Existencia y vigencia de un proceso de descentralización y regionalización en marcha y las funciones y competencias transferidas.
O.2	Flexibilización y descentralización del Sistema Nacional Inversión Pública.
O.3	Crecimiento económico nacional.
O.4	Interés del Gobierno Nacional en la descontaminación ambiental y solución de problemas y conflictos sociales.
O.5	Existencia de importantes recursos naturales y biodiversidad al interior de nuestra región.
O.6	Existencia y presencia de entidades de Cooperación Técnica Internacional, para financiamiento de proyectos.
O.7	Ubicación geopolítica estratégica del departamento de Loreto, al ser trifronterizo.
O.8	Potencial de recursos minero energéticos.
O.9	Alveos y cauces de ríos con presencia de recursos minero metálicos.
O.10	Gran potencial hídrico susceptible de ser aprovechado.
O.11	Cuencas con potencial hidrocarburífero (Marañón, Pastaza, Morona, Ucayali).
O.12	Normatividad (Ley 27037) que posibilita la inversión en proyectos de infraestructura energética.
O.13	Normatividad (Ley 28749) que promueve la electrificación rural.
O.14	Existencia de instituciones nacionales e internacionales que apoyan el desarrollo institucional.
O.15	Políticas nacionales de priorización en salud, educación, seguridad ciudadana y derechos humanos
O.16	Creciente innovación tecnológica y científica a nivel mundial y nacional
O.17	Presencia de instituciones que promueven el desarrollo de capacidades.

LAS AMENAZAS (O RIESGOS): Son los hechos, situaciones y/o factores negativos externos, no controlables por la dirección regional, que podrían perjudicar y/o limitar su desarrollo y fortalecimiento.

AMENAZAS (A)	
A.1	Limitado y reducido presupuesto otorgado por el gobierno central y regional, no concordante con la realidad de nuestra región, limitando la ejecución de proyectos de inversión pública.
A.2	Escasa voluntad política del gobierno central para ejecutar el proceso de descentralización tanto a nivel de funciones como de recursos fiscales (lento, inconsistente, politizado y mediatizado).

AMENAZAS (A)	
A.3	Politización de las instituciones públicas, que crea inestabilidad política por cambio de gobierno regional.
A.4	Normas de restricción y austeridad en el gasto público, impiden cumplimiento de metas de gestión.
A.5	Normatividad y/o legislación centralista.
A.6	Surgimiento de Crisis de gobernabilidad a nivel nacional
A.7	Conflictos e inestabilidad social en algunas zonas de la región y del país.
A.8	Inestabilidad social que desalienta la inversión privada y la cooperación internacional.
A.9	Crecimiento urbano desordenado alentado por una mayor presión demográfica, inseguridad ciudadana y niveles de pobreza.
A.10	Corrupción de funcionarios y servidores de la administración pública a nivel nacional.
A.11	Calentamiento global y cambio climático, que deteriora la biodiversidad y la ecología a nivel nacional y mundial.
A.12	Informalidad operativa en el sector minero.
A.13	Incumplimiento de los EIAs por empresas petroleras y mineras
A.13	Planes, programas y políticas nacionales no concertadas y desarticulados con la realidad regional.
A.14	Limitada implementación de políticas de desarrollo en zonas de frontera en materia minero – energéticas.

6.4. Cruce de Principales Variables FODA

VARIABLES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	- El marco legal regional, debería ser reforzado y adecuado a las necesidades regionales aprovechando el proceso de descentralización y regionalización en marcha. - La fortaleza que plantea la existencia de procesos e instrumentos, integrales y participativos, de gestión estratégica para el desarrollo de la DREM-L y del propio gobierno regional, como del espacio territorial regional, deben ser potenciados, ampliados y consolidados, aprovechando fundamentalmente tres oportunidades: El proceso de descentralización y regionalización en marcha, el interés de entidades de Cooperación Técnica Internacional; y, la creciente innovación tecnológica y científica a nivel mundial y nacional. - La fortaleza que supone la existencia de talento humano profesionales y trabajadores capacitados en la dirección regional, debe ser potenciada, consolidada y ampliada de manera sistemática e intensiva.	- La amenaza que supone la presencia y ocurrencia periódica de conflictos sociales debe ser encarada con iniciativa y decisión, en particular, con las siguientes cuatro fortalezas internas; una primera la existencia de lineamientos de política regional sectorial; en aspectos económicos, sociales, infraestructura y de medio ambiente, Desarrollo de procesos e instrumentos participativos concertados, para la gestión estratégica del desarrollo regional, que involucran actores sociales regionales, Institución con experiencia en la identificación y ejecución de programas y/o proyectos y acciones para hacer frente a la lucha contra la pobreza y Existencia de talentos-recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares capacitados y con mucha experiencia en administración y gestión pública. - Las amenazas que se presentan como; Limitado y reducido presupuesto otorgado por el gobierno regional y central y no concordante con la realidad de nuestra región, limitando la ejecución de proyectos de inversión pública estratégicos, Conflictos e inestabilidad social en algunas zonas de nuestra región y la Inestabilidad social que desalienta la inversión privada y la cooperación internacional, debe ser encarada con iniciativa y decisión, en particular, con las siguientes cinco fortalezas internas; una primera la existencia de lineamientos de política regional sectorial; en aspectos económicos, sociales, infraestructura y de medio ambiente, Desarrollo de procesos e instrumentos participativos concertados, para la gestión estratégica del desarrollo regional, que involucran actores sociales regionales, Institución con experiencia en la identificación y ejecución de programas y/o proyectos y acciones para hacer frente a la lucha contra la pobreza en áreas rurales y urbanas de la región y Existencia de talentos-recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares capacitados y con mucha experiencia en administración y gestión pública y Asignación permanente de recursos públicos por el Estado; para el financiamiento de actividades y proyectos.

VARIABLES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
DEBILIDADES	- Las debilidades que suponen una estructura organizativa poco eficiente, no acorde con las funciones transferidas y en proceso de transferencia y con documentos gestión desactualizados; Gestión institucional poco vinculada con el resto de la administración pública, débil articulación y coordinación al interior y hacia las direcciones sectoriales, deberá ser encarada con responsabilidad aprovechando el proceso de descentralización y regionalización en marcha, el interés de entidades de Cooperación Técnica Internacional; la creciente innovación tecnológica y científica a nivel mundial y nacional, la existencia y presencia de instituciones que promuevan el desarrollo de capacidades y la existencia de instituciones nacionales e internacionales que apoyan el desarrollo institucional. - Las debilidades que suponen que en las instituciones públicas existe una escasa valoración del rol del sistema de planificación como herramienta para generar propuestas estratégicas, asignar recursos, identificación de proyectos de impacto regional en la perspectiva de una gestión por resultados; Insistencia de una cultura y capacidad de gestión planificada y gerencia de proyectos de inversión pública; deberá ser encarada con responsabilidad aprovechando el proceso de descentralización y regionalización en marcha, el interés de entidades de Cooperación Técnica Internacional; la creciente innovación tecnológica y científica a nivel mundial y nacional y la existencia y presencia de instituciones que promuevan el desarrollo de capacidades. - Las debilidades relacionadas a; Limitada e inadecuada infraestructura y equipamiento para el cumplimiento de la función administrativa y ejecutiva de la DREM-L; Equipamiento obsoleto y desfasado, tanto para la atención administrativa y de atención al usuario, deberán ser encaradas con Existencia y vigencia de un proceso de descentralización y regionalización en marcha y la transferencia de funciones y competencias, Flexibilización y descentralización del Sistema Nacional Inversión Pública, Existencia y presencia de entidades de Cooperación Técnica Internacional, para financiamiento de proyectos y Creciente innovación tecnológica. - Las debilidades relacionadas a Recursos financieros limitados e inadecuada priorización en el desarrollo de las actividades y proyectos sectoriales por las gestiones de turno, Escasa	- Ante el hecho de Limitados recursos financieros para mejorar el desarrollo de actividades sectoriales, y los niveles de ineficiencia en la gestión pública; debemos apelar, por un lado, a las siguientes fortalezas: Existencia de talentos-recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares capacitados y con mucha experiencia en administración y gestión pública; y, la existencia de procesos e instrumentos participativos y concertados, para la gestión del desarrollo regional; y, por otro lado, a las siguientes Oportunidades: la existencia y presencia de entidades de Cooperación Técnica Internacional, para apoyo a proyectos de innovación de la gestión pública; y a la existencia e interés de algunas entidades nacionales, públicas y privadas, que podrían cooperar en programas de innovación de la gestión pública. - Ante el hecho que la insuficiente asignación presupuestal otorgada por el gobierno regional y el central no permite efectuar mayor inversión, y que incida y/o acreciente las debilidades de la DREM-L como: Recursos financieros limitados para mejorar el desarrollo de actividades sectoriales, y, Gestión pública con bajos niveles de eficiencia; debemos apelar, por un lado, a las fortalezas: Existencia de talentos-recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares capacitados y con mucha experiencia en administración y gestión pública a nivel del Pliego Presupuestal; y, por otro lado, a las Oportunidades: Proceso de descentralización y regionalización en marcha; y, existencia y presencia de entidades de Cooperación Técnica Internacional, para financiamiento de proyectos y la Existencia de instituciones nacionales e internacionales que apoyan el desarrollo institucional.

VARIABLES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	disponibilidad financiera para la ejecución e implementación de las acciones establecidas y priorizadas en los instrumentos de gestión de corto y mediano plazo. (POI, etc), La ausencia de una política remunerativa, que se traduce en sueldos y salarios poco atractivos para trabajadores nombrados y contratados y limita la contratación de expertos o profesionales calificados y manejo centralizado desde la sede regional del presupuesto de inversiones deberán ser encarados con adecuada gestión ante la Existencia y presencia de entidades de Cooperación Técnica Internacional, para financiamiento de proyectos y actividades. - Las debilidades relacionadas a Inadecuada gestión del talento humano, Limitado ejercicio de liderazgo de las autoridades al interior de la institución, Carencia de una política y planes adecuados de capacitación técnica para los servidores de la institución con enfoque de resultados, Insuficiente talento humano especializado para la atención de las demandas sectoriales (minería, electrificación, etc.) en el ámbito regional deberá ser encarada con responsabilidad aprovechando el proceso de descentralización y regionalización en marcha, el interés de entidades de Cooperación Técnica Internacional; la creciente innovación tecnológica a nivel mundial y nacional, la existencia y presencia de instituciones que promuevan el desarrollo de capacidades y la existencia de instituciones nacionales e internacionales que apoyan el desarrollo institucional. - La debilidad relacionada a la escasa y limitada inversión en tecnología, deberá ser encarada con la existencia y presencia de instituciones que promuevan el desarrollo de capacidades y la existencia de instituciones nacionales e internacionales que apoyan el desarrollo institucional.	

VII. PRIORIDADES DE SOLUCION INSTITUCIONAL.

Para la consecución de los Objetivos Estratégicos la DREM-L, identifica y plantea las acciones prioritarias siguientes:

- Promoción y desarrollo de la actividad Minero Energético Sustentable y Sostenible.
- Promoción del desarrollo sostenible y la gestión ambiental.
- Apoyar a la expansión eléctrica mediante la orientación a fuentes de financiamiento a través del MEM-DGE y DGER y realizar un inventario de los Recursos Hídricos, Fuentes de Generación Eléctrica.
- Implementar programas de promoción de la pequeña Minería y Minería Artesanal.
- Implementar programas de promoción de Inversión en Hidrocarburos.
- Programa de Electrificación Rural.
- Programa de Desarrollo Social y Ambiental.

VIII. ORGANIZACION INSTITUCIONAL DE LA DREM-LORETO

La DREM-L, actualmente presenta una estructura básica, con una Alta Dirección que dirige el sector, órganos de asesoramiento, órganos de apoyo y cuatro órganos de línea: Minería, Electricidad, Hidrocarburos y Asuntos Ambientales, tal como lo establecen los Instrumentos de Organización y Gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, etc).

8.1. Análisis de la estructura organizacional actual.

- Centralismo en el manejo de las Inversiones (Sede Central Regional).
- Nulo involucramiento en la selección, priorización y ejecución de proyectos sectoriales a la dirección regional.
- Proceso burocrático limitante entre el Órgano Resolutivo y las Direcciones Regionales, encargadas de la aplicación de políticas de gobierno sectorial.
- Inadecuada gestión y aprovechamiento de capacidades de las Direcciones Regionales en la implementación de políticas sectoriales.
- Mala comunicación y falta de información. En la DREM-L muchos de los trabajadores, funcionarios y autoridades, no tienen ni la más remota idea de cuál es la visión, misión, el propósito ni los resultados que busca nuestra organización.
- Salarios desmotivadores. El salario que no cubre las necesidades básicas de una persona y de su familia, es un elemento esencial de desmotivación.
- Profesionales sin horizonte. El sentir que se ha llegado a una "rutina improductiva" no hace sentir bien a nadie y permanecer el resto de su vida con una sensación de fracaso.
- La falta de un buen clima de relaciones humanas es francamente negativo. Percibir constantemente imágenes de agresividad, desconfianza, mala educación, críticas entre compañeros, egoísmo, intrigas, etc., incluso entre los mismos funcionarios, no motiva a nadie.
- Mediocridad en algunos funcionarios y trabajadores al creer que los servicios que brinda la institución son secreto de estado, al no tener información abierta y disponible para los usuarios e inclusive para otros sectores de la misma institución.

8.2. Propuesta para mejorar la organización de la DREM-L.

Implementar una Política Agresiva de Capacitación y Transferencia Tecnológica al Talento humano de la DREM-L; Todas las personas o miembros de la dirección regional, deben estar más preparadas y formadas.

Este debe ser un tema permanente de atención. Se requiere mejorar e incrementar los conocimientos y capacidades del personal, para asumir mayores responsabilidades.

IX. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI.

Los objetivos estratégicos de la DREM-L orientarán, tanto las acciones fundamentales para dirigir y promover el desarrollo regional incluyente, como las condiciones básicas de innovación y fortalecimiento de sus procesos de gestión estratégica a su interior y responde a la solución de problemas de orden institucional y regional.

Estos objetivos estratégicos, son los siguientes:

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 1:

La DREM-L al 2017, es una entidad pública líder, innovadora y moderna, cuyos procesos de gestión institucional están basados y sustentados en enfoques estratégicos por Resultados, altamente eficientes y eficaces.

DIMENSIÓN SOCIAL

Objetivo Estratégico 5:

La DREM-L 2017, habrá dirigido y promovido el desarrollo social en la región, lográndose mejorar las condiciones y el acceso a servicios públicos de calidad mejorando la calidad de vida de la población menos favorecida y excluida.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Objetivo Estratégico 2:

La DREM-L al 2017, habrá dirigido y promovido el desarrollo económico regional, lográndose la competitividad de su sector y se ha articulado e integrado, intra e inter regional.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Objetivo Estratégico 3:

La DREM-L al 2017 dirigió, promovió y logró el uso, recuperación, mejoramiento y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente de la región en materia de sus funciones y competencias.

X. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO REGIONAL.

En la DREM-L, definimos y asumimos que la implementación de estrategias institucionales de mediano plazo, nos permitirán conseguir/lograr los objetivos estratégicos; que son la ruta o los pasos que tomaremos para alcanzar dichos objetivos.

En tal sentido, las estrategias de mediano plazo planteadas, está en función de los respectivos objetivos estratégicos.

10.1 Estrategias Generales

Dimensión Institucional

Objetivo Estratégico 1:

La DREM-L al 2017, es una entidad pública líder, innovadora y moderna, cuyos procesos de gestión institucional están basados y sustentados en enfoques estratégicos por resultados, altamente eficientes y eficaces.

Estrategia 1: En Gestión Institucional

- Innovación de los sistemas y procesos de gestión institucional para mejorar la productividad de los servicios de la dirección regional.
- Adecuación de la estructura y dinámicas organizativas, en función de las nuevas exigencias para la gestión pública moderna.
- Mejorar el desarrollo de los procedimientos administrativos.

Estrategia 2: Capacidades

- Desarrollo de capacidades del personal.
- Gestión de Recursos Humanos con transparencia y equidad.
- Desarrollo de capacidades del potencial humano en la dirección regional, relacionados con la actualización de la función pública.

Estrategia 3: Posicionamiento institucional de la DREM-L.

- Desarrollo de la Identidad Institucional.
- Desarrollo de Comunicación Institucional eficiente y de calidad.
- Atención permanente para mejorar la calidad de los servicios brindados por la institución.

Estrategia 4: Adquisición y uso de tecnologías

- Modernización de los sistemas de información e informáticos de las áreas e instancias de la DREM-L.
- Optimizar el uso de los recursos informáticos y de comunicación.

DIMENSIÓN ECONÓMICA**Objetivo estratégico 2:**

La DREM-L al 2017, habrá dirigido y promovido el desarrollo económico regional, lográndose la competitividad de los sectores productivos regionales; en particular el sector de su competencia (minero – energético) y se ha articulado e integrado, intra e inter regional.

Estrategia 1: En Minería y Energía

- Promoción y desarrollo de la actividad Minero Energético Sustentable y Sostenible.

DIMENSIÓN AMBIENTAL**Objetivo estratégico 3:**

La DREM-L al 2017, dirigió, promovió y logro el uso, recuperación, mejoramiento y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente de la región.

Estrategia 1: En Educación y Conciencia Ambiental

- Promoción e impulso de la educación y conciencia ambiental con enfoque intercultural.

Estrategia 2: En Uso de Recursos Naturales

- Promoción de la conservación y manejo sostenido y racional de los recursos naturales regionales (agua, suelo, forestación, bosques, clima, etc)

XI. ESTRATEGIAS, INSTRUMENTOS Y PARTICIPANTES.

Cada estrategia estará compuesta por los siguientes elementos: *a) Las Acciones Inmediatas, b) Los instrumentos de acción*, para dar cauce de acción a las Estrategias, y *c) Los participantes claves*.

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 1:

La DREM-L al 2017, es una entidad pública líder, innovadora y moderna, cuyos procesos de gestión institucional están basados y sustentados en enfoques estratégicos por resultados, altamente eficientes y eficaces.

ESTRATEGIA / ACCIONES	INSTRUMENTOS	PARTICIPANTES
Estrategia 1: En Gestión Institucional		
- Innovación de los sistemas y procesos de gestión institucional para mejora de la productividad de los servicios de la institución. - Adecuación de la estructura y dinámicas organizativas, en función de las nuevas exigencias para la gestión pública moderna. - Mejorar el desarrollo de los procedimientos administrativos.	- Plan de Modernización de la DREM-L. - Plan de adecuación y rediseño de sistemas y procesos de gestión. - Reformular los documentos de gestión institucional relacionados a la gestión de personal (organigrama, ROF, MOF, CAP, etc.) - Plan de Gestión del talento Humano. - Actualización y evaluación de los MAPROS, guías, TUPA. - Plan de evaluación de la calidad de los servicios administrativos.	- Dirección. - Administración. - Planificación. - Recursos Humanos - Unidades Técnicas.
Estrategia 2: Desarrollo de Capacidades		
- Gestión de Recursos Humanos con transparencia y equidad. - Desarrollo de capacidades del potencial humano, relacionados con la actualización de la función pública.	- Plan integral de gestión de recursos humanos. - Diagnóstico de las capacidades humanas de la DREM-L. - Plan de capacitación que involucre programas para áreas críticas. - Sistema de evaluación y actualización permanente con la finalidad de identificar las áreas o temas que requieran refuerzo.	- Dirección. - Administración. - Planificación. - Recursos Humanos - Unidades Técnicas. - Gorel. - Universidad.

ESTRATEGIA / ACCIONES	INSTRUMENTOS	PARTICIPANTES
Estrategia 3: Posicionamiento institucional		
• Desarrollo de la Identidad Institucional. • Desarrollo de Comunicación Institucional eficiente y de calidad. • Atención permanente para mejorar la calidad de los servicios brindados.	• Programa de sensibilización a trabajadores frente a la demanda a las de la población y rol del servidor público. • Programa de fomento de la cultura de trabajo en equipo (Interacción multidisciplinario) • Difusión de procesos y procedimiento de los servicios y experiencias exitosas de la DREM-L. • Plan de promoción de una cultura de acercamiento y alianzas con el entorno. • Programa de marketing institucional.	• Dirección. • Administración. • Planificación. • Recursos Humanos • Unidades Técnicas. • Gorel.
Estrategia 4: Adquisición y uso de tecnologías		
• Modernización de los sistemas de información e informáticos de las diferentes instancias de la DREM-L. • Optimizar el uso de los recursos informáticos y de comunicación.	• Programa de modernización continúa de los sistemas informáticos. • Programa de implementación con equipos de tecnología de punta en las áreas Areas Técnicas. • Implementación del Sistema de Información Virtual (Información en línea) que integrada al Gobierno Regional. • Modernización de los sistemas y equipos de información. • Programa de capacitación de nuevos recursos tecnológicos	• Dirección. • Administración. • Planificación.

DIMENSIÓN ECONOMICA

Objetivo Estratégico 2:

La DREM-L, al 2017, habrá dirigido y promovido el desarrollo económico regional, lográndose la competitividad de los sectores productivos de la región; en particular del sector de su competencia.

ESTRATEGIA / ACCIONES	INSTRUMENTOS	PARTICIPANTES
Estrategia 1: En Minería y Energía		
Promoción y Desarrollo de la actividad Minero Energético Sustentable y Sostenible		
• Apoyar a la expansión eléctrica mediante la orientación a fuentes de financiamiento a través del MEM-DGE y DGER y realizar un inventario de los Recursos Hídricos, Fuentes de Generación y Proyección • Realizar operativos de control y verificación a establecimientos de combustibles líquidos y GLP, Transportistas, Consumidores Directos previa coordinación y autorización - Elaborar un inventario de los recursos hidrocarburíferos de la región Loreto. • Fiscalizar aspectos ambientales energéticos en cumplimiento de las funciones delegadas y/o previa autorización de las Direcciones Generales del MEM. • Realizar el inventario de recursos mineros, datos estadísticos y trabajo de campo. • Supervisar y fiscalizar las concesiones mineras PPM Y PMA según corresponda y/o previa autorización de la DGM-MEM cuando se nos delegue dicha función. • Fiscalizar aspectos ambientales mineros en cumplimiento de las funciones delegadas y/o previa autorización de las Direcciones Generales del MEM.	• Programa de Promoción de la Pequeña Minería y Minería Artesanal. • Programa de Promoción de Inversión en Hidrocarburos. • Programa de Electrificación Rural. • Programa de Desarrollo Social y Ambiental	• Presidencia Regional • Gerencia General Regional. • Gerencia Regional de Desarrollo Económico • Dirección Regional Energía, • Minas En coordinación con: • Agentes y/o Operadores privados • Cooperación Internacional

XII. PROGRAMAS, SUBPROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES

PROGRAMAS, SUBPROGRAMAS, OBJETIVOS ESPECIFICOS, ACTIVIDADES, INDICADORES	INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	CUANTIFICACION ANUAL							TOTAL
				2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Sub Sector Energía											
Proyectos de Electrificación Rural											
Promover el desarrollo de los recursos energéticos de manera racional, eficiente y competitiva en un contexto de descentralización y desarrollo regional, priorizando la inversión privada la satisfacción de la demanda, así como el empleo de energías renovables en la electrificación rural en base a las funciones delegadas por la DGE y OSINERMIN.	N° de eventos de promoción de inversiones en el Sector Energetico	Resultado	Número	0	1	1	2	2	2	2	10
	% de Avance en la Electrificación rural	Producto	Porcentaje	10	10	10	15	15	20	20	100
Sub Sector Minería											
Permisos en la Actividad Minera											
Promover el desarrollo del Sub Sector Minero, impulsando la inversión privada y la estabilidad jurídica, fomentando la racional explotación y la introducción de tecnologías limpias en la pequeña minería y minería artesanal.	N° de concesiones Mineras	Resultado	Número	14	14	20	20	20	24	24	136
	N° de Certificados de Operaciones Mineras - COM	Resultado	Número	7	7	10	10	14	14	14	76
Plan de Evaluación y Fiscalización Ambiental en la Pequeña Minería y Minería Artesanal.	N° de personas Formalizadas	Resultado	Número	14	14	18	18	22	22	22	130
Formalización, fiscalizar, capacitar y supervisar las actividades mineras en la región a los usuarios de la pequeña minería y minería artesanal comprometiendo a las autoridades locales y a la población en general para evitar la explotación informal e ilegal y dañar el medio ambiente.	N° de personas Fiscalizadas	Resultado	Número	8	8	12	12	16	16	16	88
	N° de personas capacitadas	Resultado	Número	240	240	240	240	240	240	240	1680
Sub Sector Asuntos Ambientales											
Protección del Medio Ambiente											
Promover la conservación del medio ambiente por parte de las empresas energéticas y mineras, así como fomentar las relaciones armoniosas entre las empresas del sector, los consumidores y la sociedad civil.	N° de Instrumentos ambientales aprobados	Resultado	Número	35	35	40	40	40	45	45	280

XIII. PROGRAMACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Los recursos; con las que se financia la DREM-L; son básicamente 03 fuentes:

- Recursos Ordinarios.
- Recursos Directamente Recaudados.
- Donaciones Y Transferencias.

La proyección del presupuesto para el año 2011 es la siguiente:

AÑO	FUENTE	MONTO
2011	Recursos Ordinarios	330,080.00
	Recursos Directamente Recaudados	266,000.00
	Donaciones y Transferencias (INGEMET)	100,000.00
	Total	690,080.00