

UNIDAD DE CONTABILIDAD  
**RECEPCIÓN**  
Fecha: 20/02/24  
Hora: 11:30  
Firma: [Firma]

UNAP

**CARGO**

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 014-2024-DGA-UNAP**

San Juan Bautista, 16 de febrero de 2024.

**VISTO:**

20 FEB. 2024  
11:27 am

El Informe N° 437-2023-OAJ-UNAP, de fecha 20 de noviembre de 2023, el Informe Técnico N° 034-2023-URH/DGA-UNAP de fecha 29 de septiembre de 2023, la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022; y, demás antecedentes adjuntos;

**CONSIDERANDO:**

Que, el cuarto párrafo del artículo 18° de la Constitución Política del Perú, menciona: "Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes";

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N° 003-2021-AU-UNAP, de fecha 31 de marzo de 2021, en su artículo 1°, prescribe: "La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, cuya sigla es UNAP, es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados";

Que, el primer párrafo del artículo 8° del Estatuto descrito líneas arriba establece: "El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable (...)";

Que, con Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, se resolvió otorgar Licencia Sindical con Eficacia Anticipada a partir del 05 de agosto de 2022 hasta el 04 de agosto de 2024 a los Directivos del Sindicato Unido de Servidores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana;

Que, el Informe Técnico N° 034-2023-URH/DGA-UNAP, de fecha 29 de septiembre de 2023, emitida por la Unidad de Recursos Humanos, concluye que la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, ha incurrido en vicio de nulidad que acarrea su invalidez;

Que, con Memorándum N° 0409-2023-DGA-UNAP, de fecha 04 de octubre de 2023, se exhorta a la Unidad de Recursos Humanos que corra traslado al Sindicato de Servidores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, el Informe Técnico N° 034-2023-URH/DGA-UNAP, de fecha 29 de septiembre de 2023, otorgándole un plazo no menor de cinco (05) días para ejercer su derecho de defensa;

Que, mediante Cédula de Notificación N° 005-2023-URH-UNAP, de fecha 07 de noviembre de 2023, se notificó al señor LUIS ANTONIO AGUILAR LÓPEZ, actual Secretario General del Sindicato Unido de Servidores de la UNAP;

Que, a través del Oficio N° 1532-2023-URH/DGA-UNAP, de fecha 15 de noviembre de 2023, la Unidad de Recursos Humanos, remite a la Dirección General de Administración – UNAP, el Expediente Administrativo de Nulidad de Oficio de la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, para que proceda a solicitar la Opinión Legal correspondiente;

Que, con Oficio N° 1641-2023-DGA-UNAP, de fecha 15 de noviembre de 2023, la Dirección General de Administración – UNAP, solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica – UNAP, Opinión Legal, respecto al expediente de Nulidad de Oficio, relacionado al Sindicato Unido de Servidores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana;

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista - Maynas - Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401

UNIDAD EJECUTIVA DE  
ARRESTAMIENTO UNAP  
**RECEPCIÓN**  
FECHA: 20/02/24  
HORA: [Firma]  
FIRMA: [Firma]  
N°:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA  
**RECIBIDO**  
22 FEB. 2024  
9:43 am  
N° Registro: [Firma]  
Hora: [Firma]  
Fecha: 20 FEB 2024  
Hora: 11:32  
MESA DE PARTES  
RECTORADO  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA  
Registro N° 1187  
Firma: [Firma]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA  
**RECEPCIÓN**  
20 FEB. 2024  
11:30  
HORA: [Firma]  
FIRMA: [Firma]



Que, mediante Informe N° 437-2023-OAJ-UNAP, de fecha 20 de noviembre de 2023, la Oficina de Asesoría Jurídica – UNAP, Opina que debe declararse la NULIDAD DE OFICIO de la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022;

Que, el mecanismo de nulidad de oficio de los actos administrativos faculta a la Administración Pública a **revisar la legalidad** de sus propios actos y a declarar su nulidad en caso **verifique la existencia de un vicio** conforme al **catálogo de supuestos** de nulidad que cada ordenamiento reconoce. Se trata de la revisión de actos administrativos firme y la ley impone ciertas restricciones a la Administración para su ejercicio;

Que, la competencia para revisar de oficio un acto administrativo y declarar su nulidad está delimitada en el numeral 2° del artículo 11° y el numeral 2° del artículo 213° del TUO de la LPAG que señalan como regla general la potestad para anular de oficio los actos administrativos no recae en el mismo funcionario o servidor que emitió el acto viciado, sino que recae en el superior inmediato de éste;

Que, el numeral 2° del artículo 213° del TUO de la LPAG, señala que: *“En caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, **previamente al pronunciamiento, le corre traslado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa**”*;

Que, el acto aparentemente revestido o afectado con nulidad es la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, cuya emisión correspondió a la Unidad de Recursos Humanos; en ese sentido, cumpliendo con la exigencia del artículo 11°, numeral 2°, del TUO de la LPAG, se solicita a la Dirección General de Administración, dependencia jerárquicamente superior a la Unidad de Recursos Humanos que analice y se pronuncie sobre la procedencia o improcedencia de la nulidad de oficio;

Que, el sustento para el otorgamiento del derecho establecido en la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, fue la aplicación de la **“costumbre”** citando para tal efecto el Informe N° 329-2022-OAJ-UNAP;

Que, el otorgamiento de la licencia sindical se basa en los convenios colectivos y solo ante la ausencia de dicho acuerdo se habilita el otorgamiento de la **licencia legal**; por lo que las entidades **solo se encuentran obligadas a otorgarla por un máximo de 30 días calendario por año y por dirigente**, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria que deben ser debidamente acreditados, y **no será aplicable el límite de 30 días calendario al año cuando por costumbre o convenio colectivo se venga otorgando un plazo mayor a dicho límite**;

Que, debe analizarse si la **costumbre** como fuente de derecho, específicamente, en el ámbito laboral se aplicó de manera legal o correcta al pedido de otorgamiento de licencia formulada por el SUSUNAP y resuelta de manera favorable mediante Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022;

Que, la costumbre se constituye a partir de la **práctica reiterada y constante**, es decir, la duración y reiteración de conductas en el tiempo, y asimismo la conciencia social acerca de la obligatoriedad de dicha práctica, convicción generalizada de la exigibilidad jurídica de dicha conducta;

Que, se constituye, pues, de la combinación de un **elemento objetivo**, como es la repetición generalizada y continuada de una conducta, y **otro subjetivo** que consiste en la creencia que surge en ella reglas obligatorias;

Que, para estar vigente, a la costumbre le basta materializar un comportamiento o conducta, repetitivo y constante y con convicción de su exigibilidad, mientras en el caso de otras fuentes del derecho laboral, como por ejemplo el convenio colectivo, precisan de encontrarse plasmados y ser resultado de un proceso de negociación;

Que, en el ámbito público la conducta o comportamiento de las autoridades se encuentra regida por el principio de legalidad, en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la Ley y el

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401





derecho; en ese orden de ideas, supone pues una importante limitación a la costumbre en las relaciones de servicio civil;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N° 020-2018-SERVIR/GPGSC, del 10 de enero de 2018, estableció que, conforme a la vigencia fijada en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, desde el 5 de julio de 2013 los derechos colectivos de los servidores públicos se rigen por lo establecido en el Capítulo VI del Título III de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM; específicamente, por los artículos 61, 62 y 63 de dicho reglamento;

Que, la Autoridad de Servicio Civil en el Informe Técnico N° 1395-2019-SERVIR/GPGSC señaló con claridad que, si mediante costumbre se viene otorgando un plazo mayor de licencia sindical que al establecido en el artículo 61 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, prima el primero sobre este último;

Que, si mediante costumbre se amplía el número de dirigentes sindicales que serán beneficiados con la licencia sindical en contraste con los señalados en el artículo 63 del Reglamento de la Ley, prima la costumbre sobre la ley;

Que, a través del Informe Técnico N° 898-2015-SERVIR/GPGSC se concluyó, en su numeral 3.3, que la costumbre se puede evidenciar en los actos administrativos reiterados y continuos, emitidos por las entidades (por ejemplo, a través de resoluciones) al otorgarse a las organizaciones sindicales la correspondiente licencia sindical en forma más favorable que la establecida en la legislación vigente;

Que, en relación a la costumbre, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, ésta: "(...) alude al conjunto de prácticas políticas jurídicas espontáneas que han alcanzado uso generalizado y conciencia de obligatoriedad en el seno de una comunidad política." De esta manera, el Tribunal señala los siguientes elementos de la costumbre:

a) **Elemento material:** Hace referencia a la práctica reiterada y constante, es decir, alude a la duración y reiteración de conductas en el tiempo (consuetudo inveterate). En relación a la práctica reiterada, "(...) no existe norma en nuestro sistema jurídico que permita dar un parámetro de antigüedad a una costumbre para considerar cumplido el requisito, salvo el derecho laboral, en el que se requieren dos años."

b) **Elemento espiritual:** Hace referencia a la existencia de una conciencia social acerca de la obligatoriedad de una práctica reiterada y constante; es decir, alude a la convicción generalizada respecto de la exigibilidad jurídica de dicha conducta (opinio iuris necessitatis)";

Que, para determinar que una práctica se encuentra regulada por la costumbre, debe tenerse en cuenta que ésta debe ser aplicable a un grupo determinado (general y abstracta), no siendo una práctica unilateral aplicable solo a algunos trabajadores;

Que, en relación a la primera cuestión, sobre si la licencia puede ser objeto de costumbre, es de señalar que el segundo párrafo del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado con Decreto Supremo N° 010-2003-TR, dispone que se podrá aplicar la costumbre, en tanto ésta última resulte más favorable por superar el piso legal:

*"(...) A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable. (...)";*

Que, debe señalarse que nos encontramos ante una norma que plantea una exclusión parcial, permitiéndose así que, a través de la costumbre, se mejore el piso establecido legalmente; por lo cual, debemos señalar que, si es posible que la licencia sindical se regule a través de la costumbre, siempre que estemos ante una práctica que, como se ha señalado ha alcanzado uso generalizado y conciencia de obligatoriedad;

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista – Maynas – Loreto  
<http://www.unapikitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401





Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, analiza la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP y sus antecedentes que motivaron su emisión, y determina que no se aprecia el sustento documental (acto administrativos por citar una forma) acreditativo que la UNAP haya otorgado licencia a los representantes del SUSUNAP con dos (2) años de anterioridad al 5 de agosto de 2022 que justifique legalmente la aplicación de la costumbre como una acción anterior, reiterativa y uniforme para conceder modalidades y tiempos distintos al previsto en el artículo 61, 62 y 63 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, la excepcionalidad no solo se fundamenta en la costumbre, la norma precisa que pueda basarse en convenios colectivos con plazos mayores al legal; por tanto, conviene analizar si la solicitud del SUSUNAP encuadraría dentro de aquel supuesto;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, manifiesta que para abordar este supuesto es pertinente mencionar el Informe Técnico N° 123-2022-SERVIR/GPGSC:

*(...) a partir de la entrada en vigencia de los Lineamientos, la legitimidad para negociar por parte de los servidores públicos en el nivel descentralizado se rige por las siguientes reglas:*  
*(...)*

*b) Si existiera más de una organización sindical en el ámbito, corresponderá negociar a aquel sindicato o coalición de estos que acredite contar con el mayor número de afiliados respecto del total de servidores del ámbito. Es decir, aquel que tuviera más afiliados sin necesidad de ostentar la mayoría absoluta.*

*Dicho sindicato negocia a nombre de todos los servidores del ámbito y el convenio colectivo suscrito resulta aplicable a todos los servidores del ámbito, indistintamente de si se encuentran afiliados al sindicato que negocia, a otros sindicatos, o no se encontraran sindicalizados;*

Que, en la UNAP existen dos (2) sindicatos el SUTUNAP y el SUSUNAP, este último tiene una creación y accionar reciente, asimismo, de la composición de sus miembros se advierte que cuenta con una representación minoritaria; por esta razón, la negociación se viene efectuando con el primero citado;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal prescribe:

*"Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito";*

Que, los efectos de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) obtenido por una organización sindical mayoritaria deben alcanzar también a los servidores no afiliados que se encuentren dentro de su ámbito, e incluso a aquellos que se encuentren afiliados a una organización sindical del mismo ámbito, pero con menor representatividad (minoritaria);

Que, la institución de la mayor representatividad sindical no constituye una limitación a la pluralidad sindical o afectación del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales minoritarias, sino que su aplicación se justifica en el resguardo de los intereses de los trabajadores. En ese mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 03982-2018 PA/TC6;

Que, el Informe Técnico N° 034-2023-URH/DGA-UNAP, de fecha 29 de septiembre de 2023 en el caso concreto, la UNAP viene negociando colectivamente con el SUTUNAP; por lo que, no corresponde la aplicación del convenio colectivo como sustento habilitante para conceder licencia sindical en modalidad y tiempos en la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP;

Que, según la Oficina de Asesoría Jurídica, determina que aprecia vicio de nulidad que invalida la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022; por lo que, la Dirección General de Administración debe declarar de oficio la nulidad de la mencionada resolución, en virtud del artículo 10°, numeral 1°, del TUO de la LPAG, esto es, haberse otorgado licencia al SUSUNAP empleando la costumbre,

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401





cuando se trata de un sindicato de carácter minoritario, de reciente creación y actividad, que no cuenta con decisiones anteriores (dos años) al 5 de agosto de 2022 donde la UNAP concedió reiteradas y uniformes licencias por periodos y modalidades distintas a las previstas en el artículo 61 y 63 del Reglamento General de la Ley N° 30057;

Que, se advierte que, la licencia al SUSUNAP no debió fundarse en la costumbre o existencia de convenio colectivo que favorezca a dicha representación, siendo la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, un acto administrativo contrario al artículo 61° y 63° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 32° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR;

Que, es necesario precisar que la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, concedió Licencia al SUSUNAP porque la Oficina de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 329-2022-OAJ-UNAP, emitió opinión sugiriendo que se aplique la costumbre como fuente de derecho; sin embargo, dicho criterio es contrario al artículo 61, 62 y 63 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el artículo 32 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, informes de la Autoridad de Servicio Civil y el Tribunal Constitucional sobre las condiciones que deben existir para otorgar una licencia en parámetros distintos a los previstos en la ley y el reglamento;

Que, al conceder licencia al SUSUNAP en modalidades y tiempos que consagra la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, se vulneró el principio de legalidad administrativa consagrado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual señala: *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"*;

Que, la UNAP como institución integrante de la Administración Pública, según lo prevé el artículo I, del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, está obligada a cumplir con dicho principio rector o director de la actuación universitaria;

Que, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública, en este caso, la UNAP, solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están autorizados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden desarrollar o ejecutar lo que la ley expresamente les permita;

Que, la Dirección General de Administración corrió traslado de la decisión de declarar la nulidad de oficio contra la Resolución Jefatural N° 634-2022-URHH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022; sin embargo, no se presentó descargo hasta el momento, habiendo vencido largamente el plazo previsto en el último párrafo del artículo 213°, numeral 2°, del TUO de la LPAG;

Que, la aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior del que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución de la citada autoridad, de acuerdo con el artículo 1° del TUO de la LPAG;

Que, finalmente deberá procederse conforme al artículo 11°, numeral 11.3, del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, esto es, remitir copia de los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios para que determine la eventual responsabilidad de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y la jefatura de la unidad de Recursos Humanos por la opinión y emisión del acto viciado de nulidad;

En uso de las atribuciones que le confiere los alcances de las Resoluciones Rectorales N° 0266-89-UNAP de creación de la Oficina General de Personal, N° 1163-90-UNAP y N° 034-95-UNAP, de ampliación de atribuciones

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista – Maynas – Loreto  
<http://www.unapikitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401





**UNAP**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**

para la aplicación del artículo 1° del Decreto Ley N° 22867 y la Resolución de Consejo Universitario N° 157-2021-UNAP, que aprueban el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

**SE RESUELVE:**

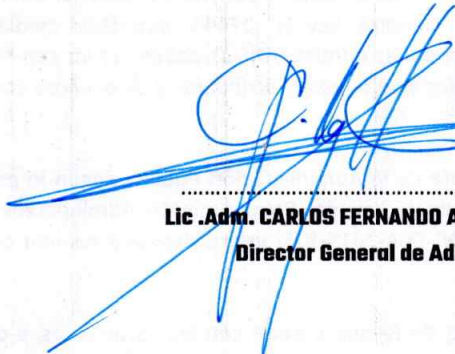
**Artículo 1°.- DECLARAR** la **NULIDAD DE OFICIO** de la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022, por las consideraciones contenidas en esta Resolución.

**Artículo 2°.- REMITIR** la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos de la UNAP; para los fines correspondientes.

**Artículo 3°.- ENCARGAR** a la Unidad de Recursos Humanos, remitir copia fedateada de los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su debida notificación a los administrados y se adopten las acciones para que evalúe la existencia o inexistencia de responsabilidad en la opinión y emisión de la Resolución Jefatural N° 634-2022-URH/DGA-UNAP, de fecha 26 de septiembre de 2022.

**Artículo 4°.- NOTIFICAR** el presente Acto Resolutivo, al Sindicato Unido de Servidores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – SUSUNAP.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
  
**Lic. Adm. CARLOS FERNANDO AGUILAR HERNANDEZ**  
**Director General de Administración**

**Distrib:**

- Rectorado ✓
- Secretaría Técnica ✓
- OAJ
- URH ✓
- SUSUNAP
- Interesado ✓
- Archivo

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle San Marcos / Las Crisnejas S/N Distrito de San Juan Bautista – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> -  
**OFICINA DE COORDINACIÓN EN LIMA**  
Jr. Carabaya N° 940- Oficina 401

