

CAS DETERMINADO N° 001- 2026- ZED MATARANI

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

PUESTO	ÁREA USUARIA
ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. OBJETO

La Zona Especial de Desarrollo - ZED Matarani requiere seleccionar y contratar bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, de carácter determinado, a través del presente Proceso de Selección CAS Determinado N° 001-2026- ZED Matarani a una (01) persona que reúna los requisitos y cumpla con el perfil establecido para ocupar el puesto de "Especialista en Recursos Humanos"

1.2. ENTIDAD Y ÓRGANO RESPONSABLE

La Zona Especial de Desarrollo - ZED Matarani realizará el Proceso de Selección CAS N° 001-2026- ZED Matarani. La conducción del proceso de selección en todas sus etapas estará a cargo un Comité de Selección designado por la Gerencia General.

1.3. PERFIL DE PUESTO

Los requisitos correspondientes al presente Proceso de Selección CAS Determinado N° 001-2026- ZED Matarani se encuentran detallados en el formato de Perfil de Puesto adjunto.

1.4. NÚMERO DE POSICIONES A CONVOCARSE

Se convoca una (01) posición de "Especialista en Recursos Humanos" de la Zona Especial de Desarrollo - ZED Matarani

1.5. CONDICIONES DEL PUESTO

Las condiciones del puesto son las siguientes:

CONDICIONES	DETALLE
Localidad	Islay Matarani, Islay, Arequipa.
Compensación	S/. 4 750.00 (Cuatro mil setecientos cincuenta con 00/100 Soles) mensuales, los cuales incluyen los



	impuestos y afiliaciones de Ley, así como todo concepto aplicable al contrato bajo esta modalidad.
Duración del contrato:	Tres meses. Sujeto a renovación.

CAPITULO II. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PROCESO

2.1. CRONOGRAMA

ETAPA DEL PROCESO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
Aprobación de Bases	Comité de Selección	09.02.2026
CONVOCATORIA		
Difusión de la convocatoria en el Portal Talento Perú y Portal Institucional de la ZED Matarani	Oficina de Administración RR.HH.	10.02.2026 al 23.02.2026
POSTULACIÓN		
Registro de Postulantes mediante Ficha de Postulación (Anexo N°03) a través de la mesa de partes virtual de la ZED Matarani: https://facilita.gob.pe/t/6283	Comité de Selección	24.02.2026
Publicación de Inscritos en la Fase de Postulación; a través del Portal Institucional.	Comité de Selección	25.02.2026
SELECCIÓN		
Presentación a evaluación curricular -Recepción de documentos: En forma virtual a través de la mesa de partes virtual de la ZED Matarani: https://facilita.gob.pe/t/6283 HORARIO: 07:45 a 16:15 horas.	Secretaría – Comité de Selección	26.02.2026
Evaluación Curricular	Comité de Selección	27.02.2026
Publicación de resultados de la Evaluación Curricular – Relación de los postulantes aptos a rendir la evaluación de conocimientos en la página web	Comité de Selección	02.03.2026

institucional: www.zedmatarani.com		
Evaluación de Conocimientos.	Comité de Selección	03.03.2026
Publicación de resultados de la Evaluación de Conocimientos – Relación de los postulantes aptos a rendir la entrevista virtual en la página web institucional: www.zedmatarani.com	Comité de Selección	04.03.2026
Prueba de Confiabilidad y/o Psicológica.	Comité de Selección	05.03.2026
Publicación de resultados de la condición obtenida el postulante aptos a rendir la entrevista virtual en la página web institucional: www.zedmatarani.com	Comité de Selección	06.03.2026
Entrevista Personal.	Comité de Selección	09.03.2026
Publicación de los resultados finales en la página web institucional: www.zedmatarani.com.pe	Comité de Selección	10.03.2026
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO		
Suscripción del Contrato: Lugar: Km. 1 carretera Matarani – Mollendo.	Oficina de Administración RR.HH.	11.03.2026 al 17.03.2026

- El presente proceso se regirá por el cronograma establecido, el mismo que contiene fechas tentativas, que pueden ser modificadas por causas justificadas y serán comunicadas oportunamente a los interesados a través de la página web institucional.
- El postulante es responsable de realizar el seguimiento de la publicación de los resultados parciales y totales, además de los comunicados que se emitan como parte del concurso.
- Cada evaluación es eliminatoria, por lo cual sólo podrá acceder a la siguiente evaluación quienes hayan calificado en la evaluación previa.
- En la publicación de resultados de cada etapa se anunciará lugar, fecha, hora y condiciones para su aplicación en la siguiente etapa.



- e. Las actividades indicadas en cada etapa se desarrollarán de forma virtual y/o presencial. Las cuales podrán ser reprogramadas por causas debidamente justificadas.

2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO Y MODALIDAD

El presente proceso consta de las siguientes etapas y actividades, las cuales son de carácter eliminatorio, según se describe a continuación:

FASES	P. MÍN APROB ATORIO	P. MÁX. APROB ATORIO	PESO	DESCRIPCIÓN
Postulación	No tiene puntaje	No tiene puntaje	No aplica	Se verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el puesto (Anexo N°03)
Evaluación curricular	30	40	40%	Calificación de la documentación sustentatoria de los postulantes que cumplieron los requisitos mínimos del perfil de puestos.
Evaluación de conocimientos	30	40	40%	Evaluación mediante Prueba de conocimientos oral o escrita, según lo establecido en el Perfil de Puesto (temas relacionados a las funciones del puesto, a los procesos del área y/o al ámbito de acción de la entidad), cultura general, aptitudes, conocimientos de la entidad, ética de la función pública u otras.
Prueba de confiabilidad y/o psicológica	No tiene puntaje	No tiene puntaje	No aplica	Permiten medir la integridad, honestidad, estabilidad emocional y lealtad emocional de los postulantes que ocuparán cargos críticos. La inasistencia a esta evaluación, al postulante se le considera descalificado.
Entrevista	15	20	20 %	Orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos personales, desenvolvimiento, actitudes,

				motivación y habilidades del postulante en relación con el perfil del puesto.
				100%

2.3. Forma de presentación y ejecución

La postulación se realizará de forma virtual a través de la mesa de partes virtual de la ZED Matarani: <https://facilita.gob.pe/t/6283> en la fecha indicada en el cronograma con la presentación del Anexo 03 - Ficha de Postulación. Considerar como Asunto de la Solicitud o Trámite: POSTULACIÓN AL (CONSIGNAR EL PUESTO AL QUE POSTUAL)

La evaluación curricular se realiza con la presentación del anexo 06, el anexo 03 con los documentos de sustento de la ficha de postulación, y el anexo 05 a través de la mesa de partes virtual de la ZED Matarani: <https://facilita.gob.pe/t/6283> en la fecha indicada en el cronograma. **Se adjunta:** Currículo Vitae actualizado, título profesional, técnico o de especialización (por ambas caras) o documento que acredite el cumplimiento del perfil, copia de certificados o constancias de trabajo en orden cronológico (desde el más reciente al más antiguo), Certificados de cursos o capacitaciones en orden cronológico (desde el más reciente al más antiguo), Documentación que acredite las condiciones para el otorgamiento de bonificaciones adicionales.

Si el postulante cuenta con el certificado de discapacidad que acredita dicha condición, deberá indicarlo en el Anexo 3 - "Ficha de Postulación". Asimismo, de ser el caso, debe detallar los ajustes razonables requeridos para que la entidad realice las acciones correspondientes, de acuerdo a la normativa vigente.

Todos los anexos pueden ser descargados del portal web institucional: www.zedmatarani.com.pe. Cada hoja debe estar numerada y firmada, a excepción de las que ya contengan la firma por requisito.

La etapa de la Entrevista Personal se ejecutará de manera presencial. El procedimiento para la ejecución será comunicado en el Portal Institucional.

Las pruebas de confiabilidad son evaluaciones técnicas y conductuales que permiten medir la honestidad, integridad, estabilidad emocional y lealtad de los candidatos o colaboradores que ocuparán cargos críticos en el marco del Sistema Integrado de Gestión; la evaluación psicológica corresponde a la aplicación de instrumentos o técnicas que se utilizan para obtener información general sobre las características de la personalidad de las postulantes relacionadas al ámbito laboral.

La inasistencia a esta evaluación conlleva a declarar al postulante bajo la condición de DESCALIFICADO. En caso de que ningún postulante se presente a la evaluación, la






convocatoria es declarada DESIERTA. Los resultados no tienen puntaje y no inciden en la puntuación final.

La entrevista tiene por finalidad analizar el perfil de los postulantes en el aspecto personal, cultura general, desenvolvimiento, experiencia, actitudes y habilidades conforme al perfil del puesto, la cual estará a cargo del Comité de Selección.

La entrevista se desarrolla de forma virtual, según lo estipulado en las Bases del Proceso de Selección. En ambos casos el postulante debe presentar su Documento Nacional de Identidad con la finalidad de evitar fraude o suplantación. El Comité de Selección espera el tiempo de tolerancia consignado en las Bases de la Convocatoria. Si al finalizar el tiempo de tolerancia el postulante no se presenta a la entrevista, queda automáticamente DESCALIFICADO, consignándose NO SE PRESENTÓ en la Ficha de Evaluación de Entrevista.

El Comité de Selección evalúa al postulante conforme a los criterios establecidos en la Ficha de Evaluación de Entrevista (Anexo N° 11) y es suscrita por cada uno de sus miembros.

El postulante que obtenga un puntaje inferior a quince (15) puntos queda DESCALIFICADO de la convocatoria CAS. En el supuesto que ningún postulante obtenga el puntaje mínimo aprobatorio de esta fase, la convocatoria se declara DESIERTA.

Las consultas y/o dudas respecto al desarrollo del presente proceso deben ser enviadas al siguiente correo electrónico: recursos.humanos@zedmatarani.com

2.4. EVALUACIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El postulante será responsable de los datos consignados los mismos que tienen carácter de declaración jurada siendo el postulante el único responsable de la información consignada y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la ZED MATARANI; en caso la información registrada sea falsa, la entidad se reserva el derecho de realizar las acciones legales correspondientes.

La evaluación se basa en los puntajes y ponderación establecida en el punto 2.2 de las presentes bases y a los criterios expuestos en el Anexo N° 7 Formato de Evaluación Curricular, Anexo N°11 Ficha de Evaluación de Entrevista y Anexo N° 12 Resultados Finales.

El Comité de Selección elabora el Formato de Resultados Finales (Anexo N° 12), donde se consolida los resultados de la Evaluación de Conocimientos, Evaluación Curricular y la Entrevista, teniendo en consideración las bonificaciones que se otorgan a los postulantes en caso corresponda y siempre que hayan obtenido la condición de APROBADO en la entrevista.



El Comité de Selección realiza la verificación de los GANADORES y ACCESITARIOS en el RNSSC antes de la publicación de resultados. En caso de que alguno de estos registre inhabilitaciones vigentes es DESCALIFICADO.

La calificación se publica en estricto orden de méritos en el Formato de Resultados Finales (Anexo N° 12), el cual es suscrito por el Comité de Selección.

Se realiza la publicación de los resultados a través del portal web institucional en la fecha establecida en el cronograma, donde se precisa al GANADOR del concurso y los ACCESITARIOS, el puntaje obtenido, el orden de mérito y las indicaciones para el proceso de vinculación.

Si los postulantes cuentan con la condición de Licenciados de las Fuerzas Armadas, que haya cumplido el Servicio Militar bajo la modalidad de acuartelados, deberán consignar la información y sustento con la finalidad de obtener la Bonificación correspondiente.

Si los postulantes cuentan con certificado de discapacidad y/o están registrados en el CONADIS (Cuenta con Carnet o Resolución del CONADIS), deberán declarar esta condición y sustento con la finalidad de obtener la Bonificación correspondiente. Asimismo, de ser el caso, deberán detallar los ajustes razonables requeridos para realizar las acciones correspondientes en el desarrollo del proceso.

Ajustes razonables: Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como, la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

Si el postulante es Deportista Calificado de Alto Nivel deberá declararlo y adjuntar documento de sustento.

2.5 BONIFICACIONES

El Comité de Selección elabora el cuadro de méritos con los puntajes obtenidos en cada subetapa y fase, tomando en cuenta las bonificaciones especiales, de corresponder.

Para la aplicación de bonificaciones especiales, el postulante en la fase de evaluación curricular debe presentar el documento emitido por la autoridad competente que acredite la condición, según el siguiente detalle:

Bonificación por ser personal licenciado de las Fuerzas Armadas: Se otorga una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje total, siempre que obtenga el puntaje mínimo aprobatorio en la última fase del proceso de selección (entrevista), y consigne en la Ficha de Postulación su condición de licenciado y anexe documento de sustento.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

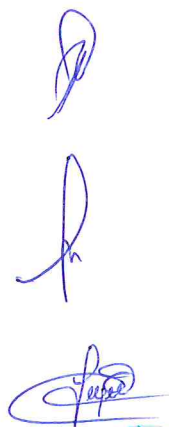


Bonificación por Discapacidad: Se otorga una bonificación por discapacidad del quince por ciento (15%) sobre el puntaje total, siempre que obtenga el puntaje mínimo aprobatorio en la última fase del proceso de selección (entrevista), y consigne en la Ficha de Postulación su condición de persona con discapacidad, anexando el documento de sustento (carné de discapacidad y/o resolución emitida por el CONADIS). El resultado final es la sumatoria de los puntajes de la evaluación de conocimientos, evaluación curricular y entrevista, tomando en cuenta las bonificaciones especiales, de corresponder, siendo elegido como GANADOR de la convocatoria el postulante que obtenga el mayor puntaje.

Bonificación a los técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad al inicio del plazo de postulación: Se otorga este tipo bonificación cuando los postulantes técnicos y profesionales tengan como máximo 29 años de edad, para lo cual debe obtener el puntaje mínimo aprobatorio en la entrevista personal, acreditar su edad y formación técnica o profesional, esta bonificación es del diez por ciento (10%) del puntaje obtenido en la entrevista personal.

Bonificación a deportistas de alto rendimiento: Se otorga este tipo de bonificación sobre la evaluación curricular, cuando el postulante declara en la Ficha de Postulación que tiene la condición de Deportista de Alto Nivel, y lo acredita con la respectiva certificación de reconocimiento expedida por el Instituto Peruano del Deporte (vigente). La condición declarada y acreditada por el postulante genera la siguiente bonificación:

NIVEL	SUPUESTO	BONIFICACIÓN
1	Deportistas que hayan participado en Juegos Olímpicos y/o Campeonatos Mundiales y se ubiquen en los cinco primeros puestos, o hayan establecido récord o marcas olímpicas, mundiales o panamericanos.	20%
2	Deportistas que hayan participado en Juegos Deportivos Panamericanos y/o Campeonatos Federados Panamericanos y se ubiquen en los tres primeros lugares o que establezcan récord o marcas 16% sudamericanas.	16%
3	Deportistas que hayan participado en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y hayan obtenido medallas de oro y/o plata o que establezcan récord o marcas bolivarianas.	12%
4	Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y/o participado en Juegos Deportivos Bolivarianos y obtenido medallas de oro y/o plata.	8%




5	Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Bolivarianos o establecido récord o marcas nacionales.	4%
---	---	----

INCREMENTO PORCENTUAL

Los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad al inicio del plazo de la postulación y que cuenten con experiencia laboral en el sector público, reciben un incremento porcentual sobre el puntaje final obtenido por el postulante en el concurso público de méritos, conforme a lo siguiente:

- Un (1) punto porcentual por un (1) año de experiencia en el sector público.
- Dos (2) puntos porcentuales por dos (2) años de experiencia en el sector público.
- Tres (3) puntos porcentuales por tres (3) años o más de experiencia en el sector público.

El incremento porcentual sobre el puntaje final se realiza cuando se haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones, incluida la bonificación en la entrevista personal, conforme a las bases del proceso de selección.

La experiencia laboral se acredita mediante constancia o certificado de trabajo, constancia de prácticas preprofesionales y profesionales, constancia de prestación de servicios, entre otros, que acrediten de manera fehaciente el requisito, conforme se establezca en las bases del concurso y en las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Se contabilizan los años de servicios prestados de manera continua o discontinua en distintas entidades de la Administración Pública e incluye las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado, de acuerdo a la Ley N° 31396.

2.6 SITUACIONES IRREGULARES Y CONSECUENCIAS.

a) La ZED MATARANI se reserva el derecho de brindar información de los resultados alcanzados en las diferentes etapas respecto de postulantes distintos al solicitante, de considerarse que vulnera la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

b) Cualquier controversia, situación no prevista o interpretación de las bases que se susciten o se requieran durante el proceso de selección, será resuelto por el Comité de Selección

c) En caso de que el postulante se presente a las evaluaciones fuera del horario establecido para dicho efecto, no podrá participar en las mismas y será DESCALIFICADO del proceso.



d) En caso que el postulante sea suplantado por otro postulante o por un tercero, será automáticamente DESCALIFICADO, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la entidad convocante adopte.

e) De detectarse que el postulante haya incurrido en plagio o incumplido lo indicado en las Bases, las instrucciones o consideraciones a tomar en cuenta publicadas para el desarrollo de cualquiera de las etapas del proceso, será automáticamente DESCALIFICADO; sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la entidad convocante pueda adoptar.

f) Los postulantes que mantengan vínculo de cualquier índole con la entidad convocante, se someterán a las disposiciones establecidas en las presentes bases del proceso participando en iguales condiciones con los demás postulantes.

g) En caso el postulante presentara información inexacta o incumpla con uno o más requisitos con carácter de declaración jurada, será DESCALIFICADO del proceso en cualquiera de las etapas en la cual se encuentre; y si luego de haberse adjudicado una posición, se verifica que ha consignado información falsa, será cesado, de acuerdo a las normas vigentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa en que hubiera incurrido.

h) En caso la documentación presentada por los postulantes podrá ser sujeta a fiscalización posterior.

i) En los casos donde se soliciten ajustes razonables, la aprobación de dichos ajustes estará sujeta a la razonabilidad de los mismos y a la protección y cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades, meritocracia y transparencia con la que se rigen y ejecutan los procesos de selección, quedando imposibilitada la exoneración de alguna etapa descalificatoria dentro del mismo proceso, en el marco de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento.

j) Cualquier controversia, interpretación, situación especial o no prevista en las Bases que surja durante la ejecución de las etapas del concurso público será resuelta por la Entidad, previo sustento. En todo momento se garantizará la observancia de los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.

k) Para efectos de la disposición establecida en el literal anterior, es responsabilidad del postulante revisar periódicamente el portal institucional y realizar el seguimiento de los comunicados publicados.

2.7. MECANISMOS DE IMPUGNACIÓN

a) Si algún postulante considerara que el Comité de Selección hayan emitido un acto que supuestamente viole, desconozca o lesione un derecho o interés legítimo, podrá presentar ante el Comité de Selección un recurso de reconsideración o apelación, de ser el caso. Los Recursos de Apelación son elevados al Tribunal del Servicio Civil para que resuelva en el ámbito de sus competencias.



b) El Comité de Selección, o quien haga sus veces, debe resolver el Recurso de Reconsideración en un plazo de hasta (15) días hábiles, de presentado el recurso formulado.

c) Los recursos de impugnación (reconsideración y apelación), se interponen dentro del plazo de los quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente de la publicación del acto definitivo con el que concluye el proceso (publicación del resultado final o lista de ganadores). La interposición de los mencionados recursos no suspende el proceso de selección ni el proceso de vinculación.

CAPITULO III. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO

3.1. Declaratoria del proceso como desierto

El proceso será declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando no se presenten postulantes en alguna de las etapas del proceso de selección o no se cuente con postulantes aprobados en alguna etapa del proceso de selección.
- b) Cuando los postulantes no cumplan con los requisitos o puntaje mínimos.

3.2. Cancelación del proceso de selección

El proceso puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos, sin que sea responsabilidad de la ZED MATARANI:

- a) Cuando desaparece la necesidad del servicio con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- b) Por restricciones presupuestales.
- c) Otras razones debidamente justificadas.

