

# Plan de recursos humanos del CSN

Una planificación sobre los recursos humanos del CSN y su gestión, con visión de futuro, para hacer frente a los principales retos en materia de seguridad nuclear y protección radiológica en el periodo 2024-2030

19.12.2024

## Índice

Resumen ejecutivo .....	4
<b>PRIMERA PARTE.....</b>	<b>9</b>
<b>1. El Consejo de Seguridad Nuclear.....</b>	<b>9</b>
1.1. El CSN: naturaleza, marco normativo, funciones encomendadas y estructura organizativa .....	9
1.2. El CSN: misión, visión y valores .....	12
1.3. La política de recursos humanos del CSN .....	14
1.4. La misión IRRS del OIEA y su análisis sobre los recursos humanos del CSN .....	16
<b>2. Reflexión sobre los retos potenciales a los que se enfrenta el CSN .....</b>	<b>18</b>
2.1. El escenario de transición (física, tecnológica y normativa) en el que se encuentran el conjunto de instalaciones nucleares, radiactivas y actividades relacionadas con las radiaciones ionizantes. ....	19
2.1.1. El CSN deberá abordar, en el corto y medio plazo, actividades relativas a la operación a largo plazo y a la fase de cese de explotación de las centrales nucleares, al desmantelamiento y clausura de acuerdo con la estrategia definida por el Gobierno de España, así como a la gestión de combustible gastado, incluyendo las fuentes de alta actividad y los residuos de media y baja actividad. Actividades que requieren, todas ellas, un enfoque prospectivo por parte del organismo.....	19
2.1.2. El CSN impulsará y participará en los distintos (y numerosos) proyectos normativos que se deriven de la plena transposición en España de la normativa de la Unión Europea (en particular, de la Directiva 2013/59/Euratom del Consejo), así como en la supervisión y control del cumplimiento de los mismos. ....	21
2.1.3. El CSN, en el ámbito sanitario y ante los desafíos derivados de la innovación ligada al uso de las radiaciones ionizantes y a la incorporación de nuevos equipamientos, deberá reforzar sus actuaciones de supervisión y control. ....	22
2.1.4. Los avances que se produzcan en el ámbito de las instalaciones radiactivas de investigación en fusión, así como otras tecnologías aplicables a la fisión requerirán recursos especializados en el CSN. También los requerirán el uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la seguridad nuclear y la protección radiológica y otros aspectos asociados a la I+D+i.....	23
2.2. La plena implantación del <i>graded approach</i> (enfoque graduado basado en el riesgo) y el desarrollo de la cultura de seguridad.....	23
2.3. El contexto internacional cambiante en el que el CSN debe mantenerse como organismo de referencia. ....	24
2.4. La mayor exigencia de transparencia y rendición de cuentas por parte de la ciudadanía y de la sociedad y el seguimiento y establecimiento de marcos colaborativos de actuación.....	24
2.5. El refuerzo de la política de seguridad y ciberseguridad del CSN.....	25

2.6.	La mejora del conocimiento e imagen del CSN como una organización atractiva para trabajar y desarrollarse profesionalmente.....	25
2.7.	La plena digitalización del CSN y la incorporación de la inteligencia artificial como herramienta de gestión.....	26
<b>3.</b>	<b>Los recursos humanos del CSN.....</b>	<b>27</b>
3.1.	Situación de la plantilla del CSN.....	27
3.2.	Evolución de la plantilla del CSN en el periodo 2014-2023.....	33
3.3.	Incorporaciones y salidas del personal del CSN en el periodo 2014-2023.....	35
3.3.1.	Incorporaciones.....	35
3.3.2.	Salidas.....	38
3.3.3.	Balance entre incorporaciones y jubilaciones del personal del CSN.....	40
3.4.	¿Qué proyección de jubilaciones se prevé para el periodo 2024-2030?.....	41
3.5.	Reflexión sobre el número de horas dedicadas a los procesos del CSN en el periodo 2014-2023.....	43
<b>4.</b>	<b>Las necesidades de personal del CSN en el corto y medio plazo.....</b>	<b>47</b>
4.1.	Cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica.....	47
4.2.	Personal procedente de otras administraciones.....	48
	Personal de las TIC.....	48
	Personal de cuerpos generalistas.....	49
	<b>SEGUNDA PARTE.....</b>	<b>51</b>
<b>5.</b>	<b>Objetivos, líneas y programas de actuación del Plan de recursos humanos del CSN 2024-2030.....</b>	<b>51</b>
5.1.1.	Objetivos del plan.....	51
5.1.2.	Líneas de actuación.....	51
5.1.3.	Programas de actuación.....	53
1.	Programa de atracción del talento.....	54
2.	Programa para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica.....	58
3.	Programa para la mejor planificación de la OEP.....	60
4.	Programa de formación del personal del CSN.....	61
5.	Programa de gestión del conocimiento.....	63
6.	Programa para la evaluación del desempeño.....	64
7.	Programa de gestión por competencias.....	66
8.	Programa relativo a la carrera profesional horizontal que permita el desarrollo profesional de los funcionarios al servicio del organismo.....	67

9. Programa para la mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario .....	69
10. Programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo .....	70
11. Programa para el diseño e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos.....	71
<b>6. Seguimiento y evaluación del instrumento de este plan de recursos humanos del CSN.....</b>	<b>73</b>
<b>7. Conclusiones .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO. CRONOGRAMA.....</b>	<b>79</b>

## Resumen ejecutivo

---

El Consejo de Seguridad Nuclear (en adelante, CSN), como el organismo regulador competente en materia de seguridad nuclear, protección radiológica y seguridad física, debe disponer de un modelo adecuado para la gestión flexible de los recursos humanos que, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, le permita **programar, ordenar y dotar** al organismo, en todo momento, **de los recursos humanos adecuados** en términos de plantilla suficientemente dimensionada (técnicos y procedentes de otros cuerpos de la administración) y formada por personas con alto grado de cualificación, experiencia, competencias y conocimientos que le permitan desarrollar y ejecutar con eficacia y eficiencia las funciones y competencias que tiene atribuidas y que se resumen en su misión.

Este es precisamente el **objetivo de la política de recursos humanos del CSN**, que se encuentra definida e integrada en el manual del sistema de gestión<sup>1</sup>, cuya importancia, además, ha quedado subrayada en el **nuevo marco normativo en materia de función pública**.

En efecto, la planificación estratégica de los recursos humanos se ha consagrado como principio de organización y fundamento de actuación en la Administración del Estado en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Dicho real decreto-ley, que incluye en su ámbito de aplicación al CSN, sin perjuicio de su autonomía organizativa, establece la obligación de adoptar un instrumento de planificación estratégica de los recursos humanos –plan de recursos humanos-, de conformidad con las normas y directrices que para su elaboración se recogen en la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.

Cabe recordar, además, que el informe emitido por el equipo de la misión IRRS, *Integrated Regulatory Review Service*, del OIEA, realizada en 2018 a España apunta en el Módulo 3.- Responsabilidades y Funciones del Organismo Regulador, en concreto dentro del Subapartado 3,3.- Dotación de Personal y Competencias, como sugerencia (S6) al organismo regulador, la elaboración de un plan de recursos humanos que se refiera al “*número de personas necesarias y los conocimientos y aptitudes esenciales*”; que incluya “*la incorporación de nuevo personal, pero también la rotación del existente*”; y que considere, dentro de la planificación, situaciones tales como “*la introducción de nuevos tipos de instalaciones, las nuevas actividades o tecnologías, el envejecimiento de las instalaciones o el paso de una etapa a otra en su ciclo de vida*”.

El **objeto**, por tanto, de este **plan de recursos humanos del CSN** es la **estimación** de las **necesidades** cuantitativas y cualitativas de CSN en el **periodo 2024-2030**, así como la **definición y programación de un conjunto de acciones** que **permitirán, sujeto a las disponibilidades presupuestarias, una adecuada gestión de los recursos humanos** con la finalidad de desarrollar y ejecutar con eficacia y eficiencia las funciones y competencias que tiene atribuidas el organismo.

---

<sup>1</sup> La última revisión del Manual del Sistema de Gestión ha sido aprobada el 18 de marzo de 2024 y es la que ha sido considerada en la elaboración de este documento.

Por todo ello, este plan de vigencia plurianual se configura como la herramienta básica de la organización de los recursos humanos del organismo en el periodo 2024-2030 y se concretará, para cada ejercicio, en un plan anual de recursos humanos que se elaborará con ocasión de plantear las peticiones de oferta de empleo público, tal y como exige la nueva normativa de función pública y que incluirá, entre otros aspectos, un seguimiento de las acciones desarrolladas en el año anterior y una previsión de las acciones, continuas, anuales o plurianuales, que correspondan a dicho ejercicio. Este plan anual deberá adoptarse en el primer trimestre del ejercicio que corresponda.

En la elaboración de este plan de recursos humanos del CSN 2024-2030 se han considerado las situaciones a las que apuntaba el OIEA en la misión IRRS celebrada en España en el año 2018 , tales como la introducción de nuevos tipos de instalaciones, las nuevas actividades o tecnologías, el envejecimiento de las instalaciones o el paso de una etapa a otra en su ciclo de vida; así como los cambios tecnológicos que están transformando la manera de diseñar y gestionar las políticas públicas y, en particular, la inteligencia artificial que se está consolidando como una herramienta de gestión con múltiples aplicaciones, en especial, en la gestión de los recursos humanos.

Por todo ello, este plan de recursos humanos se presenta ordenado en dos partes diferenciadas. Una primera parte, compuesta por cuatro apartados, en la que se presenta al organismo, se consideran las situaciones o retos a los que se refiere el informe de la misión IRRS 2018 y en la que, además, se efectúa un análisis de la situación actual de la plantilla del CSN y de su evolución. A partir de estas situaciones o retos y teniendo en cuenta la evolución de la plantilla, esta primera parte plantea una estimación de las necesidades del personal en el periodo 2024-2030. Y una segunda parte en la que, con base en los aspectos abordados en la primera, se plantea una programación de acciones para la adecuada gestión de los recursos humanos en el periodo 2024-2030, y se determina, además, su seguimiento y evaluación.

En particular, el primer apartado de este plan describe de forma sucinta la naturaleza del CSN, su marco normativo, funciones, estructura organizativa y marco estratégico compuesto principalmente por su misión, visión y valores. Además, efectúa una relación entre la política de recursos humanos del CSN y lo apuntado por la misión IRRS en materia de recursos humanos, en particular, sobre la importancia de profundizar sobre los potenciales retos, actuales y futuros, con el fin de determinar las necesidades de personal a corto y medio plazo.

A continuación, su apartado segundo profundiza sobre dichos retos potenciales en el periodo del documento, es decir, 2024-2030, teniendo en cuenta que estos retos responden a dos naturalezas bien diferenciadas: la técnica y la organizacional. Los retos de tipo técnico vendrán marcados, mayoritariamente, por el contexto exterior; mientras que los retos de tipo organizacional, vinculados a la situación de la plantilla, a corto y medio plazo, se encuentran marcados por factores tales como número, edad, reposición de efectivos, captación del talento, etc. Es relevante indicar en este sentido, que el relevo intergeneracional es uno de los grandes retos del CSN al que ya apunta el propio plan estratégico del organismo para el periodo 2020-2025.

Su tercer apartado plantea, como se ha señalado anteriormente, una proyección de la potencial situación futura de la plantilla del CSN basada en el análisis de tendencias marcadas por los últimos años. Se avanza, en este sentido, que dada la composición por edad del personal del CSN, en el periodo 2024-2030, las jubilaciones máximas previstas serán de 185, de las cuales 84 serán de personas pertenecientes al cuerpo técnico. Se detecta, además, un pico de jubilaciones máximas previstas en el año 2026, donde se espera un máximo de 22 jubilaciones

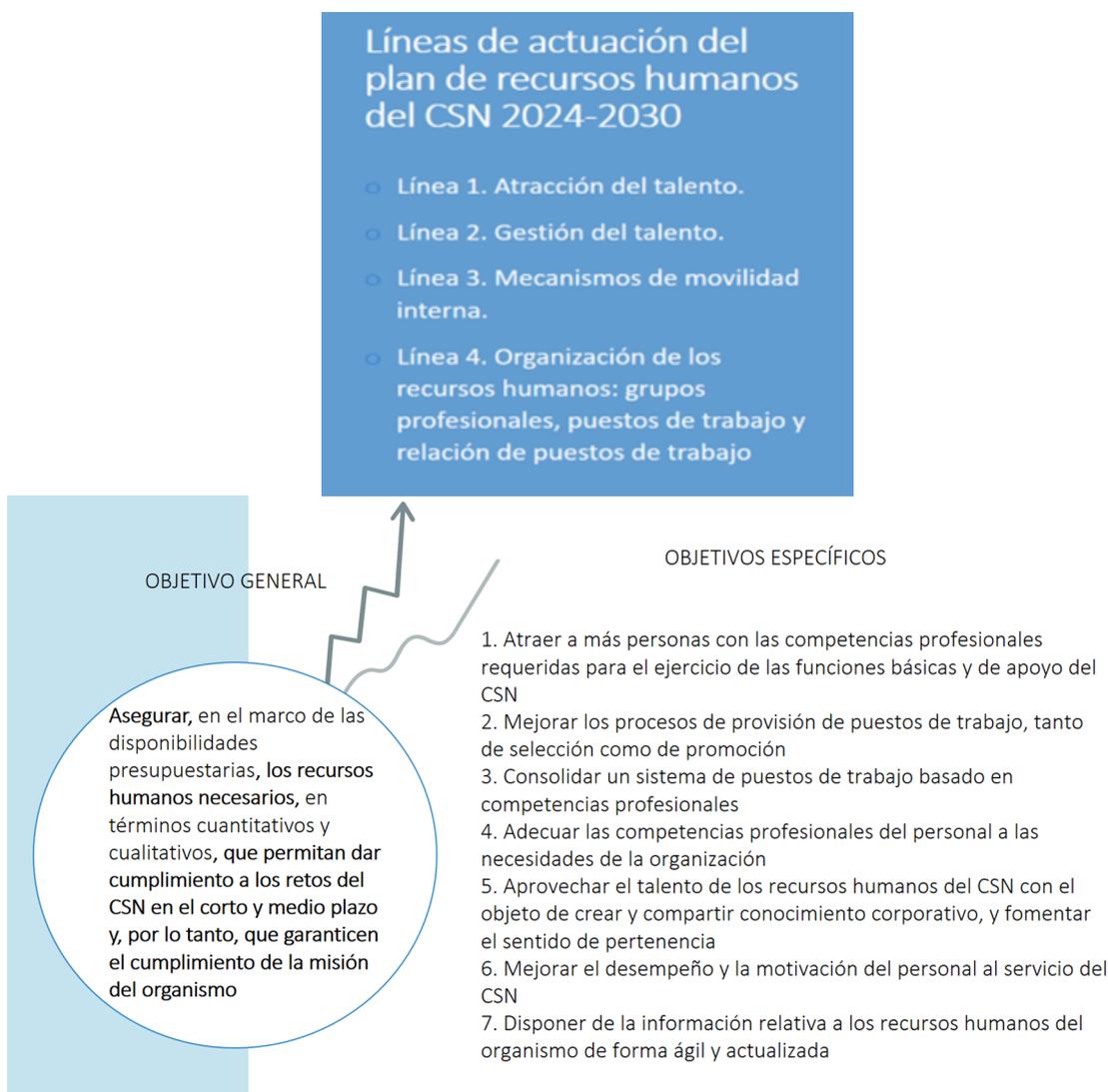
de personas pertenecientes a dicho cuerpo. Si las jubilaciones máximas previstas en el cuerpo técnico son 84 en el periodo 2024-2030, las jubilaciones mínimas, es decir, aquellas que necesariamente se producirán debido al cumplimiento de 70 años, serán de 46. Junto a ello, el documento aporta una proyección de 65 jubilaciones en el cuerpo técnico, atendiendo a la media entre las jubilaciones esperadas máximas y mínimas.

El apartado cuarto contiene una estimación del número de personal que será necesario (definición de necesidades) partiendo del balance entre las potenciales necesidades y recursos disponibles y considerando el número de horas que se han dedicado a los distintos procesos que ha desarrollado el CSN en el periodo 2014-2023. Esta estimación cuantitativa queda condicionada al ciclo presupuestario que corresponda, teniendo en cuenta que la suficiencia de recursos humanos deberá quedar garantizada y guiará, con las correspondientes actualizaciones que se contengan en los sucesivos planes de recursos humanos, las peticiones anuales de oferta de empleo público.

Junto con la estimación cuantitativa, este apartado apunta también una estimación cualitativa, tomando en consideración los diferentes cuerpos de adscripción del personal funcionario que prestan sus servicios en el CSN.

El hecho de plantear un balance adecuado entre potenciales necesidades y recursos disponibles, en términos de recursos suficientemente dimensionados y formados permitirá que el CSN disponga en todo momento de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo sus competencias de forma eficiente y eficaz, implementando a tal fin, las medidas que requiera en cada situación. Así, si el CSN ha podido abordar con éxito las distintas actividades llevadas a cabo en el periodo 2014-2023 -dada la cifra de funcionarios pertenecientes al cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica existentes en cada año y las horas que se han invertido para ello- y ante la proyección de jubilaciones mínimas apuntadas, el documento plantea dos escenarios: el de mantenimiento del número de efectivos y su optimización, debiendo asegurarse la cobertura de, al menos, 65 personas en el cuerpo técnico; o, el de incremento del número de efectivos neto.

Con la finalidad de gestionar adecuadamente los recursos humanos del organismo, este plan de recursos humanos del CSN plantea en su segunda parte, con base en los retos y la situación del personal, unos objetivos y líneas de actuación y recoge una serie de programas y la identificación de unas acciones que se plantean en el apartado quinto y que se exponen de forma resumida a continuación. Se insiste de nuevo en que los planes anuales de recursos humanos concretarán estas acciones de conformidad con la programación prevista en este documento que opera como un marco general para la gestión de los recursos humanos en el periodo 2024-2030.



En efecto, a la vista de los datos relativos al desarrollo de los distintos procesos selectivos convocados y, en particular, de los dos últimos procesos finalizados –el desarrollado en el 2024 todavía no se encuentra finalizado, donde un considerable número de plazas han quedado vacantes, es preciso desplegar, en el corto plazo, acciones para mejorar el conocimiento y visibilidad del organismo por parte de los potenciales trabajadores, así como trasladar el mensaje de que el CSN es un lugar atractivo para el desarrollo de una carrera profesional con futuro e incrementar no solo el número de personas que participen en los próximos procesos selectivos sino también, y más importante, que logren superarlo.

Junto con estas acciones que se insertan en el marco de la atracción del talento, el plan establece igualmente acciones para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica; para mejorar la planificación de la oferta de empleo público; acciones referidas a la formación, y gestión del conocimiento; para la evaluación del desempeño y la carrera profesional; para consolidar el modelo de gestión por competencias en el CSN; para mejorar la eficacia de los procedimientos

de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario; para la clasificación y ordenación de los puestos de trabajo; y, para la construcción e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para la adecuada gestión de los recursos humanos.

Es destacable que, entre todas las acciones, la evaluación del desempeño es el elemento que cierra el sistema de planificación, pues pone en el centro de la estrategia a las personas que componen el CSN como piedra angular de su actuación y el cumplimiento de los objetivos. La evaluación del desempeño, como instrumento de mejora continua, entiende que el desarrollo del talento y de las habilidades transversales es esencial para la consecución de los objetivos estratégicos de cada unidad organizativa, la motivación de las personas, el fomento del trabajo en equipo y las relaciones transversales, la mejora de la comunicación interna, la innovación y mejora continua de los procedimientos, y la correcta identificación de necesidades de formación y capacitación de los equipos del CSN.

#### LOS PROGRAMAS DEL PLAN DEL RECURSOS HUMANOS DEL CSN

<b>1.</b> Programa de atracción del talento
<b>2.</b> Programa para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica
<b>3.</b> Programa para la mejor planificación de la OEP
<b>4.</b> Programa de formación del personal del CSN
<b>5.</b> Programa para la gestión del conocimiento
<b>6.</b> Programa para la evaluación del desempeño
<b>7.</b> Programa de gestión por competencias.
<b>8.</b> Programa relativo a la carrera profesional horizontal que permita el desarrollo profesional de los funcionarios al servicio del organismo
<b>9.</b> Programa para la mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario
<b>10.</b> Programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo
<b>11.</b> Programa para el diseño e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos

El sexto apartado plantea el seguimiento y evaluación de este plan de recursos humanos apuntando, a tal efecto, una relación de indicadores y planteando la elaboración de los planes anuales de recursos humanos, a los que anteriormente se hacía referencia, así como de un informe final de evaluación.

Finalmente, el documento recoge en su último apartado, las conclusiones del mismo.

La formulación de este plan se ha elaborado desde la Secretaría General con base en el artículo 37.4.t) del Estatuto del CSN y ha contado con la intervención de las Direcciones Técnicas, así como de las organizaciones sindicales. Se ha elaborado, además, en una doble fase, habiendo partido del documento *“Los recursos humanos del CSN 2014-2030: una reflexión cuantitativa de los recursos humanos, con visión de futuro, para hacer frente a los principales retos en materia de seguridad nuclear y protección radiológica”* que fue sometido a comentarios de los agentes sociales y de los miembros del Pleno en marzo de 2024. Sus comentarios a este primer documento han sido considerados en la elaboración de este plan. El Pleno del CSN ha sido informado de este plan de recursos humanos 2024-2030 en la sesión celebrada el 9 de diciembre de 2023.

## PRIMERA PARTE

---

### 1. El Consejo de Seguridad Nuclear

---

#### 1.1. El CSN: naturaleza, marco normativo, funciones encomendadas y estructura organizativa

El Consejo de Seguridad Nuclear, es un ente de Derecho Público, independiente de la Administración General del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente de los del Estado, creado por la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, como único organismo competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica.

De acuerdo con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el CSN es una autoridad administrativa independiente de ámbito estatal y, por tanto, en términos de dicha ley, forma parte del sector público institucional.

Por ello, el CSN actúa con autonomía orgánica y funcional, con plena independencia de la Administración General del Estado y de los grupos de interés, sin perjuicio de su sometimiento al control parlamentario y judicial. Sus actuaciones se rigen por su Estatuto propio, que fue aprobado mediante el Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, conforme a las previsiones de la Ley 15/1980, de 22 de abril, constituyendo ambos el marco regulador del organismo.

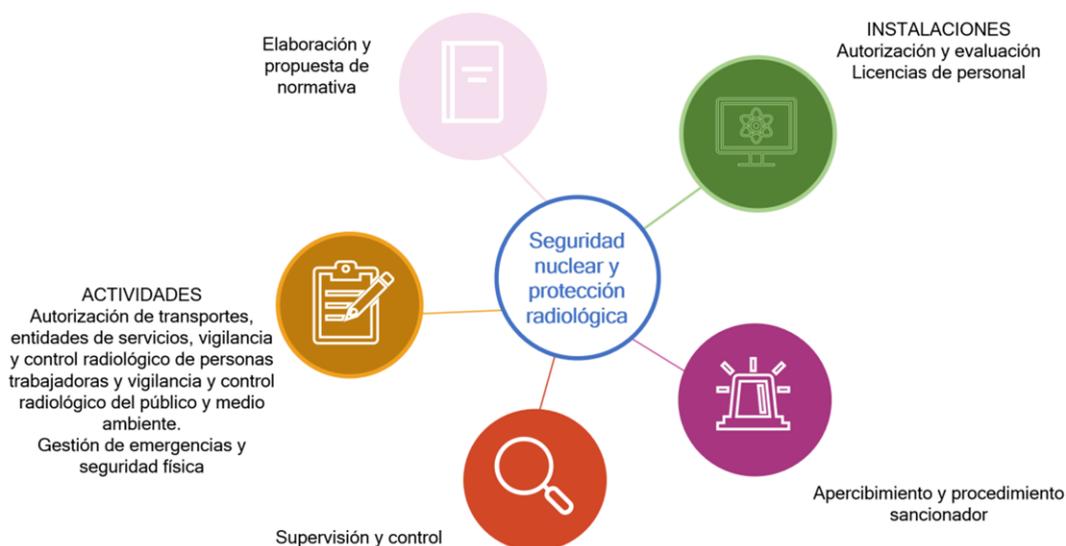
Como único organismo público competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, tiene como **misión** proteger a los trabajadores y trabajadoras, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, propiciando que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por sus titulares de forma segura, y estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen.

En particular, el CSN<sup>2</sup> desarrolla **cinco funciones básicas** dentro de los límites establecidos en su ley de creación, sin perjuicio de la existencia de otras funciones de apoyo y de las propias funciones de dirección del organismo, de información y comunicación interna y externa y de sistema de gestión que garantizan que las funciones básicas puedan cumplirse de forma eficiente y eficaz.

---

<sup>2</sup> Esta descripción de funciones es coherente con lo dispuesto en las publicaciones del OIEA con referencia GSR Part 1 (Rev. 1) y en la publicación GSR Part 7.

**CUADRO 1. FUNCIONES BÁSICAS DEL CSN DE ACUERDO CON EL MAPA DE PROCESOS**



**CUADRO 2. FUNCIONES DE APOYO DEL CSN DE ACUERDO CON EL MAPA DE PROCESOS**



La seguridad nuclear y la protección radiológica son el objetivo fundamental del CSN, pero a estos se unen otros como: credibilidad y confianza, eficacia y eficiencia, transparencia y neutralidad e independencia. De esta forma el CSN se pone, en su condición de organismo público, al servicio de la sociedad.

La estructura del CSN, de acuerdo con su actual Estatuto, cuenta con dos órganos superiores: el Pleno y la Presidencia, que actúan en el ejercicio de sus competencias, con respeto a los principios establecidos en la ley de creación del organismo.

Igualmente existen los siguientes órganos directivos: la Secretaría General, la Dirección Técnica de Seguridad Nuclear, la Dirección Técnica de Protección Radiológica, la Dirección del Gabinete técnico de la Presidencia, así como las distintas subdirecciones.

Por lo que respecta a la Secretaría General, ejerce las competencias previstas en el Estatuto en el marco de la dirección, impulso, coordinación y supervisión de la actividad de todos los órganos del CSN, así como la prestación de los servicios comunes del mismo. Las Direcciones y las subdirecciones y unidades directamente dependientes de Secretaría General son las siguientes:

- ✓ Dirección Técnica de Seguridad Nuclear
- ✓ Dirección Técnica de Protección Radiológica
- ✓ La Subdirección de Personal y Administración
- ✓ La Subdirección de Tecnologías de la Información
- ✓ La Subdirección de Asesoría Jurídica
- ✓ La Unidad de Planificación, Evaluación y Calidad
- ✓ La Unidad de Inspección
- ✓ La Unidad de Investigación y Gestión del Conocimiento.
- ✓ El Gabinete de la Secretaría General

En cuanto a las subdirecciones que se enclavan dentro de cada una de las Direcciones técnicas del CSN son las siguientes:

Dependen de la Dirección Técnica de seguridad nuclear las siguientes subdirecciones:

- ✓ La Subdirección de Instalaciones Nucleares
- ✓ La Subdirección de Ingeniería
- ✓ La Subdirección de Tecnología nuclear

Dependen de la Dirección Técnica de protección radiológica las siguientes subdirecciones:

- ✓ La Subdirección de Protección Radiológica Ambiental
- ✓ La Subdirección de Protección Radiológica Operacional
- ✓ La Subdirección de Emergencias y Protección Física

Las subdirecciones se organizan principalmente a través de las áreas previstas en la relación de puestos de trabajo del CSN y que responden a las principales funciones desarrolladas por el organismo, siendo el puesto de trabajo, en la actualidad, el principal instrumento de organización de la plantilla.

Es destacable que, de acuerdo a la normativa reguladora del CSN y para el cumplimiento de sus funciones, el organismo dispone de un personal técnico propio, constituido por los funcionarios y funcionarias del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica.

De acuerdo de con la Ley de creación, *“el régimen de ingreso, provisión de puestos, situaciones administrativas, promoción profesional, movilidad y demás derechos y deberes de los funcionarios de este Cuerpo especial, será el mismo que el de los funcionarios de la Administración General del Estado, teniendo en cuenta el ámbito funcional propio de dicho cuerpo”*, artículo 8.

Este cuerpo se compone de dos escalas: la técnica, A2; y, la superior, A1<sup>3</sup>, de conformidad con el artículo 55 del Estatuto y las funciones a desempeñar por cada uno se relacionan en el artículo 56 del mismo que se reproduce a continuación: .

*“1. Los funcionarios de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica realizarán funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control, propuestas e informes, relativas a las misiones que legal y reglamentariamente competen al Consejo de Seguridad Nuclear, desarrollando cualquier otra de carácter administrativo superior que les sea requerida.*

*2. Los funcionarios de la Escala Técnica de dicho Cuerpo realizarán funciones de apoyo y colaboración en las que correspondan a los funcionarios de la Escala Superior, así como las de estudio y evaluación, inspección y control y propuestas e informes que se les encomienden, adecuadas a los requisitos y pruebas exigidos para el ingreso en esta Escala”*

## 1.2. El CSN: misión, visión y valores

El CSN a lo largo de sus 43 años de vida ha sido el organismo regulador nacional en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, consolidándose como referente en este campo y compuesto por personal altamente especializado en estas materias. Esta experiencia atesorada le da una posición clave en el escenario nacional e internacional como organismo de referencia en los aspectos que componen sus cinco funciones básicas, poniendo al servicio de las administraciones públicas y de la ciudadanía el conocimiento adquirido. Su prioridad máxima y absoluta ha sido, es, y seguirá siendo, con exclusividad, la seguridad nuclear y radiológica, protegiendo a los trabajadores, a la población y al medio ambiente.

---

**Misión: Proteger a los trabajadores, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, propiciando que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por sus titulares de forma segura, y estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen.**

---

El CSN quiere contribuir a dar visibilidad a España y a mantener su posicionamiento a nivel europeo e internacional como organismo regulador de referencia en materia de seguridad nuclear y de protección radiológica. Para ello es decisivo impulsar la aplicación de mejores

---

<sup>3</sup>De acuerdo con el artículo 75 del TREBEP, el personal funcionario se organiza “en cuerpos escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo”. Como continúa el artículo 76, los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos en 3 Grupos: A (con 2 Subgrupos A1 y A2), B, C (con 2 Subgrupos C1 y C2). En relación con el grupo A “para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.”

prácticas nacionales e internacionales al tiempo que se consolida la credibilidad y confianza por parte de la ciudadanía y los grupos de interés.

---

**Visión:** El CSN continuará siendo el regulador de referencia. Mediante la aplicación de las mejores prácticas nacionales e internacionales (1) fortalecerá la credibilidad y la confianza de la ciudadanía, (2) promoverá la excelencia en sus decisiones reguladoras a través de la competencia, el conocimiento y la comunicación fiable, (3) impulsará actuaciones encaminadas a disponer de los recursos humanos y económicos adecuados al tiempo que fomentará en sus trabajadores un sentimiento de pertenencia a la organización.

---

Los valores del CSN son:

- Independencia y neutralidad
- Integridad
- Compromiso
- Competencia y excelencia
- Responsabilidad
- Transparencia
- Rigor, veracidad y fiabilidad
- Sostenibilidad

---

## VALORES

---



En el año 2020 se publicó el Plan Estratégico del CSN para el periodo 2020-2025 en el que se describe cómo el organismo plantea conseguir sus metas estratégicas orientadas a la seguridad nuclear y radiológica y a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este plan proporciona una visión global del organismo y le dota de una cierta estabilidad en la definición de sus estrategias.

El citado plan recoge la misión, visión y valores del CSN antes apuntados y define cinco objetivos estratégicos:

- **Objetivo estratégico 1:** Mantener una supervisión efectiva de las actuaciones de los titulares de las instalaciones o actividades, focalizada en los aspectos más relevantes para la seguridad.
- **Objetivo estratégico 2:** Aumentar la eficiencia y la eficacia en la realización de las funciones y competencias del CSN.
- **Objetivo estratégico 3:** Asegurar que el CSN mantiene y mejora sus capacidades de respuesta ante situaciones de emergencia, así como fortalecer sus capacidades en materia de seguridad física.

- Objetivo estratégico 4: Fomentar en los trabajadores del CSN el aumento del compromiso y sentido de pertenencia en la organización.
- Objetivo estratégico 5: Mejorar la percepción de la actividad del regulador por la ciudadanía y por los grupos de interés a través del rigor, la veracidad y la fiabilidad.

Dentro de cada objetivo, identifica un **conjunto de actividades** que se ordenan en bloques comunes.

**Ello no impide que, en el marco de una estrategia más amplia, de mejora continua, con visión de futuro, se identifiquen nuevas actividades, no previstas inicialmente, que deban ser consideradas y que permiten al organismo reforzar o ajustar prioridades en determinados ámbitos.** Todo ello sin perjuicio de las actividades estratégicas recogidas en el citado Plan y que se encuentran ahora en curso.

Finalmente, el CSN cuenta con un **plan de igualdad para el periodo 2023-2026**. Este primer plan de igualdad del organismo viene a dar cumplimiento a requerimientos legales, pero sobre todo a un compromiso de la institución con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los objetivos generales de este I Plan de Igualdad son los siguientes:

- Visualizar y consolidar el compromiso del organismo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Llevar a efecto el desarrollo de este plan y su implementación de forma real y efectiva como elemento central y transversal en la gestión de la organización.

Plantea, además, cinco ejes o áreas de actuación y, dentro de cada uno de ellos, identifica un conjunto de medidas o acciones. Los ejes de actuación son los siguientes.

Eje 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 5. Violencia de género.

Mediante dicho plan, por tanto, se definen y ordenan las actuaciones de este organismo hasta el año 2026 cuyo objetivo común es el de promover la igualdad de oportunidades. Por ello, este plan de recursos humanos se ve completado, en lo relativo a la igualdad de oportunidades, por las previsiones recogidas en el referido I Plan de Igualdad 2023-2026.

### 1.3. La política de recursos humanos del CSN

La política de recursos humanos del CSN es una política del sistema de gestión consistente en asegurar los recursos necesarios y esenciales para la consecución de los objetivos, funciones y competencias de la organización. Además, a través de dicha política se da respuesta a las exigencias de suficiencia, cuantitativa y cualitativa, de recursos humanos que son apuntadas por los organismos internacionales a fin de garantizar la seguridad nuclear y protección radiológica.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, dentro de la política de recursos humanos se incluyen, de conformidad con el Manual del Sistema de Gestión, entre otros, los siguientes aspectos:

- Análisis de necesidades futuras relacionadas con los planes estratégicos, organizativos y con los objetivos y expectativas a cumplir.
- Análisis de cambios previstos y posibles en relación a su régimen estatutario, normativo y jurídico.
- Análisis de necesidades futuras a corto y medio plazo asociadas a reposición de efectivos en personal por jubilaciones, y a cambios en equipamiento e infraestructura por obsolescencia y envejecimiento.
- Análisis de competencia y conocimiento existente y necesario en el futuro para llevar a cabo las actividades definidas.

Y se apuntan, como herramientas, en el marco de atraer, retener y motivar al personal de la organización:

- Desarrollo e implantación de un adecuado modelo de carrera profesional.
- Identificación, atracción y desarrollo de individuos con talento en la organización.
- Refuerzo del modelo de gestión de conocimiento.
- Comunicación y difusión de la información de forma abierta y efectiva, al tiempo que se promueve el trabajo en equipo.
- Revisión continuada de las necesidades del personal de la organización.
- Creación de condiciones de trabajo favorables mediante la utilización de tecnologías de la información y favoreciendo la conciliación, de forma que se obtenga un impacto positivo sobre la motivación, satisfacción y rendimiento del personal de la organización.

Por su parte, en el periodo temporal 2020-2025, el Plan Estratégico del CSN, en el marco del objetivo estratégico 4 anteriormente apuntado, recoge un conjunto de actividades que, englobadas en la política de recursos humanos, se refieren precisamente a la gestión de estos recursos, de forma que esta gestión permita al organismo, en el ámbito temporal del plan estratégico, desarrollar y ejecutar con eficacia y eficiencia las funciones y competencias que tiene atribuidas. Entre otras, se refiere a asegurar el relevo generacional preservando el conocimiento técnico del CSN, así como al desarrollo e implementación del modelo de carrera profesional, a la mejora de las condiciones de trabajo y al fomento de la formación.

La política de recursos humanos del CSN se encuentra alineada, en este sentido, con el nuevo marco normativo en materia de función pública resultante de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, que incluye al CSN en su ámbito de actuación, sin perjuicio de su autonomía organizativa a la que se refiere la disposición adicional duodécima del mismo<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> La disposición adicional duodécima del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre referida a las reglas específicas aplicables al personal de los entes de derecho público del sector público estatal dispone “Los entes de derecho público del sector público estatal con legislación propia y especial autonomía en materia organizativa incluidos en el ámbito de aplicación del libro segundo de este real decreto-ley, podrán mantener y actualizar las excepciones recogidas en su legislación específica o en su ley de creación, así como los sistemas

A los efectos de este documento es destacable que dicho real decreto-ley ha consagrado definitivamente la planificación estratégica de los recursos humanos como principio de organización y fundamento de la actuación en materia función pública *“que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias”* (artículo 106 y 107 del real decreto-ley) e impone la obligación de adoptar un instrumento de planificación estratégica de recursos humanos – también denominado plan de recursos humanos, de acuerdo con la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado que relaciona el contenido mínimo de dicho instrumento de planificación estratégica.

#### 1.4. La misión IRRS del OIEA y su análisis sobre los recursos humanos del CSN

La misión IRRS del OIEA realizada en 2018 abordó, entre otros aspectos, los recursos humanos del CSN, identificando el equipo revisor como posibles áreas de mejora (sugerencias) diversas cuestiones referidas, directa o indirectamente, a la política de recursos humanos del CSN que se recogen en el cuadro 3, siendo una de ellas la *“planificación de los recursos humanos”*.

En este sentido, se contempló en el Plan de Acción resultante de la misión IRRS, una acción que diera respuesta a la sugerencia incluida en el informe de la misión (referenciada como S6), consistente en la elaboración de un plan de recursos humanos *“amplio y consolidado”*:

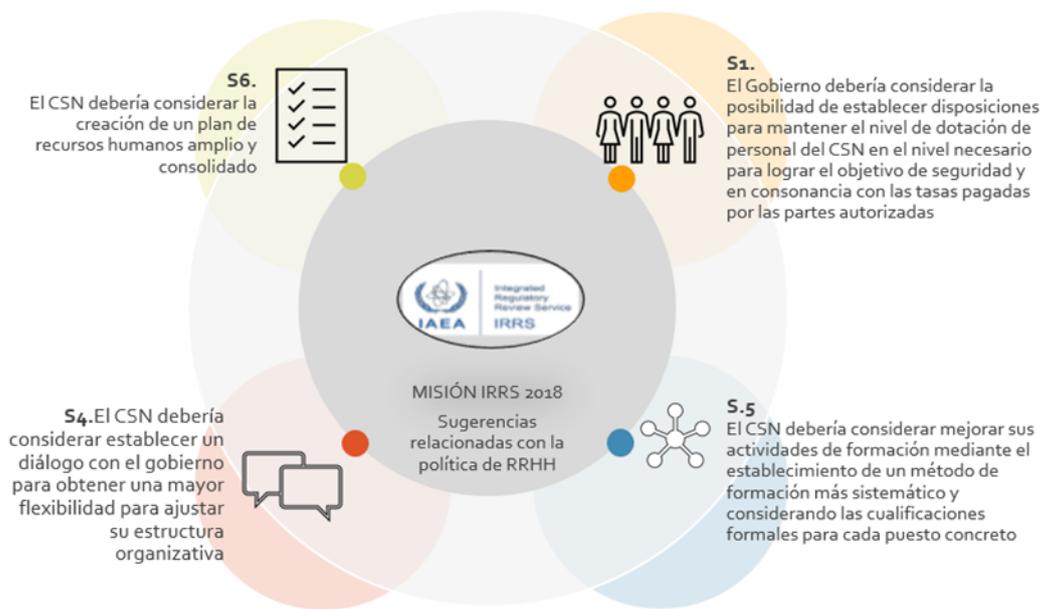
- *Que estipule el número de personas necesarias y los conocimientos y aptitudes esenciales.*
- *Que abarque la contratación y, cuando proceda, la rotación del personal para obtener personas con la competencia y las aptitudes necesarias, e incluirá una estrategia para compensar la partida de personal cualificado.*
- *Que considere, en la planificación de las competencias y en la adaptación de los programas de formación, la introducción de nuevos tipos de instalaciones, nuevas actividades o nuevas tecnologías, el envejecimiento de las instalaciones o el paso de una instalación a otra etapa de su vida.*

Este plan de recursos humanos 2024-2030 es un documento clave para la organización de los recursos humanos del CSN, con el que se atiende también esta sugerencia identificada en el informe resultante de la misión IRRS 2018.

---

*de carrera, movilidad y evaluación del desempeño que ya tuvieran implementados y en funcionamiento, que continuarán rigiéndose por sus normas o acuerdos específicos, adaptándolos, respetando su especificidad, a las normas o acuerdos relativos a esta materia que se aprueben en el marco de este real decreto-ley”.*

**CUADRO 3. SUGERENCIAS DE LA MISIÓN IRRS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL CSN**



## 2. Reflexión sobre los retos potenciales a los que se enfrenta el CSN

El Plan estratégico del CSN para el periodo 2020-2025, al que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior, inició su aplicación en un contexto marcado por la pandemia de la COVID-19. Como consecuencia de ello, durante los años 2020 y 2021 el CSN acometió actuaciones dirigidas a la transformación digital del organismo, al establecimiento del modo de trabajo en modalidad no presencial y al refuerzo de su actividad para dar respuesta a la planificación estratégica establecida, en aras de proporcionar un servicio público de calidad. Ante esta situación sin precedentes el CSN demostró su rápida y eficaz capacidad de anticipación, adaptación y resiliencia a las necesidades de demanda externa.

Si bien, el contexto actual, nacional e internacional, y los potenciales retos a los que se enfrenta el organismo difieren, en parte, a los existentes en el momento de elaboración de dicho plan estratégico, mientras que otros permanecen como son la transición energética y la lucha contra el cambio climático.

De ahí que, con la finalidad de elaborar este plan de recursos humanos, sea necesaria una previa reflexión y actualización de las potenciales actividades que va a tener que acometer el organismo en el periodo 2024-2030, sin perjuicio de que durante el año 2025 se proceda precisamente a la aprobación de un nuevo plan estratégico ante la finalización del periodo de vigencia del actual.

Este proceso de reflexión forma parte, además, de la estrategia de mejora continua del organismo, que supone, como se avanzaba anteriormente, un **ejercicio permanente de anticipación y adaptación** que permite, de un lado, orientar la actividad del CSN en el periodo 2024-2030 y, de otro lado, definir “*el número de personas necesarias y los conocimientos y aptitudes esenciales*” para cometer tales actividades potenciales.

### CUADRO 4. LA ESTRATEGIA DE MEJORA CONTINUA DEL CSN

## Estrategia de mejora continua del CSN



Que orienta las actividades del CSN para el ejercicio eficiente y eficaz de sus funciones



Que proporciona los medios e instrumentos para dotar al organismo de los recursos humanos adecuados.



Que garantiza su independencia y papel como referente nacional e internacional

Con carácter previo a la descripción de los potenciales retos que se identifican al objeto de este documento y a efectos expositivos, es preciso destacar que estos retos presentan dos naturalezas bien diferenciadas: la técnica y la organizacional, derivada de las características de la plantilla de personal del CSN.

Los retos de tipo técnico vendrán marcados, mayoritariamente, por el contexto exterior; mientras que los retos organizacionales, derivados de la situación de la plantilla, a corto y medio plazo, se encuentran marcados por factores tales como número, edad, reposición de efectivos, capacidad de captación del talento, etc.

Efectuada esta precisión, los potenciales retos, técnicos y organizacionales, a los que deberá dar respuesta el CSN y las necesidades asociadas a los mismos son los siguientes:

CUADRO 5. LOS POTENCIALES RETOS A LOS QUE DEBERÁ DAR RESPUESTA EL CSN EN EL CORTO Y MEDIO PLAZO

## Potenciales retos técnicos y organizacionales



El escenario de transición en el que se encuentran el conjunto de instalaciones y actividades relacionadas con las radiaciones ionizantes



La plena implantación del *graded approach* y el desarrollo de la cultura de seguridad



El contexto internacional en cambio



La mayor exigencia de transparencia y rendición de cuentas por parte de la ciudadanía y de la sociedad



El refuerzo de la política de seguridad y ciberseguridad del CSN



La mejora del conocimiento e imagen del CSN como una organización atractiva para trabajar y desarrollarse profesionalmente



La plena digitalización del CSN y la incorporación de la IA como herramienta de gestión

2.1. El escenario de transición (física, tecnológica y normativa) en el que se encuentran el conjunto de instalaciones nucleares, radiactivas y actividades relacionadas con las radiaciones ionizantes.

2.1.1. El CSN deberá abordar, en el corto y medio plazo, actividades relativas a la operación a largo plazo y a la fase de cese de explotación de las centrales nucleares, al desmantelamiento y clausura de acuerdo con la estrategia definida por el Gobierno de España, así como a la gestión de combustible gastado, incluyendo las fuentes de alta actividad y los residuos de media y baja actividad. Actividades que requieren, todas ellas, un enfoque prospectivo por parte del organismo.

- ✓ La operación a largo plazo de las centrales nucleares. Esta etapa requiere esfuerzos específicos relacionados con el mantenimiento de los procesos de supervisión y control de todas las centrales nucleares que se encuentran en esta etapa de operación a largo plazo. Para ello se utilizará la sistemática de supervisión ya establecida por el organismo (SISC), incluyendo las posibles mejoras y adaptaciones a las nuevas circunstancias en campos tales como normativa, regulación informada por el riesgo, gestión de obsolescencia y sustitución de componentes, ciberseguridad, incorporación de sistemas digitales de I&C, ciberseguridad, etc.
- ✓ En cuanto a las instalaciones del ciclo del combustible nuclear, el CSN deberá abordar la renovación de autorización de la Fábrica de elementos combustibles

de Juzbado, lo que supone un reto por los plazos relativamente cortos en que deberá realizarse la evaluación y el correspondiente trámite administrativo. Adicionalmente, el CSN, deberá abordar la Autorización para la ampliación de la capacidad del Centro de Almacenamiento de El Cabril, esta actividad se comentará en párrafos siguientes y dentro del contexto del impacto del Plan General de Residuos Radiactivos en las actividades del CSN, así como la revisión periódica de seguridad de esta instalación.

- ✓ El cierre programado de las centrales nucleares, de acuerdo con el Plan nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 y su actualización. Dado el escenario de cierre ordenado y escalonado del parque nuclear contemplado en el PNIEC a lo largo de la década comprendida entre 2025 y 2035, se llevará a cabo el desmantelamiento de dichas instalaciones. Esta circunstancia dará lugar a una nueva etapa, después de la de explotación de las centrales nucleares, la situación de parada o cese de explotación. Durante este periodo, las actividades del CSN se centrarán en el licenciamiento de los documentos oficiales de explotación en situación de parada, la supervisión y control de las tareas que se desarrollan en esta etapa de cara a su futuro desmantelamiento y la verificación del cumplimiento de las condiciones impuestas a las plantas en sus autorizaciones de explotación antes de entrar en la última etapa de vida de las mismas, el desmantelamiento.
- ✓ El séptimo Plan General de Residuos Radiactivos (en adelante, PGRR) aprobado no cabe duda que condicionará de manera significativa el contexto en el que se desarrollarán las actividades que deberá acometer el CSN en esta materia a corto y medio plazo.

El PGRR, de acuerdo con el artículo 5.2 del Real Decreto 102/2014, de 21 de febrero, para la gestión segura y responsable del combustible nuclear gastado y los residuos radiactivos, recoge *“las estrategias, actuaciones necesarias y soluciones técnicas a desarrollar a corto, medio y largo plazo, encaminadas a la adecuada gestión del combustible gastado (CG) y de los residuos radiactivos (RR), al desmantelamiento y clausura de las instalaciones nucleares (IINN) e instalaciones radiactivas (IIRR) y al resto de las actividades relacionadas con las anteriores, incluye previsiones económicas financieras.”*

A continuación, se apunta, de manera general y resumida, el impacto que para las actividades del CSN presentan los aspectos recogidos en el PGRR:

- La gestión de combustible gastado y de residuos de alta actividad. La necesidad de garantizar una gestión responsable y segura del combustible gastado y de los residuos de alta actividad se encuentra íntimamente ligada a la operación a largo plazo y a los procesos de desmantelamiento y clausura. En el marco de la estrategia nacional definida para la gestión de combustible gastado y de residuos de alta actividad, el CSN debe hacer frente a, al menos, las siguientes actividades:

- El desarrollo de la normativa complementaria y la colaboración en la preparación de las bases reguladoras del Almacén Geológico Profundo (AGP) en materia de seguridad nuclear y protección radiológica.
  - La evaluación para emisión de informe preceptivo para autorización de contenedores de almacenamiento y transporte, así como de las instalaciones de almacenamiento temporal ya definidas.
  - Procesos de supervisión y control.
  - La potencial evaluación de seguridad (emplazamiento, diseño, normativa) de un Almacén Geológico Profundo (AGP).
  - La evaluación y autorización de proceso de transporte de combustible gastado, dado que el transporte constituye un elemento clave en la gestión del combustible gastado.
- La gestión de residuos de media, baya y muy baja actividad. En relación con esta cuestión, el CSN deberá resolver, entre otras, la ya citada solicitud de autorización de modificación de la capacidad del centro de almacenamiento de residuos sólidos El Cabril (que prevé la instalación de nuevas celdas de almacenamiento definitivo para el 2028).
- El desmantelamiento y clausura, de acuerdo con la estrategia definida en el PGRR. Una vez se inicie el programa de parada y cierre ordenado y escalonado del parque nuclear se deberá iniciar un programa para acometer el desmantelamiento ordenado y secuencial de las centrales nucleares. Este programa debe incluir la emisión por parte del CSN de los informes de licenciamiento preceptivos relativos al desmantelamiento, a la transferencia de titularidad, al Plan de Protección Física y a la Autorización del Servicio de Protección Radiológica, independientemente de la modificación o actualización de los correspondientes servicios de dosimetría externa e interna. Adicionalmente, el CSN, llevará a cabo el proceso de supervisión y control de actuaciones de desmantelamiento y, finalmente, la aprobación y seguimiento del Plan de Restauración del Terreno y la verificación final del emplazamiento de las centrales nucleares previamente a la declaración de clausura.
- Por último, acometer este reto implicará necesariamente la revisión y adopción de nueva normativa y mejora de los procesos de supervisión y control en aras de optimización de los procesos.

2.1.2. El CSN impulsará y participará en los distintos (y numerosos) proyectos normativos que se deriven de la plena transposición en España de la normativa de la Unión Europea (en particular, de la Directiva 2013/59/Euratom del Consejo), así como en la supervisión y control del cumplimiento de los mismos.

- ✓ La plena transposición de la Directiva 2013/59/Euratom del Consejo, de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes. La transposición completa de la directiva ha supuesto la modificación y aprobación de una serie de disposiciones normativas como son el nuevo Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas (RINR) y otras actividades relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes, el Plan Básico de Emergencias Nucleares o la Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante el Riesgo Radiológico

Estos atribuyen o completan las competencias y funciones desarrolladas por el CSN en el marco de los procesos reguladores básicos. Por ejemplo, la incorporación de nueva reglamentación relativa a la protección radiológica de las tripulaciones de compañías aéreas, y la protección radiológica de los trabajadores, público y medio ambiente afectados por los potenciales efectos nocivos de la radiación natural.

- ✓ El Plan nacional contra el Radón (aprobado por el consejo de ministros en su reunión del día 9 de enero de 2024). En el marco concreto de este plan, se atribuyen al CSN funciones de evaluación, de estudio e información sobre los municipios de actuación prioritaria, etc.
- ✓ La plena aplicación del reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes, aprobado mediante el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, así como del nuevo RINR precisará de nuevas actividades reguladoras en las que participará, impulsará o liderará el CSN (RD, IS, guías de seguridad), así como la revisión y ampliación de procedimientos internos; la suscripción de protocolos de colaboración con otras instituciones del Estado; y, un plan de difusión que incluya los aspectos formativos de los profesionales implicados o concernidos y la formación a instituciones y público.
- ✓ El CSN deberá llevar a cabo la supervisión y control de la aplicación y cumplimiento de todos estos nuevos instrumentos normativos.

### 2.1.3. El CSN, en el ámbito sanitario y ante los desafíos derivados de la innovación ligada al uso de las radiaciones ionizantes y a la incorporación de nuevos equipamientos, deberá reforzar sus actuaciones de supervisión y control.

- ✓ Las nuevas inversiones en el ámbito sanitario claves para la configuración y actualización del Sistema Nacional de Salud, entre ellas, la implantación de la protonterapia<sup>5</sup> están teniendo un impacto en las actuaciones desarrolladas por

---

<sup>5</sup> Convenio entre, por una parte, el Ministerio de Sanidad y las Consejerías competentes en materia de salud de las Comunidades Autónomas del País Vasco, Cataluña, Galicia, Andalucía, Valencia, Canarias y Madrid y, por otra parte, la Fundación Amancio Ortega Gaona, para la colaboración en la implantación de la protonterapia en el Sistema Nacional de Salud

el organismo. Es de destacar el auge en el desarrollo y uso de nuevos radiofármacos para tratamiento de enfermedades oncológicas derivado de importantes desarrollos tecnológicos de las empresas farmacéuticas. Adicionalmente, el previsible desarrollo tecnológico que se prevé en muchos de los campos que utilizan las radiaciones ionizantes generarán nuevas y, en casos, complejas aplicaciones. Por ello, se espera que el ritmo de renovación y reposición de equipamiento en instalaciones radiactivas en todos los campos de aplicación continúe, siendo necesario estar en disposición de llevar a cabo los procesos asociados a la evaluación, licenciamiento, supervisión y control que requerirán dichos proyectos.

2.1.4. Los avances que se produzcan en el ámbito de las instalaciones radiactivas de investigación en fusión, así como otras tecnologías aplicables a la fisión requerirán recursos especializados en el CSN. También los requerirán el uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la seguridad nuclear y la protección radiológica y otros aspectos asociados a la I+D+i.

- ✓ El proyecto IFMIF-Dones. El posicionamiento de España para acoger la instalación IFMIF DONES como una de las infraestructuras promovidas por el Strategic Forum on Research Infrastructures (ESFRI) supone, sin lugar a duda, un reto para el CSN y, en particular, para su capacidad de evaluación y licenciamiento como instalación radiactiva lo que requerirá el concurso de disciplinas y recursos especializados.
- ✓ Reactores modulares pequeños. El desarrollo tecnológico y de la normativa aplicable en materia de seguridad nuclear y protección radiológica a los reactores modulares pequeños exigirá un seguimiento y participación por parte del CSN en los grupos *ad hoc* creados por los distintos organismos internacionales.
- ✓ Aprendizaje y seguimiento de actividades para el uso de herramientas de inteligencia artificial en la regulación de seguridad nuclear y protección radiológica. Los avances que se produzcan en este ámbito requerirá un seguimiento y participación por parte del CSN.

## 2.2. La plena implantación del *graded approach* (enfoque graduado basado en el riesgo) y el desarrollo de la cultura de seguridad

- ✓ Enfoque graduado basado en el riesgo. En los requisitos reguladores destinados a los titulares, así como en los procedimientos para autorización, evaluación e inspecciones, el CSN ha integrado el conocido como enfoque graduado. Si bien, es necesario un mayor desarrollo de este enfoque graduado de la seguridad en el proceso de toma de decisiones y acciones del CSN que repercutirá positivamente en la eficiencia y eficacia de las mismas.

- ✓ Cultura de seguridad. En los últimos años y con la finalidad de fomentar y apoyar una cultura de seguridad dentro del CSN, se han desarrollado distintas iniciativas (aprobación de la política sobre cultura de seguridad, comunicación de la política al personal, integración de esta en el sistema de gestión, evaluación en cultura de seguridad del organismo), si bien, es necesario avanzar en el proceso de mejora de la cultura de seguridad en el organismo mediante el diseño e implementación de un plan de acción *ad hoc*.

### 2.3. El contexto internacional cambiante en el que el CSN debe mantenerse como organismo de referencia.

- ✓ El refuerzo de la presencia internacional del organismo y la identificación y aplicación de buenas prácticas que se detecten a nivel internacional, especialmente, con aquellos países con los que se ha suscrito acuerdos bilaterales. Tal y como apunta el Plan Estratégico del CSN, la participación y el desarrollo de actividades internacionales son una herramienta clave para afrontar algunos de los retos técnicos a los que se enfrenta el organismo y que han sido identificados en este apartado (como la gestión de envejecimiento y operación a largo plazo de las centrales nucleares, la gestión del desmantelamiento y de las fuentes radiactivas en desuso,).
- ✓ La presencia de funcionarios del cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica en organismos internacionales (fundamentalmente, el OIEA). La presencia de funcionarios del cuerpo técnico del CSN en las plantillas de los organismos internacionales o de los organismos reguladores homólogos en otros países da mayor visibilidad, presencia y capacidad de influencia de España en dichos organismos, pero, de forma simultánea este movimiento supone una pérdida de efectivos temporal que debe ser considerada, además, a los efectos de este documento.

### 2.4. La mayor exigencia de transparencia y rendición de cuentas por parte de la ciudadanía y de la sociedad y el seguimiento y establecimiento de marcos colaborativos de actuación.

- ✓ El refuerzo de la transparencia, credibilidad y confianza de la ciudadanía en el CSN y de su derecho a saber. Este reto exige una mejora continua de la calidad de la información transmitida, de la respuesta a las solicitudes de información por parte de los grupos de interés y de la ciudadanía, etc., con el fin de obtener su respeto y la aceptación de las decisiones reguladoras, avaladas por el conocimiento técnico y tecnológico más avanzado teniendo en cuenta los últimos requisitos de seguridad internacionales.
- ✓ La mayor preocupación de la ciudadanía sobre las cuestiones medioambientales.

- ✓ El mejor seguimiento de los marcos e instrumentos colaborativos con otras administraciones, organismos y entidades. El CSN ha establecido, a lo largo de su historia, una serie de acuerdos y convenios con otras organizaciones públicas y privadas con el fin de garantizar un mejor cumplimiento su misión. Es necesario, en este punto, reforzar el seguimiento de dichos instrumentos con el fin de garantizar su eficacia y eficiencia y, en su caso, incorporar nuevos campos de colaboración en materias de interés como, por ejemplo, el ámbito sanitario ligado a los nuevos desarrollos tecnológicos anteriormente citados y a los que están en marcha.
- ✓ El refuerzo de los controles internos. La mayor exigencia de transparencia y rendición de cuentas deriva tanto de la correcta aplicación de la normativa comunitaria y nacional, como de la mayor concienciación de la ciudadanía, y requiere del establecimiento y refuerzo de los mecanismos de control internos que garanticen la prevención y detección de existencia de conflictos de intereses, así como la exigencia de cauces adecuados para la canalización y tratamiento de denuncias externas e internas.

## 2.5. El refuerzo de la política de seguridad y ciberseguridad del CSN.

- ✓ La designación del CSN como operador crítico y de la sala de emergencias del organismo como infraestructura crítica. Como consecuencia de ello, el organismo debe abordar un refuerzo de la ya existente política de seguridad y, en particular, de su seguridad física y preparación y respuesta ante emergencias, en el marco de la normativa aplicable. Junto a ello, el actual escenario internacional requiere mantener, con un elevado grado de exigencia, las capacidades del organismo en respuesta ante emergencias con el fin de actuar en cualquier momento proporcionando asesoramiento, colaborando con las autoridades competentes y realizando actuaciones de prevención y control.
- ✓ La ciberseguridad y la plena implantación del nuevo Esquema Nacional de Seguridad. Es vital reforzar sin dilación las estructuras y medios del CSN, relacionados con la ciberseguridad con motivo del renovado reglamento del Esquema Nacional de Seguridad, y sobre todo por el recrudecimiento de los ciberataques al sector público agravado más aún por el uso de la IA en sus acciones.

## 2.6. La mejora del conocimiento e imagen del CSN como una organización atractiva para trabajar y desarrollarse profesionalmente.

Pese a que los retos de tipo organizacional derivan de la propia composición de la plantilla y su evolución en los últimos años, cuyo análisis se efectúa en el apartado 3 de este documento, se destacan, a efectos de recoger de forma conjunta los potenciales retos a los que se enfrenta el CSN, los siguientes retos organizacionales:

- ✓ La edad media de la plantilla del CSN, en la actualidad, de 53 años, proyecta un escenario caracterizado por un elevado número de jubilaciones en el corto plazo. Ante ello, es preciso establecer un conjunto de medidas que permitan al organismo dar cobertura, al menos, a la reposición de efectivos, siendo el

relevo intergeneracional uno de los grandes retos del CSN al que ya apunta el plan estratégico del organismo.

- ✓ La mejora del conocimiento del organismo y de su imagen como un lugar en el que desarrollar una carrera profesional. La progresiva reducción en el número de personas que se presenta a los distintos procesos selectivos pone de manifiesto un limitado atractivo del organismo como lugar en el que desarrollar una carrera profesional. Es necesario, en este sentido, emprender una política de atracción del talento que parte de dar una mayor visibilidad al CSN y las funciones que el mismo desempeña para que las mismas sean conocidas y comprendidas en su totalidad, así como de los perfiles que se precisan en el corto y medio plazo, la vocación de servicio y otras condiciones de trabajo. La actualización de los procesos selectivos y, en particular, para el acceso al cuerpo técnico será clave.
- ✓ La modernización de las condiciones de trabajo, con especial atención al refuerzo de medidas orientadas a garantizar la igualdad de género y favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la flexibilidad horaria; así como la plena implementación de la carrera profesional, una vez finalice el periodo transitorio previsto, y el desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño obligatorio para todo el personal que permita alinear los objetivos del personal con los de la organización, así como un mejor desempeño y un refuerzo de la motivación del personal del CSN.

## 2.7. La plena digitalización del CSN y la incorporación de la inteligencia artificial como herramienta de gestión.

- ✓ Pese a los avances en materia de digitalización y desarrollo de la administración electrónica que ha experimentado el CSN en los últimos años y, en especial, con ocasión de la pandemia, se debe continuar y reforzar el desarrollo de distintos proyectos que conduzcan a una plena digitalización del CSN y a la utilización de los medios electrónicos y de la inteligencia artificial tanto en las relaciones con los titulares de instalaciones y actividades, como en el desarrollo de la actividad administrativa del organismo, con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia del CSN.

En particular, es necesario llevar a cabo un esfuerzo para continuar el proceso de modernización y mejora de las aplicaciones y sistemas de información para incorporar los últimos y novedosos avances en esta materia, en los que la inteligencia artificial, como herramienta de gestión, permitirá mejorar el proceso de toma de decisiones, predecir y simular situaciones futuras y robotizar los procedimientos con base en el conocimiento almacenado en los sistemas de información. Para todo ello, será esencial el refuerzo y la apuesta por el personal cualificado en la Subdirección de Tecnologías de la Información.

### 3. Los recursos humanos del CSN

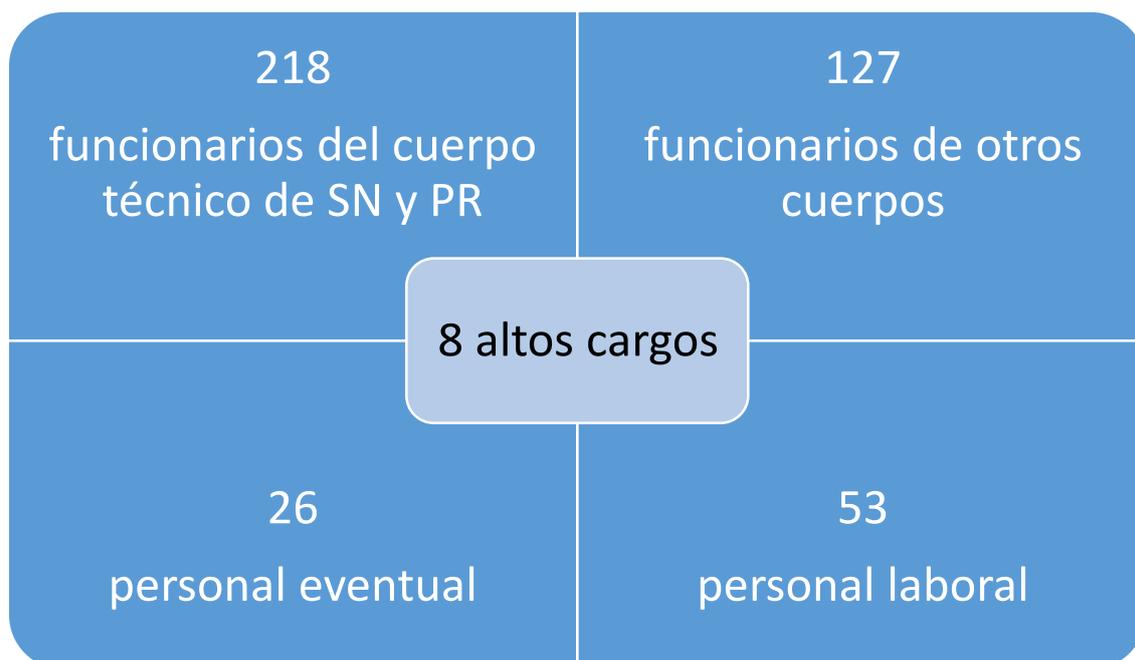
Este apartado efectúa un análisis de la situación actual de los recursos humanos del organismo, a 31 de diciembre de 2023, en cuanto a los recursos humanos disponibles y su caracterización y plantea una proyección de la potencial situación futura de la plantilla del CSN basada en el análisis de tendencias marcadas por los últimos años, en particular, en el periodo 2014-2023. Los datos de 2014-2023 se refieren al stock de plantilla a 31 de diciembre.

Este análisis se centra, en el personal funcionario de carrera y especialmente en el personal perteneciente a la escala superior del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica.

#### 3.1. Situación de la plantilla del CSN

La plantilla del CSN está formada, a 31 de diciembre de 2023, por 432 personas, de las cuales el 51,39 % son mujeres.

**CUADRO 6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL CSN POR TIPO DE PERSONAL. DATOS STOCK A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

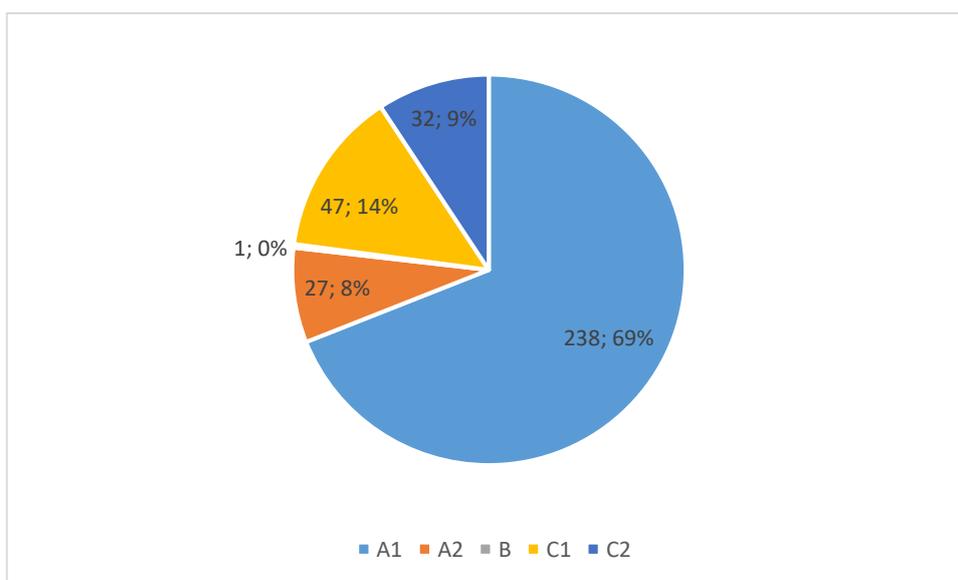


Si se considera el **tipo de personal**, este se distribuye como muestra el cuadro anterior (cuadro 6). De acuerdo con el mismo, el 50 % de la plantilla del CSN se concentra en los funcionarios del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica, mientras que los funcionarios de otros cuerpos que prestan sus servicios en el CSN representan el 29 % de la plantilla y el personal laboral el 12 %. El porcentaje restante se encuentra en el personal eventual. En el marco de este cuadro y a efectos estadísticos, la cifra de personal eventual no considera aquellos que, ocupando un puesto eventual, proceden del cuerpo técnico, que se consideran, a los efectos de este cuadro, como funcionarios del cuerpo técnico de SN y PR y que son 8.

En relación con los funcionarios procedentes de otras administraciones (que suman un total de 127) y sin carácter exhaustivo, los cuerpos de procedencia más numerosos son el cuerpo de gestión de la administración civil del Estado, A2, 10 personas; el cuerpo general administrativo de la administración del Estado, C1, 31 personas y el cuerpo general auxiliar de la administración del Estado, C2, 24 personas.

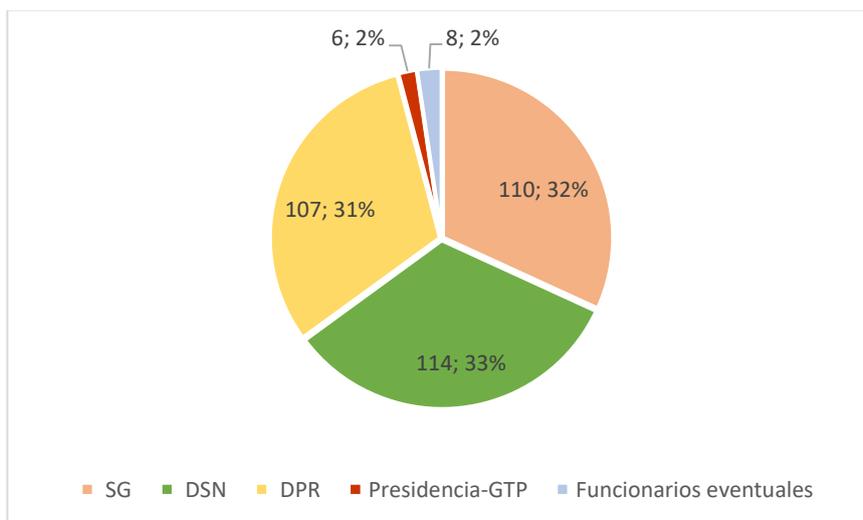
Atendiendo al **grupo de adscripción**, cuadro 7, el 69% del personal funcionario que desempeña sus funciones en el CSN pertenecen al grupo de adscripción A1. Los funcionarios del grupo A2 representan el 8% del total de personal funcionario. Los funcionarios de los grupos C1 y C2 concentran el 47% y el 32% del personal funcionario respectivamente.

**CUADRO 7. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR GRUPOS DE ADSCRIPCIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**



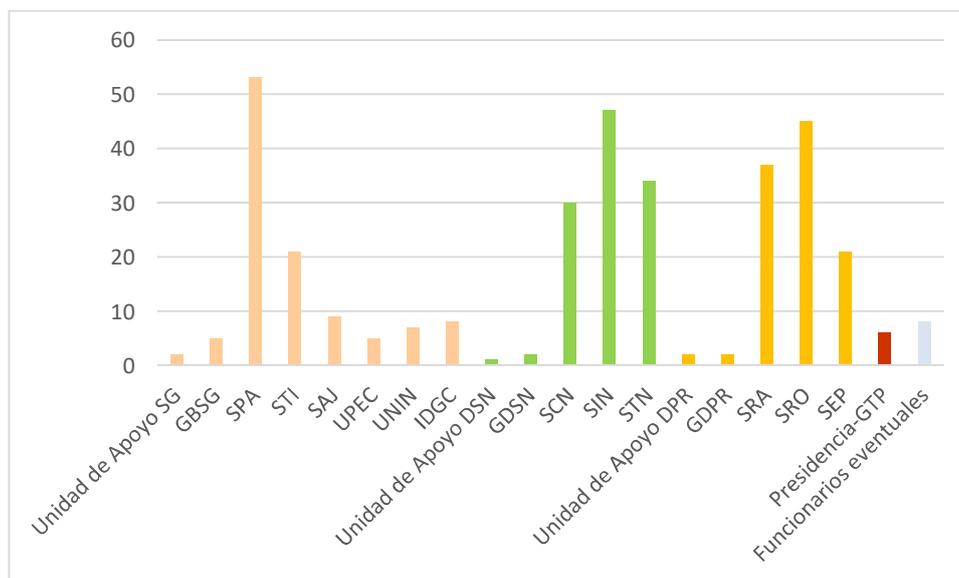
En cuanto a las **unidades en las que el personal funcionario se encuentra desempeñando sus funciones**, estos se concentran, tal y como muestra el cuadro 8, en las Direcciones Técnicas, así como en la Secretaría General. En efecto, las Direcciones Técnicas concentran el 64% del personal funcionario total del CSN (33% en la Dirección Técnica de Seguridad Nuclear y 31% en la Dirección Técnica de Protección Radiológica) y en la Secretaría General se encuentran prestando servicios el 32% del personal funcionario total de CSN. Se aclara que bajo la categoría “funcionarios eventuales” que se muestra en los cuadros 8 a 11, se recogen, a efectos estadísticos, aquellos funcionarios que ocupan un puesto de personal eventual en el gabinete técnico de la Presidencia o como asesores de los Consejeros y Consejeras del CSN.

**CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN EL CSN A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**



La distribución del personal funcionario por unidades y subdirecciones se muestra en el cuadro 9.

**CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN EL CSN POR UNIDADES Y SUBDIRECCIONES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

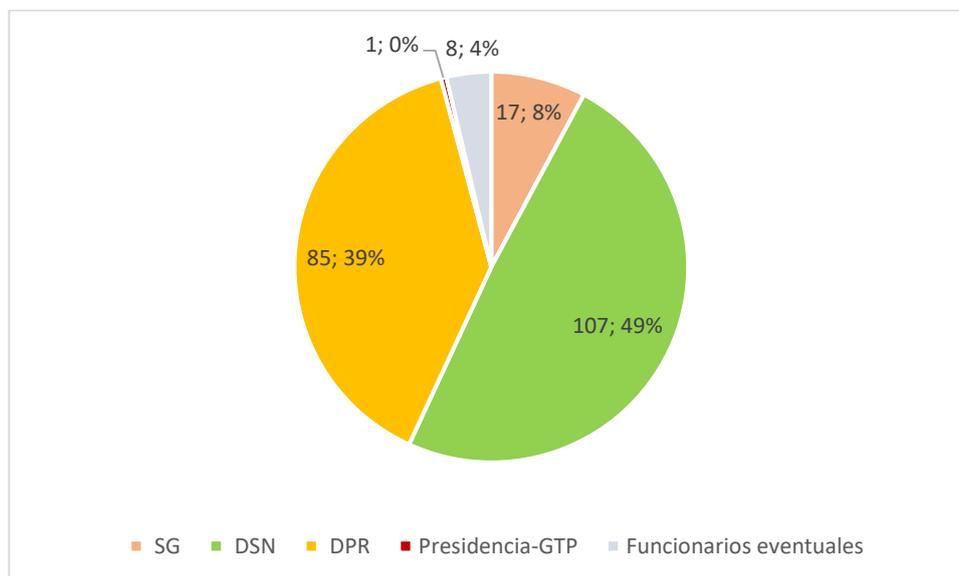


Dado la importancia para el CSN del personal funcionario perteneciente al Cuerpo técnico de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica, es de interés a efectos de este plan conocer las unidades en las que estos prestan sus servicios.

El **personal funcionario perteneciente al cuerpo técnico** (218 personas) se distribuye de la forma que se recoge en el cuadro 10. Este se concentra principalmente en las direcciones técnicas (un 49% en la DSN y un 39% en la DPR) en la medida en que en estas direcciones técnicas se

desarrollan los procesos reguladores básicos del CSN identificados en el apartado 1 de este documento.

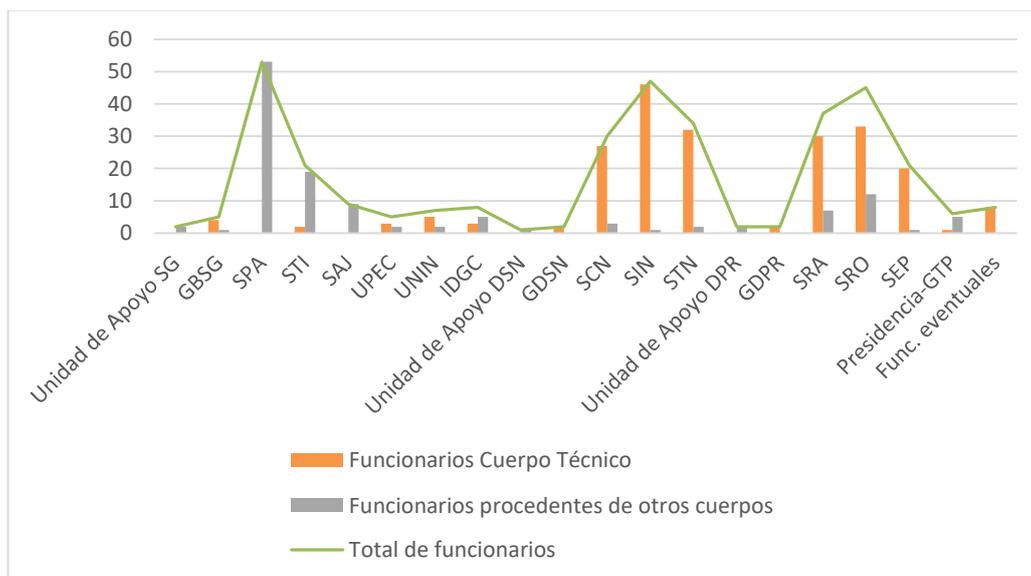
**CUADRO 10. DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PERTENECIENTES AL CUERPO TÉCNICO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**



Si, en relación con el cuadro 11, se analiza la ratio que supone el personal procedente del cuerpo técnico respecto al personal funcionario total de las distintas unidades, se observa que este es prácticamente igual a 1 en las subdirecciones de la DSN, así como en SEP y ligeramente inferior en la SRA, donde funcionarios procedentes de otras administraciones desarrollan funciones básicas del organismo; y SRO, en donde se concentran tareas de tipo administrativo (licencias, acreditaciones y gestión de base de datos IRA-3).

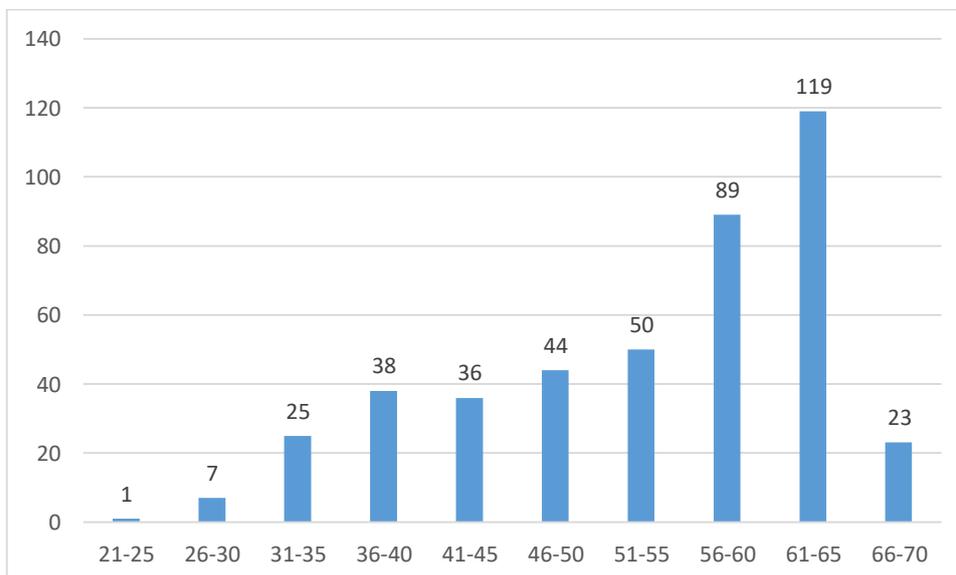
Junto a ello, como se puede observar en el cuadro 11, un número de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico desempeñan sus funciones en las unidades y subdirecciones de la Secretaría General, aun cuando en las mismas se desempeñan funciones de tipo administrativo-jurídico.

**CUADRO 11. TOTAL DE FUNCIONARIOS POR UNIDAD Y CUERPO DE PERTENENCIA A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**



Por otra parte, es de interés, a los efectos de este documento, considerar la **distribución por edad del personal**, siendo la media de edad de la plantilla de 53 años. Lo que se traduce en una gran experiencia profesional acumulada.

**CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL CSN POR GRUPO DE EDAD A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

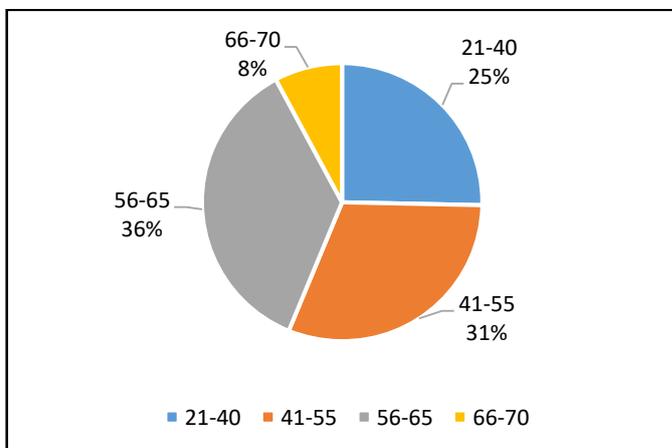


Como consecuencia de esta distribución por edad de las 432 personas que conforman, a 31 de diciembre de 2023, la plantilla del CSN y, en concreto, de una concentración de la plantilla en la franja de edad 56 a 70 años, **la proyección de jubilaciones en el corto plazo se prevé elevada**, aspecto en el que se profundizará más adelante.

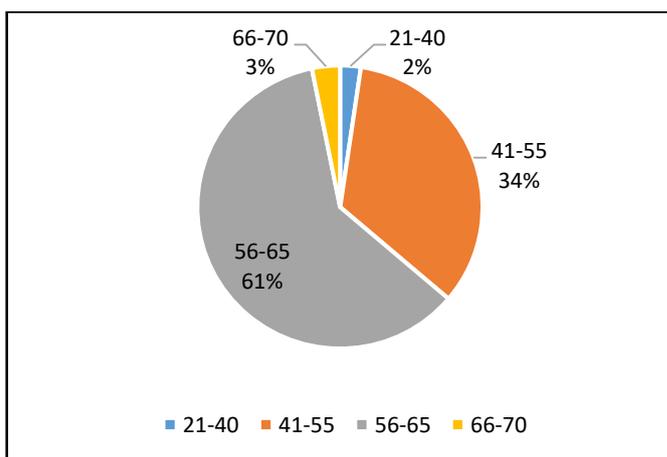
Si se analiza la distribución por edad de los funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico (cuadro 13), de los procedentes de otras administraciones (cuadro 14) y del personal laboral (cuadro 15)

se aprecia que el 44 % del personal perteneciente al cuerpo técnico se encuentra en dicha franja de edad. Este porcentaje, para los funcionarios pertenecientes a otros cuerpos, es del 64 %; y, para el personal laboral es del 74 %.

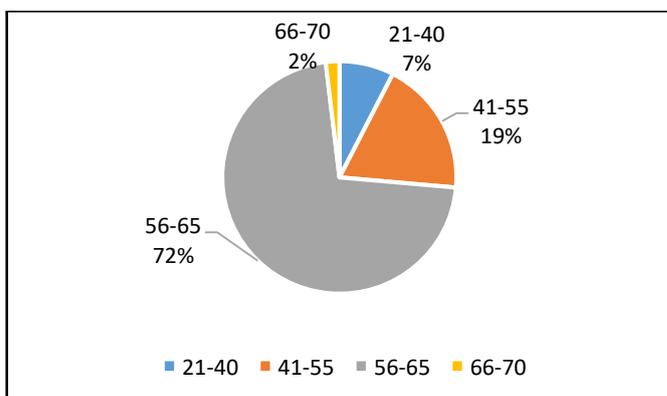
**CUADRO 13. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS FUNCIONARIOS PERTENECIENTES AL CUERPO TÉCNICO A 31/12/2023**



**CUADRO 14. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS FUNCIONARIOS PROCEDENTES DE OTRAS AAPP A 31/12/2023**



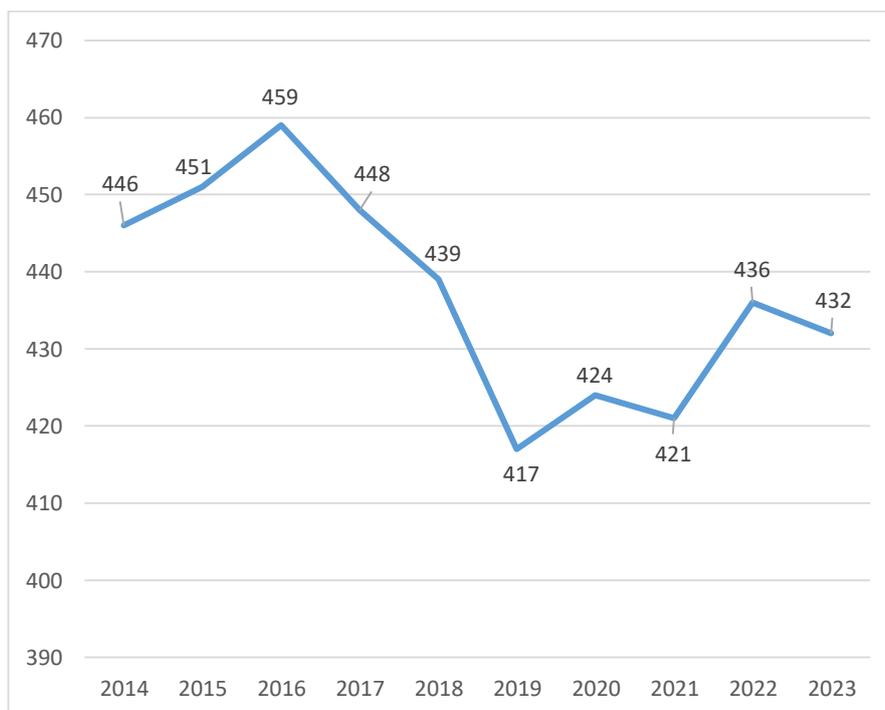
**CUADRO 15. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL LABORAL A 31/12/2023**



### 3.2. Evolución de la plantilla del CSN en el periodo 2014-2023

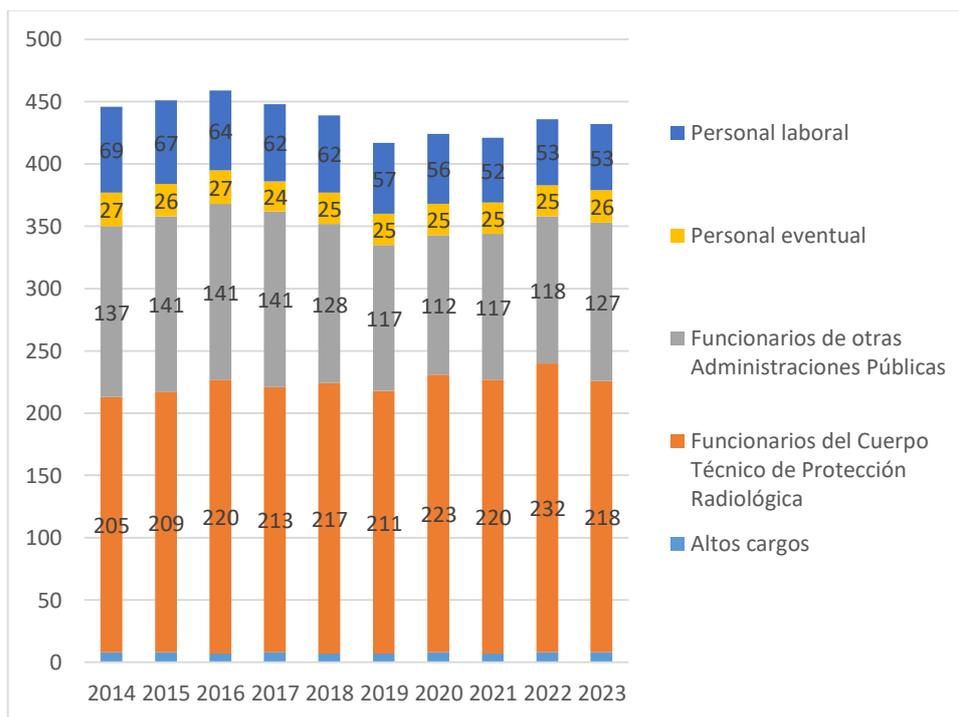
Analizando la **evolución de la plantilla del CSN** entre 2014 y 2023 (cuadro 16) se aprecia un progresivo descenso, en particular, si se compara la cifra actual de la misma con la que el organismo disponía en el año 2016 (con una diferencia de 27 personas que supone una reducción cercana al 5,9 % del total).

**CUADRO 16. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL CSN EN EL PERIODO 2014-2023**



Retomando de nuevo el análisis de la serie temporal 2014-2023 el descenso detectado en la serie histórica analizada, tal y como se aprecia en el cuadro 17, se origina, fundamentalmente, en los funcionarios procedentes de otras administraciones públicas que desempeñan, en su mayoría, funciones en la Subdirección de Personal y Administración y en la Subdirección de Tecnologías de la Información; y, en menor medida, desempeñan funciones en subdirecciones de carácter técnico, especialmente en la Subdirección de Protección Radiológica Operacional.

**CUADRO 17. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL CSN EN EL PERIODO 2014-2023**



Este descenso muy acusado, si se comparan las cifras con las existentes en el periodo 2015-2017, se ha producido pese al incremento de las tareas de gestión y administración y el desarrollo de las nuevas herramientas y tecnologías. De ahí que, a lo largo de 2021, 2022 y 2023, el organismo haya tenido que recurrir a la externalización, a través de encargos a medio propio y asistencias técnicas. Si bien, es destacable que durante el 2023 la capacidad del organismo para incorporar funcionarios pertenecientes a otras administraciones públicas se ha incrementado levemente. De ahí que la diferencia interanual sea de +9. La flexibilización en las claves de exclusión de los puestos de trabajo ha facilitado la cobertura de las vacantes, lo cual ha permitido mejorar esta capacidad de atracción.

En cuanto a los funcionarios del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica, la cifra se ha mantenido con cierta estabilidad a lo largo del periodo analizado, alcanzándose, a 31 de diciembre de 2022, la mayor cifra de funcionarios del cuerpo técnico en dicho periodo temporal, con un total de 232 personas. El incremento interanual experimentado en los funcionarios del cuerpo técnico en el 2022 se debe a la incorporación de los funcionarios de nuevo ingreso una vez concluido el proceso selectivo desarrollado durante dicho año (que, como se concretará más adelante, fue de 18 nuevos funcionarios).

Pese al incremento producido en el 2022, a 31 de diciembre de 2023, la cifra total de funcionarios del cuerpo técnico se ha reducido. Como resulta del análisis de las entradas y salidas que se efectúa en el epígrafe 3.2 de este documento, la reducción se debe al hecho de que las salidas del CSN en 2023 se han elevado a 18 (12 de ellas por causa de jubilación) y las entradas han sido tan solo de 4 (3 de ellos, nuevos funcionarios incorporados tras el último proceso selectivo).

### 3.3. Incorporaciones y salidas del personal del CSN en el periodo 2014-2023

Habiendo analizado las cifras relativas a la plantilla del CSN a 31 de diciembre de 2023 (dato stock, por cuerpo de pertenencia y por edad) y su evolución en el periodo 2014-2023, conviene efectuar un **análisis de cómo se han comportado las incorporaciones y salidas de personal del CSN** en dicho periodo, limitando ese análisis a los funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico y a procedentes de otros cuerpos de la administración pública, puesto que el personal laboral, el personal eventual y los altos cargos presentan otra dinámica de funcionamiento en cuanto a su nombramiento.

Al igual que en el epígrafe anterior, los datos del 2014 al 2023 se refieren al total de salidas o entradas acumuladas durante dicho ejercicio.

#### 3.3.1. Incorporaciones

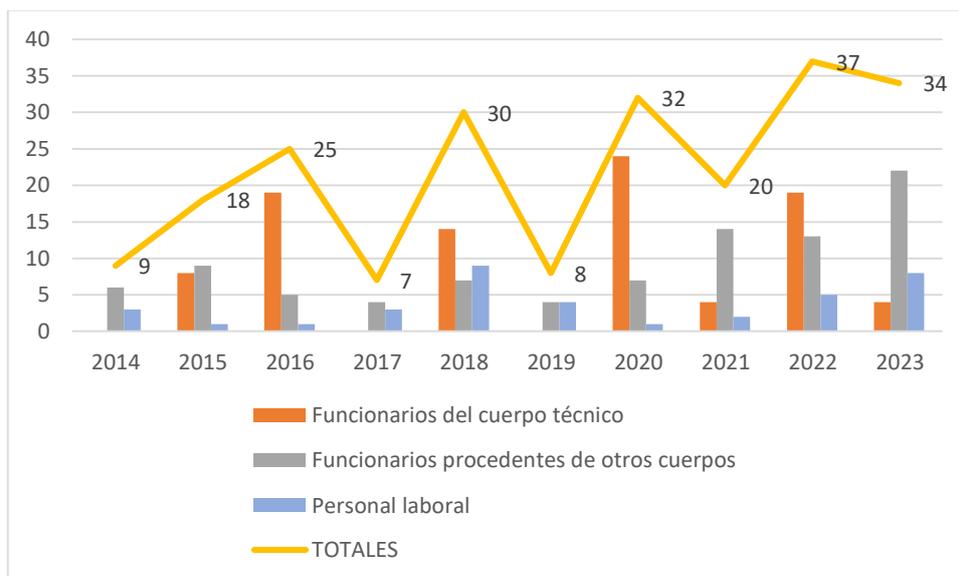
Las **incorporaciones** del personal al CSN se producen, en relación con el personal perteneciente al **cuerpo técnico**, y de forma mayoritaria, mediante las distintas convocatorias de procesos selectivos con base en las cifras previstas en las correspondientes ofertas de empleo público y, en relación con los **funcionarios pertenecientes a otros cuerpos**, a través de los distintos mecanismos de provisión previstos en la normativa aplicable (principalmente, concursos de méritos y libre designación, no habiéndose producido en la serie temporal analizada ninguna incorporación mediante oferta de empleo público). La tabla 1 cuantifica las incorporaciones totales en el periodo 2014-2023 y el cuadro 18 representa gráficamente las mismas.

En el momento de elaboración de este documento, se encuentra en desarrollo un nuevo proceso selectivo para el ingreso en la Escala Superior del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica que finalizará durante el 2024. Como consecuencia del mismo, un máximo de 9 personas podrá incorporarse al CSN.

**TABLA 1. INCORPORACIONES AL CSN POR AÑO (2014-2023)**

Año	INCORPORACIONES AL CSN									
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Funcionarios del cuerpo técnico (OEP)	0	6	19	0	14	0	24	0	18	3
Funcionarios del cuerpo técnico (SSEE, excedencias, otros)	0	2	0	0	0	0	0	4	1	1
<b>Subtotales (funcionarios del cuerpo técnico)</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>4</b>
Funcionarios procedentes de otros cuerpos - (OEP)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funcionarios procedentes de otros cuerpos- (concurso, LD, EV, SSEE, otros)	6	9	5	4	7	4	7	14	13	22
<b>Subtotales (funcionarios procedentes de otros cuerpos)</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
<b>Personal laboral</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>TOTALES</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>34</b>

**CUADRO 18. INCORPORACIONES AL CSN EN EL PERIODO 2014-2023**



### Incorporaciones al cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica

Como se ha señalado anteriormente, la incorporación de nuevos funcionarios del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica al CSN depende en su gran mayoría de las distintas ofertas de empleo público que se aprueban con base en la tasa de reposición de efectivos, así como de la superación del correspondiente proceso selectivo que se convoque. Es destacable, en este punto, que el CSN se ha venido considerando como sector prioritario a la hora de formular las correspondientes ofertas de empleo público. Ello supone, a efectos prácticos, que el número de plazas ofertadas superan al de reposición de efectivos.

La evolución del número de plazas incluidas en los distintos procesos selectivos convocados por el CSN en el periodo 2014-2023<sup>6</sup> para el ingreso en el cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica se muestra en la tabla 2 que ofrece, además, información relativa al desarrollo de los distintos procesos selectivos, así como al número de aprobados finales. Estas convocatorias se han venido concentrando en la escala superior, debido a que la última convocatoria en la escala técnica fue en el año 1993 y la última promoción interna en el año 2015.

En particular, se aprecia que el número de personas interesadas en participar en estos procesos presenta una evolución dispar. Así, si en el año 2015 se alcanzó un pico en el número de instancias presentadas, que alcanzó las 203, en los siguientes años este número se redujo considerablemente (79, para las plazas convocadas en 2016; y, 83, para el número de plazas convocadas en 2017). Podría extraerse cierta correlación entre el número de plazas convocadas y el número de instancias presentadas (a más plazas, más instancias, por ejemplo, en el año

<sup>6</sup> En el proceso selectivo de 2014 se convocaron 6 plazas por turno libre y 1 por promoción interna. En el proceso selectivo convocado en el año 2022 (que se desarrolló durante 2023) a las plazas previstas en la oferta de empleo público correspondiente, 5, se sumaron las 7 plazas que quedaron vacantes del proceso selectivo anterior correspondiente a la oferta de empleo público del año 2020. En el proceso selectivo convocado en el año 2023 (que se desarrollará durante 2024) a las 7 plazas previstas en la oferta de empleo público, se han sumado 5 plazas vacantes correspondientes a la convocatoria anterior del año 2022.

2015, 2018 y 2019). Sin embargo, esta correlación se quebraría en el último proceso más reciente finalizado en el año 2022, donde se convocaron 12 plazas (un número de plazas mayor al de las convocadas en 2016 y 2017), pero tan solo se presentaron 49 personas. De hecho, es en el proceso selectivo convocado en el 2022 donde se ha presentado el menor número de instancias. Los datos disponibles en este momento sobre el proceso selectivo convocado en el 2023 reflejan que 67 personas han presentado su instancia, lo que supone un incremento interanual en las cifras de participación.

**TABLA 2. NÚMERO DE PLAZAS CONVOCADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA INGRESO EN EL CUERPO TÉCNICO DE SEGURIDAD NUCLEAR Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA Y DESARROLLO DE LOS MISMOS**

INCORPORACIONES DE FUNCIONARIOS DEL CUERPO TÉCNICO DE SEGURIDAD NUCLEAR Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA							
AÑO CONVOCADA	Nº PLAZAS CONVOCADAS	Nº INSTANCIAS PRESENTADAS	APROBADOS EN EL PRIMER EJERCICIO	APROBADOS EN EL 2º EJERCICIO	APROBADOS EN EL 3º EJERCICIO	APROBADOS EN EL 4º EJERCICIO	APROBADOS FINALES
2014	7	119	19	19	9	7	7
2015	20	203	37	37	21	19	19
2016	6	79	19	19	9	6	6
2017	8	83	23	18	12	8	8
2018	25	128	42	38	31	24	24
2019	SIN CONVOCAR						
2020	25	103	27	27	18	18	18
2021	SIN CONVOCAR						
2022	12	49	8	7	3	3	3
2023	12	67	19	17	12	9	No se ha publicado la resolución del procedimiento

Por otra parte, el número de aprobados ha sido desde el 2018 al 2022 inferior al de plazas convocadas. Esta situación se ha intensificado en los últimos dos procesos convocados. Las plazas correspondientes a la convocatoria de 2020 fueron 25 y los aprobados 18, quedando 7 desiertas. En el 2022 se convocaron 12 y han aprobado 3 personas, quedando 9 plazas desiertas. Este elemento, como se apunta en el epígrafe 5, es clave a la hora de abordar el reto del relevo intergeneracional en el CSN.

Finalmente, si se relaciona el número de aprobados finales de cada proceso selectivo con el momento en el que se produce su incorporación (tabla 1), se observa que esta se venía produciendo, en algunos casos, con dos años de diferencia. Por ejemplo, las plazas que se convocaron en el año 2018 se cubrieron en el año 2020, momento en el que se produjo la incorporación de los nuevos funcionarios al CSN. Esta situación también se produjo respecto de las plazas convocadas en el 2020 (en este último año, además, acentuado por la pandemia del COVID 19). Esta tendencia se ha revertido desde el año 2022. Así, si las plazas fueron convocadas en diciembre del 2022 el proceso se ha finalizado en el 2023, año en el que se han incorporado de forma efectiva al CSN las personas que han superado el mismo lo que ha supuesto un incremento significativo de eficacia en el desarrollo del proceso selectivo. Por otra parte, ello está permitiendo acumular las plazas no cubiertas al siguiente proceso selectivo.

### Incorporaciones relativas a los funcionarios pertenecientes a otros cuerpos

La tabla 3 muestra el total incorporaciones que se han producido de funcionarios pertenecientes a otros cuerpos mediante concursos.

Los concursos han permitido incorporar al CSN un total de 63 funcionarios. Si bien, en la serie histórica analizada, este número no ha podido cubrir el total de las necesidades del organismo como se aprecia en el número de plazas declaradas desiertas. En total el 23,10 % de las plazas ofertadas se han quedado desiertas.

**TABLA 3. CONCURSOS DE MÉRITOS.**

AÑOS	PLAZAS PUBLICADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS	PLAZAS CUBIERTAS CON FUNCIONARIOS PROCEDENTES DE OTRAS AAPP*
2014	14	12	2	4
2015	20	18	2	7
2016	20	19	1	3
2017	23	22	1	3
2018	34	30	4	6
2019	49	32	17	9
2020	NO CONVOCADO			
2021	63	41	22	11
2022 (Res.03/02/2022)	20	5	15	5
2022 (Res.15/06/2022)	2	1	1	1
2022 (Res.29/09/2022)	18	18	0	0
2023 (Res.31/01/2023)	25	17	8	13
2023 (Res.11/09/2023)	28	28	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>243</b>	<b>73</b>	<b>63</b>
*Las entradas se materializan en el año de la convocatoria o en el siguiente en función del momento en el que el concurso ha sido convocado				

La supresión de ciertos requisitos referidos, por ejemplo, a los cuerpos de procedencia (claves) para cubrir las distintas plazas ofertadas ha permitido mejorar, en parte, la cobertura de las plazas ofertadas, como se refleja en la reducción del número de plazas desiertas en el año 2023.

### 3.3.2. Salidas

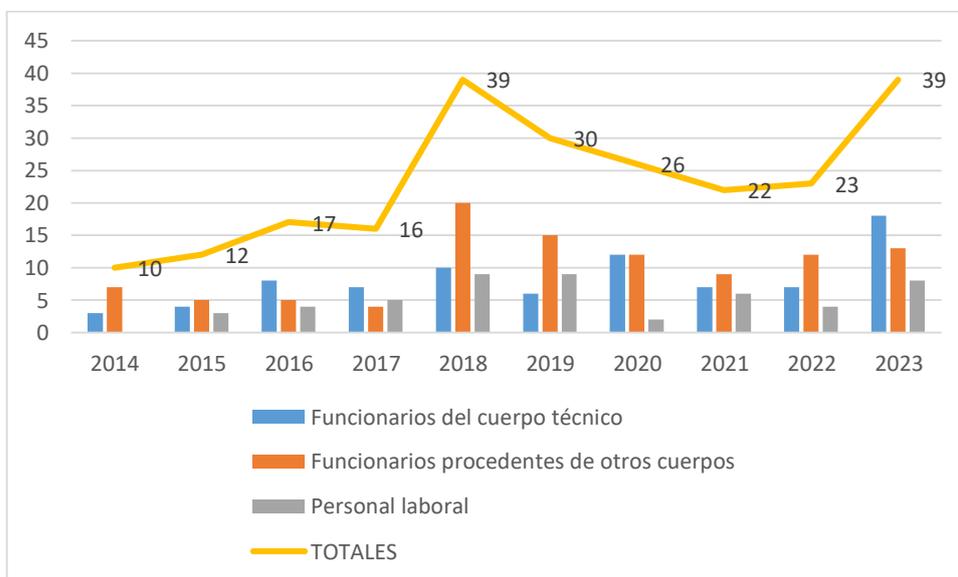
Por lo que respecta a las **salidas del personal**, la evolución agregada de las mismas se cuantifica en la tabla 4 y el cuadro 19 las representa gráficamente.

**TABLA 4. SALIDAS DEL CSN POR AÑO (2014-2023)**

	SALIDAS DEL CSN/AÑO									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Funcionarios del cuerpo técnico</b>	3	4	8	7	10	6	12	7	7	18
<b>Funcionarios procedentes</b>	7	5	5	4	20	15	12	9	12	13

de otros cuerpos										
Personal laboral	0	3	4	5	9	9	2	6	4	8
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>39</b>

CUADRO 19. SALIDAS DEL CSN EN EL PERIODO 2014-2023



Si se analizan las distintas causas de salida, tabla 5, se aprecia que la principal causa es la jubilación del personal.

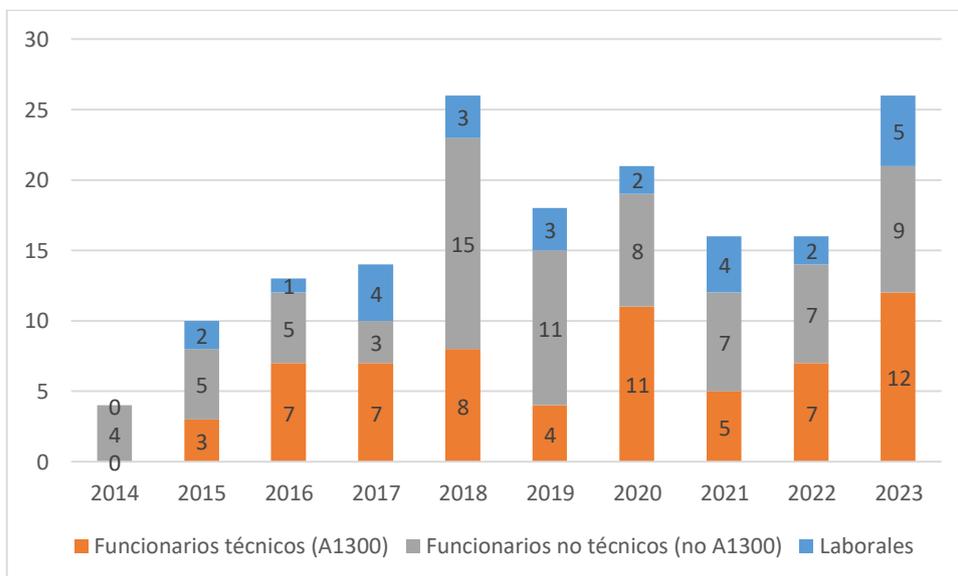
TABLA 5. SALIDAS DEL CSN EN EL PERIODO 2014-2023 POR CAUSAS DE SALIDA

	SALIDAS DEL CSN									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jubilación	0	3	7	7	8	4	11	5	7	12
LD hacia otro organismo	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Concurso hacia otro organismo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Adscripción prov hacia otro organismo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Exc, fallec, RD, lib sep, SSEE, otros	3	0	1	0	1	2	1	1	0	3
<b>Funcionarios procedentes del cuerpo técnico</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
Jubilación	4	5	5	3	15	11	8	7	7	9
LD hacia otro organismo	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0
Concurso hacia otro organismo	3	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Adscripción prov hacia otro organismo	0	0	0	1	1	1	3	1	0	2
Exc, fallec, RD, lib sep, SSEE, otros	0	0	0	0	2	3	0	0	1	1
<b>Funcionarios procedentes de otros cuerpos</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
Jubilación	0	2	1	4	3	3	2	4	2	5
Concurso hacia otro organismo	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1

Finalización contrato	0	1	1	1	3	3	0	1	1	2
Exc, fallec, otros	0	0	2	0	3	2	0	1	0	0
<b>Personal laboral</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

En el periodo 2014-2023 la evolución de las jubilaciones ha sido la siguiente (cuadro 20).

**CUADRO 20. EVOLUCIÓN DE LAS JUBILACIONES EN EL PERIODO 2014-2023**



### 3.3.3. Balance entre incorporaciones y jubilaciones del personal del CSN

A los efectos de este documento es de interés efectuar una comparación entre el número de incorporaciones al CSN y el número de jubilaciones por tipo de personal durante el periodo de 2014 al 2023.

**TABLA 6. INCORPORACIONES Y JUBILACIONES DEL PERSONAL DEL CSN**

	Funcionario cuerpo técnico		Funcionario procedente de otros cuerpos		Personal laboral	
	Incorporaciones	Jubilaciones	Incorporaciones	Jubilaciones	Incorporaciones	Jubilaciones
2014	0	0	6	4	3	0
2015	6	3	9	5	1	2
2016	19	7	5	5	1	1
2017	0	7	4	3	3	4
2018	14	8	7	15	9	3
2019	0	4	4	11	4	3
2020	24	11	7	8	1	2
2021	4	5	14	7	2	4
2022	19	7	13	7	5	2
2023	4	12	22	9	8	5
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>64</b>	<b>91</b>	<b>74</b>	<b>37</b>	<b>26</b>

En relación con los **funcionarios del cuerpo técnico**, el número de incorporaciones durante el periodo 2014-2023 ha sido superior al de jubilaciones. En concreto, en dicho periodo, se han incorporado al organismo 91 funcionarios, mientras que se jubilaron 64. Lo cual supone que el número de efectivos total que se han incorporado es superior a la tasa de reposición. Ello ha originado los incrementos positivos en el número de funcionarios del cuerpo técnico que se han comentado con ocasión del cuadro 17. Ahora bien, si se efectúa un análisis anual de las incorporaciones y jubilaciones, esta tendencia de saldos positivos se ha quebrado en el año 2023, donde el balance entre incorporaciones y jubilaciones ha sido negativo. Las jubilaciones se han cuantificado en 12 y, aunque el número de incorporaciones podría haber sido superior, dado que el proceso selectivo finalizado en 2023 contenía 12 plazas, finalmente han sido solo de 4 (siendo 3 los funcionarios de nuevo ingreso del cuerpo técnico).

Conviene señalar en este punto que el CSN se ha venido considerando, tal y como se ha señalado en este epígrafe, como sector prioritario a la hora de elaborar la oferta de empleo pública, lo que ha permitido que el número de plazas ofertadas sean mayor al de jubilaciones previstas, así como el mantenimiento de la tasa de reposición.

En el personal procedente de otros cuerpos y en el personal laboral, el saldo global es igualmente positivo.

### 3.4. ¿Qué proyección de jubilaciones se prevé para el periodo 2024-2030?

La elaboración de una proyección sobre las jubilaciones en el CSN en el corto y medio plazo presenta ciertas dificultades debido a que la decisión de jubilación es, en cierta medida, voluntaria hasta los 70 años y, por tanto, no es posible anticipar con exactitud las decisiones individuales de cada persona.

Por ello, a la hora de abordar esta proyección, es preciso partir de, al menos, tres consideraciones. Una corresponde a aquellas personas que cumplen 65 años<sup>7</sup> en el periodo 2024-2030 y que efectivamente se jubilan. Otra, a aquellas personas que, aun cumpliendo 65 años en este periodo, deciden mantenerse en servicio activo durante un periodo de tiempo como máximo hasta los 70. Otra, relativa a aquellas personas que cumplen 70 en dicho periodo y que obligatoriamente se van a jubilar.

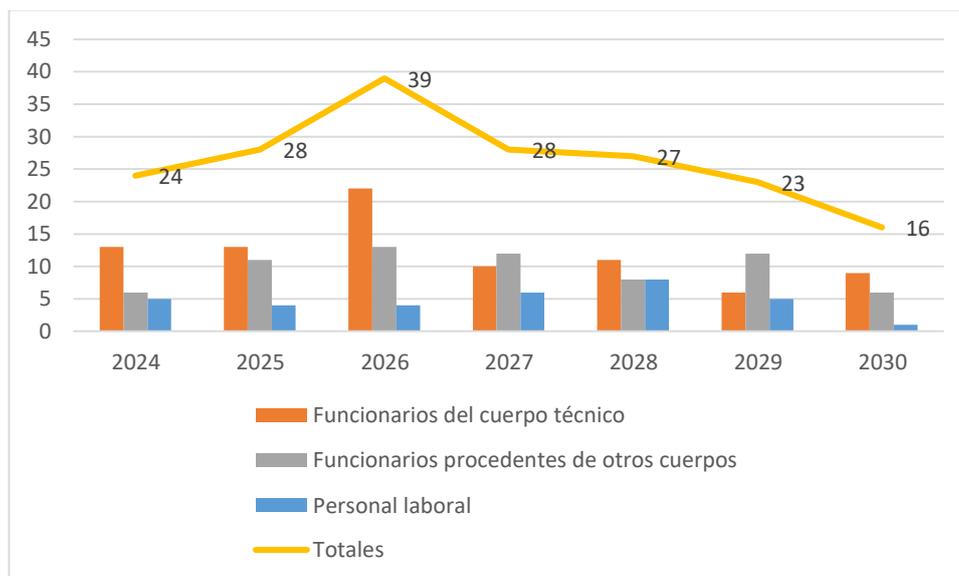
Teniendo en cuenta estas consideraciones, el cuadro 21 muestra la proyección de jubilaciones máximas que se pueden producir anualmente en el periodo 2024-2030 (tomando en consideración quienes cumplen 65 o más años en dicho periodo). En este sentido, las jubilaciones máximas totales previstas son de 185.

En el misma se observa un pico en el número de jubilaciones máximas previstas en el año 2026, donde las jubilaciones máximas previstas se elevan a 39. El ritmo de jubilaciones anteriores y posteriores a este año es relativamente constante.

---

<sup>7</sup> De acuerdo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, la edad de jubilación ordinaria en 2024 es de 66 años y 6 meses para las personas que tienen menos de 38 años cotizados. Los 65 años se mantienen para aquellas que han cotizado 38 años o más. A efectos de este documento, se ha tomado como referencia los 65 años.

**CUADRO 21. PROYECCIÓN DE JUBILACIONES MÁXIMAS DE PERSONAL DEL CSN EN PERIODO 2024-2030**



Si las proyecciones se refieren al personal procedente del cuerpo técnico, se estima que, en el periodo 2024-2030, el total de jubilaciones máximas previstas serán de 84. En este cuerpo, el pico detectado en el año 2026 se traduce en un número de 22 jubilaciones máximas previstas, manteniéndose en los años anteriores y posteriores tendencias semejantes, con un ligero descenso en los últimos años del periodo analizado debido a la nueva distribución por edad que resultará tras las jubilaciones producidas y la incorporación de nuevo personal.

Estas jubilaciones supondrán, además, la salida de personal con una experiencia profesional dilatada que se incorporó al organismo en su momento de creación y en los primeros años tras su creación, coincidiendo con el arranque de la mayoría de las instalaciones nucleares existentes en el país se produjo en ese momento y alterarán notablemente la composición por edad de la plantilla del CSN.

No obstante, esta proyección relativa al número de jubilaciones máximas de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico debería ajustarse, debido a las consideraciones de las que partía este apartado. Por ello, se plantea, a continuación, tabla 7, la proyección del número de jubilaciones mínimas que se producirán en el CSN en dicho periodo teniendo en cuenta para ello al número de personas que, a 31 de diciembre de 2023, se encuentran en servicio activo y que cumplen 70 años entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2030.

**TABLA 7. JUBILACIONES MÍNIMAS DE PERSONAL PROCEDENTE DEL CUERPO TÉCNICO EN PERIODO 2024-2030**

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL
<b>Funcionarios del cuerpo técnico</b>	1	4	7	6	9	10	9	46

Partiendo de estas dos hipótesis, se prevé que un total de **46 funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico se jubilarán en dicho periodo**, esta cifra puede interpretarse como el número de jubilaciones que necesariamente se producirán entre el 2024-2030 en el cuerpo técnico.

Si bien, el número puede incrementarse con la jubilación de las personas que en este periodo cumplan 65 o más y decidan jubilarse. Ocurre, por ejemplo, en el 2024. A la fecha de elaboración de este documento ya se han jubilado o han solicitado su jubilación 10 efectivos, cuando el mínimo en el 2024 era 1 y el máximo, 13. Además, también se ha jubilado una persona que, sin pertenecer al cuerpo técnico, ocupaba un puesto de tipo técnico.

Por ello, a los efectos de este documento, podría **estimarse de forma más realista** el número de jubilación esperadas, atendiendo a la media entre las jubilaciones esperadas mínimas y las esperadas máximas, lo que **resultaría en una proyección de jubilaciones en el personal procedente del cuerpo técnico de 65.**

Esta proyección de número de jubilaciones se limita en este documento al cuerpo técnico debido a que, dada su especificidad, no se producen de forma habitual movimientos de personal hacia otras administraciones y, por tanto, las jubilaciones se producirán mientras están prestando sus servicios en el CSN. Este elemento no es predecible respecto de los funcionarios pertenecientes a otras administraciones públicas y al personal laboral.

### 3.5. Reflexión sobre el número de horas dedicadas a los procesos del CSN en el periodo 2014-2023

Para la estimación del número de personas que precisará el CSN para el ejercicio eficiente y eficaz de las funciones que tiene encomendadas el organismo, se ha considerado de interés, a los efectos de este documento, analizar el número de recursos dedicados en el periodo 2014-2023 a las principales actividades del organismo agrupadas en distintos procesos y, en particular, el número de horas<sup>8</sup> que se han imputado en el periodo 2014-2023 a los procesos reguladores básicos, así como a los procesos de dirección, comunicación y apoyo.

A los meros efectos expositivos y partiendo de la agrupación de procesos en los que se basan las imputaciones en el CSN, los cinco **procesos reguladores básicos** que se identificaban en el apartado 1 de este documento (a saber: elaboración y propuesta normativa; instalaciones, autorización y evaluación y licencias de personal; actividades; supervisión y control; y, apercibimiento y proceso coercitivo) **se agrupan en los tres siguientes: elaboración normativa; instalaciones nucleares y del ciclo e instalaciones radiactivas** (autorización, evaluación, supervisión y control y licencias); y, **actividades** (transporte, entidades de servicio, empresas externas, vigilancia y control de los trabajadores, vigilancia y control del público y medio ambiente, gestión de emergencias y seguridad física).

---

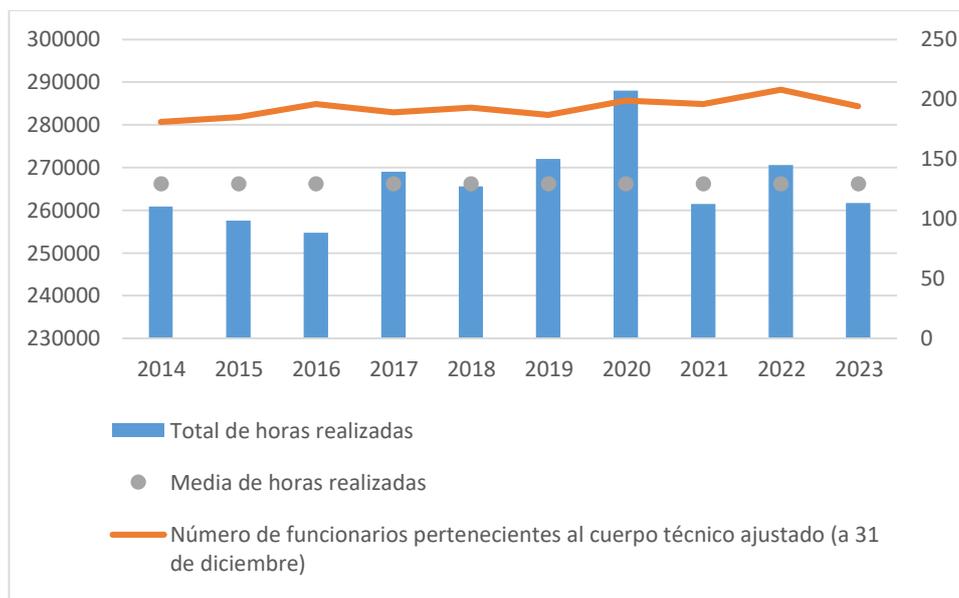
<sup>8</sup>Los datos empleados en este apartado proceden de los informes de cumplimiento anual del PAT 2014 a 2023. Se recuerda que el sistema de imputaciones del CSN del que se extraen los datos de horas realizadas, presenta ciertas limitaciones, pues durante el periodo de tiempo analizado, solo imputan al mismo los funcionarios de nivel 22 o superior.

**TABLA 8. HORAS DE TRABAJO REALIZADAS –PROCESO REGULADORES BÁSICOS DEL CSN 2014-2023**

	Horas de trabajo realizadas			
	Elaboración normativa	Instalaciones	Actividades	Total horas realizadas
2014	19.034	189.320	52.525	260.879
2015	16.846	189.826	50.900	257.572
2016	15.771	186.715	52.262	254.748
2017	15.438	192.101	61.505	269.044
2018	13.272	191.809	60.522	265.603
2019	13.873	194.213	63.936	272.022
2020	14.132	217.328	56.523	287.983
2021	15.041	190.987	55.459	261.487
2022	14.132	207.551	48.945	270.628
2023	13.166	204.117	44.410	261.693

La relación entre el total de horas realizadas en estos procesos reguladores básicos y el total de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica se muestra en el cuadro 22. Conviene destacar, no obstante, que un número de funcionarios procedentes de otras administraciones han podido o pueden, en el momento de elaboración de este documento, desarrollar funciones en estas acciones reguladoras básicas, como se ha puesto de manifiesto en el apartado 3.1 de este documento. Si bien, dado que este número es muy reducido, no se ha considerado significativo al efecto de este análisis. Por otra parte, sí que conviene considerar a efectos de este análisis que una parte del total de funcionarios del cuerpo técnico prestan funciones o desarrollan actividades en el marco de los procesos de apoyo o se encuentran en unidades de apoyo o asesoramiento de la dirección del organismo. Por ello, en el cuadro 22 se ha procedido a efectuar un ajuste anual de -24 funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica (entendiendo que estos no dedican sus horas a los procesos reguladores que se representan en el cuadro 22).

**CUADRO 22. EVOLUCIÓN DE LAS HORAS REALIZADAS SOBRE LOS PROCESOS REGULADORES BÁSICOS Y DEL PERSONAL DEL CUERPO TÉCNICO 2014-2023**



Como se aprecia en el cuadro 22, el número de horas total que se ha dedicado a los procesos reguladores básicos presenta cierta estabilidad, con una media de 266.662,89 horas/año. En el año 2020, el número de horas total que se dedicaron a estos procesos fue de 287.983, esto arroja un resultado de 21.320 horas por encima de la media anual, como consecuencia, entre otros factores, de las evaluaciones asociadas a emisión de informe preceptivo por parte del CSN para las renovaciones de las autorizaciones de explotación de varias de centrales nucleares.

Por otra parte, el número de horas que se han dedicado en el periodo 2014-2023 a los **procesos de dirección, apoyo y comunicación** definidos en el apartado 1 de este documento se recogen en la tabla 9.

En relación con esta tabla es preciso destacar que las horas que se imputan a estos procesos no proceden exclusivamente de personal procedente de otras administraciones, sino que, en función de los mismos, se desarrollan también, como se señalaba en el apartado anterior, por personal perteneciente al cuerpo técnico. En concreto, el personal procedente de otras administraciones se encuentra, en una mayor proporción, en el proceso de gestión y organización, recursos humanos y sistema de información.

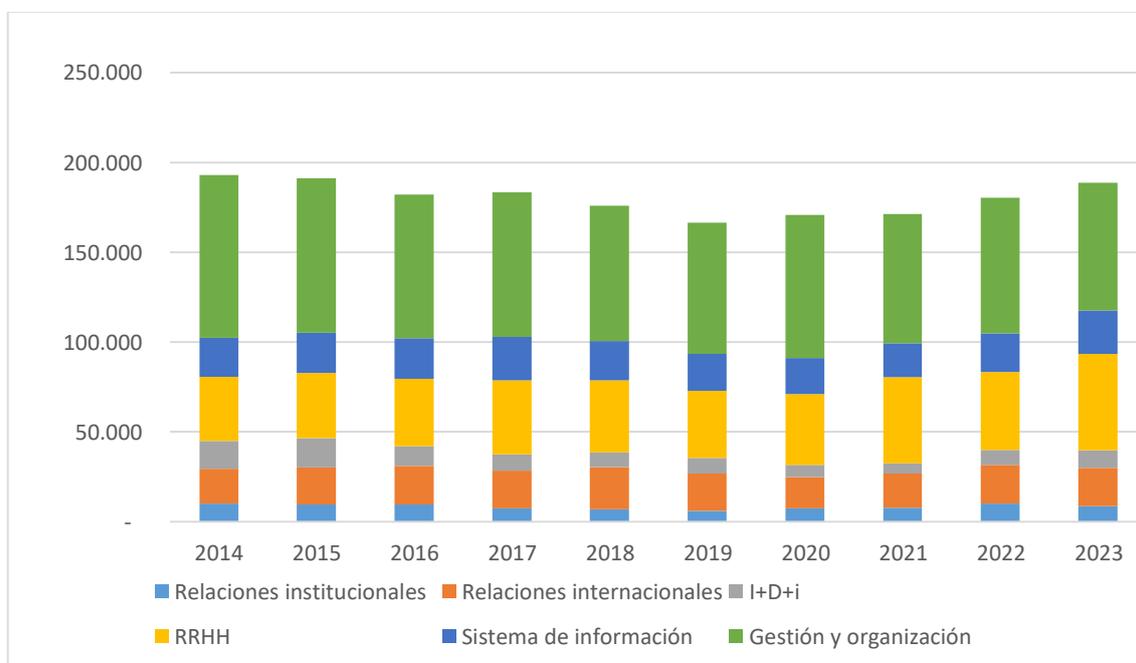
**TABLA 9. HORAS REALIZADAS POR AÑO EN LOS PROCESOS DE APOYO DEL CSN Y PROCESOS DE DIRECCIÓN Y COMUNICACIÓN**

	Horas realizadas							
	Gestión y organización <sup>1</sup>	RRHH <sup>2</sup>	Sistema de información	Relaciones internacionales	I+D+i	Relaciones institucionales	Dirección <sup>3</sup>	Comunicación
2014	90.743	35.628	21.809	19.467	15.377	10.000	129	23.519
2015	86.147	36.361	22.324	20.652	16.220	9.527	-	20.059
2016	80.251	37.482	22.456	21.574	10.950	9.502	-	17.450
2017	80.666	41.333	24.148	20.797	9.075	7.470	-	19.441

2018	75.500	40.163	21.769	23.417	8.201	6.880	-	21.481
2019	73.246	37.285	20.519	20.773	8.753	5.955	-	20.724
2020	79.714	39.451	20.124	17.412	6.731	7.333	-	18.432
2021	72.075	47.854	18.810	19.059	5.689	7.761	2.790	18.519
2022	75.625	43.307	21.492	21.549	8.359	10.007	4.579	18.721
2023	71.187	53.633	24.092	21.274	9.906	8.585	5.921	16.989

<sup>1</sup> En este proceso se incluye la gestión económica y financiera, la gestión documental y el sistema de gestión.  
<sup>2</sup> En este proceso se incluyen, entre otros aspectos, el proyecto SAT, la formación y la gestión del conocimiento.  
<sup>3</sup> Los distintos informes de seguimiento del PAT no han incluido, en todo caso, el número de horas imputadas al proceso de dirección del organismo. Además, algunas de las personas que trabajan en el mismo no se encuentran incorporadas al sistema de imputación del CSN. De ahí que el número de horas que se recogen en la tabla no se corresponden con el total de horas realizadas sobre el mismo.

**CUADRO 23. EVOLUCIÓN DE LAS HORAS REALIZADAS SOBRE LOS PROCESO DE APOYO 2014-2023**



El número de horas realizadas sobre cada proceso de apoyo muestra, en la serie temporal analizada, cierta estabilidad, incluidos los procesos relativos a la gestión y organización, recursos humanos y sistema de información, pese a que el personal procedente de otras administraciones y que fundamentalmente presta servicios en estos se ha reducido considerablemente durante el periodo 2014-2023, tal y como se apreciaba en el anterior cuadro 23.

## 4. Las necesidades de personal del CSN en el corto y medio plazo

---

De acuerdo con lo sugerido en el informe de la misión IRRS, este epígrafe plantea una estimación sobre “*el número de personas*” que requerirá el CSN en relación con el cuerpo de pertenencia partiendo del balance entre los potenciales retos y necesidades (que se han relacionado en el apartado 2 de este documento) y los recursos humanos disponibles (analizados en el apartado 3). Se apunta que esta estimación deberá estar alineada con el ciclo presupuestario, teniendo en cuenta que la suficiencia de recursos humanos deberá quedar garantizada.

### 4.1. Cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica

Partiendo de cómo el CSN ha podido abordar con éxito las distintas funciones en el periodo 2014-2023 -dada la cifra de funcionarios pertenecientes al cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica existentes en cada año y las horas que se han invertido para ello- y ante la proyección de jubilaciones apuntada en el epígrafe anterior, este documento plantea los dos siguientes escenarios.

#### Escenario 1- Mantenimiento del número de efectivos y su optimización

La cifra actual de técnicos debe ser mantenida, al menos, asegurando la cobertura de las salidas vinculadas a jubilaciones, para acometer adecuadamente los potenciales retos y actividades identificadas, así como aquellas otras actividades en curso. Como se decía anteriormente, el análisis relativo a los perfiles que se precisarán para cometer tales retos se encuentra en otros proyectos o documentos, relacionados con este.

Teniendo en cuenta este escenario y la progresión prevista de jubilaciones del personal del cuerpo técnico para los próximos años (con el pico máximo en 2026), **sería necesario asegurar y cubrir una oferta de empleo público de los años 2023 a 2030 de, al menos, 65 personas.**

Si se logra mantener cierta estabilidad en la cifra de funcionarios técnicos, tal y como se ha producido durante el periodo 2014-2023, podrían acometerse los potenciales retos de naturaleza técnica, tal y como se ha venido haciendo en los últimos años.

Además, el establecimiento de medidas de optimización y de movilidad interna y gestión del conocimiento (para paliar la pérdida del talento y conocimiento acumulado en la plantilla que abandonará el CSN) permitirá distribuir mejor la carga de trabajo entre los funcionarios técnicos y entre estos y las unidades a las que pertenecen, lo que repercutirá en la eficacia y eficiencia y calidad del trabajo realizado. Sobre estas dos medidas se profundizará en el apartado relativo a las acciones a implementar.

#### Escenario 2- Incremento del número neto de efectivos

En caso de que la tasa de reposición se mantenga como el criterio para determinar la oferta de empleo público y esta pueda ser, para el CSN, mayor a la del 100% debido al mantenimiento de la consideración del organismo como sector prioritario, se podrán convocar un número de plazas mayor al del número de jubilaciones que, sin embargo, y a la vista del desarrollo de los últimos procesos selectivos -en los que un porcentaje significativo de plazas viene quedando vacante- no necesariamente se traducirá en un mayor número de incorporaciones efectivas.

En efecto, en cualquiera de los dos escenarios, mantenimiento o incremento neto del número de efectivos, y a la vista de los datos relativos al desarrollo de los distintos procesos selectivos convocados y, en particular, de los dos últimos procesos finalizados (tabla 2), es preciso desplegar, en el corto plazo, medidas para mejorar el conocimiento del organismo por parte de los potenciales trabajadores como un lugar atractivo para el desarrollo de una carrera profesional con futuro e incrementar no solo el número de personas que participen en los próximos procesos selectivos sino también, y más importante, que logren superarlo.

Junto a ello, será preciso desplegar, como ya se ha apuntado, medidas de gestión del conocimiento ante las salidas de personal que poseen gran experiencia y capacitación.

Las acciones previstas en el apartado 5 de este plan, que serán desarrolladas a través de los planes anuales, permitirán, además, actualizar estas estimaciones según criterios cualitativos y por perfiles profesionales.

#### 4.2. Personal procedente de otras administraciones

Con el fin de estimar el número de personas que precisará el CSN y que proceden de otras administraciones públicas (principalmente, personal TIC y de gestión pública y administrativa), se plantea lo siguiente:

##### Personal de las TIC

La pandemia por la COVID-19 ha supuesto globalmente un incremento en el número de desarrollos informáticos, así como la adaptación al nuevo escenario asociado a la implantación del modo de trabajo en modalidad no presencial. Si bien, los potenciales retos en este ámbito ligados a la ciberseguridad y a la plena digitalización del CSN e incorporación de la inteligencia artificial como herramienta de gestión, como se ha señalado en el apartado 2 de este documento, requieren del desarrollo de herramientas tecnológicas nuevas, una importante actualización y mejora de las ya existentes, un esfuerzo de modernización, así como una atención especial y refuerzo constante de la seguridad con objeto de prevenir y evitar ciberataques, configurándose como un verdadero reto organizacional.

El CSN dispone en la actualidad de una plantilla en la subdirección de tecnologías de la información de 22 efectivos, y 4 vacantes, para gestionar más de 120 aplicativos diferentes, con un proceso de obsolescencia continuo y la demanda diaria de nuevos servicios y funcionalidad. Por ello, es indispensable un refuerzo en el número de profesionales de las Tecnologías de la Información con perfiles que se enfoquen a la gestión de aplicaciones, al refuerzo de las estructuras y medios del CSN, relacionados con la ciberseguridad con motivo del renovado reglamento del Esquema Nacional de Seguridad, y sobre todo por el recrudecimiento de los ciberataques al sector público agravado más aún por el uso de la IA en sus acciones.

Un Consejo de Seguridad Nuclear del siglo XXI necesita tanto una estructura administrativa que responda con eficacia y eficiencia a los potenciales retos y actividades, como herramientas informáticas del siglo XXI.

Se precisa, por tanto, de forma casi inmediata y, en particular, a partir del año 2025, incrementar el número de personal procedentes de otros cuerpos de la administración (en particular, de personal TIC) en la subdirección de tecnología de información del CSN de forma que, al menos,

**se cubran las vacantes existentes a la fecha de elaboración de este documento y avanzar hacia una nueva estructura reforzada de dicha subdirección con el fin de acometer los retos que este ámbito se han identificado.**

Es relevante en este sentido que, en el CSN, a 31 de diciembre de 2023, de los 22 efectivos solo hay una persona procedente del cuerpo superior de sistemas y tecnologías de la información de la administración del Estado, A1, 5 personas procedentes del cuerpo de gestión de sistemas e informática de la administración del Estado, A2, y 4 personas del cuerpo técnico auxiliares de informática de la administración del Estado, C1. Es importante, por lo tanto, **reforzar la presencia de personal procedentes de cuerpos TIC para mandos intermedios con perfiles especializados, muy particularmente en las áreas de servicios digitales y desarrollo, y ciberseguridad.**

Sin embargo, debido a que esta situación no es específica del CSN, sino que este potencial reto es general para el conjunto de las administraciones, el reclutamiento de funcionarios de la Administración General del Estado especialistas en esa materia ha adquirido una enorme dificultad. Por ello, mientras tanto, la búsqueda de vías alternativas como encargos o contratos se plantean como una alternativa que no reduce, en cualquier caso, la necesidad de disponer de personal propio experto en dicha materia que efectúe la dirección y supervisión de estas contrataciones, de ahí la eventual necesidad de ajustar la propia composición de la subdirección y de las necesidades y aptitudes que precisa la misma (aspectos que forman parte de otros documentos y proyectos que se están llevando a cabo por el CSN).

### Personal de cuerpos generalistas

Junto con la función gerencial que es ejercida por personal no especialista en seguridad nuclear y protección radiológica y que debería reforzarse, en particular, en el ámbito de las unidades y subdirecciones de la Secretaría General, la presencia de personal perteneciente a cuerpos generalistas se traduce en una proporción es de 1 gestor administrativo por cada 3 técnicos. Para mantener homogéneos los niveles operativos del organismo, se debe, al menos, **mantener el personal existente en este ámbito, cubriendo las vacantes (incluidas por razón de jubilación) que se prevean**, mientras se desarrollan y modernizan, simultáneamente, las aplicaciones y herramientas que, de forma segura, agilicen y faciliten las tareas de tipo administrativo y gerencial.

Como se ha indicado anteriormente, la tasa de jubilación de la plantilla del CSN es especialmente elevada entre los cuerpos generales, y, de forma coherente, afectará con mayor fuerza a la Subdirección de Personal y Administración (SPA), en particular a la gestión de recursos humanos y a la gestión económica y financiera.

El refuerzo de las plantillas de personal y gestión económica es esencial para el funcionamiento de los servicios comunes del organismo, en elementos tan críticos como la gestión de los ingresos a través de tasas y precios públicos, o el propio funcionamiento interno de los servicios comunes y de recursos humanos. Además, dicho refuerzo es requerido para acometer las acciones que se recogen en el apartado 5 de este plan y, por ende, para el cumplimiento de los objetivos previstos.

La falta de personal administrativo, que es esencial en la SPA, es común, sin embargo, a otras subdirecciones que desarrollan funciones básicas, pero con fuerte componente administrativo, donde se requieren, por tanto, servicios de apoyo al Cuerpo Técnico, como, por ejemplo, en la SRO.

Debido a que la incorporación de personal que cubra estas vacantes se produce primordialmente a través de la convocatoria de concursos, es necesario garantizar el atractivo de estos puestos, para la atracción y retención de estos perfiles, en un contexto, no obstante, de competencia en una administración pública envejecida lo que genera dificultades en la cobertura de los puestos administrativos de menor nivel.

Por otra parte, la petición de oferta de empleo público de cuerpos generalistas (y TIC) para el CSN, tal y como se ha realizado en la última solicitud, y **conseguir que estos funcionarios de nuevo ingreso sean asignados directamente al CSN en el momento en el que el Gobierno efectúa el correspondiente reparto es clave para incrementar la incorporación al CSN de personal procedentes de otras administraciones públicas**, pues como se ha mostrado en la tabla 1, esta vía no ha permitido incorporar personal de otros cuerpos en el periodo 2014-2023.

## SEGUNDA PARTE

---

### 5. Objetivos, líneas y programas de actuación del Plan de recursos humanos del CSN 2024-2030

---

Partiendo de la certeza de que el mayor valor del CSN son las personas que lo integran, y del análisis sobre la situación actual de los recursos humanos del CSN –apartado 3- y de las necesidades futuras a corto y medio plazo asociadas a los nuevos retos –apartado 2, así como a la reposición de efectivos en personal por jubilaciones, este plan de recursos humanos del CSN 2024-2030 se configura como una herramienta clave para la gestión de los recursos humanos del CSN. En este sentido, el plan define una serie de programas y acciones con la finalidad de alcanzar un conjunto de objetivos y en el marco de determinadas líneas de actuación que se desarrollan a continuación.

#### 5.1.1. Objetivos del plan

El objetivo general de este plan de recursos humanos del CSN 2024-2030 es el de **asegurar, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo.**

Siendo este el objetivo general de este plan de recursos humanos 2024-2030, los **objetivos específicos** (en adelante, OE) son los siguientes:

1. Atraer a más personas con las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de las funciones básicas y de apoyo del CSN
2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción
3. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales
4. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización
5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo, y fomentar el sentido de pertenencia
6. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN.
7. Disponer de la información relativa a los recursos humanos del organismo de forma ágil y actualizada

#### 5.1.2. Líneas de actuación

Además, este plan define las siguientes líneas de actuación que poseen, además, una vinculación directa con los objetivos anteriormente relacionados.

Línea 1. Atracción de talento

Línea 2. Gestión del talento

Línea 3. Retención del talento

Línea 4. Mecanismos de movilidad interna

Línea 5. Organización de los recursos humanos: grupos profesionales, perfiles de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo

Se considera de interés, en este punto, efectuar un **breve análisis del estado actual de situación de estas líneas de actuación**, señalando que las acciones en materia de atracción, retención de talento, el uso de mecanismos de movilidad interna y la organización de los recursos humanos se incluyen fundamentalmente en el marco del proceso de recursos humanos y que las acciones en el marco de la gestión del talento se ordenan en el proceso de creación y desarrollo de competencias.

- **Línea 1. Atracción del talento.** El CSN ha venido impulsando una serie de acciones para mejorar el conocimiento del organismo como un lugar atractivo para el desarrollo de una carrera profesional, así como para mejorar el proceso selectivo. También se han impulsado medidas para agilizar los procesos selectivos y de promoción a través de una mejor planificación de tales procesos.
- **Línea 2. Gestión del talento.** Anualmente el CSN aprueba su plan de formación y está desarrollando el proyecto “*Systematic Approach to Training*” (SAT, en sus siglas en inglés) que sirve como metodología para definir los perfiles profesionales (conocimientos y aptitudes) del personal del CSN para desempeñar con eficiencia y eficacia cada puesto de trabajo y, con base a dichos perfiles profesionales, definir de una forma más sistemática el plan de formación del personal que ejerce funciones básicas del organismo. Además, se han lanzado iniciativas para la gestión del conocimiento que requieren, no obstante, una sistemática específica. Por lo que respecta a la evaluación del desempeño, el modelo de evaluación del desempeño existente en la actualidad en el CSN se presenta ligado a la carrera profesional horizontal que se encuentra, además, en su fase de aplicación transitoria. Sin perjuicio de ello, el real decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre plantea la evaluación del desempeño como obligatoria para todo el personal con efectos en diversas materias.
- **Línea 3. Retención de talento.** En el año 2023, el CSN ha aprobado el nuevo modelo de carrera profesional horizontal que en la actualidad se está aplicando en su fase transitoria. Además, se han revisado las políticas retributivas del personal del organismo con la voluntad del objetivo de atraer y mantener el talento y asegurar su permanencia, aunque deberán ser completadas con los nuevos complementos asociados a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño que crea el citado real decreto-ley. Conviene recordar que en el año 2023 la productividad mensual de los funcionarios se ha incrementado en una media del 17,67%, aunque en los puestos inferiores a nivel 22 el incremento ha sido del 21%. El CSN dispone, además, de un mecanismo de productividad por objetivos cuyos criterios generales de reparto han sido negociados con los agentes sindicales. Por lo que respecta a las condiciones laborales y al ambiente de trabajo, el CSN dispone de un esquema de teletrabajo, y se potencia el sentido de

pertenencia. Todas estas actividades son también ejes de la orientación de la gestión de recursos humanos.

- **Línea 4. Mecanismos de movilidad interna.** Estos mecanismos que son definidos por la normativa aplicable a los empleados públicos se han empleado en función de las necesidades. En particular, algunos de ellos se han empleado para dar cobertura a las necesidades coyunturales o estructurales surgidas de los retos identificados.
- **Línea 5. Organización de los recursos humanos: grupos profesionales, perfiles de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo.** La relación de puestos de trabajo se configura, en la actualidad, como el principal instrumento que ordena los puestos de trabajo en el CSN, permitiendo organizar y dotar de efectivos a los equipos según los objetivos estratégicos y las prioridades que se definan.

Por otra parte, como se ha indicado en relación con la línea 2, en el marco de los trabajos de análisis y diseño de la metodología SAT se han definido **perfiles de puestos de trabajo** con base en las competencias requeridas y, además, estos se han agrupado en colectivos a efectos de planificar las actividades formativas para los puestos de trabajo técnicos.

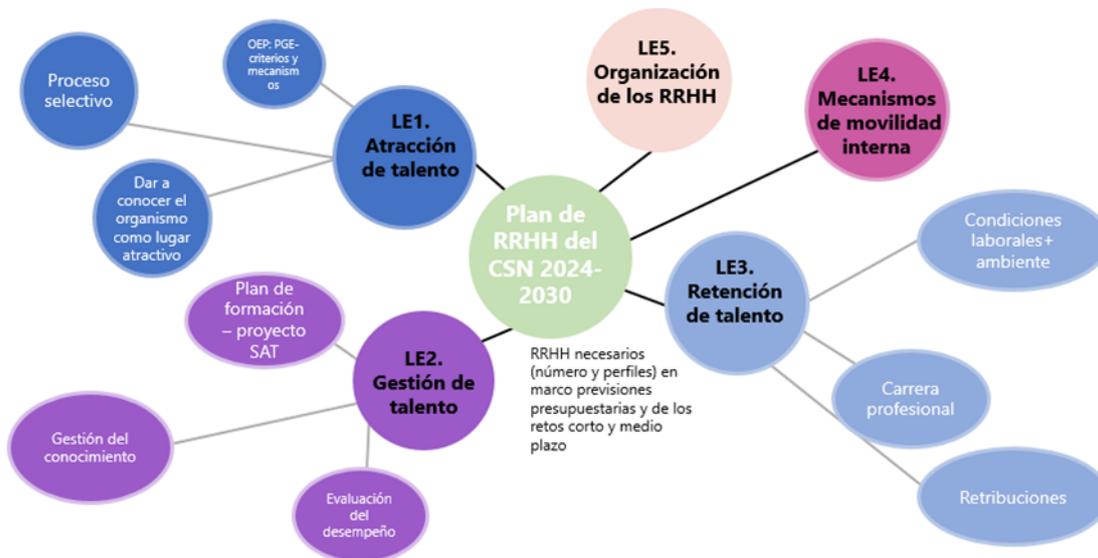
Finalmente, no se dispone de un sistema de información de los recursos humanos que apoye tanto la toma de decisiones, con información tanto cuantitativa como cualitativa (vinculadas a la experiencia profesional, área de trabajo y curva de aprendizaje de este tipo de tareas), como la aplicación práctica de las acciones que se desplieguen para su gestión, pues el existente en la actualidad presenta numerosas limitaciones.

### 5.1.3. Programas de actuación

Se recogen, a continuación, los programas que, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, se acometerán para dar cumplimiento a los objetivos, generales y específicos, definidos en este plan de recursos humanos del CSN y enmarcados en las distintas líneas previstas.

1. Programa de atracción del talento
2. Programa para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica
3. Programa para la mejor planificación de la OEP
4. Programa de formación del personal del CSN
5. Programa para la gestión del conocimiento
6. Programa para la evaluación del desempeño
7. Programa de gestión por competencias.
8. Programa relativo a la carrera profesional horizontal que permita el desarrollo profesional de los funcionarios al servicio del organismo
9. Programa para la mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario
10. Programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo
11. Programa para el diseño e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos

**CUADRO 24. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS DEL CSN.**



Para cada uno de ellos, será necesaria una comunicación interna adecuada con el fin de que el personal del CSN, así como el personal directivo comprendan los objetivos de las medidas y sus beneficios. En algunos de ellos, además, se deberán plantear medidas de acompañamiento, formación y gestión del cambio.

En aquellos en los que así sea exigido por la normativa aplicable, y sin perjuicio de los cauces habituales de comunicación, será precisa la negociación con las organizaciones sindicales para su desarrollo y puesta en marcha. Del mismo modo, cuando así sea exigido por la normativa, la medida precisará su adopción por el Pleno del organismo.

Finalmente se destaca que estos programas son completados con otros proyectos o planes que se están desarrollando de forma paralela en el CSN como el relativo al I Plan de Igualdad que dispone de una programación específica, y que, tanto por la y perspectiva transversal del mismo, como por el contenido específico de algunas de las medidas previstas en él, debe, necesariamente, estar alineado con el Plan de RRHH.

**1. Programa de atracción del talento**

Línea de actuación en la que se inserta el programa	Línea 1. Atracción de talento
Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE1. Atraer a más personas con las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de las funciones básicas y de apoyo del CSN

	OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la visibilidad del CSN entre la ciudadanía y en centros universitarios o canteras de profesionales con talento</li> <li>• Fomentar la imagen del CSN como un lugar atractivo para el desarrollo de una carrera profesional</li> <li>• Poner en valor la imagen del CSN y de su misión en la sociedad</li> <li>• Incrementar el número de personas que se presentan a los procesos selectivos, en el caso del cuerpo técnico; así como a los procesos de cobertura de vacantes y promoción, en el caso de personal procedente de otras administraciones públicas</li> </ul>

A la vista de la evolución de las incorporaciones al CSN y, en particular, del reducido número de personas que se presentan y, en particular, que superan el proceso selectivo para el ingreso al cuerpo técnico, la identificación e implementación de acciones para la atracción del talento y para mejorar la información que se proporciona sobre el CSN como un lugar atractivo para el desarrollo profesional, debe partir de un previo análisis de los intereses y expectativas de la población activa y, en particular, de los jóvenes profesionales. Este análisis permitirá orientar, de forma adecuada, las medidas o acciones que se implementen para atraer talento.

#### ¿Qué busca la población activa, especialmente, los jóvenes, en relación con el empleo?

Para dar respuesta a esta pregunta, se avanzan algunos datos al respecto.

La encuesta realizada por el Centro de Estudios Andaluces en el 2020 en relación con la administración y su personal, ofrece estas conclusiones en relación con el empleo en la administración (autonómica):

- El 21% de las personas andaluzas menores de 25 años querrían ser personal funcionario, el 79% no ve la Administración Pública como alternativa de empleo, independientemente de su situación laboral (empleado o no). Son las personas mayores de 35 años, las que en mayor medida querrían acceder a la función pública, pero no como vocación de servicio, sino como garantía de seguridad laboral.
- El nivel educativo no tiene mucha influencia entre las personas que quieren orientar su carrera hacia el sector público. Un factor influyente es tener experiencia laboral previa. Esto significa que se valora más el trabajo en la Administración por parte de las personas trabajadoras con experiencia previa, frente a las que se incorporarán al mercado laboral por primera vez.
- Se aprecian como principales ventajas del empleo público: mayores derechos laborales, mayor seguridad en el empleo y mayor conciliación laboral.

Por su parte, el reciente informe Youth Talks elaborado en el 2023 ofrece estas conclusiones respecto a los jóvenes españoles.

- Los jóvenes españoles aspiran a la felicidad personal algo menos que el resto de europeos (29% frente al 33) y su segunda aspiración es la estabilidad en la vida (22%), algo que sólo plantean un 6% de los jóvenes de Europa occidental.

- En cuanto a las inquietudes, mientras que a los europeos lo que más les inquieta es la carrera y el desarrollo profesional (20%), esa preocupación ocupa el segundo lugar entre los españoles (también con un 20%) y la expresan como "la dificultad para conseguir un empleo o el empleo que desean", muy en línea con su primer motivo de inquietud, que es la situación económica (23%).
- Por lo que respecta a las preocupaciones de los jóvenes, el cambio climático preocupa al 63% de los jóvenes de otros países europeos, sólo lo hace al 35% de los españoles encuestados en el marco de este informe, que están más sensibilizados por la sostenibilidad económica y social y avanzar en igualdad y justicia.

### ¿Qué ofrece o puede ofrecer el CSN?

A la vista, por tanto, de las aspiraciones, inquietudes y preocupaciones de los jóvenes en la actualidad, se percibe que buena parte de los elementos que puede ofrecer el CSN son, a priori, fortalezas en cuanto a la atracción de talento: el CSN ofrece empleo estable y de calidad, con vocación de servicio público y oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a los salarios, con la importancia que se le atribuye por los jóvenes, y aunque a priori sean menores que los que puede ofrecer el sector privado, el CSN ha implantado un modelo de carrera horizontal basado en un riguroso mecanismo de valoración del desempeño de los empleados del organismo, y la evaluación del desempeño, como herramienta aplicable a otros instrumentos de recursos humanos, se encuentra prevista expresamente como área de actuación en este Plan. Dispone, además, de un mecanismo de productividad por objetivos. Esto supone un elemento diferencial en comparación con otras administraciones públicas. La entrada al organismo con un nivel 25, sin embargo, repercute en los salarios que este CSN puede ofrecer a los funcionarios del cuerpo técnico que ingresen en el mismo y no se encuentra equiparado además con los niveles de los puestos que se ofrecen para los puestos de trabajo que ocupan en su ingreso los funcionarios pertenecientes a otros cuerpos del grupo A1.

Finalmente, la existencia de condiciones que favorezcan y faciliten la flexibilidad horaria, un ambiente de trabajo en equipo, cordial y satisfactorio, la existencia del I Plan de Igualdad, un ambicioso plan de formación y la presencia de un liderazgo consciente que tiene en cuenta las diferencias, motivaciones y emociones del personal es también una fortaleza del organismo. El prestigio del CSN conlleva también, además, el prestigio social de sus trabajadores.

Pese a estas fortalezas, y como se ha venido planteando en este documento, el número de instancias presentadas para participar en el proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica y el número de aprobados se viene reduciendo en los últimos años. De ahí la importancia de ofrecer más información y reforzar las labores de comunicación respecto al CSN, su misión, sus funciones y el tipo de trabajo que se realiza, así como las posibilidades que ofrece respecto al desarrollo profesional, pues tradicionalmente la información trasladada se circunscribía al número de plazas ofertadas y al estado de situación del proceso selectivo.

Por lo tanto, dentro de este programa de atracción del talento se recogen las siguientes acciones.

Acciones del Programa	Responsable y planificación temporal
1.1. <b>Realización de campañas de comunicación a través de redes sociales</b> haciendo especial hincapié en el trabajo desempeñado	SG con apoyo GTP

<p>en el organismo en sus distintas vertientes: técnica, sanitaria (protección contra radiaciones), ambiental (prevención de vertidos radioactivos al medio ambiente), etc; su vocación de servicio; las oportunidades de formación y de progresión (carrera profesional, etc); así como sobre las condiciones laborales: estabilidad, especialización, plan de igualdad, teletrabajo, flexibilidad horaria . mediante las redes sociales del CSN.</p>	<p>Acción continua 2024-2030</p>
<p>1.2. Adecuación y actualización de <b>la página web del organismo</b> y de la información ofrecida, haciéndola más accesible y visual y orientándola, además, a los intereses y aspectos más relevantes para los jóvenes profesionales, así como a ejemplos personales de funcionarios que, con distintos perfiles profesionales y experiencia, trabajan ya en el CSN.</p>	<p>SG, con apoyo GTP  Acción continua 2024-2030</p>
<p>1.3. Elaboración y difusión de <b>vídeos sobre las experiencias profesionales</b>. El CSN ha elaborado ya y difundido vídeos sobre experiencias profesionales en el CSN. Esta buena práctica debería mantenerse y editarse nuevos vídeos.</p>	<p>GTP, SG y DDTT  Acción continua 2024-2030</p>
<p>1.4. Realización de <b>seminarios y o jornadas</b> en centros educativos (universidades e institutos), sociedades científicas y reales academias para dar a conocer el trabajo que se realiza en el CSN, así como el proceso selectivo. Se contará, igualmente, con la experiencia del personal del CSN que la trasladará personalmente y mostrará su trabajo diario y proyectos que desarrolla.</p>	<p>GTP, SG y DDTT  Acción continua 2024-2030</p>
<p>1.5. Realización de <b>convenios de colaboración con universidades</b> para incorporar estudiantes en prácticas en las áreas de conocimiento que se determinen.</p>	<p>SG, con apoyo GTP  Acción anual 2025</p>
<p>1.6. Las <b>cátedras vinculadas al CSN, las becas de formación</b>, así como la presencia en <b>jornadas y ferias</b> se plantean como otros mecanismos para conseguir este objetivo. Debido a que estas medidas ya se encuentran en marcha, convendría analizar la eficacia y eficiencia de las mismas en relación con la atracción de talento y, en su caso, se podrían incluir ajustes o mejoras en su diseño para reforzar su virtualidad como mecanismo que permita la incorporación efectiva de nuevo personal al CSN.</p>	<p>SG  Acción anual 2025</p>
<p>1.7. Mejora del nivel de entrada de los funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico. Se ofrecerán puestos de trabajo nivel 26 para aquellos personas que superen el proceso selectivo para el acceso al cuerpo técnico, de esta forma, el salario que se ofrece será más competitivo y se equipara con los niveles de entrada de otros cuerpos A1 de la Administración del Estado.</p>	<p>SG  Acción anual 2024</p>

<p>1.8. Reforzar el papel del <b>Centro de Información</b> del CSN como herramienta de comunicación para dar a conocer el organismo, el trabajo desempeñado y el resto de cuestiones relacionadas en la acción 1.1.</p>	<p>SG con apoyo GTP Acción continua 2025-2030</p>
---	---

2. Programa para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica

<p>Línea de actuación en la que se inserta</p>	<p>Línea 1. Atracción de talento</p>
<p>Objetivos del plan de RRHH a los que contribuye</p>	<p>OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo</p> <p>OE2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción</p> <p>OE3. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales</p> <p>OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo</p>
<p>Objetivos generales del programa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar el número de personas que se presentan a los procesos selectivos, en el caso del cuerpo técnico</li> <li>• Seleccionar personal con base en las competencias requeridas</li> </ul>

El CSN tiene capacidad para convocar, desarrollar y resolver los procesos selectivos para el acceso al cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica que se compone de dos escalas: la escala superior y la escala técnica.

Como se ha avanzado en el epígrafe 1 de este documento, durante 2023 y 2024 se han impulsado una serie de medidas para una mejor planificación de los procesos de selección referidos al ingreso al cuerpo superior de seguridad nuclear y protección radiológica, que han impactado notablemente en la duración de los mismos (que, en convocatorias anteriores, había llegado a superar, en algunas convocatorias, los dos años). No debe prescindirse, además, del coste personal que conlleva la preparación de las pruebas selectivas.

El proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo técnico convocado a finales de 2023 ha incorporado, además, una serie de novedades, en línea con las medidas adoptadas en el marco de la Administración del Estado. En particular, se ha actualizado el temario y este se ha redistribuido entre dos ejercicios. Por su parte, la prueba de idiomas puede ser sustituida por la presentación de un certificado de conocimiento del mismo que cumpla con los requisitos establecidos en la misma.

Pese a estas novedades, estas pruebas selectivas, al igual que ocurre para el ingreso en otros cuerpos de la administración, se siguen basando en la evaluación de conocimientos teóricos y prácticos y los actuales procesos dificultan, en parte, la valoración de determinadas competencias que serán requeridas para el desempeño esperado del puesto de trabajo. La valoración de la experiencia laboral previa, como parte del sistema concurso-oposición, se considera, sin embargo, como una buena práctica, teniendo en cuenta que el empleo en el sector público viene siendo mejor considerado por personas con previa experiencia laboral.

A la vista de los resultados del proceso selectivo que se desarrolle durante el 2024, convendría reajustar ciertas pruebas o replantearse su extensión, sin que ello suponga una merma de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público en España. La valoración de otras capacidades de las personas candidatas también enriquecería el proceso de selección. Se atenderá igualmente los debates que sobre la configuración y desarrollo de procesos selectivos se están desarrollando en el ámbito de la Administración del Estado con el fin de incorporar buenas prácticas que se detecten en el ámbito de sistemas de selección basados en competencias profesionales y personales.

Por otra parte, la adecuada comunicación e información sobre el proceso selectivo, así como las mejoras de las condiciones de trabajo repercutirá positivamente en el número de aspirantes.

Acciones del Programa	Responsable y planificación temporal
2.1. Realización de <b>campañas de comunicación</b> a través de redes sociales, web del organismo y seminarios y jornadas. Estas campañas ya se vienen realizando, por lo que se trataría de continuar con las mismas.	SG con apoyo GTP  Acción continua 2024-2030
2.2. <b>Actualización</b> del apartado de la web “ <b>trabajar en el CSN</b> ”. Este apartado tiene que completarse y mostrarse de la forma más atractiva y accesible posible. Los trabajos en esta acción ya han sido iniciados, si bien, debería ser una acción continua.	GTP  Acción continua 2024-2030
2.3. Elaboración de un <b>informe sobre el proceso selectivo del cuerpo técnico</b> desarrollado en el 2024 donde se recojan las principales conclusiones y propuestas de mejora. Por otra parte, se seguirán de forma continua los debates que sobre la configuración y desarrollo de procesos selectivos se están desarrollando en el ámbito de la Administración del Estado con el fin de incorporar buenas prácticas que se detecten en el ámbito de sistemas de selección basados en competencias profesionales y personales.	SG (SPA)  Acción anual 2025
2.4. La <b>actualización del temario</b> , por parte del personal del organismo, y su <b>puesta a disposición en la web</b> del CSN es una buena práctica y se podrían considerar otras iniciativas que se vienen desarrollando en otros cuerpos de la administración como la formación de opositores por las nuevas promociones (como ocurre en otros cuerpos como el de TIC), o incluso por técnicos ya jubilados, o la convocatoria de ayudas que apoyen económicamente a los opositores..	SG y DDTT  Acción continua 2024-2030
2.5. La elaboración de una <b>encuesta</b> entre las personas que se presentan a los procesos selectivos.	SG (SPA)  Acción plurianual 2025 y 2026

2.6. Disponer de un <b>sistema de información</b> para la gestión ágil y flexible de los procesos de selección, que permita la automatización de tareas que lo permitan y una mayor eficiencia en la planificación de los recursos humanos empleados.	SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025 y 2026
---	---

### 3. Programa para la mejor planificación de la OEP

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 1. Atracción de talento
Objetivos de plan de RRHH a los que contribuye	<p>OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo</p> <p>OE2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción</p> <p>OE3. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales</p> <p>OE8. Disponer de la información relativa a los recursos humanos del organismo de forma ágil y actualizada</p>
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar cobertura a las necesidades de personal del organismo, teniendo en cuenta los retos, así como las jubilaciones que se produzcan</li> </ul>

En el ámbito de la Administración del Estado, la planificación de los recursos humanos parte de las disponibilidades presupuestarias y se fija anualmente con base en las peticiones dirigidas por los distintos organismos y departamentos. La tasa de reposición se ha empleado tradicionalmente para la determinación de oferta de empleo público.

El CSN atenderá, no obstante, a los aspectos o eventuales modificaciones que se introduzcan por el Gobierno en el ámbito de la planificación de los recursos humanos y empleará, para la determinación de la OEP, este instrumento de planificación estratégica de recursos humanos.

Además, la petición de OEP incorporará las necesidades de personal otros cuerpos de la administración. Deberán reforzarse, además, las negociaciones con el ministerio que competa para que, en relación con otros cuerpos, sean asignados al CSN personal procedente de la OEP, en especial, procedente del cuerpo de gestión para el desempeño de tareas administrativas. Paralelamente, se deberían explorar aquellas otras vías que permitan incrementar el personal que realiza funciones de apoyo y colaboración al ejercicio de las funciones reguladoras básicas del CSN.

Acciones del Programa	Responsable y planificación temporal
3.1. Nuevo <b>sistema de información</b> para la gestión ágil y flexible de los recursos humanos y, en particular, de los procesos selectivos	SG, (STI y SPA)

	Acción plurianual 2025 y 2026
3.2. Elaboración de <b>planes anuales de recursos humanos</b> que, en el marco de este plan, identifiquen las necesidades de personal y elaborar, con base en dicha planificación, las peticiones de OEP.	SG Acción continua 2025-2030
3.3. Explorar aquellas vías que permitan reforzar el personal del CSN para el ejercicio de funciones de apoyo y colaboración al ejercicio de las funciones reguladoras básicas del CSN.	SG (SPA) Acción continua 2024-2030

#### 4. Programa de formación del personal del CSN

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 2. Gestión del talento
Objetivos de plan de RRHH a los que contribuye	<p>OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo</p> <p>OE4. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización</p> <p>OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo</p> <p>OE6. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN</p>
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afianzar la planificación de las actuaciones de formación mediante un enfoque sistemático, mediante el proyecto SAT</li> <li>• Mejorar la organización a través de un mejor desarrollo de las competencias profesionales requeridas para el puesto de trabajo, reforzando la especialización en el desempeño de las funciones del CSN: básicas y de apoyo. .Reforzar la formación que se imparte a los funcionarios en prácticas con el fin de orientarlas al correcto desarrollo de las competencias y habilidades que les serán requeridas en el ejercicio profesional, una vez finalice el proceso selectivo; así como aplicar el SAT a los funcionarios que hayan pasado el proceso selectivo para que desarrollen adecuadamente sus competencias y habilidades.</li> </ul>

Como medidas de gestión de talento, el CSN viene trabajando en dos principales líneas de actuación. En primer lugar, las necesidades de formación se vienen concretando anualmente en el Plan de Formación (donde se incluye, además, el curso selectivo de los que aprueban la

primera fase del proceso selectivo) que permite disponer una identificación permanente de las competencias profesionales necesarias para la organización.

Es destacable, en este ámbito, que se encuentra en desarrollo, como se ha destacado anteriormente, el proyecto SAT, con la finalidad de aplicar un enfoque más sistemático, mediante la definición de perfiles e itinerarios individualizados, a la planificación de la formación que precisa y que recibe el personal que participa en los procesos reguladores básicos del organismo.

En segundo lugar, también se encuentra en desarrollo un proyecto de gestión del conocimiento, que se plantea de forma específica como un programa de actuación propio de este plan de recursos humanos.

A todo ello, habría que unirle el diseño e implantación de un sistema de evaluación y acreditación de las competencias en el desempeño del puesto de trabajo.

Además, dado que un número de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico se encuentran desarrollando funciones de apoyo en unidades y subdirecciones de la Secretaría General, se precisa, además, de una mayor especialización en el ámbito contractual, subvenciones y jurídico-administrativo.

Finalmente, el desarrollo de habilidades directivas se torna fundamental para una mejor gestión del talento en aquellos puestos directivos y predirectivos.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
4.1. <b>Finalización del SAT</b> como mecanismo para planificar la formación para el ejercicio de funciones técnicas correspondientes a los procesos reguladores del organismo.	SG, (STI, IDGC) Acción plurianual 2025-2026
4.2. Reforzar la <b>formación en términos de competencias</b> , también para el ejercicio de funciones en los procesos de apoyo para una mayor especialización.	SG (IDGC y SPA) Acción continua 2025-2030
4.3. Incorporación de las <b>nuevas metodologías o formas de aprender</b> que permitan desarrollar las competencias de las personas de la organización de manera no habitual, que no estén explícitamente recogidas en el PAF.	SG (IDGC) Acción continua 2025-2030
4.4. <b>Reconocimiento</b> de los conocimientos y las habilidades adquiridas por las personas de la organización de <b>manera informal</b> pero que le permiten desempeñar de manera excelente sus funciones.	SG (IDGC y DDTT) Acción continua 2025-2030
4.5. <b>Diseño y desarrollo de actividades</b> que permitan <b>acoger</b> a las personas de nuevo ingreso en la organización, tanto del cuerpo técnico como procedentes de otros cuerpos de la administración pública	SG (IDGC) Acción continua 2025-2030

4.6. Desarrollo de un <b>sistema informático de gestión de la formación</b> integrado con los sistemas para la gestión por competencias de los recursos humanos de la organización	SG (STI, IDGC y SPA) Acción plurianual 2025-2026
4.7. Diseño y puesta en marcha de un proceso para el acompañamiento y el desarrollo del personal durante el desempeño de los <b>puestos directivos y predirectivos</b> .	SG (IDGC) Acción continua 2025-2030

## 5. Programa de gestión del conocimiento

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 2. Gestión del talento
Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE4. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización  OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo  OE6. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar un sistema de gestión y transferencia del conocimiento, de especial importancia dado el escenario de salidas de personal con gran experiencia acumulada.</li> </ul>

La gestión del conocimiento se define como el enfoque integrado y sistemático encaminado a identificar, gestionar y compartir los conocimientos de una organización, así como a posibilitar que grupos de personas creen colectivamente nuevos conocimientos para facilitar la consecución de los objetivos de la organización.

Como se ha avanzado anteriormente, el CSN ha llevado a cabo alguna iniciativa de gestión del conocimiento que, sin embargo, requieren de un impulso y sistematización, teniendo en cuenta la proyección de jubilaciones que supondrán, en la práctica, la salida de personal con una gran experiencia profesional.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y
-----------------------	----------------------------

	planificación temporal
5.1. Elaboración de los <b>mapas de conocimiento y mapas de conocimiento crítico</b> que se emplearán como herramienta básica para el diseño y desarrollo del programa de Gestión del Conocimiento en una Organización.	SG (IDGC) Acción plurianual 2025-2026
5.2. Diseño y puesta en marcha de <b>actividades colaborativas</b> que permitan el desarrollo de instrumentos de gestión del conocimiento y de las competencias profesionales de las personas implicadas en el seno del CSN	SG (IDGC) Acción continua 2025-2030
5.3. Desarrollo de mecanismos que permitan la <b>transferencia del conocimiento</b> por parte de las personas que dejan la organización (jubilaciones, traslados, etc.) con carácter sistemático	SG (IDGC) Acción continua 2025-2030

## 6. Programa para la evaluación del desempeño

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 2. Gestión del talento
Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE4. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización  OE6. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar y potenciar el desarrollo profesional, contribuyendo a la consecución de los objetivos de la organización, a través de la mejora continua.</li> <li>• Alinear los comportamientos del personal con los objetivos de la propia organización.</li> <li>• Mejorar el clima laboral, facilitar una mejor comunicación entre la persona evaluada y evaluadora.</li> <li>• Proporcionar un <i>feedback</i> a la persona evaluada sobre cuál es su desempeño y facilitar su desarrollo profesional a través de una mejora continua de sus competencias.</li> <li>• Obtener información que facilite la toma de decisiones relativas a la gestión de recursos humanos.</li> <li>• Evaluar la eficacia de los procesos de gestión de recursos humanos: de selección, formación, desarrollo de competencias.</li> </ul>

Tal y como establece el reciente Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, la evaluación del desempeño consiste en un procedimiento en el que se lleva a cabo la valoración de la conducta profesional y la medición del cumplimiento de objetivos colectivos e individuales con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.

Es, por tanto, un instrumento clave para el incentivo y extensión de las mejores prácticas, tanto a nivel organizativo como individual, y se prevé, en este sentido, como obligatoria para todo el personal con efectos directos, de acuerdo con este nuevo marco, en diversos ámbitos, como la progresión en la carrera profesional, la acreditación de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en la continuidad en el puesto de trabajo, en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, en los términos previstos en este real decreto-ley o en el convenio colectivo de aplicación y en la valoración de las necesidades formativas, incentivando además la participación en acciones formativas voluntarias.

Sin que se determine un modelo unívoco de evaluación del desempeño, el real decreto-ley establece unos principios y criterios orientadores que deben presidir todo modelo de evaluación, tanto los que ya se encuentran en funcionamiento en la actualidad, como aquellos que se quieran desarrollar en el futuro.

En el CSN, existe en la actualidad un modelo de evaluación profesional vinculado al modelo de carrera profesional horizontal. Por ello, es preciso avanzar hacia un modelo, obligatorio para todo el personal, que, en función del grupo profesional y perfil profesional, permita evaluar y hacer un seguimiento de las competencias requeridas, pero también del cumplimiento de los objetivos (para determinados niveles organizativos).

A través de un calendario de aplicación progresivo, la obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de la carrera profesional para aquellos que lo soliciten. Como se ha indicado anteriormente, un aspecto prioritario para el CSN es continuar revisando las políticas retributivas del personal del organismo con la voluntad de atraer y mantener el talento y asegurar su permanencia, lo que sin lugar a duda imprimirá una mayor funcionalidad y estabilidad a la organización aumentando su competencia y eficacia.

Deberá, por tanto, establecerse, previa negociación con los agentes sociales y posterior aprobación del Pleno, un modelo de evaluación del desempeño en el CSN a tales efectos, teniendo en cuenta que ya se dispone de uno en el marco de la carrera profesional horizontal, que se encuentre ligado al complemento de evaluación del desempeño. En relación con los restantes efectos, se irán planteando de forma progresiva, en consonancia con el desarrollo que se apruebe en el ámbito de la Administración del Estado.

El modelo deberá estar sometido a un seguimiento y evaluación continua.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
6.1. Establecer el <b>modelo de evaluación del desempeño</b> del CSN, que debe aprobar el Pleno del organismo, previa negociación con los agentes sociales.	SG, (SPA) Acción anual 2025

6.2. <b>Comunicación interna y formación</b> tanto a las personas evaluadas como a las evaluadoras.	SG (SPA) Acción continua 2025-2030
6.3. <b>Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en particular, para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la carrera profesional	SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025-2026

## 7. Programa de gestión por competencias.

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 2. Gestión del talento
Objetivos de Plan de RRHHa los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE3. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales  OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejor gestión del talento definiendo perfiles profesionales que serán aplicados a los procesos de selección y provisión, así como a la definición de programas formativos y a la evaluación del desempeño y a la propia gestión del conocimiento, mediante una aproximación más sistemática</li> </ul>

La gestión por competencias se define como un sistema para la gestión integral de recursos humanos que permite identificar las capacidades (o competencias) profesionales y personales requeridas a las personas en cada puesto de trabajo definido a través de un perfil del puesto.

Mediante la definición de tales perfiles de puesto, se permite:

- identificar y planificar mejor las necesidades específicas de personal a corto y largo plazo
- incluir las competencias requeridas en los distintos procesos de selección y provisión de personal para asegurar la mejor adecuación persona/puesto.
- identificar necesidades formativas mediante la comparación entre las competencias y habilidades requeridas por el puesto con las que poseen las personas, de esta forma se aplica al plan de formación.
- objetivar y facilitar la evaluación del desempeño
- mejorar la gestión del conocimiento, identificando las competencias o áreas adquiridas por una antes de que abandone la organización

El OIEA establece un modelo de gestión de competencias para los organismos reguladores en el documento SRS-79 “Managing regulatory body competence” y el CSN, mediante el SAT, ha introducido la gestión por competencias para identificar las necesidades formativas y, en una segunda fase, se empleará para la planificación de las acciones formativas.

Conviene señalar además que, en el marco de la convocatoria 2024 de la carrera profesional y, en particular, para la valoración del atributo profesionalidad en el desempeño de las tareas, se ha partido de los resultados de las fases de análisis y diseño de la metodología SAT, para la definición de grupos profesionales y de perfiles de puesto de trabajo a efectos de simplificar y objetivar la evaluación del desempeño.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
7.1. Definición de un <b>mapa competencial</b> del CSN y, en particular, de los grupos profesionales y perfiles de exigencia del puesto de trabajo. Se emplearán, en la medida de lo posible, los trabajos ya desarrollados y se completarán con mapas competenciales referidos a procesos de apoyo del CSN.	SG, (IDGC y SPA) Acción plurianual 2025 y 2026
7.2. <b>Adaptación de los procesos</b> de selección/provisión/ formación/ evaluación del desempeño/ carrera.	SG (IDGC y SPA) Acción plurianual 2026 a 2030
7.3. <b>Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en particular, para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y carrera profesional.	SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025 y 2026

8. Programa relativo a la carrera profesional horizontal que permita el desarrollo profesional de los funcionarios al servicio del organismo

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 3. Retención del talento
Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye	<p>OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo</p> <p>OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo</p> <p>OE6. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN</p>

Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar un sistema de progresión horizontal -sin cambio de puesto de trabajo- con un correcto desempeño en el puesto de trabajo como mecanismo de motivación del personal</li> </ul>
----------------------------------	--

El Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre también regula la carrera profesional horizontal que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Este real decreto-ley apunta alguna consideración relativa a los aspectos que deben considerarse a tal fin: la trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de un itinerario de formación especializada y en su caso la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación. La progresión en la carrera horizontal tiene su reflejo retributivo para el personal funcionario de carrera en un nuevo complemento de carrera que retribuye la progresión alcanzada en la misma.

En el caso del CSN, este organismo dispone ya de un modelo de carrera profesional horizontal aprobado en el año 2023 cuya virtualidad encuentra salvaguardada por la disposición adicional duodécima de dicho real decreto-ley.

El desarrollo del modelo normalizado de carrera profesional del personal funcionario al servicio del CSN, es necesario para atraer y retener el talento y garantizar la motivación del personal del organismo es un elemento diferencial, en el momento de elaborar este documento, respecto a otros organismos públicos.

En la actualidad, este modelo de carrera profesional horizontal se encuentra en una fase de aplicación transitoria que se extiende desde el 2023 al 2025. Una vez finalice esta aplicación transitoria y sin perjuicio de las lecciones aprendidas tras cada convocatoria, se realizará un informe de análisis que identifique las lecciones aprendidas del desarrollo de toda la aplicación transitoria, que servirá de base para una actualización o mejora del modelo y consolidar sus aspectos.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
8.1. <b>Convocar</b> la carrera profesional horizontal anualmente	SG (SPA) Acción continua 2024-2030
8.2. <b>Seguimiento y evaluación continua del modelo</b> mediante la elaboración de los informes anuales y el del fin del periodo transitorio. Este informe, junto con las experiencias que surjan del resto de convocatorias que se integren en la aplicación transitoria (para el 2023, 2024 y 2025) permitirán mejorar el modelo existente en el CSN y consolidar sus aspectos.	SG (SPA) Acción continua 2024-2030

<p><b>8.3. Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en particular, para la planificación y gestión de objetivos, evaluación del desempeño y carrera profesional.</p>	<p>SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025 y 2026</p>
<p><b>8.4. Comunicación interna y formación</b> tanto a las personas evaluadas como a las evaluadoras.</p>	<p>SG (SPA) Acción continua 2024-2030</p>

**9. Programa para la mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario**

<p>Línea de actuación en la que se inserta</p>	<p>Línea 1. Atraer a más personas con las competencias profesionales requeridas  Línea 4. Mecanismos de movilidad interna</p>
<p>Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye</p>	<p>OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción  OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo</p>
<p>Objetivos generales del programa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar y agilizar los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario para disminuir el tiempo de resolución de tales procedimientos</li> <li>• Introducir aspectos relativos a las competencias profesionales</li> </ul>

Como se desprende del epígrafe 3, y sin perjuicio de las mejoras ya introducidas, un número considerable de plazas que se convocan se quedan desiertas, y la convocatoria de los concursos no se produce con una periodicidad establecida, en parte por el tiempo necesario para su resolución.

Con la puesta en marcha de este programa se pretende reducir el tiempo de tramitación de los actuales procedimientos de provisión de puestos de trabajo y aumentar la previsibilidad de su convocatoria.

<p>Acciones del Programa</p>	<p>Responsable e implicados y</p>
------------------------------	-----------------------------------

	planificación temporal
9.1. Mejorar las herramientas informáticas destinadas a la gestión de los concursos	SG, (STI y SPA) Acción plurianual 2025-2026
9.2. Incorporar en los Planes Anuales la previsión de convocatorias de concursos	SG (SPA) Acción continua 2025-2026

### 10. Programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo

Línea de actuación en la que se inserta	Línea 5. Organización de los recursos humanos: grupos profesionales, perfiles de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo
Objetivos de Plan de RRHH a los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo  OE3. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales  OE5. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo  OE7. Disponer de la información relativa a los recursos humanos del organismo de forma ágil y actualizada
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un catálogo de puestos de trabajo de la que resulten grupos profesionales y perfiles de puestos de trabajo basados en competencias profesionales y personales.</li> <li>• Dotar a las áreas, unidades y subdirecciones según las necesidades requeridas para afrontar los desafíos en el corto y medio plazo.</li> </ul>

El Estatuto del CSN desarrolla, en su título II, la estructura organizativa del CSN, a la que se ha hecho referencia en el primer epígrafe de este documento, hasta el nivel de subdirección. Un eventual cambio en el organigrama del CSN que afectase a las direcciones o subdirecciones exigiría, por tanto, una modificación del Estatuto mediante el correspondiente real decreto.

La estructura organizativa por debajo de las subdirecciones, se plantea en la relación de puestos de trabajo que se define como el instrumento organizativo en el que se recogen los puestos de trabajo con la siguiente información: la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, así como los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. El CSN de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto,

dispone de dos relaciones de puestos de trabajo. Una, la del personal funcionario. Y, otra, la del personal laboral. Además, el CSN tiene capacidad para aprobar su relación de puestos de trabajo de personal funcionario, así como para aprobar sus modificaciones (artículo 24.2.o) del Estatuto).

Con el fin de atender los objetivos y prioridades que se definan y previo análisis de la relación de puestos de trabajo actual, el CSN puede adaptar su relación de puestos de trabajo.

Por otra parte, se podrían plantear distintos grupos profesionales en el CSN en los que se integran distintos puestos de trabajo y/o áreas de conocimiento, así como el marco o catálogo de competencias de dicho grupo profesional y de los perfiles de puesto de trabajo (puestos de trabajo tipo). Conviene destacar que en el marco de los trabajos de análisis y diseño de la metodología SAT ya se definieron una serie de puestos de trabajo tipo y, para cada uno de ellos, el conjunto de conocimientos y habilidades requeridos.

Este nuevo instrumento de organización permitiría consolidar la gestión de competencias en el CSN, que se identifica como un programa específico de este documento, y ser empleado no solo en la definición de itinerarios de formación, sino también en la identificación de los requisitos para la provisión de los puestos de trabajo, en la evaluación del desempeño y carrera profesional y en la definición e implementación de acciones de gestión del conocimiento.

Acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
10.1. Análisis de las <b>cargas de trabajo</b> para su optimización	SG (SPA) Acción anual 2025
10.2. <b>Refuerzo</b> de aquellas unidades que lo precisen a la luz de los retos.	SG Acción continua 2025-2030
10.3. Creación de un <b>catálogo de puestos de trabajo tipo</b> , partiendo, en la medida de lo posible, de los trabajos de análisis y diseño de la metodología SAT	SG (SPA) Acción plurianual 2025-2026

### 11. Programa para el diseño e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos

Línea de actuación en la que se inserta	Este programa es transversal al conjunto de líneas estratégicas definidas
Objetivos del Plan de RRHH a los que contribuye	OG. Asegurar los recursos humanos necesarios, en términos cuantitativos y cualitativos, que permitan dar cumplimiento a los retos

	<p>del CSN en el corto y medio plazo y, por lo tanto, que garanticen el cumplimiento de la misión del organismo.</p> <p>OE8. Disponer de la información relativa a los recursos humanos del organismo de forma ágil y actualizada.</p>
Objetivos generales del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotar al CSN de un sistema de información que permite una gestión ágil y flexible de los recursos humanos.</li> <li>• Implementar todas las funcionalidades derivadas de la ejecución de los programas anteriores que procedan.</li> <li>• Avanzar en la construcción de un sistema de gobierno del dato.</li> </ul>

Como se ha apuntado en el epígrafe 2, la plena digitalización del CSN y la incorporación de la inteligencia artificial como herramienta de gestión es uno de los retos del organismo, tanto en las relaciones con los titulares de instalaciones y actividades, como en el desarrollo de la actividad administrativa del organismo.

En particular, es necesario llevar a cabo un esfuerzo para continuar el proceso de modernización y mejora de las aplicaciones y sistemas de información para incorporar los últimos y novedosos avances en esta materia, en los que la inteligencia artificial, como herramienta de gestión, permitirá mejorar el proceso de toma de decisiones, predecir y simular situaciones futuras y robotizar los procedimientos con base en el conocimiento almacenado en los sistemas de información, así como permitir la explotación de los datos existentes permitiendo priorizar las acciones reguladoras del organismo.

Este programa responde, por tanto, a la necesidad manifiesta de mejorar, ampliar y desarrollar los recursos tecnológicos para la gestión de los recursos humanos, completando el marco de actuación apuntado en este documento y posibilitando que el resto de programas puedan ser desarrollados con éxito.

Proyectos o acciones del Programa	Responsable e implicados y planificación temporal
11.1. <b>Modernización tecnológica, securización y usabilidad</b> del sistema de recursos humanos	SG, (STI y SPA) Acción plurianual 2025-2026
11.2. Nuevo <b>sistema de información</b> para la gestión ágil y flexible de procesos selectivos y de promoción	SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025-2026
11.3. Nuevo <b>sistema de información</b> para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la carrera profesional	SG (STI y SPA) Acción plurianual 2025-2026

## 6. Seguimiento y evaluación del instrumento de este plan de recursos humanos del CSN

Con la finalidad de comprobar el desarrollo de los programas y acciones previstas, se plantea una concreción y seguimiento anual de este plan de recursos humanos, a través de **los planes anuales de recursos humanos** que incorporarán, en todo caso, las peticiones de oferta de empleo público OEP. Este plan anual se elaborará en el primer trimestre del año que corresponda.

Los planes anuales incorporarán, para cada una de las acciones previstas para ese ejercicio, indicadores que faciliten la revisión y seguimiento de su ejecución, así como el planteamiento de las acciones de mejora necesarias para asegurar el logro de los objetivos.

Al margen de estos planes anuales de recursos humanos, y con ocasión de la próxima aprobación de un nuevo Plan Estratégico del CSN, aspectos previstos en este plan de recursos humanos 2024-2030 podrán ser revisados, actualizados o completados para garantizar la coherencia con la planificación estratégica de la organización.

Una vez concluida la vigencia de este plan, se desarrollará **una evaluación final** referida al periodo completo de ejecución en donde se recogerán los resultados alcanzados y se determinará si los programas y acciones aplicadas han sido útiles y eficaces contribuyendo a alcanzar los objetivos perseguidos. Con base en las conclusiones que se recojan en esta evaluación final, se procederá a efectuar el siguiente plan de recursos humanos RRHH. A tal fin, se plantean los siguientes indicadores en relación con la consecución de los objetivos identificados en este plan.

De las actuaciones de seguimiento y evaluación será informado el Pleno del organismo.

### Planes anuales de recursos humanos

Situación de RRHH de la organización a 31 de diciembre del año anterior

Acciones previstas para dicho ejercicio

Indicadores y seguimiento de acciones de ejercicios anteriores

Objetivo	Indicador	Comentarios
O1. Atraer a más personas con las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de las funciones básicas y de apoyo del CSN	Ratio de solicitudes con respecto a las plazas ofertadas.  Ratio de candidatos presentados finalmente a primer examen frente a las solicitudes presentadas	
O2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción	Tiempo medio de resolución de los procesos de selección y promoción desde la convocatoria hasta la incorporación al puesto de trabajo	Meses transcurridos desde la resolución convocatoria hasta la toma de posesión.

<p>03. Consolidar un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales</p>	<p>Existencia de un catálogo de puestos basado en competencias</p> <p>% de puestos analizados</p>	
<p>04. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización</p>	<p>Existencia de un catálogo de puestos basado en competencias</p> <p>% de ejecución del PAF</p> <p>% de personas que participan en cursos del PAF</p> <p>% de personas que participan en cursos del PAF por niveles de responsabilidad</p>	
<p>05. Aprovechar el talento de los recursos humanos del CSN con el objeto de crear y compartir conocimiento corporativo, y fomentar el sentido de pertenencia</p>	<p>% de personas que participan en iniciativas sobre gestión del conocimiento</p> <p>% de unidades que disponen de mecanismos o herramientas para compartir el conocimiento entre las personas de la unidad y la organización</p>	
<p>06. Mejorar el desempeño y la motivación del personal al servicio del CSN</p>	<p>Existencia de un modelo de evaluación del desempeño</p> <p>Nivel de satisfacción y motivación-encuestas</p> <p>Análisis de la tendencia (% de variación interanual) de los resultados de la evaluación del desempeño</p> <p>Número de personas que solicitan la</p>	

	<p>carrera profesional y % de personas que la solicitan respecto al total de una convocatoria</p> <p>Número de personas que completan el formato de desacuerdo y el % que supone respecto al total de personas solicitante</p>	
<p>07. Disponer de la información relativa a los recursos humanos del organismo de forma ágil y actualizada</p>	<p>Existencia del sistema de información</p> <p>Número de procedimientos automatizados</p>	

## 7. Conclusiones

---

A 31 de diciembre de 2023, el CSN cuenta con una plantilla de 432 personas, de las cuales el 51,39 % son mujeres.

Atendiendo al cuerpo de pertenencia del personal funcionario, el 50 % (218) proceden del cuerpo técnico y el 29 % (un total de 127) a otros cuerpos de las administraciones públicas.

El organismo ha experimentado, en los últimos diez años una reducción progresiva de la plantilla, especialmente si la cifra actual (432) se compara con la existente en el año 2016, donde la plantilla total era de 459.

Esta reducción total de la plantilla se ha venido vinculando a la reducción progresiva de los funcionarios pertenecientes a otras administraciones públicas (si en el periodo 2015-2017 esta cifra era de 141, a 31 de diciembre de 2022, el total de estos efectivos era de 118). Es destacable, no obstante, que, durante el 2023, el CSN ha sido capaz de atraer un importante número de funcionarios procedentes de otros cuerpos (se han incorporado un total de 22 personas) lo que ha permitido aliviar, al menos, parcialmente, las necesidades de personal que desempeñan sus funciones, principalmente, en la Subdirección de Personal y Administración y en la Subdirección de Tecnologías de la Información, así como en otras subdirecciones que desempeñan funciones básicas relacionadas con la misión del organismo, pero con un fuerte componente de apoyo administrativo, como es la SRO. Pese a este incremento, la necesidad de abordar algunos de los retos identificados –como el de la plena digitalización del CSN y la incorporación de la inteligencia artificial como herramienta de gestión, así como los aspectos referidos a la ciberseguridad - y de ejecutar adecuadamente los programas previstos en este plan de recursos humanos que descansan, en buena medida, en la Subdirección de Personal y Administración exigen una adaptación de las mismas.

Si se analiza la evolución en el número de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico, la cifra ha sido estable e incluso se ha producido un incremento en el total de estos efectivos si se comparan con el año 2016. En efecto, si en el año 2016 el total de funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico era de 220; en el año 2022, este colectivo ha alcanzado el número más alto de toda la serie histórica analizada, contando con 232 funcionarios.

Sin embargo, la composición por edad de la plantilla del CSN, con una edad media de 53 años, arroja un escenario en el corto y medio plazo que se caracterizará por el importante número de jubilaciones previstas. Esto se ha detectado ya en el año 2023 y, particularmente, en los funcionarios del cuerpo técnico, donde las jubilaciones han superado notablemente a las incorporaciones, produciéndose una reducción en el número total de funcionarios técnicos hasta los 218.

El importante número de jubilaciones supone, además, la salida del personal que se incorporó al organismo en el momento de su creación y en sus primeros años de vida y que acumula, por tanto, una gran experiencia y capacitación.

Pese a que la proyección del número de jubilaciones implica cierta complejidad debido a que entre los 65 y 70 años responde, principalmente, a motivos personales que pueden ser difícilmente anticipados, si se considera el periodo entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2030, el total de jubilaciones máximas previstas en el conjunto de la plantilla del CSN será de 185.

Si, en relación con el cuerpo técnico, se consideran exclusivamente las jubilaciones de aquellos funcionarios que cumplirán 70 años en el periodo 2023-2030, el número mínimo de jubilaciones que se producirán en dicho periodo será de 46. Adoptando un enfoque más realista, el número de jubilación esperadas, atendiendo a la media entre las jubilaciones esperadas mínimas y las esperadas máximas, sería de 65.

Por lo tanto, y ante los potenciales retos y actividades que deberá afrontar el organismo en los próximos años, se requiere, al menos, mantener el número actual de funcionarios del cuerpo técnico y lograr una distribución equilibrada de los mismos en las áreas, unidades y subdirecciones.

En caso de que se mantenga la consideración como sector prioritario a la hora de proceder a la elaboración de la oferta de empleo público permitiría incrementar el número de efectivos en un número superior al de las jubilaciones esperadas. De esta forma, si se logra incrementar la plantilla del CSN, cubriendo un número de plazas superior al de las jubilaciones y eventuales salidas a organismos internacionales, se permitirá la optimización de la carga de trabajo y mejorará la calidad del trabajo desarrollado por el CSN reduciéndose, por ejemplo, los plazos de tramitación. La previsión de un programa para la mejor planificación de la OEP contribuirá al cumplimiento de estos aspectos.

Sin embargo, el análisis de los distintos procesos selectivos pone de manifiesto que el número de personas que están dispuestas a participar en estos cada vez es menor pese a que el número de plazas en la serie histórica analizada se ha incrementado. Igualmente, el número de aprobados es reducido, quedándose plazas sin cubrir en los últimos procesos selectivos. En este sentido, el CSN afronta un reto de gran calado, cual es la necesidad de atraer talento en un contexto en el que el atractivo del organismo parece limitado. Siendo esta falta de atractivo, una nota característica predicable del empleo público en general, donde tan solo el 21% de los jóvenes menores de 25 años, ven atractivo el empleo público.

Si se analizan las metas y aspiraciones de los jóvenes en la actualidad, se observa que la estabilidad y seguridad en el empleo es una de las principales motivaciones.

Precisamente, esta es una de las fortalezas que ofrece el CSN en la actualidad y, por tanto, parece que el atractivo del organismo no sería limitado, sino que la limitación se presenta en la capacidad del organismo para darse a conocer como un lugar atractivo para el desarrollo profesional. De ahí que este documento apunte, entre los programas y acciones previstas, un programa de atracción del talento para promover, en el corto plazo, el conocimiento del organismo y de los procesos selectivos, haciendo hincapié en los aspectos más valorados por los jóvenes. Además, se apuntan acciones para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica, así como para mejorar la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

Por otro lado, dado el considerable número de jubilaciones que se estiman y que se producirán respecto al personal que ha prestado sus servicios desde el nacimiento del organismo, no solo supondrán una reducción cuantitativa en el número de efectivos sino también una reducción cualitativa de las habilidades y conocimientos disponibles en la organización. De modo que los potenciales retos y actividades que deberán ser desarrolladas se encomendarán a funcionarios con una experiencia profesional menor a la que venía existiendo. De ahí la importancia de los programas de formación y de gestión del conocimiento, con el fin de cubrir las aptitudes y necesidades requeridas. En este sentido, el proyecto SAT, la gestión del conocimiento y el plan de formación del CSN se configuran como piezas claves para la gestión de los recursos humanos en el corto y medio plazo. El diseño e implementación, por otra parte, de un sistema de gestión por competencias contribuirá a una planificación más sistemática de las propias necesidades de formación, así como de los procesos de selección, provisión y gestión del conocimiento. El desarrollo anual de las acciones identificadas en estos programas permitirá al CSN, en el medio plazo, prever el impacto no solo cuantitativo sino también cualitativo de las jubilaciones y, en definitiva, gestionar de forma más adecuada el conocimiento en el organismo.

Junto a lo anterior y con el fin de reducir al máximo las salidas de los funcionarios en general y, en particular, de los pertenecientes al cuerpo técnico, medidas relativas a la retención del talento cobran especial importancia. Entre ellas se encuentran los programas de evaluación del desempeño que se proyectará sobre los incentivos al rendimiento y el relativo al modelo de carrera profesional.

La adaptación de la estructura organizativa del CSN, como parte del programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo, considerando el incremento de medios humanos y técnicos, y su capacitación y adecuada carrera y retribución será necesaria para afrontar los potenciales retos que se han apuntado. Igualmente, las actividades relativas a la gobernanza y a la cultura organizativa y a la cultura de seguridad son piezas fundamentales y líneas vertebradoras de la gestión de recursos humanos con el fin de avanzar en la eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones y competencias del CSN. Además, serán preciso contar con un sistema de información adecuado que facilite la toma de decisiones, así como la gestión de los recursos humanos.

En este sentido, un CSN que, sujeto a disponibilidades presupuestarias, cuente con los medios y recursos humanos adecuados, así como medidas para atraer, retener y reforzar el talento, será la garantía del desempeño de sus funciones con parámetros de calidad y excelencia, garantizándose la seguridad de trabajadores, del medio ambiente y población en general de los

efectos nocivos de las radiaciones ionizantes frente a los riesgos asociados a los usos pacíficos de las mismas, así como la preparación y respuesta ante emergencias nucleares y radiológicas.

**ANEXO. CRONOGRAMA**

Programas	Acciones	Tipo de actividad	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. Programa de atracción del talento	<b>1. Realización de campañas de comunicación a través de redes sociales sobre el CSN</b>	C							
	<b>2. Adecuación y actualización de la página web del organismo</b>	C							
	<b>3. Elaboración y difusión de vídeos sobre las experiencias profesionales</b>	C							
	<b>4. Realización de seminarios y o jornadas</b>	C							
	<b>5. Realización de convenios de colaboración con universidades para incorporar estudiantes en prácticas</b>	A							
	<b>6. Analizar la eficacia y eficiencia de las cátedras vinculadas al CSN, becas y presencia en jornadas y ferias</b>	A							
	<b>7. Mejora del nivel de entrada de los funcionarios pertenecientes al cuerpo técnico.</b>	A							
	<b>8. Reforzar el papel del Centro de Información del CSN como herramienta de comunicación para dar a conocer el organismo, el trabajo desempeñado y el resto de cuestiones relacionadas en la acción 1.1</b>	C							
2. Programa para mejorar la eficacia de los procedimientos selectivos del personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica	<b>1. Realización de campañas de comunicación a través de redes sociales, web del organismo y seminarios y jornadas.</b>	C							
	<b>2. Actualización del apartado de la web “trabajar en el CSN”.</b>	C							
	<b>3. Elaboración de un informe sobre el proceso selectivo del cuerpo técnico desarrollado en el 2024 donde se recojan las principales conclusiones y propuestas de mejora</b>	A							
	<b>4. La actualización del temario, por parte del personal del organismo, y su puesta a disposición en la web del CSN es una buena práctica y se podrían considerar otras iniciativas</b>	C							
	<b>5. La elaboración de una encuesta entre las personas que se presentan a los procesos selectivos</b>	P							
	<b>6. Disponer de un sistema de información para la gestión ágil y flexible de los procesos de selección, que permita la automatización de tareas que lo permitan y una mayor eficiencia en la planificación de los recursos humanos empleados</b>	P							
3. Programa para la mejor	<b>1. Nuevo sistema de información para la gestión ágil y flexible de los recursos humanos y, en</b>	P							

Programas	Acciones	Tipo de actividad	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
planificación de la OEP	particular, de los procesos selectivos								
	2. Elaboración de <b>planes anuales de recursos humanos</b>	C							
	3. Explorar aquellas vías que permitan reforzar el personal del CSN para el ejercicio de funciones de apoyo y colaboración al ejercicio de las funciones reguladoras básicas del CSN.	C							
4. Programa de formación del personal del CSN	1. <b>Finalización del SAT</b> como mecanismo para planificar la formación para el ejercicio de funciones técnicas correspondientes a los procesos reguladores del organismo	P							
	2. Reforzar la <b>formación en términos de competencias</b>	C							
	3. Incorporación de las <b>nuevas metodologías o formas de aprender</b> que permitan desarrollar las competencias	C							
	4. <b>Reconocimiento</b> de los conocimientos y las habilidades adquiridas por las personas de la organización de <b>manera informal</b>	C							
	5. <b>Diseño y desarrollo de actividades</b> que permitan <b>acoger</b> a las personas de nuevo ingreso en la organización	C							
	6. Desarrollo de un <b>sistema informático de gestión de la formación</b> integrado con los sistemas para la gestión por competencias de los recursos humanos de la organización	P							
	7. Diseño y puesta en marcha de un proceso para el acompañamiento y el desarrollo del personal durante el desempeño de los <b>puestos directivos y predirectivos.</b>	C							
5. Programa para la gestión del conocimiento	1. Elaboración de los <b>mapas de conocimiento y mapas de conocimiento crítico</b>	P							
	2. Diseño y puesta en marcha de <b>actividades colaborativas</b> que permitan el desarrollo de instrumentos de gestión del conocimiento y de las competencias profesionales de las personas implicadas en el seno del CSN	C							
	3. Desarrollo de mecanismos que permitan la <b>transferencia del conocimiento</b>	C							
6. Programa para la evaluación del desempeño	1. Establecer el <b>modelo de evaluación del desempeño</b> del CSN	A							
	2. <b>Comunicación interna y formación</b> tanto a las personas evaluadas como a las evaluadoras	C							
	3. <b>Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en	P							

Programas	Acciones	Tipo de actividad	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	particular, para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la carrera profesional								
7. Programa de gestión por competencias	1. Definición de un <b>mapa competencial</b> del CSN y, en particular, de los grupos profesionales y perfiles de exigencia del puesto de trabajo.	P							
	2. <b>Adaptación de los procesos</b> de selección/provisión/ formación/ evaluación del desempeño/ carrera.	P							
	3. <b>Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en particular, para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y carrera profesional	P							
8. Programa relativo a la carrera profesional horizontal que permita el desarrollo profesional de los funcionarios al servicio del organismo	1. <b>Convocar</b> la carrera profesional horizontal anualmente	C							
	2. <b>Seguimiento y evaluación continua del modelo</b> mediante la elaboración de los informes anuales y el del fin del periodo transitorio	C							
	3. <b>Sistema de información</b> para la gestión de recursos humanos, en particular, para la planificación y gestión de objetivos, evaluación del desempeño y carrera profesional	C							
	4. <b>Comunicación interna y formación</b> tanto a las personas evaluadas como a las evaluadoras	C							
9. Programa para la mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario	1. Mejorar las herramientas informáticas destinadas a la gestión de los concursos	P							
	2. Incorporar en los Planes Anuales la previsión de convocatorias de concursos	C							
10. Programa para la clasificación y ordenación del puesto de trabajo	1. Análisis de las <b>cargas de trabajo</b> para su optimización	A							
	2. <b>Refuerzo</b> de aquellas unidades que lo precisen a la luz de los retos	C							
	3. Creación de un <b>catálogo de puestos de trabajo tipo</b>	P							
11. Programa para el diseño e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos	1. <b>Modernización tecnológica, securización y usabilidad</b> del sistema de recursos humanos	P							
	2. Nuevo <b>sistema de información</b> para la gestión ágil y flexible de procesos selectivos y de promoción	P							
	3. Nuevo <b>sistema de información</b> para la planificación y gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la carrera profesional	P							

