

RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN TRIGÉSIMA OCTAVA APROBADA POR LA COMISIÓN DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 20 DE MAYO DE 2025, A LOS INFORMES ANUALES DE 2021, 2022 y 2023 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR (CSN) SEGÚN LA CUAL EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS INSTA AL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR A QUE PRESENTE, EN UN PLAZO MÁXIMO DE CUATRO MESES, INFORMES DETALLADOS ANTE EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS: ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y DE GESTIÓN, CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL, DIMENSIÓN REGULADORA Y ESTRATÉGICA, Y DESARROLLO PROFESIONAL Y SEGURIDAD

El Congreso de los Diputados insta al Consejo de Seguridad Nuclear a que presente, en un plazo máximo de cuatro meses, informes detallados ante el Congreso de los Diputados sobre las siguientes materias:

1. Aspectos organizativos y de gestión:
 - 1.1. Tratamiento de opiniones técnicas divergentes
 - 1.2. Gestión del conocimiento
 - 1.3. Enfoque gradual de seguridad en actuaciones
 - 1.4. Evaluaciones internas de autoevaluación
 - 1.5. Visión estratégica del Pleno
 - 1.6. Recursos de personal frente a la estructura organizativa actual

2. Clima laboral y cultura organizacional:
 - 2.1. Análisis del clima laboral
 - 2.2. Indicios de acoso laboral
 - 2.3. Deficiencias en formalización y adherencia procedimental
 - 2.4. Percepción de falta de motivación en decisiones

3. Dimensión reguladora y estratégica:
 - 3.1. Claridad del marco regulador
 - 3.2. Percepción de grupos de interés externos
 - 3.3. Systematic Approach to Training (SAT)
 - 3.4. Plan de transformación digital
 - 3.5. Adaptación de procedimientos técnicos, administrativos y de gestión
 - 3.6. Ciclo de vida del expediente electrónico en la función inspectora

4. Desarrollo profesional y seguridad:
 - 4.1. Carrera profesional
 - 4.2. Gestión por competencias
 - 4.3. Capacidades en Ciberseguridad
 - 4.4. Seguridad Informática
 - 4.5. Seguridad de la Información

1. ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y DE GESTIÓN

1.1. Tratamiento de opiniones técnicas divergentes

Se adjunta el procedimiento PA.XI.33 rev. 1 TRATAMIENTO DE OPINIONES TÉCNICAS DIFERENTES, cuyo objeto es establecer la sistemática a seguir en relación con las diferencias de opinión técnica (DITE) emitidas por personal del CSN, respecto a las posiciones técnicas adoptadas en un proceso determinado, siempre que tengan una relación directa con las materias de seguridad nuclear, protección radiológica o seguridad física que son competencia del CSN. La revisión 1 de este procedimiento se aprobó en febrero de 2025, teniendo en cuenta la experiencia adquirida durante el largo período de aplicación de la versión inicial de 2015.

1.2. Gestión del conocimiento

Con motivo de la resolución decimoquinta del Congreso de los Diputados de junio de 2017 por la que se “insta al Consejo de Seguridad Nuclear a mantener, a través de una eficaz política de recursos humanos, la preservación de la gestión del conocimiento, como eje esencial de funcionamiento del órgano regulador basado en su capital humano”, el CSN inició un Plan de Gestión del Conocimiento focalizado principalmente en la transmisión del conocimiento del personal en edad de jubilación evitando así la pérdida del conocimiento tácito, en lo que se denominó Proceso RECOR, para garantizar un adecuado relevo generacional mediante la transmisión del conocimiento. Se impulsaba así un proceso ya iniciado por el CSN con anterioridad, en el año 2015.

El Proceso RECOR llevaba aparejado el desarrollo de una aplicación informática, denominada KITE que puede ser consultada por todo el personal del CSN. Esta aplicación alberga todos los retornos (fichas de conocimiento, registros, vídeos, etc.) obtenidos del proceso practicado con las personas con conocimiento crítico y próximas a su jubilación.

En respuesta a la resolución décima aprobada por la Comisión para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, del Congreso de los Diputados, en la sesión celebrada el 27 de septiembre de 2022, el CSN ya informó de los avances de su programa de gestión del conocimiento a lo largo de los años 2020 y 2021.

El Programa de Gestión del Conocimiento inicial se ha ampliado con la creación de comunidades de conocimiento, y está enfocado a identificar, manejar y compartir, de forma integrada y sistemática, el conocimiento y la información dentro del CSN y permitir que sus trabajadores y trabajadoras, individual o colectivamente, creen, compartan y mantengan actualizados nuevos conocimientos, capacidades y aptitudes orientados al logro de los objetivos del CSN.

El modelo de gestión del conocimiento desarrollado hasta ahora ha puesto en práctica un procedimiento de preservación de conocimiento, un procedimiento de transferencia del conocimiento y un procedimiento de comunidades de conocimiento, así como vídeos informativos y de sensibilización hacia el proceso RECOR. En ellos se explica en qué consiste el proceso, las responsabilidades del experto y además se detalla gráficamente en qué consisten los productos (piezas de conocimiento) resultantes del proceso y el uso de la aplicación KITE y otros espacios asociados a este proceso.

En 2021, debido a las restricciones por la pandemia, las sesiones de preservación del conocimiento se realizaron también *on-line*, con funcionarios que alcanzaron su jubilación y con funcionarios con conocimientos clave que cambiaron de puesto de trabajo como consecuencia del concurso de méritos interno del CSN.

Se han desarrollado las plataformas y redes de conocimiento, siendo ya práctica habitual que los organismos internacionales como el OIEA, la NEA, etc. oferten al CSN la participación y los enlaces en sesiones *webinars*, posibilitando que expertos internacionales impartan clases magistrales, en determinados temas de interés para el CSN en materias de seguridad nuclear y protección radiológica. Adicionalmente, estos organismos internacionales disponen de redes de conocimiento con las que el CSN mantiene relaciones multilaterales, bien en el seno del OIEA a través de IAEA CONNECT, bien en el seno del Foro Iberoamericano de Organismos Reguladores, Radiológicos y Nucleares (FORO) a través de la Red LAPRAM (Red Latinoamericana de Protección Radiológica en Medicina).

Como estrategia para transferir el conocimiento en el CSN se realizaron las acciones que se enumeran a continuación: a) formato llamado “Aula RECOR” que contiene instrucciones para la preparación de sesiones de transferencia de conocimiento de expertos tanto internos como externos del CSN; b) sesiones de transferencia de conocimiento en las diferentes subdirecciones de las direcciones técnicas como consecuencia de cambios de puesto de trabajo; c) utilización del formato *webinar* que ha permitido que expertos internos y externos puedan socializar su conocimiento mediante una charla magistral.

A continuación, se enumeran las siguientes actividades concretas:

- El CSN participa en diferentes bases de datos de la NEA, entre ellas: CODAP (*Component Operational Experience, Degradation & Ageing Project*), FIRE (*Fire Incident Record Exchange*), ICDE (*International Common-cause Failure Data Exchange*) e IRS (*International Reporting System for Operating Experience*). Se definió esta comunidad inicialmente para despertar el interés de este conocimiento en las nuevas promociones, 64 funcionarios y funcionarias del cuerpo técnico incorporados como inspectores del CSN, hasta el año 2022.

- El 21 de mayo de 2021 se celebró una sesión de socialización, derivada de esta comunidad de conocimiento denominada “Bases de Datos de la NEA”, presentado por los distintos coordinadores representantes del CSN en estos grupos de CODAP, FIRE, ICDE, IRS, donde se analizaron los objetivos, modos de trabajo, así como las enseñanzas aplicadas a la seguridad nuclear.
- Por otra parte, en 2021 se participó en las dos reuniones anuales *on-line* en el grupo de trabajo del OIEA denominado *Steering Committee on Regulatory Capacity Building and Knowledge Management*, que aborda las materias relacionadas con la estrategia de formación y educación en materia de seguridad nuclear y protección radiológica 2021-2030.
- *Webinars* desarrolladas en el año 2021:

Fecha	Título
09/04/2021	“El valor del conocimiento tácito”
21/05/2021	“Sesión de Socialización y Transmisión del Conocimiento: Bases de Datos de la NEA”
22/10/2021	“Lecciones aprendidas y buenas prácticas del Proyecto Gestión del Conocimiento en Red Eléctrica de España – REE”
29/10/2021	“Presentación de la Comunidad: Análisis de Incertidumbre y Sensibilidad”
12/11/2021	“Liderazgo y Relevo Generacional”
26/11/2021	“La utilidad de la aplicación corporativa KITE Catálogo para la gestión del conocimiento en el CSN”

Durante 2022 se desarrollaron dos procesos de preservación del conocimiento de forma telemática y presencial, con funcionarios mayores de 64 años de las siguientes áreas: a) Instalaciones del Ciclo y Desmantelamiento (AICD) y b) Experiencia Operativa y Normativa (AEON) y cuatro procesos con funcionarios con conocimientos clave que cambiaron de puesto de trabajo de las siguientes áreas: a) Protección Radiológica de los Trabajadores (APRT), b) Servicios de Protección Radiológica

(STPR), c) Gestión de Vida y Mantenimiento (GEMA) y d) Análisis Probabilista de Seguridad (AAPS).

Como estrategia para transferir el conocimiento en el CSN se ha utilizado el formato *webinar* en estas condiciones de situación de teletrabajo del personal, y que ha permitido que expertos internos puedan socializar su conocimiento mediante una charla magistral, en un total de siete sesiones.

Webinars desarrolladas en el año 2022 en el CSN

Fecha	Título
21/01/2022	“Cómo se hacen las inspecciones en instalaciones radiactivas”
18/02/2022	“Vigilancia de la contaminación interna en trabajadores de medicina nuclear”
07/04/2022	“El transporte de material radiactivo en España. Actualidad y futuro. Retos reguladores”
22/04/2022	“Colaboración con el proyecto HALDEN (OCDE) – Adaptación del sistema Copma II para simulación”
27/05/2022	“Análisis del transporte de material radiactivo en España entre 2000 y 2020”
24/06/2022	“Operación a largo plazo de las centrales nucleares”
28/10/2022	“Estado de desmantelamiento de la central nuclear José Cabrera”

En lo relativo a las comunidades de conocimiento, cabe señalar que la comunidad de conocimiento de análisis de incertidumbre y sensibilidad (AI&S) en el CSN se presentó oficialmente el 29 de octubre de 2021. A finales de ese año se configuró el núcleo básico de la comunidad, el líder y el equipo motor. Durante el año 2022, la comunidad inició sus actividades, que han consistido en una serie de entrevistas a personas del cuerpo técnico del CSN y, además, una entrevista a un investigador externo al CSN.

En el año 2023 se dio un nuevo enfoque a la gestión del conocimiento, incluyendo esta metodología en uno de los procesos de apoyo, en el denominado proceso de “*Creación y desarrollo de competencias*” que tiene por objetivo que el personal adscrito al Consejo de Seguridad Nuclear disponga de todos los atributos necesarios (competencias) para llevar a cabo sus funciones. Este proceso responde al concepto básico de *Capacity Building* del OIEA. Este proceso de apoyo incluye la formación, la gestión del conocimiento, becas y cátedras. En el ámbito de la formación, cabe destacar que se finalizó en el año 2023 el desarrollo de la metodología SAT (*Systematic Approach to Training*) para la elaboración de los planes anuales de formación. Esta metodología, elaborada por el OIEA, clasifica al personal en puestos tipo, identificando las tareas que debe llevar a cabo cada uno de ellos y para cada tarea las competencias necesarias, de tal manera que a cada funcionario se le oferta la formación realmente necesaria para llevar a cabo su cometido, cubriendo así todo el arco de competencias dentro de cada unidad organizativa.

Estas competencias se adquieren también a través de programas de actividades complementarias, todas ellas necesarias, que en este proceso se identifican en dos bloques principales: lo relativo a la formación SAT y lo relativo a la gestión del conocimiento.

Dentro del proceso de Creación y Desarrollo de competencias, y como actividades que ayudan en el objetivo de conseguir personal con las competencias requeridas para el desempeño de las funciones del CSN, están las relativas a las convocatorias de becas para la formación especializada en materia de seguridad nuclear y protección radiológica en el propio CSN. Esta iniciativa facilita que los becarios, seleccionados por un proceso competitivo en función de méritos acordes a las funciones del CSN, puedan adquirir una formación que les habilitará para el proceso de reclutamiento posterior.

Además, dentro también del proceso de Creación y Desarrollo de Competencias, se consideran también las convocatorias de Cátedras, en las que el CSN financia programas de estudios relacionados con seguridad nuclear y protección radiológica y cuyo objetivo es:

- a) Incentivar la formación de personal técnico altamente cualificado en seguridad nuclear y protección radiológica y conseguir atraer talento.
- b) Ampliar conocimientos y especialización del alumnado, personal investigador y profesorado de la universidad, a través de sus propios planes de estudios, cursos de especialización y participación activa en proyectos de investigación afines.
- c) Promover actividades de investigación en el ámbito de la seguridad nuclear y la protección radiológica, que contribuyan a ampliar el conocimiento, producir desarrollos innovadores y difundir sus resultados.

Por otra parte, como estrategia para transferir el conocimiento en el CSN se continuó utilizando el formato *webinar*, permitiendo que expertos internos del CSN pudieran socializar su conocimiento, en un total de seis sesiones en 2023:

Webinars desarrolladas en el año 2023 en el CSN

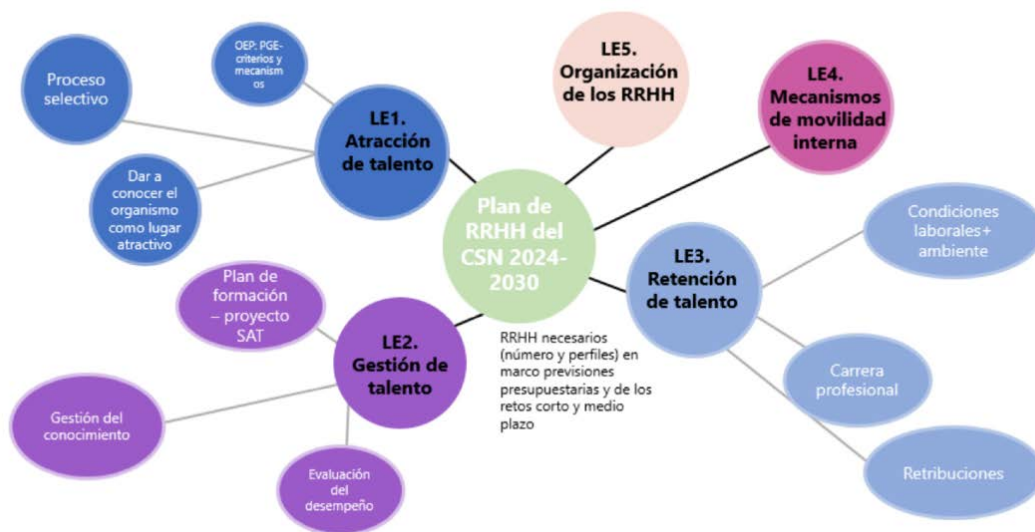
Fecha	Título
20/01/2023	“Proyecto europeo de investigación DISCO. <i>(Modern Spent Fuel Disolution and Chemistry in Failed Container Conditions)</i> ”
17/02/2023	“Nueva Red de estaciones automáticas (REA) de Vigilancia Radiológica ambiental”
22/06/2023	“Almacenamiento Geológico Profundo (AGP) y la situación en España”
14/07/2023	“Guía de calibración y verificación”
27/10/2023	“Documento del foro sanitario de tratamiento de fallecidos con material radiactivo“
17/11/2023	“Desmantelamiento de la central nuclear Santa María de Garoña”

Además de estas actuaciones, cabe destacar que en diciembre de 2024 se aprobó el Plan de Recursos Humanos 2024-2030. Este plan, incorpora un enfoque estratégico integral desde la gestión de los recursos humanos, en el que la gestión del conocimiento es una herramienta esencial que debe acompañar los procesos de provisión de puestos de trabajo, de manera que el reemplazo generacional se nutra de herramientas que permitan mecanismos formales e informales de formación entre el personal que entra y sale del organismo.

La gestión del conocimiento se enmarca dentro de la línea 2 del Plan de RR. HH. “Gestión del talento”, constituyendo el programa 5 del total de 11 programas del citado Plan. Este programa contribuye al objetivo general del Plan de RR. HH. de 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. Además el programa 5 contribuye a los siguientes objetivos específicos:

- 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.

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



En este contexto, 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.

El programa 5 prevé 3 acciones:

- La elaboración de mapas de conocimiento y mapas de conocimiento crítico.
- El diseño y puesta en marcha de actividades colaborativas que permitan el desarrollo de instrumentos de gestión del conocimiento.
- Desarrollo de mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento por parte de las personas que dejan la organización (jubilaciones, traslados, etc.) con carácter sistemático.

1.3. Enfoque gradual de seguridad en actuaciones

El CSN ha implantado un sistema de gestión integrado que es conforme a las normas de seguridad del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). En el año 2017 el OIEA publicó los requisitos de seguridad generales sobre liderazgo y gestión en pro de la seguridad, referido como GSR parte 2.

Esta norma define los requisitos para la implementación de un sistema de gestión eficaz.

El requisito 7 establecido en esta norma se centra en la aplicación del enfoque graduado al sistema de gestión, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La importancia de la operación de la instalación o de la realización de la actividad, desde el punto de vista de la seguridad y la complejidad de la organización.
- Los peligros y la magnitud de las posibles consecuencias (riesgos) asociadas a la seguridad tecnológica, la salud, el medio ambiente, la seguridad física, y la calidad de cada instalación o actividad.
- Las posibles consecuencias para la seguridad si se produce un fallo o un suceso imprevisto, o si una actividad no se planifica suficientemente o se lleva a cabo de forma inadecuada.

El *Manual de sistema de gestión* vigente en el CSN tiene en cuenta los requisitos establecidos en las normas del OIEA e incluye el enfoque graduado en dos aspectos básicos:

- **La graduación de la aplicación de los requisitos reguladores.** Mediante la aplicación de un enfoque graduado en función del riesgo en la priorización y mantenimiento de los aspectos esenciales para la seguridad.
- **En la gestión de cambios en la organización.** El sistema de gestión debe asegurar que todos los cambios técnicos y organizacionales son identificados, analizados y controlados cuando puedan tener implicaciones significativas para la seguridad. Por ello, para cada cambio, los riesgos de los objetivos de la organización, incluyendo la seguridad, la salud, el medio ambiente, la protección física y la financiación, deben ser considerados mediante la aplicación de un enfoque graduado al riesgo. Para cumplir con este objetivo se deben incorporar de forma eficiente las lecciones aprendidas para llevar a cabo una mejora de la gestión eficiente.

Focalizando la aplicación del enfoque graduado en función del riesgo como una metodología que permite, de forma estructurada y sistémica, diseñar un sistema regulador que contribuya a la optimización de los recursos y al incremento de la eficacia y eficiencia en el control regulador, a continuación, se detallan las funciones

del organismo regulador desarrolladas a través de procesos en el *Manual de sistema de gestión* revisado en 2024:

- **Desarrollo de regulaciones y guías.** La pirámide normativa establecida está basada en la aplicación del enfoque graduado, compuesta por diferentes niveles en función de que sea una norma promulgada por el Parlamento, por el Gobierno, o por el propio CSN, todas ellas con carácter legalmente vinculante, o bien sean guías o circulares publicadas por el CSN, que no tienen carácter vinculante.
- **Autorizaciones.** La normativa vigente ya incluye un enfoque graduado en el régimen de autorizaciones, diferenciando entre instalaciones nucleares y radiactivas que deben ser sometidas a un proceso de licenciamiento, y las instalaciones para las que basta la aplicación de un régimen de declaración, notificación o registro como sistema de licenciamiento asociado a un riesgo no significativo o mínimo de la instalación de la actividad.
- **Inspección.** El CSN establece un enfoque graduado en el proceso de supervisión y control mediante la ejecución de inspecciones que se articulan a través de la metodología y periodicidad definida según el tipo de instalación o actividad regulada.
- **Acciones coercitivas.** La actuación del CSN en procedimientos sancionadores en materia de seguridad nuclear y protección radiológica aplica un enfoque graduado sujeto a la Ley de Energía Nuclear, que tiene en cuenta la relevancia del incumplimiento y su impacto en la seguridad de las personas y el medio ambiente para determinar la acción coercitiva aplicable.

Por otro lado, hay que destacar que el sistema de gestión del CSN ha sido objeto de análisis en el marco de dos misiones (2008 y 2018), organizadas por el OIEA organizada a requerimiento de España, para evaluar el cumplimiento con los requisitos del OIEA denominadas Servicio Integrado de Examen de la Situación Reguladora (por sus siglas en inglés IRRS- *Integrated Regulatory Review Service*). Los miembros de dichas misiones son expertos de organismos reguladores y especialistas en sus respectivas áreas de actuación. El informe de la última misión IRRS incluyó un número de recomendaciones y sugerencias para mejorar las prácticas reguladoras y las infraestructuras de regulación nuclear en aspectos relacionados con la seguridad nuclear y radiológica. A principios de 2025, España recibió una misión de seguimiento de la IRRS de 2018 en la que no se identificaron nuevas recomendaciones ni sugerencias de mejora, se cerraron todas las que permanecían abiertas y se identificaron dos buenas prácticas.

1.4. Evaluaciones internas de autoevaluación

La revisión 4 del *Manual del sistema de gestión* del CSN, aprobada en marzo de 2024, establece en su apartado 6.2.3 auditorías internas:

Se realizan auditorías internas a los procesos del sistema de gestión con el objetivo de verificar la eficacia del sistema y confirmar que los procesos obtienen los resultados esperados e identificar propuestas de mejora. Se realizan de acuerdo al Plan base de auditorías que se incluye en procedimiento PA.XI.01 “Auditorías internas”. El plan asegura que todos los procesos se auditan, como mínimo, con las frecuencias establecidas.

Las comunidades autónomas con actividades encomendadas se auditan con una frecuencia que es función del número y tipo de actividades encomendadas.

Por su parte, el procedimiento PA.XI.01 “Auditorías internas” establece en el apartado 1 Objeto y alcance lo siguiente:

Este procedimiento tiene por objeto definir la sistemática a seguir para la realización de auditorías internas a los procesos del sistema de gestión del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).

El alcance del procedimiento comprende el establecimiento del plan base de auditorías, la programación anual de las mismas, los objetivos, preparación y realización de las auditorías, así como la elaboración, distribución y publicación de los informes de auditoría.

Los planes de auditorías internas de los años 2023 y 2024, de acuerdo con el *Manual del sistema de gestión* y el procedimiento PA.XI.01, han sido los siguientes:

Año 2023

Referencia	Proceso auditado
AI/2023/1	Información y comunicación externa e interna
AI/2023/2	Transporte
AI/2023/3	Recursos humanos (Formación)
AI/2023/4	Gestión de emergencias
AI/2023/5	Recursos humanos (PR de los trabajadores del CSN)
AI/2023/6	Cataluña
AI/2023/7	Canarias
AI/2023/8	Navarra

Año 2024

Referencia	Proceso
AI/2024/1	Entidades de servicio, vigilancia y control radiológico de los trabajadores
AI/2024/2	Licenciamiento de personal II. RR.
AI/2024/1	Evaluación de II. NN. y del ciclo, contenedores de almacenamiento de combustible gastado, precios públicos
AI/2024/4	Seguridad física
AI/2024/5	Gestión del conocimiento
AI/2024/6	Encomienda de Murcia

Por último, se debe añadir que todos los informes de las auditorías se presentan al Comité del Sistema de Gestión y Seguridad de la Información (CSGSI) para conocimiento e información de toda la organización. Este comité también realiza un seguimiento de los hallazgos, siendo informados de los que se cierran, así como de aquellos que, a propuesta de la unidad responsable, sufren modificaciones en las tareas propuestas para su cierre o en las fechas previstas.

En los años 2023 y 2024 se han mantenido 9 reuniones del CSGSI.

1.5. Visión estratégica del Pleno

El Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) es un ente de derecho público independiente de la Administración general del Estado, que informa sobre el desarrollo de sus actividades al Parlamento y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El CSN ha definido los objetivos estratégicos que conducen al pleno cumplimiento de su misión y su visión en un Plan Estratégico de duración determinada. El plan actualmente en vigor abarca el periodo de tiempo que va desde el año 2020 al año 2025.

Este plan proporciona una visión global de las responsabilidades del organismo, estableciendo objetivos y actividades estratégicas para conseguir sus metas estratégicas y definiendo indicadores clave de rendimiento (ICR) que permitirán hacer un seguimiento y análisis de la consecución de dichos objetivos y actividades por parte del organismo.

Entre los objetivos de alto nivel que se persiguen con él están la comunicación con la sociedad y los grupos de interés y la transparencia en las actuaciones del organismo.

El Plan Estratégico del CSN 2020-2025 (actualmente en vigor) se puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.csn.es/documents/10182/27628/Plan%20Estrat%C3%A9gico%2020-2025>.

A día de hoy, una de las actividades destacadas del Plan Anual de Trabajo del año 2025 es la elaboración de un nuevo plan estratégico que sustituya al actual, que finaliza este año. En esa línea, se han iniciado ya las labores de elaboración del próximo plan:

- El Pleno, en su reunión del 24 de septiembre, estableció los términos de referencia para el nuevo por el periodo 2026-2030.
- El pasado 13 de octubre tuvo lugar el acto de lanzamiento para la elaboración del Plan Estratégico 2026-2030, con invitación a todo el personal del CSN.
- Con fecha 14 de octubre se comunicaron a todo el personal del CSN las herramientas y espacios de información para la participación en el mismo.

A esta primera fase de elaboración del plan seguirán otras que garanticen la participación de agentes externos al CSN, incluyendo el trámite de audiencia pública.

1.6. Recursos de personal frente a la estructura organizativa actual

El documento *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*, se puede encontrar en el siguiente enlace: https://www.csn.es/documents/10182/2650903/241219_Plan+de+RRHH+del+CSN_final.pdf/ec89327c-5c03-7729-3906-3b87a4f7bdd2.

2. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Análisis del clima laboral

El CSN ha desarrollado iniciativas a lo largo de los últimos años destinadas al análisis y mejora del clima laboral, desde diferentes enfoques.

Por un lado, en el año 2022 se realizó un informe de evaluación de riesgos psicosociales, con una participación global del 48 %. Este informe fue realizado entre los meses de octubre y diciembre de ese año por una empresa especializada en gestión de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Durante los años 2022 y 2023 se realizó el Programa 360 de Salud Psicoemocional, ofrecido por la empresa que realizó el informe, La finalidad del Programa 360 fue la evaluación continua del riesgo psicosocial en el CSN desde el punto de vista de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras del CSN. Además de la evaluación, se ofreció un servicio de atención psicológica durante los 365 días del año y durante las 24 horas del día para todo el personal del CSN.

Adicionalmente, se realizaron campañas psicoeducativas mensuales dirigidas a todo el personal del CSN, con la finalidad de proporcionar herramientas para promover la salud y aumentar la cultura preventiva en relación a los factores y riesgos psicosociales.

2.2. Indicios de acoso laboral

Desde 2014 el CSN dispone de un buzón de denuncias y de un Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral Este protocolo, disponible en la Intranet del CSN para todo el personal, está alineado con el que existe en la Administración general del Estado. El protocolo establece un procedimiento de actuación que se activa con ocasión de la presentación de una denuncia, y prevé, además, diferentes medidas de seguimiento, control, actuación y prevención del acoso.

En caso de presentarse una denuncia y de que esta sea admitida a trámite, el protocolo incluye la preparación de un informe de valoración inicial por el servicio de prevención, la elaboración de una resolución por parte de la Secretaría General y, para aquellos casos en los que se hayan detectado indicios claros de acoso laboral, se prevé la constitución de un comité asesor, encargado de la elaboración de un informe de conclusiones. Además, tras la puesta en marcha del sistema interno de información del CSN se ofrece un canal integrado para la presentación y tramitación de estas denuncias.

2.3. Deficiencias en formalización y adherencia procedimental

El CSN tiene establecido un mecanismo de elaboración, mantenimiento y aprobación de los procedimientos de cada uno de los procesos del Sistema de Gestión. Se trata del procedimiento PA.XI.44 “Edición, control y archivo de procedimientos del Sistema de Gestión”. La aplicación de este documento garantiza la formalización adecuada de cada procedimiento del CSN a los estándares establecidos en función de que se trate de procedimientos de gestión, administrativos o técnicos.

Por otro lado, tal y como se ha indicado en el apartado referido a “Evaluaciones internas de autoevaluación”, de acuerdo con la revisión 4 del *Manual del sistema de gestión* del CSN, en el organismo se realizan auditorías internas a los procesos del sistema de gestión con el objetivo de verificar la eficacia del sistema, confirmar que

los procesos obtienen los resultados esperados e identificar propuestas de mejora. Dichas auditorías se realizan de acuerdo al Plan Base de Auditorías que asegura que todos los procesos se auditan, como mínimo, con las frecuencias establecidas.

En el desarrollo de estas auditorías, que se realizan de acuerdo con el procedimiento PA.XI.01 “Auditorías internas”, se comprueba, entre otros aspectos, la adecuación de los procedimientos disponibles a los procesos auditados, así como la adherencia del personal auditado a dichos procedimientos.

Como resultado de las auditorías se obtienen hallazgos que, en función de su importancia, se distinguen entre no conformidades (NC), oportunidades de mejora (OM) y observaciones (OB) y que, en ocasiones, pueden estar relacionadas con los aspectos procedimentales antes indicados. El seguimiento de los hallazgos de auditorías internas de autoevaluación se lleva a cabo en el CSN mediante el procedimiento PA.XI.11 “Tratamiento de los hallazgos de auditoría” donde se recoge la sistemática a seguir desde la clasificación de los hallazgos y su registro, hasta su cierre. Dentro de este proceso, las no conformidades, las oportunidades de mejora y las buenas prácticas identificadas, son revisadas en el Comité del Sistema de Gestión del CSN.

Por lo tanto, la detección y resolución de cualquier deficiencia de las indicadas se canaliza a través del sistema de auditorías expuesto y de su procedimiento de tratamiento de los hallazgos registrados.

2.4. Percepción de falta de motivación en decisiones.

Dentro del proceso de análisis y mejora de la cultura de seguridad del CSN que finalizará en el año 2025, se está trabajando en el diseño de un modelo de liderazgo unificado y sistematizado.

El modelo de liderazgo está diseñado como una herramienta estratégica para establecer un marco común para todos los líderes. A través de una estructura uniforme y cohesiva, el modelo se centra en fortalecer las siguientes 5 características, teniendo los valores de seguridad como eje y máxima prioridad:

1. **Coherencia y alineación organizacional:** todos los líderes, deben operar bajo los mismos principios y valores, para garantizar que las decisiones y acciones sean homogéneas en toda la organización. Implementando un marco de liderazgo homogéneo, el CSN promueve una alineación organizativa que refuerza la cultura de seguridad y evita la toma de decisiones contradictorias.
2. **Liderazgo basado en competencias:** los líderes no solo deben ser expertos en aspectos técnicos, sino también en influir, comunicar, y gestionar equipos de manera efectiva. Al fortalecer estas competencias, se garantiza que el liderazgo

esté preparado para enfrentar los desafíos y las complejidades del entorno regulador.

3. **Comunicación bidireccional:** los equipos deben estar informados de las decisiones que les impactan, por lo que los líderes deben saber cómo comunicar eficazmente. Además, deben fomentar un entorno donde el personal pueda comunicar riesgos y preocupaciones sin temor a represalias. De este modo se fortalece una cultura de seguridad robusta, donde el personal asume un papel en la comunicación y entendimiento de los riesgos.
4. **Responsabilidad y transparencia:** los líderes deben ser responsables de sus decisiones y promover un clima donde la información fluya libremente, fortaleciendo la confianza interna y externa. Al fomentar un entorno abierto, el modelo impulsa una cultura donde la seguridad se gestiona de forma proactiva y transparente.
5. **Evaluación y mejora continua:** a través de evaluaciones periódicas, tanto internas como externas, los líderes pueden identificar áreas de mejora y ajustar su enfoque para garantizar los más altos estándares de seguridad. Este ciclo continuo de mejora refuerza una mentalidad de aprendizaje organizacional que permite mantener una cultura de seguridad efectiva y duradera.

Las cinco características definidas anteriormente van orientadas, entre otros aspectos, a garantizar que la seguridad sea percibida no solo como un conjunto de procedimientos a seguir, sino como un valor intrínseco que guía todas las actividades y decisiones, y que estas últimas han de ser comunicadas con transparencia, explicando las razones y actuaciones que hay detrás de cada decisión.

Además de lo indicado previamente, las motivaciones que soportan las decisiones del Pleno se publican para conocimiento del personal del CSN y de las partes interesadas externas (básicamente propuestas de dictamen técnico y similares). Por otra parte, también se organizan reuniones internas tras cada Pleno para informar sobre las decisiones tomadas.

3. DIMENSIÓN REGULADORA Y ESTRATÉGICA

3.1 Claridad del marco regulador

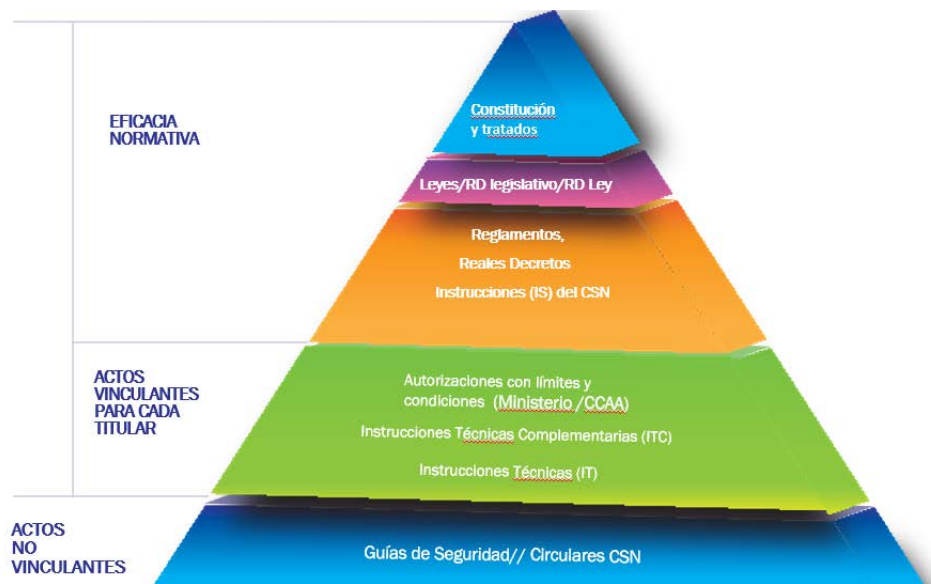
El derecho nuclear puede definirse¹ como el conjunto de normas que regulan la conducta de personas físicas y jurídicas que participan o se encuentran involucradas en actividades relacionadas con materiales fisionables, radiaciones ionizantes o exposición a fuentes naturales de radiación.

¹ De acuerdo con el OIEA, *Handbook on Nuclear Law*.

El objetivo del derecho nuclear es que tales actividades se realicen de tal manera que se proteja a la población y al medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes.

El CSN, como organismo público competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, desempeña un papel esencial para **asegurar** su **cumplimiento**, fijando también los estándares –requisitos- en los ámbitos de su competencia.

Se identifican como fuentes del derecho nuclear, las siguientes:



Es relevante, en este sentido, que el marco regulador, objeto de este punto de la resolución, es un concepto más amplio que trasciende del marco normativo (entendiendo por tal el compuesto por disposiciones de rango legal y reglamentario) e integra, además, las condiciones de la licencia que se imponen junto a la propia autorización (o incluso una vez que la autorización ha sido concedida). Estas condiciones derivan de los límites y condiciones de los informes preceptivos que debe emitir el CSN en el marco de un proceso de autorización y que son vinculantes para el titular de la respectiva autorización. Es en este punto donde cobran sentido también las instrucciones técnicas complementarias (ITC) que pueden adoptarse en el marco de los procesos de licenciamiento, pero también en el de supervisión y control, que añaden condiciones que son igualmente vinculantes para el titular.

También son relevantes los **documentos oficiales de explotación** al amparo de los cuales se concede la propia autorización.

Es interesante destacar que las guías de seguridad del CSN y los procedimientos del propio titular tienen también carácter vinculante en la medida en que los mismos formen parte de las condiciones de explotación, a través de los criterios, normas y condiciones en los que se basa la misma. Si no lo están, carecen de dicho carácter vinculante.

A efectos de velar por la claridad del marco regulador, el CSN informa anualmente al Congreso de los Diputados sobre los cambios más relevantes en el mismo y, además, ofrece información actualizada en su página web sobre los distintos elementos normativos que lo componen: <https://www.csn.es/normativa-del-csn>. Por otra parte, esa claridad del marco regulador nacional ha sido validada por el OIEA a través de sus misiones IRRS y *Follow-up*.

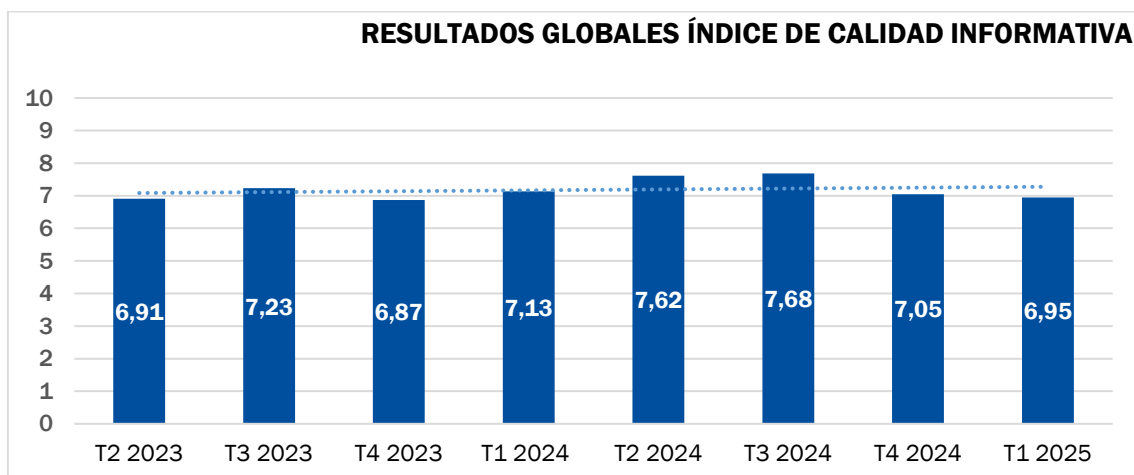
3.2 Percepción de grupos de interés externos

El CSN lleva a cabo cada trimestre, a través de un proveedor externo, un análisis de la presencia del organismo en los medios de comunicación españoles, en base a datos cuantitativos y cualitativos que determinan la imagen y percepción del organismo.

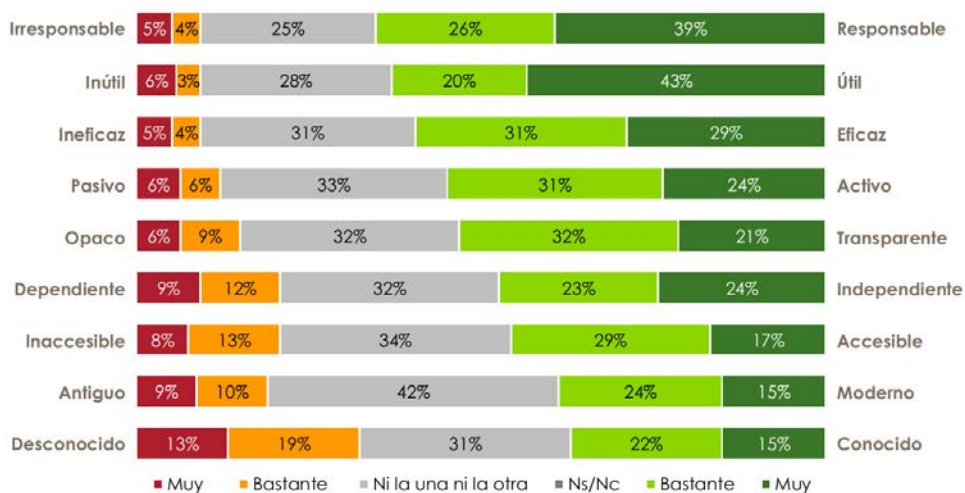
En dicho informe se recoge el Índice de Calidad Informativa (ICI). Se trata de un valor que se calcula en base a tres parámetros: la audiencia, el protagonismo del CSN en la noticia y el tono de la información. A partir del conocimiento de los medios y de la presencia del CSN en ellos, se ha definido una valoración particular para cada gama de la audiencia y según cada soporte informativo.

Se ha formulado un cálculo para ponderar estas tres magnitudes en los soportes informativos, de modo que cada noticia recibe una nota entre el 0 y el 10, en la que se promedian los tres valores. Así, cuanto más cerca de 10, mayor es el protagonismo, más positivo el tono y más numerosa la audiencia impactada; cuanto más cerca de 0, por el contrario, menor protagonismo, más negatividad acumulada o menos audiencia alcanzada.

De este modo, tal y como se puede ver en el gráfico, en los últimos años la imagen del CSN se mantiene estable en valores en torno al 7 sobre 10, con una ligera tendencia de mejora.



Uno de los principales grupos de interés externo del CSN lo constituye la, la Agrupación de Municipios en Áreas de Centrales Nucleares (AMAC). En el marco del convenio firmado en 2022 por el CSN y esta agrupación se encargó un informe a la consultora CERES que permitió conocer la opinión de las poblaciones de los municipios con emplazamientos de centrales nucleares y El Cabril sobre la comunicación del CSN y la percepción del público sobre las actividades desarrolladas por el organismo en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. Dicho informe está publicado en la web de la AMAC². En él, un 78% de las personas encuestadas afirma saber qué es el CSN y tal y como se ve en el gráfico, los atributos que más se asocian al CSN son: responsable, útil y eficaz. Les siguen activo, transparente, independiente y accesible:



Además, en el ámbito local debe resaltarse que el CSN que también mantiene una relación periódica y constante con los ayuntamientos de las zonas de influencia de las centrales nucleares mediante su participación en los Comités Locales de Información, de conformidad con la normativa sobre instalaciones nucleares y Radiactivas, El objetivo de estos comités, que se celebran con periodicidad anual, consiste en facilitar información a los representantes de los grupos de interés y del público en general sobre el desarrollo de las actividades reguladas en cada una de las centrales nucleares, además de tratar conjuntamente aquellas otras cuestiones que resulten de interés.

Por otra parte, es importante destacar que desde la aprobación del Estatuto del CSN, se dispone del Comité Asesor para la información y participación pública. Su misión es emitir recomendaciones al Consejo para mejorar la transparencia, el acceso a la información y la participación pública en las materias de su competencia. Este Comité está integrado por 35 representantes de la sociedad civil, del sector nuclear, de los sindicatos y de las administraciones públicas de carácter estatal, autonómico

² <https://www.amac.es/wp-content/uploads/2023/11/Informe-Final-Actos-CSN.pdf>

y local así como de expertos en el ámbito de la comunicación pública, cuya composición actual puede consultarse en la web del CSN en el siguiente enlace: <https://www.csn.es/comite-asesor/composicion> . La periodicidad de sus reuniones es semestral.

Además de este foro, el CSN canaliza el acceso a la información y la participación de sus grupos de interés externo a través de distintos comités de enlace. De esta forma, el CSN mantiene Comités de Enlace con empresas y organismos relacionados con la primera y segunda parte del ciclo del combustible, con la operación y explotación de instalaciones nucleares y con las actividades de I+D en cuestiones de protección radiológica y seguridad nuclear (CEN, ENSA, ENUSA, UNESA, ENRESA y CIEMAT).

3.3. Systematic Approach to Training (SAT)

Las fases de análisis y diseño de esta actividad finalizaron en 2022. En 2024 se realizaron todas las campañas con ambas direcciones técnicas para determinar las necesidades formativas individuales de toda la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica. Actualmente se está desarrollando este proceso con los funcionarios de nueva incorporación en diciembre de 2024 y con los que han cambiado de puesto de trabajo con motivo del concurso de méritos llevado a cabo a finales de 2024. La planificación de formación individualizada de todo el cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica de acuerdo a esta metodología, ya está puesta en marcha para el Plan de Formación de 2025.

3.4. Plan de Transformación Digital

Un plan de transformación digital es una guía estratégica que detalla cómo integrar tecnologías digitales en una organización para mejorar sus operaciones, productos, servicios y cultura empresarial. Es un proceso continuo que busca mejorar la eficiencia, agilidad y competitividad de una empresa en el mercado digital.

Por tanto, el plan de transformación digital es una herramienta esencial para que una organización pueda alcanzar los objetivos marcados relativos a sus funciones y obligaciones acorde a lo que de ella se espera por parte de sus administrados, interesados y ciudadanía; utilizando la tecnología como palanca transformadora y modernizadora de sus servicios y procesos, logrando ser más eficiente y eficaz con los recursos disponibles humanos, materiales y económicos.

Los planes de transformación digital de las organizaciones se inspiran y emanan en el Plan Estratégico que reúnen el sentir y voluntad de hacer del organismo para un periodo concreto. Por tanto, son dependientes y deben ser confeccionados a posteriori, no antes de este.

El Plan Estratégico actual del CSN se diseñó para el periodo 2020-2025, es decir, finaliza este año en curso. Y de igual forma, la Secretaría General, a través de la Subdirección de Tecnologías de la Información (STI) confeccionó en noviembre del 2020, su actual Plan de Transformación Digital junto con la especialización del Plan Director de Desarrollo y Servicios Digitales denominado INFORENOVE.

Desde el año 2020 hasta ahora se han producido muchos cambios sociales y tecnológicos: la nueva forma de entender los servicios públicos (después de la pandemia) con una mayor demanda de servicios de sede electrónica; la aparición de “disruptores” tecnológicos potentes como la inteligencia artificial –con los procesos automáticos, robots y la analítica de datos–, y el propio mercado laboral, con un déficit de profesionales; pero, sobre todo el principal desafío es el cambio cultural y social de la ciudadanía administrada, como demandante de servicios ágiles y rápidos, integrados y en movilidad a través de dispositivos móviles.

Dentro del CSN, también las nuevas generaciones que van reemplazando a las actuales solicitan servicios internos más modernos e idénticos a los que utiliza y consume “en nube” en su ámbito privado, entre otros.

Finalmente, hay un cambio de mentalidad puesto que la transformación digital no es digitalizar la forma de actual de trabajo, sino reflexionar sobre los procesos de trabajo digitalmente para implementarlos de forma más eficiente y coherente.

Estas y algunas variables más serán las que caractericen el nuevo Plan de Transformación Digital que actualmente está en elaboración y que, en cualquier caso, resultará a posteriori del propio Plan Estratégico del CSN con el fin de alinear objetivos y recursos IT para lograr las metas marcadas.

Este Plan de Transformación Digital (2026-2030) será lo suficientemente ambicioso como para actuar de palanca transformadora, y conjugará el análisis de la situación actual y la definición del futuro deseado para establecer los nuevos planes de acción en materia de ciberseguridad, de infraestructuras y organizaciones pero, fundamentalmente, en materia de desarrollo y servicios digitales del CSN incorporando procesos inteligentes dentro del Portal Web y la Sede Electrónica y en movilidad, seguramente como máximos exponentes de lo demandado por los administrados y la ciudadanía.

3.5. Adaptación de procedimientos técnicos, administrativos y de gestión

La revisión 4 del *Manual del sistema de gestión* describe en su apartado 6. Documentación del sistema de gestión, en lo que se refiere a los procedimientos que desarrollan el sistema de gestión del CSN, lo siguiente:

Existen procedimientos que describen cómo deben actuar los integrantes del organismo para alcanzar los objetivos del mismo en un proceso o actividad concreta.

En función del nivel de descripción y del tipo del proceso, el procedimiento puede ser:

- *De gestión (PG): describe un proceso.*
- *Administrativo (PA): describe actividades de un proceso estratégico o de apoyo.*
- *Técnico (PT): describe actividades de un proceso operativo.*

El número de procedimientos en cada proceso del sistema de gestión será el imprescindible que garantice que los procesos y sus actividades se desarrollen de la forma más eficiente.

Asimismo, en el apartado 2.6.2 Control de la información documentada, en lo que se refiere a la edición y revisión de procedimientos, establece lo siguiente:

Adicionalmente, el procedimiento PA.XI.44 “Edición, control y archivo de procedimientos del sistema de gestión” regula el trámite establecido para la elaboración y control de los procedimientos que desarrollan los procesos del sistema de gestión y establecer sus referencias, registro, y distribución.

El procedimiento PA.XI.44 “Edición, control y archivo de procedimientos del sistema de gestión” delimita su objetivo y alcance de la siguiente manera:

El objeto de este procedimiento es describir las actividades necesarias para llevar a cabo la edición, control y archivo de los procedimientos del Sistema de Gestión del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).

El alcance incluye las actividades que van desde la propuesta de elaboración de un procedimiento hasta su anulación, así como su tratamiento documental en la Unidad de Planificación, Evaluación y Calidad (UPEC). UPEC es la unidad responsable de gestionar e impulsar estas actividades.

El trabajo de edición y revisión de procedimientos forma parte del Plan Anual de Trabajo (PAT). En concreto, constituyen lo que se conoce con el nombre de Programa de Procedimientos, del apartado Programas del PAT. Tanto el PAT como los informes de seguimiento y de cumplimiento del PAT contienen información de los procedimientos cuya edición (o revisión) se planificó y el grado de cumplimiento con esa planificación que se alcanzó al final de año y se encuentran en el siguiente enlace:

https://www.csn.es/centro-de-documentacion?_20_folderId=27649&_20_viewEntries=1&_20_viewFolders=1&_20_struts_action=%2Fdocument_library%2Fview&p_p_id=20&p_p_lifecycle=0&_20_entryStart=0&_20_entryEnd=50&_20_folderStart=0&_20_folderEnd=100&_20_action=browseFolder

En concreto, y en lo que se refiere para los años 2023 y 2024, 22 procedimientos han sido objeto, bien de aprobación por primera vez, o bien de revisión.

3.6. Ciclo de vida del expediente electrónico en la función inspectora

1. MARCO LEGAL DE LA FUNCIÓN INSPECTORA

La función o potestad inspectora del CSN está atribuida formalmente en los apartados c), d), i), y r) del artículo 2, de la Ley 15/1980, de 22 de abril, de Creación del Consejo de Seguridad Nuclear y recogida igualmente en el título XI del Reglamento de instalaciones nucleares y radiactivas y otras actividades relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes, aprobado por el Real Decreto 1217/2024, de 3 de diciembre.

El ejercicio de estas competencias de la función o potestad inspectora del CSN conlleva diferentes fases o etapas que se conforman como el subproceso principal del proceso de supervisión y control del mapa de procesos del sistema de gestión del CSN.

El Consejo de Seguridad Nuclear dispone de un documento denominado “**Marco de la función inspectora**” que alinea y ordena sus actuaciones inspectoras, materializadas en el expediente de inspección, con los principios generales de funcionamiento de la Administración pública, y entre ellos, con la adecuación a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que consagran el derecho de las personas a relacionarse por medios electrónicos con las administraciones públicas, simplificando el acceso y reforzando el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en las administraciones públicas.

El ciclo de la función inspectora del CSN comprende una serie de etapas que, en un primer lugar, se encuadran dentro de una adecuada planificación y elaboración de los diferentes programas y planes anuales de inspección. En la planificación anual se tienen en cuenta los objetivos de supervisión y control, y los recursos disponibles, además del riesgo radiológico que pueda conllevar cada tipo de instalación o actividad.

Cada uno de los diferentes planes o programas de inspección, se materializan en forma de expedientes de inspección.

Estos expedientes de inspección electrónicos se configuran a partir de la concatenación de los documentos estandarizados, a los que aplican unos formatos determinados, e incorporando los procesos de firma, registro, archivo y clasificación de diferentes tipos de documentos en los tramitadores de expedientes de inspección

integrados en las aplicaciones corporativas denominadas INUC (Instalaciones NUcleares y del Ciclo) e IRA (Instalaciones RAdiactivas).

2. EL EXPEDIENTE DE INSPECCIÓN ELECTRÓNICO

De forma general, el expediente de inspección electrónico se configura con los documentos que se clasifican en tres grandes grupos:

- Los documentos propios de CSN que tienen carácter interno.
- Los documentos del CSN que son remitidos (notificados vía sede electrónica) al exterior y sus metadatos³ o justificantes electrónicos correspondientes.
- Los documentos externos o generados por los titulares de las instalaciones o responsables de las actividades objeto de la inspección (y sus metadatos o justificantes electrónicos correspondientes).

Adicionalmente, en la tramitación, en el modo de gestión electrónica, se generan ficheros y metadatos asociados al flujo y transmisión (interna y externa) de los documentos del expediente de inspección, en particular, los acuses de recibo de puesta a disposición o notificación, el acuse de recibo de la comparecencia y aceptación de la notificación, y el registro de entrada con la respuesta, si la hubiera, del inspeccionado al acta.

De todos ellos, y de conformidad con el artículo 124.1 del citado Reglamento de Instalaciones nucleares y radiactivas y otras actividades relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes, el acta de inspección del CSN, es el documento administrativo de constancia, donde se recoge el resultado de cada inspección. Este documento se notifica al titular de la autorización, o al responsable de la actividad, entidad, o lugar potencialmente contaminado radiológicamente, de conformidad con lo establecido en los artículos 40 a 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y el citado artículo 124.

3. CICLO DE VIDA DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS

El ciclo de vida del expediente de inspección, se desarrolla según las siguientes fases de preparación, realización, documentación y archivo.

³ La definición genérica de 'metadato', según figura en el Esquema Nacional de Interoperabilidad, como "dato que define y describe otros datos". Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica. **Metadato de gestión de documentos:** Información estructurada o semiestructurada que hace posible la creación, gestión y uso de documentos a lo largo del tiempo en el contexto de su creación. **Los metadatos de gestión de documentos sirven para identificar, autenticar y contextualizar documentos, y del mismo modo a las personas, los procesos y los sistemas que los crean, gestionan, mantienen y utilizan.**

- I. **Apertura del expediente** de inspección electrónico en el tramitador de expedientes. Conlleva la identificación del equipo inspector y designación del inspector jefe. Estado inicial: *Planificado*.⁴
- II. **Preparación de las actuaciones** inspectoras. Revisión de antecedentes, definición de objeto y alcance de las actuaciones inspectoras.
- III. Notificación previa o **anuncio de actuaciones** inspectoras. **Documento tipo carta de salida (C)**. Firma el titular de la subdirección responsable de la instalación o actividad. Genera registro de salida. Se genera aviso de comunicación
- IV. Elaboración y **notificación la agenda de inspección**. Se genera el **documento AGI** (Agenda de inspección) Se firma por el jefe de área del inspector jefe y se notifica por sede electrónica. Genera registro de salida. Estado del expediente: *Programado*,
- V. Desarrollo de las actuaciones inspectoras propiamente dichas. A la finalización, se requiere completar en el tramitador de expedientes, por parte del inspector jefe, la evaluación preliminar de los resultados provisionales de la inspección. Se genera aviso de comunicación a la cadena de superiores jerárquicos.
- VI. Elaboración del acta de inspección provisional. Se genera un **documento tipo AIN** (agenda de inspección). Se firma por todo el equipo inspector.
- VII. Generación de la **carta de remisión** del acta de inspección (**documento tipo CAIN**). Firmada por el inspector jefe. Se notifica por sede electrónica. Estado del expediente: **Realizado**: Genera registro de salida Se genera aviso de comunicación o acuse o justificación de la puesta a disposición de la notificación⁵. La CAIN determina en función fecha de inspección, el plazo (días) empleado en la “emisión del acta”⁶
- VIII. Acuse de comparecencia en sede electrónica / Aceptación (Rechazo) de la notificación CAIN (determinada tras la aceptación el plazo legal de 10 días hábiles para formular alegaciones).⁷

⁴ Atendiendo al Esquema de valores del Esquema de Metadatos para la Gestión del Documento Electrónico versión 3.0 (eEMGDE) eEMGDE27 – ESTADO DEL EXPEDIENTE – el expediente se puede encontrar en estado “abierto” o estado “cerrado”. Para dar debido cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa que impone el artículo 15 del Estatuto del CSN, sobre publicación de “actas de inspección”, este metadato resulta necesario y conditio sine qua non.

⁵ Artículo 41.1 L39/2015 “las notificaciones serán válidas siempre que permitan tener constancia de su envío o puesta a disposición, de la recepción o acceso por el interesado o su representante, de sus fechas y horas, del contenido íntegro, y de la identidad fidedigna del remitente y destinatario de la misma. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente”

⁶ Según fija el Marco de la función Inspectora “... en un plazo no superior a 20 días hábiles”.

⁷ Según el artículo 43.2 de L39/2015 ...toda notificación ... se entenderá rechazada cuando hayan transcurrido diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido

Artículo 73. Cumplimiento de trámites. Los trámites que deban ser cumplimentados por los interesados deberán realizarse en el plazo de diez días a partir del siguiente al de la notificación del correspondiente acto, salvo en el caso de que en la norma correspondiente se fije plazo distinto.

- IX. Recepción de documento externo con la conformidad o reparos al contenido del acta (Respuesta al acta de inspección o **documento tipo RAIN**). Genera registro de entrada y aviso de nueva documentación en el expediente.
- X. Valoración de los comentarios, reparos o alegaciones al contenido del acta de inspección provisional (Diligencia del acta de inspección o **documento tipo DAIN**). Documento interno. Se firma por todo el equipo inspector.
- XI. Elaboración y notificación del **acta definitiva**, Se genera un documento tipo AIN (acta de inspección). Se firma por todo el equipo inspector y se notifica por sede electrónica. Genera registro de salida.
- XII. Valoración de los resultados de la inspección. Se genera un **documento tipo IVH** (Informe de resultados de inspección o informe de valoración de hallazgos). Documento interno. Se firma por el equipo inspector y su cadena de superiores jerárquicos (jefe/a de área y titular de la subdirección).
- XIII. Nota discrepante de Inspección. Sobre cualquiera de los documentos del expediente, los miembros del equipo de inspección o sus superiores jerárquicos tienen la potestad de elaborar este tipo de **documento (NDI)** de carácter interno.
- XIV. En caso de que la valoración del resultado de la inspección requiera, bien la adopción de medidas correctoras o el inicio de un expediente coercitivo, en el expediente de inspección electrónico se incluyen los correspondientes documentos asociados al expediente de supervisión y control o coercitivo según el caso, **documentos tipo CCS** (Comunicado de control y seguimiento) o **tipo APR** (Apercibimiento) o **tipo SAN** (propuesta de apertura de expediente sancionador).
- XV. **Finalización** del expediente de inspección. Visto bueno o conformidad del jefe de área si no hay IVH (informe de valoración de hallazgos). Estado del expediente: **Cerrado**.
- XVI. **Publicación** (copia publica) del acta de inspección⁸. Estado del expediente. **Publicado**.

⁸ Artículo 124.7 del RINR “Las actas de inspección se publicarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear, aprobado por Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1308/2011, de 26 de septiembre, sobre protección física de las instalaciones y los materiales nucleares, y de las fuentes radiactivas, y previa eliminación de cualquier dato personal u otra información, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y en la normativa sobre protección de datos personales referida en el apartado 1 de la disposición adicional quinta”.

4. Desarrollo profesional y seguridad:

4.1. Carrera profesional

El nuevo modelo normalizado de carrera profesional del CSN se aprobó mediante acuerdo de Pleno de 19 de julio de 2023, previa negociación con los agentes sociales, y con el informe favorable de Función Pública. La vigencia de este modelo ha sido salvaguardada por la disposición adicional duodécima del real decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Se trata de un modelo de carrera profesional de carácter horizontal compuesto por siete escalones. De acuerdo con el artículo 17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se ha fijado una remuneración asociada a cada escalón y para su progresión “se deberá valorar la trayectoria y actualización profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño”.

Por ello, dicho acuerdo no solo aprobó un modelo normalizado de carrera profesional sino también un modelo de evaluación del desempeño, vinculado a la carrera profesional, compuesto por cuatro atributos que deben ser valorados por los superiores jerárquicos inmediatos, de conformidad con la metodología definida para cada uno de ellos en dicho acuerdo. Solo si se supera positivamente dicha evaluación del desempeño, en los términos previstos en el acuerdo, se logrará el reconocimiento del escalón que corresponda.

Este modelo de carrera se ha puesto en marcha en dos ocasiones hasta la fecha: la convocatoria de 2023 fue la primera convocatoria de este modelo de carrera profesional que se corresponde, además, con la primera fase de la aplicación transitoria prevista en el mismo. En esta convocatoria, de las 92 personas evaluadas, 90 han obtenido un resultado positivo y, en consecuencia, han visto reconocido el primer escalón del modelo normalizado de carrera profesional del CSN. El complemento de carrera fue abonado en la nómina de mayo de 2024, con efectos de 1 de enero 2024.

En la segunda convocatoria, correspondiente al año 2024, de las 55 personas evaluadas, 54 han obtenido un resultado positivo y, en consecuencia, han visto reconocido el primer escalón del modelo normalizado de carrera profesional del CSN. El complemento de carrera fue abonado en la nómina de marzo de 2025, con efectos de 1 de enero 2025.

Actualmente se encuentra en marcha la tercera convocatoria correspondiente al año 2025. El listado provisional de potenciales solicitantes para esta convocatoria prevé 117 personas, por lo que, en el supuesto de que todas ellas superasen el proceso de evaluación del desempeño previsto en el modelo, ascenderían a 261 las personas

del CSN que han obtenido un escalón de la carrera profesional en el nuevo modelo consolidado.

Se adjuntan los informes finales elaborados para las convocatorias de 2023 y 2024.

4.2. Gestión por competencias

El Plan de Recursos Humanos del CSN incorpora un enfoque de gestión por competencias como uno de los elementos clave para modernizar y mejorar la gestión del personal. Esta estrategia busca alinear las capacidades del personal con las necesidades organizativas y los objetivos estratégicos del CSN, facilitando una gestión más eficiente del talento. En particular, se encuentra reflejado en la 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.

El modelo de competencias se concibe como una herramienta transversal que se aplicará en los distintos procesos de recursos humanos: selección, formación, evaluación, promoción y desarrollo profesional. El plan prevé identificar y definir las competencias clave del CSN, así como los niveles requeridos en función de los distintos perfiles y puestos de trabajo, basándose en la metodología del SAT.

Una de las acciones concretas es la implantación progresiva del modelo de competencias como complemento a los sistemas de evaluación del desempeño. Esto permitirá una mejor valoración de las habilidades y comportamientos observables, reforzando así una cultura organizativa orientada al logro, la mejora continua y la excelencia profesional.

Asimismo, se está utilizando el modelo de competencias como base para la planificación de la formación. A través de un análisis de brechas competenciales, el CSN podrá diseñar planes formativos personalizados que contribuyan al desarrollo del personal y a la mejora de su desempeño en el puesto.

4.3, 4.4 y 4.5 Capacidades en ciberseguridad, seguridad informática y seguridad de la información

En el ámbito de la seguridad, existen tres conceptos clave: ciberseguridad, seguridad informática y seguridad de la información. Y aunque están relacionados, cada uno tiene un enfoque diferente.

- La **ciberseguridad** se centra en proteger los sistemas, redes y datos en el entorno digital contra amenazas cibernéticas como ataques informáticos, malware y vulnerabilidades.
- La **seguridad informática** abarca la protección de los sistemas informáticos en general, incluyendo tanto el *hardware* como el *software*.
- La **seguridad de la información** se refiere a la protección de la información en sí misma, independientemente de su formato (digital o físico).

Capacidades en ciberseguridad:

Entendiendo como tal que la ciberseguridad requiere un conjunto diverso de habilidades, incluyendo:

- **Seguridad de la red:** Protección de la infraestructura de red contra accesos no autorizados y ataques maliciosos.
- **Seguridad de aplicaciones:** Asegurar que las aplicaciones sean seguras y estén libres de vulnerabilidades.
- **Protección contra malware:** Prevenir y mitigar ataques de *software* malicioso.
- **Gestión de incidentes:** Responder eficazmente a incidentes de seguridad, identificando, conteniendo y resolviendo problemas.
- **Ciberinteligencia:** Anticipar amenazas mediante el análisis de comportamientos sospechosos.
- **Análisis de vulnerabilidades:** Identificar y evaluar debilidades en sistemas y aplicaciones.
- **Gestión de riesgos:** Identificar, evaluar y mitigar riesgos de seguridad.
- **Desarrollo seguro:** Crear aplicaciones y sistemas seguros desde su concepción.
- **Hacking ético:** Utilizar técnicas de *hacking* para identificar vulnerabilidades y mejorar la seguridad.
- **Administración de sistemas y redes:** Gestionar y proteger sistemas y redes informáticas.

- **Análisis forense digital:** Investigar incidentes de seguridad y recopilar evidencia digital.
- **Criptografía:** Utilizar técnicas de cifrado para proteger la confidencialidad de la información.
- **Cumplimiento normativo:** Asegurar el cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad de la información como el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y la actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; la normativa en cuestión de Infraestructura Críticas (Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas, y su reglamento, el Real Decreto 704/2011, de 20 de mayo) ; y la próximas transposiciones de las directivas NIS2 (Directiva (UE) 2022/2555) y CER (Directiva (UE) 2022/2557) que buscan fortalecer la ciberseguridad y la resiliencia de las infraestructuras críticas.

Capacidades en seguridad informática:

La seguridad informática abarca un conjunto más amplio de habilidades, incluyendo:

- **Protección de *hardware* y *software*:** Asegurar que los componentes físicos y lógicos de los sistemas informáticos estén protegidos contra amenazas.
- **Control de acceso:** Restringir el acceso a sistemas y datos a usuarios autorizados.
- **Prevención de malware:** Implementar medidas para prevenir la infección de sistemas por malware.
- **Seguridad de bases de datos:** Proteger la información almacenada en bases de datos.
- **Copias de seguridad y recuperación:** Implementar estrategias para proteger los datos y sistemas en caso de fallo o pérdida.
- **Auditoría de seguridad:** Evaluar la seguridad de los sistemas y procesos informáticos.
- **Implementación de políticas de seguridad:** Establecer y aplicar políticas para garantizar la seguridad de los sistemas.
- **Formación en seguridad:** Educar a los usuarios sobre prácticas seguras.

Capacidades en seguridad de la información:

La seguridad de la información se enfoca en la protección de la información en sí misma, independientemente de su formato o ubicación. Las habilidades relevantes incluyen:

- **Clasificación de la información:** Identificar y clasificar la información según su sensibilidad y valor.
- **Control de acceso a la información:** Restringir el acceso a la información a usuarios autorizados.
- **Protección de la información en tránsito y en reposo:** Asegurar que la información esté protegida cuando se transmite y cuando se almacena.
- **Gestión de riesgos de información:** Identificar y mitigar los riesgos asociados con la información.

SITUACIÓN DEL CSN

El Consejo de Seguridad Nuclear está finalizando el proceso de certificación nivel ALTO según el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

El ENS establece un esquema común de seguridad para proteger la información y los sistemas de información tanto en el sector público como en entidades que presten servicios o provean soluciones al sector público.

El ENS es el marco integral para la seguridad de la información que abarca tanto los aspectos informáticos como la protección contra amenazas cibernéticas, buscando garantizar la confianza y la seguridad en el uso de medios electrónicos por parte de las Administraciones públicas.

Aspectos clave del ENS en relación con la seguridad informática, ciberseguridad y seguridad de la información son la seguridad como proceso integral, la gestión de riesgos, la prevención, detección y respuesta ante incidentes, y la vigilancia continua.

Igualmente, el citado ENS define requisitos mínimos para la seguridad de la información, como la clasificación de la información, la gestión de accesos, la protección de datos personales y la seguridad de las comunicaciones.

Y finalmente, el cumplimiento del ENS permite responder a las nuevas tendencias y amenazas en ciberseguridad, incluyendo la vigilancia continua, la protección de dispositivos conectados a la red y la gestión de incidentes.

El estado en materia de ciberseguridad, seguridad informática y la seguridad de la información debe ser la que corresponde a la aproximación de las medidas implementadas respecto de la propuesta teórica que se establece en el anexo 2 del ENS.

En el caso del CSN, este nivel de protección será el que proporcione el nivel de certificación ENS; sabiendo que, si bien corresponde al punto de partida inicial teórico, la seguridad TI requiere un esfuerzo continuo y constante de adaptación a un contexto cada vez más complejo y variable.

Para esto el CSN se apoya no solo en recursos propios con los medios que dispone, sino que también a través de empresas punteras y especializadas del sector y, lógicamente, a través de la cooperación con las distintas instituciones del sector público como el COCS⁹ de la Administración del Estado y el Ministerio del Interior, a través de la Secretaría de Estado de Seguridad.

Singularmente, es importante destacar que el CSN ha entendido con gran acierto que el activo más importante en la protección y garantía de seguridad son las propias personas que lo componen fomentado a través de la estrategia de la cultura de seguridad ya en marcha dentro de la organización.

El horizonte que se vislumbra en el campo de seguridad de las tecnologías de la información (ciberseguridad, seguridad informática y seguridad de la información) estará marcado por la computación cuántica como palanca de la inteligencia artificial; vista como un elemento disruptivo y factor de riesgo en el cifrado de las comunicaciones y la criptografía de la información en reposo pero que también es a su vez un eficaz factor de protección como contramedidas a lo anterior.

Teniendo en cuenta todo esto, el CSN está observando e incorporando continuamente elementos de protección avanzados a través de los distintos medios de que dispone para proteger las tres facetas mencionadas (ciberseguridad, seguridad informática y seguridad de la información).

⁹ COCS de la AGE es Centro de Operaciones de Ciberseguridad de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, perteneciente a la Agencia Estatal de Administración Digital, es la encargada de impulsar medidas de protección comunes de ciberseguridad en el sector público para homogenizar un mínimo nivel de protección aceptable y evitar daños fruto de ataques por movimientos laterales debido a la interconexión entre organismos; a su vez, es el valedor que, los organismos se adecuen al nuevo Esquema Nacional de Seguridad (ENS).