

RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN TERCERA 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 PROMOVER UN PLAN DE ATRACCIÓN DEL TALENTO CON UNA MODIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RETRIBUTIVOS, QUE CORRIJA LA BAJA EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN ACTUAL Y LOS LIMITADOS RESULTADOS DE LAS SUBVENCIONES A CÁTEDRAS Y QUE GARANTICE UNA RENOVACIÓN GENERACIONAL DEL PERSONAL DEL CSN, CONTEMPLANDO LA EXTERNALIZACIÓN DE RECURSOS Y MEJORAS SUSTANCIALES EN LA FORMACIÓN”

El Plan de Recursos Humanos 2024-2030¹, aprobado en diciembre de 2024, incorpora un enfoque estratégico integral desde la gestión de los recursos humanos, en el que la atracción del talento constituye una línea estratégica de actuación de dicho plan. En este sentido, 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.

En efecto, la “Atracción del talento” constituye la línea 1 del Plan de RR. HH. y es uno de los 11 programas del mencionado Plan de RR. HH., el programa 1, en concreto. Este programa contribuye al objetivo general del Plan de RR. HH., 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, y los siguientes objetivos específicos:

- OE1. Atraer a más personas con las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de las funciones básicas y de apoyo del CSN.
- OE2. Mejorar los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto de selección como de promoción.
- 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.

El programa prevé ocho acciones que se resumen a continuación:

1. Realización de campañas de comunicación a través de redes sociales.
2. Adecuación y actualización de la página web del organismo y de la información ofrecida.
3. Elaboración y difusión de vídeos sobre las experiencias profesionales.
4. Realización de seminarios y/o jornadas 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.
5. Realización de convenios de colaboración con universidades para incorporar estudiantes en prácticas en las áreas de conocimiento que se determinen.

6. Analizar la eficacia y eficiencia de las cátedras vinculadas al CSN, becas y presencia en jornadas y ferias.
7. Mejora del nivel de entrada de los funcionarios y funcionarias pertenecientes al cuerpo técnico.
8. Reforzar el papel del Centro de Información del CSN como herramienta de comunicación para dar a conocer el organismo.

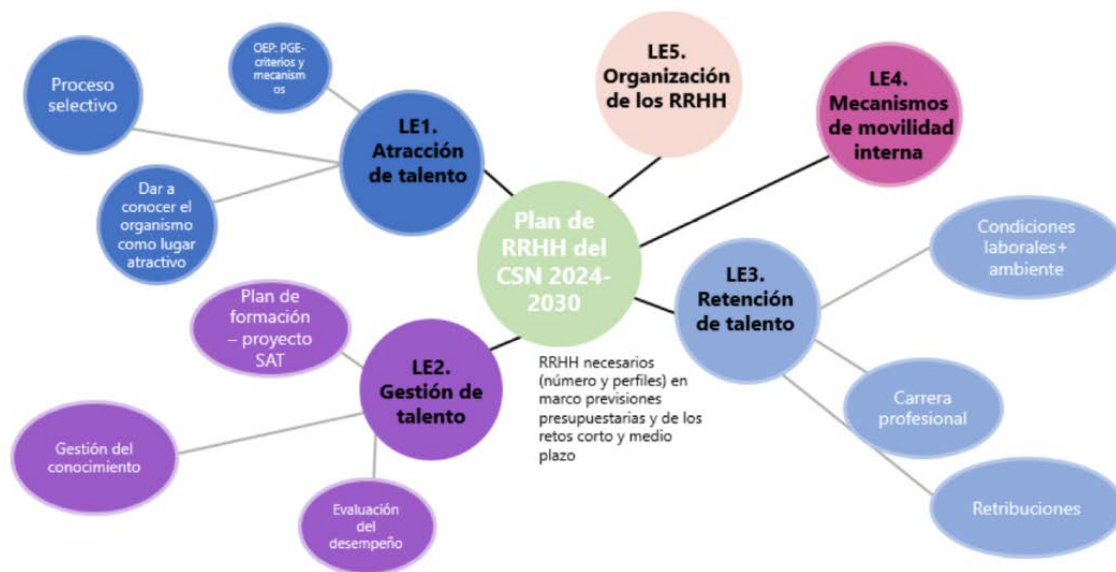
En relación con la formación del personal, esta constituye también uno de los 11 programas del mencionado Plan de RR. HH., el programa 4 concretamente, cuyos objetivos específicos son:

- 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

El programa prevé 7 acciones que se resumen a continuación:

1. Finalización de la puesta en servicio del SAT (*Systematic Approach to Training*) como mecanismo para planificar la formación para el ejercicio de funciones técnicas correspondientes a los procesos reguladores del organismo.
2. Reforzar la formación en términos de competencias.
3. Incorporación de las nuevas metodologías o formas de aprender que permitan desarrollar las competencias.
4. Reconocimiento de los conocimientos y las habilidades adquiridas por las personas de la organización de manera informal.
5. Diseño y desarrollo de actividades que permitan acoger a las personas de nuevo ingreso en la organización.
6. Desarrollo de un sistema informático de gestión de la formación integrado con los sistemas para la gestión por competencias de los recursos humanos de la organización.
7. Diseño y puesta en marcha de un proceso para el acompañamiento y el desarrollo del personal durante el desempeño de los puestos directivos y predirectivos.

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



En cuanto a la ejecución presupuestaria del Plan de Formación del CSN, se incluye a continuación una gráfica comparativa del nivel de dicha ejecución en los últimos cinco años, donde se observa una tendencia creciente en el gasto en formación del personal del CSN. A este respecto, se prevé que en el año 2025 se lleve a cabo una ejecución cercana al 100 % del presupuesto planificado.

