

El Ejecutivo enfría la idea de crear un máster y una escuela de opositores

La Administración tiene problemas para captar candidatos para las categorías de alto funcionario en algunas áreas. El 57% de los empleados tiene más de 50 años

RAQUEL PASCUAL
Madrid

En julio de 2025 el ministro de la Función Pública, Óscar López, presentó públicamente su intención de cambiar el modelo de selección de los niveles más altos de la Administración. Anunció que los nuevos funcionarios de las categorías superiores (A1 y A2, alrededor de un tercio de los empleados públicos) deberían recibir obligatoriamente un máster de dos años en una escuela oficial que se crearía para ello y después pasar un examen parecido a una oposición. La propuesta no concretaba qué pasaría exactamente con quienes no pasaran la prueba final o si este cambio de modelo afectaría solo al Estado o a todas las administraciones y resto de categorías. Ahora, poco más de un año después de este anuncio, y ante la ausencia de cualquier tipo de avance en este proyecto, el Gobierno enfría la idea de ponerlo en marcha, según confirman distintas fuentes de la Administración consultadas por este diario.

La idea no fue precisamente bien recibida ni entre los opositores en activo ni entre los propios altos funcionarios, algunos de ellos participantes en los sistemas de preparadores o incluso socios de academias de preparación de oposiciones. Así, ante la falta de un proyecto cerrado y en medio de un clima contrario al cambio, el proyecto parece haberse quedado en el fondo del cajón.

De hecho, la Federación Española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (Fedeca) con la que Función Pública empezó a negociar cómo hacer este cambio, asegura que tras los primeros contactos hace más de un año, el Gobierno no ha vuelto a reunirlos para abordar esta iniciativa.

Esta asociación, que rechazó firmemente la propuesta de hacer este tipo de máster para acceder a los altos cargos del Estado, interpreta que el cambio al frente de la secretaría de Estado, donde Consuelo Sánchez Naranjo sustituyó a Clara Mapelli en octubre pasado, hizo que el proyecto de la directiva saliente quedara, como mínimo, en suspenso.

Actualmente las categorías o subgrupos A1 y A2, las más altas del sector público al margen de los puestos de libre designación, cuentan con alrededor de 1,3 millones de funcionarios repartidos en las tres administraciones (estatal, autonómica y local), según las últimas cifras del Registro



Exámenes de una oferta pública para Osakidetza en Barakaldo en septiembre de 2023. JAVIER ZORRILLA (EFE)

En la propuesta de Función Pública apenas ha habido avances el último año

La Secretaría de Estado no renuncia formalmente al proyecto

de Personal correspondientes a enero. Incluyen puestos como los abogados del Estado y los inspectores de Hacienda o de Trabajo, además de otros profesionales, como arquitectos o ingenieros.

Sin embargo en la Secretaría de Estado de Función Pública no renuncian formalmente a esta idea. Aseguran que forma parte de la estrategia Consenso por una Administración Abierta, que es un proyecto de transformación de la Administración con 18 proyectos, presentado por López hace más de un año. Destacan, pese a todo, que están trabajando sobre otros aspectos del proyecto 3, que incluía este cambio en el acceso a las categorías más altas. En concreto, precisan que están trabajando en la mejora de los procesos de selección.

"En esta última convocatoria se incluirán por primera vez pruebas por especialidades en el ámbito tecnológico, se van a monitorizar los procesos para que no se alarguen más de un año y se va a continuar con la descentralización de las pruebas en varias sedes por el territorio", añaden desde el Ejecutivo.

Tanto la renuncia en la práctica a la creación del citado máster de acceso como los cambios en los procesos de selección que Función Pública reivindica estar haciendo se producen en un escenario de renovación forzosa de la fuerza laboral derivada del fuerte envejecimiento de la población española que tiene su reflejo, con especial intensidad en las plantillas del sector público. Así, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2025, el 43% de la población residente en España tiene 50 o más años, mientras que entre los asalariados del sector privado son un 30% frente al 45% que pesa el colectivo en el público. Es más, en la Administración estatal representan un 57% de todos los trabajadores.

Esto se traduce en que más de la mitad de los empleados públicos de la Administración central se jubilará en los próximos años. De ahí que las últimas tres ofertas de empleo público han sido récord (con alrededor de 40.000 plazas estatales ofertadas) y no han podido ser mayores por la ausencia de Presupuestos Generales del Estado.

La carencia de cuentas públicas obstaculiza, por ejemplo, eliminar de algunos servicios los límites a la tasa de reposición, que impiden no ya que se creen nuevas plazas sino también que se repongan las bajas que se producen por jubilación.

No obstante, el empleo público sigue siendo una opción nada desdéniable, al menos en la mente de muchos trabajadores y jóvenes estudiantes. Un estudio encargado por la empresa de formación especializada en oposiciones Adams a la empresa de estudios de mercado IO Investigación —que ha entrevistado a más de 2.000 ocupados y estudiantes mayores de 18 años repartidos proporcionalmente en todos los sectores y tamaños de empresa— indica que, extrapolando los resultados, casi la mitad de estos colectivos (el 46%) se ha planteado en el último año estudiar oposiciones.

Estabilidad

Solo uno de cada diez ha dado el paso de empezar a preparárselas. Ese 11,3% que está estudiando para ser funcionario es un porcentaje incluso inferior al peso de los empleados públicos sobre el total de ocupados en España, donde representan poco más del 15%, según los últimos datos comparados de la OCDE en el informe *Panorama general del Gobierno 2025*, que sitúan a Noruega y Dinamarca como los países del mundo con más trabajadores en el sector público.

Esta encuesta pone de manifiesto que la estabilidad que da un empleo de funcionario está por encima de cualquier otra motivación para 7 de cada diez trabajadores y estudiantes preguntados y en mayor medida para las mujeres y las personas de entre 45 y 60 años. Después de esta causa, un 60% respondió que lo haría por la seguridad económica; un 41%, por los horarios; un 29% por la conciliación; un 18% por la falta de oportunidades en el sector privado; solo un 16% respondió que serían funcionarios por vocación y, en último lugar por el prestigio de ser servidor público.

Ante esta falta de prestigio algún organismo ha optado por la publicidad para atraer a opositores. Es el caso de la Seguridad Social, que está llevando a cabo una campaña para "atraer el talento de personas con vocación de servicio público". En juego están 1.500 empleos de todas las categorías recogidos por la oferta pública de empleo de 2026, que se sumarán a los 2.000 nuevos funcionarios que se han incorporado a la Seguridad Social este año. En las últimas oposiciones de promoción interna de la categoría C2 a C1 de la Seguridad Social, se ofertaron un millar de plazas y solo se presentaron 172, de los cuales aprobaron 27. Esto supuso un nivel de aprobados extremadamente bajo. Una de las causas, según los opositores consultados, son los pocos incentivos a ascender dentro del organismo y la inexistencia en la práctica de una carrera profesional.