



FACULTAD DE EMPRESARIALES

ESTUDIO COMPARATIVO DE POLÍTICAS DE CAPITAL HUMANO ENTRE ESPAÑA Y FINLANDIA

Alberto Mallo López

5º E-3 B

Área de Economía

Tutor/a.: Antonio Javier Ramos Llanos

Madrid

Junio 2024

RESUMEN

El presente trabajo de fin de grado realiza un análisis comparativo de las políticas de capital humano en España y Finlandia, dos países con enfoques educativos y resultados notablemente diferentes. El estudio se centra en evaluar cómo las distintas estrategias en la gestión de capital humano influyen en los resultados educativos y, en consecuencia, en el desarrollo económico y social. En una primera parte, se aborda un enfoque teórico sobre el concepto y la importancia del capital humano, seguido de un análisis detallado reflejado en indicadores cualitativos y cuantitativos. Se destacan las políticas inclusivas y de alta calidad de Finlandia, contrastándolas con los desafíos que enfrenta España. A través de este análisis, se busca proporcionar recomendaciones prácticas para la mejora del sistema educativo español, promoviendo una enseñanza de mayor nivel.

PALABRAS CLAVE Políticas de capital humano, educación comparativa, sistema educativo, España, Finlandia, calidad educativa, inclusión educativa, desarrollo económico.

ABSTRACT

This final degree project conducts a comparative analysis of human capital policies in Spain and Finland, two countries with notably different educational approaches and outcomes. The study focuses on evaluating how different human capital management strategies influence educational results and, consequently, economic and social development. The first part of the study provides a theoretical approach to the concept and importance of human capital, followed by a detailed analysis reflected in qualitative and quantitative indicators. It highlights Finland's inclusive and high-quality policies, contrasting them with the challenges faced by Spain. Through this analysis, the aim is to provide practical recommendations for improving the Spanish education system, promoting a higher-level education.

KEY WORDS Human capital policies, comparative education, educational system, Spain, Finland, educational quality, educational inclusion, economic development.

ÍNDICE DE EPÍGRAFES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización del tema

1.2. Justificación de la elección

1.3. Objetivos del estudio

1.4. Estructura del trabajo

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de capital humano

2.2. Importancia del capital humano en las organizaciones

2.3. Políticas de recursos humanos

2.4. Factores a tener en cuenta sobre políticas de capital humano en la UE

2.5. Concepto de sistema educativo

3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE AMBOS SISTEMAS EDUCATIVOS

3.1. Recorrido histórico

3.2. Financiamiento de la educación

3.3. Selección y formación de docentes

3.4. Retención y desarrollo del personal educativo

3.5. Evaluación del desempeño y compensación del profesorado

3.6. Evaluación del alumnado

4. DATOS Y ESTADÍSTICAS

4.1. Indicadores cuantitativos

4.2. Indicadores cualitativos

5. HALLAZGOS GENERALES

5.1. Conclusiones

5.2. Recomendaciones

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES (ELABORACIÓN AJENA)

1. Estructura sistema educativo finlandés (Fuente: Educaragón)
2. Estructura sistema educativo español (Fuente: Lic. Ramón Emilio Ramírez)

ÍNDICE DE GRÁFICOS (ELABORACIÓN PROPIA)

1. Porcentaje de estudiantes que completan el examen de acceso a la universidad (2018)
2. Tasa de desempleo juvenil (2017)
3. Porcentaje de estudiantes que ha repetido curso al menos una vez (2023)
4. Porcentaje de gasto público en educación (2016)
5. Edad media para abandonar el hogar parental (2022)
6. Resultados Pruebas Pisa (2018)
7. Tasa de abandono escolar prematuro (2018)
8. Tasa de graduación en etapa pre-universitaria (2018)
9. Preferencia por la formación profesional (2018)
10. Centros educativos más comunes en educación secundaria (2015)
11. Porcentaje de jóvenes NINIs (2021)

1. Introducción

El presente trabajo busca analizar y comparar las políticas educativas y de capital humano de dos países con enfoques educativos notablemente distintos y con resultados dispares en evaluaciones internacionales.

El sistema educativo español se encuentra en una situación complicada debido a una serie de factores, entre los que se destacan los recortes presupuestarios aplicados tanto por el Estado central como por las comunidades autónomas en respuesta a la crisis económica y financiera. Estos recortes han impactado negativamente en la calidad educativa, reflejándose en un aumento del fracaso escolar y en la proliferación de jóvenes que ni estudian ni trabajan. Además, la educación en España ha sido objeto de constantes reformas legislativas, con cinco leyes de educación en las últimas tres décadas, lo que ha generado inestabilidad y falta de continuidad en las políticas educativas.

En contraste, el sistema educativo finlandés es reconocido internacionalmente por su éxito y calidad, situándose consistentemente en los primeros lugares de las pruebas PISA. Finlandia ha logrado desarrollar un sistema educativo equitativo y de alta calidad a través de reformas educativas profundas y sostenidas a lo largo de las últimas cuatro décadas. Este sistema se caracteriza por una alta valoración social del profesorado, una formación docente rigurosa y continua, y un enfoque educativo centrado en la equidad y el desarrollo integral del alumno.

El éxito del sistema educativo finlandés no es fruto de reformas rápidas, sino de una política educativa coherente y de largo plazo que se adapta a las necesidades cambiantes sin perder de vista sus objetivos fundamentales. La educación en Finlandia se percibe como un derecho universal y una responsabilidad compartida, con un fuerte énfasis en la inclusión y en la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

Este estudio comparativo pretende identificar las diferencias clave entre ambos sistemas educativos y extraer lecciones valiosas que puedan contribuir a la mejora del sistema

educativo español. A través de un análisis detallado de las políticas de capital humano en España y Finlandia, se busca proporcionar recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para reformar y fortalecer el sistema educativo español, promoviendo una educación más equitativa y de alta calidad.

1.1 Contextualización del tema

La importancia del capital humano en el desarrollo económico y social de los países es un tema central en las políticas públicas contemporáneas. En el contexto de la Unión Europea, la gestión eficaz del capital humano es crucial para enfrentar los desafíos económicos, sociales y tecnológicos del siglo XXI. Este trabajo de fin de grado se centra en un estudio comparativo entre las políticas de capital humano de España y Finlandia, dos países que presentan modelos educativos y de gestión de recursos humanos significativamente diferentes, pero igualmente relevantes para el análisis de buenas prácticas y áreas de mejora.

Finlandia es frecuentemente citado como un referente mundial en educación y gestión del capital humano debido a sus destacadas posiciones en evaluaciones internacionales como PISA. La clave de su éxito radica en un sistema educativo inclusivo, equitativo y altamente eficiente, respaldado por una fuerte inversión en formación docente y un enfoque en el bienestar estudiantil. Por otro lado, España enfrenta desafíos significativos en la gestión de su capital humano, reflejados en resultados educativos más heterogéneos y en la necesidad de reformas continuas para mejorar la calidad y equidad del sistema educativo .

El contexto geográfico, histórico y socioeconómico de ambos países proporciona una base sólida para entender las diferencias y similitudes en sus políticas de capital humano. Finlandia, con una población relativamente pequeña y un alto nivel de cohesión social, ha desarrollado un sistema educativo que prioriza la equidad y la calidad desde la educación preescolar hasta la educación superior. En contraste, España, con una

población más diversa y desafíos económicos significativos, ha tenido que adaptarse a una serie de reformas educativas y políticas descentralizadas que afectan la coherencia y efectividad de su sistema educativo.

La comparación entre España y Finlandia en términos de políticas de capital humano permite explorar cómo diferentes enfoques y contextos pueden influir en los resultados educativos y, por ende, en la formación del capital humano. En Finlandia, el éxito educativo se vincula a un modelo que integra políticas educativas con políticas sociales, facilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar y asegurando una educación de alta calidad accesible para todos los ciudadanos. En España, la diversidad regional y la descentralización del sistema educativo presentan tanto oportunidades como desafíos en la implementación de políticas homogéneas y efectivas a nivel nacional.

Este trabajo no solo busca identificar las mejores prácticas en la gestión del capital humano en Finlandia que puedan ser adaptadas al contexto español, sino también reconocer las fortalezas y áreas de mejora del sistema español que pueden contribuir al debate sobre políticas educativas en Europa. La finalidad es ofrecer recomendaciones basadas en un análisis riguroso y comparativo que puedan informar futuras políticas educativas y de recursos humanos en ambos países.

1.2 Justificación de la elección

El tema seleccionado para este Trabajo de Fin de Grado tiene una relevancia significativa tanto en el ámbito académico como en el contexto socioeconómico actual. La elección de este tema se justifica por varios motivos fundamentales que se detallan a continuación.

El análisis comparativo entre dos sistemas educativos y de políticas de capital humano tan diferentes como los de España y Finlandia ofrece una oportunidad única para entender las variables que influyen en la eficacia y eficiencia de estos sistemas. Finlandia se ha destacado a nivel mundial por sus resultados en las evaluaciones internacionales,

especialmente en los informes PISA, mientras que España ha mostrado resultados más variados y ha enfrentado numerosos desafíos. Este contraste ofrece un campo fértil para la investigación y el análisis detallado de las políticas de capital humano implementadas en ambos países. Este estudio permitirá identificar las prácticas más efectivas y los aspectos que requieren mejoras, proporcionando así una comprensión más profunda de cómo las políticas educativas y laborales pueden impactar en el desarrollo del capital humano.

En el mundo globalizado de hoy, el capital humano se ha convertido en un recurso esencial para el desarrollo económico y social de las naciones. La capacidad de un país para formar, atraer y retener talento es crucial para su competitividad en la economía global. España y Finlandia representan dos enfoques diferentes en la gestión y desarrollo del capital humano. Mientras que Finlandia ha logrado crear un sistema educativo y laboral que fomenta la innovación y el desarrollo personal, España enfrenta el reto de mejorar sus indicadores educativos y laborales para alcanzar niveles similares de eficiencia y competitividad. Esta comparativa es especialmente relevante en un momento en que la Unión Europea busca armonizar y mejorar sus políticas educativas y laborales para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

El estudio de estos dos sistemas permite identificar prácticas exitosas que pueden ser adaptadas y aplicadas en diferentes contextos. La transferencia de conocimientos entre países puede ayudar a mejorar las políticas educativas y de capital humano, promoviendo así un desarrollo más equitativo y sostenible. Este trabajo no solo busca comprender las políticas implementadas, sino también ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser adoptadas por los responsables de la formulación de políticas en España. La implementación de estas recomendaciones puede conducir a mejoras significativas en la formación y desarrollo del capital humano, lo que a su vez beneficiará a la economía y la sociedad en su conjunto.

1.3 Objetivos del estudio

El presente trabajo tiene como objetivos principales:

1. Analizar y comparar las políticas de capital humano en España y Finlandia, evaluando las diferencias y similitudes en sus enfoques y resultados.
2. Identificar los factores clave que contribuyen al éxito del sistema educativo finlandés y los desafíos que enfrenta el sistema educativo español.
3. Evaluar cómo las políticas de capital humano influyen en el desarrollo económico y social de ambos países.
4. Proporcionar recomendaciones prácticas y basadas en evidencia que puedan ser aplicadas en el contexto español para mejorar su sistema educativo y de capital humano.
5. Reflejar el análisis teórico en indicadores cualitativos y cuantitativos para una comprensión más profunda y objetiva de las políticas educativas comparadas.

1.4 Estructura del trabajo

El trabajo se organiza en varias secciones que, en conjunto, proporcionan un análisis exhaustivo y comparativo de las políticas de capital humano en España y Finlandia.

La Introducción contextualiza el tema del estudio, justificando la elección de los países comparados y estableciendo los objetivos del trabajo. Esta sección también ofrece una visión general de la estructura del documento.

En el marco teórico, se exploran los conceptos fundamentales relacionados con el capital humano, su importancia en las organizaciones, y las políticas de recursos humanos. También se examinan los factores relevantes sobre políticas de capital humano en la Unión Europea y se define el concepto de sistema educativo, proporcionando una base teórica sólida para el análisis comparativo.

El análisis comparativo de ambos sistemas educativos profundiza en la historia y evolución de los sistemas educativos de España y Finlandia. Se discuten temas cruciales

como el financiamiento de la educación, la selección y formación de docentes, la retención y desarrollo del personal educativo, la evaluación del desempeño y la compensación del profesorado, y la evaluación del alumnado. Esta sección destaca las diferencias y similitudes en las políticas y prácticas educativas de ambos países.

En la sección de datos y estadísticas, se presentan indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejan el análisis teórico en términos concretos y medibles. Estos indicadores permiten comparar de manera objetiva los resultados y la efectividad de las políticas de capital humano en España y Finlandia.

Los hallazgos generales resumen las conclusiones del estudio, identificando las lecciones clave que se pueden aprender del sistema educativo finlandés y aplicarlas al contexto español. Esta sección también ofrece recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para mejorar el sistema educativo español y promover una educación más equitativa y de alta calidad.

Finalmente, las referencias bibliográficas proporcionan una lista detallada de las fuentes utilizadas a lo largo del trabajo, garantizando la rigurosidad académica y permitiendo a los lectores profundizar en los temas discutidos.

2. Marco teórico

2.1 Concepto de capital humano

El concepto de capital humano se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y atributos personales que poseen los individuos y que son relevantes para el desempeño productivo y económico. Este capital es una forma de riqueza intangible que contribuye al desarrollo y crecimiento económico de una sociedad.

El capital humano se define como la acumulación de conocimientos, habilidades y experiencias que los individuos adquieren a través de la educación, la formación profesional, la experiencia laboral y otras actividades de aprendizaje. Este concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo, comenzando con la idea básica de que la educación y la formación son inversiones que mejoran la capacidad productiva de las personas.

Uno de los aspectos más destacados del capital humano es su impacto en el crecimiento económico. (Falgueras, 2008, págs. 19-44) Los economistas y expertos en desarrollo han reconocido que el capital humano es un factor crucial para la productividad y la competitividad de una nación. La educación de calidad, la formación continua y el desarrollo de habilidades específicas permiten a los individuos ser más eficientes y creativos en sus trabajos, lo que, a su vez, impulsa la innovación y el progreso tecnológico.

El capital humano también está estrechamente relacionado con la idea de aprendizaje a lo largo de la vida. En una economía globalizada y en constante cambio, es esencial que los individuos continúen desarrollando sus habilidades y conocimientos a lo largo de su vida laboral. Esto implica no solo la educación formal, sino también la formación profesional, la educación continua y la adquisición de nuevas competencias que respondan a las demandas del mercado laboral.

Un aspecto crucial del capital humano es su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y económicos. En el mundo actual, donde la tecnología avanza rápidamente

y los mercados laborales están en constante transformación, la capacidad de adaptarse y aprender nuevas habilidades es fundamental. Los sistemas educativos que fomentan el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de resolución de problemas preparan mejor a los individuos para enfrentar estos desafíos.

El valor del capital humano no se limita a los beneficios económicos. También tiene un impacto significativo en la calidad de vida de las personas. La educación y el desarrollo de habilidades contribuyen al bienestar personal, la satisfacción laboral y la participación activa en la sociedad. (OECD, 2001) Las personas con un alto nivel de capital humano tienden a tener mejores oportunidades de empleo, mayores ingresos y una mejor calidad de vida en general.

2.2 Importancia del capital humano en las organizaciones

La importancia del capital humano en las organizaciones radica en su capacidad para generar valor y ventaja competitiva. A medida que las economías evolucionan hacia un enfoque más basado en el conocimiento, las empresas dependen cada vez más de la experiencia y la creatividad de sus empleados. En este contexto, la gestión eficaz del capital humano se convierte en un factor diferenciador clave por diversas razones.

Primero, la inversión en el desarrollo del capital humano se correlaciona positivamente con la productividad y el rendimiento organizacional. Los empleados bien capacitados y motivados son más propensos a contribuir de manera significativa al logro de los objetivos empresariales. Esta relación entre desarrollo personal y éxito corporativo subraya la necesidad de programas de capacitación y desarrollo continuo dentro de las organizaciones. (Chiavenato, 2009)

Segundo, el capital humano desempeña un papel crucial en la capacidad de una organización para innovar y adaptarse a los cambios del entorno. Empleados con habilidades diversas y creativas pueden impulsar la innovación, permitiendo a la

empresa mantenerse competitiva en mercados dinámicos. La diversidad de perspectivas y competencias dentro de un equipo puede ser la clave para encontrar soluciones innovadoras y responder rápidamente a las nuevas oportunidades y desafíos del mercado.

Tercero, la gestión efectiva del capital humano contribuye a la retención de talento. Un entorno laboral que valora y fomenta el desarrollo personal y profesional tiende a retener a empleados calificados, reduciendo los costos asociados con la rotación de personal. La retención de talento no solo ahorra recursos en reclutamiento y formación, sino que también mantiene la continuidad y estabilidad dentro de la organización. (Ordoñez de Pablos, 2005)

Por último, el capital humano influye en la cultura organizacional, que a su vez afecta el desempeño y la satisfacción de los empleados. Una cultura que promueve la colaboración, la transparencia y el desarrollo personal crea un entorno propicio para el éxito. Los empleados que se sienten valorados y apoyados en su crecimiento profesional son más propensos a ser leales y a desempeñarse al máximo de sus capacidades.

2.3 Políticas de recursos humanos

Las políticas de recursos humanos son un conjunto de directrices y prácticas diseñadas para gestionar el capital humano de una organización. Estas políticas abarcan una amplia gama de áreas, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, entre otras. Su objetivo es alinear los intereses y las expectativas de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización. (Balkin, Gomez-Mejia, & Cardy, 2008)

El reclutamiento y la selección efectivos son fundamentales para construir un equipo talentoso. Las políticas en esta área definen los procesos de contratación, la

identificación de competencias clave y la toma de decisiones basada en criterios objetivos.

Las políticas de capacitación y desarrollo se centran en mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados. Incluyen programas de formación, asignación de mentorías y oportunidades de aprendizaje continuo para garantizar la evolución y adaptabilidad de la fuerza laboral.

La evaluación del desempeño es esencial para medir el rendimiento individual y proporcionar retroalimentación constructiva. Las políticas en esta área establecen los criterios de evaluación, la frecuencia de las revisiones y los procesos para la identificación de áreas de mejora.

Las políticas salariales y de beneficios buscan garantizar la equidad y la competitividad en la compensación de los empleados. (Dessler & Varela, 2011) Incluyen la definición de estructuras salariales, beneficios adicionales y programas de reconocimiento.

La gestión del rendimiento implica el establecimiento de objetivos, la revisión de resultados y la planificación del desarrollo futuro. Las políticas en esta área buscan mejorar la efectividad organizacional a través de la alineación de objetivos individuales y empresariales.

2.4 Factores a tener en cuenta sobre Políticas de Capital Humano en la UE

Dentro del contexto de la Unión Europea, la diversidad de enfoques en las políticas de capital humano refleja las diferencias culturales y económicas entre sus Estados miembros. La revisión de la literatura en este ámbito destaca la importancia de comprender las particularidades nacionales y regionales para gestionar eficazmente el capital humano en un entorno europeo diverso.

La UE alberga una amplia diversidad cultural y económica, lo que se refleja en las variaciones en las políticas de capital humano. La gestión de esta diversidad cultural se vuelve crucial para aprovechar al máximo la fuerza laboral en este contexto. Las diferencias culturales influyen en las expectativas, comportamientos y actitudes de los empleados, lo que requiere enfoques adaptativos y sensibles a estos matices para maximizar el potencial humano. (Cañibano Sanchez, 2012)

La legislación laboral en la UE establece estándares mínimos comunes, pero las diferencias nacionales en la implementación y la interpretación afectan significativamente las prácticas de recursos humanos. Comprender estas variaciones es esencial para garantizar el cumplimiento normativo y la equidad en las políticas de capital humano. La heterogeneidad legislativa puede resultar en desafíos para las empresas multinacionales que operan en múltiples países de la UE, obligándolas a adaptar sus políticas y prácticas a las especificidades locales para cumplir con las normativas nacionales.

La movilidad laboral es una característica distintiva de la UE, permitiendo a los trabajadores moverse libremente entre países miembros. Las políticas que facilitan la transferencia de conocimientos entre países pueden potenciar la eficiencia y la innovación en un contexto europeo. La movilidad laboral no solo ayuda a cubrir las brechas de habilidades en diferentes regiones, sino que también promueve el intercambio de ideas y mejores prácticas, enriqueciendo así el capital humano de la Unión. (Graf, 2015)

La UE ha mostrado un interés creciente en promover políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida personal. La revisión de la literatura destaca la importancia de estas políticas para mejorar la satisfacción laboral y la retención de empleados. Políticas efectivas de conciliación pueden incluir flexibilidad horaria, opciones de teletrabajo y licencias parentales generosas, las cuales no solo benefician a los empleados al mejorar su calidad de vida, sino que también resultan en una mayor lealtad y productividad.

2.5 Concepto de sistema educativo

Un sistema educativo, según Díaz y Masaútis *“Es el conjunto organizado de servicios y acciones educativas llevados a cabo por el Estado o reconocidos y supervisados por él a través de los Ministerios de Educación, en función de una normativa nacional, provincial o municipal. El sistema educativo comprende los niveles de enseñanza y otros servicios educativos. A su vez, estos se organizan en distintas modalidades educativas”*. (Díaz & Masautis, 2011)

Para Xavier Melgarejo, un sistema educativo es; *“el conjunto de influencias educativas que una persona recibe desde el nacimiento hasta la edad adulta a través de instituciones, agentes y organizaciones formales de una sociedad que transmiten conocimientos y la herencia cultural correspondiente, y que influyen en el crecimiento social e intelectual del individuo”* (Melgarejo, Blog Educativo, 2014)

El concepto de sistema educativo abarca un conjunto complejo y organizado de elementos, influencias y estructuras diseñadas para promover el aprendizaje y la transmisión de valores, conocimientos y competencias en una sociedad. Este sistema no es un ente aislado; interactúa constantemente con su entorno social, cultural, económico y político, conformando un sistema abierto y dinámico.

El sistema educativo se compone de tres subsistemas principales que están interconectados y se retroalimentan mutuamente. El primer subsistema es el escolar, que es el núcleo del sistema educativo y comprende las instituciones formales de educación, como escuelas, colegios y universidades. Dentro de este subsistema se encuentran los profesores, el personal de apoyo, los alumnos, así como los recursos materiales, como edificios, aulas, pupitres y equipos informáticos.

El segundo subsistema es el familiar, que incluye a los progenitores, abuelos, hermanos y otros miembros de la familia que participan en el proceso educativo de los individuos.

Este subsistema se caracteriza por las relaciones de consanguinidad, parentesco y afecto, y también por los recursos materiales disponibles en el hogar, como la vivienda y su ubicación, y el acceso a recursos culturales y sociales.

El tercer subsistema es el sociocultural, que abarca las estructuras culturales y sociales que contribuyen al proceso educativo. Estas incluyen bibliotecas, centros de recursos, ludotecas, conservatorios...

Estos subsistemas interactúan y se retroalimentan, formando un sistema cohesionado y dinámico. Se caracterizan por varios principios clave: la totalidad, donde cualquier cambio afecta al conjunto; la autorregulación, que ajusta el sistema según las influencias externas; y la equifinalidad, que indica que las alteraciones dependen de procesos internos. La apertura permite que el sistema educativo se conecte con su entorno, manteniendo un flujo constante de recursos humanos y materiales (alimentación). El equilibrio del sistema se mantiene por la inercia, que lo hace funcionar de manera constante a menos que ocurran cambios significativos. La evolución del sistema se basa en estructuras previas, tendiendo a mantener su estabilidad interna.

El sistema educativo, como conjunto de influencias educativas desde el nacimiento hasta la edad adulta, transmite conocimientos y herencia cultural, impactando el desarrollo social e intelectual de los individuos. Su objetivo es reproducir los valores y normas de la sociedad, y generalmente está dirigido por el Estado en sus diferentes niveles. Los valores sociales, núcleo del sistema, deben integrarse en cada subsistema para ser implementados, con políticas públicas que promuevan objetivos comunes para formar ciudadanos conforme a los patrones estatales. (Melgarejo, Blog Educativo, 2014)

La llegada del siglo XX y los cambios sociales y políticos subsecuentes, especialmente durante la Segunda República (1931-1936), introdujeron reformas significativas orientadas hacia la modernización y democratización de la educación. Estas incluyeron la enseñanza gratuita y obligatoria, la secularización de la educación, y el reconocimiento del bilingüismo en la enseñanza.

La Guerra Civil (1936-1939) y el régimen de Franco representaron un retroceso, imponiendo un sistema educativo de carácter católico y nacionalista. No fue hasta la Ley General de Educación de 1970 que se intentó una reforma educativa integral, estructurando el sistema en niveles educativos y universalizando la educación.

La transición a la democracia trajo consigo nuevas leyes educativas, buscando adaptar el sistema a los principios democráticos y a las necesidades de una sociedad cambiante. La LOGSE de 1990, la LOCE de 2002, la LOE de 2006, y la LOMCE de 2013 son ejemplos de estos esfuerzos por reformar y mejorar la educación en España. (Ministerio de Educación, 2004)

Para comprender el destacado sistema educativo finlandés, en el lado contrario, es esencial revisar los cambios históricos que han marcado el país y su educación. Finlandia experimentó una notable transformación de una sociedad agraria a una nación industrializada entre los años 1950 y 1960, lo que llevó a una reforma educativa significativa. Durante este período, se implementó un modelo de educación comprensiva que estableció la educación obligatoria por nueve años y dividió la educación secundaria en dos ramas: general y vocacional.

La influencia sueca en Finlandia fue determinante para la introducción de la cultura occidental y el desarrollo del idioma finlandés escrito por Mikael Agricola en el siglo XVI. La primera escuela primaria con instrucción en finlandés se fundó en 1858, marcando un hito en la educación del país. La anexión de Finlandia por Rusia en 1809 como un

Gran Ducado autónomo introdujo un período de luchas lingüísticas, consolidando eventualmente el finlandés como la lengua predominante.

La independencia de Finlandia, proclamada el 6 de diciembre de 1917 tras la revolución rusa, y los conflictos subsiguientes, como la Guerra Civil en 1918 y las guerras contra la Unión Soviética, influyeron profundamente en la sociedad y en el enfoque hacia la educación. La amenaza constante de la Unión Soviética hasta 1992 motivó el fortalecimiento del sistema educativo como una forma de defensa nacional.

A pesar de ser uno de los últimos países europeos en hacer obligatoria la educación en 1921, Finlandia ya mostraba una alta escolaridad en zonas urbanas, contrastando con las rurales. La ley de educación obligatoria buscaba cerrar la brecha educativa entre niños de áreas urbanas y rurales, enfocándose en eliminar las desigualdades. (Garcés, 2013-2014)

3.2 Financiamiento de la educación

En España, el germen del sistema de financiamiento educativo aparece en el acuerdo adoptado entre el Estado y las Comunidades Autónomas que busca asegurar una inversión educativa justa y suficiente en todas las regiones. Este acuerdo multilateral fomenta la solidaridad territorial y garantiza un nivel de gasto adecuado para los servicios públicos esenciales, incluida la educación. Las Comunidades Autónomas gozan de una autonomía considerable para gestionar sus presupuestos y asignar recursos educativos.

El gasto público en educación abarca tanto centros públicos como privados, mediante conciertos educativos y becas. La mayor parte de estos fondos provienen de las Administraciones educativas y las Consejerías de Educación autonómicas, con contribuciones adicionales de otras Administraciones. (Lopez-Ruperez & Montes-Pineda, 2022)

La gratuidad de la educación es un principio general en las escuelas públicas, extendiéndose a todos los niveles educativos, salvo el primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años), que es financiado por las Comunidades Autónomas. En los centros privados, el dinero proviene fundamentalmente de las familias y las entidades privadas, aunque los centros concertados están obligados a ofrecer educación obligatoria (Primaria y ESO) sin costo alguno. Un rasgo que comparten tanto los centros públicos como los concertados es que el material escolar rutinario y las actividades extraescolares no son gratuitos, contribuyendo habitualmente las familias mediante cuotas voluntarias a la Asociación de Padres y Madres del Alumnado (AMPA).

El sistema educativo en Finlandia se sustenta en una financiación pública, reflejando su sólida convicción en la educación como piedra angular de la prosperidad nacional. Este enfoque garantiza que todos los ciudadanos, independientemente de su origen social, género o lugar de residencia, tengan igualdad de acceso a oportunidades educativas. La educación pre-primaria, básica y secundaria superior, así como los materiales escolares, son proporcionados de forma gratuita como parte integral del sistema educativo.

No obstante, el panorama cambia cuando se trata de cuidado infantil y educación pre-primaria, donde las guarderías infantiles, con la excepción de la educación pre-primaria, imponen costos que deben ser cubiertos tanto por el gobierno como por las familias. Este sistema de financiación se compone de una combinación de fondos gubernamentales y municipales, así como de tarifas basadas en los ingresos y el tamaño de la familia. Es importante destacar que las familias de bajos ingresos están exentas de estos pagos, lo que garantiza un acceso equitativo al cuidado infantil.

En términos de gestión financiera, desde principios de 2010, el gobierno central ha implementado reformas para integrar el financiamiento de la educación pre-primaria y básica dentro de las transferencias a los municipios. Este enfoque tiene como objetivo principal equilibrar las disparidades financieras entre distintos municipios, asegurando

así un acceso equitativo a recursos educativos en todo el país. La cantidad de fondos asignados se determina en función del número de residentes en determinados grupos de edad, con consideraciones adicionales para municipios con características especiales, como zonas poco pobladas o municipios bilingües. (Culture & Education, 2020)

A pesar de la predominancia del sistema público, Finlandia permite la existencia de escuelas privadas, aunque su número es limitado, representando solo un pequeño porcentaje del total de alumnos. Estas escuelas privadas, en su mayoría, reciben financiación y están sujetas a supervisión pública, lo que garantiza que sigan los estándares nacionales de calidad educativa. Sin embargo, es importante destacar que las escuelas privadas que operan al margen de este sistema de supervisión no reciben financiamiento público y sus certificados no son considerados prueba suficiente de haber alcanzado los objetivos educativos básicos. En resumen, el financiamiento educativo en Finlandia está diseñado para garantizar la igualdad de oportunidades, la calidad y la equidad en el acceso a la educación en todo el país.

3.3 Selección y formación de docentes

La calidad de la educación en cualquier país está intrínsecamente ligada a la calidad de sus docentes. En España, el proceso de selección de profesores varía según el nivel educativo. Para la educación básica y secundaria, se establece un sistema de oposiciones que evalúa los conocimientos específicos de los candidatos en sus respectivas disciplinas. Este método busca garantizar que los docentes seleccionados tengan un dominio profundo de los contenidos que enseñarán.

En cuanto a la formación inicial de docentes, España ha experimentado cambios significativos en los últimos años. La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) introdujo modificaciones en la formación de maestros, enfocándose en la adquisición de competencias pedagógicas y didácticas, así como en el desarrollo de habilidades socioemocionales para la gestión efectiva del aula. (Arranz, 2014-2015)

Además, se promueve una mayor integración de la tecnología en la formación docente para preparar a los profesionales ante un entorno educativo en constante evolución.

Haciendo referencia a Finlandia, el proceso de selección es riguroso y altamente competitivo. Los candidatos a la docencia deben pasar por un exigente proceso de admisión que evalúa no solo sus habilidades académicas, sino también sus habilidades sociales y emocionales. La selección se basa en la idea de que los maestros deben ser individuos excepcionales no solo en términos de conocimiento, sino también en la capacidad de comprender y apoyar a los estudiantes en su desarrollo integral.

La formación inicial de docentes en Finlandia se lleva a cabo en universidades y es integral. Los programas de formación tienen una duración de cinco a seis años, y los futuros docentes reciben una educación sólida tanto en su área de especialización como en pedagogía. La formación se enfoca no solo en la transmisión de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades pedagógicas y en la comprensión de las necesidades individuales de los estudiantes.

Además, la formación de docentes en Finlandia incluye un componente significativo de prácticas en el aula. Los aspirantes a docentes pasan un tiempo considerable trabajando directamente en entornos educativos, lo que les permite adquirir experiencia práctica desde el principio de su carrera. (Argos, 2017-2018) Este enfoque práctico contribuye a que los maestros finlandeses estén bien preparados para enfrentar los desafíos del aula desde el primer día.

3.4 Retención y desarrollo del personal educativo

La retención del personal educativo es un desafío común en muchos países, y España no es una excepción. La estabilidad laboral y el desarrollo profesional se han identificado como factores clave para fomentar la retención de los docentes. En este sentido, se han implementado diversas estrategias en España.

En primer lugar, se han establecido programas de mentoría para apoyar a los docentes novatos durante sus primeros años de servicio. La experiencia de los mentores proporciona orientación y facilita la adaptación al entorno educativo. Además, se promueven oportunidades de liderazgo para que los docentes puedan asumir roles de mayor responsabilidad, lo que no solo contribuye al desarrollo personal, sino que también fortalece la conexión emocional con la profesión.

Los programas de desarrollo profesional continuo son esenciales para mantener a los docentes motivados y comprometidos con su labor, ofreciéndoles oportunidades de formación a través de cursos, talleres y conferencias. Esto no solo enriquece sus habilidades y conocimientos sino que también permite el intercambio de experiencias en comunidades de aprendizaje. (Moreno, 2020) En España, la formación continua se prioriza dentro de las políticas educativas, brindando a los educadores acceso a programas que se adaptan a las tendencias pedagógicas actuales y a las necesidades de sus estudiantes. La colaboración con instituciones de investigación asegura que los docentes estén actualizados en cuanto a investigaciones y métodos educativos innovadores.

A pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos en la retención, especialmente en regiones rurales o con contextos socioeconómicos desfavorables. Estrategias adicionales podrían ser necesarias para abordar estas disparidades y garantizar una distribución equitativa de docentes calificados.

La retención del personal educativo en Finlandia es notablemente alta en comparación con otros países. Esto se atribuye a una combinación de factores, entre ellos, las condiciones laborales favorables, la valorización social de la profesión y la atención al bienestar del personal docente.

Las condiciones laborales en Finlandia están diseñadas para promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. Los maestros tienen un número limitado de horas de enseñanza directa por semana, lo que les permite dedicar tiempo a la planificación, colaboración y desarrollo profesional. Además, se enfatiza la autonomía profesional, permitiendo a los docentes tomar decisiones en el aula y adaptarse a las necesidades específicas de sus estudiantes.

La valorización social de los maestros en Finlandia es un factor destacado en la retención del personal educativo. La sociedad finlandesa aprecia y respeta la labor de los educadores, reconociendo la importancia de su contribución al desarrollo de la sociedad. Este reconocimiento social contribuye significativamente al sentido de identidad y satisfacción laboral de los docentes finlandeses.

El desarrollo profesional continuo es fundamental para mantener al personal docente en Finlandia, ofreciéndoles desde cursos y talleres hasta la participación en proyectos de investigación colaborativa. Esta inversión en el desarrollo profesional no solo beneficia a los docentes individualmente, sino que también eleva la calidad del sistema educativo en su conjunto. La formación continua es un pilar de las políticas de capital humano en Finlandia, donde los docentes se involucran en programas adaptados a las evoluciones del sistema educativo y las necesidades sociales. La colaboración entre docentes, la integración con la investigación educativa y la participación activa en comunidades de aprendizaje son componentes vitales de este enfoque. (Piquer, 2012-2013)

Aunque la retención es un éxito en Finlandia, es importante destacar que el sistema educativo está en constante evolución para abordar desafíos emergentes y garantizar la satisfacción y compromiso continuos de los maestros.

3.5 Evaluación del desempeño y compensación del profesorado

La evaluación del desempeño docente es esencial para mantener altos estándares de calidad en la educación. En España, se implementan sistemas de evaluación que buscan medir no solo el conocimiento y las habilidades pedagógicas, sino también la capacidad de los docentes para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y del entorno educativo.

El modelo de evaluación incluye observaciones regulares en el aula, revisiones de planes de lecciones y evaluaciones de los resultados de aprendizaje. Además, se valoran las contribuciones extracurriculares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Este enfoque integral busca proporcionar una evaluación equitativa y completa del desempeño docente.

La compensación del personal educativo también se vincula a los resultados de la evaluación del desempeño. Los docentes que demuestran un rendimiento excepcional pueden recibir incentivos salariales o ascensos. Esta conexión entre rendimiento y compensación busca motivar a los educadores a mejorar continuamente y destacar en sus roles. (INEE, 2019)

Sin embargo, la implementación de sistemas de evaluación y compensación basados en el desempeño no está exenta de críticas. Algunos argumentan que puede generar competencia desleal entre los docentes y centrar la atención en la preparación para exámenes estandarizados en lugar de en un enfoque más holístico de la enseñanza.

En Finlandia, el enfoque en la evaluación del desempeño docente difiere de muchos otros sistemas educativos. El país no utiliza sistemas de evaluación estandarizados para evaluar el desempeño de los maestros ni vincula directamente la compensación a los resultados de las pruebas. En cambio, se confía en la evaluación continua y formativa, que se centra en el desarrollo profesional y el apoyo mutuo entre los educadores.

La colaboración entre colegas es un componente central de la evaluación del desempeño en Finlandia. Los maestros participan en evaluaciones colegiadas, donde comparten experiencias, retroalimentación y mejores prácticas. Este enfoque promueve una cultura de apoyo mutuo y mejora continua, alejándose de la competencia individual y la presión por los resultados.

La compensación del personal educativo en Finlandia se basa en un enfoque equitativo y justo. A diferencia de sistemas que vinculan la compensación a resultados específicos, en Finlandia, la remuneración se establece a nivel nacional y se aplica de manera uniforme en todo el país. Esta estrategia busca garantizar la igualdad y evitar disparidades entre escuelas y regiones.

Además, el sistema finlandés prioriza la inversión en condiciones laborales, desarrollo profesional y bienestar emocional como formas de reconocimiento y compensación. Se entiende que un maestro satisfecho y motivado contribuye directamente a un entorno educativo positivo y exitoso. (García Perales & Martín Sánchez, 2011)

Aunque este enfoque ha sido exitoso en Finlandia, es importante señalar que cada sistema educativo tiene su contexto único, y las estrategias que funcionan en un país pueden no ser directamente aplicables en otro.

3.6 Evaluación del alumnado

En el sistema educativo español, particularmente en la etapa de educación Primaria, se destacan dos aspectos fundamentales: su carácter continuo y global. El enfoque continuo implica que la evaluación no es un evento aislado, sino un proceso constante que acompaña el ciclo completo de enseñanza y aprendizaje. Si se identifica que el avance del estudiante no es el esperado, se implementarán acciones de apoyo educativo en cualquier momento que se reconozcan las necesidades del alumno.

Además, la evaluación se considera global, lo que significa que se examina de manera integral el desarrollo de competencias claves y el progreso general del estudiante en todas las materias, en lugar de evaluar áreas de conocimiento por separado. Las calificaciones se otorgan utilizando términos descriptivos y escalas numéricas que van desde "Insuficiente" (1 a 4) hasta "Sobresaliente" (9 y 10).

Desde el inicio de su educación, los estudiantes se familiarizan con la importancia de las calificaciones, aprendiendo rápidamente que ciertos niveles de rendimiento son más deseables que otros y que es necesario esforzarse para mejorar. Esta conciencia se afianza al avanzar a la educación Secundaria, donde se introduce una evaluación continua que influye significativamente en el desempeño académico anual, además de una evaluación final. La evaluación continua puede limitar la creatividad y espontaneidad de los estudiantes al enfocarse en la entrega de tareas y la participación en clase, lo que puede llevar a una actitud pasiva de conformidad.

Aunque este sistema de evaluación puede ser efectivo a partir de ciertos niveles educativos, su implementación desde el comienzo puede resultar algo restrictiva, etiquetando a los estudiantes en categorías como "excelentes", "buenos" y aquellos que necesitan repetir el año. (Castillo, 2016)

Recientemente, se ha introducido el concepto de "reválidas", evaluaciones estructuradas en tres áreas con el propósito de ser informativas y orientativas. Para obtener los títulos de Secundaria y Bachillerato, los estudiantes deben superar exámenes que incluyen un amplio rango de preguntas divididas entre materias generales, optativas y específicas. En el caso de los exámenes de sexto de Primaria, estos cubren competencias lingüísticas, matemáticas, ciencia y tecnología, además de aspectos personales, familiares, sociales, científicos y humanísticos, cuyos resultados se entregan a los padres con fines informativos y orientativos.

En Finlandia, el sistema de evaluación escolar pospone la asignación de calificaciones hasta que los estudiantes alcanzan los nueve años de edad, momento en el cual son evaluados por primera vez sin utilizar calificaciones numéricas. Esta etapa inicial libre de calificaciones numéricas permite que los estudiantes adquieran conocimientos básicos sin el estrés asociado a las calificaciones y sin etiquetar negativamente a los que aprenden a un ritmo más lento. A pesar de esta aproximación, las familias reciben informes regulares sobre el avance de sus hijos.

Las calificaciones numéricas se introducen a la edad de trece años, en el sexto grado, con un sistema que va del 4 al 10. Recibir una calificación de 4 implica un compromiso por parte del estudiante para mejorar y comprender los conceptos no asimilados previamente.

Este enfoque evaluativo se centra en el reconocimiento del conocimiento adquirido por el alumno en lugar de penalizar sus lagunas, promoviendo un ambiente menos competitivo y más motivador. Se busca estimular a los estudiantes, adaptándose a su propio ritmo de aprendizaje en un entorno libre de presión y enfocado en el estímulo constante y la atención a sus necesidades individuales.

La legislación finlandesa prácticamente elimina la posibilidad de repetir un año, permitiéndolo solo en circunstancias excepcionales y con el consentimiento del estudiante y su familia. (Zavala, 2021) Para apoyar a los estudiantes que enfrentan dificultades en determinadas áreas, se organizan grupos de apoyo de manera sistemática, asegurando que cada niño reciba la atención necesaria para su progreso académico.

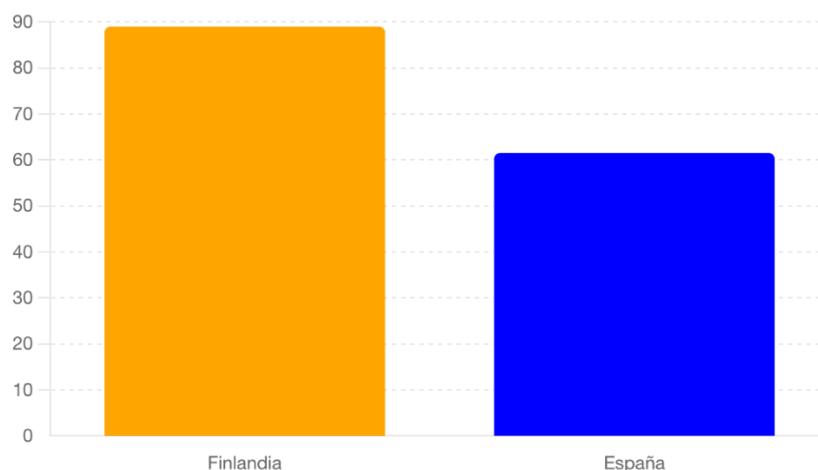
4. Datos y estadísticas

Tras haber desarrollado de manera exhaustiva diferentes aspectos del marco teórico en los apartados anteriores, nos disponemos ahora a materializar y contrastar la superioridad de Finlandia frente a España en términos de capital humano. Esta comparativa se sustentará en una serie de indicadores críticos que proporcionan datos contundentes, evidenciando las diferencias significativas entre ambos países en este ámbito tan crucial. A través de un análisis detallado de estas métricas, revelaremos no solo las brechas existentes en aspectos como la educación, la formación profesional, la innovación y el desarrollo de habilidades, sino también cómo estas disparidades se traducen en resultados tangibles que afectan la competitividad, la productividad y el bienestar general de sus respectivas poblaciones.

4.1 Indicadores cuantitativos

ACCESO A LA UNIVERSIDAD

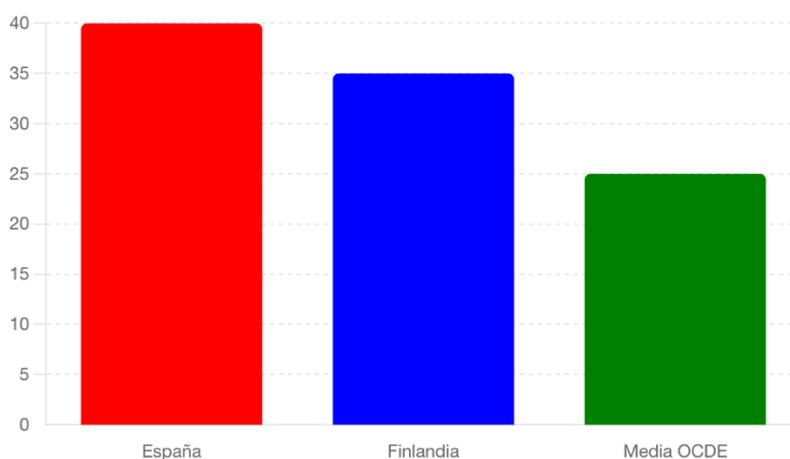
Un mayor porcentaje de estudiantes completa con éxito en Finlandia el examen de matriculación en comparación con los estudiantes españoles que aprueban la selectividad (EBAU). Este resultado sugiere que en el país escandinavo se prepara mejor a los estudiantes para este tipo de pruebas.



Porcentaje de estudiantes que completan el examen de acceso a la universidad (2018)
Eje Y: Porcentaje de estudiantes (%)
Eje X: País

DESEMPLEO JUVENIL

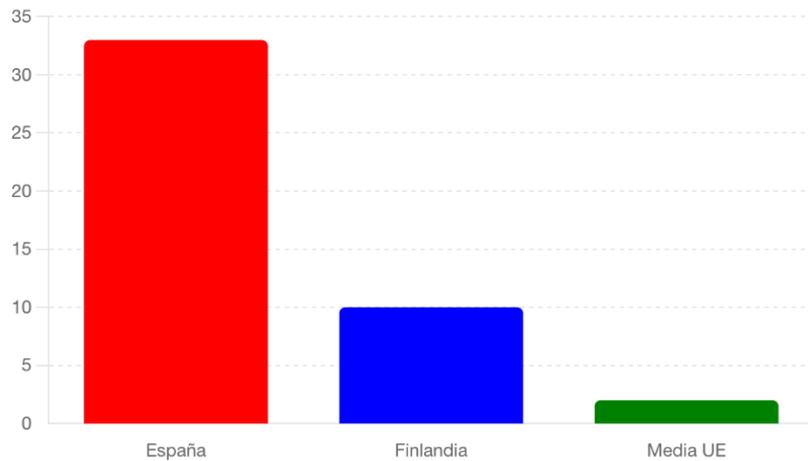
Nos encontramos que España tiene una tasa bastante alta con respecto al desempleo juvenil. Cabe destacar que, para medir el desempleo juvenil, se tienen en cuenta únicamente a los menores de 25 años. Como podemos observar, cuatro de cada diez personas en esa franja de edad no tienen trabajo. (ElPlural, 2017) Sin embargo, nos encontramos ante una estadística en la que Finlandia tampoco anda nada holgada, estando diez puntos porcentuales por encima de la media de los países de la OCDE. (Julkunen, 2007)



Tasa de desempleo juvenil (2017)
Eje Y: Porcentaje respecto al total de la muestra (%)
Eje X: País

TASA DE REPETICIÓN

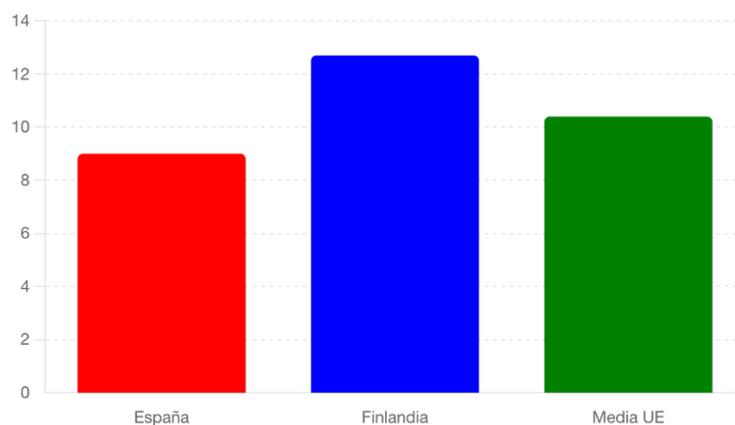
En España, la tasa de repetición es muy alta. La OCDE dice que el 33% de los españoles han repetido al menos una vez su curso, lo que significa que uno de cada tres estudiantes son repetidores. Durante el año académico 21/22, el 7,6% de alumnos de la ESO repitió curso, la cifra más alta de la Unión Europea cuya media se sitúa en torno al 2%. (ElPeriódico, 2023)



Porcentaje de estudiantes que ha repetido curso al menos una vez (2023)
Eje Y: Porcentaje de estudiantes (%)
Eje X: País

PORCENTAJE DE GASTO PÚBLICO EN EDUCACIÓN

Este gráfico pone de manifiesto las prioridades de gasto educativo entre los diferentes países. Finlandia, con un 13%, demuestra un compromiso significativo con la educación, lo que puede estar vinculado a sus altos desempeños en pruebas internacionales como PISA.

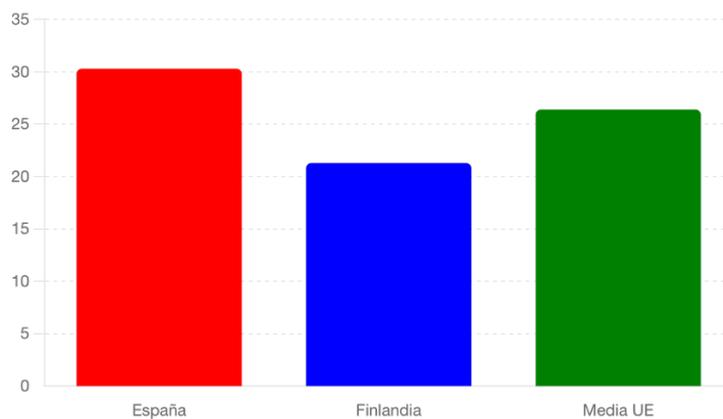


Porcentaje de gasto público en educación (2016)
Eje Y: Porcentaje respecto al gasto total del Gobierno (%)
Eje X: País

EDAD DE INDEPENDENCIA DE LOS JÓVENES

La notable diferencia entre España y Finlandia puede atribuirse a varios factores socioculturales y económicos. En España, condicionantes como el alto desempleo juvenil, la precariedad laboral, el alto coste de la vivienda y las fuertes relaciones

familiares pueden retrasar la independencia de los jóvenes. En contraste, Finlandia, con un mercado laboral más favorable y políticas de apoyo a la vivienda para jóvenes, facilita una independencia temprana. La media de la UE refleja una variedad de contextos nacionales, pero generalmente muestra una tendencia hacia la independencia más temprana que en España, aunque no tan pronunciada como en Finlandia.



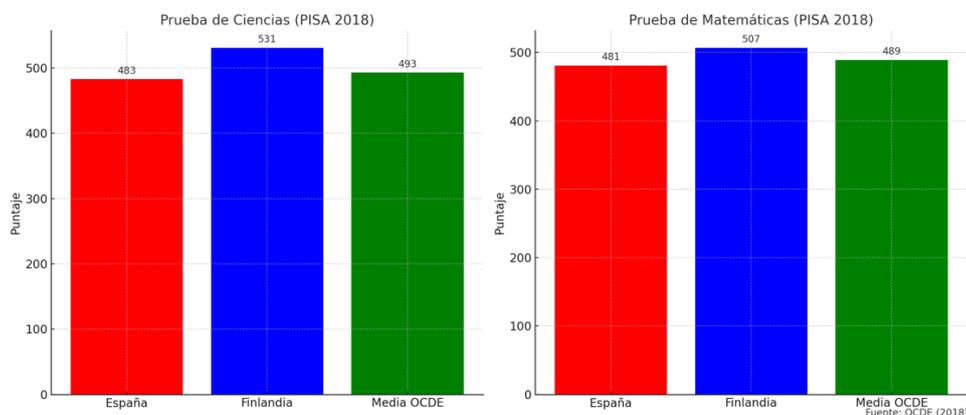
Edad media para abandonar el hogar parental (2022)

Eje Y: Edad media (años)

Eje X: País

PRUEBAS PISA

Las pruebas PISA son evaluaciones trienales coordinadas por la OCDE. Estas pruebas miden el rendimiento académico de estudiantes de 15 años en tres áreas principales: lectura, matemáticas y ciencias. Los resultados proporcionan una comparación internacional del rendimiento educativo y ofrecen información valiosa sobre la eficacia de los sistemas educativos en diferentes países.



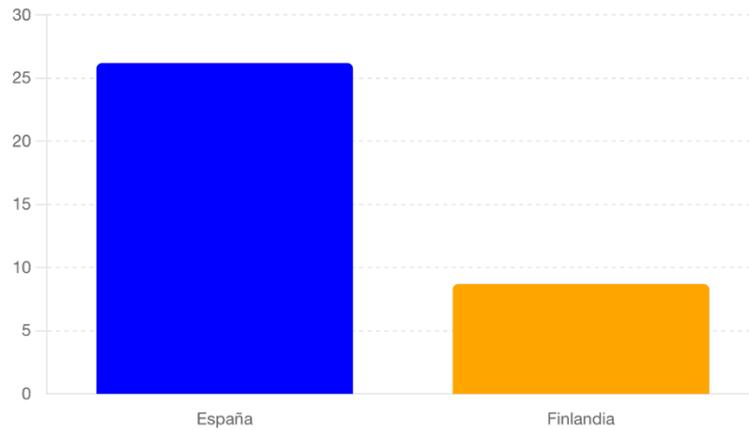
Resultados Pruebas Pisa (2018)

Eje Y: Puntaje medio de la prueba en cuestión

Eje X: País

ABANDONO ESCOLAR PREMATURO

España presenta una tasa de abandono escolar prematuro (entre los 18 y los 24 años) significativamente más alta que Finlandia.



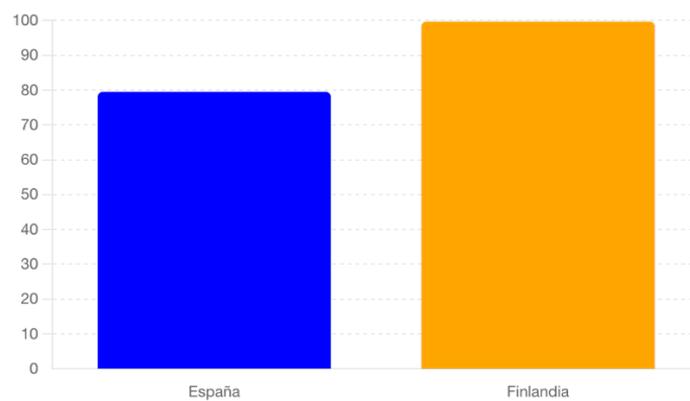
Tasa de abandono escolar prematuro (2018)

Eje Y: Porcentaje de estudiantes que abandona los estudios en la ESO o antes

Eje X: País

TASA DE GRADUACIÓN

La considerable diferencia en las tasas de graduación entre Finlandia y España resalta la eficacia del sistema educativo finlandés en retener y graduar a sus estudiantes, en contraste con los retos que enfrenta España para lograr niveles comparables de éxito escolar.



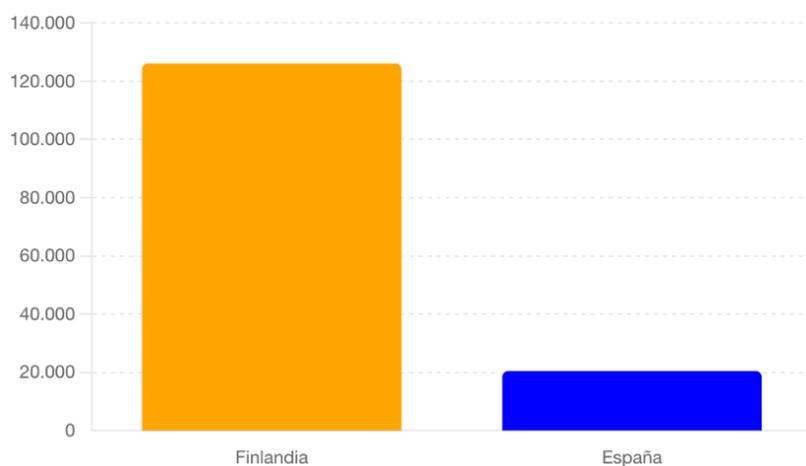
Tasa de graduación en etapa pre-universitaria (2018)

Eje Y: Porcentaje de estudiantes que se gradúan de Bachillerato (o lo equivalente)

Eje X: País

PREFERENCIA POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Existe una diferencia significativa en la preferencia por la formación profesional entre Finlandia y España, siendo mucho mayor en Finlandia. Esto sugiere que las enseñanzas profesionales en Finlandia están más alineadas con las demandas del mercado laboral.



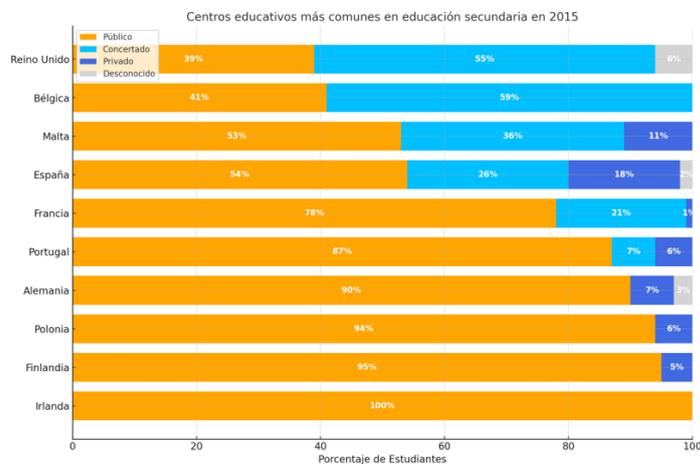
Preferencia por la formación profesional (2018)

Eje Y: Número total de estudiantes que se decantaron por las denominadas FPs

Eje X: País

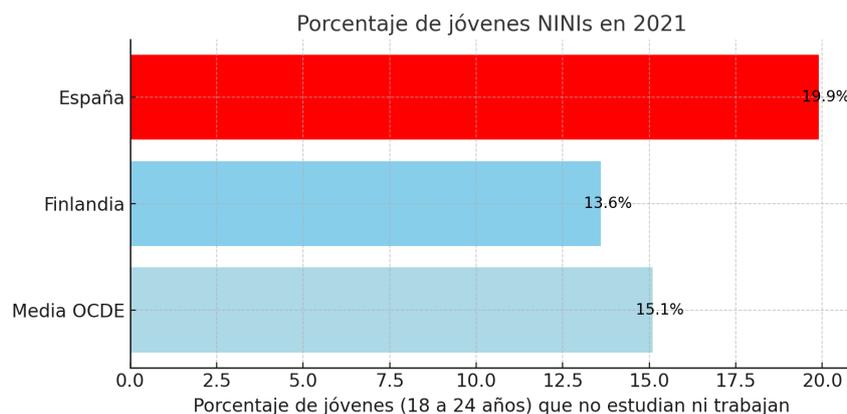
UNIVERSIDAD PÚBLICA VS UNIVERSIDAD PRIVADA/CONCERTADA

La diferencia principal es la dependencia significativa de España en los centros concertados y privados, mientras que Finlandia prácticamente no utiliza estos tipos de centros, confiando casi exclusivamente en la educación pública. Esta diferencia puede influir en la equidad y calidad del sistema educativo en ambos países.



LOS DENOMINADOS “NINI”

La proporción de jóvenes de 16 a 22 años que ni estudian ni trabajan es preocupante tanto en España como en Finlandia, aunque es más alta en España, subrayando la necesidad de estrategias dirigidas a integrar a estos jóvenes en la educación o el empleo.



4.2 Indicadores cualitativos

PERFIL DE LOS DIRECTORES ESCOLARES

Existen similitudes en el perfil demográfico de los directores escolares en ambos países, pero se observa una diferencia significativa en su formación académica. En Finlandia, es cada vez más común que los directores escolares posean un doctorado, lo cual se asocia con una perspectiva educativa más amplia y un liderazgo efectivo en la gestión escolar.

HABILIDADES LECTORAS EN FINLANDIA

Los estudiantes finlandeses exhiben excelentes habilidades lectoras, atribuidas a la combinación de intereses personales y actividades fuera del horario escolar. La promoción del placer por la lectura en Finlandia demuestra cómo el aprendizaje autónomo y el disfrute pueden mejorar significativamente la competencia lectora, ofreciendo lecciones valiosas sobre la importancia de motivar a los estudiantes hacia la autodidacta y el descubrimiento personal.

PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES EN LA EDUCACIÓN

En Finlandia, la participación parental en la educación es menos formal que en España, reflejando una gran confianza en el profesionalismo docente. En cambio, en España, los padres tienen roles decisivos y consultivos a nivel escolar y regional, aunque esto no siempre se traduce en una relación armoniosa entre padres y docentes. Se sugiere que un aumento en la formación y autoexigencia de los docentes podría mejorar esta dinámica.

TRABAJO COLEGIADO ENTRE DOCENTES

Tanto en Finlandia como en España, el trabajo en equipo es común entre los docentes. Sin embargo, en España, se enfoca más en gestionar problemas disciplinarios, mientras que en Finlandia, la prioridad es el desarrollo curricular y la planificación conjunta. Este enfoque refleja un ambiente escolar más ordenado en Finlandia, sugiriendo que las problemáticas escolares a menudo son reflejo de desafíos sociales más amplios.

ESTILO DOCENTE

Los docentes finlandeses tienden a ser más conservadores, autoritarios y profesionales en comparación con sus homólogos españoles. En Finlandia, se valora la figura del docente como modelo a seguir, manteniendo una distancia profesional con los estudiantes. Esto subraya la importancia de reconocer la autoridad y el *expertise* docente en el ámbito educativo, sugiriendo la necesidad de revisar los criterios de selección y formación de los docentes en España.

5. Hallazgos generales

5.1 Conclusiones

Tras analizar en profundidad los resultados obtenidos en las pruebas PISA entre España y Finlandia, se puede elaborar un análisis detallado de las múltiples causas que podrían explicar las notables disparidades observadas. Estas discrepancias no se limitan a un simple contraste puntual, sino que representan una tendencia persistente a lo largo de varios años de evaluación.

En este contexto, se ha realizado un examen de las pruebas PISA, comprendiendo su alcance, metodología y áreas de evaluación. Además, se ha profundizado en el sistema educativo finlandés, destacando las razones subyacentes detrás de los destacados resultados que los alumnos finlandeses suelen obtener en estas pruebas. Este análisis comparativo entre los sistemas educativos de Finlandia y España ha involucrado la consideración de una variedad de factores que potencialmente podrían influir en los resultados educativos.

Uno de los aspectos clave que surge de este análisis es el papel de los factores económicos. Se evidencia que Finlandia cuenta con un sistema fiscal más efectivo, caracterizado por niveles más bajos de fraude y una mayor recaudación per cápita en impuestos. Esto se traduce en un presupuesto educativo más amplio, con un porcentaje considerable del PIB destinado a la educación en comparación con España. Además, la inversión en investigación, desarrollo e innovación en Finlandia es significativamente mayor, lo que se refleja en una orientación educativa que prioriza el desarrollo de habilidades innovadoras y prácticas en los alumnos.

Desde una perspectiva social, se observa que Finlandia disfruta de una mayor estabilidad y consenso en sus políticas educativas a lo largo del tiempo, en contraste con España, donde las reformas educativas han sido más frecuentes y menos consensuadas. La educación en Finlandia se percibe como un recurso fundamental para el desarrollo del país, lo que promueve un mayor apoyo y compromiso social con el sistema educativo.

Asimismo, la profesión docente goza de un mayor prestigio y demanda en Finlandia, lo que podría influir positivamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En el ámbito educativo, Finlandia se destaca por contar con un cuerpo docente altamente calificado y rigurosamente seleccionado, así como por un enfoque educativo que prioriza el desarrollo de competencias prácticas. La flexibilidad curricular permite adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los alumnos, mientras que programas específicos de matemáticas y ciencias fomentan un mayor nivel de conocimientos en estas áreas. La atención personalizada y la inclusión son también aspectos fundamentales del sistema educativo finlandés, lo que contribuye a una menor tasa de abandono escolar y a una mayor equidad en los resultados académicos.

5.2 Recomendaciones

Es evidente que no todos los elementos que han contribuido al éxito educativo de Finlandia son directamente aplicables a otros contextos, como el español. Las diferencias en las circunstancias geográficas, climáticas, económicas y socioculturales entre ambos países son significativas, aunque ciertas similitudes puedan ser identificadas. Sin embargo, existen aspectos del sistema educativo finlandés que podrían ser adaptados y adoptados en el contexto español. En este sentido, es crucial examinar estos elementos y considerar las acciones que podrían implementarse para mejorarlos.

En cuanto a los factores económicos, una medida recomendada es la implementación de estrategias destinadas a aumentar los ingresos fiscales, reduciendo el fraude. Si bien esta no es una problemática exclusiva del ámbito educativo, su corrección es vital para garantizar una mayor inversión en educación. Además, es fundamental incrementar el gasto en educación, promoviendo una conciencia colectiva sobre la educación como una inversión en el desarrollo económico y social del país.

Otro aspecto importante es el aumento del gasto en investigación, desarrollo e innovación, que no solo beneficia al ámbito educativo, sino que también impulsa el progreso general del país. Asimismo, es fundamental mantener el salario de los profesores como una forma de preservar el prestigio y la atracción de la profesión docente.

Se recomienda, desde una perspectiva social, que la educación se convierta en un asunto de estado y se establezca un acuerdo para mantener una política educativa consistente a lo largo del tiempo. Es precisamente lo contrario a lo que ocurre actualmente en España, donde cada cambio de gobierno implica la creación de una nueva ley de educación, que suele ser utilizada con fines políticos partidistas. Se propone también aumentar la relevancia de la educación tanto a nivel social como familiar, restituyéndole su valor perdido y despertando la conciencia de la sociedad sobre su importancia.

Para mejorar el prestigio de la profesión docente, se recomienda tomar medidas que incrementen el respeto hacia los educadores, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo del país. En este sentido, es crucial promover mejores estructuras socioculturales de apoyo, proporcionando más bibliotecas y fomentando el interés por la lectura como parte integral del desarrollo cultural de la sociedad.

Finalmente, en el ámbito educativo, se destaca la importancia de mejorar la formación del profesorado y elevar su cualificación, así como orientar la educación hacia competencias relevantes para el siglo XXI. Se aboga por una mayor flexibilidad curricular y libertad pedagógica, asegurando que las decisiones educativas estén lo más cerca posible de las necesidades individuales de los alumnos. Además, se enfatiza la necesidad de promover una escuela integradora que atienda la diversidad de los estudiantes y proporcione atención personalizada para garantizar el éxito de todos los alumnos.

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

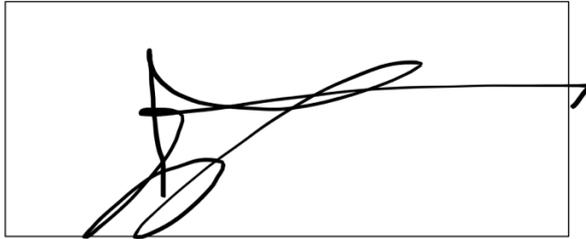
Por la presente, yo, Alberto Mallo López, estudiante de Derecho y Administración y Dirección de Empresas (E-3), de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Estudio comparativo de políticas de capital humano entre España y Finlandia", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
2. **Constructor de plantillas:** Para diseñar formatos específicos para secciones del trabajo.
3. **Generador previo de diagramas de flujo y contenido:** Para esbozar diagramas iniciales.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 5 de junio de 2024

Firma:

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be a cursive or semi-cursive script. It starts with a vertical line on the left, followed by several loops and a long horizontal stroke extending towards the right edge of the box.

6. Bibliografía

Aula Planeta (Infografía). (2015). Las diez claves de la Educación en Finlandia. Recuperado de <https://www.aulaplaneta.com/2015/01/22/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-finlandia/>

Cadena SER. (2019, 22 de septiembre). *La educación española vs. la educación finlandesa. ¿Por qué rinden más ellos?* https://cadenaser.com/programa/2019/09/22/hora_14_fin_de_semana/1569139571_234691.html

Cañibano, C. (2012). *El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento*. Universidad Rey Juan Carlos. Recuperado de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414-E3A27109EA67/79785/14carolinacaibano.pdf>

Castillo Colomer, E. (2016). *Sistemas de evaluación y calificación en la educación española*. Universitat Politècnica de València. Recuperado de <https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/71993/CASTILLO%20-%20Sistemas%20de%20evaluaci%C3%B3n%20y%20calificaci%C3%B3n%20en%20a%20educaci%C3%B3n%20espa%C3%B1ola..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª ed.)*. Mc Graw Hill Educación. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Database - Eurostat. (s. f.). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

Del Campo Díez, Á. (2017). *Finlandia, España y su calidad educativa*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29758/TFG-O-1278.pdf?sequence=1>

Dessler, G. (2013). *Gestión de recursos humanos (14ª ed.)*. Pearson Educación. Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Edición 2023. (s. f.). INEE | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/sistema-estatal/ultima-edicion.html>

El Periódico. (2023). *España triplica la tasa europea de repetición escolar: las claves de un fenómeno enquistado*. <https://www.epe.es/es/espana/20230422/espana-triplica-tasa-europea-repeticion-86339969>

El Plural. (2017). *España sigue batiendo récords con el paro juvenil*. https://www.elplural.com/economia/espana-sigue-batiendo-records-con-el-paro-juvenil_107511102

Enkvist, I. (2010). *El éxito educativo finlandés*. <file:///Users/alberto/Downloads/Dialnet-ElExitoEducativoFinlandes-3294933.pdf>

Falgueras, I. (2008). *La teoría del capital humano: orígenes y evolución*. Instituto de análisis económico y empresarial de Andalucía. Recuperado de <https://www.analistaseconomicos.com/system/files/tae%20%20-capital%20humano-.pdf>

Fuentes, D. (2014). *¿Qué es un sistema educativo?* Disponible en: <http://es.paperblog.com/que-es-un-sistema-educativo-2497738/>

García Perales, N. (2011). *Algunas notas en perspectiva comparada sobre formación de maestros: el caso de España y Finlandia*. Recuperado de <file:///Users/alberto/Downloads/Dialnet-AlgunasNotasEnPerspectivaComparadaSobreFormacionDe-3804433.pdf>

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Administración de recursos humanos* (8ª ed.). Pearson Educación. Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

Graf, J. (2015). *Movilidad laboral en la Unión Europea: Factores determinantes*. Universitat de Barcelona. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66328/1/TFM_MOI_Graf-Julia-my2015.pdf

Índice de Capital Humano 2017. (s. f.). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/capital-humano>

Instituto nacional de educación educativa. *Cómo incentivar al profesorado mediante la valoración del trabajo bien hecho*. Recuperado de <https://blog.intef.es/inee/2019/01/21/como-incentivar-al-profesorado-mediante-la-valoracion-del-trabajo-bien-hecho/>

- Jiménez Zavala, T. (2021). *Finlandia, el país donde los niños no hacen exámenes*. Recuperado de <https://blog.appmision.com/el-pais-donde-los-ninos-no-hacen-examenes/>
- Julkunen, I. (2007). *El abandono escolar prematuro en Finlandia: ¿un problema resuelto?*
https://www.researchgate.net/publication/41018912_El_abandono_escolar_prematuro_en_Finlandia_un_problema_resuelto
- Loscos Garcés, C. (2014). *Finlandia y España: comparación entre los Sistemas Educativos de dos países europeos*. Universidad de Zaragoza.
<https://zaguan.unizar.es/record/15087/files/TAZ-TFG-2014-919.pdf>
- Martín Serrano, M. (2016). *Estudio entre sistema educativo español y finlandés e impacto de las TIC en el área de tecnología*. Universidad Internacional de La Rioja.
<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3989/MARTIN%20SERRANO%2C%20MARTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Masaútis, A. (2011). *Definiciones referidas a la estructura del sistema educativo*. Ministerio de Educación. Recuperado de <https://www.neuquen.edu.ar/wp-content/uploads/2016/08/Glosario-2011.pdf>
- Melgarejo, X. (2014). *Blog Educativo*.
<https://comentariosdemislibrosfavoritos.blogspot.com/2014/03/que-es-un-sistema-educativo.html>
- Melgarejo, X. (2016). *Gracias, Finlandia: Qué podemos aprender del sistema educativo de más éxito*.
https://www.academia.edu/79170527/Gracias_Finlandia_Qu%C3%A9_podemos_aprender_del_sistema_educativo_de_m%C3%A1s_%C3%A9xito
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2004). *Evolución del sistema educativo español*. Recuperado de https://uom.uib.cat/digitalAssets/202/202199_6.pdf
- Ministry of Education and Culture (2020). *La educación finlandesa en síntesis*. Recuperado de <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/la-educacion-finlandesa-en-sintesis.pdf>
- Montes-Pineda, O. (2022). *Gasto y políticas educativas en España. La relevancia de la asignación económica para el rendimiento académico*. Recuperado de https://www.ucjc.edu/pdfs/universidad/gasto_y_politicas_educativas.pdf

Moreno Argos, P. (2018). *Cómo aprenden los estudiantes en Finlandia*. Universidad de Cantabria.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/15211/MorenoArgosPaula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muro, M. (2013). *Finlandia: Las claves del sistema educativo más exitoso de Europa*. Libertad digital Europa. Disponible en:

<http://www.libertaddigital.com/internacional/europa/2013-10-04/sabado-que-tiene-elmodelo-educativo-finlandes-que-no-tiene-el-espanol-1276501044/>

OECD. El bienestar de las naciones. Papel del capital humano y social. Recuperado de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264189515-sum-es.pdf?expires=1717516818&id=id&accname=guest&checksum=1FD44754C2710645A925133262947277>

OCDE. (s. f.). INEE | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/ocde.html>

Ordóñez de Pablos, P. (2005). *Gestión estratégica de recursos humanos, flexibilidad organizativa y encaje estratégico: Implicaciones para la competitividad empresarial*. Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado de <file:///Users/alberto/Downloads/admin,+2.+ORDO%C3%91EZ.pdf>

Pallarès Piquer, M. (2013). *El sistema educativo finlandés como base de la formación del profesorado*. Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado de [file:///Users/alberto/Downloads/Dialnet-ElSistemaEducativoFinlandesComoBaseDeLaFormacionDe-4734893%20\(2\).pdf](file:///Users/alberto/Downloads/Dialnet-ElSistemaEducativoFinlandesComoBaseDeLaFormacionDe-4734893%20(2).pdf)

Pérez Arranz, B. (2015). *Claves del éxito educativo de Finlandia en PISA. La formación del profesorado*. Universidad de Granada. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/41711/P%E9rez_Arranz,_Beatriz.pdf?sequence=1

Pérez Fernández R. (2013). *Análisis de las pruebas PISA. Comparación entre los sistemas educativos de Finlandia y España y las causas de la diferencia de resultados en dichas pruebas*. Universitat Politècnica de Catalunya.

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/23225/88129_Mem%C3%B2ria.pdf

Pinazo Moreno, L. (2020). *Prácticas de gestión del talento para la retención de docentes*. Estudios de economía y empresa. Recuperado de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121567/6/lpinazoTFM0620memoria.pdf>

Ramírez, A. A. (1993). Capital humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional. *Papeles de economía española*, 56, 131-143. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/056art10.pdf

Ramos Castillo, F. (2017, agosto). *Comparación entre el sistema educativo español y finlandés*. *El blog de Tusclasesparticulares*. Recuperado de <https://www.tusclasesparticulares.com/blog/2017/8/comparacion-entre-sistema-educativo-espanol-finlandes>

Robert, P. (2006). *La educación en Finlandia: Los secretos de un éxito asombroso*. Francia. Disponible en: http://www.otraescuelaesposible.es/pdf/secretos_finlandia.pdf

Ruiz, G., & José, M. (2009). Estudio comparativo de la educación: Finlandia y Comunidad de Madrid : análisis y recomendaciones. *Comunidad de Madrid. Consejería de Educación*. <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/11162/43103/1/01420102008363.pdf>