

## Particularidades de las plantillas del sector de las TIC

**El sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) español es un mercado peculiar. Debido a los productos y servicios que desarrolla, le permite estar presente en todo el entramado empresarial del país, lo que supone una creación constante de puestos de trabajo y una necesidad apremiante de personal técnico cualificado. No obstante, ¿realmente se diferencia mucho respecto a otros sectores de la economía a la hora de gestionar plantillas? Éste es, por tanto, un pequeño recorrido por las particularidades que hace único a este mercado.**

Según la **Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (AETIC)**, el sector español de las TIC creció en el 2006 un 9% con respecto al año anterior. Eso supuso sobrepasar los 95.000 millones de euros de facturación en su conjunto. Si lo desglosamos por áreas, todas experimentaron mejoras que oscilaron entre el 5% de los equipamientos de telecomunicación y

**Entel.** Una visión que es compartida también por **Omar Aguirre**, director general de **Optenet**: "Este sector tiene unos ratios de crecimiento superiores a la media de otras industrias y, por tanto, dispone de una oferta de empleo superior al de otras industrias con un crecimiento menor y estructuras más consolidadas". Lo expuesto por el directivo se ejemplifica con los datos que aporta AETIC. Durante el año pasado

**Este sector tiene un ratio de crecimiento superior a la media de otras industrias, por lo que dispone de una oferta de empleo superior a la de otros sectores con estructuras más consolidadas**

el 9% de los servicios de telecomunicación y de tecnologías de la información. Se puede decir, por tanto, que el ejercicio anterior fue un buen año. Algo normal, por otra parte, para muchos de los actores de este mercado, sobre todo teniendo en cuenta que las TIC influyen "en los demás sectores, funcionando, además de como herramienta de trabajo, como medio de comunicación, de captación de clientes y de creación de nuevas oportunidades de negocio. Las empresas cada vez ven más clara la relación de su estrategia con la tecnología", explica **Marta Gallardo**, directora de Recursos Humanos de

el empleo en el sector creció un 2%, lo que supone que ya hay 218.150 personas que trabajan en empresas relacionadas con las TIC, uno de los sectores que más empleo genera. "Es lógico que sea así, puesto que en él se apoyan otras muchas industrias para poder seguir creciendo, modernizándose e incrementando su competitividad", apunta **Stephan Escape**, director general de **HR Access**. De la misma opinión es **Gonzalo de la Rosa**, director de Recursos Humanos de **Bull España**: "Éste es un mercado que no para de lanzar nuevas soluciones, lo que inevitablemente nos lleva a

## ¿Cuáles cree que son las principales peculiaridades de las plantillas de las

**Joaquín Oset**, director del área de Consultoría de Organización y RR HH de **Sunion (Grupo GESFOR)**

"Las plantillas del sector se caracterizan por su elevada movilidad. La buena coyuntura económica ha propiciado el surgimiento de empresas de servicio que actúan en la práctica como ETT, lo que ha generado desconfianza en el profesional y una total falta de compromiso hacia la empresa, ya que es frecuente que ni trabaje para la compañía que lo contrata, sino para un cliente final al que llega a través de varias empresas intermediarias. Por otra parte, el profesional necesita mantenerse permanentemente al día, por lo que se mueve hacia organizaciones que aplican lo último en nuevas tecnologías o le permiten esa puesta al día".



**Miguel Ángel Zárate**, director de Recursos Humanos de **Panel de Sistemas**

"La buena marcha experimentada por el sector español de las TIC en el año 2006 se ha traducido en una recuperación muy significativa del empleo, aunque sin llegar a las cifras que se alcanzaron a finales de los años noventa. El último estudio de la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (AETIC) destaca la estabilidad laboral del sector debido al alto número de profesionales contratados con carácter fijo durante el 2006. De esta manera, no cabe duda de que estos profesionales han mejorado notablemente sus perspectivas profesionales y empiezan a estabilizarse en una posición como uno de los que tienen mejores salidas laborales".



**Óscar Pierre**, consejero delegado de **CDC Software Ibérica**

"En el sector de las TI influye, además de la experiencia en el propio mercado, la que se tiene en los productos que las empresas estamos comercializando. Por ello, la especialización y la mínima rotación posible son unos factores importantes y unas de las principales peculiaridades de las plantillas de TI que pueden diferenciarles de otros sectores. En nuestro mercado, ser un experto y, por tanto, un profesional altamente valorado. En las soluciones que comercializamos no es una labor sencilla ni se consigue en pocos años".



tener una necesidad constante de generar puestos de trabajo para nutrir a los especialistas en todas esas tecnologías, por lo que la capacidad para generar empleo en nuestro sector considero que es francamente alta". Ahora bien, no todo el mundo es de la misma opinión. Por ejemplo,

ciales, gerenciales y de marketing. En todos ellos, además, prima como requisito imprescindible un conocimiento avanzado del inglés, puesto que muchas empresas son multinacionales y tienen que trabajar constantemente en ese idioma.

## Los profesionales del sector de las TI suelen destacar por ser dinámicos, comprometidos, con gran capacidad de adaptación y porque necesitan un entorno laboral adecuado y flexible

**Mario Fandiño**, director de Desarrollo de Negocio de **Supratech**, no cree que ésta sea una industria que "genere necesariamente más empleo que otras. Depende del auge de las nuevas tecnologías y de la velocidad a la que se adoptan en las compañías, así como de la necesidad de desarrollar negocios específicos alrededor de dichos avances. Lo que sí es cierto es que las compañías necesitan auténticos profesionales para ocuparse de los sistemas y las cuestiones de tipo técnico", afirma.

### Radiografía de las plantillas de TI

Y ahí precisamente es donde radica tanto la mayor virtud, como el talón de Aquiles de este mercado. Por un lado, los empleados que trabajan en él son profesionales cualificados; pero, por otro, cuesta más encontrar este tipo de perfiles. Por lo general, las plantillas de las compañías de TIC españolas están llenas en un 80% de ingenieros técnicos o superiores. Si profundizamos un poco más en este dato, podemos echar mano del reciente "Estudio sobre salarios y política laboral en el sector de la electrónica, las tecnologías de la información y telecomunicaciones, 2006", presentado por AETIC. Según este estudio, destaca el elevado número de trabajadores con formación universitaria, ya que el 61% de los empleados son titulados; mientras que por carreras dominan los informáticos (30,4%) y los ingenieros de telecomunicaciones (21,9%). "Creemos que la especialización es una de las cualidades principales que nos diferencian de otros ámbitos profesionales", apunta **Luis Carlos Carrasco**, director de Recursos Humanos de **Opera Wireless**. El 20% restante se completa con puestos comer-

Otro de los aspectos que llama la atención a la hora de analizar las plantillas de TIC es su juventud. Con una edad media de 30 años en la mayoría de empresas consultadas para la realización de este reportaje, destacan por ser "personas dinámicas, comprometidas, con una mayor capacidad de adaptación profesional y que necesitan un entorno laboral adecuado y flexible para alcanzar la máxima productividad", puntualiza Carrasco. En otras palabras, la mayoría son equipos jóvenes, "con gran vocación a este sector y con un conocimiento muy especializado que requiere, además, una constante labor de formación para actualizar conocimientos", apunta Fandiño, de Supratech.

Para encontrar este tipo de perfiles las compañías realizan diferentes búsquedas. Por ejemplo, en HR Access utilizan un componente directo, "con anuncios en la web, bolsas de trabajo de las universidades, centros de estudios superiores o ayuntamientos"; así como "un programa interno de referenciadores", según su director general. Así pues, si tuviéramos que destacar dos focos principales de búsqueda de candidatos con estos perfiles, sobresalen por encima de los demás Internet y las universidades, con quienes la mayoría de las empresas mantiene acuerdos de colaboración para incorporar alumnos como becarios, que posteriormente suelen pasar a engrosar las plantillas de las compañías. "Las empresas del sector de las TIC somos las que más recursos invertimos a la hora de reclutar nuevos profesionales sin experiencia y, con frecuencia, acudimos directamente a las universidades para fichar recién titulados e integrarlos en nuestros programas de formación", añade al respecto De la Rosa, de Bull España.

Otro de los aspectos llamativos de estas plantillas es la mayoritaria presencia de hombres. Según el mencionado estudio de AETIC sobre

## empresas de TI que las diferencian de otros sectores?

**Stephan Escape**,  
director general de  
HR Access

"Quizás, en las plantillas de TI es donde la lucha por el talento entre las organizaciones es más dinámica y significativa. Son profesionales generalmente muy valorados -en parte porque existen carencias de personal cualificado en determinadas áreas- y que han interiorizado completamente nuevas tendencias del mercado laboral como la movilidad o la flexibilidad. Las plantillas de TI deben, además, anticiparse a los cambios antes que ningún otro agente del mercado, puesto que en la mayoría de las ocasiones serán estos profesionales los que tengan que dirigir y coordinar las transformaciones y migraciones".



**Carolina Caparrós**,  
directora de Recursos Humanos de  
Dell

"El empleado de las empresas de TI tiene dos tipos de habilidades: unas genéricas y otras técnicas o funcionales. Dentro de las primeras, se necesitan conocimientos comerciales, financieros y estratégicos y una serie de aptitudes tanto profesionales (negociación, planificación, trabajo en equipo y gestión) como personales (integridad, honestidad). En cuanto a las segundas, se precisan conocimientos técnicos y del mercado en el que la compañía desarrolla su actividad. Quizá la mayor diferencia entre los empleados de empresas de tecnología y cualquier otro sector es que el nuestro requiere que las personas sean especialmente dinámicas y curiosas, pues la tecnología cambia constantemente y hay que saber adaptarse a los cambios con rapidez sin dejar de aprender un solo día".



**Gonzalo de la Rosa**,  
director de Recursos Humanos de  
Bull España

"La principal peculiaridad de nuestra plantilla es el componente tecnológico de sus perfiles: ya no es suficiente con poseer la titulación de Ingeniero; sino que, cada vez más, se prima la especialización contrastada en una tecnología concreta por medio de certificaciones. De esta forma, nuestros profesionales requieren una constante actualización de sus conocimientos, con la consecuente inversión económica por parte de las empresas. Por otro lado, esta especialización tiene que estar integrada en un perfil profesional orientado a la consultoría de negocio; es decir, deben de tener la capacidad de analizar, evaluar y comprender los modelos de negocio de los clientes para los que trabajamos".

salarios y política laboral, el 68,3% de los empleados del sector son de este género, frente a un 31,7% de mujeres. Ahora bien, estos datos se agudizan si nos fijamos en puestos de directores generales o consejeros delegados. De hecho, recientemente la compañía Axesor, del Grupo Infotel, ha realizado un estudio al respecto. Actualmente, más de 14.500 altos cargos en España en el sector tecnológico son ocupados por mujeres, frente a los 90.779 contabilizados por el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), lo que equivale al 16,4% del total. "Si en el conjunto de la sociedad, las mujeres apenas ocupan uno de cada cinco puestos de alta responsabilidad en el seno de las empresas, en el sector tecnológico la cifra es aún más baja. Éste es un reflejo de que el índice de mujeres que tienen relación con las carreras técnicas es sustancialmente menor que el de los hombres", afirma **Santiago Martín Muñoz**, director general de Axesor.

## Muy preparados

Ya sean hombres o mujeres, lo que está claro es que los trabajadores de este sector están altamente cualificados. "Los profesionales informáticos, a día de hoy, salen de la universidad y de

sea más difícil encontrar profesionales cualificados para esos puestos y que además tengan experiencia. Así, por ejemplo, piensa **Ana Briones**, directora de Recursos Humanos de **SHS Polar**: "En este sector existe una constante falta de recursos humanos con preparación suficiente para abordar nuevos proyectos". También opina de esa forma **Joaquín Oset**, director del área de Consultoría de Organización y Recursos Humanos de **Sunion (Grupo Gesfor)**: "Cada vez cuesta más encontrar profesionales preparados que dominen algunos productos, en parte porque son los propios fabricantes los que hacen de la formación en sus artículos un negocio, y en parte porque las empresas del sector buscan en el empleado una productividad inmediata. Se deberían buscar profesionales más por lo que pueden llegar a dominar que por lo que dominan, pero la excesiva movilidad genera que las empresas del sector sean reticentes a la hora de destinar recursos a formación, dado que es muy probable que sólo sirva para que el profesional cambie de empresa". Por supuesto, este déficit de profesionales implica un grado de dificultad importante, aunque no alarmante, en la búsqueda del candidato "perfecto". Esto, según **Niklas Lagerblad**, director de **Telelogic Ibérica**, "deriva

esta forma, sus índices de rotación no superan el 10%. En el polo opuesto se sitúan las pequeñas y medianas empresas, sin tanta fuerza en materia de beneficios, que ven cómo esa cifra oscila entre el 15 y el 20% anual, sobrepasándolo en algunos casos. Y es que, como afirma Lagerblad, de Telelogic, "la persona que atiende a una oferta laboral en este sector lo hace con más seguridad que antes, ahora puede elegir sin tener que aceptar lo primero que le proponen. Y esto está produciendo un cambio sustancial en cuanto a la tipología legal de los contratos de trabajo: las becas tienden a ser más cortas, los contratos en prácticas o por obra y servicio pierden peso a favor del indefinido...". Al respecto también se pronuncia AETIC en el informe sobre salarios y política laboral, que muestra con cifras la estabilidad laboral a la que hace referencia el directivo. No en vano, el 86,2% de los profesionales del sector son contratados de carácter fijo, frente a un 13,8% de ellos que son temporales. El informe también estima que el 61,7% de las empresas consultadas tienen previsto incrementar sus plantillas a lo largo del 2007, mientras que el 26,7% prevén mantener este año su volumen de empleados y sólo el 11,7% creen que reducirán sus efectivos.

## Existe una demanda de profesionales del sector de las tecnologías de la información y la comunicación superior a la oferta disponible, lo que repercute en la movilidad del personal entre las empresas

los centros de enseñanza superiores con un nivel tecnológico como nunca hemos tenido en nuestro país. No obstante, en este sector es necesario aportar, además de una formación basada en la teoría o la práctica tradicional, unos conocimientos de los entornos tecnológicos y de las aplicaciones concretas de los clientes", opina **Miguel Ángel Zárate**, director de Recursos Humanos de la compañía **Panel de Sistemas**. Punto de vista con el que coincide **Blas Barriandos**, director gerente de **Akko System**: "A día de hoy, los profesionales cuentan con un nivel formativo mayor que nunca. Disponemos de una generación excelentemente preparada y, sobre todo, más especializada que nunca". Claro que este hecho choca frontalmente con muchas de las demandas de las empresas, puesto que los perfiles técnicos requeridos hacen que

en una mejora de la calidad del empleado, como por ejemplo, la incorporación por parte de muchas organizaciones de incentivos (beneficios sociales, retribución variable, etc.) para hacer más atractiva su oferta laboral".

De todo ello se deduce que "existe una demanda de profesionales de las TIC mucho mayor al número de profesionales cualificados disponibles, lo que está repercutiendo en una gran movilidad de personal entre las empresas", según **Manuel Garrido**, gerente de la agrupación de empresas **Garben**; y, consecuentemente, eso está aumentando el flujo de rotación. Aquí habría que hacer una doble diferenciación. Por un lado, se encuentran las grandes empresas de TIC que invierten una gran suma de dinero en desplegar programas e incentivos para que sus empleados no se marchen a la competencia. De

## Complementos imprescindibles

Por todo lo expuesto, las compañías de TIC saben de la necesidad de retener a sus profesionales que tanto trabajo les ha costado encontrar. Y para ello intentan cuidarlos en dos materias clave: salarios y beneficios sociales.

Respecto al primero de ellos, lo habitual es que existan dos tipos de retribuciones, una fija y otra variable por objetivos. Así se pone de manifiesto en la gran mayoría de las firmas consultadas para realizar este reportaje. Por ejemplo, en Panel de Sistemas, todos los empleados disponen de "una retribución variable además del salario fijo, en función de su categoría funcional o profesional, que perciben al final del año y que está asociada a la eficacia del empleado en el desarrollo de su trabajo, ya sea por la consecución de una serie de objetivos definidos por la empresa, o bien por la calificación lograda por el empleado mediante la evaluación de su actuación anual, o por la unión de ambas", explica su director de Recursos Humanos. Algo parecido sucede en SHS Polar, con un pequeño

## ¿Cuáles cree que son las principales peculiaridades de las plantillas de las empresas de TI que las diferencian de otros sectores?

**Blas Barriandos**,  
director gerente de  
**Akko System**

"Las plantillas de TI no sólo tienen que contar con un alto grado de especialización, sino que, además, dado lo rápidamente que cambian las tendencias en este sector y la propia evolución de la tecnología, han de mantener sus conocimientos permanentemente actualizados. En nuestro caso concreto, lo que nos ha permitido convivir con los grandes durante todo este tiempo es nuestro equipo humano, que con una media de edad inferior a los 30 años, se mantiene en constante renovación de conocimientos para ir a la misma velocidad que el sector".



**Tomás Ruiz**,  
director de Recursos Humanos de  
**Safelayer Secure Communications**

"Desde Safelayer podemos hablar en lo que respecta a las empresas de seguridad TIC, y, en ese plano, es importante recordar que antes se planteaba la necesidad de conocimientos desde la perspectiva exclusivamente técnica o tecnológica, y ahora es imprescindible que nuestros recursos planteen las soluciones también desde un plano legal (todas las leyes que actualmente gravitan sobre nuestras soluciones). Necesitamos, por tanto, que nuestros recursos humanos conozcan qué impacto tienen esas leyes sobre nuestras soluciones".



**Javier Merino**,  
director de Recursos Humanos de  
**Nortel Iberia**

"Las particulares de las plantillas de las empresas del sector tecnológico pivotan en torno a dos polos: por un lado, el enorme dinamismo e innovación del sector, que determina las políticas y prácticas rectoras de la gestión de recursos humanos, ya que siempre hay nuevas necesidades organizativas, nuevas demandas de clientes que se traducen en nuevas soluciones y servicios. Y por otro, el carácter especial de su capital humano, con una alta cualificación, dificultad de retención y atracción y con un ranking de valores diferencial. En este sentido, son profesionales que aportan mucho, pero también demandan bastante a su empleador (flexibilidad, retribución, compromiso)".



matiz: "Existe una política de retribución variable en función de los objetivos de la compañía e individuales. Además, se gestionan compensaciones por colaborar con el departamento de Recursos Humanos a través de la impartición de formación y la colaboración con el área de Selección mediante el aporte de candidatos", indica Briones. Asimismo, en HR Access, "el paquete retributivo se fija en función del puesto, de la experiencia y del desempeño", comenta el director general de la empresa. "El salario base –continúa– se fija garantizando tanto equidad interna como externa, así como en función del desempeño. La retribución variable se paga según los objetivos alcanzados por la compañía y los personales. Esta retribución se materializa en forma de bono anual o incentivos trimestrales, dependiendo del puesto".

Como media se pueden establecer tres tipos de perfiles: los junior, cuyo rango de salario medio se sitúa entre los 18.000 y los 22.000 euros; los senior, con unas cantidades que oscilan entre los 33.000 y los 36.000 euros; y los jefes de proyecto, cuyo montante supera los 43.000 euros.

Sin embargo, las empresas saben que hoy en día el sueldo ya no lo es todo para los empleados. Por eso, se esfuerzan en ofrecer a sus profesionales un buen conjunto de beneficios sociales, comenzando por el horario. Hay quien ha instaurado la jornada flexible en la empresa y permite que sus empleados trabajen desde casa o desde donde quieran, como Microsoft, IBM o Cisco. Sin embargo, también hay que decir que no es lo habitual. Y de nuevo, aquí debemos recurrir a la encuesta de AETIC sobre salarios y política laboral. En ella se pone de manifiesto que la jornada habitual es la fija-partida (54%), seguida de la fija-continua (23,8%), la flexible (19%) y la distribuida (3,2%). Lo que sucede es que en muchas ocasiones y dependiendo del proyecto en el que se encuentren involucrados, las jornadas laborales se suelen alargar más de la cuenta, especialmente si apremia el tiempo a la hora de entregarlo al cliente.

Aparte del horario laboral, las empresas de tecnología apuestan por ofrecer un completo paquete de beneficios sociales. Lo habitual en este sentido, sobre todo en las empresas con grandes plantillas, son los seguros médicos y de vida, los vales restaurante y de guardería, la plaza de aparcamiento, los planes de pensiones y el vehículo de empresa para determinados cargos.

Todo esto se realiza con el objetivo de atraer y retener el talento, para que los profesionales se sientan a gusto mientras realizan su trabajo y no deseen marcharse a otras empresas.

### ¿Pleno empleo?

Con este esbozo de la situación del sector sobre la mesa cabría preguntarse si la industria de las TIC ha alcanzado el pleno empleo, como parece

## Además de un horario laboral flexible, las empresas de TIC apuestan por ofrecer un completo paquete de beneficios sociales a sus profesionales

sucedir en otros sectores de la economía. La cuestión, aparentemente sencilla, no lo es tanto para los directivos consultados, puesto que no hay unanimidad. Bien es cierto que la mayoría están convencidos de que no es así. "Cada vez cuesta más encontrar profesionales preparados, aunque no se ha llegado al pleno empleo, especialmente en algunas tecnologías o plataformas novedosas", explica **Álvaro Pinedo**, director de Recursos Humanos de **Vector SF**. De la misma opinión es **Tomás Ruiz**, director de Recursos Hu-

## Los hombres dominan los altos cargos de las empresas de TI

Según refleja el último estudio de Axesor, del Grupo Infotel, empresa española especializada en el suministro de información empresarial por Internet, de los 90.779 altos cargos en España en el sector tecnológico contabilizados en total por el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), más de 14.500 son ocupados por mujeres, lo que equivale a un 16,4%.

Por comunidades autónomas, Madrid, Cataluña y Andalucía son las que tienen más altos cargos directivos en cuanto al sector tecnológico se refiere. En este sentido, Ceuta, Melilla, La Rioja y Aragón son los lugares con mayores desigualdades, con menos de un 14% de mujeres que desempeñan alguna

de estas funciones; mientras que las comunidades de Canarias y Castilla-La Mancha son las que cuentan con mayor presencia femenina, con un 18,54 y un 18,25% respectivamente, aunque muy alejadas, no obstante, de la igualdad real.

Por otra parte, el documento también destaca que el sector tecnológico se encuentra en todas las comunidades por debajo de la media nacional, en cuanto a altos cargos directivos desempeñados por mujeres se refiere. Mientras la media sumando todas las actividades llega al 19,84% (925.000 mujeres de un total de 4,6 millones de altos cargos), en el sector tecnológico no se supera el 16,4%, más de tres puntos por debajo.

Cargo	Masculino	Femenino	Total
Administrador	46.916	9.416	56.332
Consejero	8.106	1.268	9.374
Consejero delegado	1.547	185	1.732
Director-gerente	14.456	3.111	17.567
Presidente	4.647	505	5.152
Vicepresidente	543	79	622
<b>Total general</b>	<b>76.215</b>	<b>14.564</b>	<b>90.779</b>

CC AA	Masculino	Femenino	Total	%
Madrid	24.188	4.925	29.113	16,92%
Cataluña	15.279	2.563	17.841	14,37%
Andalucía	7.675	1.591	9.266	17,17%
C. Valenciana	6.293	1.070	7.363	14,53%
Canarias	5.080	1.156	6.235	18,54%
País Vasco	3.639	630	4.269	14,76%
Galicia	2.918	577	3.495	16,51%
Castilla y León	1.924	395	2.319	17,03%
Aragón	1.720	266	1.986	13,39%
Baleares	1.632	287	1.919	14,96%
Castilla-La Mancha	1.250	279	1.529	18,25%
Murcia	1.213	202	1.415	14,28%
Asturias	1.150	220	1.370	16,06%
Navarra	856	156	1.012	15,42%
Extremadura	582	112	694	16,14%
Cantabria	454	83	537	15,46%
La Rioja	301	45	346	13,00%
Ceuta y Melilla	63	8	70	11,43%

Fuente: Estudio Asesor Grupo Infotel. Abril 2007.

manos de **Safelayer**: "Creo que no se ha llegado al pleno empleo, pero sí a una estabilización de la curva de crecimiento que hace más regular la demanda de nuevas incorporaciones y, por tanto, menos espectaculares las puntas de necesidades

preparados", puntualiza.

En cambio, para **Gonzalo Torrejano**, director general de **Siconet**, esta industria "si se encuentra en pleno empleo, y no es fácil encontrar profesionales cualificados con experiencia", manifiesta.

Sea cual sea la realidad, lo que resulta un hecho incuestionable es que el sector de las TIC está creciendo en los últimos años, si bien es cierto que no lo hace a los ritmos que lo hacía a finales de los años noventa. Esto, consecuentemente, repercute en el empleo y la formación de unos profesionales altamente cualificados. No obstante, como asegura Manuel Garrido, de Garben, "aún queda mucho trabajo que realizar y muchos proyectos que desarrollar para conseguir que las empresas españolas sigan el ritmo que se está imponiendo a escala internacional y conseguir su asentamiento dentro del mercado global en el que nos movemos en la actualidad" ■

redaccion@custommedia.es