

A woman with dark hair and glasses is looking directly at the camera with a thoughtful expression. She is wearing a striped cardigan over a dark top. Her hand is resting on her chin. The background is a blurred server room with blue and white lights. In the top left corner, there are white line graphs on a dark background. In the top right corner, there is faint, illegible text that looks like code or data logs. The overall lighting is dim, with a warm glow from the right side.

¿Qué dirección seguir?

Estudio sobre los motivos que impiden el acceso de
las mujeres al campo de la ciberseguridad

Introducción



El campo de la ciberseguridad sufre una enorme escasez de personal con habilidades en la materia y las empresas del sector tienen dificultades a la hora de atraer a nuevos talentos y satisfacer la creciente demanda de personal. Esta brecha, que se prevé que llegará a los 1,8 millones en 2020, se ve aún más exacerbada por una clara falta de representación femenina, puesto que las mujeres constituyen solo el 11% del total de personas, según el Estudio de Personal de Seguridad de la Información (ISC2) y su Centro de Ciberseguridad y Educación.

Esa notable disparidad plantea algunos interrogantes: ¿reducir la brecha de género podría contribuir a paliar la brecha de habilidades en este ámbito? En caso afirmativo, ¿cómo podría lograrse?

La ciberseguridad es uno de los sectores con más visión de futuro, más dinámicos y más solicitados del mundo, y en Kaspersky Lab creemos que debemos participar activamente en la mejora de la promoción de carreras profesionales en este campo. Por ello, colaboramos con organizaciones afines para conocer y comprender mejor las dificultades que contribuyen a la falta de habilidades en ciberseguridad.

Pero eso no es todo. Como miembros fundadores de la Digital Skills and Jobs Coalition de la Comisión Europea, tenemos el firme compromiso de aportar un cambio positivo con nuestras palabras, acciones y actitudes: tenemos que dar relevancia a los problemas y buscar los medios para superarlos.

A partir de ese compromiso, hemos emprendido la tarea de comprender mejor los obstáculos que impiden que aumente el acceso de las mujeres a las carreras profesionales en ciberseguridad. Como empresa, creemos que la reducción de la diferencia de género no solo podría tener un profundo efecto en la brecha de habilidades en general, sino que también podría generar mayores beneficios para las empresas en particular y para el sector en su conjunto.

El siguiente informe es la culminación de un detallado proyecto de investigación encaminado a encontrar respuestas a las siguientes preguntas cruciales para nuestro sector: “¿por qué las mujeres no acceden a la ciberseguridad?” y “¿qué podemos hacer para superar esta situación?”.

Constatamos que, contrariamente a la opinión popular, las mujeres jóvenes sí que tienen las habilidades necesarias para acceder a puestos de trabajo en ciberseguridad. Las mujeres perciben que esos trabajos son valiosos para la sociedad y, en general, han tenido interacciones positivas con el sector.

Entonces, ¿qué falta? ¿Por qué todo esto no se traduce en un aumento de la presencia de mujeres en carreras profesionales en seguridad TI? Creemos que todo se reduce a una cierta cadena de acontecimientos e influencias que deben producirse en cuanto las jóvenes empiezan a pensar en sus futuras carreras profesionales. Desde los consejos y la información que se dan en la escuela hasta la orientación que ofrecen amigos y familiares, pasando por las interacciones con las empresas y los medios de comunicación, en algún momento falta algún eslabón en la cadena.

Si el sector de la ciberseguridad logra atar todos los cabos, es muy probable que pueda atraer a las jóvenes y demostrar que la ciberseguridad es una carrera profesional digna y respetable. Así, reduciría una brecha de género que de momento no muestra señales de mejorar.



Metodología



Arlington Research y Kaspersky Lab realizaron una encuesta online a 4.001 jóvenes procedentes del Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia, España, Israel y Países Bajos. Con un reparto igual de hombres y mujeres, el objetivo de la investigación era descubrir sus intereses, influencias y atributos, además de su conocimiento y percepción de la ciberseguridad como profesión y carrera futura.

Todos los encuestados tenían edades comprendidas entre los 16 y los 21 años y eran universitarios o tenían la intención de cursar estudios en la universidad.

Puntos destacados de la investigación



- De media, los encuestados ya habían decidido su futura carrera profesional antes de cumplir 16 años (15 años y 10 meses).
- Los hombres eran significativamente más propensos que las mujeres a elegir las matemáticas (el 49% frente al 36%) y las tecnologías de la información o TI (el 21% frente al 7% de mujeres) como sus asignaturas favoritas.
- Solo una quinta parte (20%) de los encuestados sabía a qué se dedica un experto en ciberseguridad, porcentaje que se reducía a solo el 16% en el caso de las mujeres.
- Entre las razones para no seleccionar una carrera profesional en ciberseguridad, la falta de experiencia en programación (57%), no tener ningún interés en la informática como carrera profesional (52%) y desconocer o no saber lo suficiente sobre las carreras profesionales en ciberseguridad (45%) fueron las más frecuentes entre las mujeres.

Muchas personas estarán familiarizadas con la sensación de indecisión a la hora de elegir una profesión, pero, según nuestras investigaciones, los jóvenes se deciden antes de lo que en un principio se podría pensar.

Un porcentaje sorprendentemente alto de los encuestados (72%), tanto hombres como mujeres, ya habían decidido su futura carrera profesional. En este sentido, el porcentaje de mujeres que había decidido su futuro profesional es ligeramente superior al de los hombres (el 74% frente al 71%).

La edad promedio a la que las jóvenes deciden cuál será su futura profesión es de 15 años y 10 meses y las que aún no se han decidido a esa edad esperan haber tomado una decisión antes de cumplir los 22 años (21 años y 9 meses) lo que hace que resulte muy difícil a las empresas de ciberseguridad influir en sus decisiones a partir de ese momento.

Esto supone un reto para el sector, ya que las empresas disponen de un plazo muy corto para atraer a los jóvenes (especialmente a las mujeres) a una carrera profesional en ciberseguridad.

Esto sugiere la necesidad de que las jóvenes tengan acceso a asesoramiento e información sobre el sector a una edad más temprana, para que no descarten esta profesión en favor de otras más tradicionales que ya tienen una trayectoria consolidada, como la abogacía, la medicina o la enseñanza.

Pero ¿por dónde empezar? Puesto que las mujeres deciden su futuro profesional a una edad temprana, es probable que el entorno familiar y la escuela sean las dos influencias más importantes en esta decisión, y que el sector tenga que luchar por captar su atención mucho después de que hayan tomado una decisión. En este sentido, la promoción es fundamental. Aunque es posible que el sector tenga que invertir mayores esfuerzos para ser más visible en estos primeros puntos de contacto, las ventajas a largo plazo podrían ser importantes.



Janice Richardson, Asesora senior de European Schoolnet

“Las escuelas y los padres tienen la clave”

Puesto que la elección de una profesión depende del contexto y de la cultura, hay que esforzarse por influir en la decisión a una edad mucho más temprana. Las posibles medidas adoptadas exclusivamente por empresas y universidades tendrán un impacto mínimo, como hemos visto con la lenta progresión de las mujeres en profesiones como la ingeniería eléctrica o la aviación, pilotos, por ejemplo.

Las escuelas tienen un papel importante que desempeñar y la ciberseguridad solo será atractiva como carrera profesional cuando los jóvenes puedan captar en qué consiste y los emocionantes retos que ofrece. Los ‘hackatones’ y la programación que se enseña en las escuelas pueden tener un cierto atractivo, pero fijar retos digitales para ayudar a los niños a aprender más sobre la seguridad mientras practican sus habilidades de resolución de problemas, podría contribuir más al éxito de la promoción de esta profesión.

Además, tres de cada cuatro padres no tienen suficiente información para guiar esta elección. Disponer de mejor información sobre las carreras profesionales en ciberseguridad podría hacer que más jóvenes las eligieran. Los modelos a seguir son importantes, pero no tanto como desmontar las ideas preconcebidas sobre los estereotipos y las profesiones “adecuadas” para las niñas. Por lo tanto, hay que informar a las familias e introducir nociones sobre la ciberseguridad desde la más temprana infancia.

“No tengo las habilidades necesarias para ese trabajo”



Aunque haya mujeres jóvenes a las que les atraiga una carrera profesional en ciberseguridad, aún desconocen en gran medida las habilidades exactas que buscan las empresas y si tienen los atributos para dedicarse a esta profesión.

En el transcurso de nuestras investigaciones, esperábamos que, por su juventud, las encuestadas afirmaran que tienen amplios conocimientos en TI. Lo que constatamos, sin embargo, es que se consideran más propensas a tener habilidades generales. Por ejemplo, “soy meticulosa” fue la afirmación más positiva entre las jóvenes (82%), seguida de cerca por “empatizo con las necesidades de los demás” (81%) y “soy buena en el pensamiento crítico” (76%).

“Tengo sólidas habilidades generales en TI” (49%) y “tengo experiencia en programación” (30%) obtuvieron bajos porcentajes de respuestas afirmativas, más bajos entre las mujeres que entre los hombres.

Además, cuando se les preguntó por qué no se habían dedicado a la ciberseguridad, un mayor porcentaje de mujeres contestaron que no tenían experiencia en programación (el 57% frente al 43% de los hombres), que la informática no les interesaba en absoluto (el 52% frente al 39%), que desconocían en qué consiste la ciberseguridad (el 45% frente al 38%) y que sus conocimientos matemáticos no eran lo suficientemente buenos (el 38% frente al 25%).

En este sentido, la clave es la percepción, porque hoy en día las empresas no solo buscan programadores. Competencias como el pensamiento crítico y la resolución de problemas son igual de valiosas para una carrera profesional en ciberseguridad. No obstante, la percepción que se tiene de este sector tiende a priorizar el aspecto técnico frente a otras habilidades.

Se hace así prioritario comunicar que no es necesario que sean programadoras expertas para poder desarrollarse profesionalmente en la ciberseguridad. Hay muchas otras habilidades que resultan atractivas para las empresas y que podrían contribuir a paliar la brecha de habilidades.



Noushin Shabab, Analista senior de Seguridad de Kaspersky Lab

“No hay dos días iguales”

Siempre me ha fascinado la resolución de problemas y me encantan los rompecabezas y los juegos de mesa. Desde pequeña supe que quería dedicarme a la informática, pero nunca pensé en trabajar en ciberseguridad en concreto. Mi primer cargo profesional fue en una empresa de ciberseguridad como analista de malware y entonces me di cuenta de que es un campo que me encanta y de que tenía las habilidades apropiadas para destacar. La necesidad de pensar de manera creativa y diferente se convierte en una forma de vida, pero una de las habilidades fundamentales en este campo es la perseverancia.

El sector cambia constantemente y cada día surge algún reto nuevo. La creatividad de los ciberatacantes va en aumento y la diversidad de este trabajo es lo que me entusiasma en el día a día. Es importante tener siempre una mentalidad curiosa. En este campo no debes dejar nunca de hacerte preguntas sobre tu entorno: con tus compañeros, con tu equipo, con tus mentores o con tus modelos a seguir. No tengas miedo de hacer preguntas tontas y expresar tu opinión. Todos estos ingredientes ayudarán a fomentar la confianza y el conocimiento entre la próxima generación de ciberinvestigadores para ayudarles a desarrollar sus habilidades y su potencial en el sector.

Noushin trabaja como analista senior de seguridad en Kaspersky Lab y es una de las primeras mujeres en Australia y Nueva Zelanda en especializarse en ingeniería inversa.



“Quiero una carrera profesional que me apasione”

Las mujeres, más que los hombres, buscan carreras profesionales que les apasionen (el 72% de las mujeres frente al 64% de los hombres) y que les ofrezcan un buen equilibrio entre la vida personal y la profesional (el 40% de las mujeres frente al 35% de los hombres), datos que remarcan las diferencias de género en lo relativo a las prioridades profesionales.

No obstante, las mujeres que habían tenido en cuenta la ciberseguridad como opción profesional eran más propensas a afirmar que querían tener un trabajo que les permitiera aportar algo a la sociedad, algo que solo el 23% de las jóvenes busca en su profesión.

De hecho, las jóvenes tienden a estar más interesadas en la medicina, las artes creativas y la enseñanza, quizás percibiéndolas como profesiones que les permitirán ejercer sus pasiones y, al mismo tiempo, contribuir a la sociedad. También están mucho menos interesadas que los hombres en el sector TI como profesión (el 24% frente al 9%) y dan menos importancia que los hombres a tener un sueldo alto (el 32% frente al 46%).

Sin embargo, esto no significa que la ciberseguridad deba quedar descartada. En este sentido, las empresas deben esforzarse por promocionar los méritos de una carrera profesional en ciberseguridad. Para ello, no deben centrarse exclusivamente en los aspectos tradicionales, como la posibilidad de tener sueldos altos, sino que también deben hacer patente que el sector les permitirá seguir sus pasiones y compaginar de manera flexible la vida profesional y la personal, así como enseñarles toda una serie de habilidades nuevas.

Jacky Fox, Directora de Ciberriesgos de Deloitte

“No hay lugar para la discriminación por género”

Aproximadamente a los 18 años, los estudiantes irlandeses hacen los exámenes finales de secundaria. En ese momento, ya hay un marcado sesgo de género. Los porcentajes de mujeres que hacen las siguientes asignaturas en ese último curso son: matemáticas, 50%; ingeniería, 8%; tecnología, 15%; música, 70%; y economía doméstica, 92%. A pesar de que Irlanda tiene muchos centros educativos separados por sexos y que no todas las escuelas ofrecen todas las asignaturas, está claro que la aptitud matemática no supone un problema.

Aunque tener conocimientos en tecnología no es fundamental, puede dejar más opciones abiertas en la ciberseguridad tanto para los hombres como para las mujeres. El punto de inflexión para que un grupo deje de sentirse como una minoría es el 30% y creo que eso es válido para las asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en general. Yo he sido la única mujer en muchas de las asignaturas que he cursado a lo largo de mis estudios, desde electrónica hasta ‘Pen Testing’.

La cultura de los ‘brogrammers’ y el lenguaje de estilo militar pueden resultar desalentadores para las mujeres. En nuestras campañas de contratación, nos aseguramos de utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género. Cuando empecé a trabajar el sector tecnológico había muy pocos modelos femeninos a seguir, pero como mi padre trabajaba en el sector, me sentía cómoda con la idea. En Deloitte Irlanda, nuestro equipo de ciberseguridad está compuesto por un 30% de mujeres.

Como la ciberseguridad ha cobrado mucha importancia para las juntas directivas de las empresas, la profesión es cada vez más visible. Invierto mi jornada laboral en ayudar a las organizaciones a mejorar sus defensas y a investigar ciberincidentes. Es interesantísimo y me siento afortunada de tener la oportunidad de aportar algo importante cada día.



“No tengo modelos a seguir, no conozco a ninguna mujer que se dedique a la ciberseguridad”

Se podría decir que el motivo más importante por el que las mujeres no acceden al campo de la ciberseguridad es la falta de modelos relevantes a seguir o mujeres con influencia en el sector. Sin alguien a quien admirar o a quien aspirar a parecerse, es fácil que las mujeres den por supuesto que este campo no es para ellas.

Solo uno de cada cinco jóvenes tiene una idea clara de lo que hace un experto en ciberseguridad, un dato algo superior al registrado en 2016, cuando era del 14%. No obstante, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de saber en qué consiste esa función, lo cual está directamente relacionado con el hecho de que hay escasez de modelos femeninos en el sector.

Las ferias y los eventos del sector también suelen estar dominados por los hombres, lo que podría ser otro factor que aleja a las jóvenes de esta profesión.

La mayoría de los jóvenes (69%) no conoce a nadie que trabaje en ciberseguridad y menos aún (11%) a una mujer. Sin embargo, si conocen a alguien, su opinión mejora considerablemente. Por ejemplo, el 63% de las mujeres tienen una opinión más positiva sobre la ciberseguridad después de conocer a alguien que trabaja en el sector.

Esto demuestra claramente el poder de los modelos a seguir en la promoción del sector en su conjunto y cómo las mujeres que sirvan de inspiración pueden ayudar para hacer de la ciberseguridad una propuesta más atractiva para las jóvenes y contribuir a reducir la brecha actual.

La dinámica del lugar de trabajo también entra en juego, ya que el 42% piensa que es importante disponer de un modelo a seguir de su mismo género y la mitad de las mujeres preferirían trabajar en un entorno que tenga paridad entre hombres y mujeres (en comparación con el 42% de los hombres, que no expresan ninguna preferencia).

Si las empresas quieren atraer a la próxima generación, tienen que estar preparadas para buscar representantes entre sus empleados que inspiren a las jóvenes. La falta de modelos femeninos es algo fundamental para atar todos los cabos y cambiar la percepción en cada etapa que pueda influir en la elección de una profesión.

Stuart Madnick

Profesor de tecnologías de la información y fundador del MIT Interdisciplinary Consortium for Improving Critical Infrastructure Cybersecurity (Consortio interdisciplinario del MIT para mejorar la ciberseguridad en infraestructuras vitales)

MIT Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology

“No se trata solo de habilidades técnicas”

Atraer a las mujeres hacia la ciberseguridad es principalmente un problema de comunicación, no una limitación de capacidad. Por ejemplo, muchas personas podrían ver al MIT como un instituto de ciencias y tecnología dominado por los hombres. Sin embargo, el fundador del MIT, William Barton Rogers imaginó esta institución como un lugar que “atraería a todos los amantes del conocimiento de ambos sexos a las aulas del Instituto”. En 1873, Ellen Swallow Richards se convirtió en la primera mujer graduada del MIT (y, más tarde, en su primera profesora). Aunque las actitudes de la sociedad en su conjunto han ido cambiando lentamente, lo que ha limitado el ritmo al que las mujeres han decidido dedicarse a las ciencias y la ingeniería, en la actualidad el MIT atrae casi por igual a hombres y mujeres (un 46 % de mujeres y un 54 % de hombres).

Como se constata en el informe de Kaspersky Lab, a menudo las jóvenes no se sienten preparadas y no conocen o no ven modelos a seguir con las que se puedan identificar y que las motiven a pensar en dedicarse a la ciberseguridad. En concreto, muchas personas creen de manera equivocada que la ciberseguridad es exclusivamente un trabajo técnico que requiere sólidas habilidades de programación. Aunque eso es cierto para algunos puestos, a menudo las amenazas contra la ciberseguridad provienen de deficiencias en la cultura y los procedimientos de una organización, por lo que tener “habilidades sociales” puede ser tan importante como contar con habilidades técnicas (y a veces incluso más) a la hora de marcar la diferencia en una organización.

Para satisfacer las necesidades de trabajadores en el campo de la ciberseguridad, debemos atraer a más trabajadores jóvenes y no tradicionales. Para ello, debemos explicar y demostrar que esos puestos de trabajo son buenas opciones y emocionantes oportunidades.

Los modelos con los que puedan identificarse los posibles trabajadores, los cursos y talleres que enseñan la amplia gama de principios de la ciberseguridad y los incentivos que atraigan a esas personas hacia esos puestos de trabajo son mecanismos que los directivos de las empresas pueden utilizar para eliminar las lagunas de trabajadores. Hemos averiguado que a menudo las personas buscan un puesto de trabajo que merezca la pena, que aporte algo importante y que sea divertido e interesante. Los puestos de trabajo en el campo de la ciberseguridad se ajustan a esos criterios. Solo tenemos que replantearnos y mejorar el modo en que comunicamos esos hechos.



“No quiero ser el estereotipo de la ciberseguridad”



En lo que se refiere a la percepción general del sector de la ciberseguridad, nuestras investigaciones sugieren que hay margen de mejora.

Las personas que se han planteado dedicarse a una profesión del sector consideran que los profesionales de la ciberseguridad son decididos (44%), ambiciosos (33%) y aventureros (25%). Sin embargo, los estereotipos que aparecen en los medios de comunicación rara vez reflejan estos rasgos. El hacker solitario encorvado frente al ordenador en una habitación oscura se utiliza con demasiada frecuencia para representar al sector y solo sirve para poner de relieve un problema de imagen que podría resolverse no solo mediante la incorporación de más modelos femeninos para cambiar la percepción, sino también mediante el ajuste de la terminología y las imágenes utilizadas.

La terminología asociada a la ciberseguridad suele tener connotaciones negativas, como “hacker” o “enforcer”, por ejemplo. Además, un tercio de las mujeres piensa que los profesionales de la ciberseguridad son “frikis” y un cuarto, que son “empollones”, lo que quizá contribuye al hecho de que una de cada seis mujeres opine que dedicarse a la ciberseguridad sería aburrido.

Neil Owen, Director de Robert Half Technology, Reino Unido

“Abordar la brecha de habilidades debería ser una prioridad empresarial”

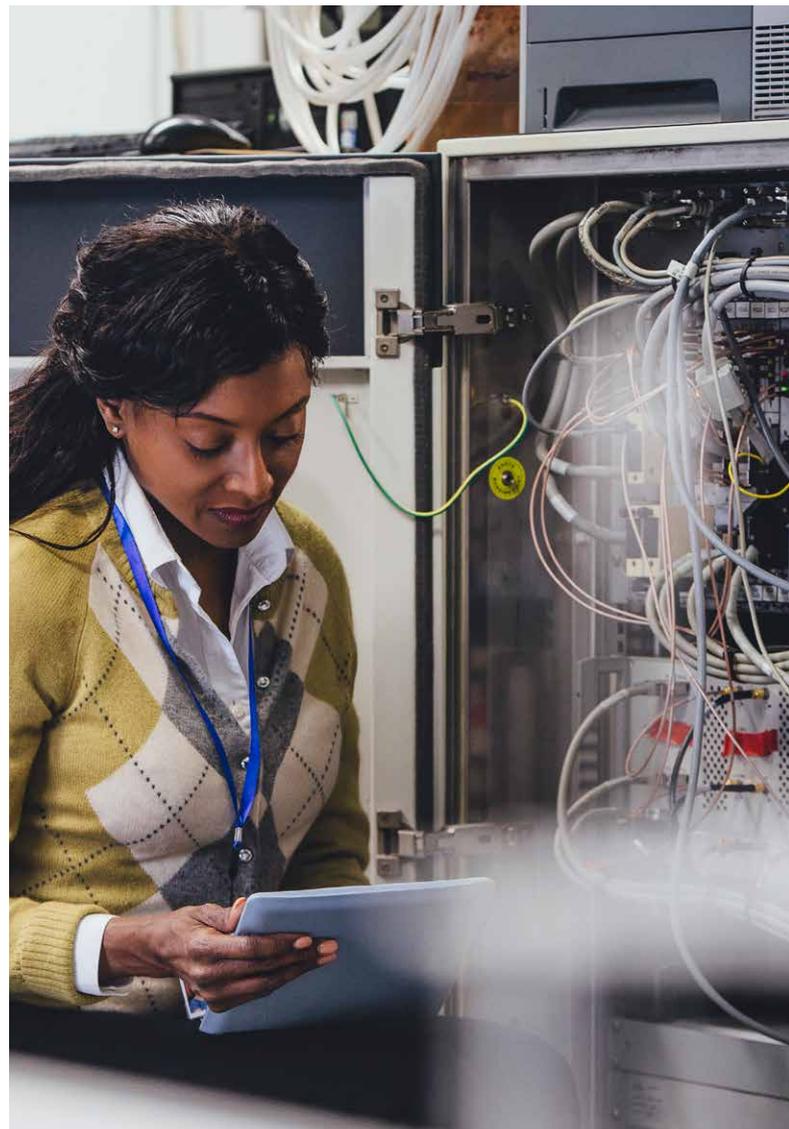
La escasez de habilidades en ciberseguridad está alcanzando cotas de epidemia, pero ¿cómo hemos llegado a este punto? La sabiduría convencional nos dice que el problema empieza en la escuela, porque hay muy pocos alumnos que cursen asignaturas básicas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Pero, hay otras cuestiones de igual importancia, entre ellas el pasmoso grado de autocomplacencia de las organizaciones que deberían fomentar la demanda de nuevas generaciones de expertos en ciberseguridad.

Las organizaciones no pueden permitirse subestimar su exposición a los ciberataques y deberían abogar por la importancia de la ciberseguridad, además de invertir en formación para mejorar las habilidades de sus especialistas en ciberseguridad.

Es difícil encontrar expertos con las capacidades especializadas adecuadas. La brecha de habilidades no se cerrará hasta que la experiencia disponible pueda seguir el ritmo de evolución del sector. Una sólida base técnica, unas certificaciones actualizadas, la voluntad de desarrollarse y la capacidad de aprender y adaptarse son habilidades fundamentales que un profesional de la ciberseguridad necesita para triunfar en su trabajo. Retener a profesionales con estas habilidades multidisciplinarias debería ser prioritario en la agenda empresarial.

Incrementar la representación femenina forma parte de la solución a la crisis de las habilidades en el campo de la ciberseguridad, pero también en el sector tecnológico en su conjunto. Una forma de asegurar una mayor afluencia de talentos disponibles y con las habilidades necesarias es que el sector promueva la seguridad como una opción profesional atractiva.

Al mismo tiempo, las organizaciones deberían pensar en cómo pueden ofrecer apoyo a las profesionales de TI que quieren dedicarse a la ciberseguridad. Las redes de contactos, el tutelaje o las oportunidades de formación son herramientas que las empresas pueden utilizar para lograr la paridad entre los trabajadores.





Conclusión



En nuestra investigación hemos constatado que las jóvenes tienen una amplia variedad de habilidades transferibles. Son decididas y ambiciosas, y quieren trabajar en una profesión que les apasione. Al mismo tiempo, las empresas de ciberseguridad quieren incorporar candidatos que tengan pasión, habilidades y entusiasmo.

Entonces, ¿qué problema hay? ¿Qué falla?

Es evidente que en algún punto falta un eslabón. Ya sea en la escuela, en el instituto, en la universidad o después de terminar los estudios, los cabos no están bien atados y por ello muchas más mujeres que hombres le dan la espalda a una carrera profesional en ciberseguridad.

Creemos que esa conexión vital tiene tres cabos principales que tienen que converger para que se produzca un cambio:

- **Es necesario que la ciberseguridad se posicione mejor como opción profesional viable para las jóvenes.**
- **La profesión se debe promover entre las jóvenes, por parte de las mujeres y del sector en su conjunto.**
- **Se debe informar a las jóvenes de las habilidades que necesitan para trabajar en el sector y se las debe ayudar a desarrollarlas.**

Kaspersky Lab agradece a las siguientes organizaciones su apoyo

Deloitte.



rh Robert Half®

Para más información sobre los productos y servicios de Kaspersky contacte con el responsable de cuentas o visite www.kaspersky.es

Kaspersky Lab

C/ Virgilio, nº 25 – 1º B

Ciudad de la Imagen

28223, Pozuelo de Alarcón (Madrid)

www.kaspersky.es

© 2017 AO Kaspersky Lab. Todos los derechos reservados. Las marcas registradas y marcas de servicio son propiedad de sus respectivos dueños. Mac y Mac OS son marcas comerciales de Apple Inc. Cisco es una marca registrada o marca comercial de Cisco Systems, INC, y/o sus filiales en Estados Unidos así como en otros países. IBM, Lotus, Notes y Domino son marcas registradas de International Business Machines Corporation, registradas en muchas jurisdicciones de todo el mundo. Linux es una marca registrada de Linus Torvalds en los Estados Unidos y otros países. Microsoft, Windows, Windows Server y Forefront son marcas registradas de Microsoft Corporation en los Estados Unidos y en otros países. Android™ es una marca comercial de Google, Inc. La marca comercial BlackBerry® es propiedad de Research In Motion Limited y está registrada en los Estados Unidos y podrían estar registradas o pendientes de registro en otros países.