

Software espía 100% legal

El uso de un software espía refuerza las medidas de seguridad y la productividad de su empresa. Los sistemas de espionaje y seguimiento de empleados sirven en propósitos importantes.

Los principales objetivos de los programas espías son prevenir los robos internos, examinar la productividad de los empleados, asegurarse de que los recursos de la empresa se utilizan adecuadamente y proporcionar pruebas para cualquier litigio. **Los sistemas de tiempo y asistencia dan a su empresa información de cuándo los empleados trabajan y toman tiempo libre remunerado.**

Tipos de software espía usados en ambientes laborales

Existen diversos programas de supervisión de empleados que dependen de sus necesidades, estos son algunos:

- **El software de control de asistencia**

Este software espía monitoriza las horas que un empleado ha fichado en el trabajo y los días de enfermedad o vacaciones que ha utilizado.



- **El software de monitoreo de llamadas**

Monitorea las interacciones telefónicas de los empleados con los clientes. Rastrea las estadísticas de llamadas y registra las llamadas y los mensajes de voz.

- **El software de supervisión de computadoras**

Le permite conocer los correos electrónicos, el uso de aplicaciones, los [sitios web](#) visitados, **los archivos accedidos y más.** Puede incluir **captura de pantalla o registro de pulsaciones de teclas.**

- **El software de control de la ubicación**

Este software espía proporciona datos de la ubicación de los empleados individuales o de los vehículos de la empresa fuera de la oficina, utilizando el GPS.

- **El software de vigilancia de dispositivos móviles**

Actúa como detective monitoreando la llamada, el texto, los datos y el uso de aplicaciones de los dispositivos móviles. Puede utilizarse para instalar actualizaciones a distancia o limitar el acceso a los dispositivos.

- **El software de control de tiempo y gastos**

Monitoriza las horas y los gastos que un empleado ha acumulado en una tarea o proyecto específico.



Requisitos técnicos

Los programas de vigilancia de la asistencia y el tiempo y los gastos, e incluso algunas plataformas de vigilancia informática, **están basados en la nube. Los empleados tienen que conectarse activamente al sistema que se va a vigilar.**

Otros, como los sistemas de dispositivos móviles y los programas informáticos de vigilancia más avanzados, requieren que los programas informáticos se descarguen en la computadora o el teléfono móvil. **Luego están los que tienen su propio componente de hardware especial, como la vigilancia de la ubicación (rastreador GPS) y la vigilancia del bienestar (vestible).**

¿Es legal el monitoreo a los empleados?

Es **100% legal**, siempre que sean informados mediante una carta la cual deberán firmar como señal de consentimiento. Veamos esto en detalle:

Control de asistencia y tiempo

Las empresas necesitan saber si los empleados han trabajado y cuánto, para calcular la nómina, especialmente con los trabajadores contratados, **por lo que hay un claro propósito empresarial aquí.**

Control de llamadas

En los teléfonos android propiedad de la empresa es legal rastrear el tiempo y la duración de las llamadas y los números de teléfono involucrados.



Puede escuchar o grabar las llamadas siempre y cuando sea por razones comerciales legítimas. Por ejemplo, un centro de llamadas que intenta asegurar el control de calidad, es una razón legítima. También lo es la protección de los secretos comerciales patentados.

Vigilancia informática

Si una empresa es propietaria de la red y de la computadora que utiliza un empleado, es completamente legal supervisar su actividad digital en esa computadora.

Puede supervisar los programas que están usando, los sitios web que están visitando, los documentos que están creando y a los que están accediendo e incluso leer sus correos electrónicos y comunicaciones de chat si tiene un propósito comercial válido para hacerlo.

Monitorización de localización

Es completamente legal supervisar el paradero de los empleados mientras se encuentran en la propiedad de la empresa, utilizando un equipo de grabación de vídeo o una tarjeta de localización. **También es legal vigilar la ubicación de los empleados que trabajan fuera de la oficina con un GPS o un dispositivo móvil de rastreo.**

Monitoreo de teléfonos móviles

De manera similar a la monitorización de ordenadores, si la empresa es propietaria del dispositivo móvil en cuestión, tiene derecho a monitorizar su actividad y uso. Sin embargo, si se trata del teléfono de un empleado, deberá obtener el consentimiento por escrito.

¿Son legales las cámaras de seguridad?



Las empresas tienen el derecho y la obligación de proteger a su personal y sus bienes, por lo que es importante que instalen sistemas de vigilancia de nivel profesional, **para la seguridad, prevención de riesgo y la protección de las instalaciones.**

En las zonas en que se espera que exista una expectativa razonable de privacidad, es ilegal llevar a cabo una vigilancia sin ningún tipo de aviso o permiso explícito. Tales áreas incluyen ascensores, baños, habitaciones de hotel y vestuarios.

Por supuesto, en áreas de vista pública como los puntos de transacción de dinero y los estantes de las tiendas minoristas donde se venden mercancías, **tener vigilancia por video le ayudará a prevenir robos y a monitorear la forma en que los empleados llevan a cabo sus negocios.**

Aun con la notificación de la vigilancia en áreas protegidas de la privacidad, los empleadores no deben hacer un mal uso de los datos que recogen usando las cámaras.

5 Razones para usar la tecnología de vigilancia

1- Tener pruebas sólidas

Sospechar que un trabajador está holgazaneando o haciendo algo en contra de la política de la empresa es sólo eso: sospechar. No es una prueba. **Con el monitoreo de los empleados, pueden producir la evidencia necesaria para apoyar una demanda.**

2- Aumento de la seguridad

Las organizaciones que monitorean a sus empleados lograrán una mejora del 50 por ciento en el desempeño de la seguridad en comparación con las organizaciones que no lo hacen.

Los beneficios de seguridad de sus empleados también. Por ejemplo, si un técnico de servicio de campo desaparece, puede utilizar los datos del GPS para encontrarlo.

3- Menos tiempo de trabajo perdido

Algunos trabajadores tienen la tendencia de perder tiempo todos los días: enviando mensajes de texto a sus amigos, navegando por los medios sociales y chateando con sus compañeros de trabajo.

Te gustará leer: [¿Es legal espionar a los empleados?](#)



Un poco de tiempo de inactividad es algo bueno, pero esto se puede descontrolar rápidamente. Sabiendo que están siendo monitoreados, es más probable que los empleados se queden en sus tareas.

4- Retroalimentación más constructiva

Los trabajadores están desesperados por obtener más retroalimentación de sus gerentes, pero eso es difícil de hacer cuando los gerentes tienen una visión limitada de su desempeño. **Con la supervisión,**

los gerentes pueden ver exactamente las áreas en las que los trabajadores lo están haciendo bien y donde hay espacio para mejorar.

5- Aligerando la carga administrativa

Los departamentos de RRHH dedican casi tres cuartos de sus horas de trabajo a tareas administrativas, como la entrada de datos y el mantenimiento de registros.

Tener un software de supervisión de empleados puede automatizar algunos de estos tediosos requisitos, **y permitir que los trabajadores se encarguen ellos mismos de algunas de sus tareas de registro de tiempo y proyectos.**

Te invito leer: [Software de Control de Empleados](#)

Consejos finales

- Cuando se trata de usar cámaras de seguridad para vigilar a los empleados, los empleadores deben tener una razón comercial legítima para hacerlo. En caso de existir, las leyes estatales de privacidad deben guiarlo sobre las limitaciones y permisos específicos.
- **Tenga una política de supervisión por escrito y obtenga el consentimiento del trabajador. Romper la confianza puede causar un daño perjudicial a largo plazo.**
- Tenga una política escrita que detalle el alcance de la supervisión y adónde pueden acudir los empleados si tienen una queja, luego asegúrese de que los trabajadores estén de acuerdo antes de aplicarla.
- Haga hincapié en los beneficios para los trabajadores. **No sólo está monitoreando a los empleados para protegerse a sí mismo. También lo está haciendo para asegurarse de que los trabajadores reciben una compensación justa.**