

**Departamento de Ciencias de la  
Computación(DCCO)**

**Carrera de Ingeniería de Software**

**Curso de Aplicaciones Distribuidas**

Descripción de casos de uso

Presentado por: Marley Almeida, Sebastian Bolaños,  
Nicole Lara, Axel Pullaguari

Tutor: Morales, Dario.

Ciudad: Sangolquí, Ecuador

Fecha: 01/02/2025

## Contenido

<b>1. Modelos de casos de uso</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Propósito</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Descripción General de Actores</b>	<b>4</b>
1.2.1. Empleado	4
1.2.2. Administrador	4
1.2.3. Recursos Humanos	4
<b>2. Especificación Casos de uso</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Caso de Uso: Gestión de Empleados</b>	<b>5</b>
2.1.1. Descripción:	5
2.1.2. Meta:	5
2.1.3. Actores:	5
2.1.4. Flujo de eventos	5
2.1.5. Requisitos Especiales	5
2.1.6. Precondiciones	5
2.1.7. Condición de Éxito	5
2.1.8. Condición de Fallo	5
<b>2.2. Caso de Uso: Seguimiento de Asistencia</b>	<b>6</b>
2.2.1. Descripción:	6
2.2.2. Meta:	6
2.2.3. Actores:	6
2.2.4. Flujo de eventos	6
2.2.5. Requisitos Especiales	6
2.2.6. Precondiciones	6
2.2.7. Condición de Éxito	7
2.2.8. Condición de Fallo	7
<b>2.3. Caso de Uso: Evaluación de Desempeño</b>	<b>7</b>
2.3.1. Descripción:	7
2.3.2. Meta:	7
2.3.3. Actores:	7
2.3.4. Flujo de eventos	7
2.3.5. Requisitos Especiales	8
2.3.6. Precondiciones	8
2.3.7. Condición de Éxito	8
2.3.8. Condición de Fallo	8
<b>2.4. Caso de Uso: Evaluación de Desempeño</b>	<b>8</b>

2.4.1.	<b>Descripción:</b>	8
2.4.2.	<b>Meta:</b>	8
2.4.3.	<b>Actores:</b>	8
2.4.4.	<b>Flujo de eventos</b>	8
2.4.5.	<b>Requisitos Especiales</b>	9
2.4.6.	<b>Precondiciones</b>	9
2.4.7.	<b>Condición de Éxito</b>	9
2.4.8.	<b>Condición de Fallo</b>	9

# 1. Modelos de casos de uso

## 1.1. Propósito

Los modelos de casos de uso en este proyecto tienen como objetivo proporcionar una representación clara sobre las interacciones entre los actores y el sistema de gestión de recursos humanos. Estos modelos permiten identificar los requisitos funcionales y asegurar que todas las funcionalidades, como la autenticación, gestión de empleados, seguimiento de asistencia y evaluación del desempeño, estén correctamente definidas. Además, facilitan la comunicación entre los desarrolladores y demás, garantizando una mejor comprensión del comportamiento del sistema. También servirán como base para la planificación de pruebas y validación del software, permitiendo detectar inconsistencias o mejoras antes de la implementación. Su uso contribuye a una mejor organización del desarrollo, asegurando que el sistema cumpla con las expectativas y necesidades del usuario final.

## 1.2. Descripción General de Actores

### 1.2.1. Empleado

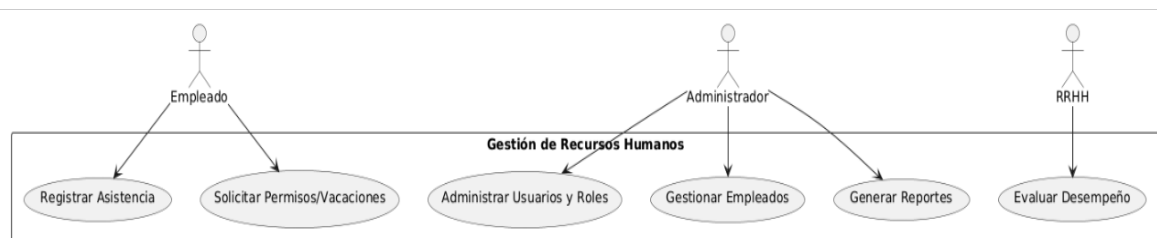
Usuario del sistema que puede registrar su asistencia, visualizar su historial laboral y recibir evaluaciones de desempeño. También puede actualizar cierta información personal y recibir notificaciones sobre cambios administrativos o evaluaciones.

### 1.2.2. Administrador

Responsable de gestionar los datos del sistema, administrar usuarios, generar reportes y supervisar el correcto funcionamiento de las funcionalidades. Tiene permisos avanzados para la modificación de registros y mantenimiento del sistema.

### 1.2.3. Recursos Humanos

Departamento encargado de la gestión completa del personal, incluyendo la creación y actualización de registros de empleados, control de asistencia y evaluaciones de desempeño. También supervisa el cumplimiento de normativas laborales y administra permisos y beneficios del personal.



## 2. Especificación Casos de uso

### 2.1. Caso de Uso: Gestión de Empleados

#### 2.1.1. Descripción:

Permite la administración de empleados en el sistema, incluyendo su registro, actualización y eliminación de datos.

#### 2.1.2. Meta:

Asegurar la correcta gestión de la información del personal para mantener registros actualizados y confiables.

#### 2.1.3. Actores:

Administrador

#### 2.1.4. Flujo de eventos

##### 2.1.4.1. Flujo básico

- El administrador o Recursos Humanos accede al módulo de gestión de empleados.
- Selecciona la opción de registrar, actualizar o eliminar un empleado.
- Ingresa o edita los datos del empleado.
- Confirma la acción y el sistema almacena los cambios.
- Se genera un mensaje de confirmación.

##### 2.1.4.2. Flujo Alternativo

- Si el usuario no tiene permisos adecuados, se muestra un mensaje de acceso denegado.
- Si los datos ingresados son incorrectos o incompletos, se muestra un mensaje de error.
- Si la eliminación de un empleado está restringida por políticas de la empresa, se bloquea la acción.

#### 2.1.5. Requisitos Especiales

El sistema debe validar la unicidad del número de identificación del empleado y garantizar la integridad de los datos.

#### 2.1.6. Precondiciones

El usuario debe estar autenticado y tener permisos adecuados para gestionar empleados.

#### 2.1.7. Condición de Éxito

Los datos del empleado se almacenan, actualizan o eliminan correctamente en el sistema.

#### 2.1.8. Condición de Fallo

Si ocurre un error en la validación de datos o en la conexión con la base de datos, la operación no se completa y se muestra un mensaje de error.



## 2.2. Caso de Uso: Seguimiento de Asistencia

### 2.2.1. Descripción:

Permite el registro y consulta de la asistencia de los empleados en el sistema.

### 2.2.2. Meta:

Garantizar el control y monitoreo de la asistencia del personal para evaluar su cumplimiento laboral.

### 2.2.3. Actores:

Empleado

### 2.2.4. Flujo de eventos

#### 2.2.4.1. Flujo básico

- El empleado accede al sistema e inicia sesión.
- Registra su entrada o salida mediante el módulo de asistencia.
- El sistema almacena el registro con la fecha y hora correspondiente.
- Recursos Humanos puede consultar los registros de asistencia.
- Se genera un reporte de asistencia según los filtros seleccionados.

#### 2.2.4.2. Flujo Alternativo

- Si el empleado intenta registrar asistencia fuera del horario permitido, se muestra un mensaje de advertencia.
- Si el sistema no puede validar la identidad del empleado, la acción se bloquea.
- Si hay un problema con la conexión al servidor, el sistema permite un registro offline temporal.

### 2.2.5. Requisitos Especiales

El sistema debe registrar la hora exacta de ingreso y salida, evitando modificaciones manuales no autorizadas.

### 2.2.6. Precondiciones

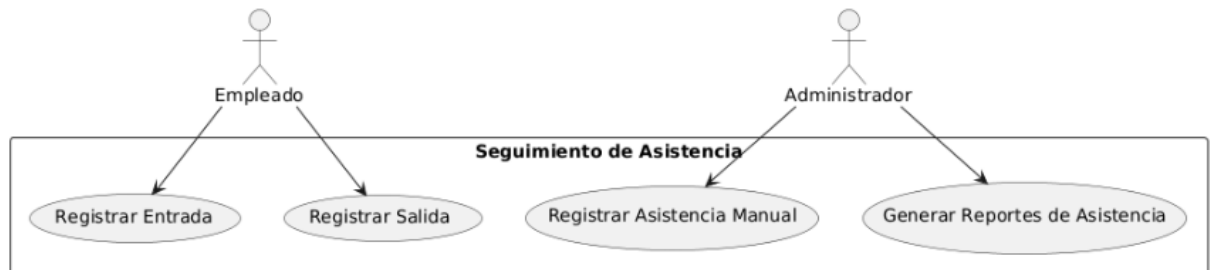
El empleado debe estar autenticado y el sistema debe estar en línea para almacenar los registros en tiempo real.

### 2.2.7. Condición de Éxito

La asistencia del empleado se registra correctamente en la base de datos y está disponible para su consulta.

### 2.2.8. Condición de Fallo

Si la autenticación falla o hay un error en la conexión, el registro de asistencia no se guarda y se notifica al usuario.



## 2.3. Caso de Uso: Evaluación de Desempeño

### 2.3.1. Descripción:

Permite la evaluación periódica del desempeño de los empleados con base en criterios definidos por la empresa.

### 2.3.2. Meta:

Facilitar la medición y análisis del rendimiento laboral para la toma de decisiones en la gestión de talento.

### 2.3.3. Actores:

Recursos Humanos

### 2.3.4. Flujo de eventos

#### 2.3.4.1. Flujo básico

- Recursos Humanos accede al módulo de evaluación de desempeño.
- Selecciona al empleado a evaluar y el período correspondiente.
- Introduce los criterios de evaluación y asigna calificaciones.
- El sistema guarda la evaluación y genera un reporte.
- El empleado puede consultar su evaluación una vez finalizada.

#### 2.3.4.2. Flujo Alternativo

- Si el usuario no tiene permisos suficientes, se muestra un mensaje de acceso denegado.
- Si los datos ingresados son incorrectos o incompletos, el sistema solicita su corrección.
- Si la evaluación debe ser aprobada antes de publicarse, se genera un estado de "pendiente de revisión".

### 2.3.5. Requisitos Especiales

El sistema debe garantizar la confidencialidad de las evaluaciones y permitir solo a usuarios autorizados su consulta y modificación.

### 2.3.6. Precondiciones

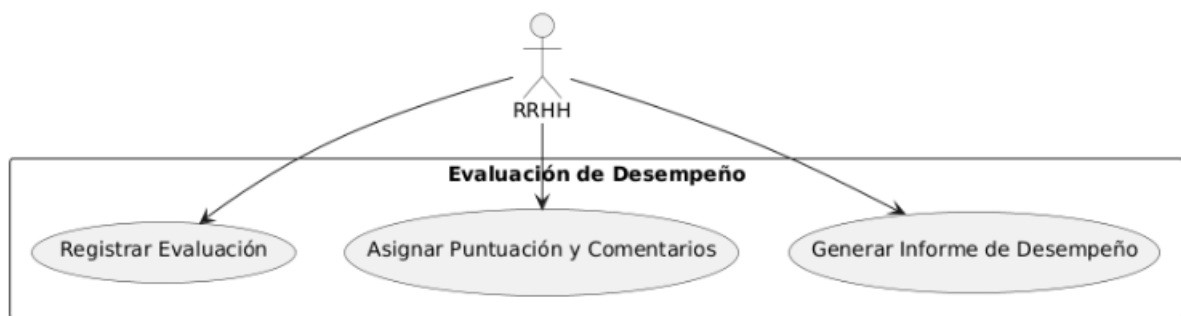
El usuario debe estar autenticado y contar con los permisos necesarios para registrar o consultar evaluaciones.

### 2.3.7. Condición de Éxito

La evaluación es registrada correctamente y está disponible para consulta y análisis.

### 2.3.8. Condición de Fallo

Si hay errores en la validación de datos o fallos en la conexión con la base de datos, la evaluación no se guarda y se muestra un mensaje de error.



## 2.4. Caso de Uso: Administración de Usuarios y Roles

### 2.4.1. Descripción:

Permite la gestión de cuentas de usuario y la asignación de roles dentro del sistema.

### 2.4.2. Meta:

Garantizar un control adecuado de accesos y permisos para cada usuario según su función en la organización.

### 2.4.3. Actores:

Recursos Humanos

### 2.4.4. Flujo de eventos

#### 2.4.4.1. Flujo básico

- El administrador accede al módulo de administración de usuarios y roles.
- Selecciona la opción de registrar, modificar o eliminar un usuario.
- Ingresa los datos del usuario y asigna el rol correspondiente.
- Confirma la acción y el sistema almacena los cambios.
- Se genera un mensaje de confirmación y el usuario recibe sus credenciales si es un nuevo registro.



#### 2.4.4.2. Flujo Alternativo

- Si el usuario no tiene permisos suficientes, se muestra un mensaje de acceso denegado.
- Si los datos ingresados son incorrectos o incompletos, el sistema solicita su corrección.
- Si se intenta eliminar un usuario con rol crítico para el sistema, la acción se bloquea.

#### 2.4.5. Requisitos Especiales

El sistema debe implementar medidas de seguridad para evitar accesos no autorizados y garantizar la unicidad de los nombres de usuario.

#### 2.4.6. Precondiciones

El usuario debe estar autenticado y contar con los permisos necesarios para gestionar usuarios y roles.

#### 2.4.7. Condición de Éxito

Los cambios en los usuarios y roles se almacenan correctamente y los accesos quedan actualizados.

#### 2.4.8. Condición de Fallo

Si ocurre un error en la validación de datos o en la conexión con la base de datos, la operación no se completa y se muestra un mensaje de error.

