

## **Implementación del módulo SIU-Mapuche en la UBA**

La Universidad de Buenos Aires, por su magnitud y diversidad, enfrenta de manera constante el desafío de modernizar y articular su gestión administrativa. En ese marco, la implementación del módulo SIU-Mapuche representó un proceso de transformación institucional profundo, orientado a reforzar el control presupuestario de la Universidad y a centralizar la administración de recursos humanos y la liquidación de haberes, como parte de una estrategia gradual orientada a la construcción de un Legajo Único Digital. Este cambio buscó garantizar la integridad, la transparencia y la confiabilidad de la información, estableciendo así las condiciones para una gestión más eficiente y con proyección de largo plazo, fundamental para la sostenibilidad de su administración.

Hasta entonces, la coexistencia de sistemas como PRISMA y SIU-Pampa había generado fragmentación, duplicaciones y dificultades de trazabilidad. La incorporación de SIU-Mapuche permitió superar esas limitaciones, fortaleciendo la interoperabilidad entre dependencias, mejorando la calidad de los datos y aportando beneficios concretos a la gestión operativa. Este proceso fue posible gracias al trabajo conjunto entre la UBA y el equipo de profesionales del SIU, que no solo acompañó de manera cercana cada etapa de la implementación, sino que también desarrolló mejoras específicas para que la Universidad pudiera adoptar el módulo Mapuche en toda su complejidad. Estas actualizaciones facilitaron su implementación en la UBA, y además se transformaron en un aporte valioso para el resto de las instituciones del sistema universitario que utilizan Mapuche.

Para consolidar estos resultados, la Universidad organizó su implementación en etapas sucesivas que incluyeron la planificación, la migración de datos y el desarrollo de soluciones ad hoc adaptadas a la escala de la UBA, como UBA-Mapuche Gestión, la integración con otros sistemas (licencias, portal de recibo de haberes) y el sistema de retroactivos. Es importante señalar que este último fue desarrollado por la UBA dado que Mapuche no contemplaba ese cálculo. La implementación se completó con la capacitación de equipos y la puesta en marcha definitiva del sistema.

Las complejidades derivadas de la magnitud y heterogeneidad de la institución hicieron imprescindible adoptar una metodología participativa concebida como un instrumento de gestión del cambio. Esta estrategia permitió integrar a múltiples áreas, atender necesidades diversas, generar consensos y, sobre todo, favorecer la apropiación colectiva de las nuevas herramientas.

Con este enfoque, los equipos pudieron reconocerse como parte activa del proceso, lo que fortaleció la apropiación de las nuevas dinámicas de trabajo y consolidó la idea de una construcción compartida. En este contexto, se puso en marcha el Ecosistema Mapuche, un espacio único de comunicación, consultas y formación que centralizó información, potenció la retroalimentación de aprendizajes y consolidó una comunidad de práctica entre responsables administrativos y colaboradores que continúa operando.

Durante la implementación surgieron dificultades vinculadas a la necesidad de modificar rutinas consolidadas y adoptar nuevas dinámicas de trabajo. Estas barreras se superaron mediante instancias de capacitación continua, espacios de acompañamiento y una comunicación interna clara, que explicó los cambios, respondió inquietudes y mostró de manera concreta las ventajas del nuevo sistema. La demostración de beneficios —como la eliminación de duplicaciones, la mejora en la calidad de los datos y la mayor agilidad en los procesos— resultó clave para fortalecer la confianza de los usuarios y consolidar su adhesión al cambio.

El apoyo institucional desempeñó un papel decisivo al asegurar recursos, promover la coordinación entre áreas y otorgar legitimidad al proceso. Como resultado, la UBA alcanzó una gestión más coherente y eficiente, con procedimientos simplificados, tiempos de tramitación reducidos y mayor trazabilidad de las operaciones.

Más allá de los logros técnicos, la experiencia demostró que la transformación digital constituye un proceso de creación de valor público, en el que la tecnología se convirtió en un medio para robustecer capacidades institucionales, optimizar la asignación de recursos y consolidar una gestión más ágil, transparente y centrada en las personas.

Desde esta perspectiva, el impacto trasciende lo operativo y se refleja en una administración más confiable, capaz de sostener prácticas ordenadas y de instalar una cultura digital basada en la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo. Así, estas proyecciones no solo apuntan a consolidar una administración moderna, inclusiva y sostenible, sino también a garantizar que la transformación digital se mantenga como un proceso dinámico, capaz de adaptarse a nuevas demandas institucionales y sociales mientras continúa ofreciendo mejoras y beneficios que se experimentan día a día en la vida de la comunidad universitaria.