El SIAPE tiene sus orígenes como proyecto de innovación de gestión de los recursos humanos en el Ministerio de Economía promediando el año 2005, adoptándose como sistema de aplicabilidad para todo el ámbito de la Provincia en el año 2006, decisión que se formaliza a través de la firma del Decreto 1643/07. A partir del año 2009, con la creación de la Oficina Provincial Ejecutora en el ámbito de la Subsecretaría de Modernización del Estado, el proyecto se jerarquiza y su implementación resulta ser prioritaria en la agenda política desarrollada por la Secretaría General de la Gobernación.

Históricamente, la búsqueda de soluciones llevada a cabo por diferentes Organismos del Estado Provincial (cuyo origen puede rastrearse desde fines de la década del 70 y prácticamente hasta la fecha) no ha dado los resultados requeridos para una gestión eficaz. No se ha obtenido o generado un modelo único en lo conceptual que tuviese en cuenta de manera inequívoca, las características que cada área del estado posee en cuanto a la gestión de su fuerza laboral. Se trató en la mayoría de los casos, de la realización de diseños estancos y acotados al Organismo que encaró la tarea, o del análisis de soluciones pre-armadas, imaginadas como de aplicación general, o de adquisición de aplicativos a terceros para liquidación de haberes, o se agotaron en meros cambios de equipamiento informático.

Hoy en día puede afirmarse que los sistemas de soporte para la gestión de los recursos humanos existentes en el ámbito de la Administración Pública Provincial, tanto en lo tecnológico como en lo funcional resultan ser de baja efectividad tanto para los responsables de la gestión de gobierno, como para los empleados. En la mayoría de los casos, quienes han tenido o tienen la responsabilidad operacional de estos sistemas, vienen sosteniendo a puro esfuerzo individual, mecanismos y procedimientos diseñados hace décadas, cuando las herramientas tecnológicas que les dieron soporte estaban en sus etapas iniciales y cuyo objetivo esencial se concentraba en la liquidación de sueldos a los empleados, dejando en un segundo y hasta tercer plano la obtención de información de gestión.

Bajo el concepto de innovación, SIAPE se presenta como un proyecto nuevo que se centra en mejorar la gestión que se lleva adelante en la actualidad, teniendo especial consideración por las prácticas vigentes, las particularidades de cada organismo, sus experiencias y conocimientos para planificar su incorporación en la solución informática integral. La efectiva implementación de SIAPE, significará un cambio cultural, pues impone la necesidad de repensar las formas de trabajo, simplificándolas y, por lo tanto, facilitándolas: pasando del trabajo por áreas y sectores a trabajar en procesos integrados que se caracterizan por compartir información. Como herramienta de TIC, se resignifica la tarea, estableciendo un repertorio compartido, de utilidad para el todo, estableciendo un cambio sistémico dentro de la gestión pública de los recursos humanos.

En líneas generales, el proceso de implementación de SIAPE tiene como principales resultados e impactos esperados:

- La homogeneización de los procesos y procedimientos en las jurisdicciones, aportando mayor equidad a la relación entre administrados y administración, sin perjuicio de considerar características particulares de cada colectivo y modalidad de vínculo laboral.
- La administración de la información de manera integrada, homogeneizando datos para su mejor tratamiento en lo que respecta a eficiencia, velocidad de consulta y actualización.
- La obtención de información confiable, segura y totalmente actualizada para la toma de decisiones.
- La mejora continua de la gestión provincial de los recursos humanos a partir de la obtención de evaluaciones e indicadores globales y de uso constante o particulares, permitiendo la comparación entre distintas organizaciones.
- Una interrelación más fácil con otras aplicaciones (tanto a nivel jurisdiccional como entre distintas jurisdicciones), logrando una estructura de información amplia y sólida
- Reducción del uso de papel como medio de registro y almacenamiento de la información.

- Minimización del traslado de información a través de medios postales de comunicación, dando un tratamiento centralizado a los datos.
- Integración de procesos que operan de forma aislada, tales como: inventario de personal, diversos regímenes contractuales, estructuras orgánicas, programación presupuestaria, control de asistencia, régimen disciplinario, haberes y seguridad informática, entre otras.
- Operación desde cualquier terminal que disponga de conexión a Internet y en diferentes momentos del día.
- Incorporación de una plataforma tecnológica moderna a la operatoria diaria, promoviendo la revalorización y jerarquización de los puestos de trabajo vinculados a la gestión de recursos humanos.