Guía de Mantenimiento
IRFFG
(Tabla Internacional de Referencias para Funciones de Terreno)

2019

Creado/editado por:	Revisado por:	Fecha de aprobación:	Aprobado por:	Distribución	Versión
Monica Folch	Juli Niebuhr	2015	Plataforma Técnica RR.HH.	irffg.msf.org	V1
Plataforma Técnica RR.HH.	Plataforma Técnica RR.HH.	2019	Plataforma Técnica RR.HH.	Irffg.msf.org	V2.1
		2020			

Contenidos

1. Información general 3
   1.1. Tabla de Funciones 3
   1.2. Principios Generales IRFFG 3
2. Mantenimiento 4
   2.1. Roles y Responsabilidad 4
   2.2. RECI 6
   2.3. Definiciones de Funciones IRFFG 6
   2.4. Procedimientos 7
      2.4.1. Funciones de terreno MSF: Lo que debe saber 7
      2.4.2. 10 Pasos para crear una nueva función de terreno 8
      2.4.3. Desviaciones de la IRFFG 9
      2.4.4. Eliminar una Función de la IRFFG 9
   2.5. Mantenimiento de la base de datos y la web IRFFG 10
      2.5.1. Código de Función 10
      2.5.2. Base de datos IRFFG 10
      2.5.3. Web IRFFG (irffg.msf.org) 10
   2.6. Tabla tipológica para Funciones de Gestión al Margen del Estándar IRFFG 11
      2.6.1. Petición de Función a Menor Nivel 11
      2.6.2. Petición de Función a Mayor Nivel 12
      2.6.3. Función de Misión DP Mezclando 2 Funciones 14
      2.6.4. Función de Misión inexistente en IRFFG 15
      2.6.5. Función de la Misión con un Título Distinto al de Referencia 15

Abreviaciones y Acrónimos

DirMed	Plataforma de Directore/as Médicos	IDRH	Plataforma de Directore/as de Recursos Humanos
FG	Tabla de Función	IRFFG	Tabla Internacional de Referencia para Funciones de Terreno
PRHT	Plataforma de Recursos Humanos para el Terreno	IRFFGCo	Coordinador Interseccional IRFFG
Hay (Kornferry) Oficina	Consultoría Internacional RR.HH.	JD	Descripción del Puesto
SC	Sede Central	JP	Perfil de Puesto
PTRH	Plataforma Técnica de RR.HH.	CO	Centro Operacional
RTRH	Referente Técnico de RR.HH.	PCT	Propietarios de Contenidos Técnicos

1. Información general

Este documento contiene las reglas y responsabilidades consensuadas con tal de mantener la Tabla Inernacional de Referencia para Funciones de Terreno (IRFFG por sus siglas en inglés) a través de todo MSF.
La última versión de la IRFFG junto con perfiles de puesto de empleo y toda la información relativa a las guías de uso están disponibles en:

irffg.msf.org

1.1. Tabla de Funciones

La Tabla de Referencia de Función de Terreno es el producto de un Sistema de evaluación de la profesionalidad en el empleo que se usa para clasificar todas las funciones de terreno de MSF. Al usar un conjunto de criterios de evaluación comunes, sin hacer distinción entre los puestos de trabajo de empleados internacionales o nacionales, evaluamos todos los puestos de trabajo con fin de establecer una jerarquía creíble y continuada, para diferenciar las contribuciones internas, y con fin de ofrecer equidad, coherencia y transparencia en la gestión de personal.
Es una pieza clave de la mayoría de procesos de RR.HH., la tabla de funciones se utiliza para definir trayectorias profesionales, planificar de forma sucesiva y con continuidad, diseñar trabajo y organización, ofrecer soporte a la estructura de pago, y diferenciar contribuciones internas. Estos son todos elementos clave para la optimización de la capacidad de nuestro personal, un factor estratégico con fin de mejorar nuestras operaciones.

1.2. Principios Generales IRFFG

- **Alineación Progresiva:** todas las tablas de funciones de terreno de MSF deberán tender hacia la alineación con la IRFFG.
- **Integral:** la IRFFG aboga por incluir todas las funciones de terreno independientemente de que el empleado ocupe tal puesto
- **Basada en responsabilidades genéricas:** la IRFFG se basa en cada una de las responsabilidades y requisitos de la función
- **Coherente:** Todas las funciones están evaluadas con el mismo sistema de criterios establecido por las cinco Secciones Operacionales. Los criterios son: Saber hacer, Resolución de problemas y Responsabilidad, están basados en una metodología del Grupo HAY. (Consultores de Gestión Internacional).
- **Adaptable:** IRFFG es una herramienta para acentuar la calidad de nuestras operaciones y debe ser adaptable a nuestras necesidades en el Terreno.
- **Sin relación directa con la remuneración:** La tabla de Función no es lo mismo que una tabla salarial, aunque estén claramente relacionados. Los niveles de la tabla de funciones no deben usarse para aumentar o disminuir salarios.

2. Mantenimiento

La IRFFG es una herramienta viva, usada a lo largo de distintos CO y en continuo Desarrollo, haciendo que la coordinación central sea esencial para salvaguardar la lógica interna de la tabla. .

2.1. Roles y Responsabilidad



Responsabilidad Interseccional

Coordinador interseccional IRFFG
Trabaja en estrecha relación con la IDRH, Plataformas de RR.HH and Plataformas Internacionales de Departamentos de Soporte y en estrecha cooperación con la Plataforma Técnica de RR.HH.

- Responsable de la gestión central y del desarrollo del sistema de evaluación profesional de MSF (incluyendo políticas y procedimientos)
- Responsable del contenido técnico de IRFFG, incluyendo las funciones de creación y calificación
- Punto Focal Interseccional para la IRFFG en apoyo a los CO
- Asegurar la adherencia a procedimientos internacionales
- Mantener la base de datos centralizada / perfiles estándar
- Desarrollar contenido de *training* sobre el uso de la IRFFG
- Dar soporte a la correcta implementación técnica de la IRFFG
- Representar la IRFFG en todo MSF

Plataforma Técnica de Recursos Humanos
Trabaja en estrecha coordinación con el coordinador de la IRFFG

- Responsable del contenido técnico de la IRFFG, incluyendo las funciones de creación y calificación
- Supervisar la correcta implementación técnica de la IRFFG
- Desarrollar políticas y procedimientos
- Asegurar la adherencia a los estándares IRFFG en todos los procesos de remuneración de RR.HH. de los CO
- Representar a la IRFFG en el CO

PDRH

- Aportar una perspectiva internacional sobre IRFFG y el marco de implementación
- Como propietario de la IRFFG**,** asegurar la gestión centralizada

Plataforma de Recursos Humanos de Terreno

- Ser responsable de la estrategia de implementación de IRFFG.
- Monitoreo de las adaptaciones y desviaciones hacia una tabla estandarizada

Propietarios de Contenidos Técnicos (Referentes Técnicos de la SC/Asesores, grupos de trabajo Interseccionales)

- Ser responsable de la validación del contenido técnico de los perfiles de puesto (JP)

Plataforma de Dirección

- Proporcionar la validación final de las funciones sénior (Nivel 9 y mayores) que tienen un impacto sobre la estructura de gestión en el terreno de su dominio

Responsibilidades en la Sede Central

Referente Técnico RR.HH.

- Supervisar implementación de la IRFFG en los CO
- Asegurar la adherencia a los procedimientos internacionales en los CO
- Calificación de nuevas funciones en los CO
- Asegurar el correcto contenido técnico de los perfiles de puesto (JP)
- Presentar nuevas funciones en su misión CO a la Plataforma Técnica de RR.HH. y al Coordinador IRFFG para su validación
- Mantener la pestaña estándar de CO en la web IRFFG

Responsibilidades en la Misión

CoRH

- Representar a IRFFG en la Misión
- Adherirse a las guías de IRFFG en la Misión
- Aplicar las funciones estándar CO en la Misión
- Identificar nuevas funciones potenciales que no se incluyen en la IRFFG
- Asegurarse de que las DP estén basadas en una plantilla IRFFG estándar

2.2. RACI

Responsable	Realizador, la persona que realiza el trabajo;	Consultado	Rol activo, consultado para *input* técnico
Aprobador	Autoridad y responsable de la realización de la tarea	Informado	Rol Pasivo, informado sobre el puesto

IRFFGCo	PDRH	IRFFGCo	PTRH	Plataforma Dirección	PRHT	PCT	CoRH
Visión Internacional de IRFFG y marco de Implementación	E	R	C	I	C	I	I
Gestión centralizada IRFFG (políticas y procedimientos)	E	R	R	I	C	I	I
Asegurar la adherencia a la metodología	C	E R	R	I	I	I	R
Mantener la base de datos centralizada/ la página web de IRFFG	C	E R	R	I	I	C	I
Punto focal Interseccional para la IRFFG	C	E R	C	I	I	C	I
Creación y calificación de funciones	I	E R	R	I	I	C	C
Estrategia de Implementación IRFFG	A	R	C	I	R	I	I
Validación de contenido técnico de PE	I	E	C	R	I	R	C
Validación de funciones Sénior	C	E	C	R	C	R	C
Identificar nuevas funciones potenciales	I	E	R	I	I	R	R
Representar a IRFFG en los CO	E	R	R	I	R	I	R

2.3. Definiciones de Funciones IRFFG

Función	**Estado** IRFFG	**Usado por**	**Validación del contenido del JP por los PCT**	**Calificación**	**Función de validación por RR.HH.**	**Visible en**
Función estándar internacional	Estándar	Mínimo 2 CO	Niveles 9-15 directores *tech* relevantes de todos los CO (DirMed, DirLog, etc.) Niveles 1-8 HRTP + PCT	PTRH + IRFFGCo	PTRH and IRFFGCo (asesoría + arbitraje)	Base de datos irffg.msf.org + IRFFG
Función estándar CO	Estándar	1 CO	Referentes de Soporte Técnico del departamento (LOG , Med, Watsan, etc.)	PTRH + IRFFGCo	PTRH + IRFFGCo	Base de datos irffg.msf.org + IRFFG
Función propia de la Misión	Excepción	Misión	Referentes de Soporte Técnico del departamento (RR.HH., LOG , Med, Watsan, etc.)	PTRH + IRFFGCo	PTRH + IRFFGCo	Base de datos de Misión (Homere) + base de datos IRFFG

2.4. Procedimientos

2.4.1. Funciones de terreno MSF: Lo que debe saber[1]



[1] Page is also available in separate guideline: Requesting a New Function – 10 Steps

2.4.2. 10 Pasos para crear una nueva función de terreno[2]



[2] Page is also available in separate guideline: Requesting a New Function – 10 Steps

2.4.3. Desviaciones de la IRFFG

CoRH Terreno

1. Identificar la necesidad de desviación de nivel o desviación de título de una función de misión existente en la IRFFG
2. Preparar la descripción del puesto+ razón de desviación
3. Presentar al referente técnico de RR.HH. en la SC acompañada de su justificación.

PTRH en CO

4. Verificar que no existe en la IRFFG o en otra misión la misma función o una similar (de ser así finaliza el proceso)
5. Si corresponde, asegurar el correcto contenido de la descripción del puesto/ consulte con el departamento de soporte (med, log, etc.)
6. Verificar la necesidad de desviación y debatir con CO si fuera necesario
7. Presentar la DP + realizar petición de desviación al Coordinador IRFFG y a la Plataforma Técnica de RR.HH.

IRFFGCo

8. Consulta en la base de datos central si la función ya existe en otro CO (De ser así finaliza el proceso)
9. De ser necesario, calificar la función en acorde con los criterios HAY-sólo posible con la DP

PTRH

10. Acuerdo sobre la desviación y el nivel/título de la función
11. Si se valida la desviación, acordar el código de referencia.

RTRH en CO

12. Compartir con la misión, Oficina, referente Homere, etc.
13. Grabar en el historial para informes futuros.

2.4.4. Eliminar una Función de la IRFFG



1. Todos los CO (y Propietarios de Contenido Técnico) acuerdan que la Función es superflua
2. Todos los CO verifican que la función sigue en uso en el terreno
3. IRFFGCo retira la función de la Selección de funciones estándar IRFFG. La Función se almacena en la base de datos para referencias.

2.5. Mantenimiento de la base de datos y la web IRFFG

El IRFFGCo es el responsable de la creación y la gestión central de nuevas funciones en la IRFFG y del mantenimiento de la base de datos y la web de la IRFFG.
Los Referentes Técnicos de RR.HH. son los responsables de actualizar la selección de sus respectivos CO.

2.5.1. Código de Función

Cada nueva Función recibe un Código de Función único de 7(+1) dígitos que indica:

1. Familia profesional (1 letra)
2. Categoría de la función (1 letra)
3. Número individual único (3 dígitos)
4. Indicación en caso de subfunción (2 dígitos),
5. Indicación de CO o desviación (+1 letra)

} **MS02901 B**

2.5.2. Base de datos IRFFG

El IRFFGCo crea nuevas funciones, proporcionándoles un Código de Función único y los añade a la base de datos IRFFG. Esta base de datos contiene funciones de terreno de MSF creados bajo la IRFFG, incluyendo Funciones Estándar, Funciones Específicas a la Misión y Funciones específicas al CO.
Las Funciones Creadas en la base de datos IRFFG también se añadirán a Symphony y a la herramienta de escala de empleos estándar.

2.5.3. Web IRFFG (irffg.msf.org)

Todas las funciones estándar de la IRFFG y los JP están disponibles para descarga en la web de IRFFG. La página web de MSF INTL muestra todas las Funciones Estándar, mientras que las páginas específicas a una CO solo muestran funciones usadas por los CO individuales. Los CO mantienen su propia selección.
La página web también proporciona toda la documentación, herramientas y guías relativas a IRFFG. Estos recursos se actualizan regularmente.

2.6. Tabla tipológica para Funciones de Gestión al Margen del Estándar IRFFG

RAZÓN / PETICIÓN	TIPOLOGÍA DIFFERENCIA	EJEMPLO	COMPARACIÓN DP MISIÓN CON PE ESTÁNDAR	RESULTADOS DE MISIÓN IRFFG	RESULTADOS DE NS TABLA SALARIAL[3]	PUNTOS QUE CONSIDERAR	POSIBLES RIESGOS Y CONSECUENCIAS	CONSEJOS Y SOLUCIONES
2.6.1. Petición de Función a Menor Nivel								
PETICIÓN DE FUNCIÓN A MENOR NIVEL	Desarrollo de la función incompleta (competencias individuales)	A veces el empleado es una persona que *aún* no puede desempeñar la función y necesita más *coaching* /*training* etc. Debido a esto, la descripción del puesto en ocasiones está adaptada a condiciones temporales específicas de carácter personal. **¡Esta opción es errónea!**	Las responsabilidades de la función son las mismas que las de referencia. Recuerde que las circunstancias personales no influyen en la descripción del puesto de trabajo.	Mantenemos el título de la función de referencia y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG.	A la persona se le remunerará en acorde.	¿De qué asistencia y formación adicional requerirá el candidato al puesto? ¿Qué oportunidades hay de construir competencias?	El trabajador no consigue desarrollar las competencias para desempeñar la función según el estándar	El empleado debería de formarse para ejercer todas sus responsabilidades, en un marco temporal acordado, con un claro plan de desarrollo e indicadores.
	Upgrade de función en la IRFFG.	«Mecánicos»: En la IRFFG actualmente está a N5 (Tras la revisión del *log*) cuando previamente esta a N4	Asegurarse de que las responsabilidades son las mismas que en la de referencia (no solamente el titulo). De no serlo, ajustar para que coincida con las responsabilidades de referencia.	Cuando la tabla de función de misión esté ajustada a los nuevos niveles, calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG	Cuando la tabla de función de misión esté ajustada a los nuevos niveles, a la persona se le remunerará en acorde al nivel mayor.	Si las responsabilidades no son las mismas. ¿Cuáles son las diferencias? ¿Por qué?	¿La persona será capaz de desempeñar todas las responsabilidades de la DP tras su *upgrade*?	Véase el punto superior.
	Reconocimiento de diploma	«X sin diploma». En algunos países, debido a la falta de escuelas técnicas/universidades MSF contrata a personal sin ningún diploma oficial o registrado.	El empleado sin diploma cumple un 100% de la función de referencia:	Puede cambiar el título del puesto, mantenemos el código de referencia Homere y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG	A la persona se le remunerará en acorde.	En misiones de larga duración, ¿existen oportunidades de apoyar a trabajadores a conseguir un diploma?	El posible riesgo futuro de tener tanto «sin diploma» y con diploma trabajando en la misma misión con objeción del trabajador diplomado.	

[3] Be aware that in certain of these typology examples the consequences of re-scoring may lead to salaries being frozen as the position may have been 'over-rated' in the past

RAZÓN / PETICIÓN	TIPOLOGÍA DIFFERENCIA	EJEMPLO	COMPARACIÓN DP MISIÓN CON PE ESTÁNDAR	RESULTADOS DE MISIÓN IRFFG	RESULTADOS DE NS TABLA SALARIAL[3]	PUNTOS QUE CONSIDERAR	POSIBLES RIESGOS Y CONSECUENCIAS	CONSEJOS Y SOLUCIONES
		«X sin diploma no puede permanecer como «X»	La «función sin diploma» ahora ha de ser supervisado por diplomados, o solamente podrá desempeñar un 80% de la función, legalmente no puede acceder al puesto y a sus responsabilidades.	Modificar el título del puesto en la DP (crear un nuevo DP) y referir al SC para que lo califique y valide el nivel final.	Se remunerará a los nuevos empleados en acorde. Los empleados actuales pueden tener el salario protegido o recibir un nuevo contrato y pagados en acorde.	¿Existen oportunidades de desarrollo futuras para apoyar al empleado en obtener un diploma?	La nueva posición puede estar calificada más bajo, conllevando congelamiento del salario. ¿Cuáles son las implicaciones, y cómo ha de gestionarse en una continuada base administrativa y durante cualquier revisión general de la remuneración?	Consulta de referentes sobre la optimización del equipo. Hable con su RR.HH. y referentes internos sobre la mejor manera de gestionar salarios congelados en su misión.
2.6.2. Petición de Función a Mayor Nivel								
PETICIÓN DE FUNCIÓN A MAYOR NIVEL	Elección de mapeo	«Médico»: en algunos proyectos los médicos pueden ejercen como gestor de actividades, en otros pueden simplemente pasar consulta médica.	El gestor de actividades tiene un espectro más amplio de responsabilidad que el doctor o médico.	Colocar al trabajador en la posición y nivel correspondiente, asegurando que se correspondan las responsabilidades.	A la persona se le remunerará en acorde.	¿El *upgrade* de la posición por motivos salariales se debe a problemas reclutando para esta función? Véase el ejemplo inferior.	Puede existir cierta resistencia al hecho de que el nivel de la función básica (y asimismo el salario) pueda ser menor que anteriormente.	Explicar la lógica y estructura de la IRFFG de forma clara y concisa. Puede que el RMP y/o CP deban involucrarse en hacer llegar el mensaje. Prestar atención a la responsabilidad demandada, no solo al diploma.
	Demanda de Mercado y posicionamiento	«Medico Especialista»: en el mercado, los médicos especializados pueden estar altamente demandados y por ello, difíciles de reclutar, y/o pueden cobrar mucho más que los médicos generalistas.	Las responsabilidades de la función son las mismas que las de referencia	Mantenemos el título del puesto de referencia y el Código de referencia Homere y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG	La función se remunerará en acorde. Si se tiene que realizar una diferencia de pago debido al suministro del mercado, un sobresueldo de función puede añadirse al salario, de ser justificado y validado por la SC.	¿Todas las especialidades que recaen bajo una función genérica tienen la misma demanda/posicionamiento, o requieren lo mismo o un sobresueldo de función?	Puede que la función reciba mayor remuneración que el *line* mánager y la misión puede querer aplicar el mismo sobresueldo a funciones mayores a pesar de su posicionamiento en el mercado.	Explicar la lógica y estructura de la IRFFG con claridad. Ser transparente acerca de porqué una función pueda recibir un sobresueldo (y que todas las funciones no requieran del mismo diploma, por ejemplo).

RAZÓN / PETICIÓN	TIPOLOGÍA DIFFERENCIA	EJEMPLO	COMPARACIÓN DP MISIÓN CON PE ESTÁNDAR	RESULTADOS DE MISIÓN IRFFG	RESULTADOS DE NS TABLA SALARIAL[3]	PUNTOS QUE CONSIDERAR	POSIBLES RIESGOS Y CONSECUENCIAS	CONSEJOS Y SOLUCIONES
	Seguridad / Contexto Administrativo	«Agente de enlace»: en algunos países esta función tiende a ser altamente estratégica para la misión ya que es difícil obtener visados cuando los expatriados no son bienvenidos por las autoridades. [A menudo MSF a cambiado el título a Asistente Jefe de Misión con tal de *upgrade* el puesto. ¡Esto está mal!]	Las responsabilidades de la función son las mismas que las de referencia	Mantenemos el título del puesto de referencia y el Código de referencia Homere y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG	A la persona se le remunerará en acorde.	¿Cómo se comunicará esto? ¿Quién toma la decisión final?	La percibida pérdida/carencia de *estatus* no será bien recibido. La seguridad o riesgo operacional se debatirán como motivo para no implementarlo. ¿Se invalidará al CoRH?	RR.HH. y/o JM tal vez debieran estar involucrados en hacer llegar el mensaje.
	Volumen/ Dimensión/ Complejidad	«Gestor de Aprovisionamiento»: En algunos países donde las operaciones son a gran escala el volumen de aprovisionamiento a ser gestionado puede ser enorme debido al tamaño de la misión de MSF.	Las responsabilidades de la función son las mismas que las de referencia	Mantenemos el título del puesto de referencia y el Código de referencia Homere y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG.	A la persona se le remunerará en acorde.	¿Gestionamos el volumen y la complejidad al reajustar el puesto o reajustando la estructura del equipo?	El trabajador puede perder la motivación o desilusionarse ya que el salario y estatus no aumenta con el volumen operacional. ¿Está en riesgo el CoRH de ser invalidado por el JM / Director funcional de CO?	Consulte con referentes sobre optimizar su organización de equipo, ya que es así como se gestiona el volumen y la complejidad. Ej. Gestionar la cadena de aprovisionamiento de la misión conlleva una gran operación
	Downgrade de Función en la IRFFG	«Asistente del Jefe de Misión»: En la IRFFG está a N7 y en las tablas de función de muchas CO estaba al N8 o incluso al N9	Las responsabilidades para la función son las mismas que las de referencia.	Calificamos esta posición al mismo nivel que en la IRFFG.	Se les remunerará a los nuevos empleados en acorde. Los empleados actuales pueden tener el salario protegido (mantenido tal cual hasta mayor remuneración ej. Debido a la lealtad).4	¿Quién toma la decisión final?	Para un trabajador actual la pérdida del estatus y congelación del salario será difícil y ha de tratarse con sumo tacto. El riesgo de seguridad se debatirá como motivo para no implementarlo.	Se sugiere que dada la línea de informes el JM debería de estar involucrado en hacer llegar el mensaje.

[4] Please note that freezing salaries is not always legal. And the question of new employees may need to be addressed in some countries where you cannot have a different salary for the same position.

RAZÓN / PETICIÓN	TIPOLOGÍA DIFFERENCIA	EJEMPLO	COMPARACIÓN DP MISIÓN CON PE ESTÁNDAR	RESULTADOS DE MISIÓN IRFFG	RESULTADOS DE NS TABLA SALARIAL[3]	PUNTOS QUE CONSIDERAR	POSIBLES RIESGOS Y CONSECUENCIAS	CONSEJOS Y SOLUCIONES
2.6.3. JD Función de Misión – Mezcla de 2 Funciones Se considerará una posición/puesto combinada cuando el porcentaje de rendimiento de ambas funciones sea >20%. **EN NORMA GENERAL: Trate de evitar posiciones combinadas todo lo posible. Cuando las actividades no requieran personal a tiempo complete, tome en consideración los contratos a tiempo parcial para distintas empresas, en lugar de mezclar actividades de distinta naturaleza y/o nivel.**								
FUNCIÓN DE MISIÓN DP MEZCLANDO 2 FUNCIONES	2 funciones correspondientes a dos niveles distintos en la tabla de funciones	«Conductor»(N3)-«Comprador» (N5)»	2 funciones ya existentes en la IRFFG (o funciones creadas que han sido calificadas)	Puede quedarse con el título del puesto (Titulo combinado) pero se mantiene el correspondiente código de referencia Homere (desviado) para la función «menor» (aquí, Conductor) y se califica al mismo nivel que en la IRFFG (N3)	El salario se basará en la prorrata del % de rendimiento de cada función. ej. 25% salario N5 y 75% N3. La función menor se complementará para alcanzar la remuneración deseada.	¿Cómo procede MSF si más de un 50% de rendimiento esta al mayor nivel? ¿El % dicta el nivel o solo el salario? ¿La persona desempeña cada rol plenamente, a pesar de estar a tiempo parcial en ambos?	En el % de rendimiento de cada función varía de mes a mes, se arriesga un impacto financiero negativo para el empleado (o MSF).	Use siempre la función de menor nivel como base, ya que siempre podrá recargar para alcanzar el salario correspondiente pero no reducir! Estime la partición promedia durante el curso del año, use el historial para modificar si fuera necesario.
	Dos funciones correspondientes al mismo nivel en la tabla de funciones	«Vigilante-Jardinero»	2 funciones ya existentes en la IRFFG (o funciones creadas que han sido calificadas)	Puede quedarse con el título del puesto (Titulo combinado) pero se mantiene solo un código de referencia Homere (desviado, normalmente, en la función en la que el empleado invierte más tiempo)	Se le remunerará a la persona en acorde al nivel.	¿La persona desempeña cada rol plenamente a pesar del tiempo parcial en ambos?		

RAZÓN / PETICIÓN	TIPOLOGÍA DIFFERENCIA	EJEMPLO	COMPARACIÓN DP MISIÓN CON PE ESTÁNDAR	RESULTADOS DE MISIÓN IRFFG	RESULTADOS DE NS TABLA SALARIAL[3]	PUNTOS QUE CONSIDERAR	POSIBLES RIESGOS Y CONSECUENCIAS	CONSEJOS Y SOLUCIONES
2.6.4. Función de Misión inexistente en IRFFG								
NO EXISTE LA FUNCIÓN DE LA MISIÓN EN LA IRFFG	Nueva función	«Dentista»:	No se corresponde con ninguna función de referencia existente.	Contacte con su SC en relación a los pasos necesarios para crear una nueva función en la tabla de funciones. (Véase la subsección anterior sobre el procedimiento)	Se le remunerará a la persona en acorde	Está bien elaborada la DP? Queda claro donde se sitúa el puesto en el cuadrante de organización? Estos puntos tienen un impacto directo en la calificación.	La calificación puede no ajustarse a la expectación de misión	Rol del CoRH, soportado por el referente IRFFG y los PCT, para entender la TF, los puestos y responsabilidades. Si tiene dudas contacte con el referente en RR.HH.
	Nueva función «Falsa»	«Enfermera de pediatría»: A primera vista no existe el la IRFFG, pero podría equipararse con una función estándar existente (en este caso, Enfermera)	Las responsabilidades y requisitos para la misma función son los mismos que los de referencia. Si las responsabilidades no son las mismas, entonces hablamos de una nueva función (véase arriba)	Pueden cambiar el título del puesto pero se mantiene el Código de referencia de función Homere (desviado) y calificamos la posición al mismo nivel que en la IRFFG	Se le remunerará a la persona en acorde		Los gestores pueden estar convencidos de necesitar una nueva función	Piense en la DP de referencia como un esquema básico, incluyendo las principales responsabilidades y tareas, pero sin necesidad de entrar en detalle (la Enfermera será Enfermera en Maternidad y en otro lugar).
2.6.5. Función de la Misión con un Título Distinto al de Referencia								
función de la misión con un título distinto al de referencia	Contexto	«Auxiliar Médico» vs «Oficial Medicina Clínica»: Ciertos títulos de puestos de trabajo son más aceptables que otros en un país o en relación al título del diploma.	Consulte el contenido de ambas DP. Si las responsabilidades son las mismas, es la misma función	Puede usar el título de misión, pero hará uso del código de referencia Homere para la función (desviada) y lo calificará tal y como en la IRFFG	Se le remunerará a la persona en acorde	¿El título se ajusta al lenguaje común MSF? Por ejemplo, debería de aparecer falta 'Data Mánager'- Gestor de datos al nivel 6!		