

# Adaptar la educación y la formación a las necesidades propias de los Miembros

por Paul Bugeac, Secretaría de la Organización Meteorológica Mundial

El cambio climático está aumentando la frecuencia e intensidad de los peligros meteorológicos, climáticos e hidrológicos extremos. En consecuencia, los Miembros de la OMM precisan cada vez más de asistencia para poner en marcha sistemas sostenibles de alerta temprana y servicios de información meteorológica, climática e hidrológica que ayuden a las comunidades a mitigar los cambios y adaptarse a ellos. Aunque los Miembros de la OMM trabajan juntos desde hace 75 años para eliminar las disparidades en las capacidades de observación, monitoreo, intercambio de datos y predicción y comunicación y mejorar así la prestación de servicios de todos los Miembros, la brecha en la prestación de servicios es cada vez mayor. Actualmente, la Secretaría tiene por objetivo utilizar evaluaciones objetivas de las capacidades para formular programas de educación y formación subregionales y nacionales más adaptados a las necesidades específicas de los Miembros.

El objetivo de todos los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales (SMHN) es atender plenamente la necesidad de las sociedades de una amplia gama de servicios meteorológicos, climáticos e hidrológicos de calidad. No obstante, muchos SMHN siguen necesitando programas de formación básica para cubrir necesidades institucionales generales, así como formación práctica específica del personal para desarrollar las aptitudes necesarias para prestar un nivel mínimo de servicio. El Programa de Enseñanza y Formación Profesional de la OMM permite a los Miembros añadir valor y contribuir a la mejora del funcionamiento colectivo de todos los Miembros. Para lograrlo, la OMM pondrá en marcha un nuevo programa de aplicación de competencias dirigido a la dirección y al personal de los SMHN.

El desarrollo de competencias es un proceso de varios niveles que comienza con la educación básica y continúa con la formación en el puesto de trabajo y la formación especializada de expertos a lo largo de la carrera. Cada etapa tiene una función precisa y forma parte de un ciclo continuo que repercute en la estabilidad y sostenibilidad de los SMHN y los servicios que prestan. Los SMHN deben comprender plenamente el concepto de competencia para crear y aplicar un marco de competencias eficaz. La dirección de los SMHN, que establece las metas y objetivos de la organización y los requisitos correspondientes en

materia de competencias, debe realizar evaluaciones objetivas de las competencias para determinar las necesidades de formación y asegurarse de que la formación aporta el máximo valor al personal y a los SMHN. Por ello, la OMM ha priorizado la preparación de formación en competencias para la dirección de los SMHN y la elaboración conjunta de programas de formación cualitativos que respondan a las necesidades evaluadas.

Ahora bien, el verdadero valor de los programas de competencias de la OMM residirá en su aplicación auténtica, en función de las necesidades y particularidades subregionales y nacionales; es decir, se deberán aplicar hasta en las especificaciones de cada descripción de puesto, en las que se indicarán las competencias que se corresponden con los criterios de rendimiento asociados. No se puede esperar que el personal preste servicios de forma competente si carece de las cualificaciones y formación pertinentes para desempeñar las tareas previstas en la descripción de su puesto. Por ello, los marcos de competencias y las directrices existentes de la OMM elaborados para que el personal y la dirección de los SMHN sean competentes de forma sostenida se actualizarán y mejorarán continuamente atendiendo a las evaluaciones de las necesidades de los SMHN.

Un enfoque orientado a la sostenibilidad de las competencias también requiere una auténtica formación continua para mantener y seguir desarrollando las competencias. Pocas organizaciones disponen de los recursos presupuestarios necesarios para ello. La formación interna, en el puesto de trabajo, del personal para el personal es una solución. Los Miembros de la OMM también tienen muchas oportunidades de complementar su formación interna en los Centros Regionales de Educación y Formación de la OMM, que ofrecen sesiones de formación práctica en línea y presenciales con expertos de todo el mundo.

La mejora continua de las competencias y de los programas de educación y formación profesional de la OMM dotará a los SMHN de la confianza y la capacidad necesarias para adaptarse a realidades en constante evolución. No obstante, los SMHN deben lanzarse a evaluar sus necesidades y competencias para que dichos programas sean pertinentes y estén conectados con las realidades de la organización.