

Conferencia del Premio de la OMI

por Sue Barrell



Sue Barrell realizando su disertación en la conferencia del Premio de la OMI durante el Decimonoveno Congreso Meteorológico Mundial, en mayo de 2023.

A menudo hablamos de los datos como la esencia de la Organización Meteorológica Mundial (OMM). En efecto, los datos han sido fundamentales para la OMM y, antes para la Organización Meteorológica Mundial (OMI), desde el principio. A medida que la OMM ha ampliado el concepto de sistemas Tierra y ha acogido la era digital, los temas relacionados con los datos han adquirido mayor importancia. Sin embargo, a veces nos olvidamos de que el corazón de la OMM es su gente y que sin ella no habría datos, y mucho menos sistemas, intercambio, colaboración, servicios, investigación ni innovación.

Muchas personas destacadas en el seno de la institución verdaderamente global que es la OMM han desempeñado un papel en el establecimiento y la promoción de los objetivos de la meteorología internacional, desde los primeros días de la OMI hasta la actualidad. Pero yo me centro en la

gente como la “razón de ser” de la Organización ahora y en el futuro, en las personas como facilitadoras para hacer realidad la visión de la OMM: los objetivos de la meteorología internacional.

Quienes formamos la comunidad mundial de la OMM sabemos que la gente se ve afectada de muchas maneras por fenómenos peligrosos relacionados con el tiempo, el agua, el clima y la criosfera entre otros. Reconocemos que el alcance de estos impactos varía y depende de muchos factores, especialmente de la localización y de las circunstancias: por regla general, los que sufren los peores impactos son los más vulnerables y expuestos. Por lo tanto, las personas confían a la comunidad de la OMM la tarea de vigilar, investigar, comprender y predecir el estado del sistema Tierra y de brindarles datos, información y servicios que son muy necesarios para ayudarles y guiarles cuando los peligros amenazan. Mientras nos preparamos para ello y afrontamos los impactos y las consecuencias socioeconómicas de los fenómenos extremos de carácter meteorológico, climático, hídrico o medioambiental, la visión de la OMM habla de la resiliencia y el desarrollo sostenible de todas las naciones, especialmente de las más vulnerables.

El 23 de marzo de 2022, Día Meteorológico Mundial, el énfasis en la población se hizo más explícito cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, anunció su intención de garantizar que todas las personas en la Tierra estén protegidas por sistemas de alerta temprana en un plazo de cinco años e invitó a la OMM a liderar esa iniciativa. El [Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados](#) (ACNUR) habló en 2022 del vínculo claro y creciente entre el cambio climático y el desplazamiento, citando que desde enero de 2021 más de un millón de personas habían sido desplazadas de Somalia debido al conflicto y a la sequía. Refugiados y desplazados tienen un enorme interés en garantizar que se adopten medidas climáticas valientes, pero a menudo este debate queda en el olvido. El Alto Comisionado destacó la necesidad crítica de que la comunidad global trabaje unida para abordar este problema.

La comunidad de la OMM ha asumido el reto del Secretario General de las Naciones Unidas en estrecha colaboración con los organismos de las Naciones Unidas. Con nuestros colegas de la [Comisión Oceanográfica Intergubernamental de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura](#) (UNESCO) y del [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente](#), aportamos una voz verdaderamente global al desafío de vigilar, comprender e informar sobre el estado del sistema Tierra. Con la [Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres](#) (UNDRR), trabajamos para diseñar conjuntamente



Ceremonia del Premio de la OMI: Gerhard Adrian, Presidente de la OMM, con Sue Barrell, ganadora del Premio de la OMI, y su marido Kevin Barrell.

servicios de alerta temprana para satisfacer las necesidades de las personas más vulnerables. Proporcionamos información a mecanismos mundiales, como el [Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático](#) (IPCC) y la [Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático](#) (CMNUCC), con el objetivo de estimular compromisos y medidas auténticas para comprender, reducir y mitigar el cambio climático, así como para adaptarse a este, en beneficio de la población en todo el mundo. Iniciativas internacionales como el [Sistema Mundial de Observación del Clima](#) (SMOC), la [Vigilancia de la Atmósfera Global](#), el [Programa Mundial de Investigaciones Climáticas](#) (WCRP), el [Programa Mundial de Investigación Meteorológica](#) (WWRP) y la continua Vigilancia Mundial de los Gases de Efecto Invernadero desempeñan un papel importante en esta labor. Y todo ello depende de los sistemas y servicios básicos que sustentan la [Vigilancia Meteorológica Mundial](#), en continua evolución, supervisada estratégicamente por la OMM y prestada por sus Miembros a través de su personal.

La conexión entre los programas globales, a nivel nacional y de manera que llegue hasta las personas que necesitan ser informadas, alertadas, advertidas, movilizadas y mantenidas a salvo, es un desafío. La población no está al final, sino en el centro, de la cuestión.

Una amplia comunidad

La OMM debe centrarse más que nunca en su amplia comunidad de personas:

- El personal contratado directamente por la OMM: desde su equipo directivo hasta quienes apoyan su funcionamiento cotidiano y la ejecución de sus programas.
- Los titulares de cargos electos: el Consejo Ejecutivo y los órganos integrantes.
- Los expertos que dirigen y contribuyen al trabajo de comisiones técnicas, programas de investigación y actividades coordinadas regionalmente.

- Los Representantes Permanentes que, juntos y a través del Congreso Meteorológico Mundial, deciden las prioridades estratégicas de la Organización y las normas que los Miembros seguirán.
- Los asociados, organismos de las Naciones Unidas y organizaciones de ayuda, alianzas regionales, agencias espaciales y programas de investigación internacional, el sector privado, organizaciones humanitarias y muchos más: juntos brindamos una respuesta integrada y cohesiva a los desafíos meteorológicos, hidrológicos y climáticos globales.
- Los más importantes, los propios Miembros de la OMM: sus Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales (SMHN) y otras instituciones nacionales, sus ejecutivos y personal que manejan la infraestructura, recopilan y comparten datos, y diseñan y proporcionan información y servicios a las comunidades de usuarios finales a las que atienden.
- Y no menos importante, los voluntarios que ayudan a recopilar los datos de los que dependemos.

Es una gran comunidad y mucha gente. Pero las comunidades de usuarios a nivel global, regional, nacional y local de los servicios y datos de la OMM son mucho más grandes e igualmente diversas. Incluyen instancias normativas nacionales y locales que formulan marcos legales y asignan recursos para construir, apoyar y permitir que sus comunidades sean resilientes y estén organizadas para responder a las condiciones meteorológicas extremas y a los impactos del cambio climático. Incluyen las organizaciones de servicios de emergencia que ayudan a las comunidades a planificar, prepararse y responder a episodios extremos. Las organizaciones y empresas de servicios también planifican operaciones rutinarias y estratégicas basadas en información de la OMM. Y no olvidemos que también atendemos a la comunidad de investigación que proporciona la ciencia y los modelos futuros que, a su vez, ayudarán a la Organización a atender mejor a las comunidades venideras.



Sue y Helen Cleugh visitaron la estación de [Vigilancia de la Atmósfera Global](#) (VAG) de Kennook/Cape Grim, en el extremo noroeste de Tasmania en 2010 cuando eran copresidentas del Grupo de gestión de Cape Grim.

Por un lado, están la maquinaria y las personas de la comunidad de la OMM que trabajan juntas para desarrollar y distribuir datos, información y conocimiento y, por el otro, están las personas que utilizan esos recursos para prosperar y, en muchos casos, para sobrevivir. La evolución de la



A bordo de un barco que se disponía a desplegar una boya de detección de tsunamis para la *Oficina de Meteorología de Australia (BOM)*, en Townsville en 2010. Sue fue la primera meteoróloga en convertirse en alta ejecutiva de la BOM.



Sue con compañeros de trabajo en la sonda automática de la estación de la BOM en la isla de Lord Howe cuando era jefa de observaciones e ingeniería en 2011.

ciencia, los datos y la tecnología está cambiando esa dinámica. La automatización basada en modelos y nuevas herramientas, como la inteligencia artificial (IA), está permitiendo una rápida creación de productos con valor añadido, al mismo tiempo que genera demanda de nuevas habilidades y cambia las funciones de los profesionales de las agencias. En realidad, hoy en día no hay bandos sino un continuo de personas que buscan cosechar los beneficios que la ciencia, la tecnología y la innovación seguirán brindando. Las necesidades de las personas deben situarse en el centro de ese continuo.

Para lograrlo, necesitamos valorar mejor el papel de las personas dentro de nuestro sistema Tierra integrado. Si lo hacemos bien, construiremos mejores vínculos entre todo el conjunto de comunidades y pueblos, estaremos mejor informados, seremos más inteligentes, inclusivos y

productivos, y lograremos resultados mejores y más eficaces en todas partes.

Representación, confianza y capacidad

La llamada a la igualdad, a la diversidad y a la integración suele estar ligada a involucrar a más mujeres, a tener una mejor participación cultural, racial, etaria y regional, y a incluir a las personas con discapacidad dentro de nuestra población activa; pero no es una cuestión de justicia sino de empoderar y liberar el potencial de esos grupos menos representados para crear sociedades más justas. La igualdad, la diversidad y la integración, implementadas con eficacia, generarán beneficios reales para las organizaciones y para la sociedad, a través de la igualdad de participación y oportunidad y de una mayor productividad.

Sin embargo, para garantizar un enfoque más integrado centrado en las personas, a través de nuestra población activa y en materia de prestación de servicios, es necesario que también miremos a través de la perspectiva de la representación, la confianza y la capacidad.

Representación. La mayoría de los organismos gubernamentales deben vigilar la exactitud de su información y productos, pero ¿cómo miden en realidad su eficacia? ¿Saben si la información que proporcionan satisface las necesidades de toma de decisiones de sus usuarios finales? ¿Qué parte de la información, si corresponde, se utiliza? ¿Sabe el usuario interpretar la información y comprender lo que se pretende transmitir con el mensaje?

Garantizar que la información esté bien adaptada a las necesidades de los usuarios finales depende de lo bien que el personal de los organismos, especialmente los SMHN, conecte con las personas que utilizan la información. Este es un desafío dada la diversidad de comunidades, los diversos medios para que los usuarios accedan a la información y las numerosas aplicaciones y decisiones en las que esta se utiliza. Cerrar la brecha para construir una continuidad entre proveedor y usuario es considerablemente más fácil cuando ambos hablan el mismo idioma, tanto literal como metafóricamente. Quienes trabajan en los SMHN deben ser representativos de verdad de las personas a las que prestan servicios, abarcando diferencias culturales, lingüísticas, locales, de capacidad, geográficas así como de otros tipos.

Los organismos gubernamentales pueden servir mejor a sus comunidades cuando se parecen a ellas, hablan como ellas y trabajan activamente con ellas para comprender sus necesidades y para planificar y diseñar conjuntamente servicios y sistemas de prestación de estos. Cuando se alcance ese nivel de conexión entre las personas del organismo y quienes utilizan la información, mejorar la eficacia y medirla será más fácil y significativo.

Confianza. Es más probable que las personas busquen, usen y actúen con base a la información de una fuente fiable. La

confianza depende de muchas cosas, pero principalmente de nuestra capacidad de escuchar a los usuarios y luego entregarles de manera fiable la información útil disponible para su uso que refleje de verdad esas necesidades. La confianza surge de tener una buena representación de la comunidad dentro del organismo y depende de mantener conexiones sólidas entre la comunidad y los organismos que la sirven. El proveedor de servicios genera confianza respetando al usuario lo suficiente como para ser abierto y transparente cuando la incertidumbre es incómodamente alta y reconociendo cuándo no lo hace bien. La confianza construida cuando hace buen tiempo es especialmente importante en el momento en que amenazan fenómenos extremos. Una alerta temprana solo es eficaz si se confía lo suficiente como para desencadenar la respuesta adecuada.

Capacidad. Las personas, especialmente quienes pertenecen a varios grupos de diversidad, han encontrado y superado muchos desafíos diferentes, han aprendido a pensar y abordar los problemas de manera creativa y han acumulado una amplia gama de experiencias de vida. Tiene sentido invertir toda la capacidad potencialmente disponible en buscar y utilizar activamente todo el talento existente así como diferentes habilidades, experiencias y perspectivas. Hay una considerable evidencia de que los equipos diversos rinden mejor y toman mejores decisiones, por lo que todos los proveedores de bienes y servicios deberían aprovechar la diversidad natural representada en una población nacional.

Podemos hacer más, tanto dentro de la Secretaría de la OMM como en las instituciones de origen de los Miembros, para aplicar los principios de **igualdad, diversidad e integración** con mayor impacto, mirando a través de la perspectiva de **la representación, la confianza y la capacidad**. Esto es algo sobre lo que todos debemos actuar, individualmente y juntos.

“Las mujeres sostienen la mitad del cielo”, proclamó Mao Zedong para enfatizar la necesidad imprescindible de mujeres en todos los campos profesionales.

La igualdad de género es solo una parte del desafío al que nos enfrentamos, pero es uno importante. En su discurso



Sue después de hacer una presentación en la Conferencia Técnica de la Comisión de Sistemas Básicos (CSB) sobre el Sistema Mundial Integrado de Observación (WIGOS) de la OMM en Dubrovnik (Croacia), en marzo de 2009. Fue elegida vicepresidenta de la CSB en la siguiente reunión.



Sue embarcada a lo largo de la costa de Croacia con Fred Branski en 2009, tras su elección como vicepresidenta y presidenta de la CSB.

previo al Día Internacional de la Mujer a principios de este año, el Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, advirtió que al ritmo actual de cambio, se necesitarían otros tres siglos para alcanzar el objetivo cada vez más distante de la igualdad de género. Pidió una “acción colectiva” en todo el mundo por parte de los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado para proporcionar educación con perspectiva de género, mejorar la capacitación e invertir más en “cerrar la brecha digital de género”. En particular, puso el foco de atención sobre la enorme brecha de género en la ciencia y la tecnología. Es ilustrativo que se hayan necesitado 47 años para galardonar a la primera mujer con el Premio de la OMI: Joanne Simpson en 2002. El ritmo se ha acelerado un poco, pero 20 años después, soy solo la cuarta mujer en recibir el Premio.

¿Cómo podemos ser el cambio que necesitamos en la OMM y constituir un ejemplo para las Naciones Unidas y sus organismos Miembros? ¿Cómo podemos aumentar la igualdad, la diversidad y la integración de toda nuestra gente, para representar mejor y generar confianza en nuestras comunidades de usuarios, y utilizar toda la capacidad disponible para nosotros y, a través de eso, desarrollar nuestra capacidad para situar de verdad a las personas en el centro de nuestro sistema Tierra integrado?

Empezar en casa

Mi desafío a la comunidad de la OMM, especialmente a los Representantes Permanentes, los jefes de organismos, los líderes y todos aquellos que influyen en las políticas y prácticas en nuestras instituciones, tiene varios aspectos. Este es un caso en el que la solución empieza en casa. No sucederá sin su liderazgo, pero no es difícil.

En primer lugar, es necesario asumir un compromiso auténtico para aumentar la diversidad de sus propios organismos nacionales, tanto para mejorar la productividad y el beneficio nacional como para alcanzar un beneficio mundial a través de la OMM. Los beneficios fluirán en muchas direcciones: una mejor representación de la diversidad en su población se traducirá en un servicio mejor y más accesible para todos, aumentará la eficacia y la productividad del equipo, mejorará la distribución por edades en toda la organización, lo que respaldará la planificación de la sucesión para desempeñar funciones clave y aumentará la confianza y la credibilidad de la comunidad en general en los servicios prestados.

Hay formas sencillas de hacer esto:

- Trabajar más duro para mantener la diversidad alcanzada mediante la mejora de permisos familiares, trabajo a tiempo parcial o trabajo flexible para TODO el personal, no solo las mujeres. La normalización de dichas disposiciones para todo el personal garantiza que todos sean tratados por igual, respetados por sus elecciones y que tengan más probabilidades de permanecer en la organización y de buscar nuevas funciones y ascensos: todo el personal también será un ejemplo visible para los potenciales empleados.
- Tratar bien a los empleados los convierte en los mejores defensores, especialmente cuando se parecen a las comunidades a las que sirven. Se puede aprovechar esta promoción a través de un programa de embajadores CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Alentar a todo el personal y en todas las disciplinas CTIM a salir y hablar sobre su trabajo: visitar escuelas y grupos comunitarios, así como reuniones locales, lingüísticas o culturales, tanto en ciudades como en áreas rurales. Demostrar que la diversidad y la integración son prácticas normales en el lugar de trabajo. Hacer que corra la voz, animar a estudiantes de todas las edades y géneros a estudiar materias CTIM y a aspirar a trabajar en sus agencias. Equipar a sus embajadores con accesorios sencillos e información sobre investigaciones, datos y servicios. Pero tendrá más impacto conseguir que el personal hable sobre su trabajo, por ejemplo, meteorólogos, hidrólogos, especialistas en tecnologías de la información, ingenieros, investigadores, climatólogos, glaciólogos, etc. Como dice el refrán, ¡si no puedes verlo, no puedes serlo!
- Revisar los procesos de contratación y promoción para todos los puestos, no solo para los puestos CTIM, para asegurarse de que la igualdad y la diversidad se reflejen en todos los aspectos, entre ellos la descripción del puesto y el panel de selección. Promover activamente el trabajo realizado y las habilidades que se necesitan en áreas y entre grupos que no están bien representados en su población activa. Publicar puestos vacantes o admitir becarios a través de medios que sean accesibles en esas comunidades. Involucrar al personal representativo en la divulgación.
- Colaborar con el personal de diferentes grupos de diversidad para comprender cómo se ve y se siente el éxito de la integración y dar forma a sus acciones como corresponde.
- Revisar las prácticas laborales y los programas de formación, especialmente para puestos técnicos, para eliminar barreras implícitas o prejuicios subconscientes que podrían desanimar a una variedad más diversa de solicitantes.
- La orientación y la creación de redes informales son herramientas sencillas y rentables para generar confianza y compromiso y para fomentar la retención y el desarrollo. Si no puede establecer su propio programa de orientación, se puede ajustar con una iniciativa nacional, como a través de una academia científica u otras instituciones CTIM, o buscar asesoramiento del equipo de la Secretaría de la OMM.
- Animar al personal a participar en los [programas de orientación, creación de redes y alianzas de la OMM](#), reuniendo a expertos experimentados con personal más joven o nuevo para compartir experiencias y fomentar el crecimiento, y contribuir a la planificación de la sucesión en equipos de expertos y dentro de su organización.

En segundo lugar, ser más proactivos en el nombramiento de expertos para participar en equipos y grupos de trabajo a nivel regional y a través de la base de datos de expertos de la OMM. Esto genera beneficios en varios frentes y devuelve valor a su propio servicio, a través del desarrollo personal de los individuos, de la traducción de nuevas técnicas, ideas, sistemas y datos entre su organismo y la OMM (en ambos sentidos), y a través de las redes que sus expertos construyen y las conexiones que establecen. La actual escasez de expertos diversos en la base de datos pone en duda los procesos que funcionan en los organismos



Sue posando en el círculo polar antártico, de camino a la base australiana de Casey, en febrero de 2018. “La investigación antártica es la clave para resolver muchos problemas”, comentó Sue. “En particular, para comprender y mitigar los impactos del cambio climático y proteger los entornos naturales para el futuro.”



Es posible que Sue haya establecido un récord al visitar el Ártico menos de un mes después de la reunión del Grupo de Expertos del Consejo Ejecutivo de la OMM sobre Observaciones, Investigaciones y Servicios Polares y de Alta Montaña (EC-PHORS) en Laponia en marzo de 2018.

Miembros: ¿será que las mujeres y los grupos minoritarios no están representados en los organismos o que no se tienen en cuenta para ser nombrados en puestos de experto de la OMM?

Se necesitan acciones específicas para cambiar esta situación:

- Aplicar los principios de igualdad y diversidad, y los límites cuando existan, seleccionando expertos para proponerlos a la base de datos de expertos de la OMM con el objetivo de ser inclusivos y representativos de todos los grupos de diversidad.
- Proponer más en lugar de menos; esto es especialmente importante en regiones con una mayor proporción de países en desarrollo y menos desarrollados; es posible que no todos sean convocados, pero las comisiones técnicas y otras podrán seleccionar expertos de una gama más amplia que refleje tanto a la diversidad de nuestra comunidad como a las muchas áreas de especialización.
- Convocar a expertos ajenos a los SMHN cuando la experiencia fundamental se encuentre en otra parte: contactar con expertos en océanos, hielo, agua, clima, espacio y otros organismos, así como con el mundo académico, para solicitar candidaturas. Hacerlo también construirá mejores redes y conexiones a nivel nacional.
- Pedir comentarios de las comisiones técnicas y de los presidentes o coordinadores sobre las contribuciones realizadas por sus expertos. Animar a aquellos con alto potencial a continuar con su compromiso, a evolucionar hasta convertirse en futuros presidentes de equipos de expertos y en puestos de liderazgo.

En tercer lugar, el sistema de gobernanza de la OMM constituye un gran ejemplo de cooperación internacional.

Nosotros, como líderes de la comunidad de la OMM, debemos esforzarnos por incluir a personas más jóvenes y diversas en las delegaciones que acuden al Congreso, al Consejo Ejecutivo y a las reuniones de los órganos integrantes. Ellas son los futuros líderes de nuestra comunidad. La participación en dichas reuniones brinda oportunidades para el desarrollo profesional y el establecimiento de contactos, y para la creación de alianzas para toda la vida, además de exponerlas a los procesos de gobernanza que son la columna vertebral de la OMM.

En cuarto lugar, la [Política Unificada de Datos de la OMM](#) es un vehículo excelente para aumentar la concienciación y la colaboración entre los organismos nacionales pertinentes, las instituciones académicas y el sector privado. El objetivo principal de la Política es mejorar el acceso a los datos de observación integrados del sistema Tierra como base para ofertas de servicios más integrales. Pero también es un medio para aumentar la colaboración y las redes, aumentar el grupo de expertos y mentores, y proporcionar más trayectorias profesionales ejemplares para la próxima generación de profesionales CTIM. También podría fomentar el intercambio y el desarrollo del personal, aumentar las oportunidades profesionales y mejorar la diversidad de muchas maneras.

La Secretaría y los expertos

La Secretaría de la OMM, como empleador y a través del trabajo de sus órganos técnicos y de expertos, también debe ser más proactiva. El [Plan de Acción de Género](#) actualizado proporciona una justificación bien elaborada de por qué la acción de género es importante y un conjunto valioso de acciones que marcarán la diferencia. Pero las acciones deben estar respaldadas por un compromiso real de recursos humanos y financieros a través del presupuesto central. La igualdad de género no es un juego de números; los beneficios de la igualdad y de la diversidad no se obtendrán sin una integración y un respeto auténticos.

El personal y los expertos de la OMM viajan por todo el mundo, física y virtualmente, en el desempeño de su trabajo. Colaboran con colegas de todos los Miembros de la OMM y de todo el sistema de las Naciones Unidas, y en muchos campos de especialización diferentes. Están en una buena posición para ser embajadores de la OMM y de su misión, para conectar a las personas dentro de la Organización y las comunidades asociadas, así como a través de la ciencia hasta el servicio continuo, y para mantener a las personas en el centro de todo lo que hacemos.

Las comisiones técnicas y la junta de investigación, así como los coordinadores de los grupos de trabajo regionales, dependen de expertos designados por los Miembros para completar sus equipos y cumplir con sus planes de trabajo críticos. Las acciones descritas anteriormente aumentarán el grupo de personas capacitadas y disponibles a las que pueden recurrir. Sin embargo, todavía recae



Reunión del personal y delegados australianos en el Consejo Ejecutivo (2016).

en ellos la responsabilidad de seleccionar a los expertos y formar equipos eficaces e inclusivos. La orientación por parte de expertos con más experiencia ayudará a la integración de expertos y conocimientos nuevos y más diversos en equipos y mejorará la participación del equipo, aportando nuevas ideas y enfoques. De manera importante, esto también ayudará en la planificación de la sucesión identificando y asesorando a posibles nuevos presidentes para garantizar una rotación más estructurada en el liderazgo. De igual manera, los investigadores que inician su carrera y que son nuevos en los programas de investigación de la OMM también se beneficiarán de la orientación de quienes tienen más experiencia. Estos nuevos investigadores tienen a menudo más ganas de contribuir y poseen más energía, ya que aún no están abrumados por las exigencias de tiempo y experiencia que el puesto requiere.

Una mayor diversidad y una representación regional más equilibrada en los equipos de las comisiones técnicas ayudarán a tender puentes con las [asociaciones regionales](#). Además, contribuirá a hacer realidad el proceso continuo, cerrando la brecha desde la OMM y los Miembros y su gente, hasta las personas que dependen de la información y los servicios que prestan.

Alertas tempranas para todos

Para terminar, vuelvo al desafío que el Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, ha planteado a la OMM. El objetivo de las Alertas Tempranas para Todos refleja el valor que se otorga a la vida de cada persona en la Tierra. Reconoce las crecientes amenazas a las que todos nos enfrentamos, especialmente los más vulnerables, no solo por los fenómenos meteorológicos extremos sino por su intensificación frente a un cambio climático absoluto.

Ha transcurrido más de un año dentro del horizonte de cinco fijado por el Secretario General de las Naciones Unidas. Es oportuno reflexionar sobre si de verdad está bien representado y conectado el continuo de personas a lo largo de todo el ciclo de valores del sistema Tierra integrado, desde los proveedores hasta los beneficiarios previstos. El desafío comienza en casa, por lo que es especialmente oportuno que los Miembros, a través de sus Representantes Permanentes, aceleren los esfuerzos para crear la población activa diversa e inclusiva necesaria ahora y en el futuro para servir mejor a la misión que compartimos y garantizar que la información compartida con los usuarios refleja auténticamente sus necesidades. Se trata de hacer el mejor uso de los recursos y la capacidad que compartimos para ofrecer los mejores resultados para todos. Y se trata de asegurarnos de que realmente estemos sosteniendo todo el cielo.

Agradecimientos

Me gustaría aprovechar esta oportunidad para dar las gracias y mencionar a muchas personas: he contado con el apoyo de muchos amigos en Ginebra y de expertos y colaboradores de todo el mundo durante mis 20 años de participación en la OMM; mis amigos, mentores, compañeros de trabajo y cada uno de los directores ejecutivos de la Oficina de Meteorología han valorado y motivado mi continua participación en la Organización; y lo más importante, mi familia, especialmente mi esposo Kevin y nuestros hijos, Christopher y David, que son una fuente constante de motivación, apoyo y amor, además de ser comprensivos con mis largas horas de trabajo y mis frecuentes ausencias.