

El próximo líder de la ONU enfrenta un trabajo con límites

La búsqueda de un nuevo secretario general plantea una pregunta difícil: ¿qué tipo de líder puede guiar a una organización que no puede simplemente dar órdenes a los países?



Una sala de reuniones mundial vacía con banderas y una silla central esperando al próximo líder.

La carrera para elegir al próximo **secretario** general de las Naciones Unidas está en marcha, según un reportaje publicado por PBS NewsHour del Council on Foreign Relations. Se espera que la persona ganadora asuma el cargo el Jan. 1, 2027, reemplazando a António Guterres y convirtiéndose en la 10th persona en ocupar el puesto desde que se creó la ONU después de la Segunda Guerra Mundial.

La elección importa porque la ONU está entrando en otro período difícil. El artículo describe a una organización de 81 años que enfrenta graves faltas de financiamiento, exigencias de **reforma** interna, un cambio climático que empeora, la expansión de la inteligencia artificial y tensiones crecientes entre países poderosos. El secretario general no gobierna el mundo, pero el cargo puede influir en qué problemas reciben atención, cómo se presentan las crisis y si los gobiernos sienten presión para actuar juntos.

El secretario general es el principal funcionario administrativo de la ONU, lo que significa que es la persona responsable de administrar el trabajo de la organización. El cargo también suele considerarse la cara pública del sistema de la ONU. Eso crea

una **tensión** incorporada. Se espera que quien ocupa el cargo hable en favor de la cooperación internacional, pero la ONU está formada por Estados miembros, es decir, países que tienen sus propios gobiernos, intereses, rivalidades y límites. Un secretario general puede exhortar, advertir, negociar y organizar. No puede simplemente ordenar a las naciones que sigan una **agenda**.

Por eso la selección no es solo un concurso de currículums. El artículo de PBS/Council on Foreign Relations señala que los expertos ven el trabajo como débil e influyente a la vez. Su influencia depende en parte de la habilidad de la persona, en parte de si los gobiernos aceptan sus **prioridades** y en parte de si la opinión pública mundial le da a quien ocupa el cargo espacio para impulsar sus ideas. En otras palabras, el próximo secretario general debe ser persuasivo en un sistema donde la **persuasión** puede ser la principal herramienta disponible.

La carrera de este año también plantea una cuestión de representación. El artículo dice que actualmente compiten siete candidatos, cuatro de ellos mujeres, lo que significa que la ONU podría elegir a su primera mujer secretaria general. También dice

que existe una fuerte posibilidad de que el próximo líder provenga de América Latina y el Caribe, basándose en una rotación regional informal. Informal significa que no es una regla escrita estricta; es una práctica que se ha desarrollado con el tiempo para distribuir el liderazgo entre diferentes partes del mundo.

Eso crea un debate real, no uno sencillo. Elegir a la primera mujer para dirigir la ONU podría importar de forma simbólica y práctica, especialmente para una organización que a menudo habla sobre la igualdad. Elegir a alguien de América Latina y el Caribe también podría responder a las preocupaciones de que el liderazgo mundial con demasiada frecuencia ha reflejado las preferencias de unos pocos Estados o regiones poderosos. Pero el próximo líder también heredará problemas que requieren habilidad de gestión, criterio diplomático y credibilidad ante gobiernos que pueden estar muy en desacuerdo entre sí. La pregunta no es si la representación importa o si la experiencia importa. Es cuánto peso debería tener cada una cuando el trabajo mismo tiene tantas limitaciones.

Los candidatos descritos en el artículo incluyen a exministros de relaciones exteriores, embajadores, funcionarios de la ONU y líderes de agencias internacionales. Sus propuestas se concentran en temas como prevenir guerras, reformar el Consejo de Seguridad de la ONU, reconstruir la confianza en la institución, mejorar los esfuerzos de desarrollo y hacer que la organización esté más orientada a los resultados. Esas frases señalan otra tensión: a menudo se critica a la ONU por no lograr lo suficiente, pero muchos de sus fracasos provienen del desacuerdo entre los países que controlan su **autonomía** y financiamiento. Un secretario general puede prometer reformas, pero las reformas normalmente requieren cooperación de los mismos gobiernos que podrían beneficiarse del sistema actual.

El proceso de selección en sí aumenta lo que está en juego. La Carta de la ONU, el documento que creó la organización, describe el papel del secretario general, pero no detalla las cualificaciones, las cualidades deseadas del líder, la duración del servicio ni un proceso completo de selección. Con el tiempo, la ONU ha establecido algunas expectativas mediante resoluciones y otros documentos. Esa flexibilidad puede permitir que la organización se adapte a nuevos problemas. También puede hacer que el proceso parezca menos transparente que una decisión normal de contratación pública.

Quienes apoyan la flexibilidad podrían argumentar que una lista rígida de requisitos sería un error. El mundo de 2027 no es el mundo de 1946, cuando se nombró al primer secretario general. El cambio climático, la inteligencia artificial y las tensiones geopolíticas actuales requieren habilidades diferentes de las necesarias en décadas anteriores. Un proceso amplio podría permitir a los gobiernos elegir a alguien adecuado para el momento.

Los críticos podrían responder que las reglas poco claras pueden proteger los antiguos arreglos de poder. Si el público no puede ver fácilmente qué cualificaciones importan más, se vuelve más difícil juzgar si se eligió al mejor **candidato** o si el resultado reflejó principalmente negociaciones a puerta cerrada. Para una institución que ya se preocupa por su credibilidad, la forma en que se elige al líder puede afectar cuánta confianza tiene ese líder desde el primer día.

El próximo secretario general no resolverá los problemas de la ONU por sí solo. El cargo tiene demasiadas limitaciones para eso. Pero la elección aun así señalará lo que los miembros de la ONU creen que la organización más necesita: una persona reformadora, una mediadora, una administradora, una voz moral, un avance en la representación o alguna combinación de todo esto. La dificultad es que ningún candidato puede representar perfectamente todas las prioridades al mismo tiempo.

Escrito a partir del reportaje de PBS NewsHour.

1. ¿Debería la ONU dar un peso especial a elegir a su primera líder mujer o a un líder de una región poco representada, incluso si otro candidato es considerado más experimentado en el manejo de crisis? Defiende tu posición.

Una buena respuesta: Una respuesta sólida debería considerar la representación como una fuente de legitimidad y confianza frente a las exigencias prácticas de liderar durante crisis de financiamiento, reforma y geopolítica.

2. ¿Es más probable que un líder con poder formal limitado pero una importante plataforma pública sea efectivo o inefectivo en la política internacional? Explica usando el papel del secretario general.

Una buena respuesta: Una respuesta sólida debería abordar el poder blando, la persuasión, la opinión pública y los límites creados por el control de los Estados miembros sobre la ONU.

3. ¿La ONU estaría mejor atendida por un proceso de selección más claro y basado en reglas, o por mantener el proceso flexible? ¿Por qué?

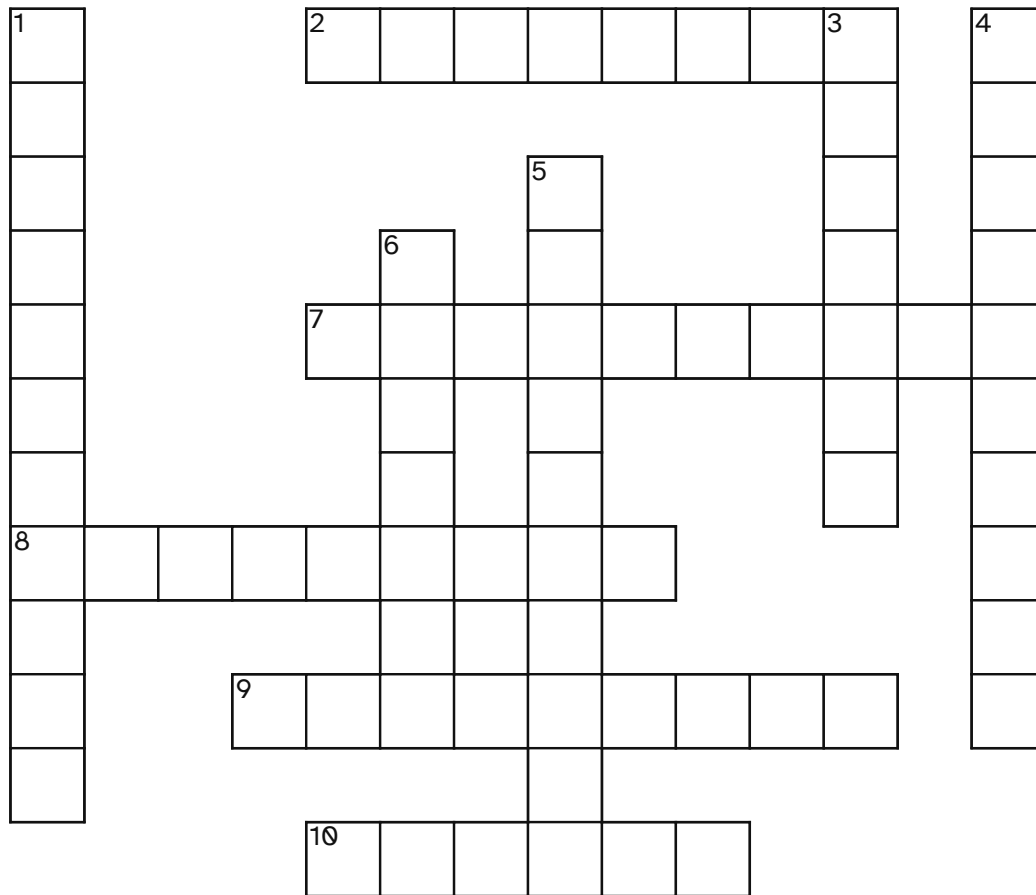
Una buena respuesta: Una respuesta sólida debería considerar la transparencia y la legitimidad por un lado, y la necesidad de adaptar las decisiones de liderazgo a los problemas mundiales cambiantes por el otro.

El próximo líder de la ONU enfrenta un trabajo con límites

O E C A V A T S S P E I P A I I E A
E T A U E I D I R O O I D L O Y L M
A I O T I A T E N S I O N N T O A D
H D A O A R A O M E D I A D O R P N
D D H R O G N L T C R I H C E M D I
P I A I P O E E A R T N O N S A I R
I A I D U R S N O E F A A R N I A A
I E T A G D I C D T R I D R T U E E
P D T D I P L O M A C I A C N U C U
A R N L I S L A R R E F O R M A A U
N I P E R S U A S I O N G D N P R E
R O D O T I A S D O D N R D B A R E
U A B M E R E A P I N A O S O V N N
E H P N L U T C A N D I D A T O N A
N R I S S S L O I R R N A E R F D G
E E T E D Z A M A H O U A F S A N O
S D N R D O A E M M O E I L A O A I
D N S S F R U I Q D E A E E N T E P

AGENDA	AUTORIDAD	CANDIDATO	DIPLOMACIA	MEDIADOR
PERSUASION	PRIORIDADES	REFORMA	SECRETARIO	TENSION

El próximo líder de la ONU enfrenta un trabajo con límites



HORIZONTALES

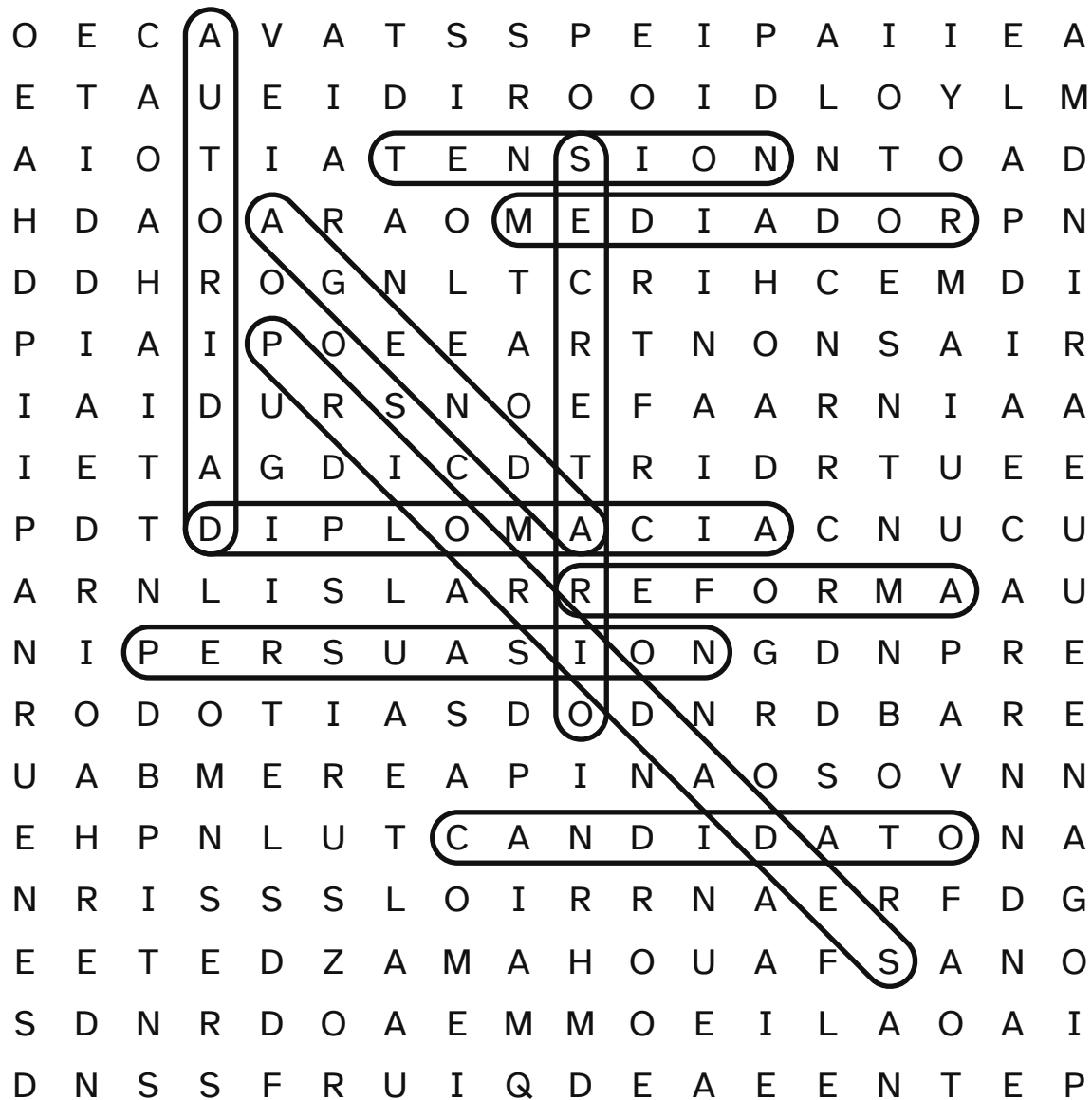
- 2 Una persona que ayuda a lados opuestos a comunicarse e intentar llegar a un acuerdo.
- 7 El principal funcionario administrativo de la ONU, elegido para dirigir su trabajo diario y hablar públicamente por la organización.
- 8 El poder o derecho de tomar decisiones, dar órdenes o controlar recursos.
- 9 Una persona que está siendo considerada o compite por un puesto o cargo.
- 10 Un conjunto planeado de metas, asuntos o acciones que alguien quiere impulsar.

VERTICALES

- 1 Los asuntos o metas considerados más importantes y que reciben mayor atención.
- 3 Un cambio que busca mejorar una institución, un sistema o una práctica.
- 4 La habilidad de manejar las relaciones y los desacuerdos entre gobiernos mediante la conversación y la negociación.
- 5 La capacidad de convencer a otras personas de apoyar una idea o actuar.
- 6 Un estado de presión o conflicto entre personas, grupos o países.

El próximo líder de la ONU enfrenta un trabajo con límites

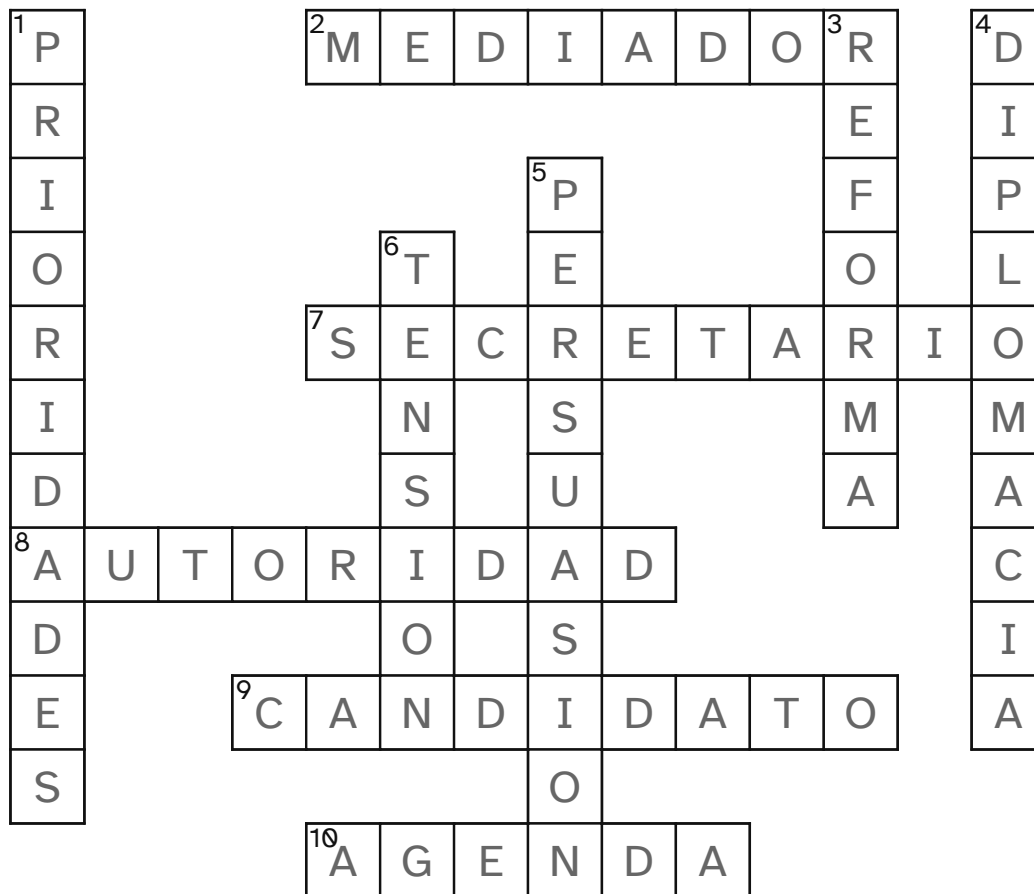
— solucionario



AGENDA AUTORIDAD CANDIDATO DIPLOMACIA MEDIADOR
PERSUASION PRIORIDADES REFORMA SECRETARIO TENSION

El próximo líder de la ONU enfrenta un trabajo con límites

— solucionario



HORIZONTALES

- 2 Una persona que ayuda a lados opuestos a comunicarse e intentar llegar a un acuerdo.
- 7 El principal funcionario administrativo de la ONU, elegido para dirigir su trabajo diario y hablar públicamente por la organización.
- 8 El poder o derecho de tomar decisiones, dar órdenes o controlar recursos.
- 9 Una persona que está siendo considerada o compite por un puesto o cargo.
- 10 Un conjunto planeado de metas, asuntos o acciones que alguien quiere impulsar.

VERTICALES

- 1 Los asuntos o metas considerados más importantes y que reciben mayor atención.
- 3 Un cambio que busca mejorar una institución, un sistema o una práctica.
- 4 La habilidad de manejar las relaciones y los desacuerdos entre gobiernos mediante la conversación y la negociación.
- 5 La capacidad de convencer a otras personas de apoyar una idea o actuar.
- 6 Un estado de presión o conflicto entre personas, grupos o países.

De dónde viene esto

Este artículo se escribió para 3andB a partir del reportaje que aparece abajo. No es una reimpresión: la redacción es nuestra y los hechos son de ellos.

PBS NewsHour

“Who will be the UN's next secretary-general? What to know about the selection process”

Publicado martes, 29 de septiembre de 2026

Consultado el miércoles, 30 de septiembre de 2026

<https://www.pbs.org/newshour/world/who-will-be-the-uns-next-secretary-general-what-to-know-about-the-selection-process>

QUÉ INCLUYE ESTE PAQUETE

El artículo con una nota para cada pregunta, una sopa de letras, un crucigrama y el solucionario de ambos.

COPIAS Y USO

Se puede imprimir, copiar y repartir libremente para uso en el aula. Conserve esta página con el paquete para que el próximo docente vea de dónde salió la noticia.

Hay más de donde vino esto

Si esta lección corta le funcionó a su clase, nuestros cuadernos completos van más lejos con el mismo cuidado:

- Unidades completas con edición para el estudiante y para el docente
- Soluciones resueltas de cada ejercicio
- Alineadas a estándares, probadas en el aula, listas para imprimir

Vea las lecciones completas en 3andB.com