



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

LICENCIATURA EN ENFERMERIA

DIRRECCION Y LIDERAZGO

TEMA: RESUMEN DE NUESTRAS UNIDADES

AUTOR: LAURA BEATRIZ PEREZ MOSHAN

LUGAR: SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

FECHA: VIERNES 04 DE DICIEMBRE DEL 2020

RESUMEN:

En el siguiente resumen hablaremos acerca de las cuatro unidades de las cuales adquirimos conocimientos desde hace aproximadamente seis semanas, con base a nuestro tema general o principal "DIRECCION Y LIDERAZGO". Hemos concentrado el siguiente contenido con los temas principales de cada unidad con la finalidad de tenerlo por entendido y de manera más clara.

INTRODUCCION:

El siguiente proyecto tipo resumen hablaremos acerca de los temas más importantes de estas cuatro unidades donde nuestro tema principal es "DIRECCION Y LIDERAZGO". Tomamos en cuenta también la finalidad de tener una buena dirección y liderazgo frente al demás personal, todo esto con el mismo objetivo de alcanzar éxito.

PASIÓN POR EDUCAR



CONCLUSION:

Todo este relato con base a los temas principales de nuestras cuatro unidades son una cadena consecutiva de las cosas principales o estrategias que podemos utilizar para lograr u obtener éxito en una empresa e incluso son estrategias que podemos poner en practica en nuestra vida diaria o en nuestra profesión.

Es muy importante tener en claro la definición de dirección y liderazgo pues de ahí parte todo lo demás, creo que las actividades principales u características es la empatía sin que esto se pierda todo lo demás se va ir logrando.

BIBLIOGRAFIA:

Antología de dirección y liderazgo.

Diapositivas de la primera clase.

Diapositivas de la segunda clase.

Diapositivas de la tercera clase.

Diapositivas de la cuarta clase.

“DIRECCION Y LIDERAZGO”

DIRECCION

UNIDAD 1

Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea para que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

La dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables de cada uno de los miembros de la estructura organizacional, y con la cual se refleja el logro de los objetivos organizacionales, así mismo por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.



La función de la dirección es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa y de lograr los objetivos de primera.

Teorías gerenciales de Douglas Mc Gregor:

La aportación principal de Douglas es la teoría “X” y la teoría “Y”, en ésta teoría se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes laborales.

En donde lo tradicional o teoría “X” son aquellos con poca confianza en el trabajador; y el lado humanista o teoría “Y”, se ven en los trabajadores, empleados y colaboradores como personas con grandes cualidades y cree que una labor enriquecida motiva al trabajador y éste produce más.

Tienen en comparación aplicar los mismos puntos pero se aplican de diferente forma, por ejemplo ambos tienen que ejercer: supuestos, valores del supervisor, actitudes derivadas y los resultados.

Sistemas de dirección de Likert:

Rensis Likert, renombrado en el campo de la psicología industrial, creó el denominado lidermómetro, “conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores”.

En las cuales ubica cuatro estilos gerenciales comunes:

- 1.- Autoritario explotador
- 2.- Autoritario benovente
- 3.- Consultivo
- 4.- Gerencial grupal o democrático.

Modelo de Madurez-Inmadurez de Argyris:

Chris Argyris, en relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que “el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen”.

Esto quiere decir que existe un desajuste en el comportamiento, e incongruencia entre lo que se enseña en el ámbito escolar de la primaria, secundaria e incluso en el nivel educativo profesional, en relación con lo que piden bastantes empresas, sobre todo las figuras de autoridad: gerentes y directivos, los cuales consideran el autoritarismo como la mejor forma de dirigir.



Argyris acentúa la relevancia que posee el aprendizaje organizacional en las empresas, algo que permitirá a la organización convertirse en “inteligente”.

Se propone que para el logro de esto, la implementación de un programa de capacitación, con el cual se permita a las personas obtener conocimientos, habilidades y valores para ayudarlos a trabajar en equipo y, con ello, colaborar en grupos maduros con la capacidad de auto dirigirse al aprender a desenvolverse de modo óptimo.

Antecedentes De Los Enfoques De Dirección “Situacional” Y De “Contingencia” (Fayol Y Follet)

Henry Fayol es el autor más reconocido en el terreno de la administración mundial, es denominado el “PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN MODERNA”.

Entre sus aportaciones principales destaca la universalidad de la administración, así como la relevancia de la administración en las universidades, el proceso administrativo, los principios generales de administración, y las áreas funcionales de las organizaciones que son los siguientes:

- Universalidad de la administración
- Proceso administrativo
- Principios de dirección

De las funciones principales para Fayol es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas, conforme el plan rector, y las estrategias que impulsen el desarrollo de la empresa.

Áreas funcionales:

Las áreas funcionales son la división departamental encargadas de realizar trabajos especializados.

Los tipos de áreas funcionales son:

Producción como área funcional

Finanzas como área funcional

Personal o recursos humanos como área funcional

Ventas, mercadotecnia y distribución como área funcional



Principio de dirección:

Los principales principios de la dirección que debemos considerar como una guía para el desempeño eficiente y eficaz en cualquier empresa son los siguientes:

- El principio de la coordinación de intereses
- Impersonalidad de mando
- La supervisión directa
- La vía jerárquica
- La resolución del conflicto
- Aprovechamiento del conflicto
- La motivación
- Liderazgo

Etapas de dirección:

- 1.- Toma de decisiones
- 2.- Evaluar alternativas
- 3.- Aplicar la decisión
- 4.-Integración
- 5.- Motivación
- 6.- Comunicación
- 7.- Supervisión
- 8.- Autoridad

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

UNIDAD 2

El liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano, sin permitir que los miembros pierdan su libertad, sin embargo es un hecho que en su labor, los líderes en la actualidad deben lograr acomodarse en pequeños espacios, ajustarse a escasos recursos, situación que impulsa al diseño de nuevas reglas de orden y convivencia más rígida que deberán ser acatadas por convencimiento propio.

El liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos,

PASIÓN POR EDUCAR



estimándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

Según Richard Nixon a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción.

“El líder ha de convencer y conmover, no basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder, si no que debe ser capaz de actuar. El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado”

Todos los jefes realmente poderosos que he conocido poseían gran inteligencia, disciplina, laboriosidad e infatigable y arraigada confianza en sí mismos. Les impulsaba un sueño que les permitía arrastrar a los demás. Todos miraron más allá del horizonte, y unos vieron con más claridad que otros.

¿Gerente o líder?

Gerentes = se les designa.

Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa.

Líderes = pueden designarse o surgir del grupo.

Estos pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

Componentes básicos del liderazgo:

1.- Autoridad o el poder del líder

Las fuentes de poder o influencia del dirigente son diversas:

- a. Poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones o comportamientos.
- b. Poder coercitivo, o capacidad de castigar.
- c. Poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a mandarle.
- d. Poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico.
- e. Poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder.



2.-La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.

3.-La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.

4.-El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

Antecedentes de liderazgo:

Lewin, Lippit y White realizaron algunas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30, bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros.

Estos autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo:

1.- Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.

2.- Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

3.- Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

Teorías del liderazgo:

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más.

Para estas teorías “el liderazgo” puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso.

Primeras Teorías del Liderazgo:

Durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.c.), el pensador chino, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz.

Dicha moral, basada en el altruismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la armonía social y el cumplimiento del deber, constituía en realidad una sistematización de ideas presentes en la cultura china, razón por la que se difundió con facilidad y contribuyó a modelar la sociedad y la política chinas sobre una base común como establece el propio Confucio.



Entre sus principales aportaciones podemos encontrar:

La autoridad la tenía el amo, ya que disponía de la vida y la muerte.

Terror, fuerza y muerte.

El esclavo producía poco, pero el coste era escaso.

Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”

La Teoría de los rasgos establece que “El liderazgo es algo innato: se nace líder”, nace entre 1900 a 1950.

La preocupación de estos autores era pues la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son.

Teorías del comportamiento:

Surgen de 1940 a 1950, proponiendo que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.

1º Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960

Apreciaron dos facetas en el comportamiento del líder:

-La consideración, (la sensibilidad y hacia las personas del grupo)

-La estructura inicial (preocupación por las tareas y responsabilidades)

Estas facetas determinan la valoración que puede hacerse de un líder como democrático, autocrático, etc.

2º Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947

Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes:

a) los que se preocupan por el trabajo a realizar

b) los que lo hacen por sus subordinados.

Manifestando que los líderes que se preocupan más por las personas logran más productividad y satisfacción.

3º Estudios de la Universidad de Texas

Se pudieron dar cuenta que daba lugar a la cuadrícula gerencial.

Teorías contingentes o situacionales:

1º Modelo de Fiedler (1967)

Proponiendo que el estilo del líder vaya de la mano con la situación

*si la situación es óptima cuando hay una buena relación del líder con su grupo y éste ejerce poder sobre su gente y hay una visualización clara de los objetivos.

2º El modelo de Evans y House



Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

3º El modelo de Hersey y Blanchard de la teoría situacional

El estilo del líder se señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas:

- Comunicar, donde el líder decide que, como y donde se realizarán las tareas.
- Vender, donde el líder define las tareas y convence al grupo.
- Participar, donde el líder y los subordinados comparten decisiones.
- Delegar, el líder se torna innecesario porque todo lo delega.

Otras teorías:

El Liderazgo Transaccional, se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda.

El Liderazgo Transformacional, este líder transformador es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados.

El Liderazgo del Siglo XXI, se dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo, por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen.

Liderazgo y ética profesional:

Primero vamos a definir liderazgo y ética;

Ética

la ética es a la moral lo que la teoría es a la práctica; la moral es un tipo de conducta, la ética es una reflexión filosófica.

Liderazgo

este un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.

Ética profesional

También llamada “código deontológico”, es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional.



Ética y profesión: una relación estructural:

Un análisis más contemporáneo del tema nos lleva a comprender la relación estructural y dialógica entre ética y profesión; si entendemos bien lo que es una profesión, y si visualizamos la ética desde una perspectiva amplia y profunda, esta relación resulta evidente e irrenunciable, de tal forma que puede afirmarse que toda profesión se ejerce desde una visión ética, y que toda visión ética conlleva una definición de lo que es una profesión y un buen profesional.

Los principios de ética profesional:

Desde los planteamientos de autores como Hortal (1996 - 2002), Hirsch (2004), Martínez (2006) y otros, estos principios fundamentales son:

- 1.-Principio de beneficencia
- 2.-Principio de justicia
- 3.-Principio de autonomía

Dificultades o errores del líder ético:

- 1.- Endiosamiento
- 2.- Perdida del contacto con la realidad
- 3.- Quedarse obsoleto
- 4.- Perdida de la motivación

ESTILOS DE LIDERAZGO

UNIDAD 3

Tipos de liderazgo:

La clasificación es la siguiente:

Liderazgo Natural

Liderazgo Transformacional

Liderazgo Burocrático

Liderazgo “De La Curva”

Liderazgo Empresarial

Liderazgo Autocrático



Liderazgo Democrático

Liderazgo Laissez Faire

Liderazgo Paternalista

Liderazgo Carismático

Liderazgo Lateral

Liderazgo Situacional

Pensamiento sistémico y liderazgo:

El pensamiento sistémico se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

La tecnología que inspira el pensamiento sistémico es la que se utiliza con los misiles teledirigidos, en donde, aunque el objetivo o meta específica sea movible se tiene la capacidad de llegar a dicho objetivo de varias maneras.

En los términos de recursos humanos, consiste en pensar como un todo, con el fin de no crear organizaciones fijas sino cambiantes y adaptables a las dificultades.

“El Pensamiento sistémico es una sensibilidad hacia los entrelazamientos sutiles que confieren a los sistemas vivos su carácter singular” Peter Senge.

Características del pensamiento sistémico:

El Pensamiento Sistémico tiene cualidades únicas que lo hace una herramienta invaluable para modelar sistemas complejos:

- Enfatiza la observación del todo y no de sus partes
- Es un lenguaje circular en vez de lineal
- Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas
- Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo
- Abre una ventana en nuestro pensamiento, que convierte las percepciones individuales en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada persona involucrada.



Técnicas de negociación:

En la negociación, también una parte intenta persuadir a la otra. Se ha dicho que negociar es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación, un conflicto de intereses. Puede ser un intercambio social que implique una relación de fuerza, una lucha sutil por el dominio. Esa fuerza se va desplazando de un lado a otro durante las diversas etapas, no es conveniente en una negociación que una de las partes se beneficie de una relación de fuerza desequilibrada que imponga sus condiciones a la otra parte.

Etapas de la negociación:

- 1.- La preparación
- 2.- La discusión
- 3.- Las señales
- 4.- Las propuestas
- 5.- El intercambio
- 6.- El cierre y el acuerdo

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

UNIDAD 4

Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las organizaciones por parte del líder, pero también la figura del seguidor tiene una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma. La relación líder-seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surgen entre ambos, puede suponerse que esta es igual para todos los seguidores, más sin embargo las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales.

La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Por tanto, es necesario clarificar tres conceptos:

Díada: es la relación que surge entre un líder y un seguidor.



Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Liderazgo transcultural:

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social. Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, así como la importancia de realizar comparaciones transculturales que permitan la validación de las teorías formuladas desde una perspectiva fundamentalmente norteamericana (Himmelweit y Gaskell, 1990; Markus y cols., 1996; Fiske y cols., 1998; Smith y Bond, 1993, 1998 y Moghaddam, 1998).

En nuestro país, la edición de este número especial del Boletín de Psicología también constituye una clara muestra de este interés plenamente justificado en un mundo como el actual en el que, por diversas razones, (globalización, inmigración, etc.) los contactos interculturales son cada vez más frecuentes. Fernando Molero Alonso es Profesor Titular de Psicología Social en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid). Existen diversas definiciones de cultura que varían según la perspectiva de los diferentes autores. Sin embargo, todas ellas vienen a señalar que la cultura está constituida por un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social.

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas (para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la Psicología Social).

Algunos líderes que han dejado historia:

TERESA DE CALCUTA

Teresa de Calcuta dedicó toda una vida los demás. Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.

Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950, organización que a su muerte (1997) contaba con nada más y nada menos que con más de quinientos centros y un centenar de países.



MAHATMA GANDI

Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

Estos ideales fueron los que le hicieron pasar a la historia. Su muerte, a manos de un asesino no hizo otra cosa más que engrandecer su leyenda.

NELSON ,MANDENA

Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica. Llegaría a ser presidente del Gobierno y ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país en 1994.

Recibió en 1993 el Nobel de la Paz.

ALAN MULALLY

Actual CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft.

A día de hoy, Ford está consolidada como una de las economías automovilísticas más potentes del mundo, gestionando por encima de los 7 mil millones de dólares por año.

BARACK OBAMA

Independientemente de estar de acuerdo o no con su tipo de política, el presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas.

Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

MARTIN LUTHER KING

Probablemente uno de los más importantes. Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente cientos de miles de personas en el capitolio de Washington.

También recibiría el Premio Nobel de la Paz en 1968.

PASIÓN POR EDUCAR



MARK ZUCKERBERG

Creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo.

Mark Zuckerberg ha creado una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su “buenrollismo” en la oficina.

ADOLF HILTER

Poco hay que decir del que es el mayor líder negativo de la historia.

Causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.

BENITO MUSSOLLINI

Contemporáneo de Hitler, Mussolini fue un dictador italiano que apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país.

Con el fin de la II Guerra Mundial fue derrocado y fusilado.

JOSEPH STALIN

Este político y militar ruso ejerció de dictador de la Unión Soviética entres los años 1941 y 1953.

Su régimen fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. Los historiadores estiman que las muertes durante su mandato rondan los 30 millones, siendo 800.000 presos políticos.

ROBERT MUGABE

Mugabe aprovecho su posición como precursor de la independencia de Zimbaue para subir al poder, en el cual aún sigue desde hace 30 años.

Su mandato es conocido por las torturas a la oposición y su mala gestión económica que ha llevado a una inflación devastadora.

Por si fuera poco, ha amasado una gran fortuna desviando el dinero público de su país en paraísos fiscales.

PASIÓN POR EDUCAR



KIM JONG UN

Jefe de estado de Corea del Norte. Su país se encuentra a día de hoy prácticamente aislado, siendo una difícil tarea poder entrar o salir de él.

Su mandato, heredado de su padre, está impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.

PAUL BIYA

Presidente de Camerún que lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. Paul Biya llegó a la presidencia para establecer sus ideales sobre una oposición que ya prácticamente ni ejerce como tal.

Además, ha ido modificando las leyes de elección y manipulando votos para garantizar su puesto de máximo mandatario del país.

ISLAM KARIMOW

Gobernador de Uzbekistán. Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos.

Por muy increíble que parezca, llegó a torturar a dos personas en agua hirviendo y mató en 2005 a cientos de personas que se manifestaban pacíficamente tras una rebelión en Andiján.

PASIÓN POR EDUCAR