

## Simplicidad y ejemplaridad en la Administración de justicia

**José Francisco Escudero Moratalla**

*Secretario Coordinador Provincial de Girona.*

**Daniel Corchete Figueres**

*Gestor Procesal de la Administración de Justicia*

**Sonia Alarcón Casermeiro**

*Tramitadora Procesal de la Administración de Justicia*

**Diario LA LEY**, Nº 10803, Sección Nueva Organización Judicial, 9 de Octubre de 2025

### ÍNDICE

[Simplicidad y ejemplaridad en la Administración de justicia](#)

[I. Introducción](#)

[II. Reglas generales](#)

[III. Reglas singulares](#)

[IV. Epílogo](#)

### Comentarios

#### Resumen

Este momento de cambio, con la implantación del modelo NUMO, con la LO 1/2025, es el momento propicio para que las dinámicas organizacionales cambien, e identifiquen lo que es necesario y tiene verdadero valor y sentido hacer en nuestra administración de justicia. Facilitar recursos, formación y materiales a los Secretarios de Gobierno y Coordinadores y a los nuevos Letrados de Administración de Justicia, Directores, Jefes de Área y Adjuntos, será una labor imprescindible para gestionar y estructurar con éxito sus respectivas organizaciones. Necesitamos reglas simples en un mundo cada vez más complejo. Una complejidad que está frenando el avance de nuestra organización, bloqueando la eficiencia y la mejora de la calidad de la justicia. Sin embargo, muchos responsables no se atreven a simplificar porque no saben cómo hacerlo, no porque no quieran. A pesar de toda la literatura existente sobre el tema, los líderes carecen de una guía coherente y de los materiales operativos necesarios que permitan introducir la simplicidad en su forma de trabajar y en la cultura organizacional. Asimismo, al principio, la digitalización alimenta la complejidad, añade más capas de dificultad a las interacciones. Una organización que simplifica, puede cambiar su curso y dirigir sus recursos a los resultados. La simplicidad implica redefinir los parámetros a su esencia, y hacer con carácter prioritario, aquellas tareas que valen. La complejidad hoy en día está acabando con la habilidad de innovar, de manera que la simplicidad se convierte en una ventaja competitiva en nuestra época. Si aprendemos a eliminar redundancias, comunicar con claridad y hacer de la simplicidad un hábito, las personas y las organizaciones pueden identificar las actividades que consumen tiempo sin generar eficiencia y mejora. Pero la realidad es que se ha creado un «ecosistema» en el que nadie asume responsabilidades, todos tramitan, y la transparencia se ahoga en formularios. Es una máquina que se mueve sin avanzar...

## I. Introducción

«Yo lo que deseo es una parcela en el campo, una no muy grande, donde haya un huerto, y cerca de la casa un manantial y, al lado, un bosque»  
(Horacio).

Necesitamos reglas simples en un mundo cada vez más complejo. Una complejidad que está frenando el avance de nuestra organización, bloqueando la eficiencia y la mejora de la calidad de la justicia (1) . Sin embargo, muchos responsables no se atreven a simplificar porque no saben cómo hacerlo, no porque no quieran. A pesar de toda la literatura existente sobre el tema, los líderes carecen de una guía coherente y de los materiales operativos necesarios que permitan introducir la simplicidad en su forma de trabajar y en la cultura organizacional. Asimismo, al principio, la digitalización alimenta la complejidad, añade más capas de dificultad a las interacciones.



Además, en esta permacrisis (2) estructural, la configuración burocrática de poder es muy reticente a los cambios... La lucha por la sencillez es una lucha contra el poder, es decir, una lucha por la ciudadanía (Pacuco). Pero la burocracia es compleja. La complejidad es el refugio del poder (Pacuco). La «*adicción a lo complejo*» viene del hecho de que se valora más a las personas y a las organizaciones que «*hagan más*» y no a las que «*hacen menos*». Es lo que se denomina «*postureo*» (3) o trampantojo. No obstante, el problema es que más no es igual que mejor; de hecho, puede crear confusiones, puede ser innecesario, genera estrés y puede hacer perder el foco de lo que realmente importa. La simplificación permite a las personas dedicar su tiempo en actividad que genera valor. Una organización que simplifica, puede cambiar su curso y dirigir sus recursos a los resultados. La simplicidad implica redefinir los parámetros a su esencia, y hacer con carácter prioritario, aquellas tareas que valen. La complejidad hoy en día está acabando con la habilidad de innovar, de manera que la simplicidad se convierte en una ventaja competitiva en nuestra época. Si aprendemos a eliminar redundancias, comunicar con claridad y hacer de la simplicidad un hábito, las personas y las organizaciones pueden identificar las actividades que consumen tiempo sin generar eficiencia y mejora. Pero la realidad es que se ha creado un «*ecosistema*» en el que nadie asume responsabilidades, todos tramitan, y la transparencia se ahoga en formularios. Es una máquina que se mueve sin avanzar...

Este momento de cambio, con la implantación del modelo NUMO, con la LO 1/2025 (LA LEY 20/2025), es el momento propicio para que las dinámicas organizacionales cambien, e identifiquen lo que es necesario y tiene verdadero valor y sentido hacer en nuestra administración de justicia. Facilitar recursos, formación y materiales a los Secretarios de Gobierno y Coordinadores y a los nuevos Letrados de Administración de Justicia Directores, Jefes de Área y Adjuntos, será una labor imprescindible para gestionar y estructurar con éxito sus respectivas organizaciones.

## II. Reglas generales

«*Quien huye de sus obligaciones morales es un desertor*» (Marco Aurelio).

Hay metanarrativas para microtiempos de urgencia como el que vivimos. De este modo, a lo largo del tiempo, se han formulado reglas y leyes no escritas que encapsulan lecciones universales, aplicables en numerosos aspectos de la vida. Estas reglas, basadas en observaciones comunes, han sido enunciadas por pensadores de diferentes campos. Contienen lecciones o argumentaciones que van más allá de su simplicidad. Desde la claridad mental, el compromiso con la excelencia, la preparación para lo inesperado, la prioridad del conocimiento, hasta la sabiduría de la paciencia, cada principio ofrece una herramienta valiosa para la vida organizativa. Al implementar estas leyes, no solo se mejora nuestra capacidad para afrontar desafíos, sino que también se genera una forma de actuar y pensar más reflexiva y estratégica. Así:

**A) LEY DE KIDLIN (4)** . «**La claridad en el pensamiento precede a la claridad en la acción**». «**Si escribes un problema de forma clara y específica, habrás resuelto la mitad**». Es la primera tarea de un organizador. Debe hacerse de un modo específico y concreto, evitando declaraciones vagas o generales. Descomponiendo el problema en partes más pequeñas y sencillas se facilita la comprensión. Lo que lleva a la proposición de diversas soluciones, fomentando la creatividad y una mentalidad abierta. De todas ellas,

se eligen las mejores opciones considerando su viabilidad, eficacia y otros factores relevantes. Por último, su implementación y la monitorización para verificar su efectividad.

**B) LEY DE OCKHAM.** «*Cuando hay varias explicaciones posibles, la más simple suele ser la correcta*». «*En igualdad de condiciones, la explicación más simple suele ser la más probable o mejor*». En ciencia, «*la explicación más simple y suficiente es la más probable, mas no necesariamente la verdadera*». Conocida como la **navaja de Ockham** (5) , **principio de economía** o **principio de parsimonia** (*lex parsimoniae*). Las explicaciones nunca deben multiplicar las causas sin necesidad. Cuando se ofrecen dos o más explicaciones de un fenómeno, es preferible la explicación completa a la simple, siempre tenemos que intentar explicar lo desconocido en términos de lo conocido. Parece de sentido común, pero no lo es. Porque lo habitual es lo contrario: complicar lo simple, enredar lo evidente, buscar causas ocultas donde bastaría con observar los hechos con lógica (observar, razonar, eliminar lo superfluo). Es un freno al pensamiento mágico. Un recordatorio de que, a menudo, lo evidente es suficiente. Permite pensar con claridad en una época como la actual —saturada de ruido informativo donde la complejidad puede ocultar mentiras—. La justicia también lo usa (6) .

**C) LEY DE KLEENEX** (7) . «*Hay que ser solución, no problema*» (Pacuco). «*Nunca bajes la cabeza. Nunca te des por vencido y te sientes a llorar. Encuentra otra manera*» (Satchel Paige). En numerosas ocasiones, unas veces a nivel individual por la propia inclinación de la naturaleza humana; otras, a nivel colectivo ante las carencias de la propia organización del trabajo (falta de medios y recursos), de la tardanza o la falta de respuesta de los diversos centros de poder (Ministerio, Departament, Coordinación, etc.), se ha establecido un discurso de la queja, la protesta, que de alguna forma distorsiona el funcionamiento normal del equipo y genera unos estados de ánimo y opinión, poco saludables para el normal funcionamiento de la institución, y que devasta sobremedida la confianza en las personas. Por ello, como método de trabajo, hay que acostumbrarse a generar y buscar pautas de interpretación complementarias que, en cualquier momento, pero especialmente en situaciones de carencias, disrupciones, faltas episódicas de medios, etc., que nos ayuden a paliar y superar las crisis, las disfunciones, o las incidencias concretas que se nos presenten. Por ello, es necesario generar dinámicas positivas y proactivas de implicación, de autoreforzamiento, de búsqueda de soluciones internas y reafirmación del propio equipo, que potencien la concepción profesional del grupo, en la creencia de que probablemente somos mucho mejor de lo que nos creemos. Porque tener fe y confianza en uno mismo es el principio de la tarea. Así, el/la LAJ (y el/la gestor/a como colaborador directo inmediato del LAJ) están llamados a asumir un papel clave; deben potenciar y mantener una actitud, una adaptabilidad y un compromiso proactivos consigo mismo y con las personas que operan bajo su responsabilidad (8) . «*Un campeón no tiene miedo de perder*» (Bill J. Moffitt King). «*Nunca se puede derrotar a una persona que nunca se rinde*» (Babe Ruth). «*La obra humana más bella es la de ser útil al prójimo*» (Sófocles). En momentos de crisis los inteligentes buscan soluciones, y los inútiles culpables. De las dificultades nacen milagros. Por eso, aléjate de la gente gris, le gusta robarnos los colores: pon tus colores al servicio de la organización y de tu prójimo.

**D) LEY DE GILBERT** (9) . «*Cuando asumes una tarea, encontrar las mejores maneras de lograr el resultado deseado siempre es tu responsabilidad*». «*El éxito no es la clave de la felicidad. La felicidad es la clave del éxito. Si amas lo que haces, encontrarás el mejor camino para lograrlo*». Esta ley recuerda que el compromiso con la excelencia personal es esencial para cualquier tarea asumida. Y destaca la importancia de la responsabilidad personal y la búsqueda de la excelencia en el trabajo. Lo que implica no solo cumplir con las tareas asignadas, sino también buscar proactivamente las mejores prácticas y métodos. Ser audaz y valiente: «*Tu mejor maestro es tu último error*» (Steven Bartlett). Al adoptar esta mentalidad, los individuos y equipos pueden mejorar no solo su rendimiento, sino también contribuir a una cultura organizacional más efectiva y dinámica.

**E) LEY DE PRICE** (10) . La Ley de Price es un principio matemático que establece que **un pequeño número de individuos en cualquier organización o grupo son responsables de una gran parte del rendimiento o resultados totales**. Según la Ley de Price, en cualquier grupo de personas, aproximadamente el 50 % del trabajo es realizado por la raíz cuadrada del número total de personas en el grupo. Por ejemplo, en un grupo de 100 personas, los 10 individuos principales son responsables del 50% de la producción. La importancia de la Ley de Price radica en el hecho de que proporciona información sobre la productividad y el rendimiento de un grupo. Esta información puede ser útil de diversas maneras, como la

identificación de los mejores operadores y el reconocimiento de sus contribuciones a la organización. También puede ayudar a las organizaciones a generar estrategias, asignar recursos, priorizar proyectos y mejorar su eficiencia y productividad general. Un estudio de Asana sugería que una parte significativa de los trabajadores participan en lo que se conoce como «*teatro de la productividad*», mediante el cual realizan tareas para dar la ilusión de parecer productivos. Eso ha llevado a cientos de organizaciones a invertir cada vez más en herramientas de control. Estos asistentes logran aumentar la productividad en alrededor del 15% y se espera que la cifra se dispare al 50% en próximos años.

**F) LEY DE FALKLAND (11)** . «*Si no tienes que tomar una decisión, no la tomes*». «*La indecisión puede ser una virtud si las circunstancias permiten reflexionar antes de actuar*». Este planteamiento se alinea con teorías modernas sobre la toma de decisiones, en las que se prioriza la recopilación completa de datos antes de actuar. Promueve un enfoque reflexivo, sugiriendo que es mejor esperar hasta tener suficiente información para tomar decisiones informadas. Este principio enfatiza la importancia de la paciencia y la restricción en la toma de decisiones, promoviendo la idea de que es preferible posponer una decisión hasta que haya una necesidad inmediata o hasta que se disponga de más información. También se relaciona con conceptos psicológicos como la «*fatiga por decisiones*», donde el exceso de opciones puede resultar paralizante. Al evitar decisiones innecesarias, las personas pueden mejorar su bienestar emocional y su capacidad para tomar decisiones efectivas en situaciones críticas. Asimismo, Barry Schwartz, psicólogo y autor de *The Paradox of Choice*, explica que tener demasiadas opciones no solo dificulta la toma de decisiones, sino que también aumenta la insatisfacción de aquello que finalmente elegimos.

**G) LEY DE WILSON (12)** . «*Si se prioriza el conocimiento y la inteligencia, la recompensa material o inmateral llegará*». «*El conocimiento no tiene límites; la gratificación siempre llega al que la busca*». «*El verdadero capital es el capital intelectual, no el financiero. Este último es un resultado del primero*». Este principio enfatiza la importancia del capital intelectual y su relación con el éxito financiero. La idea central es que, al enfocarse en la educación, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, las oportunidades de toda índole se convierten en un resultado natural de este enfoque. Las organizaciones que invierten en el aprendizaje continuo de sus miembros tienden a ser más exitosas, como se observa en gigantes tecnológicos que fomentan la innovación a través del desarrollo profesional basado en el reciclaje y la formación continua.

**H) LEY DE MURPHY (13)** . «*Si algo puede salir mal, saldrá mal*». Esta ley sugiere que, en situaciones complejas, es probable que ocurran problemas imprevistos. Lo que invita a la anticipación y la planificación para minimizar riesgos.

### III. Reglas singulares

«*Para cometer los errores de siempre, prefiero cometer otros nuevos*» (Chesterton).

Esto ocurre a todos los niveles jerárquicos, no solo a los niveles ejecutivos. En su obra «*Por qué lo simple gana*», la escritora Lisa Bodell ofrece estrategias, para introducir la simplicidad en cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño. A continuación, se resumen algunos de los principios estratégicos que Bodell presenta en su obra. Si se consiguen internalizar en el rol de la organización, pueden generar dinámicas positivas de trabajo y cambios de actitud en diversos operadores por su efecto arrastre (es más difícil el cambio de actitud que el cambio de escenario). Así:

**Principio 1. Lidera con el ejemplo.** El ejemplo es una lección que todos los seres humanos entienden y saben leer. «*La organización cambia y mejora con tu ejemplo, no con tu opinión*» (Pacuco). Como líder, debes ser el principal modelo a seguir en la simplificación. Si predicas la simplicidad, pero no la practicas, no inspirarás a los demás. «*El más elevado tipo de hombre es el que obra antes de hablar y practica lo que profesa*» (Confucio). «*Un buen ejemplo hace más fácil lo difícil*» (Pacuco). Debes incorporar la simplicidad en tu propia forma de trabajar, haciendo visible tu compromiso con la eliminación de la complejidad innecesaria. Las personas más inteligentes no dan consejos, dan ejemplos (Pacuco). A través de tu ejemplo, motivarás a los funcionarios a adoptar esta mentalidad, porque la paz se construye con el ejemplo. En resumen, «*el ejemplo contiene la palabra, es el mejor lenguaje*» (Pacuco)

**Principio 2. Establece una visión.** Como diría el filósofo «*en un minuto hay muchos días*». Proclamar que se quiere simplificar el trabajo no es suficiente. Para ganar el apoyo sostenido de los funcionarios y hacer de la simplicidad una forma de vida dentro de la organización, es necesario presentar una visión clara sobre lo que implica la simplificación

y lo que se puede lograr con ella. Una visión bien elaborada evitará malentendidos y motivará a los equipos a tomar mejores decisiones. Involucrar a todos en la formulación de esta visión también aumenta las posibilidades de éxito, ya que se sienten parte del proceso y contribuyen con ideas valiosas. La visión es la brújula que guía las decisiones (la estrategia), que concreta valores y cultura. Y para mandar con dignidad hay que servir con diligencia (Lord Chesterfield).

**Principio 3. Comunica con claridad.** Servir es comunicar. Una comunicación clara y concisa es esencial en cualquier organización. Los líderes deben modelar esta práctica y asegurarse de que las comunicaciones dentro de la organización sean simples y directas, evitando la sobrecarga de información innecesaria. «*Necesitamos pocas palabras para expresar lo esencial; necesitamos todas las palabras para hacerlo real*» (Paul Eluard). La cultura democrática de la organización no solo se muestra en ese sentimiento de pertenencia, sino en todas las decisiones que se toman. Por eso, son necesarias las «*buenas prácticas*» donde se definen todo tipo de cuestiones organizativas y de operativa: desde las normas de teletrabajo, la autogestión de equipos, y un largo etcétera de cuestiones.

**Principio 4. Simplifica la toma de decisiones.** En muchas organizaciones, la toma de decisiones se ve obstaculizada por la falta de claridad sobre quién tiene la autoridad para tomar decisiones. La simplificación pasa por reducir el número de personas involucradas en cada decisión. Revisar y agilizar este proceso puede liberar tiempo y recursos para centrarse en lo que realmente importa.

**Principio 5. Crea un código de conducta para la simplificación.** La simplicidad no consiste en imponer reglas estrictas, sino en establecer principios orientadores. Un código de conducta para la simplificación permite a todos asumir mayor responsabilidad y creatividad al resolver problemas. La creatividad no es un sustituto del conocimiento, sino su consecuencia. Sin embargo, es importante evitar que esta flexibilidad, se convierta en una nueva fuente de complejidad. La acción va por delante del conocimiento. Cuando haces las cosas de corazón, la gente no te debe nada, pero la vida te devuelve mucho (Andrés Alfonso)

**Principio 6. Crea un equipo de simplificación.** Aunque el apoyo de los altos ejecutivos es crucial para implementar la simplificación, es necesario contar con un equipo dedicado que lidere el esfuerzo. Este equipo debe ser un grupo facilitador que promueva y apoye la simplificación. La selección de este equipo debe ser cuidadosa, eligiendo personas con energía y compromiso para liderar el cambio. Aquí, las Secretarías de Coordinación Provinciales y los diversos Letrados Directores y Jefes habrán de trabajar en red, de la forma más consensuada y homogénea posible. Y racionaliza los mandos porque una estructura gerencial con demasiados niveles ralentiza la toma de decisiones y aleja a los líderes de la realidad diaria de los funcionarios. Reducir niveles innecesarios agiliza los procesos y elimina redundancias.

**Principio 7. Enfocarse.** La simplicidad es una buena idea, pero es fácil querer aplicarla en todos los aspectos de la organización. Sin embargo, intentar abarcar demasiado puede resultar contraproducente. Es fundamental establecer prioridades y concentrarse en proyectos clave que tengan un impacto significativo. Enfocar las estrategias de simplificación en áreas específicas asegura que se logren avances reales sin dispersar esfuerzos. La organización es imperfecta. La organización perfecta no existe.

**Principio 8. Establece mediciones claras.** Antes de comenzar cualquier proceso de simplificación, es fundamental establecer cómo se medirá la mejora. Sin indicadores claros, es difícil saber si la simplificación está funcionando. Las mediciones deben ser tanto cualitativas como cuantitativas y deben reflejar no solo el avance en la eliminación de la complejidad, sino también los resultados positivos. La labor del Coordinador es extraer sentido a partir de datos estructurados.

**Principio 9. Aumenta el compromiso y la motivación de los funcionarios.** Para que la simplificación tenga éxito, es esencial que los servidores se sientan motivados y comprometidos con el proceso. Esto se puede lograr vinculando la simplificación con las recompensas y reconociendo los logros alcanzados. Además, es importante pedir retroalimentación regularmente para evaluar cómo la organización en conjunto percibe el progreso y asegurarse de que la simplificación se convierta en un esfuerzo continuo. A todos nos cuesta admitir que puede interesarnos más la comodidad que el servicio. ¿Tú haces cada día todo lo que puedes? El día que creas en el equipo verás cómo se produce el milagro por que como dice Pacuco «*es fácil tener principios cuando eres jefe; lo más importante es tener principios cuando eres subordinado*».

**Principio 10. Crea operadores simplificadores.** La simplificación no debe limitarse a unos pocos líderes; debe ser un esfuerzo colectivo. Se deben enseñar a los servidores herramientas y comportamientos para ahorrar tiempo y reducir las tareas innecesarias. El reto actual de los líderes en el sector público es la adaptación al cambio necesaria para hacer que lo que son las necesidades de una comunidad se satisfagan por el sector público cuando cambia el entorno («*sociedad del riesgo*» de Ulrich Beck). Y en la selección de nuevos líderes se debe mostrar transparencia y responsabilidad, además de altos niveles de servicio a la sociedad para que la sociedad confíe en la gestión pública y se consiga un buen gobierno de las organizaciones públicas. La relación líder-colaboradores se presenta como un intercambio en el que ambos resultan beneficiados. El líder ha de ser una persona influyente y capaz de persuadir a otras personas, con características que lo diferencian del resto y ha de mostrar un interés hacia el bienestar de sus colaboradores, les escucha, mantiene un trato cercano y les trata de igual a igual. La experiencia laboral contribuye al desarrollo personal del ser humano, dentro de una transacción entre el líder y el colaborador, la cual aporta un beneficio mutuo. Hablar, participar (el líder se reserva un papel de facilitador y comunicador), fijar objetivos... La calidad de la relación entre el líder y los colaboradores, la estructura de la tarea y la posición de poder, el clima grupal y a las actitudes de los colaboradores hacia el líder implica que cuando los colaboradores muestran confianza, respeto y confían en el líder, las relaciones entre éste y sus colaboradores se consideran buenas. Asimismo, el líder debe planificar, dirigir, evaluar y premiar o no el trabajo de sus colaboradores. Hollander definió el liderazgo como un intercambio social, un proceso dinámico de evaluación mutua entre el líder y sus colaboradores. El líder aporta información valiosa para los colaboradores, les guía, y los colaboradores a cambio reconocen autoridad en el líder para dejarse influir (crédito idiosincrático).

**Principio 11. Hacer de la simplicidad una parte integral de la estrategia a largo plazo.** Una vez que la visión de la simplificación está clara, se debe integrar la simplicidad en la estrategia a largo plazo. Es fundamental pensar en lo que se puede quitar o reducir para concentrarse en lo esencial, en lugar de seguir añadiendo más capas de complejidad.

#### IV. Epílogo

*«Pon al lobo a redactar la ley y verás que devorar ovejas no es delito» (Pacuco).*

*«Nos olvidamos de que nunca está nadie más activo que cuando no hace nada, nunca está menos solo que cuando está consigo mismo» (Marco Poncio Catón 239-149 a.C, orador romano)*

- (1) Trámites dispersos, esperas y suspensiones interminables, reuniones múltiples, correos electrónicos innecesarios y tareas que no generan valor, son ejemplos de esta complejidad.

---

- (2) Día tras día, los problemas de este mundo se amontonan sin que surja ningún grupo capaz de gestionarlos positivamente. Existe una falta de valores morales, un pillaje generalizado sobre la naturaleza y los principios vitales. Hay una tremenda onda expansiva de las crisis que comienzan siendo sectoriales y relativamente modestas y acaban siendo amplísimas y generales. En este contexto, las instituciones sociales, carecen de verdadera capacidad reguladora susceptible de organizar flujos e intercambios, y se limitan a marcar pautas de alcance en la mayoría de los casos estrictamente teóricas.

---

- (3) En este estado de cosas, cada vez más, con más énfasis, se crean nuevas profesiones, nuevas funcionalidades, nuevas potencialidades, muchas de ellas innecesarias, generadas artificialmente que permiten que una gran parte de la sociedad subsista en base a ese «*permanente engaño*». Ya hace muchos años, el presentador y humorista argentino Joe Rigoli pregonaba a los cuatro vientos: «... *En el rollo está la solución*». Y con una mueca casi grotesca, puntualizaba el famoso «... *Yo... sigo*» que fácilmente puede servir de emblema a la época que nos toca vivir. Es lo que coloquialmente se conoce como el «*cuento*» ¿Cuántos seres viven/vivimos del cuento...? Y si se desenmascara la situación... ¿de qué subsistiríamos?..

---

- (4) La Ley de Kidlin es un concepto inspirado en la novela «*King Rat*», novela escrita por James Clavell, una herramienta definitiva para enfrentar y resolver problemas complejos en marketing y en la vida. Kidlin es el personaje ficticio de la novela de Clavell.

---

- (5) La denominación de navaja de Ockham apareció en el siglo XVII, y con ella se expresaba que mediante ese principio, el fraile franciscano Ockham (1285-1347) «*afeitaba como una navaja las barbas de Platón*», ya que de su aplicación se obtenía una notable simplicidad ontológica, por contraposición a la filosofía platónica que «*llenaba*» su ontología de entidades (además de los entes físicos. Ockham nunca escribió la frase que se le atribuye con esas palabras exactas. Pero sí dejó una formulación clara: «*Frustra fit per plura quod potest fieri per pauciora*», es decir, «*en vano se hace con más lo que puede hacerse con menos*». Con eso desmontó buena parte del pensamiento escolástico de su época, que se había convertido en una telaraña de entes abstractos y explicaciones sobrenaturales. Su propuesta: eliminar lo innecesario. No añadir entidades si no hacen falta. Prescindir de intermediarios para explicar lo que ya es comprensible con lo que tenemos delante. Fue una ruptura. Y le costó cara. Guillermo de Ockham llegó a enfrentarse con el Papa Juan XII por contradecir la doctrina franciscana de la pobreza, orden a la que el monje pertenecía.

---

- (6) En la valoración de pruebas, en la construcción de argumentos, en la búsqueda de hechos. Lo simple, cuando es suficiente, tiene más peso que lo rebuscado. Por eso, es importante la claridad y sencillez de pensamientos para encontrar la salida, la solución, el sentido.

(7) Ley elaborada por las personas que suscriben el presente artículo, ósea: José Francisco Escudero Moratalla, Daniel Corchete Figueres y Sonia Alarcón Casermeiro.

---

(8) Ambos deben tener una mente amplia de banda ancha, polifuncional y flexioperativa; deben saber evaluar las tareas que son importantes (aunque no sean urgentes), frente a aquellas que aun siendo urgentes no sean tan importantes; deben conocer las incidencias y disfunciones, definir acciones alternativas, buscar opiniones y crear las sinergias grupales necesarias que conllevan al cumplimiento de objetivos y a la consecución de las metas propuestas. Este mandato no es categórico, y evidentemente implica que ha de ser interpretado de acuerdo a la circunstancias concurrentes y particulares en cada caso, de modo que normalmente las organizaciones eficientes recurren poco a la queja; es decir, acostumbran a solucionar sus incidencias domésticas con los medios disponibles a su alcance dejando la queja para situaciones irresolubles y fuera del alcance de sus posibilidades logísticas. *«Posiblemente ustedes no son responsables de la situación en la cual se encuentran, pero lo serán, si no hacen nada para cambiarla»* (Martín Luther King).

---

(9) Daniel T. Gilbert, psicólogo social conocido por sus estudios sobre felicidad y toma de decisiones es el autor implícito de esta ley. Aunque esta regla no aparece en sus obras, refleja un principio ético universal sobre responsabilidad personal en la ejecución de tareas. La Ley de Gilbert se basa en principios de ética laboral promovidos por W. Edwards Deming, un pionero en gestión de calidad. Deming fue fundamental en la reconstrucción de Japón después de la Segunda Guerra Mundial y su enfoque ha influido en prácticas modernas de mejora continua.

---

(10) Esta ley lleva el nombre de Derek J. de Solla Price, un sociólogo británico e historiador de la ciencia que la introdujo por primera vez en 1965.

---

(11) Se atribuye a William Falkland, quien argumentó que las acciones innecesarias a menudo generan más problemas.

---

(12) Inspirada en las reflexiones del economista y sociólogo E.O. Wilson, esta ley destaca la importancia del conocimiento como el recurso más valioso. Wilson, conocido por su teoría de la sociobiología, enfatizaba que las habilidades y el intelecto son fundamentales para el progreso.

---

(13) Edward A. Murphy Jr., ingeniero aeroespacial estadounidense: Esta ley surgió durante experimentos con cohetes en 1949. Se formuló durante un experimento en el que un técnico instaló incorrectamente sensores que medían la fuerza G. Al descubrir el error, Murphy supuestamente comentó: *«Si hay más de una manera de hacer algo, y una de esas maneras resulta en un desastre catastrófico, entonces alguien lo hará así»*. Esta observación se convirtió en la base de lo que hoy conocemos como la Ley de Murphy.

---