

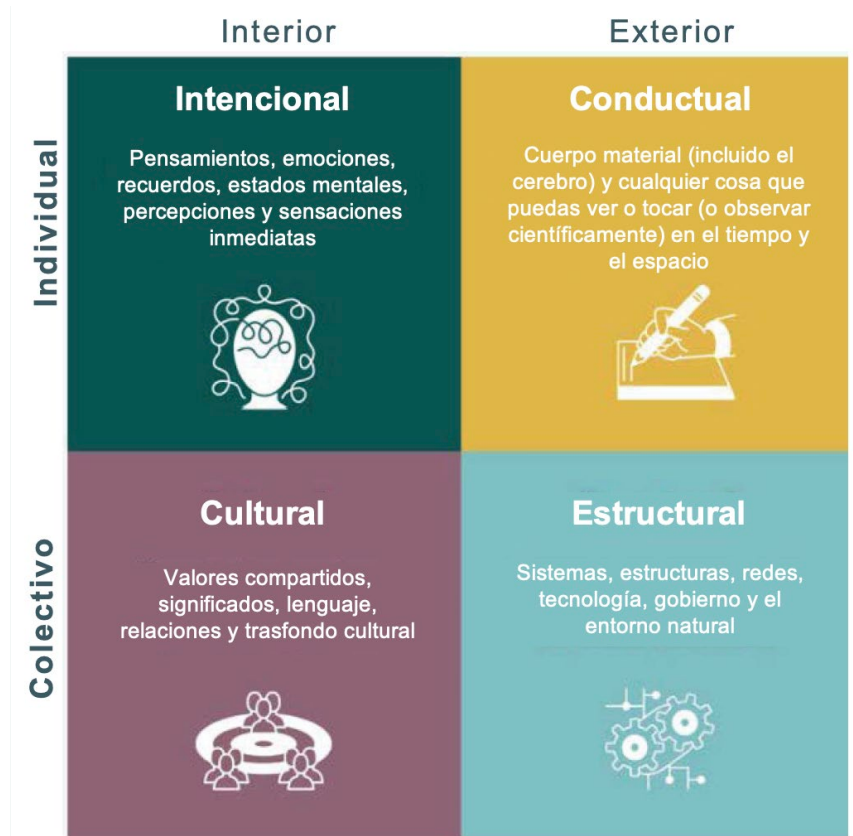
MODELO DE CUATRO CUADRANTES

Adaptado del trabajo de Ken Wilber

VISIÓN GENERAL

El Modelo de Cuatro Cuadrantes es un marco de trabajo para comprender el cambio de sistemas que enfatiza la interacción entre las dimensiones **internas** (mentalidades, valores, cultura) y **externas** (comportamientos, estructuras, políticas) del cambio, tanto a nivel **individual** como **colectivo**.

- **Cuadrante 1 (Interior Individual - Intencional):** pensamientos, creencias, emociones y modelos mentales.
- **Quadrant 2 (Individual Exterior - Behavioral):** acciones, habilidades y comportamientos observables.
- **Cuadrante 3 (Interior Colectivo - Cultural):** valores compartidos, relaciones y normas.
- **Cuadrante 4 (Exterior Colectivo - Estructural):** sistemas, instituciones y políticas.



Al ayudar a los grupos a ver que un **cambio de sistemas duradero requiere transformaciones en los cuatro cuadrantes**, la herramienta fomenta estrategias más holísticas que van más allá de soluciones superficiales.

CUÁNDO USARLO

- Al **inicio de un proyecto o una iniciativa** para construir un entendimiento compartido sobre la complejidad del cambio
- Cuando los grupos están **atascados en una sola dimensión** (p. ej., enfocándose sólo en la reforma de políticas sin abordar la cultura, o sólo en comportamientos individuales sin cambiar las estructuras).
- Para **mapear un desafío complejo** (p. ej., vivienda, salud, educación, medio ambiente) e identificar puntos de apalancamiento en los cuadrantes.
- Durante la **reflexión o evaluación** para evaluar dónde ha habido avances y dónde persisten brechas.

CÓMO USARLO

Presente el Modelo

- Comparta el diagrama de los cuatro cuadrantes.
- Explique que el cambio sostenible requiere prestar atención a todos los cuadrantes, no sólo a uno o dos.
 - Por ejemplo, imagine que usted pertenece a un grupo que busca abordar los residuos en su comunidad. Su gobierno local inició un programa de composta con recolección en la acera, pero pronto descubre que el personal de manejo de residuos pasa horas retirando vidrio, plástico y metal que no se pueden compostar. Si las personas de la comunidad no tienen creencias internas de que los residuos son un problema o no saben qué es la composta (C1), no adoptarán comportamientos para separar sus residuos de manera eficaz (C2), lo que resultará en un mal resultado para la composta en la acera (C4).

Enmarque el Problema

Plantee una pregunta guía: “Si queremos abordar [desafío], ¿qué está ocurriendo en cada uno de estos cuadrantes?”

Ejemplo: El aumento del suicidio adolescente puede entenderse en términos de mentalidades individuales (C1), desarrollo del cerebro adolescente (C2), normas y presiones culturales (C3) e influencias estructurales como las plataformas de redes sociales o los sistemas escolares (C4).

Facilite un Ejercicio de Mapeo por Cuadrantes

Divida al grupo en equipos pequeños o trabaje de forma colectiva. Puede usar diversas herramientas de facilitación para recopilar información para cada cuadrante. Por ejemplo,

puede dibujar los cuatro cuadrantes en un papelógrafo e invitar a las personas a añadir sus ejemplos en notas adhesivas y colocarlas en el cuadrante correspondiente. Si divide al grupo en equipos más pequeños, puede hacer que cada equipo se enfoque primero en un cuadrante y luego rote entre cuadrantes para añadir a las ideas del equipo anterior. En espacios digitales, puede usar pizarras en línea para hacer la misma actividad.

Pida a los participantes que generen ejemplos para cada cuadrante:

Q1 - ¿Qué creencias, miedos o esperanzas individuales moldean este tema?

Q2 - ¿Qué comportamientos observables, hábitos o habilidades son relevantes?

Q3 - ¿Qué valores culturales, relaciones o normas desempeñan un papel?

Q4 - ¿Qué políticas, estructuras o instituciones influyen en los resultados?

Identifique Puntos de Apalancamiento

Invite a los grupos a mirar a través de los cuadrantes: ¿Dónde ya tenemos impulso? ¿Dónde nos faltan estrategias?

Enfatice que los cuatro cuadrantes coevolucionan. El cambio en uno puede detonar o frenar el cambio en los demás.

Integre en la Planificación de Acción

Use los hallazgos del ejercicio para diseñar estrategias que integren las cuatro dimensiones. Puede preguntar: "Con base en cómo está funcionando actualmente el sistema, ¿qué nos gustaría probar para cambiarlo? Propón ideas para cada cuadrante."

Ejemplo: Una iniciativa de vivienda podría combinar la defensa de reformas de zonificación (C4) con narrativas para cambiar percepciones (C3), entrenamiento de liderazgo (C1) y nuevas prácticas entre arrendadoras/es e inquilinas/os (C2).

MODELO DE APRENDIZAJE COMUNITARIO

Cultura de Colaboración

Fortalezca las capacidades que apoyan el trabajo colaborativo, como el liderazgo facilitador, la comunicación, el intercambio de información y la responsabilidad compartida. Estos elementos fortalecen la capacidad de avanzar por las etapas del Modelo de Aprendizaje Comunitario.

El Modelo de 4 Cuadrantes es una herramienta para la fase de Cultura de Colaboración del Modelo de Aprendizaje Comunitario, ya que ayuda a mapear la naturaleza multidimensional del proceso de cambio. Para conocer más sobre herramientas de diálogo y las otras áreas del Modelo de Aprendizaje Comunitario, visite civiccanopy.org/clm.

