

LANDSCAPE™ RESUMEN EJECUTIVO

Diócesis Episcopal del Oeste de Carolina del Norte

Septiembre 2026



"Y esta es mi oración: que su amor se desborde cada vez más, con conocimiento y plena comprensión, para ayudarles a discernir lo que es mejor, para que en el día de Cristo sean puros e intachables, habiendo producido la cosecha de justicia que viene por medio de Jesucristo, para la gloria y alabanza de Dios."

— Filipenses 1:9-11



1. Introducción y datos demográficos de las personas encuestadas

Este informe de Evaluación del Panorama reúne comentarios de toda la Diócesis Episcopal del Oeste de Carolina del Norte, mientras la Diócesis se prepara para una transición episcopal. La evaluación se aplicó a finales del verano de 2026 y se ofreció en inglés y español. En total, 1,221 personas participaron en la encuesta, lo que refleja una muestra amplia y representativa-del clero, liderazgos laicos, personal y miembros de las parroquias en toda la región.

Rol / Representación	Número de personas encuestadas	Porcentaje del total del sistema
Miembro de la congregación	835	68.4%
Miembro del consejo parroquial	175	14.3%
Clero en activo	59	4.8%
Personal laico de la parroquia	49	4.0%
Liderazgo diocesano	45	3.7%
Clero jubilado	44	3.6%
Personal diocesano	14	1.1%

Los datos demográficos muestran que las personas encuestadas en esta evaluación son de mayor edad que en otras Asociaciones Regionales, con un 72% de 65 años o más. El 13% de quienes respondieron están en el rango de 55 a 64 años. El 6% se ubicó en el rango de 45 a 55 años. El 5% se encontró en el rango de 35 a 44 años de edad. El resto de las personas participantes (3%) tenía menos de 35 años. Las personas encuestadas fueron 97% blancas, 2% negras/afroestadounidenses, 0% indígenas/de Primeras Naciones, 1% latinas/hispanas/de origen español, 0% asiáticas/isleñas del Pacífico y 0% multiétnicas.

La antigüedad dentro de la congregación es relativamente baja, lo que sugiere que hay menos integrantes con muchos años de permanencia en la congregación. El 30% de las personas encuestadas ha formado parte de su congregación por más de 20 años, y el 34% se ha involucrado con su congregación en los últimos cinco años. Además, los tamaños de las congregaciones muestran una mezcla equilibrada entre iglesias pequeñas, familiares, pastorales, de transición y de tamaño programático

2. Medidas de vitalidad y análisis por cuadrantes

Para ser una Asociación Regional o instancia intermedia verdaderamente vital, se necesitan dos cosas: altos niveles de satisfacción y altos niveles de energía. La satisfacción es esa sensación de tranquilidad y bienestar al trabajar en conjunto dentro de la organización. También implica la ausencia de discordia y la construcción de relaciones significativas en Cristo. La energía es pasión con intención y un fuerte sentido de propósito dentro de la organización.

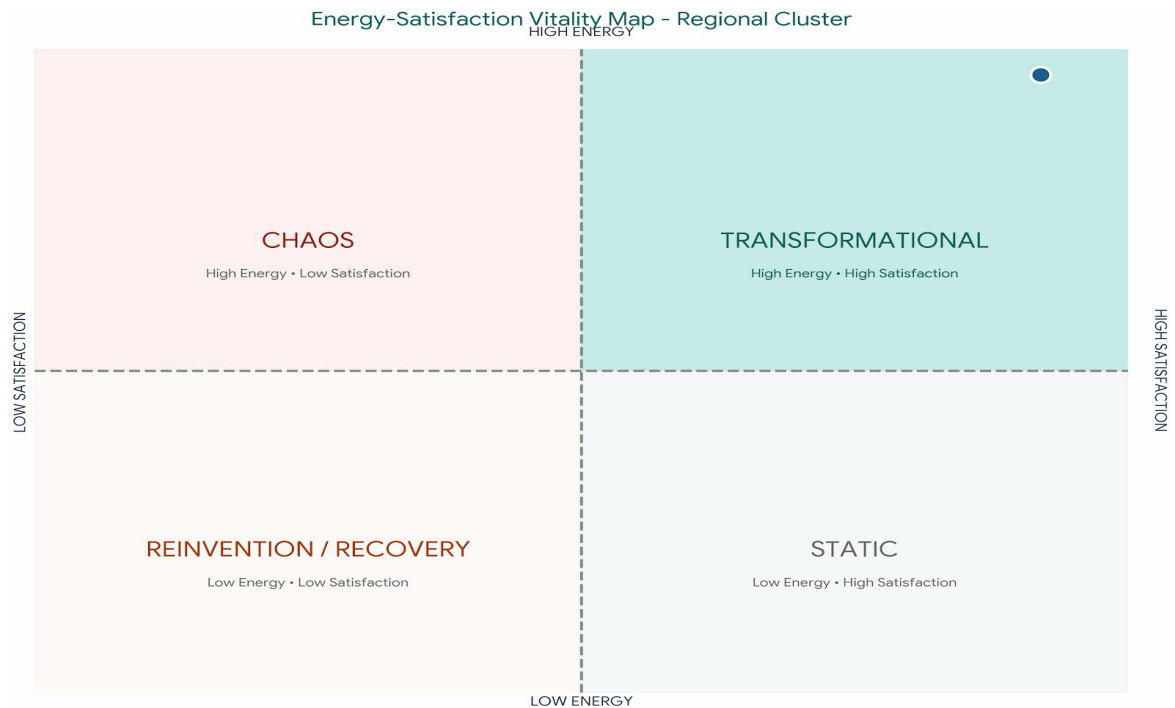


En términos generales, aproximadamente el 46% de las personas encuestadas están claramente satisfechas con cómo van las cosas en la Diócesis Episcopal de Carolina del Norte Occidental. Aproximadamente el 38% de las personas considera que hay un fuerte sentido de propósito o energía, y que la gente dentro de la Diócesis no solo cumple por cumplir en el trabajo. En comparación con otras Asociaciones Regionales, la satisfacción se ubica en un rango alto, y la energía está en un rango muy alto. Esto indica que la medición general de vitalidad de esta Diócesis se encuentra en un rango alto a muy alto al compararla con otras asociaciones regionales. Al revisar las tendencias de satisfacción, el 9% de las personas encuestadas dijo que esta Diócesis está más débil que hace tres años, el 46% estuvo de acuerdo en que está más fuerte, y el 45% indicó que la fortaleza se mantiene igual. Estos datos sugieren que la fortaleza percibida de esta Diócesis es mayor que la de la Asociación Regional típica.

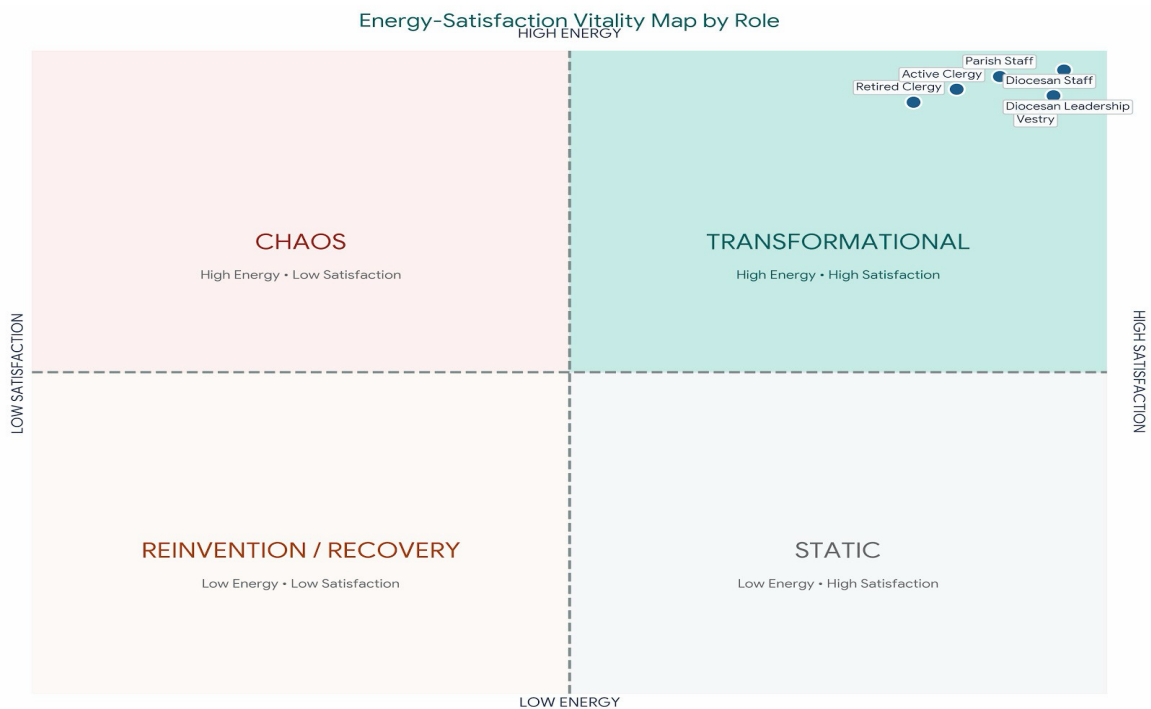
Cuadrante de salud diocesana: Cuadrante de transformación

Los niveles actuales de satisfacción y energía muestran que la Diócesis Episcopal de Carolina del Norte Occidental se ubica en la sección superior-derecha del cuadrante de Transformación

- **Implicaciones estratégicas:** Las organizaciones en el Cuadrante de Transformación presentan alta vitalidad y buen ánimo. Las opciones estratégicas se centran en fortalecer los recursos para las congregaciones, ampliar la oferta de programas y profundizar el impacto del ministerio regional.
- **Preparación para el liderazgo:** Las y los miembros muestran una disposición extraordinariamente alta para seguir el liderazgo (Índice de Miembros Listos para Seguir, calificado como *Muy Alto* con 92), lo que señala un entorno abierto de mente y receptivo para un nuevo Obispo.



Grupos dentro de la Diócesis están viviendo experiencias similares en cuanto a sus niveles de energía y satisfacción. Estos datos muestran que todas las personas participantes en esta diócesis reportan mayor energía y satisfacción. Los datos longitudinales de 2015 además indican que esta Diócesis se encuentra en una posición más sólida y más saludable en este momento.



3. Factores sistémicos de satisfacción y energía

Los factores clave son puntos de apalancamiento críticos que influyen fuertemente en cómo las personas encuestadas evalúan su experiencia diocesana en general. Para identificar qué tan satisfechas y con cuánta energía se sienten las personas dentro de la Diócesis Episcopal del Oeste de Carolina del Norte, quienes respondieron se enfocan en cinco áreas o factores distintos. Si las personas perciben que la Diócesis está trabajando bien en estas cinco áreas, los datos indican que su satisfacción y energía probablemente aumenten. De la misma manera, si las personas perciben que estas cinco áreas no están funcionando bien, sus niveles de vitalidad probablemente bajen.

Descripción del factor clave	Impacto en la satisfacción	Impacto en la energía
El espíritu que se vive en nuestra Diócesis hace que la gente quiera involucrarse lo más lo más posible.	Alto	Alto
Nuestra Diócesis ayuda a sus miembros a involucrarse al encontrar funciones que se ajusten a sus dones.	Alto	Alto
Nuestra Diócesis ha tenido éxito en ayudar a congregaciones como la mía a ser más vitales y eficaces.	Alto	Moderado
Como Diócesis, hacemos un buen trabajo comunicándonos entre nosotros de manera que nos mantiene al tanto y participando.	Alto	Moderado
Nuestra Diócesis hace un buen trabajo ayudando a cada integrante a comprender que tiene un papel importante que desempeñar.	Alto	Alto

4. Factores Críticos de Éxito (Necesidades Sistémicas Apreciativas)

Replantear los factores críticos de éxito desde el enfoque de la Indagación Apreciativa pone en relieve oportunidades sistémicas clave en las que esta Diócesis querrá seguir enfocándose en lo siguiente:

- **Toma de decisiones transparente:** Garantizar que, al tomar decisiones, seamos abiertos y transparentes sobre cómo se toman esas decisiones y sepamos escucharnos unos a otros.
- **Conexión & Colegialidad:** Una cultura donde vivimos un alto nivel de colegialidad y conexión en toda la Diócesis.
- **Alineación Estratégica & Claridad:** Comunicar estratégicamente de manera que nos mantenga informados y conectados.

5. Principales Prioridades Futuras & Referentes Comparativos

Personas encuestadas de todos los roles señalaron hacia dónde conviene dirigir más energía y recursos:

- **Prioridad #1:** Asumir un papel de liderazgo al trabajar con iglesias que están pasando por dificultades (Puntaje promedio: 3.71 - principal prioridad entre laicos, consejo parroquial, clero en activo y liderazgo diocesano).
- **Prioridad #2:** Brindar al clero y a otras personas líderes en las congregaciones estrategias que les permitan llegar a nuevos integrantes (Puntaje promedio: 3.52).
- **Prioridad #3:** Fortalecer a las congregaciones para que sean más efectivas al atender problemáticas que impactan a sus comunidades cercanas (Puntaje promedio: 3.44)

Nota de benchmarking (Referentes regionales inusualmente altos):

- **Conocimiento de la misión:** Trabajar con congregaciones locales para aumentar el conocimiento de la misión de la Diócesis obtuvo una calificación inusualmente ALTA frente a los referentes regionales nacionales.
- **Profundidad espiritual:** Profundizar nuestra capacidad espiritual como congregaciones para responder a la vida con serenidad, confianza y esperanza

6. Índices de Áreas de Desempeño Sistémico

La Evaluación del Panorama analiza siete áreas clave del desempeño organizacional frente a datos comparativos de referencia:

Índice del Área de Desempeño	Rango Percentil	Evaluación Comparativa
Índice de Moral	Percentil 93	Excepcionalmente Alto
Índice de manejo de conflictos	Percentil 91	Excepcionalmente Alto
Índice de participación	Percentil 88	Alto
Índice de liderazgo	Percentil 88	Alto
Índice de colegialidad	Percentil 83	Alto
Índice de gobernanza	Percentil 71	Alto
Índices de Apoyo a las Congregaciones	Percentil 90	Excepcionalmente Alto

7. Perfil de Liderazgo y Futuro Estratégico Preferido

La evaluación Landscape pidió a las personas encuestadas compartir las características que les gustaría ver en el siguiente Obispo de la Diócesis Episcopal de Carolina del Norte Occidental. A continuación se presentan las principales habilidades y cualidades mencionadas en esas respuestas:

Habilidades Críticas Deseadas en el Próximo Obispo

1. Capacidad de ser pastoral y accesible
2. Capacidad de expresar una visión clara hacia el futuro
3. Capacidad de administrar y asegurar la responsabilidad fiscal
4. Capacidad de generar unidad de propósito entre grupos diversos

Cualidades Personales Deseadas en el Próximo Obispo

1. Buen criterio y sabiduría
2. Integridad personal
3. Profundamente espiritual y de oración
4. Compasivo

Los datos indican que, además de lo que las personas que respondieron desean ver en las características del próximo Obispo, las siguientes habilidades serán importantes dentro de este sistema diocesano:

- **Con bases en la autoconciencia & la profundidad espiritual:** El próximo Obispo debe aportar una autoconciencia bien aterrizada que empiece por escuchar—reconociendo las fortalezas organizacionales ya existentes y celebrando las áreas de bienestar actuales en todo el sistema. Esta autoconciencia de base se sostiene en una profunda vida espiritual, lo que permite al líder cultivar una fe, esperanza y paz compartidas en toda la comunidad diocesana.
- **Comunicación clara & liderazgo de comunión:** La claridad de rumbo es clave para impulsar la participación en cada congregación. La persona ideal destacará por su comunicación clara, expresando de manera efectiva la visión diocesana para que cada parroquia entienda su papel dentro de la misión más amplia. Más allá de comunicar la visión, el Obispo debe ser profundamente relacional y de comunión, trabajando activamente para fortalecer la colegialidad, la confianza mutua y la cercanía humana entre el clero, las y los líderes laicos y los organismos regionales.
- **Innovación adaptativa & vitalidad comprobada:** La Diócesis busca a una persona líder con capacidad de adaptación—alguien capaz de tomar un sistema creativo y dinámico, y encaminarlo con constancia en la dirección correcta sin alterar sus valores esenciales. Junto con esa agilidad, el próximo Obispo necesita un historial comprobado de implementar estrategias innovadoras que impulsen la vitalidad congregacional, el crecimiento y la efectividad general.
- **Optimización de recursos:** El liderazgo debe ser práctico y solidario. El próximo Obispo debe destacar en la optimización de recursos, asegurando que las iglesias locales—en especial las parroquias pequeñas, rurales o con dificultades—estén conectadas de forma eficiente con el apoyo diocesano esencial, herramientas operativas y orientación para el ministerio.

Pilares clave de liderazgo:

Autoconciencia con los pies en la tierra: Da prioridad a identificar las fortalezas organizacionales ya existentes y las áreas de bienestar.

Capacidad de adaptación: Puede tomar un sistema creativo y adaptable y mantenerlo avanzando en la dirección correcta.

Trayectoria comprobada: Aporta estrategias innovadoras para impulsar la vitalidad congregacional, el crecimiento y la efectividad.

Conexional: Nos ayuda a seguir fortaleciendo nuestra colegialidad entre nosotros.

Comunicación clara: Comunica la visión diocesana con claridad para impulsar la participación en todas las congregaciones.

Profundidad espiritual: Fomenta una fe, esperanza y paz compartidas dentro de la comunidad.

Optimización de recursos: Conecta de manera eficiente a las iglesias locales con el apoyo y las herramientas diocesanas esenciales.

Futuro preferido estratégico

Aunque 32% de las y los integrantes tiene claridad sobre la visión de rumbo, 50% señala que se requiere un nivel moderado de cambios para cumplir las metas de misión a futuro. El futuro preferido para la Diócesis Episcopal de Carolina del Norte Occidental implica un episcopado colaborativo que acorte las distancias geográficas (en especial con las parroquias más apartadas/rurales), impulse el acercamiento intergeneracional con familias jóvenes y personas adultas jóvenes, y sustente el crecimiento sistémico en un ministerio evangélico auténtico.

Información de Holy Cow! Consulting

Holy Cow! Consulting es una S. de R.L. y ha estado presente en el centro de Ohio desde su fundación, hace más de 25 años. Desde entonces, HC!C ha colaborado con miles de iglesias y asociaciones regionales. Esta sólida base de datos permite a nuestros consultores aprovechar tanto comparativos de referencia como datos longitudinales para respaldar a los liderazgos de las organizaciones en la toma de decisiones, desde transiciones del clero hasta la planeación estratégica.

www.holycowconsulting.com



