

Plantilla · Programa de la Nueva Generación

Los cinco componentes con implementación paso a paso y roles definidos

Cómo usar: esta plantilla te da la estructura completa para establecer el programa formal de preparación de la siguiente generación. Adapta cada componente a tu familia específica pero mantén los cinco. Familias con programa formal preservan patrimonio con tasa tres veces mayor que familias sin programa.

Los cinco componentes obligatorios

Componente 1 · Presupuesto filantrópico personal

Cada miembro de la siguiente generación desde los 15 a 18 años recibe presupuesto anual (entre \$1,000 y \$25,000 según patrimonio familiar) para dirigir a causas propias. Requerimientos: investigar la organización, presentar caso al consejo familiar en 15 a 30 minutos, ejecutar la donación, y reportar impacto al año siguiente. Habilidades desarrolladas: investigación, presentación pública, evaluación de resultados.

Componente 2 · Mentor externo formal

Cada miembro tiene mentor asignado que no es padre ni madre. Perfil típico: asesor senior de firma patrimonial, ex-director general de negocio amigo de la familia, o académico especializado en empresas familiares. Reunión mensual de 60 a 90 minutos. Rol del mentor: espacio seguro para preguntas que la siguiente generación no quiere hacer a padres. Compensación típica: \$500 a \$2,500 por mes por mentor.

Componente 3 · Rotación por funciones patrimoniales

Períodos de 3 a 6 meses acompañando al asesor patrimonial, al director de impuestos, al responsable operativo de la oficina familiar cuando aplique. Objetivo: la siguiente generación aprende cómo se toman decisiones reales, no cómo suenan en presentaciones. Al final de cada rotación, presentación de aprendizajes al consejo familiar.

Componente 4 · Asiento observador en comité de inversiones

Desde los 20 a 25 años, asiento sin voto en el comité de inversiones familiar. Observa, hace preguntas, aprende razonamiento. Al llegar a edad definida por la constitución familiar (típicamente 28 a 35), transiciona a asiento con voto. Los 3 a 10 años de observación son donde se aprende gestión patrimonial real.

Componente 5 · Encuentro familiar anual

De 2 a 4 días al año donde la familia entera se reúne fuera de rutinas normales. Combinación de sesiones de negocios (reportes, discusión estratégica) + sesiones educativas (experto invitado, taller) + sesiones relacionales (actividades no financieras que construyen confianza). Sin encuentros anuales, la familia se fragmenta con distancia geográfica moderna.

Roles y responsabilidades

Fundador o generación 1	Provee capital para el programa, articula visión familiar, delega decisiones operativas a coordinador del programa.
Coordinador del programa	Frecuentemente el director de la oficina familiar o un miembro familiar dedicado. Gestiona logística, coordina mentores, organiza encuentros anuales, mide progreso.
Mentor externo por miembro	Reunión mensual con el miembro asignado de la nueva generación. Reporte semestral confidencial al coordinador con temas trabajados (sin divulgar detalles personales).
Miembros de la nueva generación	Compromiso escrito de participación anual. Preparación previa a cada reunión. Presentaciones puntuales al consejo familiar. Retroalimentación anual sobre el programa.
Consejo familiar	Aprueba presupuestos anuales del programa, evalúa progreso general, ratifica cambios estructurales, escucha las presentaciones filantrópicas de la nueva generación.

Presupuesto anual típico del programa: \$45,000 a \$120,000 para una familia con 3 a 5 miembros de la nueva generación. Retorno cualitativo: preparación real de la próxima generación versus el patrón documentado de fracaso multi-generacional que destruye 70% del patrimonio en la segunda generación y 90% en la tercera.