

Playbook · Sucesión del Family Office

4 dependencias peligrosas + diseño para sobrevivir + documentación

Cómo usar: la mayoría de family offices se crean alrededor del fundador y colapsan al fallecer. Este playbook cubre las cuatro dependencias más peligrosas y cómo diseñar el FO desde día 1 para sobrevivir la transición generacional.

Las 4 dependencias peligrosas

Dependencia 1 · Chief Family Officer indispensable

Sin backup entrenado + sin documentación de procesos = 6-12 meses de parálisis si el CFO sale imprevistamente. Solución: Deputy Chief Family Officer entrenado durante todo el tenure del principal, con acceso completo a documentación operativa.

Dependencia 2 · Fundador único decisor

Si el fundador aprueba todas las decisiones grandes personalmente, su fallecimiento crea vacío de decisión durante meses críticos. Solución: board of directors + investment committee con quórum válido sin la presencia del fundador desde el inicio.

Dependencia 3 · Relaciones personales sin institucionalizar

Los mejores managers, attorneys, y bankers son "amigos del fundador" sin relación formal con el office. Al fallecer, esos servicios degradan o se pierden. Solución: contratos formales entre entidades + segundo contacto identificado en cada firma proveedora + Chief Family Officer con relación directa.

Dependencia 4 · Conocimiento tácito sin documentar

Historia familiar, contexto de decisiones pasadas, razones detrás de estructuras existentes viven solo en la cabeza del fundador. Próxima generación hereda sin entender. Solución: documentación escrita sistemática + testimonios en video del fundador cubriendo racionalización de decisiones estructurales grandes.

Diseño para sobrevivir la transición

- Deputy Chief Family Officer identificado y entrenado desde año 1 del FO, con presencia en todas las reuniones estratégicas.
- Board of directors + investment committee funcionando con quórum válido sin presencia del fundador desde el establecimiento formal.
- Documentación escrita completa de: proveedores clave con datos de contacto secundarios en cada firma, historial de decisiones estructurales grandes con racionalización, family history con testimonios de fundador.
- Involucramiento próxima generación desde temprano — miembro activo del family council por 10+ años antes de transición esperada, no solo observador.
- Estructura de compensación con retención larga para personal clave (deferred comp, equity en co-inversiones familiares) que sobrevive fundador.
- Contratos con proveedores clave firmados entre entidades (no personas), con automatic renewal y notice period apropiado.
- Póliza D&O insurance suficiente para atraer directors independientes de calidad post-fundador.
- Family Mission Statement + Constitution documentados y ratificados por múltiples generaciones antes de transición.

Timeline recomendado de transición

T-10 años	Deputy CFO entrenado. Investment committee funcional. Board con quórum sin fundador.
T-7 años	Próxima generación activa en family council. Rising Gen program formal implementado.
T-5 años	Documentación completa de conocimiento tácito. Testimonios en video grabados.
T-3 años	Deputy CFO empieza a asumir decisiones operacionales; fundador solo estratégicas.
T-1 año	Transición efectiva completa. Fundador rol advisory únicamente.
T	Fundador fallece o retira; FO opera sin cambio operacional significativo.

Un family office bien diseñado no colapsa cuando el fundador muere — evoluciona. La prueba definitiva es simple: si el fundador toma 3 semanas de vacaciones y todo funciona sin problemas, el FO es institucional real. Si nada avanza sin él, es infraestructura personal disfrazada de institución.