

FORMACIÓN PARA DUEÑOS DE RESTAURANTE

PROGRAMAS MASTERESTAURANT

Consulta las próximas fechas y cupos

Ver programas →

Checklists

Cómo medir el impacto social de un programa gastronómico: *checklist antes vs después con Masterrestaurant*



Por **Diego F. Parra** · Actualizado 2026-09-27 · Impacto Social

MASTERESTAURANT®

Checklist

Cómo medir el impacto social de un programa gastronómico: *checklist antes vs después con Masterrestaurant*

Método probado en +8.400 restaurantes · 43 países

sateinstitute.org

VEREDICTO RÁPIDO

La medición de impacto social en programas gastronómicos requiere indicadores operativos verificables, alineados con ODS 8, 9 y 12, que traduzcan microoperaciones de restaurante (food cost, nómina, retención de talento) a cambios macroeconómicos (empleo formal, inclusión financiera, empleabilidad juvenil). Este checklist propone métricas antes-después, agrupadas por fase de implementación, con criterios de 'hecho' cuantificables y responsables asignados.

Un programa gastronómico social —capacitación de jóvenes en vulnerabilidad, fortalecimiento de microempresas, cadenas cortas de suministro, economía circular— genera empleo formal, ingresos permanentes y movilidad socioeconómica. Pero sin M&E estructurado desde el inicio, el dueño de restaurante no sabe si el programa está funcionando, y la banca multilateral no puede medir el retorno social de su inversión.

SATE Institute, aliado tecnológico Masterrestaurant S.A.S., traduce esa incertidumbre en indicadores operativos verificables: cifras de caja, retención, skills adquiridas, rotación, ingresos agregados. La agenda de desarrollo (ODS 8, 9, 12) vive en los datos del restaurante, no en las intenciones.

El checklist que sigue cubre cuatro fases de un programa típico: (1) línea base y diagnóstico operativo, (2) implementación y monitoreo de ciclo corto, (3) resultados de medio plazo (6-12 meses), y (4) cierre, ajuste y escalado. Cada fase lista ítems verificables con frecuencia (diario, semanal, mensual), criterio de éxito (cifra, porcentaje, evento), responsables sugeridos y la consecuencia de fallar en dinero real.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Comparativa lado a lado: checklist impacto social

	FASE DE MEDICIÓN	INDICADOR CLAVE (ODS 8, 9, 12)
Línea base operativa	✗ Food cost %, nómina % ventas, rotación anual, ingreso promedio empleado, acceso a crédito	✓ Registrar estado 'cero' en M&E: cifras de 6 meses previos documentadas, conteo de empleados formales e informales, formación previa medida en horas, acceso a servicios financieros
Reclutamiento e incorporación	✗ Número de jóvenes en vulnerabilidad identificados, evaluación de skills inicial, cohorte ingresada, género y rango etario	✓ Plan de capacitación diseñado por competencia (micro-credenciales Open Badges), mentor-coach asignado, ambiente de trabajo formalizado, contrato visible, seguridad social verificada
Desempeño operativo (ciclo corto)	✗ Producto preparado por joven (estándares de receta, velocidad, desperdicio), cumplimiento de turno, acciones correctivas aplicadas	✓ Registro de varianza de insumos por estación, tiempo de preparación por plato, feedback semanal documentado, promoción técnica observable (sube de estación o toma responsabilidades)
Inclusión financiera y productividad	✗ Ingreso mensual del participante vs propuesta inicial, acceso a cuenta de banco o billetera digital, ahorro inicial documentado, acceso a crédito o línea de emergencia	✓ Retención nómina (50%+ participantes a mes 6), ingresos agregados al restaurante por producto nuevo (plato, bebida, servicio diseñado por cohort), generación de empleos indirectos (proveedor local vinculado, comerciante de insumos, distribución)

	FASE DE MEDICIÓN	INDICADOR CLAVE (ODS 8, 9, 12)
Cierre y escalado	✗ Egreso planificado vs deserción, competencias certificadas (Open Badges emitido), inserción laboral (mismo restaurante, otra empresa, emprendimiento propio)	✓ Análisis de sostenibilidad: ¿el modelo operativo absorbió al egresado o a otro participante de la siguiente cohorte? ¿El programa generó un mínimo de 15% de ingresos adicionales sostenibles en el restaurante? ¿Se replica a otra unidad o región?

La medición de impacto debe anclarse en datos operativos, no en intenciones

Un programa de capacitación gastronómica en jóvenes vulnerable parece exitoso hasta que el dueño revisa el desgranamiento: 60% de los participantes abandona antes del sexto mes, y de quiénes se quedan, solo 35% accede a un contrato formal pasados 12 meses. Sin indicadores operativos desde la línea base —nómina verificable, retención por cohorte, ingresos mensuales— el restaurateur no distingue entre «el programa funcionó» y «el negocio creció a pesar del programa».

Según SATE Institute, aliado de Masterrestaurant en M&E social, la banca multilateral hoy rechaza financiar iniciativas sin auditoría externa de impacto atribuible: la cifra que importa es la que un auditor puede verificar en las nóminas, no la que está en una encuesta de satisfacción. Ese es el primer filtro de la checklist: línea base operativa y criterios verificables por cada fase.

Top 5 puntos donde casi todos fallan (y lo que cuesta cada fallo)

El primer fallo: no registrar nómina formal de los capacitandos que entran al restaurante. Costo: no puedes probar que hubo empleo formal, así que la banca multilateral no te financia el año próximo — inversión perdida de 18.000 a 45.000 USD por cohorte en Latinoamérica. El segundo, perder el dato de retención por mes: no sabes si se van a los tres meses o sostienen un año; sin eso, calculas mal el ROI social.

El tercero, no medir food cost antes-después: aunque haya menos desperdicio, si no tienes la cifra, no documentas que el programa incidió en margen (eficiencia operativa que multiplica fondos disponibles para nómina siguiente).

Top 5 puntos donde casi todos fallan (y lo que cuesta cada fallo) — en la práctica

El cuarto, no registrar cuántos de los egresados obtienen empleo fuera del restaurante donde se capacitaron: sin ese dato, la agencia de fomento del gobierno ve solo un capacitador que recicla su propia nómina, no un motor de empleabilidad. Y el quinto: cambiar de responsables cada trimestre y que el conocimiento de cómo se mide se pierda en transición — tres meses después nadie sabe qué cifra era la línea base.

Cada fallo te cuesta entre 15.000 y 120.000 USD anuales en financiamiento desaprobado o rechazado, además del daño reputacional con organismos de cooperación.

¿Cómo integrar la checklist en la rutina semanal sin sobrecargar al gerente general?

La checklist vive en tres personas: el gerente general registra nómina y retención (10 minutos semanales en una hoja Google Sheets enlazada con el sistema de RH);

el jefe de cocina mide desperdicio y food cost por cohorte (cierra la semana el viernes, 15 minutos comparando peso de input vs output); y el responsable de sala o community manager documenta cada incidente de seguridad o insatisfacción (diario en un formulario de Google Forms que alimenta un dashboard). Cada viernes a mediodía, el gerente genera un resumen de una página: ¿se alcanzó el 85% de retención programado?, ¿bajó el food cost al 28%?, ¿hubo incidentes?.

Si hay desviación, se ajusta el lunes siguiente —captura, corrección, reporte— sin esperar a auditoría trimestral. La frecuencia es semanal porque los datos operativos son semanales: nómina, desperdicio, incidentes se conocen en ciclo corto. Responsables implícitos: gerente general dueño del cumplimiento global, cada área dueña de su métrica, y un «coordinador de M&E» (puede ser alguien de estructura existente dedicado 10 horas/semana) que centraliza, compara con la línea base y escala las alertas.

¿Cómo auditar el cumplimiento: evidencia que pasa ante revisor externo?

Un auditor de impacto social (SATE Institute, AECID, CAF) llega con una lista de 12 preguntas verificables, no opiniones. Ejemplo:

«¿Cuál fue el nombre, cédula y salario mensual de cada egresado el mes 1, 6 y 12?» — la respuesta es nómina de la ARL + recibos de sueldo, no un PDF diciendo «98% de retención». Otro: «¿Cuántos kilos de alimento entraron al restaurante la semana del 3 al 9 de agosto, cuántos se desperdiciaron y cuál fue el costo unitario?» — la evidencia es peso en recepción, peso en descarte (foto + anotación diaria), costo en factura de proveedor.

Y: «¿Cuántos de los 24 capacitandos de cohorte A consiguieron empleo formal fuera de este restaurante en los 12 meses siguientes?» — evidencia: cartas de empleador, nómina de la nueva empresa, o constancia de trabajador independiente registrado (RUT, cédula). Sin papeles, no hay impacto verificable. Por eso la medición es operativa y permanente, no un trámite de reporte al cierre: cada dato que auditoría necesita, lo tienes listo porque ya lo usaste para gobernar la semana.

Indicadores de línea base que definen si el programa puede escalar

Antes de capacitar la primera cohorte, tomas cuatro medidas base del restaurante: cuántos empleados hay en nómina formal (%), cuál es el food cost promedio, cuántos empleados duran más de 12 meses (%) y cuál es el ingreso promedio de un empleado de cocina o sala en ese contexto geográfico. Esas cifras son tu referencia para decidir si el programa es viable.

Ejemplo en Medellín: si la línea base es «80% nómina formal, 32% food cost, 45% retención a 12 meses, COP 1.200.000 ingreso mensual», entonces la meta del programa es alcanzar 92% nómina formal, bajar a 28% food cost (eficiencia operativa), subir retención a 70% y garantizar COP 1.400.000. Sin línea base clara, no hay forma de saber si seis meses después avanzaste o si simplemente el negocio creció.

Según FAO 2024, el desperdicio de alimentos en Latinoamérica es 14,8% en promedio poscosecha; si tu línea base está en 18% y bajas a 15% gracias al programa, tienes un diferencial verificable que justifica inversión nueva.

Escalado: cómo pasar de un restaurante a una red sin perder la medición

Una vez que un restaurante-ancla funciona con ciclo semanal de M&E y auditor externo valida los datos, el modelo replica en 3-5 restaurantes nuevos simultáneamente, pero con un cambio crítico: creas un «coordinador de red» que centraliza nómina, desperdicio e incidentes de los cinco puntos en un dashboard único (Google Data

Studio o similar), eliminando redundancia (cada restaurante no crea su propia hoja; todos alimentan un repositorio), y defensas más firmes: auditoría trimestral en lugar de anual.

Cuando llegas a 12+ restaurantes, pasas a software especializado (Salesforce Social Impact Cloud o similar, ~USD 3.000/mes); no es lujo, es condición para que los datos no se pierdan en transición de personal. Masterrestaurant ha visto escalados que pasan de 2 restaurantes a 8 en un año porque la checklist fue funcional desde el inicio: no reinventaron nada, replicaron roles y frecuencias. La alternativa (redibujar indicadores cada cierto tiempo) duplica el costo de M&E y perderá auditoría externa.

Tensión entre rapidez y rigor: por qué la medición semanal gana

La presión típica es: «Hacer esto cada semana es caro; esperemos tres meses y hacemos auditoría grande». Lo que ocurre es que al mes dos descubren que el food cost se fue a 35%, no baja como prometieron, pero como nadie lo midió en ciclo corto, la semana 8 es tarde para ajustar recetas o cambiar proveedor — ya perdiste USD 2.400 en margen.

Con medición semanal, capturas la desviación el viernes de la semana dos, corriges el lunes de la semana tres, y recuperas. Un auditor multinacional lo vio así en 2024 (CAF): la diferencia entre impacto social real y «impacto reportado» fue justamente la frecuencia de captura. Restaurantes que midieron diario-semanal probaron atribución; los que midieron trimestral, solo reportaron cambios (sin poder aislar si fueron por el programa o por inflación).

Por eso Diego F. Parra y Masterrestaurant priorizan ciclos cortos: cuesta 30% más en rigor de proceso, pero multiplica certeza y te ahorra reinversión fallida.

Cierre y ajuste: cómo usar los datos de medio plazo para decidir escalado o corrección

Al mes seis, tienes datos reales: retención real vs 85% prometido, food cost real vs 28% de meta, empleados con empleo formal verificable en nómina. Si retención es 72% (no 85%), pero food cost bajó a 26%, entonces el programa ganó eficiencia operativa pero pierde gente; la decisión es ajustar: subes salario base con los ahorros de desperdicio, o cambias método de capacitación para que sea menos exigente y retenga más.

Sin datos, esa conversación no ocurre; sin conversación, la misma estructura fracasa dos veces. Si los datos muestran éxito en todas las métricas (retención 87%, food cost 27%, 68% empleo formal verificable fuera), entonces escalas: integras el modelo a sucursales nuevas, asignas financiamiento, entregas a otros operadores bajo licencia. Ese es el verdadero cierre: datos que cierran un ciclo y abren el siguiente con certeza, no esperanza.

Diferencia entre medir bien vs no medir

Sin checklist, el dueño estima 'va bien' por intuición; con checklist, sabe exactamente dónde se quedan cortos (retención, skills, ingresos) y ajusta cada semana. Sin línea base operativa, no se puede distinguir entre 'el programa funcionó' y 'el negocio creció por otras causas'; con M&E, el impacto social es atribuible y verificable por auditor externo (requerimiento de banca multilateral).

Sin frecuencia de medición clara, los datos se recogen tarde (mensual, trimestral); con ciclo semanal de indicadores operativos, se capturan anomalías (desgranamiento, incidentes de seguridad, calidad), se corrige al día siguiente. Sin responsables asignados, la medición recae en 'algún director'; con roles explícitos (gerente general registra nómina, cocina mide desperdicio, sala contabiliza ingresos por joven), no hay ambigüedad ni silos de información.

Antes vs Después: El Efecto de Medir Bien

VISIBILIDAD OPERATIVA DEL IMPACTO SOCIAL

A · FASE DE MEDICIÓN Sin checklist

estructurado: el dueño relata historias de participantes; sin datos, es imposible saber si el programa crece o mengua.

B · MASTERESTAURANT Con checklist

semanal: cada lunes, 6 indicadores verificables muestran exactamente dónde están ganando (ingresos, retención) y dónde se quedan (skills específico, acceso financiero).

Veredicto: Medición estructurada permite ajuste ágil y credibilidad ante financiadores.

ATRIBUCIÓN DE IMPACTO SOCIAL (ODS 8, 9, 12)

A · FASE DE MEDICIÓN Sin línea base: si

empleados formales suben de 15 a 20, ¿fue el programa o crecimiento orgánico?

B · MASTERESTAURANT Con M&E de

entrada y salida: datos de 6 meses previos permiten calcular con rigor: de los 5 empleos nuevos, ¿cuántos fueron directos (participantes) y cuántos indirectos (proveedor nuevo, encargado)?, ¿cuántos son permanentes (pasados 6 meses de egreso)?

Veredicto: Línea base es la diferencia entre afirmación y prueba.

CICLO DE MEJORA OPERATIVA

A · FASE DE MEDICIÓN Sin medición

frecuente: ajustes cada trimestre, cuando ya hay deserción, problemas de calidad endurecidos o ingresos perdidos.

B · MASTERESTAURANT Con ciclo

semanal de datos: anomalía detectada el viernes, investigada el lunes, corregida el miércoles. Retención mejora 30-40 puntos porcentuales.

Veredicto: Frecuencia de medición es más importante que sofisticación del indicador.

ACCESO A FINANCIAMIENTO DE BANCA MULTILATERAL

A · FASE DE MEDICIÓN Sin M&E

verificable: programa social es 'bien intencionado' para el dueño, pero para BID/Banco Mundial es una línea que no cierra financieramente.

B · MASTERESTAURANT Con checklist

riguroso y dashboard verificable: programa califica para fondos de 3-5 años a 0-2%, porque el impacto social es medible y el riesgo crediticio es documentado.

Veredicto: M&E bien diseñada desbloquea capital que de otro modo no existe.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Fase de Medición

ANTES → DESPUÉS

- ✗ Diagnóstico operativo inicial
- ✗ Reclutamiento e incorporación verificada
- ✗ Desempeño y ciclo corto (4-8 semanas)
- ✗ Empleabilidad e inclusión financiera (6-12 meses)
- ✗ Egreso y sostenibilidad del modelo

Indicadores Operativos de Impacto

MASTERRESTAURANT

- ✓ Empleo formal (ODS 8): registro de nómina, contrato, seguridad social
- ✓ Productividad agregada (ODS 9): ingresos netos nuevos, producto derivado de ciclo de capacitación
- ✓ Económica circular (ODS 12): cuantificación de desperdicio, cadenas cortas de suministro, reuso

LAS CIFRAS QUE IMPORTAN

Cifras de Referencia (Sector Gastronómico, América Latina y el Caribe)

46%

Diversidad en la gerencia de restaurantes de EE. UU.

2.13 USD

Salario mínimo con propinas EE. UU.

7

Estados que eliminaron el crédito por propinas

57.8%

Proporción mundial de trabajadores
en empleo informal 2024

127

MILLONES DE TONELADAS

de alimentos se pierden o desperdician
al año en América Latina y el Caribe

220

MILLONES DE TONELADAS

Alimentos que se pierden cada
año en América Latina y el Caribe

VISUALIZACIÓN

Las cifras, visualizadas

Diversidad en la gerencia de restaurantes de EE. UU.



Salario mínimo con propinas EE. UU.



Estados que eliminaron el crédito por propinas



Proporción mundial de trabajadores en empleo informal 2024



de alimentos se pierden o desperdician al año en América Latina y el Caribe



Alimentos que se pierden cada año en América Latina y el Caribe



Fuentes: [National Restaurant Association 2024](#) · [U.S. Department of Labor 2026](#) · consultado el 24-sep-2026 · [IWPR / U.S. Department of Labor 2026](#) · consultado el 24-sep-2026 · [OIT — World Employment and Social Outlook, actualización mayo 2024](#) · [FAO \(Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura\) - Oficina de la FAO en Venezuela](#) — 1.300 millones de toneladas de alimentos se pierden cada año 2022

Gráfico creado por masterrestaurant.com

CASO ILUSTRATIVO (COMPUESTO)

“Medimos mal durante 4 meses: solo contábamos participantes, no sabíamos si aprendían. Cuando implementamos el checklist semanal —food cost, recetas estándar, feedback escrito— vimos que 3 jóvenes tenían bloques en sanidad y 2 en velocidad de mise en place. Los ajustamos al domingo, y al mes la retención pasó de 38% a 71%. Sin cifra de caja, eso hubiera parecido éxito motivacional. Con medición, fue mejora operativa.”

— Gerente de Programa Social, microempresa de 45 empleados, Bogotá. Financiado por BID Lab, 2024.

Caso compuesto con fines ilustrativos: los nombres y las cifras del caso no describen un negocio real ni son datos del sector.

CÓMO APLICARLO EN TU RESTAURANTE

Pasos para Estructurar la Medición



1. Diagnosticar el estado operativo 'cero' (Semana 1)

Registra datos de los últimos 6 meses: facturación mensual, nómina por puesto, rotación anual (ingresos y egresos de personal), food cost promedio, acceso a servicios financieros de empleados (¿tienen cuenta de banco? ¿acceso a crédito?), horas de capacitación formal recibidas. Cifra también el desperdicio actual (peso de descartes por semana como % de compras brutas) y cadenas de suministro (¿cuántos proveedores locales?, ¿distancia promedio de origen de insumos?). Ningún programa social funciona sin saber dónde empezó: la línea base es la prueba de que el impacto es real.



2. Definir cohort y competencias por micro-credencial (Semana 2-3)

Acuerda con los financiadores (banca multilateral, agencia de desarrollo) cuántos jóvenes entran en la cohorte inicial (recomendado 8-15 por mentor disponible) y qué competencias enseñas: preparación de plato específico, gestión de mise en place, seguridad alimentaria, atención al cliente, buenas prácticas ambientales (ODS 12). Para cada competencia crea un estándar de éxito (receta estándar escrita, video de referencia, 3 intentos hasta lograr < 8% de desperdicio). Solicita a la institución de certificación (Open Badges, SENA, equivalente local) que defina el criterio de éxito de la micro-credencial. Esto NO es un 'certificado de asistencia': es verificable y auditable.



3. Asignar responsables y frecuencias de medición (Semana 3)

Gerente general: registra nómina formal, rotación, ingresos agregados (semanalmente). Chef o jefe de cocina: mide desperdicio, cumplimiento de estándares de receta, incidentes de calidad (diariamente en registro simple). Sala/servicio: contabiliza número de cámaras de jóvenes participantes servidos, comentarios de clientes, retorno por mesa (semanalmente). Mentor-coach del programa: documenta feedback individual, progreso en competencias, incidentes de retención (semanalmente, anotación estructurada). Finanzas: consolida datos en un dashboard M&E simple (planilla Excel o Masterrestaurant Canvas) accesible al dueño cada lunes. Sin responsables claros, nadie mide.



4. Ciclo de medición corta y ajuste (Semanas 4-12)

Cada viernes, el equipo revisa los indicadores de la semana: ¿alguien faltó más de 1 vez sin aviso?, ¿hubo incidente de seguridad alimentaria o rotura de utensilio?, ¿alguna competencia quedó rezagada?, ¿los ingresos por joven son los esperados? Si ves varianza > 10% en food cost en una estación, investiga ese lunes: ¿receta mala?, ¿insumo pobre?, ¿medición incorrecta?. Si retención cae, no esperes a mes 3 para 'reflexionar': ajusta mentor, horario, o alcance de tareas. Toda medición sin ajuste es teatro.

PREGUNTAS FRECUENTES

Preguntas Frecuentes sobre Medición de Impacto Social

¿Cuánto cuesta implementar un sistema de M&E para un programa gastronómico social?

La inversión inicial es baja si usas herramientas existentes (Masterrestaurant Canvas + Dashboard + Cash): ~USD 200-400/mes para 1 restaurante. Los costos mayores son capacitación del equipo (2-3 jornadas) y tiempo de gerente en consigna semanal (~4 horas/semana). En comparación, el costo de no medir es incapacidad para acceder a financiamiento de banca multilateral (préstamos blando de 3-5 años a 0-2% para programas con M&E verificado) y riesgo crediticio no documentado.

¿Qué pasa si los indicadores muestran que el programa no funciona?

Es el resultado más valioso. Un programa que fracasa detectado en Semana 4 permite ajuste rápido (mentor diferente, competencia replanteada, horario, tipo de joven reclutado). Los datos malos evitan desperdicio de 6 meses. Además, banca multilateral valora la honestidad de M&E: programas con 'fracaso medido y ajustado' reciben segunda ronda de fondos con más facilidad que promesas sin rigor.

¿Quién audita el sistema de medición? ¿El dueño puede manipular los datos?

El diseño del checklist previene manipulación: los indicadores no son opiniones sino cifras de caja verificables (nómina archivada, recibos de compra, registros de desperdicio físico). Banca multilateral asigna un revisor de M&E cada trimestre que valida 10-15% de los registros contra fuentes (banco, proveedores, registros del restaurante). Masterrestaurant S.A.S. genera un reporte de consolidación donde divergencias >5% se marcan como 'requiere validación'. Así, el sistema es a prueba de presión.

¿Cómo vinculo el impacto social a las metas de rentabilidad del restaurante?

El programa que NO genera ingresos netos no es sostenible: una cohorte que cuesta más en nómina y capacitación que lo que aporta debe cerrarse o rediseñarse. Las herramientas miden ambos lados: ingresos agregados (ODS 8, 9) Y costo incremental (nómina, capacitación, supervisión). Si ingresos nuevos $\geq$ 125% del costo, el modelo es viable; si no, necesita un subsidy de tercero (banca multilateral, agencia) o cierre. La medición rigurosa es lo que convence al dueño de aceptar un programa social, porque ya no es acto de fe.

DATOS Y FUENTES

Checklist impacto social: datos 2026 de fuentes oficiales

Benchmarks verificables de fuentes oficiales y no comerciales (gobierno, asociaciones de industria y market-data), nunca competencia.

Dato	Valor	Fuente
Desperdicio de alimentos en República Dominicana, el más alto de Latinoamérica según UNEP 2024, contexto para restaurantes sostenibles y ecológicos (kg por persona al año)	160 kg por persona al año (2024)	FAO Américas (cita datos UNEP 2024) — Dominican Republic and Argentina bet on innovative technologies to reduce Food Loss and Waste (2024)
Desperdicio de alimentos por persona en Argentina según UNEP 2024, contexto para restaurantes sostenibles y ecológicos (kg al año)	91 kg por persona al año (2024)	FAO Américas (cita datos UNEP 2024) — Dominican Republic and Argentina bet on innovative technologies to reduce Food Loss and Waste (2024)
Peso de la agricultura (base de la cadena alimentaria) en las extracciones mundiales de agua dulce, 2023	más del 70 % (2023)	FAO — El Diálogo de Roma sobre el agua de 2023 busca soluciones y sinergias (2023)
Aumento previsto de la demanda mundial de agua para la agricultura de aquí a 2050	35 % hacia 2050	FAO — El Diálogo de Roma sobre el agua de 2023 busca soluciones y sinergias (2023)
Aguas residuales mundiales vertidas sin tratar ni reutilizar, 2023	más del 80 % (2023)	FAO — El Diálogo de Roma sobre el agua de 2023 busca soluciones y sinergias (2023)
Reducción de la ratio de uso de agua de más de 1.600 instalaciones de bebidas con datos de 2020, 2022 y 2024	3 % (producción global +8 %)	Vinetur — Beverage makers cut water use as production rose (2026)

Propiedad Intelectual de Masterrestaurant® — Exclusivo para Líderes de Sector · masterrestaurant.com

Autor: Diego F. Parra · **Editor:** MASTERESTAURANT®

Q Contenido creado con asistencia de IA, revisado por el equipo editorial de MASTERESTAURANT.