

Métricas de mujeres en la industria gastronómica: lo que el dato de participación ESCONDE



Por **Diego F. Parra** · Actualizado 2026-09-05 · Impacto Social

MASTERRESTAURANT®

Executive Brief

Métricas de mujeres en la industria gastronómica: lo que el dato de participación ESCONDE

Método probado en +8.400 restaurantes · 43 países

sateinstitute.org

VEREDICTO RÁPIDO

Veredicto: las métricas de mujeres en la industria gastronómica que hoy circulan miden **PRESENCIA** y no **TRAYECTORIA**, y ese error de diseño es el que sostiene el mito de un sector ya equitativo. La cifra dura de México dice que el 55,8% del empleo en restaurantes es femenino (INEGI, 2022), y de ahí se salta a la conclusión de que el problema está resuelto; en paralelo, el 73% de las empresas lideradas por mujeres no accede a recursos económicos para crecer (PNUD, 2024) y el 57,8% del empleo mundial sigue siendo informal (OIT, 2024), lo que significa que la mayoría demográfica del piso de sala no se convierte en propiedad, en crédito ni en mando. Para un oficial de inversión la lectura es directa: un indicador de headcount no predice nada, mientras que la permanencia a 12 meses, el ratio de ascenso a jefatura y la formalización contractual sí explican la mortandad empresarial de la cartera. **Recomendación:** sustituir el conteo por un tablero de cuatro indicadores de trayectoria antes de firmar el próximo desembolso.

Un banco de desarrollo aprueba una línea MIPYME para gastronomía y pide, como salvaguarda de género, un solo número: el porcentaje de mujeres empleadas. La cifra llega alta, el comité la celebra, el desembolso se ejecuta. Dieciocho meses después la cartera muestra la misma mortandad que cualquier otra y ninguna de las beneficiarias pasó de operar a poseer. El indicador nunca estuvo mal medido; estaba mal ELEGIDO.

El sector es enorme y por eso el error escala: más de 270 millones de trabajadores en turismo, hoteles y restaurantes, cerca del 8,2% de la fuerza laboral global (OIT, 2024), y 357 millones de empleos sostenidos por el turismo, uno de cada diez del planeta (ONU Turismo, 2024). Cuando una métrica de participación se usa como proxy de equidad en un universo de ese tamaño, el sesgo no se diluye: se institucionaliza en los términos de referencia de decenas de programas.

SATE Institute trabaja este problema como arquitectura de decisión, no como discurso. El Modelo de Ecosistema Gemelo separa dos funciones que normalmente se confunden: el think tank define la agenda de desarrollo, opera el M&E y responde ante ODS 8, 9 y 12; Masterrestaurant S.A.S., aliado tecnológico y dueño del software, aporta la instrumentación que captura el dato operativo en el punto donde se genera — turno, nómina, prime cost, rotación de mesas— sin pedirle al operador que llene una encuesta trimestral que nadie audita.

Diego F. Parra insiste en un punto incómodo para el sector: la cocina profesional lleva décadas presumiendo una meritocracia que sus propios números no sostienen, y mientras el indicador se quede en el conteo de cabezas, esa narrativa seguirá siendo indemostrable en las dos direcciones. La metodología Masterrestaurant lo resuelve por instrumentación —medir la trayectoria, no la foto— y esa es la única salida que un comité de crédito puede auditar.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Comparación lado a lado

	LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)	RESULTADO ESPERADO CON INSTRUMENTACIÓN Y M&E
Participación femenina en empleo de restaurantes (México)	✗ 55,8% del empleo del sector (INEGI, 2022)	✓ Mismo 55,8% desagregado por 4 niveles jerárquicos en 6 meses
Acceso a capital de empresas lideradas por mujeres	✗ 73% sin acceso a recursos para crecer (PNUD, 2024)	✓ 40% de la cohorte con expediente de scoring operativo listo a 12 meses
Informalidad laboral	✗ 57,8% del empleo mundial es informal (OIT, 2024)	✓ ≥25 puntos de formalización contractual en la cohorte intervenida
Base de empleo del sector (EE. UU.)	✗ 15,7 millones de empleos en 2026, 17,3 millones a 2036 (National Restaurant Association, 2026)	✓ Proyección local replicada con desagregación por sexo y banda de facturación

	LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)	RESULTADO ESPERADO CON INSTRUMENTACIÓN Y M&E
Estructura empresarial del mercado (Colombia)	✗ 95% son establecimientos independientes (Acodrés, 2024)	✓ Micro-credenciales Open Badges emitidas al 60% de la cohorte independiente
Control de food cost como variable de riesgo crediticio	✗ Rango óptimo 28–35% (National Restaurant Association)	✓ Food cost ≤32% sostenido 2 trimestres como condición de renovación
Excedente de comida del foodservice	✗ US\$157.000 millones, 14% de las ventas (ReFED, 2024)	✓ Cadenas cortas de suministro medidas en 3 nodos por territorio (ODS 12.3)
Empleo neto creado por el sector	✗ 172.500 empleos netos nuevos en 2024 (National Restaurant Association, 2024)	✓ Empleo creado atribuible al programa, verificado contra planilla, no contra encuesta

1. ¿Qué mide realmente el 55,8% que todos citan?

Mide presencia en un turno, nada más.

El dato del INEGI (2022) dice que el 55,8% del empleo en restaurantes de México es femenino frente a un 44,2% masculino, y ese número, leído solo, describe quién estaba en planilla el día del levantamiento; no dice quién sigue ahí a los doce meses, quién firma la nómina ni quién carga el riesgo del arriendo. Un comité de crédito que acepta ese indicador como salvaguarda de género está comprando una fotografía y creyendo que compró una película. La OIT (2024) cuenta más de 270 millones de trabajadores en turismo, hoteles y restaurantes, cerca del 8,2% de la fuerza laboral global, así que el sesgo de un indicador mal elegido no se diluye en el volumen: se multiplica por cada término de referencia que lo copia. Aquí va el juicio, sin rodeos: el conteo de cabezas satura y por eso sirve tan poco.

2. El indicador no estaba mal medido, estaba mal ELEGIDO

Cuando la participación femenina ya llega al 55,8% (INEGI, 2022), no queda margen que optimizar y el programa se queda sin función; ha cumplido su meta antes de cambiar una sola trayectoria. La medición de recorrido abre cuatro preguntas encadenadas —cuántas entran, cuántas siguen a doce meses, cuántas ascienden a jefatura de turno o cocina, cuántas pasan de empleadas a propietarias— y cada una tiene palanca, costo y plazo distintos. Considere el contrafactual: si un programa hubiera exigido desde el arranque el cuarto tramo, con el 73% de empresas lideradas por mujeres sin acceso a recursos para crecer (PNUD, 2024), el desembolso habría ido a capital de trabajo y garantía, no a talleres; y la cartera se compararía contra propiedad, no contra asistencia. Para una operación por debajo de los 500 mil anuales, la decisión es una sola y es dura: no se financia sin planilla verificable.

3. Menos de 500 mil de facturación anual: formalización atada al desembolso

El 57,8% de los trabajadores del mundo sigue en empleo informal según la OIT (2024), y en Colombia el 95% del mercado gastronómico son establecimientos independientes de acuerdo con Acodrés (2024), es decir, exactamente el tramo donde la informalidad vive. El umbral que yo pondría: 100% del personal de cocina y salón afiliado antes del segundo tramo, y food cost documentado dentro del 28-35% que la National Restaurant Asso-

ciation fija como rango operativo sano. Esta banda pequeña NO se elimina del programa por costosa de auditar; se le baja el ticket y se le sube la frecuencia de verificación. Sacarla es financiar únicamente a quien ya podía financiarse. En esta banda la métrica que manda es la permanencia a doce meses, y conviene fijarla en 70% de retención del personal femenino contratado con el crédito, medida contra planilla y no contra declaración del dueño.

4. De 500 mil a 1 millón: el año doce es el que decide

Es el tramo donde el negocio ya factura pero todavía no aguanta una rotación completa de cocina sin perder margen; con un food cost sano entre 28% y 35% (National Restaurant Association), tres bajas seguidas en partida caliente se comen la utilidad del trimestre por reprocesos y horas extra. En España la hostelería cerró 2024 con 1,84 millones de trabajadores, un 5,4% más que en 2023 (Hostelería de España, 2024), y ese crecimiento convive con rotación alta: crecer en cabezas y retener son dos problemas distintos. Aquí el desembolso debe atarse a permanencia, no a contratación. Por encima del millón, exija ascensos con fecha y cargo. El umbral razonable: al menos una promoción femenina a mando intermedio —sous chef, jefa de turno, encargada de compras— por cada millón facturado, registrada en nómina con el diferencial salarial visible.

5. Más de 1 millón y más de 5 millones: ascenso documentado y propiedad

Pasados los 5 millones aparece el perfil de gama alta que todos reconocen sin necesidad de nombrarlo: la chef mediática con marca propia, o el temático de gran formato con socio inversionista, donde la mujer figura en la comunicación y rara vez en el certificado de acciones. Ahí la métrica útil es el porcentaje de participación societaria, no el organigrama. Con el 73% de empresas lideradas por mujeres sin acceso a recursos de crecimiento (PNUD, 2024), el salto de operar a poseer es el cuello de botella real, y ninguna cifra de empleo lo detecta. Un grupo que factura por encima de 10 millones ya no se mide por local sino por cartera, y ahí la trayectoria femenina se lee como riesgo de territorio: un punto de venta en zona de alta rotación arrastra costos de reclutamiento y curva de aprendizaje que ninguna métrica de participación revela.

6. Más de 10 millones (grupo o cadena): riesgo de territorio y cartera

El mercado da la escala del problema: más de 1 millón de locales de restaurantes y foodservice en Estados Unidos (National Restaurant Association, 2025) y 15,7 millones de empleos en 2026 con proyección a 17,3 millones en 2036. Para esta banda el umbral es de portafolio: 30% de las gerencias de unidad en manos de mujeres y desviación salarial por cargo menor a 5 puntos, auditadas por trimestre. Un grupo que no puede producir ese corte en 48 horas no tiene sistema de información; tiene una hoja de cálculo. El dato de trayectoria solo es auditable si se captura en el punto donde se genera —turno, nómina, prime cost, rotación de mesas— y no en un formulario que el operador llena de memoria tres meses después. Ese es el reparto de funciones del Modelo de Ecosistema Gemelo: el think tank define agenda y M&E contra los ODS 8, 9 y 12, mientras Masterrestaurant S.A.S., como aliado tecnológico y dueño del software, pone la instrumentación.

7. Instrumentar el dato donde nace, no en una encuesta trimestral

Diego F. Parra lo dice sin diplomacia: la cocina profesional lleva décadas presumiendo una meritocracia que sus propios números no sostienen, y mientras el indicador se quede en el conteo de cabezas esa narrativa será indemostrable en las dos direcciones. La metodología Masterrestaurant mide recorrido, no foto. Un comité puede auditar eso; una encuesta trimestral, no. Cambie una línea del término de referencia antes del siguiente desembolso: sustituya «porcentaje de mujeres empleadas» por cuatro campos obligatorios —altas, permanencia a doce meses, promociones a mando y participación societaria— con corte contra planilla y registro mercan-

til. Cuesta poco y reordena todo lo demás. El tamaño del sector justifica el esfuerzo: 357 millones de empleos sostenidos por el turismo, uno de cada diez del planeta según ONU Turismo (2024), y 27,4 millones de puestos nuevos creados en 2024 en turismo y hospitalidad de acuerdo con el WTTC. Con esa escala, una salvaguarda mal elegida no es un detalle metodológico.

8. La acción concreta para el próximo comité de crédito

Es un subsidio a la desigualdad pagado con dinero de desarrollo, y dieciocho meses después nadie sabrá por qué la cartera se comportó igual que cualquier otra. El conteo de cabezas responde a una pregunta cerrada —cuántas hay— y por eso satura rápido: Llegado al 55,8% (INEGI, 2022) no queda nada que optimizar y el programa pierde su función. La trayectoria abre cuatro preguntas encadenadas —cuántas entran, cuántas siguen a doce meses, cuántas ascienden, cuántas pasan de empleadas a propietarias— y cada una tiene su propia palanca operativa, su costo y su plazo. La formalización deja de ser un objetivo declarativo y se convierte en una condición de desembolso verificable contra planilla. Con el 57,8% del empleo mundial en informalidad (OIT, 2024), un programa que no ata tramo de crédito a formalización está financiando el problema que dice combatir. El riesgo de territorio se lee distinto.

9. ¿Qué cambia cuando el indicador pasa de presencia a trayectoria

Un local en zona de alta rotación de personal tiene un costo de reemplazo que la banca no captura en su scoring tradicional, y la permanencia femenina a doce meses funciona como proxy de estabilidad operativa mucho antes de que el estado de resultados lo muestre. El acceso a capital deja de depender del colateral físico. Cuando la operación reporta food cost, margen de contribución y rotación de mesas de manera continua, el expediente de scoring se construye con desempeño; eso es exactamente lo que el 73% que hoy no accede a recursos (PNUD, 2024) no puede presentar hoy. El skills gap se vuelve auditable. Las micro-credenciales Open Badges convierten la capacitación en un activo portable y verificable por un tercero, y no en un certificado de asistencia que ningún banco acepta como evidencia.

PUNTO POR PUNTO

Presencia vs trayectoria: el cuadro de decisión

PODER PREDICTIVO SOBRE MORTANDAD EMPRESARIAL

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

El conteo de participación no correlaciona con supervivencia de la unidad

B · MASTERRESTAURANT Permanencia a 12 meses y food cost ≤32% anticipan deterioro antes del estado de resultados

Veredicto: Trayectoria. Un dato que no predice no sirve para asignar capital.

www.masterrestaurant.com · Executive Brief - Métricas de mujeres en la industria gastronómica: lo que el dato de participación ESCONDE Pág. 5 de 13

COSTO DE CAPTURA DEL DATO

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

Encuesta trimestral autoreportada, barata de pedir y cara de auditar

B · MASTERRESTAURANT Captura continua

sobre punto de venta y nómina, con costo marginal cercano a cero por turno

Veredicto: Instrumentación. Lo autoreportado no pasa una due diligence operativa.

UTILIDAD PARA ACCESO A CRÉDITO

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

Una composición de planta no construye expediente bancario

B · MASTERRESTAURANT Serie de

desempeño operativo sustituye colateral en el scoring MIPYME

Veredicto: Trayectoria. Es la vía concreta contra el 73% sin acceso (PNUD, 2024).

ALINEACIÓN CON ODS 8 Y M&E MULTILATERAL

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

Reporta composición y satura al alcanzar la paridad

B · MASTERRESTAURANT Reporta trabajo

decente, formalización y progresión salarial, con margen de mejora sostenido

Veredicto: Trayectoria. El ODS 8 habla de trabajo decente, no de headcount.

ESCALABILIDAD EN TEJIDO ATOMIZADO

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

Requiere gestión caso por caso en un mercado 95% independiente (Acodrés, 2024)

B · MASTERESTAURANT GovTech

estandariza la captura y el reporte para miles de unidades pequeñas

Veredicto: Instrumentación, con la condición de que el operador no cargue trabajo adicional.

RIESGO REPUTACIONAL DEL PROGRAMA

A · LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)

Alto: una cifra de paridad sin trayectoria expone al financiador a acusaciones de maquillaje

B · MASTERESTAURANT Bajo: cada

afirmación de impacto es verificable contra planilla y serie operativa

Veredicto: Trayectoria. La verificabilidad es la única mitigación de riesgo que aguanta auditoría.

COMPARACIÓN LADO A LADO

La oportunidad (lo que un comité de inversión puede capitalizar) EVIDENCIA DISPONIBLE

- ✗ El sector ya concentra la masa laboral femenina: 55,8% del empleo en restaurantes de México es de mujeres (INEGI, 2022). No hay que crear el acceso, hay que medir la trayectoria.
- ✗ El volumen justifica la inversión en instrumentación: más de 270 millones de trabajadores en turismo, hoteles y restaurantes, ≈8,2% de la fuerza laboral global (OIT, 2024).
- ✗ El cuello de botella está identificado y es financiero, no vocacional: 73% de las empresas lideradas por mujeres carece de recursos para crecer (PNUD, 2024).
- ✗ El tejido es atomizado y por eso es intervenible con GovTech: 95% del mercado colombiano son establecimientos independientes (Acodrés, 2024).
- ✗ El dato operativo ya existe dentro del punto de venta y la nómina; hoy se desperdicia porque nadie lo estructura como evidencia crediticia.

El mito que sostiene la mala asignación de capital MASTERRESTAURANT

- ✓ Mito: si más de la mitad del personal son mujeres, el sector es equitativo. Realidad: la participación mide entrada, no permanencia ni mando.
- ✓ Mito: el problema es de formación. Realidad: el 73% de las lideradas por mujeres reporta falta de acceso a recursos económicos, no falta de oficio (PNUD, 2024).
- ✓ Mito: la informalidad es un rasgo cultural del sector. Realidad: es el 57,8% del empleo mundial (OIT, 2024) y responde a incentivos y costos, que se mueven con instrumentos.
- ✓ Mito: medir género encarece el programa. Realidad: la desagregación se hace sobre datos que la operación ya genera cada turno.
- ✓ Mito: el impacto social y el unit economics compiten. Realidad: la permanencia baja el costo de reemplazo y sostiene el prime cost, que es la variable que decide el break-even.

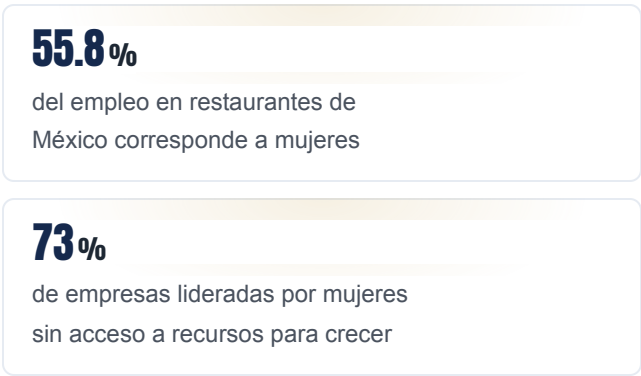
COMPARACIÓN LADO A LADO

Comparación lado a lado

	LÍNEA BASE DEL SECTOR (FUENTE CITADA)	RESULTADO ESPERADO CON INSTRUMENTACIÓN Y M&E
Participación femenina en empleo de restaurantes (México)	✗ 55,8% del empleo del sector (INEGI, 2022)	✓ Mismo 55,8% desagregado por 4 niveles jerárquicos en 6 meses
Acceso a capital de empresas lideradas por mujeres	✗ 73% sin acceso a recursos para crecer (PNUD, 2024)	✓ 40% de la cohorte con expediente de scoring operativo listo a 12 meses
Informalidad laboral	✗ 57,8% del empleo mundial es informal (OIT, 2024)	✓ ≥25 puntos de formalización contractual en la cohorte intervenida
Base de empleo del sector (EE. UU.)	✗ 15,7 millones de empleos en 2026, 17,3 millones a 2036 (National Restaurant Association, 2026)	✓ Proyección local replicada con desagregación por sexo y banda de facturación
Estructura empresarial del mercado (Colombia)	✗ 95% son establecimientos independientes (Acodrés, 2024)	✓ Micro-credenciales Open Badges emitidas al 60% de la cohorte independiente
Control de food cost como variable de riesgo crediticio	✗ Rango óptimo 28–35% (National Restaurant Association)	✓ Food cost ≤32% sostenido 2 trimestres como condición de renovación
Excedente de comida del foodservice	✗ US\$157.000 millones, 14% de las ventas (ReFED, 2024)	✓ Cadenas cortas de suministro medidas en 3 nodos por territorio (ODS 12.3)
Empleo neto creado por el sector	✗ 172.500 empleos netos nuevos en 2024 (National Restaurant Association, 2024)	✓ Empleo creado atribuible al programa, verificado contra planilla, no contra encuesta

LAS CIFRAS QUE IMPORTAN

Indicadores que sostienen la tesis



57.8%

del empleo mundial permanece en la informalidad

270M

trabajadores en turismo, hoteles y
restaurantes (8,2% de la fuerza laboral global)

15.7M

empleos del sector restaurantero en EE. UU.
en 2026, con 17,3 M proyectados a 2036

95%

del mercado gastronómico colombiano
son establecimientos independientes

VISUALIZACIÓN

Las cifras, visualizadas

del empleo en restaurantes de México corresponde a mujeres



de empresas lideradas por mujeres sin acceso a recursos para crecer



del empleo mundial permanece en la informalidad



trabajadores en turismo, hoteles y restaurantes (8,2% de la fuerza laboral global)



empleos del sector restaurantero en EE. UU. en 2026, con 17,3 M proyectados a 2036



del mercado gastronómico colombiano son establecimientos independientes



Fuentes: [INEGI 2022](#) · [PNUD 2024](#) · [OIT 2024](#) · [National Restaurant Association 2026](#) · [Acodrés \(Revista La Barra\) 2024](#)

CASO REAL

“Nos presentamos a una línea de crédito con el argumento de que el 70% de nuestra planta eran mujeres y nos rebotaron sin discusión, porque el banco no podía verificar nada de eso contra una planilla. Instrumentamos el turno durante dos trimestres y llegamos con otra carpeta: permanencia a doce meses del 68%, food cost estabilizado en 31% y margen de contribución por plato documentado semana a semana. La misma entidad aprobó el segundo local. Lo que cambió no fue el discurso de impacto, fue que por primera vez el impacto tenía trazabilidad contable.”

— Operadora de un grupo gastronómico de tres unidades en la banda de 500 mil a 1 millón de USD anuales, Colombia

CÓMO APLICARLO EN TU RESTAURANTE

¿Cómo se implementa el tablero en 12 meses?

1 Fase 1 (meses 0-3) · Línea base desagregada

Entregable: censo operativo de la cohorte con desagregación por sexo, nivel jerárquico, tipo de contrato y banda de facturación anual —menos de 500 mil USD, 500 mil a 1 millón, más de 1 millón, más de 5 millones, más de 10 millones para grupo o cadena—. La instrumentación se monta sobre el punto de venta y la nómina que el operador ya usa; nadie llena formularios. Métrica de éxito: 100% de las unidades de la cohorte con línea base cerrada y auditada, y $\geq 90\%$ de los registros de jerarquía completos. El contraste se hace contra el 55,8% de participación femenina que reporta INEGI (2022), que aquí funciona como referencia externa, no como meta.

2 Fase 2 (meses 3-8) · Formalización y micro-credenciales

Entregable: ruta de formalización contractual atada a tramos de desembolso, más micro-credenciales Open Badges en costeo, control de food cost variance e ingeniería de menú, emitidas por un tercero verificable. Con el 57,8% del empleo mundial en informalidad (OIT, 2024), este es el tramo donde el programa deja de ser capacitación y pasa a ser política de empleabilidad juvenil gastronómica. Métrica de éxito: +25 puntos porcentuales de formalización sobre la línea base y $\geq 60\%$ de la cohorte con al menos una credencial emitida y validada.

3 Fase 3 (meses 8-12) · Scoring operativo y acceso a capital

Entregable: expediente de scoring con serie continua de food cost, prime cost, ticket promedio, rotación de mesas y permanencia a doce meses, en formato consumible por banca comercial con cartera MIPYME. Aquí se ataca el 73% sin acceso a recursos que documenta el PNUD (2024): el desempeño sustituye al colateral. Métrica de éxito: 40% de la cohorte con expediente completo presentado a al menos una entidad financiera y food cost sostenido en $\leq 32\%$ durante dos trimestres consecutivos.

4 Fase 4 (mes 12 en adelante) · Cadenas cortas y consolidación territorial

Entregable: mapeo de cadenas cortas de suministro con al menos tres nodos por territorio y medición de excedente alimentario, que en el foodservice de EE. UU. asciende a US\$157.000 millones, el 14% de las ventas (ReFED, 2024). El desarrollo económico local se mide aquí, no en el discurso: compra local documentada, merma reducida y empleo formal sostenido. Métrica de éxito: 3 nodos activos por territorio y reducción verificada de merma de al menos 15% contra la línea base de la Fase 1.

PREGUNTAS FRECUENTES

Preguntas del comité de inversión

¿Qué mide realmente una métrica de participación femenina?

Mide entrada al sector y nada más. El 55,8% de empleo femenino en restaurantes de México (INEGI, 2022) confirma que la puerta está abierta, pero no dice cuántas siguen a doce meses, cuántas ascienden ni cuántas llegan a ser propietarias. Para decisiones de crédito ese conteo no tiene poder predictivo.

¿Cuánto cuesta NO instrumentar la cartera?

Cuesta financiar a ciegas. Con el 73% de las empresas lideradas por mujeres sin acceso a recursos para crecer (PNUD, 2024) y el 57,8% del empleo mundial en informalidad (OIT, 2024), un programa sin datos operativos verificables no puede distinguir una beneficiaria viable de una que cerrará, y esa indistinción se paga entera en mora.

¿Por qué el food cost aparece en un tablero de género?

Porque el control de costos es la variable que decide la supervivencia del empleo que el programa quiere proteger. El rango óptimo es 28–35% según la National Restaurant Association, y Masterrestaurant fija 32% como máximo por plato; por encima de ahí el negocio consume su margen de contribución y la primera partida que se recorta es la planilla.

¿Qué diferencia hay entre este brief y un informe de diversidad?

Un informe de diversidad reporta composición; este tablero reporta trayectoria y la conecta con riesgo crediticio y ODS 8. La diferencia práctica es que aquí cada indicador tiene línea base citada a una fuente externa, un plazo, una métrica de éxito numérica y una consecuencia sobre el desembolso.

DATOS Y FUENTES

Datos del sector 2026 (fuentes oficiales)

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

Dato	Benchmark 2026	Fuente
Mitigación de metano con compostaje y valorización de residuos de comida	hasta 30% de reducción de metano	Springer Nature — Green Technology Innovations for Carbon Footprint Reduction in the Restaurant Industry 2025
Trabajadores del turismo en la informalidad en América Latina	52 de cada 100 trabajadores	CEPAL — Panorama del turismo en México y América Latina 2024
Crecimiento del empleo informal femenino en América Latina 2024	22,8% (vs. 15,7% en hombres)	OIT/CEPAL — Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2024
Tasa de empleo informal entre mujeres en América Latina	54,3%	OIT/CEPAL — Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2024
Tasa de empleo informal entre jóvenes en América Latina	62,4%	OIT/CEPAL — Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2024
Tasa de empleo informal entre personas mayores en América Latina	78%	OIT/CEPAL — Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2024

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.