



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1047_2: Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

HOT327_2 Servicios de bar y cafetería

HOT334_2 Gestión de procesos de servicio en restauración

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA

Código: HOT327_2

NIVEL: 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1047_2:Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a)Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en el asesoramiento sobre bebidas distintas a vino, prepararlas y presentarlas, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. ***Preparar la presentación impresa de cartas de bebidas distintas a vino, sistematizando la rotación de las bebidas en las cartas y teniendo en cuenta los objetivos económicos del establecimiento.***



- 1.1 Elaborar y definir la carta de bebidas distintas a vinos.
- 1.2 Sistematizar la rotación de la carta de bebidas distintas de los vinos.
- 1.3 Formalizar la presentación impresa de las cartas de bebidas distintas a vinos.

2. Determinar los géneros o productos utilizados mediante las fichas de especificación técnica atendiendo a la tipología del cliente y a los objetivos económicos del establecimiento.

- 2.1 Determinar la calidad de los géneros o productos utilizados para la preparación y elaboración de bebidas distintas a vinos.
- 2.2 Identificar y reconocer las características cuantitativas y cualitativas de bebidas distintas a vinos.
- 2.3 Elaborar las fichas de especificación técnica.
- 2.4 Actualizar fichas de especificación técnica de bebidas distintas a vinos.

3. Aprovisionar internamente el bar cafetería de géneros y utensilios, formalizando vales de aprovisionamiento y aplicando la normativa de manipulación de alimentos durante todo el proceso.

- 3.1 Aprovisionar internamente de bebidas, materias primas y utensilios para preparar y presentar bebidas distintas a vinos.
- 3.2 Formalizar vales de aprovisionamiento para la preparación de las bebidas distintas a vinos siguiendo las Instrucciones previas.
- 3.3 Disponer géneros y productos necesarios para la preparación de bebidas distintas a vinos.
- 3.4 Poner a punto los utensilios a utilizar para la elaboración y servicio de bebidas distintas a vinos.
- 3.5 Comprobar las existencias mínimas de géneros y bebidas.
- 3.6 Comunicar la cantidad de las existencias mínimas de géneros y bebidas a la persona responsable o departamento adecuado mediante procedimiento establecido.
- 3.7 Manipular géneros específicos para la actividad aplicando la normativa de manipulación de alimentos.

4. Preparar, servir y presentar en barra y mesa siguiendo la secuencia del servicio, los diferentes tipos de bebidas distintas de vinos.

- 4.1 Preparar diferentes tipos de bebidas distintas a vinos mediante los métodos establecidos y fichas técnicas de productos.
- 4.2 Utilizar los equipos y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vinos.
- 4.3 Mantener la calidad del producto objeto de la preparación.
- 4.4 Preparar las bebidas distintas a vinos para el servicio comprobando la temperatura y que no hayan sufrido ningún tipo de alteración o deterioro.
- 4.5 Ajustar la bebida distinta a vino a la petición del cliente comprobando la solicitud.
- 4.6 Acabar y presentar los diferentes tipos de bebidas distintas a vinos comprobando la petición recibida,
- 4.7 Limpiar los utensilios y equipos utilizados para la elaboración y presentación de bebidas distintas a vinos.



5. Desarrollar el servicio de bebidas distintas a vino a partir de la comanda, informando y sugiriendo al cliente la oferta disponible según el tipo de establecimiento.

- 5.1. Sugerir bebidas distintas de vino a los clientes aplicando el programa de ventas del establecimiento.
- 5.2. Dar confianza a los clientes para facilitar la venta cuidando la apariencia personal.
- 5.3. Informar al cliente sobre las bebidas distintas de vinos
- 5.4. Informar sobre el precio de las bebidas sugeridas procurando hacerlo verbalmente o por medio de la carta.
- 5.5. Tomar comandas de bebidas, excepto vinos, para concretar la venta mediante procedimiento establecido o toma de comanda.
- 5.6. Prestar el servicio de bebidas distintas a vino, utilizando el medio más eficaz en el proceso de comunicación con el cliente.
- 5.7. Interaccionar con el cliente utilizando el medio más eficaz en el proceso de comunicación.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC1047_2: Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Preparación y presentación impresa de cartas de bebidas, distintas a vinos, sistematizando la rotación de las bebidas en las cartas y teniendo en cuenta los objetivos económicos del establecimiento.

- Rotación de la carta de bebidas distintas de los vinos.
- Presentación impresa de las cartas de bebidas distintas a vinos.

2. Determinación de los géneros o productos utilizados mediante las fichas de especificación técnica atendiendo a la tipología del cliente y a los objetivos económicos del establecimiento.

- Fichas de especificación.
- Tipología de clientes.
- Influencia de los objetivos económicos.

3. Aprovisionamiento interno del bar cafetería de géneros y utensilios, formalizando vales de aprovisionamiento según el plan de trabajo y aplicando la normativa de manipulación de alimentos durante todo el proceso.

- Vales de pedido. Características.
- Existencias mínimas.
- Instrucciones previas.



4. Preparación, servicio y presentación en barra y mesa siguiendo la secuencia del servicio, de los diferentes tipos de bebidas distintas de vinos ajustándose a las peticiones del cliente.

- Tipos de bebidas, excepto vinos. Características. Uso.
- Seguimiento de métodos establecidos.
- Calidad del producto servido. Temperatura de servicio. Alteración o deterioro.
- Bebida ajustada a la solicitud del cliente.

5. Desarrollo del servicio de bebidas distintas a vino a partir de la comanda informando y sugiriendo al cliente la oferta disponible según el tipo de establecimiento.

- Atendiendo a la tipología del cliente.
- Venta de bebidas distintas a vino aplicando el programa de ventas del establecimiento.
- Apariencia personal del trabajador.
- Información al cliente.
- Empleo de bebidas distintas de vinos.
- Procedimiento establecido o toma de comanda.
- Servicio de bebidas distintas a vino.
- Proceso de comunicación con el cliente.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Géneros y productos necesarios para la elaboración de bebidas distintas a vinos. Características cuantitativas y cualitativas. Usos.
- Métodos establecidos por el establecimiento.
- Fichas técnicas de productos. Características. Uso.
- Equipos, utensilios y materiales. Características. Uso.
- Carta de bebidas distintas a vino. Características. Uso.
- Normas de seguridad e higiénico-sanitarias.
- Normas de manipulación de alimentos.
- Normas de seguridad y riesgos laborales en el sector.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con los miembros del equipo de trabajo deberá:
 - 1.1 Adaptarse a la organización del trabajo.
 - 1.2 Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
 - 1.3 Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora hacia los compañeros.
 - 1.4 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
 - 1.5 Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
 - 1.6 Actuar con responsabilidad ante los éxitos, errores y fracasos.



2. En relación con la deontología de la profesión deberá:
 - 2.1 Cumplir con los procedimientos y normas internas de la empresa.
 - 2.2 Habitarse al ritmo de trabajo de la empresa.
 - 2.3 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla.
 - 2.4 Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
 - 2.5 Demostrar interés en el cumplimiento de las órdenes de trabajo y las orientaciones recibidas de su superior.
 - 2.6 Actuar con rigor profesional en cada fase de la mise en place del bar-cafetería.
 - 2.7 Cuidar el material y los recursos del establecimiento.
 - 2.8 Responsabilizarse de efectuar las operaciones de limpieza con pulcritud.
 - 2.9 Demostrar cierta autonomía en la resolución de pequeñas contingencias relacionadas con su actividad.
 - 2.10 Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
 - 2.11 Preocuparse por seleccionar y usar los equipos, máquinas y útiles apropiados para el servicio en barra y mesa.
 - 2.12 Coordinarse con los trabajadores de otros departamentos.
 - 2.13 Mantener actitud de servicio, no de servilismo durante las funciones encomendadas
 - 2.14 Preocuparse por materializar futuras ventas.

3. En relación con el cliente deberá:
 - 3.1 Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora hacia el cliente.
 - 3.2 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa al cliente.
 - 3.3 Sensibilizarse con los gustos de los clientes.
 - 3.4 Demostrar ecuanimidad en el trato con cualquier tipo de cliente.
 - 3.5 Cuidar la apariencia y la higiene personal.
 - 3.6 Mostrar empatía con el cliente.
 - 3.7 Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
 - 3.8 Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa a las personas adecuadas en cada momento.
 - 3.9 Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.

4. En relación con las buenas prácticas de seguridad e higiene de los alimentos deberá:
 - 4.1 Ser consciente de las normas de seguridad e higiene durante el desarrollo de su actividad profesional.
 - 4.2 Valorar la importancia del sistema APPCC establecido.
 - 4.3 Cumplir con la normativa vigente de manipulación de alimentos.
 - 4.4 Preocuparse por dejar en condiciones operativas las zonas de trabajo utilizadas.
 - 4.5 Respetar las condiciones idóneas de conservación de alimentos y bebidas en el bar-cafetería.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.



Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC1047_2: Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas”, se tiene en cuenta una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas. Esta situación comprenderá al menos los siguientes aspectos:

1. Preparar y presentar bebidas distintas a vinos.
2. Atender y asesorar al cliente.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



Crterios de mrito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeo competente
<i>Cumplimiento de los requerimientos establecidos para la preparaci3n y presentaci3n de bebidas distintas a vinos en barra y en mesa.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aprovisionamiento de gneros y 3tiles.- Ajuste de cantidades seg3n la ficha t3cnica de producto.- Comprobaci3n de la temperatura de servicio.- Decoraci3n de la bebida preparada.- Tipo de servicio.- Desbarasado y limpieza de 3tiles y equipos. <p><i>El umbral de desempeo competente est3 explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Atenci3n y asesoramiento del cliente.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Normas de protocolo.- Tipolog3a de clientes.- Momento del d3a.- Apariencia personal. <p><i>El umbral de desempeo competente est3 explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa referida a la manipulaci3n e higiene de los alimentos.</i>	<p><i>El umbral de desempeo competente, requiere el cumplimiento total del procedimiento establecido.</i></p>
<i>Cumplimiento de la normativa referida a seguridad y riesgos laborales durante el desarrollo de la actividad.</i>	<p><i>El umbral de desempeo competente, requiere el cumplimiento total del procedimiento establecido.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en funci3n del empleado por un o una profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeo competente, permite una desviaci3n del 20% en el tiempo establecido.</i></p>



Escala A

5	<i>Aprovisiona los géneros y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vino en barra y en mesa, ajusta las cantidades del producto según su ficha técnica, comprueba la temperatura de servicio, decora la preparación, aplica las técnicas específicas de servicio, desbarasa y limpia las herramientas y equipos utilizados.</i>
4	Aprovisiona los géneros y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vino en barra y en mesa, ajusta las cantidades del producto según su ficha técnica, comprueba la temperatura de servicio, no decora la preparación, aplica las técnicas específicas de servicio, desbarasa y limpia las herramientas y equipos utilizados.
3	<i>Aprovisiona los géneros y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vino en barra y en mesa, no ajusta las cantidades del producto según su ficha técnica, comprueba la temperatura de servicio, no decora la preparación, no aplica las técnicas específicas de servicio, desbarasa y limpia las herramientas y equipos utilizados.</i>
2	<i>Aprovisiona los géneros y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vino en barra y en mesa, no ajusta las cantidades del producto según su ficha técnica, no comprueba la temperatura de servicio, no decora la preparación, no aplica las técnicas específicas de servicio, no desbarasa y no limpia las herramientas y equipos utilizados.</i>
1	<i>No aprovisiona los géneros y materiales necesarios para preparar y presentar bebidas distintas a vino en barra y en mesa, no ajusta las cantidades del producto según su ficha técnica, no comprueba la temperatura de servicio, no decora la preparación, no aplica las técnicas específicas de servicio, no desbarasa y no limpia las herramientas y equipos utilizados.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Secuencia ordenadamente las fases del procedimiento de acogida del cliente, informa y asesora sobre la bebida distinta a vino según la tipología del cliente y el momento del día, concreta la venta, toma y verifica la comanda, aplica las normas de protocolo y cuida la apariencia personal.</i>
4	<i>Secuencia ordenadamente las fases del procedimiento de acogida del cliente descuidando algún aspecto secundario, informa y asesora sobre la bebida distinta a vino según la tipología del cliente y el momento del día, concreta la venta, toma y verifica la comanda, aplica las normas de protocolo y cuida la apariencia personal.</i>
3	<i>Secuencia ordenadamente las fases del procedimiento de acogida del cliente, no informa y no asesora sobre la bebida distinta a vino según la tipología del cliente y el momento del día, concreta la venta, toma y verifica la comanda, aplica las normas de protocolo y cuida la apariencia personal.</i>
2	<i>Secuencia ordenadamente las fases del procedimiento de acogida del cliente, no informa y no asesora sobre la bebida distinta a vino según la tipología del cliente y el momento del día, no concreta la venta, toma y no verifica la comanda, aplica las normas de protocolo y no cuida la apariencia personal.</i>
1	<i>No secuencia ordenadamente las fases del procedimiento de acogida del cliente, no informa y no asesora sobre la bebida distinta a vino según la tipología del cliente y el momento del día, no concreta la venta, toma y no verifica la comanda, no aplica las normas de protocolo y no cuida la apariencia personal.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

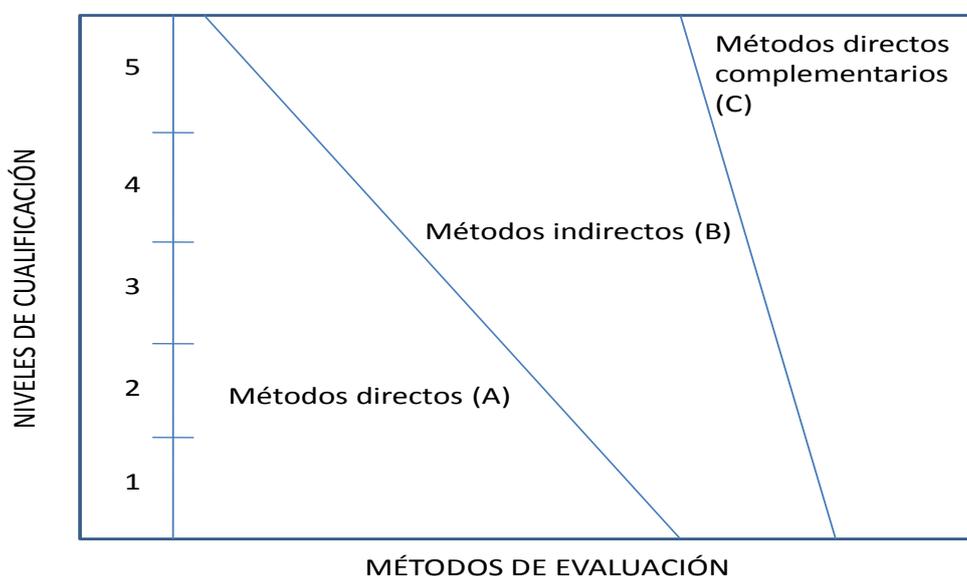
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - Preguntas orales (C).
 - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de



observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.



- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de destrezas manuales, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
- Sustitución de algún ingrediente habitual en la preparación o presentación de una bebida distinta de vino.
 - Sugerencias de distintas preparaciones de bebidas distintas de vino con el mismo producto como base de la elaboración.