



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1107_3: Diseñar ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1107_3: Diseñar ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen.

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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 que intervienen en el diseño de ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. *Determinar los vinos y otras bebidas que sean más interesantes y/o adecuados para incluir en la oferta comercial del establecimiento, de modo que resulten atractivas a los clientes potenciales y se ajusten a los objetivos económicos previstos.*

- 1.1 Los criterios económicos y organizativos, tales como la pluralidad de precios, las posibilidades de suministro y la estacionalidad se identifican, previendo líneas de actuación para la selección de las bebidas que se adecúen a los objetivos y características del establecimiento.
- 1.2 Los vinos y las bebidas se seleccionan estimando diferentes criterios de mercado, tales como la ubicación, tipo de establecimiento y los gustos de los clientes potenciales, entre otros, en función de los recursos físicos, humanos y económicos disponibles.
- 1.3 La propuesta de adquisición de vinos y de las bebidas se elabora en función de la lista de preferencia en la que se referencian datos sobre las bebidas, tales como los resultados obtenidos de la cata, de su etiquetado y de los objetivos de la política de ventas del establecimiento.

2. *Diseñar las cartas/listas de vinos y de otras bebidas, siguiendo criterios de agrupación de referencias para que sean reconocibles por la mayoría del público objetivo y que sirvan como elemento diferenciador de la competencia.*

- 2.1 Las cartas/listas de vinos y de otras bebidas se estructuran utilizando criterios organizativos de agrupación por referencias, ya sea por tipos, países, zonas de procedencia o variedades que resulten de fácil interpretación para el público objetivo.
- 2.2 Los contenidos se redactan de forma clara y concisa de modo que permitan una fácil lectura expresando la información necesaria para satisfacer la curiosidad y la rápida elección por el cliente, utilizando programas informáticos específicos de diseño de cartas de bebidas y, en el caso de vinos, atendiendo a criterios tales como bodega elaboradora, zona de producción, variedad de uva/s, añada, tipo de elaboración, tipo y tiempo de envejecimiento, incluso, precio de copa o botella según proceda.
- 2.3 El número de ejemplares de cartas/listas se propone al superior jerárquico en función del tamaño, aforo y características del establecimiento.
- 2.4 La presentación impresa y el buen estado del soporte físico de las cartas/listas confeccionadas de la oferta de bebidas se comprueba, verificando que se adecuan a la estructura definida y a la imagen del establecimiento.

- 2.5 La vigencia de la oferta diseñada se verifica, actualizando periódicamente los contenidos para que concuerden con la oferta real del establecimiento.
- 2.6 El sistema de rotación de las cartas/listas diseñadas se establece atendiendo a la evolución de los hábitos y gustos de la clientela, las novedades del mercado u otras coyunturas que afecten a la oferta de bebidas del establecimiento.

3. *Proponer al responsable económico del establecimiento los precios de los artículos de la oferta, de forma que se cumplan las expectativas y los objetivos económicos del mismo.*

- 3.1 El precio de compra de las bebidas que componen la oferta y la fecha, o fechas, de adquisición se registra en las bases de datos, listas de estocaje u otros documentos registrales, utilizando programas informáticos específicos.
- 3.2 La información de la política de precios y de los márgenes de beneficio se obtiene de los objetivos comerciales de la entidad, proponiendo los precios de venta en función de los mismos.
- 3.3 La previsión de ventas se calcula en función del mercado, competencia, productos, presupuestos, precios y del histórico del establecimiento, consultando las ventas efectuadas en periodos similares de producción.
- 3.4 Los medios y recursos materiales para el mantenimiento y conservación de los artículos ofertados y las posibles mermas se cuantifican para incorporarlas al plan contable, a partir de los controles efectuados.
- 3.5 Los precios de la carta se fijan, en colaboración con el responsable económico, de forma que se materialicen los objetivos comerciales del establecimiento, utilizando programas informáticos específicos y teniendo en cuenta el precio de compra, la fecha de adquisición, los márgenes de beneficios y las oscilaciones del mercado, entre otros factores.

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 los elementos de la competencia del **ECP1107_3: Diseñar ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Viticultura y enología básicas de restauración*

- La vid: ciclo vegetativo, maduración de la baya, principales prácticas culturales, el injerto y la poda. Variedades de vid para vinificación: principales viníferas españolas, geografía y vino.
- Tipos de uva, tipos de vinos y procesos de elaboración.

- Concepto de mención geográfica: la denominación de origen, (DOCa, DOC, IGP, ETG, y otras). Estructura vitivinícola: nacional y mundial.
- Elaboración de: vinos blancos, vinos rosados, vinos tintos, vinos espumosos, vinos de licor, vinos de guarda, vinos dulces, vinos generosos, entre otros.
- Presentación y etiquetado de las botellas. Normativa nacional y europea reguladora del vino.

2. Bebidas distintas a vino

- Bebidas gasificadas alcohólicas y no alcohólicas: aguas y refrescos. Bebidas fermentadas: cervezas, sidras, otras.
- Cafés, infusiones, chocolates, batidos y zumos naturales.
- Bebidas destiladas: whisky, ron, ginebra, vodka, brandy, y otras.
- Cócteles y combinados: tipos, preparación, densidades y medidas, características de las series y las medidas, nuevas técnicas de preparación.
- Principales marcas de bebidas de consumo internacional. Aplicación en la cocina actual de las bebidas en general.

3. Carta de bebidas del establecimiento de restauración

- Definición, tipos, estructura y elementos que la componen.
- Tipos de cartas: de vino, de aguas, de cafés e infusiones, de coctelería, temáticas, entre otras. Planificación y diseño para menús, cartas, galas, banquetes y otros.
- La estacionalidad: ventajas e inconvenientes.
- El ciclo de compra: registros documentales de compras.
- Cálculo de necesidades de aprovisionamiento de vinos y otras bebidas: gestión y control de inventarios, el inventario permanente y métodos básicos de valoración de existencias.
- Determinación de precios: métodos estándar; concepto de margen de contribución; métodos para evaluar las ventas.

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:

- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.
- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa a las personas adecuadas en cada momento.
- Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Demostrar responsabilidad ante los éxitos, errores y fracasos.

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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP1107_3: Diseñar ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen", se tiene 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 confeccionar la carta de vinos y la carta del resto de las bebidas de un establecimiento que comercie este tipo de productos, de modo que resulten atractivas y se ajusten a unos objetivos económicos y de imagen previamente definidos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Obtener información de la documentación aportada para el desarrollo de la SPE.
2. Crear y diseñar la carta de vinos y la carta de bebidas para el establecimiento definido.
3. Calcular el margen de beneficio de la carta de bebidas aportada.

Condiciones adicionales:

- Se aportará información de la tipología de establecimiento (de restauración, temático, de autor, comercio de productos delicatessen, entre otros), del tipo de clientela, de sus objetivos comerciales,

económicos y de imagen, de la lista de preferencia, una carta de bebidas con precios de venta al público y las ventas efectuadas durante un período concretado de tiempo, y de todos aquellos aspectos que se consideren necesarios para desarrollar la SPE.

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- 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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la obtención de información de los documentos aportados.</i>	- De la tipología de establecimiento. - De los objetivos comerciales, económicos y de imagen. - Del entorno de ubicación. - De la tipología del cliente habitual y potencial. - De los catálogos y listas de precios. - De la lista de preferencia. - De las posibilidades de suministro de los proveedores. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i>
<i>Rigor en la esquematización del diseño de la carta de vinos y de la carta de bebidas.</i>	- Selección de vinos y bebidas a incluir. - Determinación del formato de estructura. - División en apartados. - Organización del contenido. - Cálculo del número de ejemplares. - Propuesta de presentación impresa. - Establecimiento del sistema de rotación. - Manejo de programas informáticos específicos. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i>

	<i>Escala A.</i>
<i>Adecuación del cálculo del margen de beneficio de la carta de bebidas.</i>	- Interpretación de los datos relativos al precio de compra. - Cálculo de la previsión de venta. - Cálculo del coste de los medios utilizados para la conservación de las diferentes bebidas y sus posibles mermas. - Relación calidad-precio. - Propuesta alternativa de vinos y otras bebidas a incluir. - Propuesta de precios de venta. - Manejo de programas informáticos específicos. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional.</i>	<i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20% en el tiempo establecido.</i>

Escala A

4	<i>Para diseñar la carta de vinos y la carta de bebidas ofrecidas en el establecimiento comercial, estructura la composición y sus apartados con criterios organizativos de agrupación por referencia, ya sea por tipos, países, zonas de procedencia o variedades que resulten de fácil interpretación para el público objetivo. Redacta el contenido de forma clara, específica y concisa de modo que posibilite una fácil lectura para satisfacer la curiosidad y la rápida elección por el cliente, y, en el caso de vinos, atendiendo a criterios tales como bodega elaboradora, zona de producción, variedad de uva/s, añada, tipo de elaboración, tipo y tiempo de envejecimiento, incluso, precio de copa o botella según proceda. Calcula el número de ejemplares en función del tamaño, aforo y características del establecimiento. Propone pautas para la presentación impresa en función de la imagen que quiere vender el establecimiento formulando con creatividad e imaginación las ideas personales y establece el sistema de rotación de las cartas diseñadas atendiendo a la posible evolución de los hábitos y gustos de la clientela, las novedades del mercado u otras coyunturas que puedan afectar a la oferta diseñada. Maneja con habilidad y soltura programas informáticos específicos de la actividad.</i>
3	<i>Para diseñar la carta de vinos y la carta de bebidas ofrecidas en el establecimiento comercial, estructura la composición y sus apartados con criterios organizativos de agrupación por referencia, ya sea por tipos, países, zonas de procedencia o variedades que resulten de fácil interpretación para el público objetivo. Redacta el contenido de modo que posibilite una fácil lectura para satisfacer la curiosidad y la rápida elección por el cliente, y, en el caso de vinos, atendiendo a criterios tales como bodega elaboradora, zona de producción, variedad de uva/s, añada, tipo de elaboración, tipo y tiempo de envejecimiento. Calcula el número de ejemplares en función del tamaño, aforo y características del establecimiento. Propone pautas para la presentación impresa en función de la imagen que quiere vender el</i>

	establecimiento y establece el sistema de rotación de las cartas diseñadas atendiendo a la posible evolución de los hábitos y gustos de la clientela, las novedades del mercado u otras coyunturas que puedan afectar a la oferta diseñada. Maneja a nivel de usuario programas informáticos específicos de la actividad.
2	<i>Para diseñar la carta de vinos y la carta de bebidas ofrecidas en el establecimiento comercial, estructura la composición y sus apartados sin tener en cuenta criterios organizativos básicos (por agrupación, referencia, países, zonas de procedencia o variedades). Redacta el contenido sin considerar que posibilite una fácil lectura para satisfacer la curiosidad y la rápida elección por el cliente. Calcula el número de ejemplares en función de las características del local, pero no tiene en cuenta ni el tamaño ni el aforo. No propone pautas para la presentación impresa de la carta y tampoco maneja a nivel de usuario programas informáticos específicos de la actividad.</i>
1	<i>No diseña la carta de vinos ni la carta de bebidas ofrecidas en el establecimiento comercial.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<i>Para calcular el margen de beneficio de la oferta de bebidas aportada, interpreta sin ningún margen de error los datos relativos al precio de compra registrado en la base de datos, lista de estocaje u otros documentos disponibles, y los datos relativos al gasto de personal y de los suministros generales. Deduce la previsión de venta en función del mercado, competencia, productos, presupuestos, precios y del histórico del establecimiento, consultando las ventas efectuadas en periodos similares de producción. Cuantifica el coste de los medios utilizados para la conservación de las bebidas y precisa los porcentajes derivados de pérdidas por rotura o de otros posibles imprevistos de las bebidas en stock lo que le permite proponer una estimación real del precio de venta. Calcula objetivamente el coste del pago a proveedores. Y maneja con habilidad y soltura programas informáticos específicos para obtener con precisión el posible margen de beneficio.</i>
3	Para calcular el margen de beneficio de la oferta de bebidas aportada, interpreta con un ligero margen de error los datos relativos al precio de compra registrado en la base de datos, lista de estocaje u otros documentos disponibles, y los datos relativos al gasto de personal y de los suministros generales. Deduce la previsión de venta en función del mercado, competencia, productos, presupuestos, precios y del histórico del establecimiento, consultando las ventas efectuadas en periodos similares de producción. Cuantifica el coste de los medios utilizados para la conservación de las bebidas y anota los porcentajes derivados de pérdidas por rotura o de otros posibles imprevistos de las bebidas en stock lo que le permite proponer una estimación real del precio de venta. Calcula objetivamente el coste del pago a proveedores. Y maneja a nivel de usuario programas informáticos específicos para obtener con precisión el posible margen de beneficio.
2	<i>Para calcular el margen de beneficio de la oferta de bebidas aportada, no interpreta la información derivada de los datos relativos al precio de compra, de la lista de estocaje y del resto de los</i>

	<i>documentos disponibles. No tiene en cuenta los datos relativos al gasto de personal ni de los suministros generales. Deduce la previsión de venta en función del mercado, competencia, productos, presupuestos, precios y del histórico del establecimiento, consultando las ventas efectuadas en periodos similares de producción. No cuantifica el coste de los medios utilizados para la conservación de las bebidas. No maneja a nivel de usuario programas informáticos específicos para obtener con precisión el posible margen de beneficio.</i>
1	<i>No es capaz de calcular el margen de beneficio de la oferta de bebidas.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

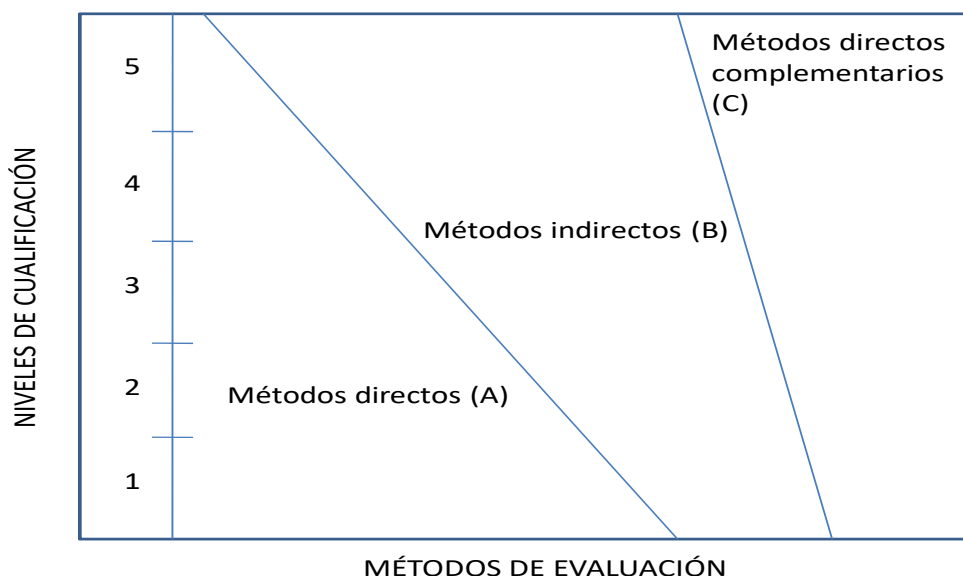
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 del estándar de competencias profesionales, 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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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 del ECP. 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 el proceso de diseñar ofertas de vinos y de otras bebidas propias de establecimientos de restauración y/o dedicados al comercio de productos delicatessen, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel “3” y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.
- 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) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Se apreciará positivamente la inclusión de distintas variedades de vinos tranquilos (blancos, rosados, tintos), especiales (espumosos, vinos de licor, vinos de guarda, vinos dulces, vinos generosos, entre otros) entre los que se encuentren varias menciones geográficas reconocidas (DOC, IGP ETG, etc.)
 - El concepto de “bebidas distintas a vino”, responde a:
 - Bebidas gasificadas alcohólicas y no alcohólicas: aguas y refrescos.
 - Bebidas fermentadas: cervezas, sidras, otras.
 - Cafés, infusiones, chocolates, batidos y zumos naturales.
 - Bebidas espirituosas: whisky, ron, ginebra, vodka, brandy, licores y otras.
 - Cócteles y combinados, entre otros.