

DEBATE

MÓDULO 3. LAS PERSONAS EN DEBATE



-EVOLUCIÓN-
ES CONMEBOL

3.1 Roles y actitud de debate

Vamos a convenir en denominar *actitud* a una predisposición y *aptitud* a una capacidad o competencia. La actitud positiva me predispondrá mejor para un debate exitoso, ya que me permitirá excelencia argumentativa.

Existen tres tipos de actitudes comunicacionales, según Avilia Lammbertyn:

Actitud hacia uno mismo

Cuanto más positiva sea la predisposición hacia uno mismo, mayor fidelidad se encontrará, siempre que esto no se transforme en una posición extremadamente egocéntrica.

Actitud hacia el otro sistema

Cuanto más positiva sea la actitud hacia el otro interactuante mayor será la fidelidad y mejor se entenderán todos los contenidos, aun cuando en principio aparezcan como contrarios al pensamiento propio. El mensaje se subsume a la tendencia o predisposición positiva hacia la persona que lo emite.

Actitud hacia los temas de comunicación

Una predisposición positiva hacia el tema en comunicación generará una mayor fidelidad. Obviamente, si la temática corresponde a la carencia o necesidad del momento, la fidelidad será suprema. (1999, p. 77).

Características personales de un buen argumentador

Veamos ahora las aptitudes. Nadie puede decir a ciencia cierta que tal o cual aptitud o capacidad es clave para un buen argumentador. Sin embargo, hay algunas características que sirven de base para un estándar de calidad.

César Manuel Chapoñán, en su blog Educomunicación, expresa un decálogo bastante ajustado a la realidad:

- 1) El mejor consejo que puede darse a quien desee argumentar bien es prepararse bien. Picasso decía que la inspiración existe, pero tiene que pillarte trabajando.
- 2) No hay que efectuar una exposición completa, exhaustiva, sino más bien que sea clara, razonablemente informativa y que estimule la discusión.
- 3) No se argumenta mejor por expresar con muchas palabras lo que podría decirse con pocas. La amplitud excesiva del discurso aumenta las probabilidades de cometer errores.
- 4) En una discusión, hay que esforzarse por entender muy bien lo que el otro ha dicho. Esto nos evitará ser refutados, por ejemplo, con un «yo no he dicho eso».
- 5) Cuando se argumenta en defensa de una tesis, no estar dispuesto a conceder nada al adversario es una estrategia incorrecta y equivocada.
- 6) Cuando se argumenta con otro, uno puede tener la impresión de que los argumentos de la parte contraria funcionan como una muralla. Ante esa situación es aconsejable intentar por otra vía.
- 7) La argumentación no está reñida con el sentido del humor, pero sí con la pérdida del sentido de la medida de las cosas.
- 8) No se argumenta bien por hacer muchas referencias a palabras prestigiosas, autores de moda, etc. Lo que cuenta es lo que se dice y las razones que lo avalan.
- 9) Frente a la tendencia, de irse por las ramas no cabe otro remedio que insistir una y otra vez en ir al punto.
- 10) Tienes que ir delineando tu estilo, ya que la forma cómo argumentes es de vital importancia (Chapoñán, 2012, <https://bit.ly/2YNdhlg>).

Como se ve, la adaptabilidad, la escucha activa y el sentido común son parte de una buena aptitud argumentativa. Muchos dicen que lo fundamental es el conocimiento del tema. Es obvio que, frente a un desconocimiento de la base del debate, se está ante a una tremenda desventaja. Sin embargo, he visto a especialistas sucumbir frente a buenos argumentadores, pese a que estos últimos no tenían la amplitud del conocimiento sobre la materia.

Equipos, entrenador y capitán

Así como existen debates que son individuales, es decir, una sola persona debatiendo con otra, el debate clásico se da también entre equipos. Generalmente, son dos equipos: uno a favor de la moción presentada y otro en contra. Los jueces, en este caso, deberán indicar cuál es el equipo ganador.

También existen debates que son entre varios equipos y no necesariamente tiene que haber un ganador. Pero lo fundamental, en este apartado, es que veamos qué aspectos son importantes para conformar un equipo de debate. Lo cual vamos a ver que tiene mucha similitud con un equipo de deporte, ejecutivo o de cualquier otro fin.

Construir un equipo cohesionado es difícil, pero no es complicado. (...)

La primera disfunción es la ausencia de confianza entre los miembros del equipo. Esto surge, esencialmente, de su falta de disposición para ser vulnerables en el grupo. Los miembros del equipo que no están dispuestos a abrirse ante los otros para aceptar errores y debilidades imposibilitan la construcción de los cimientos de la confianza. (Ballester Escriba, s.f., <https://bit.ly/31vfGCS>).

La base de todo equipo, y en especial para aquellos que tienen que desempeñarse bajo presión y en situaciones de conflicto, es la confianza. Y esta se construye a partir de compartir el trabajo juntos, de asumir, cada miembro, compromisos y de cumplirlos. Cuando la palabra o el compromiso asumido no se cumple es cuando la confianza empieza a verse dañada y debe reconstruirse.

Las consecuencias que tiene la falta de confianza en un equipo son varias, pero en especial vamos a mencionar dos: primero, el compromiso o responsabilidad compartida en pos de los resultados y las acciones que se van a desempeñar y, en segundo lugar, la falta de comunicación honesta, directa y clara.

En un equipo tiene que existir también el debate, el trabajo y la comunicación honesta y real para que pueda estar preparado para competir bajo presión con otro grupo. Cuando las diferencias no son trabajadas y superadas y no existe un trabajo en equipo, rápidamente, empieza a impactar en los resultados.

Si bien algunas consignas como, por ejemplo: cantidad de miembros en un equipo o posición ante la moción (a favor o en contra) son designadas por la organización del debate, hay muchas otras cuestiones que deben ser definidas por los miembros del equipo. Algunos pueden ser:

- Orden de presentación de argumentos
- Roles principales o destacados y secundarios

Todas las personas tenemos diferentes habilidades y un equipo exitoso es aquel que sabe aprovecharlas y potenciarlas. Según el tema de debate, las normas o incluso el momento que atraviesa cada uno son factores que influyen en que quizás algunos no participen en un debate o tengan un rol secundario y colaborativo para con quienes son más protagonistas.

El equipo debe trabajar las susceptibilidades, los intereses y cómo se siente cada miembro del equipo, a fin de que todos se sientan integrados, valorados y escuchados; esto forma parte del éxito.

¿Cómo se debe organizar un equipo?

Lo más importante para organizar el equipo es definir y tener bien en claro cuáles son los roles asignados para cada miembro. Los roles deben definirse tanto para la previa o preparación del debate como también para su ejecución.

La preparación del debate requiere organización de tiempos, búsqueda de información, duración y prácticas. Esta responsabilidad de coordinar las diferentes tareas puede recaer en una sola persona o varias. Pero lo importante es que debe estar definido.

En el debate, por ejemplo, algunos de los roles pueden ser rol de introductor, es quien va a presentar al equipo y hacer la introducción; debe tener la capacidad de llamar la atención y generar interés. Otro rol es el de refutador, quien debe tener una buena agilidad mental, ya que debe estar atento a lo que el oponente argumenta y tener todos los datos para poder armar su refutación en el momento adecuado. Y, por último, otro rol es el de conclusor, aquella persona que debe tener poder de síntesis para exponer de manera clara, creativa y potente, las conclusiones más importantes del debate.

En general, en los equipos de debate existen dos figuras que acompañan y colaboran con los desafíos: un entrenador y un capitán.

El entrenador es la persona que tiene experiencia y conocimiento sobre cómo funcionan los debates, reconoce las habilidades de cada miembro del equipo y los entrena para lograr la mejor *performance*. Junto al entrenador van a definir los objetivos, las estrategias y los puntos de quiebre y mejora.

El capitán es parte del equipo, pero no participa en el debate. Su función es liderar, mostrando la visión, un panorama más amplio, y ayudando al equipo a superarse.

A continuación, les compartimos un extracto de un artículo del especialista en comunicación y debate: Yago de Marta, el cual clarifica la importancia del rol del capitán.

... ¿Qué debe hacer el capitán? Orientar, esa es mi respuesta. Es decir, a la hora de investigar, plantea líneas, sirve de catalizador del grupo para que los componentes puedan ir un paso más allá en sus posibilidades. Sin la orientación del elemento externo, el equipo de debate suele "agotar su discurso" en la investigación con gran facilidad. El capitán los ayuda a mirar más allá y derivar los conceptos.

Por otro lado, el capitán es el representante del equipo, el que habla con la organización, el que recibe la correspondencia. Pues bien, es importante que esto lo haga el capitán y no el equipo. Dado que están viviendo la enriquecedora experiencia del debate, es positivo que no tengan que salir de ella para hablar con la organización de un torneo. (De Marta, 2017, <https://bit.ly/2Amwelp>).

Moderador

El moderador es la persona encargada de la coordinación de todos los aspectos del debate. Su función es muy importante para el funcionamiento correcto de los equipos, los debatientes y los jueces.

A continuación, vamos a presentar sus diferentes funciones:

- Da inicio y saluda al público: debe dar la bienvenida y crear el clima propicio para el desarrollo del debate.
- Presenta a los participantes o equipos: debe explicar quiénes son los participantes o cuál es el grupo al que pertenecen, cuáles son los motivos por los que han sido elegidos para participar del debate y, en algunos casos, a qué organizaciones/naciones representan.
- Presenta los objetivos de la discusión: debe hacerlo de manera clara, ya que, según cómo lo haga, será la dirección que tomará el debate. Su objetivo es que el debate se

desarrolle de manera fluida y correcta, acorde lo estipulado. Por eso su expresión debe ser clara y asertiva.

- Presenta las reglas y normas de comportamiento del debate: desde un inicio debe dejar en claro cuáles son las reglas de participación en el debate, los diferentes roles y qué comportamientos estarán o no permitidos. Incluso puede explicar las consecuencias importantes en caso de incumplimiento.
- Cede la palabra a los diferentes participantes: es el encargado de velar por el respeto de los turnos, anunciando a cada participante el inicio del suyo, cuando está cerca de terminar y cuando ya ha finalizado.
- Detiene los comentarios no adecuados o no pertinentes con la temática: si bien debe tener cuidado de no excederse con las interrupciones, sí debe ser firme en no permitir conductas impertinentes.
- Regula los comentarios extensos cuidando el tiempo de los participantes: debe realizar los llamados de atención necesarios para que se respeten los tiempos estipulados.
- Centraliza el tema: si considera que los participantes se han alejado del tema principal y que no se está haciendo ningún aporte al asunto que los compete, debe solicitarles que se remitan de nuevo a este.
- Regula el accionar de los participantes basándose en las reglas de conducta: puede determinar acciones sobre las faltas que afecten el desarrollo de la actividad.
- Guía la estructura del debate: es el encargado de presentar a los jueces y el momento de su participación, como así también indicar su finalización.
- Debe tener un papel completamente neutral para el correcto desarrollo de la actividad.

Como se puede observar en el listado de funciones, el rol del moderador es tan importante y clave como los argumentos mismos presentados por los participantes. Como debatientes es importante tener en claro este rol y sus implicaciones para colaborar en su función y también saber qué demandar al moderado en caso de necesitarlo.

Si bien la función del moderador es fundamental para el éxito del debate, también debe ser cuidadoso en no ocupar un papel protagónico ni querer acaparar la atención constante de los participantes. Su desempeño debe ser firme pero sutil a fin de accionar como hilo coordinador y no como protagonista.

Jueces

Los jueces son los encargados de calificar a los debatientes indicando quién es la persona o el equipo ganador (en caso de que el tipo de debate tenga estipulado un ganador).

Los jueces, según el tipo de debate, deben brindar un *feedback* o devolución a los participantes sobre su desempeño durante la actividad. Pueden hacerlo al finalizar cada ronda o en el cierre del debate. En general, los jueces son profesionales que poseen conocimiento y experiencia en el desarrollo de debates o en la temática planteada.

El objetivo de la devolución a los participantes es que puedan aprender, mejorar sus puntos débiles y potenciar sus habilidades y técnicas para el debate. Siempre deben realizarse en un marco de respeto y cordialidad hacia a los participantes.

Recordemos que los jueces van a evaluar lo siguiente:

- Capacidad de argumentación
- Capacidad de refutación
- Sustento de los argumentos y evidencias
- Expresión oral
- Conducta de los participantes
- Coherencia del discurso

Generalmente, los debatientes no dedican tiempo a conocer el rol del juez, su perfil o criterio, su modo de evaluar o los aspectos que refieren a su función. Y ese es un grave error, ya que, para diseñar las estrategias, armar los argumentos y preparar todos los detalles del debate, es importante conocer al evaluador.

En el próximo punto vamos a centrarnos sobre la evaluación del debate, lo cual nos permitirá conocer mejor qué aspectos debemos considerar para prepararnos correctamente.

3.2 Evaluación

Cada instante en el que realizamos algún tipo de medición sobre la realidad, cada momento en el que vamos “tomando el pulso” al campo de tareas tomamos una “instantánea o foto” que nos permite conocer cómo se encontraba esa realidad en ese aquí y ahora, con base en un contexto determinado por lo espaciotemporal.

Estos momentos puntuales de **evaluación estática** se denominan **sincrónicos**, y sus técnicas son similares a las de la investigación, permitiendo el sostén que servirá de base a una evaluación más completa y abarcativa, que toma secuencias y no solo instantes.

(...) Evaluamos si realizamos con certeza y validez la investigación. Evaluamos si la planificación se cumple y cuáles son sus desvíos. Evaluamos si las acciones de comunicación son eficientes en tiempo, forma, costos y cumplimiento de objetivos.

Tomada de esta manera **dinámica**, la **evaluación** es **diacrónica** y nos permite ver una sucesión de “fotos”, una “película”, lo que, si bien no es exactamente la realidad, si las “fotos” son “auténticas” nos acerca bastante a la percepción de lo que sucede. Es decir, **un buen proceso de evaluación sincrónico nos permite tener un sistema de evaluación diacrónico que refleja mucho más fielmente la realidad del campo de trabajo.**

A su vez, este proceso sistémico habla mucho más de un aprendizaje o superación permanente que de un control, concepto que puede aplicarse más a organizaciones de disciplina autoritaria perimida, rígida e ineficiente. Una evaluación correctamente realizada, más que resistida es esperada (...) para ajustar sus procesos en pos de un mejoramiento de sus estándares operativos. (Avilia Lammertyn, 1999, pp. 149-150).

Guías para la evaluación

Así como vimos que la argumentación es movimiento, va modificándose en función de cómo va transcurriendo el debate; la evaluación también es un proceso vivo que van llevando adelante los jueces.

Veremos que hay principios, estándares, metodologías, entre otras cosas, que sirven de punto de guía para realizar una correcta evaluación. Pero también es la individualidad y el criterio del juez que es parte y componente del mismo proceso.

Y, respecto a este punto, Johnson (2009), en su libro *Ganar debates*, establece tres principios que considera que pueden guiar o ser pilares que les permita a los jueces realizar una correcta evaluación.

El primero de los principios está basado en reconocer que el juez es una persona que de antemano tiene sus propios pensamientos, opiniones y criterios ya formados, respecto al tema o a la proposición a tratarse en el debate. Reconociendo esto, establece que el juez debe ser una "tabula rosa" y hace referencia a que debe hacer todo lo posible para que esos preconceptos o definiciones previas no estén y sea una página en blanco (Johnson, 2009).

Veremos más adelante que (como también se imaginarán) no es una tarea fácil. Pero consideramos que, por el hecho de reconocerlo, verlo, presentarlo y estar consciente de la importancia que esto implica, el juez puede hacer un mayor esfuerzo por dejarlas de lado.

Independientemente de las preferencias particulares por la verdad o la falsedad de una moción, el juez debe —en la mayor medida posible— dejarlas a un lado y adoptar el artificio de la imparcialidad. Los jueces deben evitar tomar decisiones acerca de la ronda sobre la base de lo que creían antes de que se desarrollara, en lugar de basados en lo que efectivamente sucedió en ella. (Johnson, 2009, p. 260).

Por supuesto, la definición de criterios de evaluación, la experiencia y preparación de un juez y, en especial, los diferentes métodos permiten facilitar este principio a fin de crear una base de criterio.

El segundo principio se basa en que el juez no debe realizar intervenciones durante el debate que incidan en el trabajo de los debatientes. Y, aunque no lo parezca, es un principio

importante porque con la justificación de “evaluar” a veces el juez termina interviniendo en el desempeño y realizando argumentos que no competen a su rol (Johnson, 2009).

Significa que los jueces deben resistirse a dos tentaciones. En primer lugar, a hacer el trabajo de los debatientes: completar argumentos inacabados o insuficientes, conectar líneas de argumentación con puntos opuestos que el debatiente no reconoció o inventar una estrategia unificadora para los argumentos dispares de un debatiente. En segundo lugar, y el pecado más importante, un juez nunca debe hacer irrelevantes los esfuerzos del debatiente. Ignorar los esfuerzos de un debatiente es contrario al propósito de la actividad. Un juez está en la ronda para evaluar los esfuerzos de los debatientes, no para reconocer solo aquellos que prefiere. Esto no quiere decir que tiene que darle el mismo crédito a cada argumento presentado simplemente porque un debatiente lo articuló; el propósito de juzgar una ronda es evaluar la calidad del trabajo de los debatientes. Pero los jueces deben hacer un esfuerzo consciente por considerar todos los argumentos presentados para evitar entrometerse en la ronda. (Johnson, 2009, p. 261).

Por eso, con este principio como base, el juez puede tenerlo claro, respetar las reglas y los momentos definidos para sus intervenciones y la forma correcta de realizarlas. El objetivo es evaluar, pero se puede pecar de querer corregir o enseñar a través de realizar argumentos que no corresponden, lo cual se vincula de manera estrecha con el principio número tres.

El tercer principio nos recuerda que el rol del juez es también el de educar. Por supuesto, haciendo referencia a los debates académicos en especial. La evaluación correctamente brindada permite que el debatiente pueda conocer los puntos que debe mejorar, que debe potenciar y cuáles son sus mejores herramientas (Johnson, 2009).

El debate está conectado al ámbito académico por una razón muy importante: intelectualmente es una de las actividades más estimulantes que un individuo puede realizar. El desarrollo de habilidades de comunicación persuasiva y pensamiento crítico mejorará la experiencia académica de un estudiante en todos los ámbitos. El debate cuenta con pocos pares que brinden la oportunidad y la motivación para mejorar estas habilidades. Los jueces deben tomarse en serio sus responsabilidades en cuanto a la educación; sus

decisiones deberían honrar la importante energía intelectual que los debatientes han dedicado y debería ser primordial la crítica constructiva diseñada para ayudarlos a mejorar sus habilidades. (Johnson, 2009, pp. 261-262).

Como podemos observar, estos tres principios, mente en blanco, no intervenir y educar, son pilares que nos sirven como guías para que el juez pueda realizar una correcta evaluación. Son las bases para luego poder definir y armar el modelo y los métodos específicos de evaluación.

Modelos y fichas de evaluación

Así como detallamos los tres principios que guían el accionar del juez para la realización de una correcta evaluación, a continuación, vamos a ver algunos modelos de evaluación que también tienen como objetivo orientar en cómo juzgar a los debatientes.

Mostraremos tres modelos presentados por Johnson y luego unos modelos de fichas para utilizar en evaluaciones según la cantidad de equipos.

Johnson (2009) establece dos modelos que los considera poco prácticos y un modelo preferido por ser integral.

Dentro de los modelos menos prácticos, incluye el modelo *verdad de la moción*. Como bien menciona su nombre, tiene como objetivo evaluar si la moción al final del debate es verdadera o falsa, por lo cual, gana quien presenta los argumentos más convincentes (Johnson, 2009).

Los jueces que operan bajo el modelo de “la verdad de la moción” consideran que su rol es evaluar la veracidad de la moción. Así, ven la moción como una afirmación con un valor de verdad (es decir, puede ser más verdadera o más falsa); la pregunta definitoria que se hacen para tomar una decisión es “al final del debate, ¿creo que la moción es verdadera o falsa?”.

Este modelo reconoce que el debate es en última instancia una disputa de ideas y que deberían ganar los argumentos más convincentes. (...)

El riesgo de este modelo, por supuesto, es que las inclinaciones inherentes del juez pueden crear un campo de juego desigual. Estas inclinaciones —ya sean reconocidas explícitamente o implícitas en la interpretación que el juez hace de

la ronda— pueden predisponerlo a creer que la moción es verdadera (o falsa) incluso antes de que una ronda comience. La naturaleza subjetiva de la actividad significa que probablemente un juez preferirá de manera inherente un lado de la moción antes que el otro. Si el juez es incapaz de dejar a un lado esas inclinaciones (y los jueces son incapaces de hacerlo —ver la orientación de la *tabula rasa*—), el resultado es una ventaja injusta a favor de los equipos de la proposición o de la oposición. (Johnson, 2009, pp. 262-263).

Dentro de los modelos menos prácticos, el segundo modelo que incluye es el de *las habilidades de los debatientes*. A diferencia del modelo anterior, no se centra en la verdad o falsedad de la moción, sino en el desempeño que tuvieron las personas o equipos (Johnson, 2009).

Un contraste con el modelo de “la verdad de la moción” es el de “las habilidades de los debatientes”. Un juez que usa este modelo se preocupa principalmente por el desarrollo que realizan los equipos de sus argumentos y su estrategia general. Al final de la ronda, se pregunta: “¿Qué equipo hizo el mejor trabajo de debate?”.

El modelo de la “habilidad” se centra en la *forma* de los debatientes. Una ventaja de este enfoque es que un factor que los debatientes pueden controlar —su propio desempeño— es la base para la decisión. Los jueces que toman las decisiones utilizando este modelo, observan criterios tales como el cumplimiento de los roles, el estilo de la oratoria, la claridad estructural y el abordaje de los argumentos de los equipos contrarios.

Pero el modelo de “las habilidades de los debatientes” no está exento de riesgos. El principal es la posibilidad de que un equipo fuerte técnicamente presente argumentos inexactos o irrelevantes y que, por consiguiente, sean premiados por su presentación, en lugar de por la calidad de sus argumentos. En otras palabras, el equipo que mejor suena no siempre presenta los mejores argumentos. (Johnson, 2009, pp. 263-264).

Como se puede observar en los modelos presentados, se opta por una variable dejando de lado otras. Pero, de igual manera, según el tipo y objetivo del debate, pueden ser

considerados. Incluso hay debates en los cuales previamente se expone que la evaluación va a estar orientada a considerar específicamente X variable.

Por último, el modelo preferido que presenta Johnson lo llama *el modelo del movimiento*. Este modelo busca realizar una evaluación integral que comprende dos aspectos principales: la verdad de la moción y los argumentos que lo fundamentan, y el desempeño de los debatientes para mover al juez de sus preconcepciones.

Reconoce que el foco del juez debería estar puesto en la verdad de la moción y la calidad de los argumentos que buscan establecer esa verdad y, al mismo tiempo, también reconoce que los mejores esfuerzos de los debatientes —si bien pueden impactar en él de manera significativa— pueden no resultar en que el juez cambie de opinión. La pregunta que el juez se hace cuando toma una decisión es: “Al final de la ronda, ¿qué equipo me alejó más de mis creencias originales acerca de la moción?”. (Johnson, 2009, p. 263-264).

Como se puede observar, este modelo tiene en cuenta la dificultad del principio *tabula rosa* y lo incluye como parte del desempeño que se va a evaluar.

“El modelo también tiene en cuenta las inclinaciones que el juez puede tener y es capaz de premiar a los equipos que desafían esas inclinaciones incluso si no logran convencer por completo de su posición a un juez” (Johnson, 2009, p. 266).

A continuación, presentamos algunos modelos de fichas de evaluación que consideramos prácticas y ejemplares para utilizar.

Cuando son dos equipos:

Tabla 1: Ficha 1

Torneo de debate - Jurado calificador			
Aspectos para valorar	Ítems (Solo orientativos, no se puntúan por separado)	Equipo Cara	Equipo Cruz
Voto ganador	En general, creo que lo ha hecho mejor el grupo... (marcar una cruz)		
Expresión (de 0 a 3 puntos)	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa con claridad, orden y buena dicción. • Expresa gestos adecuados. • Evita repeticiones y silencios. 		
Argumentación (de 0 a 3 puntos)	<ul style="list-style-type: none"> • Define bien los conceptos. • Se defiende adecuadamente de los ataques. • Ataca bien los argumentos de los contrincantes: contrargumenta. • Usa ideas pertinentes al tema y trata aspectos fundamentales. • Evita errores, incoherencias, ambigüedades, falacias... 		
Respeto a las normas (de 0 a 2 puntos)	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto el turno de palabra. • Muestra actitud de respeto a los contrincantes. • Hay equilibrio entre los dos componentes del equipo. 		
Capacidad de persuasión (de 0 a 2 puntos)	<ul style="list-style-type: none"> • Aporta originalidad al debate. • Plantea alguna perspectiva novedosa del tema tratado. • Tiene capacidad de convencer. 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de improvisación (incluida la respuesta a la pregunta final). 		
Totales			

Nota: se puntuará normalmente con números enteros (0, 1, 2, 3), pero, si se considera conveniente usar decimales, siempre se ajustarán al medio punto (0.5, 1.5, o 2.5).

Fuente: Valoración del debate. Fichas, s.f., <https://bit.ly/31CvZxQ>

Otra ficha que se puede utilizar cuando son dos equipos:

Tabla 2: Ficha 2

	Criterios por juzgar	Orador 1 (Cara)	Orador 2 (Cruz)
Global	En general, me ha gustado más la intervención del...		
Lógica	Razona con más orden y coherencia; no se contradice, no se pierde, no da saltos...		
Expresión	Usa palabras más claras y precisas; sus expresiones son imaginativas, brillantes...		
Ataque	Sus críticas son más contundentes; aprovecha lo que dice el contrario para resaltar sus fallos...		

Defensa	Se defienden mejor de las críticas, responden con más soltura y reflejos...		
Actitud	Muestra más respeto hacia su contrincante a los turnos de palabra, a las formas...		
Carisma	Se muestra más seguro, convincente, con más naturalidad. Consigue captar el interés y la simpatía del público...		

Fuente: Valoración del debate. Fichas, s.f., <https://bit.ly/31CvZxQ>

Tabla 3: Ficha para equipos de cuatro componentes

Torneo de debate - Jurado calificador								
Aspectos para evaluar (orientativos)	Nota Miembros Equipo 1				Nota Miembros Equipo 2			
	Exposición	Refutación 1	Refutación 2	Conclusión	Exposición	Refutación 1	Refutación 2	Conclusión
Contenido 0-5 puntos								

1. Verdad y veracidad de los argumentos.								
2. Diversidad de argumentos.								
3. Línea argumental definida.								
4. Profundidad de los argumentos.								
5. Rigor de las evidencias.								
6. Diversidad de evidencias.								
7. Responda las preguntas del debate.								
8. Refuta los argumentos del contrario.								
9. Citas de autoridad teórica.								
Uso correcto del lenguaje 0-2 puntos								
10. Riqueza de vocabulario								

11. Corrección sintáctica								
Forma 0-3 puntos								
12. Naturalidad y expresividad.								
13. Dominio del espacio.								
14. Contacto visual.								
15. Dominio de voz y silencios.								
16. Comienzos cautivadores y finales contundentes.								
17. Concesión de la palabra y respeto por el contrincante.								
18. Agilidad y acierto en las respuestas.								
Puntuación total participante								
Equipo ganador								
<ul style="list-style-type: none"> Equilibrio en las intervenciones 								

<ul style="list-style-type: none">• Valoración general del debate		
---	--	--

Fuente: Valoración del debate. Fichas, s.f., <https://bit.ly/31CvZxQ>

Los modelos de fichas nos sirven como ejemplo para buscar otras que se adapten al debate específico en el que participa o para utilizar para crear los propios.

Estándares relevantes de evaluación

Los estándares que presentamos a continuación los podemos utilizar para realizar las evaluaciones del desempeño de los equipos en un debate. Lo recomendado es no basarse en un solo estándar, sino en su combinación, ya que de esta manera podemos contemplar una mayor variedad de aspectos.

Como hemos mencionado en otras oportunidades, los estándares que se elijan también deben basarse en su objetivo final: que los participantes aprendan a debatir, ya que son principiantes; definir la veracidad o falsedad de una moción, entre otros.

Uno de los estándares presentado por Johnson (2009) es evaluar su desempeño en cuanto al cumplimiento de los roles que tenían establecidos, ya sea en los diferentes momentos de un debate como en los definidos dentro de un equipo. El éxito de un debate también está condicionado por el hecho de que los debatientes cumplan con las consignas y los roles para los cuales fueron designados. Cuando los roles no se cumplen, el debate puede verse perjudicado e incluso no producirse, ya que termina siendo una ruidosa discusión entre participantes. Saber dominar el rol que toca desempeñar y respetar también los diferentes roles del oponente son muestras de dominio, experiencia y seguridad en el juego.

Un segundo estándar relevante para la evaluación es evaluar cuál fue el equipo o debatiente que contribuyó en el debate, en términos de calidad. Esa conclusión que le permite decir: "Gracias a este equipo, el debate fue un éxito". Como también puede suceder todo lo contrario: "Si fuera por este equipo, no habría debate. Es decir, solo restó y no sumó nada".

Si este estándar implicara que los jueces tienen en mente alguna forma platónica del debate ideal, tal implicación no sería del todo inexacta. Ya sea que

esa forma esté basada en una amalgama de los mejores debates de los que los jueces hayan sido testigos o sea el producto de la perspectiva más objetiva acerca del enfoque apropiado de la ronda, el “debate perfecto” es un estándar en relación con el cual muchos jueces evalúan los debates.

En un esfuerzo por darle un poco de objetividad a este estándar, recomiendo que los jueces se centren en cuatro criterios para determinar quién contribuyó más a la calidad de la ronda:

1. Cuestionamiento: ¿Los equipos interrogan los asuntos más relevantes de la ronda?
2. Avance: ¿Cada discurso u orador hace avanzar el debate con nuevas perspectivas, argumentos o pruebas?
3. Enfoque: ¿Los equipos evitan distracciones y concentran sus esfuerzos en los asuntos más sustantivos de la ronda?
4. Presentación: ¿Los equipos exponen un trabajo de oratoria persuasivo?

Estos cuatro factores dan lugar a una forma más estructurada e imparcial de determinar qué equipo ha hecho más para que el debate. (Johnson, 2009, pp. 269-270).

Este es uno de estándares que sirve como ejemplo para tener en consideración que deben utilizarse de manera integral y no elegir uno solo. Si un juez solamente utiliza este estándar, estaría dejando de lado muchos factores claves para definir un ganador. Resulta importante recalcar que, cuando se basa la decisión en este estándar, el juez debe poder especificar cuáles son los fundamentos para justificar dicha elección.

Otros de los estándares son la sustancia y la forma. Cuando hablamos de la sustancia, Johnson (2009) hace referencia al contenido que presenta el debatiente, es decir, a los argumentos que utiliza para lograr persuadir.

La sustancia incluye los argumentos y los razonamientos, los ejemplos, los estudios de casos, los hechos y cualquier otro material que intente promover el caso.

La sustancia incluye el material positivo (o sustantivo) y las refutaciones (los argumentos específicamente dirigidos a rebatir los argumentos de los equipos

contrarios). La sustancia incluye los puntos de información. (Johnson, 2009, p.270).

Y, cuando hablamos sobre la forma, hacemos referencia a la forma en que se presenta el contenido. Es decir, al cómo decimos lo que decimos. El estilo respecto a su oratoria y la estructura que utiliza para organizar los argumentos son de suma importancia al momento de presentar el discurso.

Habiendo visto cuáles son los estándares que consideramos relevantes para una evaluación, a continuación, presentamos un listado de algunos puntos o factores que se consideran a favor o en contra al momento de evaluar.

A favor:

- Cumplimiento de la normativa.
- Expresividad.
- Argumentación precisa.
- Predisposición al debate y al diálogo.
- Exposición de pruebas y hechos.
- Refutación.

En contra:

- No cumplir con las anteriores.
- Falta de preparación.
- Ansiedad, timidez, introspección.
- Agresividad hacia el oponente.
- Salir de las consignas o del tema establecido.

Toma de decisión

En este apartado, presentamos el proceso de seis pasos que señala Johnson (2009), en donde se indican los pasos que un juez debe atravesar para comparar el trabajo que realizan los equipos y poder tomar una decisión final.

Los seis pasos son:

1. identificar la proposición;
2. identificar los asuntos;
3. determinar el ganador de cada asunto;
4. determinar la importancia de cada asunto;
5. evaluar el trabajo de cada equipo con relación a los asuntos;
6. justificar e informar la decisión (Johnson, 2009, p. 272).

A continuación, vamos a desarrollar más en detalle cada uno de los pasos.

1. Identificar la proposición

“Al comenzar identificando los lugares en los que los argumentos de cada equipo entraron en conflicto con los de sus oponentes, el juez estará en mejores condiciones de evaluar los méritos relativos de los argumentos de cada equipo” (Johnson, 2009, p. 273).

En el módulo anterior presentamos a qué nos referimos con los puntos de estasis y su importancia. Estos puntos de estasis son los que los jueces deben identificar porque muestran la secuencia de argumentos presentados por los equipos y cómo van variando y estructurándose en función de los nuevos que aparecen. Lo cual nos lleva al paso número dos: identificar los asuntos.

2. Identificar los asuntos

Mientras cada debate es definido por la proposición que divide el terreno entre la proposición y la oposición, a medida que el debate avance, surgirán puntos de estasis más específicos. Conocidos como asuntos, estos puntos de estasis menores son aquellos lugares donde los argumentos particulares de cada equipo interactúan con las respuestas de los equipos contrarios.

Los asuntos surgen a medida que la ronda avanza. Pueden provenir de los esfuerzos explícitos de los debatientes; en una situación ideal, los debatientes de ambos lados están de acuerdo sobre cuáles son los relevantes de la ronda. En ciertas rondas, los cuatro equipos —de manera explícita o implícita— pueden estar de acuerdo para estructurar sus argumentos alrededor de esos asuntos. Desafortunadamente, en la mayoría de los casos los equipos en un debate no identifican los asuntos con tanta claridad. Cuando no lo hacen, los jueces deben analizar con cuidado los argumentos de cada equipo para determinar su importancia, tratar de formular afirmaciones razonables de los asuntos que sean relevantes para la proposición e incluyentes de los argumentos de los equipos y, finalmente, evaluar en relación con estos asuntos los diversos argumentos presentados. (Johnson, 2009, p. 274).

El surgimiento de asuntos exige mayor capacidad de adaptación y de agilidad en la argumentación. A los jueces, identificar estos asuntos les permite ir viendo las estrategias y las capacidades argumentativas de los debatientes. Y, de esta manera, pueden ver quiénes son los ganadores en cada asunto, lo cual se explica en el punto número tres.

3. Determinar el ganador de cada asunto

Los jueces deben ahora determinar qué lado prevaleció en la captura de terreno en cada asunto. Para hacerlo, deben juzgar los argumentos de cada equipo y su interacción con los presentados por los otros equipos de la ronda.

Si bien determinar los argumentos de qué equipo prevaleció es un ejercicio complejo y subjetivo, algunos puntos harán más fácil este proceso: en primer lugar, si los dos primeros pasos fueron completados correctamente, los jueces pueden reconocer fácilmente dónde (es decir, sobre qué asuntos) compiten los argumentos de los equipos. Esta estructura clara es esencial para determinar qué argumentos prevalecen: para saber qué argumento de cualquier lado de

un punto común gana, primero es necesario saber qué asuntos están en disputa.

Luego de estructurar los argumentos de manera que estén claramente opuestos unos a otros, los jueces deben entonces evaluar los méritos del argumento de cada equipo en relación con cada asunto. De nuevo, si bien determinar qué argumento consideramos más persuasivo es un proceso inherentemente subjetivo, la tarea puede estar guiada por estándares tradicionales de calidad argumentativa: *verdad y validez*. (Johnson, 2009, p. 277).

Cada asunto es como una nueva batalla que cada debatiente y equipo debe estar dispuesto a ganar. Para estos momentos es cuando más se deben preparar y cuando más información puede obtener el juez sobre el desempeño de los debatientes. Tener la capacidad de darle movimiento y agilidad a los argumentos exige preparación y seguridad. Por eso, es necesario definir estos asuntos, cuáles son los argumentos presentados y quiénes resultan ganadores.

4. Determinar la importancia de cada asunto

Una vez que los jueces llegan a una determinación acerca de qué lado ganó cada asunto, pueden entonces evaluar la importancia relativa de cada uno de ellos. (...)

Para determinar la importancia relativa de cada asunto, los jueces deben volver a la proposición en que se centran los asuntos y preguntarse cuáles son más relevantes para la proposición tratada. Así, deben darles más peso a los que abordan la cuestión de forma más directa y menos a los considerados secundarios para la proposición. Esto no es, obviamente, una ciencia exacta. Para determinar qué asuntos son más importantes es necesario evaluar diversos factores, que incluyen analizar cuáles son más relevantes para la moción en debate, cuáles afirman los debatientes que son más importantes y cómo cada asunto se relaciona con la estrategia global de cada equipo.

Al término de este proceso, los jueces deberían tener una idea clara de qué lado (la proposición o la oposición) ganó cada asunto y de qué tan importantes son para la proposición que se considera. (Johnson, 2009, p. 280).

En este paso queda claro que quizás no todos los asuntos son primordiales y ahí el criterio del juez permitirá definir cuáles son más importantes que otros en función de diferentes apreciaciones. Pueden basarse en criterios previamente establecidos o en los que el juez considere.

5. Evaluar el trabajo de cada equipo con relación a los asuntos

“El equipo ganador es el que ocupa la mayor parte de la atención de los jueces al final de la ronda. El equipo del segundo lugar, la segunda mayor parte de la atención; y así sucesivamente” (Johnson, 2009, p. 281).

Teniendo toda la información previamente mencionada, el juez realizará una evaluación del desempeño en torno a los asuntos del debate. Le permitirá establecer quiénes tuvieron un mejor desempeño y luego podrá informar su decisión con base en los criterios establecidos.

6. Informar la decisión

Para juzgar bien es fundamental una devolución oral eficaz. La devolución oral les da a los jueces la oportunidad de explicar cómo interpretaron la ronda y de cumplir su obligación con el principio de educación tratado anteriormente. Si un juez ha seguido los pasos como fueron descritos, una devolución oral eficaz debería ser fácil.

Recomiendo usar los pasos como estructura para la devolución oral. Comenzar por identificar la proposición y explicar cómo se llegó a ella, ya sea desde la moción, la interpretación de los equipos de esa moción o la propia evaluación del punto de enfoque general para los argumentos de los equipos. A partir de ahí, identificar los asuntos que se considera fueron disputados entre los equipos, señalando los argumentos específicos presentados a favor y en contra.

Los siguientes tres pasos en el proceso de evaluación usualmente se combinan. Los temas de qué equipo ganó cada asunto, qué tan importante fue cada asunto en relación con los demás y qué equipo hizo la mayor contribución a la tarea de demostrar o refutar un asunto son normalmente presentados en conjunto con amplias referencias a los argumentos específicos presentados

por los equipos. En ocasiones, el mismo argumento que gana un asunto de forma simultánea demuestra que ese asunto es más importante. Identificar al debatiente (o equipo) responsable de la presentación de ese argumento es probablemente la manera en que los jueces destacarán el argumento que más afectó su decisión. (Johnson, 2009, p. 284).

En este último paso, que hemos mencionado con anterioridad, es en el cual también los jueces muestran su imparcialidad, sus criterios, visión y capacidad para evaluar el éxito de los equipos y del debate. Y, por lo tanto, cobra real importancia saber comunicarlo correctamente. Si seguimos un proceso perfecto, pero nuestros argumentos no tienen la seriedad y estructura correcta para fundamentar las decisiones, resultan muy cuestionados o considerados poco eficientes.

La devolución o información es tan importante como el proceso mismo de evaluación.

Referencias

Avilia Lammertyn, R. (1999). *RR. PP. Estrategias y Tácticas de Comunicación integradora*, 3.ª ed. Argentina: Imagen.

Ballester Escriba, J. (s.f.). Equipo: Cuando pedir ayuda nos hace más fuertes. Recuperado de http://fundacionactivate.org/featured_item/equipo-cuando-pedir-ayuda-nos-hace-mas-fuertes/

Chapoñán, C. M (14 de noviembre de 2012). Decálogo del buen argumentador [entrada de blog]. Recuperado de <http://cesareducomunicador.blogspot.com/2012/11/decalogo-del-buen-argumentador.html>

De Marta, Y. (2017). Hablando de la figura del capitán en equipos de debate. Recuperado de <https://blog.yagodemarta.com/es/2017/10/hablando-la-figura-del-capitan-equipos-debate/>

Johnson, S. L. (2009). *Ganar debates*. New York: International Debate Education Association.

Valoración del debate. Fichas. (s.f.). Modelos para equipos de 2 componentes. Recuperado de <https://aprenderadebatir.es/index.php/2013-05-14-12-25-08/ficha-de-valoracion-para-el-jurado>