

Bitácora 5

RENOVACIÓN DE EQUIPOS EDITORIALES. EL CASO DE LAS REVISTAS CIENTÍFICAS LATINOAMERICANAS DE ACCESO ABIERTO

Débora M. Kligmann⁵

Gisela Spengler⁶

Recibido: 10 Nov. 2025 | Aceptado: 13 May. 2026 | Publicado: 31 Jul. 2026

⁵Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) / Instituto de Arqueología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

 kligmann@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-7322-4564>

⁶Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) / Instituto de Arqueología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

 giselaspengler@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-7867-4393>

Autor de correspondencia: Débora M. Kligmann, kligmann@gmail.com

RESUMEN

Este capítulo aborda un aspecto crítico y escasamente visibilizado en la literatura especializada: los procesos de selección, renovación y sucesión de los equipos editoriales de revistas científicas. Si bien existen numerosos manuales y extensos debates sobre diversos aspectos de la edición científica, los mecanismos de gobernanza editorial suelen constituir una suerte de “caja negra”. Frecuentemente, estos procedimientos se rigen por criterios opacos y arbitrarios, sujetos a decisiones particulares o a normativas institucionales sumamente variables. Partiendo de esta problemática, el objetivo de este trabajo es aportar transparencia a estos procesos y esbozar algunos lineamientos generales basados en principios éticos. Para ello, se realiza una exhaustiva revisión de antecedentes y se aportan algunas reflexiones surgidas de la experiencia profesional de las autoras, tras muchos años en la gestión editorial de Arqueología, una revista argentina

de excelencia editada por el Instituto de Arqueología, dependiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. En este contexto, se enfatiza la necesidad de institucionalizar este tipo de procedimientos mediante reglamentos internos que expliciten las funciones, los criterios de selección, los períodos de permanencia, la importancia de la capacitación y las modalidades de renovación de los cargos. Esta propuesta no pretende ser normativa, sino que se presenta como una guía orientativa que permita establecer lineamientos y metodologías claras. Finalmente, se espera que la experiencia compartida sirva como referencia para otras revistas científicas latinoamericanas de acceso abierto, gestionadas por instituciones académicas y financiadas con fondos públicos, promoviendo una gestión más abierta y democrática que garantice la continuidad de estos proyectos colectivos.

PALABRAS CLAVE: Revistas científicas; Acceso abierto; Equipos editoriales; Selección; Renovación; Transición

5.1. INTRODUCCIÓN

“Ejercer como editora fue una de las experiencias profesionales más gratificantes de mi vida [...] a lo largo del camino aprendí a ser mejor evaluadora y autora. Sin embargo, [...] ser editor absorbe tu vida por completo y reduce sustancialmente tu propia productividad científica”
(Kacmar, 2008, p. 55, traducción propia).

En los últimos años hemos asistido a un progresivo debate sobre la importancia de las revistas científicas. Dado que estas cumplen una serie de funciones clave en el registro, certificación, diseminación y preservación de la ciencia, han adquirido un estatus de institución social, constituyéndose en una herramienta crucial para la comunicación y evaluación científica (Delgado López-Cózar, 2017).

Al respecto, existen numerosos antecedentes que han discutido acerca de las políticas de acceso al conocimiento, los modelos de negocio y gestión editorial, los criterios de clasificación y evaluación de revistas, la importancia de los sistemas de indización, las métricas de visibilidad e impacto, las transformaciones digitales y el uso de nuevas tecnologías, entre otros aspectos (e.g. Aparicio et al., 2016; Arcila-Calderón et al., 2019; Ascorra et al., 2018; Babini y Rovelli, 2020; Baiget, 2020; Banzato et al., 2022; Beigel, 2015; Beigel et al., 2023; Consejo Superior de Investigaciones Científicas [CSIC], 2025; Delgado López-Cózar y Martín-Martín, 2024; Dinu y Baiget, 2019; Giordanino, 2023; Lang, 2024; Liberatore et al., 2023; Penabad-Camacho et al., 2024; Salatino, 2023).

Por su parte, en los manuales de edición científica y diversos textos especializados se ha hablado largo y tendido sobre los sistemas de revisión o arbitraje por pares, los distintos roles y funciones de los equipos editoriales, los flujos de trabajo y las plataformas de gestión editorial, así como la importancia de los códigos de ética y buenas prácticas en la investigación y publicación científica (e.g. ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; Ascorra et al., 2018; Baiget, 2020;

Committee on Publication Ethics [COPE], 2019; Council of Science Editors [CSE], 2024; CSIC, 2025; Holland et al., 2022; Ozkazanc-Pan, 2025; Penabad-Camacho et al., 2024; Universitat Oberta de Catalunya [UOC], 2018).

Sin embargo, los procesos de selección, renovación y sucesión de los equipos editoriales constituyen un tema crítico que, aún hoy en día, continúa siendo relativamente “invisible” y suele ser escasamente discutido en la literatura. De esta manera, el desconocimiento sobre las decisiones que están detrás del funcionamiento y gestión de las revistas científicas se manifiestan como una suerte de “caja negra”. Esto da cuenta de la existencia de mecanismos opacos, arbitrarios e inescrutables, basados en criterios subjetivos que, con frecuencia, están sujetos a las decisiones particulares de los editores en jefe y los consejos editoriales de cada revista, o bien dependen de las normativas variables de las distintas instituciones académicas y entidades editoras (Baruch, 2008; Jamali et al., 2026; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024).

En virtud de ello, con el objetivo de aportar mayor transparencia a los procesos de recambio editorial, en el presente capítulo realizamos una exhaustiva revisión de los antecedentes sobre estas problemáticas en un marco de reflexión sobre la propia práctica profesional, luego de tres décadas como editoras científicas de *Arqueología*, una revista científica argentina de excelencia editada por la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) (Funes et al., 2024; Kligmann y Spengler, 2016). Si bien a lo largo de todos estos años la revista ha atravesado numerosas transformaciones tecnológicas y organizativas que involucraron, entre otros aspectos, la renovación, diversificación y profesionalización de distintos roles editoriales, es la primera vez que experimentamos un proceso de recambio y sucesión de sus autoridades. Por lo tanto, consideramos que es un buen momento para hacer un balance y esbozar algunos principios generales, basados en criterios éticos claros.

De esta manera, proponemos que la renovación de los equipos editoriales debería entenderse como un proceso estructurado, constituido por distintas fases y acciones orientadas a garantizar transiciones ordenadas y basadas en la

transparencia. Si bien existen lineamientos generales aplicables a la mayoría de las revistas, es fundamental considerar las particularidades de cada proyecto editorial. Por ello, este capítulo no busca imponer normas rígidas, sino ofrecer un marco de referencia que facilite la definición de criterios y procedimientos adaptables. Confiamos en que el recorrido aquí expuesto pueda inspirar a otras publicaciones latinoamericanas de acceso abierto a adoptar modelos de gestión más participativos y sostenibles en el tiempo. Por último, esperamos que estas discusiones enriquezcan el debate regional sobre los desafíos de la profesionalización editorial y la valoración de la edición científica, en el marco de la transformación de las culturas evaluativas.

5.2. DESARROLLO

5.2.1. Los equipos editoriales y las revistas científicas

Para contextualizar a los equipos editoriales primero es necesario caracterizar los distintos modelos de negocio que operan en el ecosistema global de las publicaciones científicas. Si bien el panorama actual se encuentra dominado por sistemas que, en manos de editoriales comerciales, han mercantilizado la difusión del conocimiento bajo la restricción de muros de pago para la lectura de los contenidos, en las últimas décadas han ganado terreno las iniciativas de Acceso Abierto (Aparicio et al., 2016; Babini y Rovelli, 2020; Baiget, 2020; Banzato et al., 2022; Beigel et al., 2023; Delgado López-Cózar y Martín-Martín, 2024; Dinu y Baiget, 2019; Liberatore et al., 2023; Sabel y Larhammar, 2025).

Cabe señalar que algunas variantes de este último modelo implican períodos de embargo o trasladan los costos de procesamiento editorial (APC, por sus siglas en inglés) a los autores y sus instituciones, lo cual ha generado un profundo debate en torno a la equidad y la sostenibilidad de la comunicación académica (Banzato et al., 2022; Beigel, 2015; Delgado López-Cózar y Martín-Martín, 2024; Dinu y Baiget, 2019; Jamali et al., 2026; Liberatore et al., 2023; Sabel y Larhammar, 2025).

En contraste con esta tendencia, Latinoamérica se ha erigido como pionera al adoptar y promover el modelo de Acceso Abierto Diamante, el cual garantiza la gratuidad tanto para los autores como para los lectores (Aparicio et al., 2016; Babini y Rovelli, 2020; Banzato et al., 2022; Beigel et al., 2023; Liberatore et al., 2023; Sabel y Larhammar, 2025; Salatino, 2023). Esta propuesta se fundamenta en dos principios rectores íntimamente vinculados: la concepción del conocimiento científico como un bien común accesible para toda la sociedad y la premisa de que la investigación financiada con fondos públicos debe ser de acceso libre y gratuito (Babini y Rovelli, 2020; Banzato et al., 2022; Beigel et al., 2023; Liberatore et al., 2023).

Este modelo, mayoritario en la región, se sustenta principalmente gracias al financiamiento de instituciones públicas, en especial las universidades, las cuales asumen los costos editoriales como parte inherente de su misión, sin recurrir a tasas para autores o lectores (Aparicio et al., 2016; Banzato et al., 2022; Beigel et al., 2023; Salatino, 2023). La adopción de esta política responde a la convicción de que representa no sólo una filosofía para contrarrestar la comercialización de la ciencia, sino también un mecanismo efectivo para su democratización, garantizando la soberanía del conocimiento y permitiendo a las comunidades académicas producir, difundir y preservar sus saberes como parte de un patrimonio colectivo (Babini y Rovelli, 2020; Banzato et al., 2022; Huerta, 2025; Sabel y Larhammar, 2025).

La materialización de este compromiso descansa sobre el modelo tripartito de gestión y edición científica, una estructura de organización que integra de forma sinérgica tres áreas funcionales complementarias para la profesionalización de los proyectos editoriales: *la gestión científica, la gestión técnica y la gestión política* (Aparicio et al., 2016; Banzato et al., 2022). Dada la endémica escasez de recursos que caracteriza al contexto regional, este esquema colaborativo emerge como una respuesta vital para la supervivencia de las revistas científicas. Dicho marco estructural constituye el escenario fundamental en el que se inscriben y

adquieren pleno sentido los procesos de selección y renovación de los equipos editoriales.

En el corazón de este modelo se encuentra la figura del *editor científico*, rol que suele recaer en docentes e investigadores (Aparicio et al., 2016; Banzato et al., 2022). En términos de Bourdieu (2000), el editor es quien “*tiene el poder totalmente extraordinario de asegurar la publicación, es decir, de hacer acceder un texto y un autor a la existencia pública*” (p. 223). Su función central consiste en definir la línea editorial, establecer los objetivos y alcance de la publicación, así como velar por el rigor científico mediante la gestión del arbitraje por pares (ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; Ascorra et al., 2018; Baiget, 2020; Holland et al., 2022; UOC, 2018). Sin embargo, como afirma Bhaskar (2014), esta actividad también involucra tareas de filtrado, enmarcado y amplificación de los contenidos. Es decir que el editor no sólo es responsable de la selección, curaduría y publicación de los textos, sino también de ejecutar todas las acciones necesarias para difundir, promocionar y hacer accesibles las obras editadas. De esta manera, el editor oficia como mediador entre revisores, autores y lectores, como facilitador de la comunicación y también como legitimador del conocimiento, dado que sus decisiones afectan la validación del sistema científico (Baccini, 2026; Basile et al., 2024; Bhaskar, 2014; Bourdieu, 2000; Horta y Jung, 2024; Konrad, 2008), convirtiéndose en una suerte de “guardián de la ciencia” en términos de Crane (Crane, 1967).

Por su parte, el equipo de *gestión técnica*, a cargo de profesionales en bibliotecología, diseño e informática, es responsable del procesamiento tecnológico, la indización, el diseño web y el mantenimiento del software, con el objetivo de gestionar la interoperabilidad, garantizar la accesibilidad, realizar acciones de comunicación sociodigital, maximizar la visibilidad y cumplir con los estándares internacionales, entre otros aspectos (Aparicio et al., 2016; Arcila-Calderón et al., 2019; Ascorra et al., 2018; Baiget, 2020; Banzato et al., 2022; Funes et al., 2024; Giordanino, 2023; Lang, 2024; Liberatore et al., 2023; Rodríguez Yunta y Tejada Artigas, 2013). En un entorno donde la tecnología se ha

vuelto central, sin este soporte especializado las revistas difícilmente podrían competir en un ecosistema global cada vez más exigente y tecnificado.

Finalmente, la *gestión política* es el ámbito de incumbencia de las autoridades institucionales, encargadas de proveer el respaldo financiero, las condiciones edilicias y la infraestructura tecnológica e informática, así como de impulsar políticas institucionales y firmar acuerdos de colaboración (Aparicio et al., 2016; Banzato et al., 2022; Liberatore et al., 2023; Salatino, 2023). De esta manera, su relevancia no es un mero auspicio, sino que se constituye en un actor estratégico que dota de previsibilidad y solidez a los proyectos editoriales.

En este contexto, el reconocimiento de la edición científica como una actividad compleja que demanda competencias específicas hace evidente la necesidad de implementar acciones de profesionalización editorial, en términos de la formación y capacitación de los equipos de trabajo, que contribuyan a resguardar la calidad, visibilidad, impacto y sostenibilidad de las revistas (Aparicio et al., 2016; Banzato et al., 2022; Delgado López-Cózar, 2017; Liberatore et al., 2023; Santos y Mendonça, 2024).

Además, si bien la tecnología juega un papel crucial en la eficiencia editorial, especialmente a partir de la generalización de las plataformas y sistemas de gestión, agilizando varios procesos administrativos (Banzato et al., 2022; Giordanino, 2023; Kilduff, 2008), también se ha hecho evidente la imperiosa necesidad de adaptación de las revistas, ante las crecientes demandas de un entorno digital en constante transformación (Aparicio et al., 2016; Babini y Rovelli, 2020; Banzato et al., 2022; Basile et al., 2024; Engwall, 2024; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Lang, 2024; Ozkazanc-Pan, 2025; Rodríguez Yunta y Tejada Artigas, 2013).

A pesar de la magnitud de tales responsabilidades, esta crucial tarea tradicionalmente se ha concebido como una suerte de “actividad profesional voluntaria” (Ryan, 2008, p. 27). En este sentido, varios autores coinciden en afirmar que la edición científica es, por tanto, un trabajo usualmente no

remunerado, aunque sumamente demandante, cuya motivación cuasi-altruista nace de un profundo compromiso con el servicio a la comunidad académica, el avance de la ciencia y el crecimiento y prestigio de la publicación (ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; Baiget, 2020; Banzato et al., 2022; Baruch, 2008; Cascio, 2008; Delgado López-Cózar y Martín-Martín, 2024; Engwall, 2024; Feldman, 2008; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Kacmar, 2008; Ozkazanc-Pan, 2025; Ryan, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008).

Si bien este voluntariado puede reportar cierto reconocimiento y beneficios para la carrera académica, esto no suele conllevar una compensación justa por el tiempo y el esfuerzo requeridos que, en la mayoría de los casos, reduce significativamente la productividad investigadora (Engwall, 2024; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Kacmar, 2008; Keymer et al., 2019). De hecho, aunque el trabajo voluntario de revisión y edición es la columna vertebral del sistema de publicaciones, la intensificación y precarización de las tareas académicas contribuyen al agotamiento laboral (*burnout*) y a la reproducción de desigualdades estructurales (Horta y Jung, 2024; Huerta, 2025). De esta manera, bajo las banderas de la vocación y la solidaridad académica se enmascara la explotación laboral que sostiene el funcionamiento de gran parte del sistema científico mundial.

Esta realidad hace imperioso que las instituciones académicas reconozcan y apoyen formalmente la labor editorial mediante incentivos concretos, como la reducción de las cargas docentes e investigadoras, o la remuneración de tareas mediante la designación de puestos laborales (Aparicio et al., 2016; Cascio, 2008; Dinu y Baiget, 2019; Feldman, 2008; Horta y Jung, 2024; Huerta, 2025; Jacobs, 2008; Jamali et al., 2026; Ryan, 2008; Rynes, 2008). Al respecto, algunos autores han propuesto la necesidad de delegar tareas específicas mediante la contratación de servicios técnicos y administrativos, en términos de una inversión estratégica (Banzato et al., 2022; Dinu y Baiget, 2019; Rodríguez Yunta y Tejada Artigas, 2013). Sin el apoyo institucional la carga administrativa podría amenazar con

saturar a los editores, haciendo insostenible su compromiso y arriesgando la calidad, reputación y continuidad de las revistas.

5.2.2. Cambio y continuidad: de la necesidad a la oportunidad estratégica

A través de una breve analogía biológica, podemos decir que, así como las revistas nacen, crecen o se desarrollan y, eventualmente, desaparecen, su funcionamiento y organización también se transforman a lo largo del tiempo. Bajo este enfoque podríamos visualizar la dinámica de los equipos en términos de adaptaciones a estímulos tanto internos como externos. Entre estos agentes de cambio son de destacar las modificaciones en la línea editorial, la estructura organizativa, las acciones de profesionalización, los avances tecnológicos, los criterios de clasificación, los requisitos de indización y las políticas institucionales, entre otros aspectos.

Por otra parte, es necesario considerar que, si bien existe ciertos consensos acerca de los distintos roles y funciones de la edición científica, plasmados en numerosos manuales de procedimientos (e.g. ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; Ascorra et al., 2018; Baiget, 2020; CSE, 2024; CSIC, 2025; Holland et al., 2022; UOC, 2018), no todas las revistas presentan la misma estructura organizativa (Aparicio et al., 2016; Baccini, 2026; Baiget, 2020; Jamali et al., 2026; Santos y Mendonça, 2024).

Atendiendo al modelo tripartito de edición científica, que distingue entre gestión científica y técnica, podemos agrupar las tareas editoriales en tres grandes grupos. La *gestión científica* involucra, en primer lugar, a las funciones directivas y organizativas (e.g., director, editor jefe, editores adjuntos o asociados y secretarios de redacción) y, en segundo, comprende a los responsables de coordinar y moderar el proceso de revisión por pares (e.g. editores de sección). Por su parte, la *gestión técnica* incluye a todo el personal a cargo de las tareas técnicas y administrativas (e.g., editor técnico, corrector de estilo, traductor, diagramador editorial y *community manager*). En consecuencia, es fundamental

que el recambio de los equipos editoriales considere las complejidades y particularidades específicas que requiere cada puesto.

En este contexto, si bien la renovación de un comité editorial puede presentar tanto ventajas como desventajas, constituye siempre una oportunidad estratégica para: mejorar el manejo del creciente flujo de manuscritos, enfrentar los constantes cambios tecnológicos, ampliar el *staff* ante las nuevas demandas, evitar el estancamiento o desgaste de sus miembros y asegurar un adecuado recambio generacional (Baruch, 2008; Clark y Wright, 2008; Feldman, 2008; Ozkazanc-Pan, 2025).

En este sentido, numerosos trabajos han señalado la importancia de considerar los principios de diversidad editorial en la composición de los equipos de trabajo, con el objetivo de garantizar mayor inclusividad institucional, geográfica, lingüística y de género, así como permitir una mayor representación de paradigmas intelectuales no hegemónicos y profesionales en etapas tempranas de sus carreras (Baccini, 2026; Basile et al., 2024; Feldman, 2008; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Lang, 2024; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024; Wood, 2018). Al respecto, algunos autores también observan que la incorporación de gente joven permite revitalizar los equipos, inyectando nuevas ideas, perspectivas y habilidades (Feldman, 2008; Lang, 2024; Wood, 2018). Además, la renovación planificada evita que los comités se conviertan en una suerte de “club cerrado”, situación que puede fomentar no solo la endogamia editorial (a modo de *house organ*), sino también la endogamia de autorías y temas de investigación de los contenidos publicados, provocando sesgos en las políticas editoriales que afectan su transparencia (Feldman, 2008; Ozkazanc-Pan, 2025).

Para asegurar la viabilidad de las estructuras organizativas y de los procesos de renovación de los equipos editoriales la literatura especializada ha observado que es indispensable disponer de políticas claras para la gobernanza editorial, a fin de asegurar la transparencia y trazabilidad de los procesos. Este tipo de planificación estratégica a largo plazo se define como el sistema de normas, roles, procedimientos y relaciones de poder que determinan la dirección, el control, la

toma de decisiones y la rendición de cuentas de una revista científica, integrando las interacciones entre los distintos actores e instituciones (Baccini, 2026; Basile et al., 2024; Engwall, 2024; Horta y Jung, 2024; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024). En este sentido, la gobernanza editorial abarca los mecanismos de selección, evaluación, renovación y retención del personal, así como la definición de estrategias de internacionalización y sostenibilidad, con el objetivo de mantener la línea editorial y los estándares de calidad (Baccini, 2026; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Santos y Mendonça, 2024).

Si bien muchas veces este tipo de políticas suele manejarse de manera informal, diversos autores recomiendan materializar estas políticas en instrumentos formales de carácter escrito y vinculante, que agrupen un conjunto de procedimientos para guiar las decisiones y comportamientos, a modo de estatutos o reglamentos internos que estipulen las “reglas de juego”. De esta manera es posible garantizar la transparencia, la trazabilidad de los procesos y la eficiencia a la gestión de las revistas científicas, evitando inconvenientes futuros (ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; COPE, 2021; Espinosa-Larrañaga et al., 2019; Galleti et al., 2023; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024; Vera Carrasco, 2022).

Esto implica hacer explícitos los derechos, roles y responsabilidades de todos los actores involucrados, así como la metodología de selección y relevo de editores, la duración de los mandatos, los mecanismos de supervisión y toma de decisiones, la cantidad de miembros internos o externos a la institución editora, , el tipo de nombramiento (rentado o voluntario) los códigos de conducta y ética editorial y las sanciones necesarias en caso de malas prácticas (Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024). Además, Santos y Mendonça (2024) aconsejan que estos documentos se encuentren disponibles no solo para los propios editores, sino también para autores, lectores y la comunidad académica en general, con el objetivo de disponer de procedimientos transparentes. Como dice el refrán popular, “cuentas claras conservan la amistad”.

Resulta importante mencionar que, cuando los reglamentos permitan la renovación de los cargos, luego de cumplido un mandato, dichos procedimientos no deberían ocurrir de forma automática (Baruch, 2008; COPE, 2021). Este tipo de actualizaciones requiere que autoridades de la revista evalúen de manera periódica la actuación de sus miembros (Baruch, 2008; Jamali et al., 2026; Ozkazanc-Pan, 2025). Al respecto, como afirma Baruch (2008), tener que remover a miembros del equipo por mal desempeño de sus tareas se puede considerar como una de las “peores experiencias” para un editor.

En este sentido, es recomendable que los reglamentos internos contengan cláusulas de rescisión de actividades, tanto para los editores que deseen retirarse antes del cumplimiento de su período, como para los directores o editores en jefe que precisen relevar a algún integrante que no resulte funcional o que incumpla los lineamientos de ética editorial (Kacmar, 2008). Asimismo, sugiere que estos documentos deben ser lo suficientemente flexibles como para adaptarse a diversas situaciones y requerimientos todas las veces que sea necesario, garantizando la continuidad y calidad de la revista, independientemente de los cambios en la conformación de sus equipos de trabajo (Aparicio et al., 2016; Santos y Mendonça, 2024).

Por otra parte, en el propio reglamento o en sus anexos pueden incluirse diferentes textos y documentos modelo como: instrucciones para los autores, formularios de evaluación, formularios de aceptación de términos y condiciones, formularios de cesión de derechos de primera publicación (según licencias de atribución *Creative Commons*), certificados para autores y evaluadores, notas de aceptación o rechazo de manuscritos, entre otros (Aparicio et al., 2016).

En el caso particular de la revista *Arqueología*, se trabajó activamente en la definición de los principios de gobernanza editorial, mediante la elaboración y actualización de gran parte de los protocolos generales que se encuentran disponibles en distintas secciones del sitio web oficial de la publicación (e.g. Directrices para autores/as, Proceso editorial, Código de ética y buenas prácticas, Política de acceso abierto), así como en distintos documentos y formularios de

trabajo, con el objetivo de facilitar la labor de todos los integrantes del equipo editorial. Sin embargo, durante nuestra gestión no fue posible materializar un reglamento de funcionamiento interno, dificultando en mayor o menor medida la organización de los procesos de selección, relevo y transición del personal. A partir de la experiencia práctica, consideramos que este tipo de documentación resulta crucial y esperamos que las próximas gestiones puedan aprender de nuestros desaciertos y completar al menos algunas de las tareas pendientes.

5.2.3. Las características de un buen editor

La labor de un editor científico requiere de habilidades específicas que involucran el juicio crítico, la capacidad de síntesis y la gestión de la subjetividad inherente al proceso de evaluación (Konrad, 2008). Si bien el editor debería ser docente o investigador y disponer de experiencia como evaluador (ANPAD, 2025; Aparicio et al., 2016; Shapiro y Bartunek, 2008), no se trata de un revisor más, sino que es el encargado de tomar decisiones que muchas veces no son las que los autores quieren oír, o cuyos destinatarios son compañeros de tareas del comité e, incluso, colegas y amigos. Esta situación resulta muy difícil y no es para nada agradable (Keymer et al., 2019; Rynes, 2008).

Asimismo, es recomendable que los editores estén dispuestos a dedicar parte de su tiempo y mucho esfuerzo a mejorar los textos de terceros, lo que ocasiona que sus tareas y responsabilidades sean enormes (Trzesniak y Koller, 2005). En esencia, se trata de un gestor que equilibre los intereses, con frecuencia conflictivos, de autores, revisores, lectores y la institución editora, tomando decisiones informadas y tratando a todas las partes con ética y respeto (COPE, 2021; Keymer et al., 2019; Rynes, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008; Trzesniak y Koller, 2005).

Particularmente, quienes ocupen cargos directivos no solo deberían ser investigadores experimentados, sino que precisan ser responsables, organizados y disponer de capacidad de liderazgo y manejo de grupos, pues entre sus funciones

tendrán a cargo la coordinación de distinto número de personas, tanto al interior como al exterior del comité (ANPAD, 2025; Billingsley, 2016; Jamali et al., 2026; Konrad, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008; Trzesniak y Koller, 2005). También es recomendable que tengan la habilidad para reconocer sus propias limitaciones, así como la humildad para solicitar asesoramiento en los casos en los que necesiten resolver cuestiones que los excedan. Por lo tanto, es esperable que sean capaces de identificar los errores cometidos y subsanarlos a través de correcciones o retractaciones (Utiger, 2001).

Este hecho no debería ser visto como una debilidad, sino que, muy por el contrario, constituye una fortaleza. Asimismo, es necesario que conozcan tanto los objetivos como la historia y trayectoria de la publicación, y estén al tanto de los criterios vigentes de clasificación y evaluación de revistas científicas, las normativas institucionales de la entidad editora y los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros con los que cuentan (Jamali et al., 2026; Utiger, 2001). Por último, un buen editor tiene que poder llevar e interpretar las estadísticas de gestión de la revista (e.g. cantidad de manuscritos recibidos y publicados, tasas de rechazo y métricas tradicionales y alternativas) y realizar autoevaluaciones periódicas para corregir el rumbo de la publicación, adaptándose a los vertiginosos cambios tecnológicos. En resumen, se puede decir que ser editor no es para cualquiera (Keymer et al., 2019).

5.2.4. Selección y renovación de integrantes

Si bien no hay un modelo único para la selección de editores, debido a que este proceso tiene que ser acorde al contexto de cada revista, el recambio suele ser un procedimiento que consta de varias etapas, entre las que se incluyen la convocatoria de candidatos, la evaluación de las propuestas y, eventualmente, la realización de entrevistas (Galleti et al., 2023). En la actualidad se han registrado, básicamente, dos maneras de ingresar a un comité editorial: a) mediante la recomendación de colegas, redes profesionales o autoridades institucionales

(Baruch, 2008; Feldman, 2008; Jamali et al., 2026; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024) o b) a través de concursos de antecedentes (Cascio, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008; Wood, 2018). La revista *Arqueología* ha implementado ambos mecanismos a lo largo de su historia. Si bien reconocemos que en cualquiera de los dos casos los candidatos pueden no funcionar, creemos firmemente que la realización de concursos públicos acarrea menos probabilidades de error y mayor transparencia en los procedimientos.

Cascio (2008) recomienda que las postulaciones de este tipo incluyan la presentación de un *Curriculum Vitae* detallado, que permita evaluar la experiencia y pertinencia del candidato, junto con una Carta de Intención en la cual se expongan propuestas de mejora y su visión para el futuro de la revista. Además, en el caso de los cargos directivos, algunos autores sugieren adjuntar un Proyecto de Trabajo (ANPAD, 2025; Feldman, 2008), una Carta de Apoyo Institucional, que garantice de manera explícita la liberación de tareas docentes (Cascio, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008) y Cartas de Recomendación externas (Cascio, 2008). Todas las postulaciones deberían ser evaluadas por un jurado integrado por representantes de la institución y de la revista. Por último, sería ideal que la decisión final se fundamentara en un dictamen escrito que informe el orden de mérito correspondiente (Cascio, 2008; Shapiro y Bartunek, 2008; Warner et al., 2018).

Es necesario que los criterios de evaluación de los postulantes se definan de forma contextual, en función de las bases del llamado, las necesidades de la revista y el perfil solicitado. Idealmente, se espera que un comité editorial sea un cuerpo diverso y plural, representativo de la multiplicidad de enfoques, metodologías y geografías bajo estudio, reflejando la diversidad existente dentro de una disciplina o línea de investigación (Galleti et al., 2023; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça, 2024). De esta manera, los procesos de selección no solo requieren considerar la cantidad de publicaciones de un candidato, sino también la formación previa, la experiencia docente e investigadora y, principalmente, su área de *expertise*, con el objetivo de cubrir las áreas de vacancia de la revista

(Cascio, 2008; Feldman, 2008; Galleti et al., 2023). Este tipo de evaluaciones también debería considerar su historial como autores, revisores y editores, tomando en cuenta el cumplimiento de los plazos y normas establecidas, así como la ausencia de incompatibilidades y conflictos de interés, incluyendo el desempeño simultáneo de roles editoriales en publicaciones similares (ANPAD, 2025; Baruch, 2008; COPE, 2021; Galleti et al., 2023; Wood, 2018).

En el caso de un editor en jefe, generalmente se considera ideal que primero ocupe cargos de menor jerarquía, ya sea en otras revistas o en la propia, para ir acumulando no solo experiencia editorial sino también de gestión (Baruch, 2008). Además, Huerta (2025) recomienda que los puestos directivos lleven a cabo investigaciones en temáticas afines al mundo de las revistas científicas, participando en publicaciones y reuniones académicas de la especialidad. Finalmente, dado que este tipo de roles implica una carga laboral significativa que puede impactar negativamente en la producción académica personal (Engwall, 2024; Horta y Jung, 2024; Keymer et al., 2019; Ozkazanc-Pan, 2025; Santos y Mendonça), se sugiere que sean ocupados por docentes o investigadores con varios años de carrera y que se encuentren en una etapa profesional que les permita priorizar el desarrollo de trabajos de otros por sobre los propios (Kulik, 2008).

Por su parte, varios autores informan que los roles editoriales pueden implicar períodos de mandato con permanencia preestablecida (ANPAD, 2025; Ascorra et al., 2018; Clark y Wright, 2008; COPE, 2019; Jamali et al., 2026; Ozkazanc-Pan, 2025; Wood, 2018). Al respecto, Feldman (2008) observa que estas limitaciones ayudan a gestionar las transiciones sin ofender. Por su parte, Clark y Wright (2008) agregan que esta política garantiza la rendición de cuentas, asegurando así la continuidad y evolución de la revista. Si bien esta situación suele ser relativamente frecuente para los cargos obtenidos a través de concursos de antecedentes, no ocurre tan seguido en el caso de selección mediante recomendaciones.

En este sentido, algunos autores han informado plazos de mandato de entre 3 y 5 años, con posibilidad de renovación por uno o más períodos si las partes

involucradas así lo disponen (ANPAD, 2025; Ascorra et al., 2018; Espinosa-Larrañaga et al., 2019; Feldman, 2008; Galleti et al., 2023; López Franco y Latasa Zamalloa, 2019; Lund Dean y Forray, 2019; Vera Carrasco, 2022). Teniendo en cuenta que, por lo general, se trata de tareas voluntarias o *ad honorem*, permanecer en un comité editorial por períodos prolongados significa que las investigaciones personales quedarán necesariamente relegadas (Huerta, 2025; Kacmar, 2008).

Por otra parte, los mandatos excesivamente cortos no permiten cumplir con los desafíos existentes ni con las necesidades de aprendizaje. Esta situación puede redundar, además, en falta de compromiso por parte de los nuevos integrantes, perjudicando la gestión editorial y sobrecargando a los demás colegas. Asimismo, como mencionáramos líneas atrás, la frecuencia de recambio de los roles debería considerar las complejidades y particularidades inherentes a las funciones requeridas para cada perfil. Por este motivo, es importante tener en cuenta que no todos los roles necesitan renovarse de la misma manera ni con la misma frecuencia, dado que suelen requerir distinto tipo de experiencia y formación. Este es el caso de los puestos directivos y algunos roles técnicos muy especializados. Algo similar puede observarse en relación con la posibilidad de establecer cargos rotativos.

En términos positivos, la rotación de funciones ofrece la oportunidad de que otros también obtengan la experiencia (Feldman, 2008) y disminuye el riesgo de dependencia crítica, cuando una persona se convierte en un “cuello de botella” operacional, porque posee cierto conocimiento o habilidad que no dispone de reemplazo. Sin embargo, resulta fundamental tener en cuenta que algunas tareas técnicas demandan un entrenamiento específico que no es posible alcanzar en cortos períodos de tiempo, ya sea por rotación o por períodos de mandato demasiado acotados. Al respecto, varios autores han observado que uno de los mayores problemas en los procesos de renovación editorial radica en la falta de formación formal (Jamali et al., 2026; Santos y Mendonça, 2024). De hecho, en una encuesta a editores científicos realizada por Santos y Mendonça (2024), más

del 80% informó que aprendió “sobre la marcha”. A pesar de ello, se han registrado algunas iniciativas incipientes y no estandarizadas, que fomentan la organización de talleres de capacitación interna o el desarrollo de programas de mentoría para editores y revisores, como una estrategia para abordar la falta de formación (Jamali et al. 2026; Santos y Mendonça, 2024).

Ahora bien, aunque es evidente que los cargos rentados permiten disponer de especialistas capacitados con mayor disponibilidad y experiencia (Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026), esto no suele ser una posibilidad concreta para la gran mayoría de las revistas científicas editadas por universidades públicas latinoamericanas. En el caso de Arqueología, desde su creación en 1991 hasta 2018, todos los roles editoriales se desempeñaron de forma completamente voluntaria (Kligmann y Spengler, 2016). De hecho, hasta 2008 la revista contaba con mínimo apoyo institucional, el cual se limitaba a las tareas de diseño, diagramación e impresión (cuando la revista aún disponía de versión impresa), restringiendo burocráticamente cualquier proyecto de innovación tecnológica o la posibilidad de obtener algún tipo de financiamiento externo a la universidad. A partir de 2009, como resultado de la implementación de la versión electrónica y la disponibilidad de los contenidos mediante acceso abierto, el equipo editorial ganó autonomía en varios procesos técnicos, así como cierta independencia en la toma de decisiones.

De esta manera, el comité comenzó a diversificar sus funciones e inició un proceso de profesionalización progresivo, que redundó en un creciente reconocimiento nacional e internacional de la revista. Recién en 2019, luego de mucho esfuerzo y de diversas gestiones institucionales, fue posible alinear voluntades que permitieron la designación del primer puesto rentado para tareas técnicas (bajo la figura de un cargo docente de dedicación simple afectado a tareas editoriales), autorizado por la Secretaría de Investigación de la FFyL (UBA). En esta misma línea, a partir de 2021 se gestionó la incorporación de nuevo personal mediante pasantías *ad honorem* (bajo la figura de adscripciones a la investigación vinculadas a tareas editoriales) (Funes et al., 2024). En la actualidad la revista

dispone de cuatro cargos formales para tareas técnicas, obtenidos mediante concurso público de antecedentes, dos de ellos rentados y renovables anualmente, mediante evaluación de un informe de actividades (editora técnica y diagramadora), y dos adscripciones o pasantías voluntarias con renovación opcional de carácter bianual (editora de metadatos y *community manager*). Si bien esta conformación sigue resultando insuficiente, atendiendo al gran volumen de manuscritos que llega año a año y a la constante complejización de las tareas, consideramos que representa un importante logro que permite asegurar la continuidad del proyecto editorial.

5.2.5. La transición de autoridades

Si bien las sucesiones en el liderazgo de cualquier organización son necesarias e inevitables (Denegar y Perrin, 2024; Wood, 2018), una de las situaciones más críticas que puede atravesar una publicación científica involucra el cambio de autoridades editoriales. Este proceso resulta beneficioso para la oxigenación de la revista, ya que la incorporación de nuevos editores contribuye con ideas renovadas. Sin embargo, es importante que esta transición ocurra de forma gradual, parcial y con una planificación anticipada (ANPAD, 2025; Billingsley, 2016; Denegar y Perrin, 2024). Se trata de un proceso estratégico que requiere una organización meticulosa, una comunicación abierta y una transferencia sistemática de conocimientos y responsabilidades. No es solo un cambio de personas, sino una oportunidad para reforzar y mejorar la revista, asegurando su funcionamiento y reputación a largo plazo (Wood, 2018).

Una sucesión desorganizada puede acarrear inconvenientes como el ingreso de personal no calificado y la estancia de editores por períodos demasiado cortos que impidan su adecuada capacitación, así como la pérdida de la memoria histórica de la revista (sobre todo de aquellas etapas sin respaldo digital), fundamental para realizar autodiagnósticos y conocer las soluciones aplicadas en conflictos pasados (ANPAD, 2025; Billingsley, 2016; Denegar y Perrin, 2024; Feldman, 2008).

Asimismo, es crucial garantizar que la línea editorial y los estándares de calidad se mantengan, distinguiendo entre políticas inquebrantables, que no pueden ni deben ser modificadas (e.g. líneas temáticas, políticas de acceso abierto y revisión por pares), y aspectos más flexibles que pueden ser objeto de cambio (e.g. convocatoria de manuscritos, formularios de evaluación y manejo de redes sociales).

Hay muchas maneras de transitar estas transformaciones sin que la revista se desvíe de su misión o se generen interrupciones en el proceso editorial. La transición es un período de adaptación, ya que implica la convivencia entre autoridades salientes y entrantes trabajando en conjunto (Billingsley, 2016; COPE, 2019; Wood, 2018). Aunque no existe un rango estipulado, algunos autores observan que este período podría durar entre 3 y 12 meses (Wood, 2018). A partir de nuestra propia experiencia, creemos que un año es un plazo más que razonable.

Si bien la coexistencia de ideas contradictorias entre ambas gestiones puede ocasionar ciertas fricciones o dificultades, este momento de solapamiento permite que los editores que ingresan aprendan las tareas bajo el entrenamiento y supervisión de la gestión saliente (COPE, 2019; Galleti et al., 2023). Durante la sucesión, la nueva gestión debería tomarse el tiempo para capacitarse, siguiendo los lineamientos ya existentes, y para experimentar la manera de funcionar de la revista desde adentro. Por este motivo, se recomienda no realizar cambios de política editorial mientras se desarrollen los procesos de transición.

A su vez, es aconsejable que el editor saliente documente y transmita información crucial, como políticas editoriales, flujos de trabajo, relaciones con editores asociados clave, el estado de manuscritos en proceso y problemas pendientes, entre otros aspectos, encontrando un equilibrio entre mantener la calidad y conceder autonomía (Billingsley, 2016; Denegar y Perrin, 2024). Durante este período, resulta conveniente que las tareas se coordinen de modo tal de evitar duplicaciones u omisiones. Una vez que el nuevo editor en jefe quede efectivo en el cargo, dispone de total independencia para implementar las modificaciones que considere necesarias. Así, la transición no significa ruptura sino evolución,

combinando tradición con modernización para fortalecer la revista (Galleti et al., 2023).

5.3. CONSIDERACIONES FINALES

En estas líneas hemos buscado aportar luz a un aspecto crítico, pero frecuentemente invisibilizado, de la gestión de revistas científicas. En este sentido, la selección, renovación y sucesión de los miembros de los equipos editoriales debería concebirse en términos de procesos que involucren diversas etapas y actividades, de manera tal que las transiciones ocurran de forma ordenada y en el marco de prácticas transparentes. No obstante, aunque varios criterios generales puedan ser comunes a la gran mayoría de los casos, es preciso reconocer que cada revista es un mundo. Así, esta propuesta no pretende ser normativa, sino que se presenta como una guía o punto de partida que permita establecer criterios y metodologías claras. Se espera que la experiencia compartida sirva como referencia para otras revistas científicas latinoamericanas de acceso abierto, gestionadas por instituciones académicas y financiadas con fondos públicos, promoviendo una gestión más abierta y democrática que garantice la continuidad de estos proyectos colectivos.

Las discusiones aquí reflejadas evidencian que, incluso para una publicación con una trayectoria consolidada como Arqueología, existen deudas pendientes, dado que la actividad editorial es un proceso dinámico que requiere un aprendizaje constante. A lo largo del camino, reconocemos que hemos tenido aciertos y desaciertos. Entre los primeros podemos mencionar las distintas acciones de diversificación editorial que posibilitaron: gestionar la incorporación de personal rentado y *ad honorem* con reconocimiento institucional, alcanzar altos estándares de calidad editorial, asegurar la aplicación y permanencia en bases de datos de prestigio nacional e internacional e implementar estrategias de comunicación sociodigital que permitieran aumentar la visibilidad.

Por su parte, entre los traspiés, reconocemos que hemos admitido la permanencia prolongada de integrantes del comité editorial cuyo desempeño resultaba deficiente. Asimismo, nuestra gestión como autoridades editoriales no logró materializar gran parte de los protocolos de trabajo en un estatuto o reglamento de funcionamiento interno. No obstante, este vacío normativo no es un asunto meramente procedimental, sino que se entronca con un problema estructural de mayor envergadura. Mientras que la configuración actual del sistema académico global ha favorecido la consolidación de un modelo hegemónico de producción y circulación del conocimiento centrado en una alta valoración de las publicaciones científicas (Babini y Rovelli, 2020; Beigel, 2015; Huerta, 2025; Rovelli, 2023; Salatino, 2023), la gestión editorial de estas revistas resulta ser una labor escasamente reconocida por la comunidad académica y poco valorada en los sistemas de evaluación y acreditación de la actividad científica y docente (Benedetti, 2023; Dinu y Baiget, 2019; Horta y Jung, 2024; Huerta, 2025; Jamali et al., 2026; Kacmar, 2008; Keymer et al., 2019; Sabel y Larhammar, 2025). De hecho, en general, estos sistemas suelen otorgar baja ponderación a las tareas de extensión y gestión académica (Saienz et al., 2025; Walker y Roderer, 2025).

Como resultado, el editor ha sido un actor históricamente invisibilizado en el escenario académico. Esta labor, esencial para el funcionamiento del sistema científico, suele desarrollarse en condiciones de precariedad y reconocimiento insuficiente y, particularmente en el ámbito universitario, opera con recursos mínimos y sin compensaciones tangibles (Engwall, 2024; Horta y Jung, 2024; Jamali et al., 2026; Kacmar, 2008; Keymer et al., 2019). No obstante, en el marco del modelo diamante, la profesionalización de las revistas científicas latinoamericanas de acceso abierto requiere, inexorablemente, de un apoyo institucional sólido que se traduzca en medios económicos. En un entorno altamente competitivo, contar con financiamiento adecuado permite no solo remunerar roles esenciales y financiar acciones de capacitación y participación en eventos científico-profesionales, sino también mejorar diversos aspectos técnicos que hagan posible agilizar y exigir calidad en procesos clave.

Frente a este panorama, en la última década han emergido diversas iniciativas internacionales y regionales, que abogan por una transformación en las culturas evaluativas, subrayando la urgencia de diseñar indicadores contextualizados que reconozcan la diversidad de perfiles académicos, trayectorias profesionales e impactos sociales del conocimiento (Beigel, 2015; Rovelli, 2023; Sabel y Larhammar, 2025; Saientz et al., 2025; Walker y Rodera, 2025). En esta línea, se plantea la necesidad de revalorizar el trabajo editorial, incentivando estas contribuciones para que sean consideradas como un mérito real en las decisiones de contratación y promoción (Sabel y Larhammar, 2025). Como expresa el Manifiesto de València (Huerta, 2025), la propia edición de revistas académicas es, en sí misma, una forma de investigación esencial que permite cuestionar y transformar el sistema actual, así como aportar a la construcción de modelos alternativos (Baccini, 2026; Basile et al., 2024; Huerta, 2025; Jamali et al., 2026; Santos y Mendonça, 2024). De este modo, la renovación transparente de los equipos editoriales se consolida no solo como una práctica de buena gestión interna, sino como un acto político fundamental para asegurar la independencia, la sostenibilidad y la soberanía académica del conocimiento científico, en tanto bien común y patrimonio de la humanidad (Huerta, 2025; Sabel y Larhammar, 2025).

5.4. REFERENCIAS

- ANPAD. (2025). *Manual de boas práticas da publicação científica da ANPAD: Para autores, revisores, editores e integrantes de corpos editoriais*. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. <https://bit.ly/3JP0Uzh>
- Aparicio, A., Banzato, G., & Liberatore, G. (2016). *Manual de gestión editorial de revistas científicas de ciencias sociales*. CLACSO; CAICYT-CONICET; PISAC. <http://hdl.handle.net/11336/185317>
- Arcila-Calderón, C., Calderín-Cruz, M., & Sánchez-Holgado, P. (2019). Adopción de redes sociales por revistas científicas de ciencias sociales. *El Profesional de la Información*, 28(1), e280105. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.ene.05>
- Ascorra, P., Costa-Roldán, I., Cyrano, M., Muñoz-Cornejo, A., Muñoz-Riveros, G., Palma, S., Parodi, G., & Parra-Araya, A. (2018). *Manual de buenas prácticas editoriales*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

- Babini, D., & Rovelli, L. (2020). *Tendencias recientes en las políticas científicas de ciencia abierta y acceso abierto en Iberoamérica*. CLACSO; Fundación Carolina. <https://hdl.handle.net/11336/264153>
- Baccini, A. (2026). A stock-flow framework for editorial board dynamics: The case of economics journals, 1866-2019. *Quantitative Science Studies*, 8, 477. <https://doi.org/10.1162/QSS.a.477>
- Baiget, T. (2020). *Manual SCImago de revistas científicas: Creación, gestión y publicación*. Ediciones Profesionales de la Información. <https://doi.org/10.3145/manual>
- Banzato, G., Rozemblum, C., & Chávez Ávila, S. (2022). Ni ángel diamante ni demonio APC: Diversidad de modelos de gestión y financiación en las revistas científicas iberoamericanas en acceso abierto. *Informatio*, 27(1), 113-141. <https://doi.org/10.35643/info.27.1.8>
- Baruch, Y. (2008). Opening the black box of editorship: Editors' voice. En Y. Baruch, A. M. Konrad, H. Aguinis, & W. H. Starbuck (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 209-222). Palgrave Macmillan.
- Basile, V., Sorooshian, S., & Pizzichini, L. (2024). A scientometrics-based journal management framework: A strategic move. *Socio-Economic Planning Sciences*, 93, Article 101893. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2024.101893>
- Beigel, F. (2015). Culturas evaluativas alteradas. *Política Universitaria*, 2(8), 12-21. <http://hdl.handle.net/11336/43518>
- Beigel, F., Salatino, M., & Monti, C. (2023). Estudio sobre accesibilidad y circulación de las revistas científicas argentinas. En M. S. Terlizzi & M. Zuckerfeld (Eds.), *Políticas de promoción del conocimiento y derechos de propiedad intelectual. Experiencias, Propuestas y Debates para la Argentina* (pp. 12-48). CIECTI. <http://hdl.handle.net/11336/204262>
- Benedetti, C. (2023). Transformaciones en el campo de la edición científica: Reflexiones desde una revista de antropología. *Publicar en Antropología y Ciencias Sociales*, 21(34), 47-55. <https://publicar.cgantropologia.org.ar/index.php/revista/article/view/466>
- Bhaskar, M. (2014). *La máquina de contenido: Hacia una teoría de la edición desde la imprenta hasta la red digital*. Fondo de Cultura Económica.
- Billingsley, M. (2016). Managing editor-in-chief transitions. *Science Editor*, 39(2), 62. <https://www.csescienceeditor.org/article/managing-editor-chief-transitions/>
- Bourdieu, P. (2000). Una revolución conservadora en la edición. En *Intelectuales, política y poder* (pp. 223-264). Eudeba.
- Cascio, W. (2008). How editors are selected. En Y. Baruch, A. M. Konrad, H. Aguinis, & W. H. Starbuck (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 231-238). Palgrave Macmillan.
- Clark, T., & Wright, M. (2008). Sustaining independent journals. En Y. Baruch, A. M. Konrad, H. Aguinis, & W. H. Starbuck (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 176-187). Palgrave Macmillan.
- Committee on Publication Ethics. (2019). *A short guide to ethical editing for new editors*. <https://doi.org/10.24318/cope.2019.1.8>
- Committee on Publication Ethics. (2021). *Guidelines: Editorial board participation*. <https://doi.org/10.24318/F3IRGybw>
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas. (2025). *Guía de buenas prácticas para la edición científico-académica*. <https://bit.ly/481Yal0>
- Council of Science Editors. (2024). *Scientific style and format for authors, editors, and publishers* (9th ed.). <https://doi.org/10.7208/cse9>
- Crane, D. (1967). The gatekeepers of science: Some factors affecting the selection of articles of scientific journals. *The American Sociologist*, 2(4), 195-201. <https://www.jstor.org/stable/27701277>

- Delgado López-Cózar, E. (2017). Evaluar revistas científicas: Un afán con mucho presente y pasado e incierto futuro. En E. Abadal (Ed.), *Revistas científicas: Situación actual y retos de futuro* (pp. 73-103). Universitat de Barcelona.
- Delgado López-Cózar, E., & Martín-Martín, A. (2024). La ruta de oro de la publicación científica: Del negocio de las revistas a las revistas negocio. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 15(2), e26763. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM.26763>
- Denegar, C., & Perrin, D. (2024). Editor-in-chief transitions. *Science Editor*, 47(1), 19. <https://doi.org/10.36591/SE-4701-04>
- Dinu, N., & Baiget, T. (2019). Presente y futuro de las revistas científicas. *Scire*, 25(1), 37-46. <https://doi.org/10.54886/scire.v25i1.4611>
- Engwall, L. (2024). Academic publishing in modern society. *European Review*, 32(S1), S7-S27. <https://doi.org/10.1017/S1062798724000061>
- Espinosa-Larrañaga, F., Cruz-López, M., Rodríguez-Pérez, M. E., & Treviño-Becerra, A. (2019). Consejos y comités editoriales de las revistas médicas. *Gaceta Médica de México*, 155, 121-123. <https://doi.org/10.24875/gmm.19005110>
- Feldman, D. (2008). Building and maintaining a strong editorial board and cadre of ad hoc reviewers. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 68-74). Palgrave Macmillan.
- Funes, P., Spengler, G., & Kligmann, D. M. (2024). Trayectoria digital de la revista Arqueología (Universidad de Buenos Aires): Análisis de altmetrics durante el período 2018-2022. *Información, Cultura y Sociedad*, 50(1), 9-28. <https://doi.org/10.34096/ics.i50.13320>
- Galleti, S., Martinovich, V., Dias de Lima, L., Beckmann Cavalcante, M. Z., Frezatti, F., & de Mello Rode, S. (2023, 25 de mayo). Seminário ABEC-SciELO 25: Modelos de sucessão de editores (Pt. 2) [Video]. YouTube. <https://bit.ly/4nGaL8w>
- Giordanino, E. (2023). La comunicación académica en un mundo de plataformas. *Biblioteca Universitaria*, 26(1), 61-71. <https://doi.org/10.22201/dgbsdi.0187750xp.2023.1.1487>
- Holland, K., Yeung, H., Brimblecombe, P., Chan, T., & Meester, W. (2022). *Frequently asked questions: The role of an editor*. Elsevier (Scopus). <https://bit.ly/4qK1leO>
- Horta, H., & Jung, J. (2024). The crisis of peer review: Part of the evolution of science. *Higher Education Quarterly*, 78, e12511. <https://doi.org/10.1111/hequ.12511>
- Huerta, R. (2025). Editar una revista científica como proceso de investigación. En R. Huerta (Ed.), *Doble ciego: Revistas de investigación* (pp. 15-31). Tirant Humanidades.
- Jacobs, J. (2008). The case for an activist editorial model. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 124-133). Palgrave Macmillan.
- Jamali, H., Wakeling, S., & Luca, E. (2026). Challenges and strategies in local journal publishing: Perspectives of Australian journal editors. *Learned Publishing*, 39, e2034. <https://doi.org/10.1002/leap.2034>
- Kacmar, K. M. (2008). Setting up an effective manuscript-review process. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 49-55). Palgrave Macmillan.
- Keymer, T., Sensen, C., Deegan, M., Huang, S., Zydney, A., Shackleton, L., Schafer, L., & Smith, M. (2019, 20 de marzo). How to be a great journal editor: Advice from eight top academic editors. *Times Higher Education*. <https://bit.ly/47QFFVP>
- Kilduff, J. (2008). Using technology to improve the editorial process. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 97-103). Palgrave Macmillan.
- Kligmann, D. M., & Spengler, G. (2016). Análisis histórico de una publicación científica especializada. *Arqueología*, 22(1), 15-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6024200>

- Konrad, A. (2008). Knowledge creation and the journal editor's role. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 3-15). Palgrave Macmillan.
- Kulik, C. T. (2008). The motivating potential of an associate editor's role. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 223-230). Palgrave Macmillan.
- Lang, X. (2024). Research on innovative paths for journal editing and publishing in the new media era. *Journal of Social Science Humanities and Literature*, 7(2), 125-130. [https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07\(02\).14](https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07(02).14)
- Liberatore, G., Orellano, L. D., Bogetti, C., Porta, M., & Lizondo, L. (2023). El acceso abierto diamante en las revistas de ciencias sociales y humanidades en Argentina: Un estado del arte. *Hipertext.net*, 27, 35-46. <https://doi.org/10.31009/hipertext.net.2023.i27.04>
- López Franco, M. A. y Latasa Zamalloa, P. (2019). Renovación del comité científico de la Revista Española de Salud Pública. Nuevos retos de futuro. *Revista Española de Salud Pública*, 93, e201910105. <https://bit.ly/3Jqhg1k>
- Lund Dean, K., & Forray, J. M. (2019). Reopening the black box of editorship: Who reviews journal editors? *Journal of Management Education*, 43(1), 3-9. <https://doi.org/10.1177/1052562918815205>
- Ozkazanc-Pan, B. (2025). A reflection on governance, ethics, and intellectual boundary enforcement in academic journals. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(7), 1024-1036. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2024-0421>
- Penabad-Camacho, L., Penabad-Camacho, M. A., Mora-Campos, A., Cerdas-Vega, G., Morales-López, Y., Ulate-Segura, M., Méndez-Solano, A., Nova-Bustos, N., Vega-Solano, M. F., & Castro-Solano, M. M. (2024). Declaración de Heredia: Principios sobre el uso de inteligencia artificial en la edición científica. *Revista Electrónica Educare*, 28(Suplemento), 1-10. <https://doi.org/10.15359/ree.28-S.19967>
- Rodríguez Yunta, L., & Tejada Artigas, C. M. (2013). El editor técnico: Un perfil necesario para la profesionalización de la edición de revistas científicas. *Anales de Documentación*, 16(2), 1-9. <https://doi.org/10.6018/analesdoc.16.2.176391>
- Rovelli, L. (2023). Evaluación responsable y ciencia abierta: Agenda de reformas. *Integración y Conocimiento*, 12(2), 11-27. <https://doi.org/10.61203/2347-0658.v12.n2.42029>
- Ryan, A. (2008). How may I help you? Editing as service. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 27-38). Palgrave Macmillan.
- Rynes, S. (2008). Communicating with authors. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 56-67). Palgrave Macmillan.
- Sabel, B., & Larhammar, D. (2025). Reformation of science publishing: The Stockholm Declaration. *Royal Society Open Science*, 12(11), 251805. <https://doi.org/10.1098/rsos.251805>
- Saientz, D., Lazarte Bader, M., Sal Paz, J. y Fernández, C. (2025). La docencia universitaria como objeto de evaluación. Interrogantes y desafíos institucionales. En L. Rovelli y P. Vommaro (Eds.), *Evaluación Académica y Científica en Transición: Configuraciones Institucionales, Prácticas Evaluativas y Lineamientos de Cambio en Argentina* (pp. 237-280). CLACSO. <https://bit.ly/47JcKCV>
- Salatino, M. (2023). Las encrucijadas de las revistas universitarias en Argentina. En F. Beigel y F. Bekermann (Ed.), *Culturas Evaluativas. Impactos y Dilemas del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores en Argentina (1993-2018)* (pp. 115-136). <http://hdl.handle.net/11336/126207>
- Santos, A. T., & Mendonça, S. (2024). Keeping a close watch on innovation studies. *Quantitative Science Studies*, 5(1), 187-218. https://doi.org/10.1162/qss_a_00293
- Shapiro, D., & Bartunek, J. (2008). Being an ethical editorial board member and editor. En Y. Baruch et al. (Eds.), *Opening the black box of editorship* (pp. 88-96). Palgrave Macmillan.

- Trzesniak, P., & Koller, S. (2005). A difusão do conhecimento. *Revista Interamericana de Psicologia*, 39(1), 1-4. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28439101.pdf>
- Universitat Oberta de Catalunya. (2018). *El equipo editorial de una revista científica: Descripción, grupos, composición y funciones*. Biblioteca de la UOC. <https://bit.ly/3LrIRQj>
- Utiger, R. (2001). *Syllabus for prospective and newly appointed editors*. World Association of Medical Editors. <https://bit.ly/49FrTrA>
- Vera Carrasco, O. (2022). La renovación del comité editorial de la Revista Médica. *Revista Médica La Paz*, 28(2), 7-10. <https://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v28n2/1726-8958-rmcmlp-28-02-7.pdf>
- Walker, V. y Rodera, J. (2025). La evaluación de la docencia universitaria en Argentina. Estado de situación, contribuciones y recomendaciones para la formulación de políticas institucionales. En L. Rovelli y P. Vommaro (Eds.), *Evaluación Académica y Científica en Transición: Configuraciones Institucionales, Prácticas Evaluativas y Lineamientos de Cambio en Argentina* (pp. 143-192). CLACSO. <https://bit.ly/47JcKCV>
- Warner, M., Mattes, J., Retzlaff, K. y Townsend, R. (2018). Scientific editor transitions. *Science Editor*, 41(1), e26. <https://bit.ly/3WJ7J8C>
- Wood, J. (2018, febrero 8). *Journal development in action: Planning and managing editor changes*. Elsevier. <https://bit.ly/3Lut5UN>

Sobre las autoras

Débora M. Kligmann Licenciada en Cs. Antropológicas y Doctora en Arqueología egresada de la UBA. Se inició como editora científica en 1995 y entre 2007 y 2025 se desempeñó como Directora de la revista Arqueología (UBA). Dispone de vasta experiencia en investigación y capacitación sobre edición y comunicación de la ciencia, organizando y participando en distintos eventos y talleres. Además, actualmente es Investigadora Independiente del CONICET y Profesora Adjunta de la carrera de Cs. Antropológicas de la UBA.

Gisela Spengler Licenciada en Cs. Antropológicas y Doctora en Arqueología, egresada de la UBA, y Magister en Restauración Arquitectónica por la Universidad del País Vasco. Desde 2004 es editora científica y en 2021 asumió como Editora Asociada de la revista Arqueología (UBA), cargo que desempeñó hasta 2025. Dispone de amplia experiencia en investigación y capacitación sobre temáticas afines, participando y organizando diversos eventos especializados. Además, actualmente es Investigadora Asistente del CONICET y docente de la carrera de Cs. Antropológicas de la UBA.

Declaración conflictos de interés

Ninguno.

Financiamiento

Ninguno.

Uso de inteligencia artificial

No aplica.

Agradecimientos

Nuestro más sincero agradecimiento a la numerosa comunidad de editores que ha contribuido con la revista Arqueología a lo largo de sus 35 años. La evolución de esta publicación y el gran prestigio que ha alcanzado en la actualidad es, en gran medida, resultado de las sucesivas transformaciones de su equipo editorial. Valoramos profundamente la dedicación de cada colega que, asumiendo diversos roles a través del tiempo, ha enriquecido con su labor este proyecto colectivo.

Declaración de responsabilidad autoral

Conceptualización: Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Análisis formal: Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Investigación: Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Metodología: Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Gestión del proyecto: Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Redacción (borrador original): Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Redacción (corrección y edición): Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Información adicional

La responsabilidad ética y jurídica sobre los contenidos presentados en esta publicación recae exclusivamente en sus autores, incluyendo el cumplimiento de la normativa vigente en materia de propiedad intelectual y derechos de autor. La editorial queda eximida de cualquier compromiso derivado de dichos contenidos y de su uso por parte de terceros.

Cómo citar: Kligmann, D. M., & Spengler, G. (2026). Renovación de equipos editoriales. el caso de las revistas científicas latinoamericanas de acceso abierto. En D. Roman-Acosta & W. Artigas Morales (Eds.), *El laboratorio invisible: experiencias editoriales en el contexto latinoamericano* (pp. 143-174). Editorial PLAGCIS. <https://doi.org/10.69821/978-628-97750-0-6.ch5>

Derechos de Autor (Copyright) 2026 © Débora M. Kligmann y Gisela Spengler

Este texto está protegido por una licencia Creative Commons 4.0.



Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, así como de adaptarlo, remezclarlo, transformarlo y crear a partir de él para cualquier propósito, incluso con fines comerciales. Sin embargo, debe cumplir con la condición de atribución, lo que significa que debe otorgar el crédito correspondiente a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado modificaciones. Puede hacerlo en cualquier formato razonable, pero no de manera que sugiera que cuenta con el respaldo del licenciante o que recibe algún beneficio por el uso de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)

ISBN: 978-628-97750-0-6

DOI: 10.69821/978-628-97750-0-6