

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

El rol de la motivación laboral en la operatividad de Comercializadora de Carnes Los Jarochos

The role of work motivation in the operation of
Comercializadora de Carnes Los Jarochos

Sheyla Guzman Bautista

sheylaguba@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-6855-5557>

Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Villahermosa – México

Erika Marcela Medellín de Dios

lcp.marcelamede@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-5710-389X>

Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Villahermosa – México

Johanna Moscoso Pacheco

johannamoscosopacheco@gmail.com

orcid.org/0000-0002-9112-7407

Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Villahermosa – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4043>

Artículo recibido: 26 de mayo de 2025

Aceptado para publicación: 18 de junio de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4043>

El rol de la motivación laboral en la operatividad de Comercializadora de Carnes Los Jarochos

The role of work motivation in the operation of Comercializadora de Carnes Los Jarochos

Sheyla Guzman Bautista¹

sheylaguba@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-6855-5557>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Villahermosa – México

Erika Marcela Medellín de Dios

lcp.marcelamede@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-5710-389X>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Villahermosa – México

Johanna Moscoso Pacheco

johannamoscosopacheco@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9112-7407>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Villahermosa – México

Artículo recibido: 26 de mayo de 2025. Aceptado para publicación: 18 de junio de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este estudio analiza cómo los niveles de motivación laboral influyen en el desempeño operativo de los empleados de la empresa Comercializadora de Carnes Los Jarochos. El objetivo fue identificar la relación entre factores internos como el reconocimiento del esfuerzo, la claridad en las tareas, el ambiente laboral y la satisfacción personal y la eficiencia en las actividades diarias. Para ello, se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado a 15 trabajadores de distintas áreas. Se recopilaron datos cuantitativos que permitió examinar los vínculos entre las variables de motivación y desempeño. Los resultados muestran que los empleados que perciben reconocimiento, claridad en sus funciones y condiciones laborales favorables reportan mayores niveles de compromiso y productividad. En contraste, la falta de motivación se relaciona con dificultades para alcanzar los objetivos establecidos. A partir de estos hallazgos, se concluyó que fortalecer el clima organizacional, reconocer los logros individuales y fomentar el desarrollo profesional puede contribuir a mejorar el rendimiento operativo. Las implicancias del estudio sugieren la necesidad de incorporar prácticas sistemáticas de gestión del talento que potencien la motivación como recurso estratégico para la eficiencia organizacional.

Palabras clave: motivación laboral, eficiencia operativa, clima laboral, rendimiento, gestión del talento


Abstract

This study analyzes how levels of work motivation influence the operational performance of

¹ Autora de correspondencia.

employees at the Los Jarochos Meat Trading Company. The objective was to identify the relationship between internal factors such as recognition of effort, task clarity, work environment, and personal satisfaction and efficiency in daily activities. To this end, a structured questionnaire was designed and administered to 15 employees from different areas. Quantitative data was collected to examine the links between motivation and performance variables. The results show that employees who perceive recognition, clarity in their roles, and favorable working conditions report higher levels of commitment and productivity. In contrast, a lack of motivation is associated with difficulties in achieving established goals. Based on these findings, it was concluded that strengthening the organizational climate, recognizing individual achievements, and fostering professional development can contribute to improving operational performance. The implications of the study suggest the need to incorporate systematic talent management practices that enhance motivation as a strategic resource for organizational efficiency.

Keywords: work motivation, operational efficiency, work environment, performance, talent management

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Guzman Bautista, S., Medellín de Dios, E. M., & Moscoso Pacheco, J. (2025). El rol de la motivación laboral en la operatividad de Comercializadora de Carnes Los Jarochos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 1369 – 1381.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4043>

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral se ha identificado como un factor determinante en el rendimiento de las organizaciones, influyendo en la productividad, el compromiso y el ambiente de trabajo (Gagné & Deci, 2005).

En el contexto de las pequeñas y medianas empresas, como es el caso de Comercializadora de Carnes Los Jarochos, esta motivación cobra especial relevancia debido a las características únicas del sector, tales como la naturaleza perecedera de los productos y la alta competitividad del mercado. Estos elementos, junto con las fluctuaciones constantes en los precios de las materias primas, generan un entorno de trabajo que puede generar estrés y desmotivación entre los empleados, afectando directamente la operatividad del negocio (Herzberg, 1966).

Aunque se reconoce la importancia de la motivación en las organizaciones, persiste la creencia de que factores como el salario y las recompensas tangibles son los principales impulsores de la motivación, mientras que otros factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo son subestimados (Maslow, 1943). En el caso de Comercializadora de Carnes Los Jarochos, la falta de una estrategia integral para gestionar la motivación de los empleados podría estar contribuyendo a la disminución de su rendimiento operativo, lo que afecta la eficiencia y la calidad del servicio (Vroom, 1964).

Este vacío en la comprensión del impacto específico de la motivación en la operatividad de empresas dedicadas a la comercialización de productos perecederos aún no ha sido completamente resuelto en la literatura existente. Mientras que diversos estudios destacan la relación entre motivación y productividad en un sentido general, pocos abordan los efectos directos sobre las actividades operativas en el contexto particular de este tipo de negocios. Esta brecha limita las bases para la toma de decisiones estratégicas que puedan mejorar el rendimiento de empresas similares (McGregor, 1960).

Este estudio se llevó a cabo debido a la necesidad de abordar las dificultades operativas que enfrenta la empresa, las cuales parecen estar relacionadas con la baja motivación laboral de sus empleados. En un entorno caracterizado por retos como la naturaleza perecedera de los productos y las exigencias de un mercado competitivo, es crucial identificar los factores que influyen en el desempeño del personal y su impacto en la eficiencia de los procesos. La decisión de realizar este análisis se fundamenta en la importancia de contar con un equipo motivado para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa.

El objetivo principal de este estudio es analizar el impacto de la motivación laboral en la operatividad de la organización para identificar áreas de mejora que fortalezcan el desempeño del personal y optimicen los procesos operativos. Para lograrlo, se busca evaluar los niveles actuales de motivación entre los empleados, identificar los factores que influyen de manera positiva o negativa en su desempeño, y analizar cómo estos aspectos afectan las actividades diarias de la empresa. Finalmente, se pretende proponer estrategias prácticas y efectivas que permitan incrementar la motivación del personal, con el propósito de mejorar la eficiencia y sostenibilidad operativa del negocio.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, con el propósito de analizar la relación entre la motivación laboral y la eficiencia operativa en la empresa Comercializadora de Carnes Los Jarochos. Este tipo de enfoque permite obtener datos medibles y objetivos que facilitan la identificación de patrones y tendencias dentro de la organización (Hernández et al., 2014).

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario como instrumento principal, compuesto por preguntas cerradas en formato de escala tipo Likert. Este formulario fue diseñado para evaluar variables como la satisfacción personal, el reconocimiento laboral, el ambiente organizacional y la claridad en las funciones asignadas.

La muestra estuvo conformada por 15 empleados de distintas áreas de la empresa, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función de su disponibilidad y acceso. Se incluyó tanto personal administrativo como operativo, lo cual permitió obtener una visión integral de la dinámica interna de la empresa.

En cuanto al análisis de datos, se empleó un análisis de contenido basado en la organización e interpretación de tablas de frecuencia y porcentajes. Cada dimensión evaluada fue desglosada y presentada en tablas que permitieron identificar tendencias generales en las respuestas, facilitando así la interpretación de los niveles de motivación y su posible vínculo con el desempeño operativo. No se realizaron análisis estadísticos inferenciales, ya que el propósito principal fue describir el comportamiento de las variables dentro del contexto específico de la empresa.

DESARROLLO

Elementos que impactan en el comportamiento organizacional

Motivación laboral

(López, 2005) Define la motivación como “una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”

Newstrom (2011, p.107) considera que la motivación laboral implica una combinación de fuerzas internas y externas que impulsan a un empleado a decidir cómo actuar y a comportarse de cierta manera. Idealmente, estos comportamientos deberían alinearse con los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Palafox y Gómez (2008, pp. 47-48) describen la motivación en el ámbito laboral como una fuerza que impulsa, destacando la relevancia de sentirse motivado en el trabajo, ya que esta actividad ocupa una gran parte de nuestras vidas. Una adecuada motivación evita que el trabajo se convierta en una experiencia alienante o agobiante.

De acuerdo con los autores mencionados, la motivación laboral puede entenderse como un proceso psicológico y dinámico que impulsa a los empleados a comprometerse y orientar su comportamiento hacia la consecución de metas y objetivos dentro de la organización. Esta motivación no solo se origina internamente en los individuos, sino que también depende de factores externos como las condiciones laborales y el entorno organizacional. Es decir, la motivación se ve como una fuerza que activa, dirige y mantiene el comportamiento de los empleados, y debe estar alineada con los intereses personales y los objetivos de la empresa.

Factores que intervienen en la motivación laboral

Los factores que influyen en la motivación laboral son diversos y abarcan varios aspectos clave dentro de una organización. Las prestaciones ofrecidas a los empleados, como seguros de salud y bonificaciones, juegan un papel fundamental en su satisfacción y bienestar. Una comunicación efectiva dentro de la empresa también es crucial, ya que permite un ambiente de confianza y entendimiento mutuo entre empleados y líderes. El crecimiento laboral, mediante oportunidades de desarrollo profesional, contribuye a mantener a los empleados comprometidos y motivados. Además, el reconocimiento de resultados, tanto monetario como no monetario, refuerza el esfuerzo y la dedicación

de los trabajadores. Finalmente, las condiciones de trabajo, que incluyen un entorno físico adecuado y un lugar de trabajo seguro, son determinantes para el bienestar general y el rendimiento de los empleados. Todos estos factores, en conjunto, impactan directamente la motivación y la operatividad de la organización.

Prestaciones

Las prestaciones a empleados, tales como seguros de salud, bonificaciones, días libres y otros beneficios adicionales, tienen un impacto significativo en su motivación y satisfacción laboral. Según Robbins (2003), las prestaciones no solo contribuyen a cubrir las necesidades básicas de los empleados, sino que también refuerzan su compromiso con la empresa, al demostrar que la organización valora y se preocupa por su bienestar. Cuando los empleados perciben que sus necesidades son atendidas de manera justa y adecuada, tienden a sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo. Además, estos beneficios pueden influir en la retención del talento, ya que un paquete de prestaciones atractivo puede reducir la rotación laboral y mejorar la productividad general.

Comunicación efectiva

“La comunicación es el proceso a través del cual se le otorga sentido a la realidad. Comprende desde la etapa en el que los mensajes fueron emitidos y recibidos, hasta que alcanzaron a ser comprendidos y reinterpretados desde el punto de vista de la recepción” (Quaranta, 2017)

Dicho lo anterior, la comunicación efectiva en el entorno laboral es un pilar fundamental para el éxito organizacional. Facilita la coordinación entre equipos y departamentos, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo. Además, proporciona la información necesaria para la toma de decisiones informadas y la resolución de conflictos de manera constructiva. Una comunicación transparente y respetuosa contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los valores de la empresa.

Crecimiento laboral

De acuerdo con la idea de (Euroinnova, 2024), la oportunidad de tener un crecimiento profesional en las organizaciones es un aspecto vital tanto para los empleados como para el éxito a largo plazo de la empresa. Se refiere al desarrollo continuo de habilidades, conocimientos y competencias de los individuos dentro del entorno laboral, con el objetivo de alcanzar metas personales y organizacionales.

Dicho lo anterior, el crecimiento profesional no solo beneficia a los individuos al aumentar su empleabilidad y oportunidades de carrera, sino que también contribuye al éxito general de la organización. Los empleados motivados y comprometidos con su desarrollo personal tienden a ser más productivos, creativos y dispuestos a asumir responsabilidades adicionales. Además, el crecimiento profesional fomenta un clima laboral positivo, mejora la retención de talento y fortalece la cultura organizacional.

Reconocimiento de resultados laborales

El reconocimiento laboral al obtener buenos resultados se ha vuelto una práctica esencial para retener el talento y fomentar la motivación entre los empleados en las empresas. Esta práctica implica valorar y premiar el desempeño de los trabajadores mediante gestos y acciones que reflejen el agradecimiento por parte de la organización.

De acuerdo con (ESIC Business & Marketing School, 2024), el reconocimiento laboral abarca diversas estrategias para valorar y recompensar el desempeño de los empleados, contribuyendo así a su motivación y compromiso con la empresa.

Teniendo como resultado que el reconocimiento en el ámbito laboral ejerce un impacto significativo en la cultura organizacional y en el bienestar de los empleados, creando un entorno de trabajo positivo y estimulante.

Tipos de reconocimiento laborales

Reconocimiento laboral monetario

El reconocimiento laboral monetario abarca una variedad de programas y prácticas diseñadas para recompensar financieramente el desempeño y la contribución de los empleados. Estas recompensas pueden ser tangibles o monetarias, y su implementación puede variar según las políticas y cultura organizacional de cada empresa.

Las prácticas de reconocimiento laboral abarcan una variedad de incentivos dirigidos a valorar el rendimiento y la contribución de los empleados dentro de una organización. Estos incluyen incrementos salariales, bonos y comisiones como recompensas monetarias a sus buenos resultados o el esfuerzo que dedican diariamente, así como oportunidades de desarrollo profesional remunerado y capacitación para el crecimiento personal.

Reconocimiento laboral no monetario

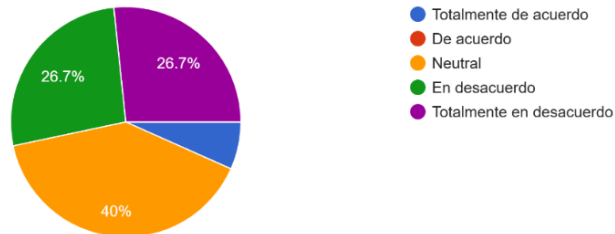
El reconocimiento laboral no monetario es clave para fomentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. A pesar de que muchos trabajadores pueden sentirse más motivados por recompensas monetarias, existen diversas formas de reconocimiento que no requieren intervención económica. Ejemplos incluyen promociones que ofrecen crecimiento profesional, asignación de responsabilidades de liderazgo, beneficios como consultas médicas privadas, y la entrega de certificados o medallas por mérito. Además, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional interno y horarios flexibles también contribuye al bienestar de los empleados. Estas prácticas no solo valoran el esfuerzo, sino que crean un ambiente positivo y motivador que mejora el desempeño y la lealtad hacia la empresa.

RESULTADOS

Gráfico 1

La motivación laboral es alta y constante

Mi motivación laboral es alta y constante.
15 respuestas

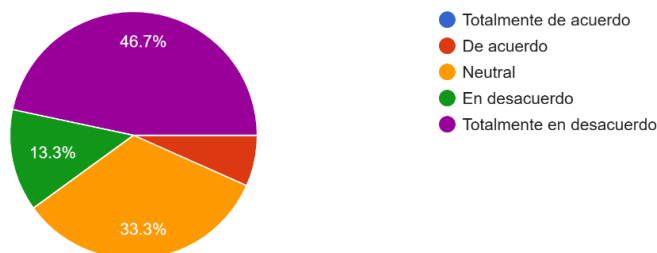


La mayoría de los empleados no se considera altamente motivado, ya que el 53.4% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Aunque un 40% se mantiene neutral, solo un 6.7% se siente plenamente motivado. Esto sugiere que existe una carencia de factores que impulsen de manera sostenida el compromiso del personal con sus tareas, afectando directamente su disposición y rendimiento diario.

Gráfico 2

Recibo un reconocimiento adecuado por mi desempeño laboral

Recibo un reconocimiento adecuado por mi desempeño laboral.
15 respuestas



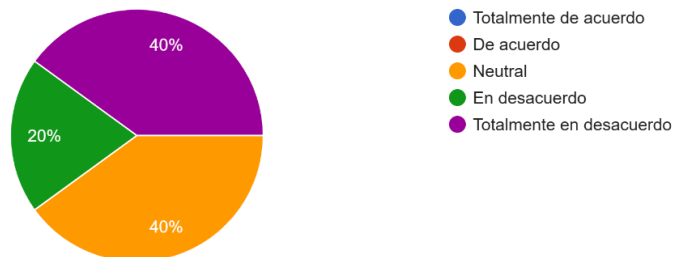
Un 60% de los encuestados indica no sentirse reconocido en su desempeño, mientras solo un 6.7% percibe reconocimiento. Esto refleja una carencia significativa de retroalimentación positiva por parte de la empresa. La ausencia de reconocimiento puede disminuir el sentido de logro y pertenencia del trabajador, reduciendo su iniciativa y productividad.

Gráfico 3

Las prestaciones ofrecidas por la empresa me motivan a desempeñar mi trabajo de manera eficiente

Las prestaciones ofrecidas por la empresa me motivan a desempeñar mi trabajo de manera eficiente.

15 respuestas



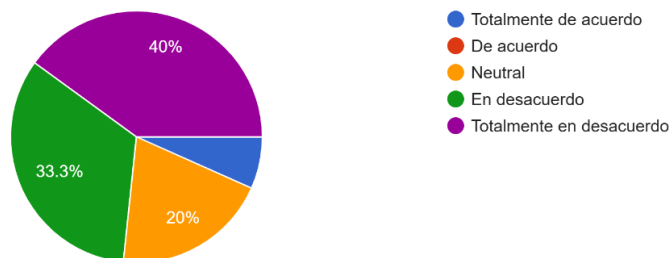
El 66.7% expresó una opinión negativa respecto a las prestaciones, lo que sugiere que no son percibidas como un estímulo motivacional suficiente. Las prestaciones laborales son clave para atraer y retener talento; por tanto, su debilidad puede provocar desinterés y desmotivación.

Gráfico 4

La comunicación entre empleados y directivos es clara y efectiva

La comunicación entre empleados y directivos es clara y efectiva.

15 respuestas

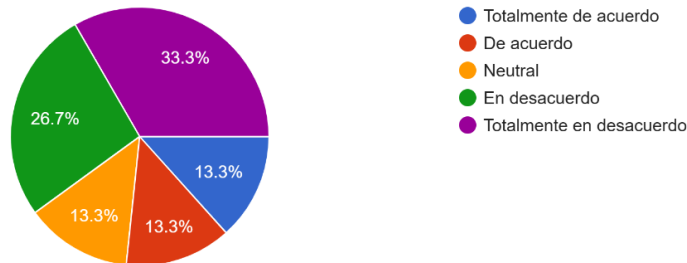


Un 73.3% de los trabajadores no considera que haya una comunicación efectiva en la organización. Este resultado evidencia barreras en el flujo de información que pueden generar malentendidos, errores y un clima organizacional negativo. Una comunicación débil obstaculiza la coordinación eficiente y limita la posibilidad de mejora continua.

Gráfico 5

El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mis tareas de manera eficiente

El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mis tareas de manera eficiente.
15 respuestas

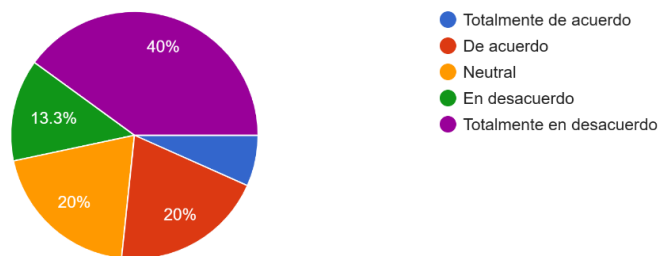


Sólo el 26.6% percibe un ambiente favorable, frente a un 60% que se manifestó en desacuerdo. Un ambiente laboral inadecuado, ya sea por condiciones físicas o relaciones interpersonales, impacta directamente en la motivación, concentración y bienestar emocional de los trabajadores.

Gráfico 6

Me siento motivado a trabajar de manera eficiente debido a la posibilidad de recibir incentivos o recompensas monetarias

Me siento motivado a trabajar de manera eficiente debido a la posibilidad de recibir incentivos o recompensas monetarias.
15 respuestas



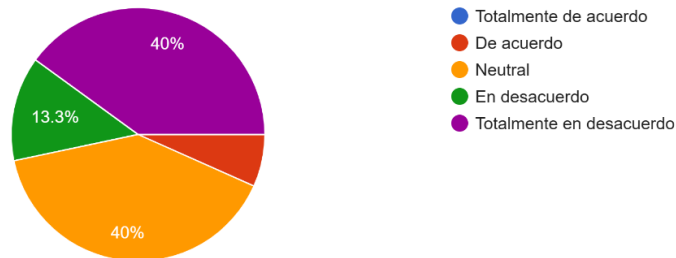
Un 53.3% manifestó que los incentivos monetarios no son un aliciente real para su desempeño, lo que podría indicar que estos no se aplican de manera efectiva o son inexistentes. La falta de estímulos económicos reduce el interés del trabajador por superarse y cumplir metas más allá de lo mínimo requerido.

Gráfico 7

El reconocimiento no monetario (como elogios, promociones) tiene un impacto positivo en mi motivación laboral

El reconocimiento no monetario (como elogios, promociones) tiene un impacto positivo en mi motivación laboral.

15 respuestas



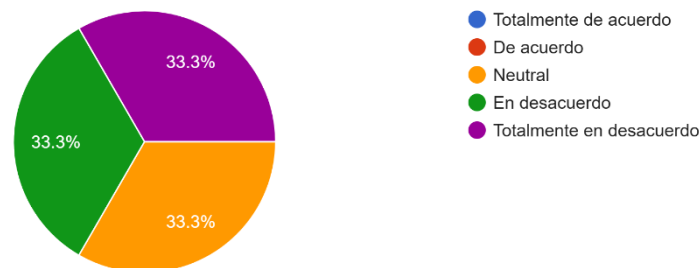
El 53.3% considera que el reconocimiento no monetario no influye positivamente en su motivación. Esto puede deberse a que estas formas de estímulo no se practican, o bien no se perciben como sinceras o valiosas dentro de la cultura organizacional.

Gráfico 8

Las condiciones de trabajo, como el lugar y la seguridad, son adecuadas para mantenerme motivado

Las condiciones de trabajo, como el lugar y la seguridad, son adecuadas para mantenerme motivado.

15 respuestas



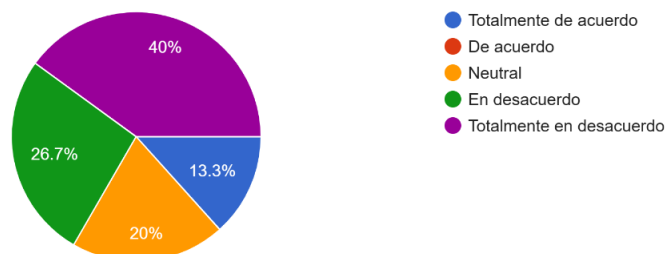
Dos tercios del personal no encuentra adecuadas las condiciones de trabajo, lo que refleja una debilidad en los aspectos físicos o de seguridad en el entorno laboral. Esto puede generar incomodidad, estrés y desinterés por las labores asignadas.

Gráfico 9

Cuento con el apoyo de mis superiores en la toma de decisiones y en la resolución de problemas y eso me motiva a seguir mejorando

Cuento con el apoyo de mis superiores en la toma de decisiones y en la resolución de problemas y eso me motiva a seguir mejorando.

15 respuestas



El 66.7% expresó no sentirse respaldado por sus superiores, lo cual indica una desconexión con los líderes de la organización. Esta falta de apoyo desalienta la participación y limita el crecimiento individual y colectivo dentro de la empresa.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la motivación laboral influye directamente en el desempeño operativo, en línea con lo propuesto por Herzberg (1959), quien identifica el reconocimiento y las condiciones laborales como factores motivacionales clave. Asimismo, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) destaca la importancia de la motivación intrínseca en la mejora del compromiso y la productividad. En este estudio, los empleados que perciben claridad en sus tareas, reconocimiento y un ambiente favorable reportaron mayor eficiencia.

Estos hallazgos tienen implicaciones teóricas al reforzar modelos motivacionales clásicos, y prácticas, ya que sugieren que mejorar el clima laboral y reconocer el esfuerzo puede fortalecer el rendimiento (Robbins & Judge, 2020).

Las principales limitaciones son el tamaño reducido de la muestra y el uso de cuestionarios autoadministrados, lo cual limita la generalización y puede introducir sesgos.

Se recomienda ampliar la muestra en futuros estudios, aplicar métodos longitudinales y comparar resultados entre distintas áreas o empresas para profundizar en el análisis de la relación entre motivación y desempeño.


CONCLUSIÓN

El presente estudio permitió identificar que la motivación laboral en la Comercializadora de Carnes Los Jarochos presenta debilidades importantes que impactan negativamente en el desempeño operativo del personal. A partir del análisis de las respuestas de quince trabajadores, se evidenció una baja percepción de reconocimiento, escasa efectividad en la comunicación interna, condiciones laborales poco favorables y una limitada influencia de los incentivos ofrecidos. Estos factores reflejan un entorno que no promueve el compromiso ni la productividad sostenida. La investigación reafirma la importancia de atender el bienestar del capital humano como eje estratégico para el buen

funcionamiento organizacional, y destaca la necesidad de implementar acciones concretas que fortalezcan la motivación, mejoren el clima laboral y favorezcan el desarrollo del talento interno.

REFERENCIAS

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- ESIC Business & Marketing School. (2024). Reconocimiento laboral: claves para la motivación del empleado. <https://www.esic.edu/rethink/business/formas-reconocimiento-laboral-empresas-c>
- Euroinnova. (2024). Crecimiento profesional en el entorno laboral. <https://www.euroinnova.com/blog/crecimiento-laboral-y-profesional>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- López, M. (2005). *Psicología organizacional: motivación y comportamiento en el trabajo*. Editorial Trillas.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional* (14.ª ed.). McGraw-Hill.
- Palafox, J., & Gómez, M. (2008). *Motivación laboral y desempeño organizacional*. Editorial ESIC.
- Quaranta, G. (2017). La comunicación organizacional como generadora de sentido. *Revista de Comunicación Organizacional*, 18(2), 45–57.
- Robbins, S. P. (2003). *Comportamiento organizacional* (9.ª ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson Educación.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .e