

Situación laboral y desempeño de los colaboradores en emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú

Luis Enrique Ramírez Calderón^{1*}, Narcisa Centeno Cárdenas², Ricardo Muñoz Muñoz¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César vallejo. Perú.

² Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Luis Enrique Ramírez Calderón, lramirezca71@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 14-04-2023. Publicado: 23-05-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.382-389

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los colaboradores en emprendimientos familiares en Lima Metropolitana Perú. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, un nivel aplicado-descriptivo y correlativo con diseños no experimentales de secciones transversales. Adicionalmente, la muestra estuvo conformada por 45 empresas familiares en centros comerciales de Lima Metropolitana, y se utilizaron dos cuestionarios como herramientas de medición. El primero evalúa la percepción de las condiciones de trabajo que ofrecen estas empresas y el segundo evalúa el desempeño laboral del empleado. Ambos instrumentos han pasado el proceso de análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach y han mostrado una confiabilidad muy alta. Los resultados muestran que la situación laboral y la variable desempeño laboral tienen una relación significativa. Además, ambas tienen una relación resultados de la inferencia muestran un valor de significación bilateral de 0,0001 >0,05, lo que indica que existe una relación entre la situación laboral y el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares, y el coeficiente de correlación es de 0,621, lo que indica que la relación entre ambas es moderada.

Palabras claves: Situación Laboral, Desempeño Laboral, emprendimiento familiar.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between working conditions and the performance of employees in family businesses in Metropolitan Lima, Peru. It was developed with a quantitative approach, an applied-descriptive and correlative level with non-experimental designs of cross sections. Additionally, the sample consisted of 45 family businesses in shopping centers in Metropolitan Lima, and two questionnaires were used as measurement tools. The first evaluates the perception of the working conditions offered by these companies and the second evaluates the job performance of the employee. Both instruments have passed the Cronbach's Alpha reliability analysis process and have shown very high reliability. The results show that the employment situation and the work performance variable have a significant relationship. In addition, both have a relationship. The results of the inference show a bilateral significance value of 0.0001 >0.05, which indicates that there is a relationship between the employment situation and the performance of employees in family businesses, and the coefficient correlation is 0.621, which indicates that the relationship between the two is moderate.

Keywords: Labor Situation, Labor Performance, family business.

1. Introducción

La situación laboral de los colaboradores de los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, es un elemento clave para el desempeño de dichos emprendimientos. Esta situación se relaciona con los beneficios y condiciones laborales ofrecidos a los trabajadores. Según (Schmid, 2021), estos incluyen salario, horas de trabajo, seguridad laboral, seguridad social, pago justo y equitativo, entre otros. El objetivo de este estudio es determinar el nivel de relación entre la situación laboral y el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú. Los empleados de emprendimientos familiares de Lima Metropolitana reciben un trato equitativo, en comparación con otros colaboradores de empresas privadas. Esto se debe a que los trabajadores de los emprendimientos familiares reciben mayor asistencia y atención por parte de sus empleadores. Sin embargo, esta situación laboral óptima no siempre se traduce en un mejor desempeño de los colaboradores. Un estudio reciente realizado por (Wiengarten et al., 2021) concluye que la situación laboral influye directamente en el rendimiento del personal, ya que los trabajadores deben estar motivados para poder desempeñar su trabajo de manera satisfactoria. Así, según un estudio realizado por (Kondo, 2012) los empleados de emprendimientos familiares de Lima Metropolitana disfrutan de buenas condiciones laborales, pero esto no se refleja de manera directa en el desempeño de los colaboradores. Esto se debe a que no todos los trabajadores tienen las mismas necesidades y motivaciones, por lo que el empleador debe tomar en cuenta estas diferencias para ofrecer un ambiente laboral que satisfaga las necesidades de todos sus colaboradores. La situación laboral influye directamente en el rendimiento del personal, ya que los trabajadores deben estar motivados para poder desempeñar su trabajo de manera satisfactoria. Así, según un estudio realizado por (Reviews, 2010), los empleados de emprendimientos familiares de Lima Metropolitana disfrutan de buenas condiciones laborales, pero esto no se refleja de manera directa en el desempeño de los colaboradores. Según (Beyer et al., 2010), esto se debe a que no todos los trabajadores tienen las mismas necesidades y motivaciones, por lo que el empleador debe tomar en cuenta estas diferencias para ofrecer un ambiente laboral que satisfaga las necesidades de todos sus colaboradores. Según (Couch, 2011), la situación laboral de los colaboradores de los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, es un factor relevante para el desempeño de estos. Estudios recientes han demostrado que una situación laboral favorable contribuye a un mejor desempeño, tanto en términos de productividad como de satisfacción.

Por ejemplo, un estudio realizado por (Rickne, 2013) comprobó que los empleados de emprendimientos familiares que disfrutaban de un mejor ambiente laboral tenían una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en comparación con aquellos que no lo hacían. Según (Crépon, 2020), una buena situación laboral también ayuda a los empleados a desarrollar mejores habilidades y competencias. Esto se debe a que un ambiente laboral saludable estimula el compromiso, la creatividad y la innovación, lo que permite a los empleados desarrollar sus habilidades y conocimientos. En los últimos años, el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, se ha visto influenciado por la situación laboral. Según, un estudio publicado (Pierce and Mchale, 2019) descubrió que una situación laboral adecuada se asocia con una mayor productividad y una mejor actitud hacia el trabajo en los emprendimientos familiares. De acuerdo con (Wiengarten et al., 2021), el desempeño laboral es el resultado de un proceso interactivo entre un empleado y un ambiente laboral en el que el empleado actúa para lograr los objetivos de la organización". En otras palabras, el desempeño laboral es el resultado de la interacción entre los comportamientos laborales del empleado, los objetivos de la organización y el ambiente laboral. Además, de acuerdo con (Liu and Wang, 2011), el desempeño laboral se refiere al rendimiento de los empleados en el trabajo, medido en términos de la cantidad y calidad de las tareas realizadas". Esto significa que el desempeño laboral se refiere no solo a la cantidad de trabajo realizado sino también a la calidad de ese trabajo. De acuerdo con (Koopmans et al., 2014b), el desempeño laboral se define como el grupo de acciones que una persona realiza durante el desarrollo de sus tareas en un entorno laboral determinado. Según (Hung, 2018), estas acciones poseen alto nivel de responsabilidad y compromiso, lo que requiere de una planificación y organización adecuada para lograr los objetivos planteados.

Por lo tanto, el desempeño laboral es un factor clave en el éxito de una empresa (Valentine and Barnett, 2010). El desempeño laboral es relevante para el éxito de las empresas. Según el especialista en liderazgo y motivación Peter Drucker, "el desempeño de un puesto de trabajo es la medida de la contribución que una persona hace para lograr los objetivos de la organización". Además, Drucker argumenta que el desempeño laboral no solo se refiere a la productividad, sino también a la calidad del trabajo realizado. Según (Dubreuil et al., 2020), el desempeño laboral es "la capacidad de un trabajador para llevar a cabo tareas específicas dentro de un entorno determinado con un alto grado de eficiencia". Por lo tanto, el desempeño laboral no solo se refiere a la cantidad de trabajo realizado, sino también a la calidad de los resultados. La importancia del desempeño laboral para una empresa no puede ser subestimada. De acuerdo con (Chang et al., 2013), el buen desempeño laboral es una herramienta clave para elevar la productividad y la eficiencia de una organización, lo que a su vez le permite ahorrar costos, aumentar rentabilidad y mejorar la experiencia del cliente. Una organización con un alto desempeño laboral también está mejor equipada para afrontar los cambios en el entorno empresarial y sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo. Además, el desempeño laboral también es importante en la motivación de los colaboradores. Estudios recientes demuestran que los empleados motivados se desempeñan mejor y producen resultados de mejor calidad (Devlin, 2011). Esto es especialmente importante para las organizaciones modernas, que se enfrentan a la competencia cada vez mayor en todos los mercados. Una mejor motivación de los empleados contribuirá sig

nificativamente a la mejora de los resultados organizacionales (García-Morales, et al., 2019). Además, mejorar el desempeño de los empleados puede ayudar a mejorar los atributos de los productos, lo que puede ayudar a la empresa a obtener una mayor cuota de mercado (Koopmans, Bernaards, et al., 2014). Por lo tanto, es importante que las empresas trabajen para perfeccionar el desempeño laboral de sus colaboradores. El desempeño laboral se define como "la magnitud de competencia que un colaborador demuestra al realizar una tarea o al cumplir con un puesto específico" (Gorgievski et al., 2014). Según (Gorgievski et al., 2014), se trata del conjunto de actividades que una persona realiza para alcanzar los resultados deseados en el trabajo. Por lo tanto, el desempeño laboral es un término usado para referirse a la condición de una persona para poner en práctica una labor de forma eficaz y eficiente.

2. Metodología

A través de una metodología descriptiva, se pretende establecer un análisis exhaustivo de los factores que influyen en la situación laboral y el desempeño de los emprendimientos familiares en Lima Metropolitana.

La presente investigación es aplicada busca identificar la relación entre la situación laboral y el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares, Lima Metropolitana Perú que se relaciona con la situación laboral. El estudio es por tanto aplicado, descriptivo y correlativo porque examina la relación entre dos variables. Es un estudio de correlación porque, dependiendo del nivel de la investigación, Por lo tanto, el presente estudio no es experimental ya que las variables no fueron alteradas intencionalmente y se realizaron después de ocurrido el evento como consecuencia del equipo utilizado.

La población de estudio es de los colaboradores en los emprendimientos familiares en Lima Metropolitana, Perú la muestra fue de 45 colaboradores de emprendimientos familiares en un emporio comercial de Lima Metropolitana. Se utilizó la encuesta. y el cuestionario el cual consta de preguntas cerradas con un escalamiento tipo Likert.

3. Resultados

Luego de realizar la tabulación de las herramientas, se marcan los resultados con tablas y figuras de acuerdo con las metas establecidas.

Se registro en la tabla 1, los niveles en la Situación laboral de colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, en el que el 66,7% de los participantes opina que la situación laboral es regular, el 22,2% opina que la situación laboral es mala y el 11,1% es buena la situación laboral de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

Tabla 1: Situación laboral de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	10	22.2 %
Regular	30	66.7
Bueno	5	11.1
Total	45	100.0

Se observó en la tabla 2, los niveles de salario de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú en la que el 82.2% de los participantes opina que su salario está en un nivel regular, el 17.8% opina que el nivel de salario es malo. Se observa que la mayoría de colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú opina que tiene un salario regular.

Tabla 2: Dimensión salario de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	8	17.8 %
Regular	37	82.2
Total	45	100.0

Se observo en la tabla 3, los niveles de horas de trabajo de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú en la que el 62.2% de los participantes opina tener un numero regular de horas de trabajo, el 26.7% opina que el nivel horas de trabajo es malo y un 11.1% un nivel bueno. Se aprecia que los participantes perciben en su mayoría que las horas de trabajo son regulares en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

Tabla 3: Dimensión horas de trabajo de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	12	26.7
Regular	28	62.2
Bueno	8	11.1
Total	45	100.0

Se observo en la tabla 4, seguridad laboral de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú., en la que se aprecia al 86.7% de los participantes opina recibir un nivel regular de seguridad laboral, el 8.9% opina que la seguridad laboral es mala y un 4,4 % opina que es buena la seguridad laboral. Los participantes perciben en su mayoría que la seguridad laboral es regular en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

Tabla 4: Dimensión seguridad laboral de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	4	8.9
Regular	39	86.7
Bueno	2	4.4
Total	45	100.0

Se observo en la tabla 5, que los niveles de seguridad social de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú en la que el 66.6 % de los participantes opina recibir un nivel regular seguridad social, el 26.7% opina que recibe un nivel malo y el 6.6 % un nivel bueno de seguridad social. Los participantes perciben en su mayoría que la seguridad social es regular en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

Tabla 5: Dimensión seguridad social de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	12	26.7
Regular	30	66.7
Bueno	3	6.6
Total	45	100.0

Se observo en la tabla 6, los niveles de Desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, en la que el 73.4% de los participantes opina que su nivel de desempeño es regular, el 22.2% opina su nivel de desempeño es bueno y el 4.4% opina que es malo. Los participantes perciben en su mayoría que su nivel de desempeño es regular en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

Tabla 6: Desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú.

	n	%
Malo	2	4.4
Regular	33	73.4
Bueno	10	22.2
Total	45	100.0

La tabla 7 como objetivo definir la conducta de las variables en análisis, mediante la significancia bilateral obtiene un indicador por encima del 5%, rechazando la significancia de la ausencia de la relación, mostrando que la variable situación laboral y las variables desempeño laboral tienden a comportarse de manera normal. Por lo tanto, la prueba adecuada para establecer una relación sería la R de Pearson.

Tabla 7: Normalidad de situación laboral y desempeño.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,121	45	,200	,951	45	,522
Situación Laboral	,137	45	,200	,963	45	,69

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 8 muestra que la verificación estadística del parámetro R de Pearson, con su significación bilateral, obtuvo un valor de 0,001 >0,05, lo que se opone a rechazar la hipótesis nula (H_0), además, el coeficiente de correlación es igual a 0,621, lo que indica una relación moderada. En este sentido, cuando los trabajadores identifiquen una situación laboral optima, su desempeño laboral será mejor.

Tabla 8: Relación entre situación laboral y desempeño.

		Compensación	Desempeño Laboral
Compensación	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,01
	N	45	45

**. La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral).

En la tabla 9 muestra que la verificación estadística del parámetro R de Pearson, con su significación bilateral, obtuvo un valor igual 0,002 >0,05, lo que se opone a rechazar la hipótesis nula (H_0), además, el coeficiente de correlación es igual a 0,531, lo que indica una relación moderada. En este sentido, cuando los trabajadores identifiquen nivel adecuado de salario, su desempeño laboral será mejor.

Tabla 9: Relación entre salario y desempeño laboral.

		Remuneración	Desempeño Laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	45	45

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 muestra que la verificación estadística del parámetro R de Pearson, con su significación bilateral, obtuvo un valor de 0,011 >0,05, lo que se opone a rechazar la hipótesis nula (H_0), además, el coeficiente de correlación es igual a 0,421, lo que indica una relación moderada. En este sentido, cuando los trabajadores identifiquen un número de horas laborales adecuado, su desempeño laboral será mejor.

Tabla 10: Relación entre horas de trabajo y desempeño laboral.

		Bonos	Desempeño Laboral
Bonos	Correlación de Pearson	1	,421*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	45	45

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 11 muestra que la verificación estadística del parámetro R de Pearson, con su significación bilateral, obtuvo un valor de 0,009 ¡0,05, lo que se opone a rechazar la hipótesis nula (H_0), además, el coeficiente de correlación es igual a 0,466, lo que indica una relación moderada. En este sentido, cuando los trabajadores identifiquen una seguridad laboral optima, su desempeño laboral será mejor.

Tabla 11: Relación entre seguridad laboral y desempeño.

		Incentivos	Desempeño Laboral
Incentivos	Correlación de Pearson	1	,466*
	Sig. (bilateral)		,009
	N	28	28

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 12 muestra que la verificación estadística del parámetro R de Pearson, con su significación bilateral, obtuvo un valor de 0,013 ¡0,05, lo que se opone a rechazar la hipótesis nula (H_0), además, el coeficiente de correlación es igual a 0,422, lo que indica una relación moderada. En este sentido, cuando los trabajadores identifiquen una seguridad social optima, su desempeño laboral será mejor.

Tabla 12: Relación entre seguridad social y desempeño laboral.

		Beneficios	Desempeño Laboral
Beneficios	Correlación de Pearson	1	,422*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	45	45

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

4. Discusión

En cuanto a la relación entre la situación laboral y el desempeño encontradas en este estudio, los resultados indican que el salario de los colaboradores está directamente relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de emprendimientos familiares en Lima Metropolitana (Wiengarten et al., 2021) concuerda con lo declarado por De igual forma, esto concuerda con el reporte de (Schmid, 2021), quien concluyó que el salario es un factor que influye en la desempeño laboral. Porque la situación laboral tiene factores o indicadores clave que contribuyen a que los empleados estén altamente comprometidos con sus actividades y generen un alto desempeño De igual forma, la relación encontrada entre las horas de trabajo y con el desempeño laboral de los colaboradores de emprendimientos familiares en Lima Metropolitana concuerda parcialmente con el estudio de (Beyer et al., 2010). Encontrar un impacto positivo en el desempeño de los empleados, está relacionado al tiempo de la jornada, porque la cantidad de horas trabajadas y el número de días trabajados pueden tener un impacto significativo en la productividad de los empleados. Los investigadores han descubierto que hay una relación entre una jornada de trabajo larga o excesiva y una disminución de la productividad. Esto se debe a que los empleados se sienten agotados y desmotivados cuando trabajan excesivamente. Por otro lado, una jornada de trabajo más corta y flexible puede mejorar el desempeño laboral y la productividad es consistente con los resultados concuerda con (Hung, 2018). En referencia a la importante relación que se muestra en este estudio entre una la seguridad y el desempeño laborales, la seguridad laboral garantiza un entorno seguro para los trabajadores y ayuda a reducir los accidentes laborales, lo que permite a los trabajadores desempeñar su trabajo de manera segura. Esto a su vez mejora el desempeño

laboral, ya que los trabajadores no tienen que preocuparse por los riesgos de su trabajo. También ayuda a los trabajadores a estar mental y físicamente saludables, lo que les permite desempeñar su trabajo de manera eficiente concuerda con (Koopmans et al., 2014a). La seguridad laboral también ayuda a fomentar la satisfacción laboral, lo que contribuye a un mejor desempeño., este hallazgo es consistente con lo encontrado por (Gorgievski et al., 2014). Una relación entre la seguridad social y el desempeño laboral, la seguridad social promueve la estabilidad laboral al proporcionar a los trabajadores beneficios tales como seguro de desempleo, seguro de salud y pensiones. Esto ofrece una mayor seguridad de ingresos a los trabajadores, lo que les permite dedicar su energía y tiempo a su trabajo en lugar de tener que preocuparse por su salud y su seguridad financiera. Esto les permite centrarse en el desempeño de su trabajo y contribuir más a su organización. Además, la seguridad social también mejora los niveles de satisfacción laboral y motivación, lo que a su vez contribuye al mejor rendimiento laboral es consistente con (Wu et al., 2012). Así, los resultados de este estudio de que existe una relación significativa entre la situación laboral y el desempeño de los colaboradores de emprendimientos familiares en Lima Metropolitana se corroboran con las investigaciones sobre el tema.

5. Conclusiones

Siempre que los colaboradores perciban una óptima situación laboral mejor será el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, pues así lo muestra la r de Pearson, que también muestra una relación moderada entre las variables ($p = 0,0001$; $r = 0,621$). Siempre que los colaboradores perciban mejores salarios mejor será su desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, pues así lo muestra el r de Pearson quien además manifiesta una relación moderada entre variables ($p = 0,002$; $r = 0,531$). Siempre que los colaboradores perciban mejores horarios de trabajo mejor será su desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, pues así lo muestra el r de Pearson quien además manifiesta una relación moderada entre variables ($p = 0,011$; $r = 0,421$). Siempre que los colaboradores perciban mejores condiciones de seguridad laboral mejor será el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, pues así lo muestra el r de Pearson quien además manifiesta una relación moderada entre variables ($p = 0,009$; $r = 0,466$). Siempre que los colaboradores perciban mejores condiciones de seguridad social mejor será el desempeño de los colaboradores en los emprendimientos familiares de Lima Metropolitana, Perú, pues así lo muestra el r de Pearson quien además manifiesta una relación moderada entre variables ($p = 0,013$; $r = 0,422$).

6. Referencias bibliográficas

- Beyer, S., Borja, F. D., Urríes, J. D., and Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in europe. 7(2). pages 130–136.
- Chang, Y. K., Oh, W., and Messersmith, J. G. (2013). The international journal of human translating corporate social performance into financial performance: exploring the moderating role of high-performance work practices. September, pages 37–41.
- Couch, K. A. (2011). Point / counterpoint. 31(1). pages 153–195.
- Crépon, M., C. D. J. S . W. T. M. (2020). THE CONDITIONS. 47(1), pages 80–95.
- Devlin, P. (2011). Enhancing job performance. 49(4). pages 221–232.
- Dubreuil, P., Ben, J., Jacques, M., Courcy, F., and Fernet, C. (2020). Strengths use at work: Positive and negative emotions as key processes explaining work performance. June.
- Gorgievski, M. J., Antonio, J., and Arnold, M. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance.
- Hung, W. (2018). Total Quality Management Business Excellence Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart, 3363.
- Kondo, A. (2012). Gender-specific labor market conditions, 151.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. D., and Beek, A. J. V. D. (2014a). Construct validity of the individual work performance questionnaire. 56(3). 331.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R. L., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. D., and Beek, A. J. V. D. (2014b). Responsiveness of the individual work performance questionnaire, 1.
- Liu, N. and Wang, C. (2011). The international journal of human searching for a balance: work – family practices , work – team design , and organizational performance. January, 2015:37.
- Pierse, T. and Mchale, J. (2019). Unemployment durations and local labour market conditions, 6846.
- Reviews, B. (2010). London School of Economics, 207.
- Rickne, J. (2013). China economic review labor market conditions and social insurance in china . 27. 52.

- Schmid, L. (2021). *Spouses' Employment Situations and Marital Separation in Germany: A Dyadic Perspective*, 1.
- Valentine, S. and Barnett, T. (2010). *Positive Job Response and Ethical Job Performance*, 195.
- Wiengarten, F., Humphreys, P., Pagell, M., and Durach, C. F. (2021). Exploring the performance implications of precarious work. *January*, 2020:1.
- Wu, W., Yeh, R., and Hung, H. (2012). Knowledge sharing and work performance: 40(229). 1113.