

## **RESUMEN**

La importancia que se le ha dado hoy en día a la innovación como principal fuente de ventaja competitiva para las empresas, ha despertado el interés de los investigadores por conocer qué factores podrían fomentarla o por el contrario obstaculizarla en las organizaciones. En este sentido, varios autores sostienen que la cultura organizacional puede ser un factor determinante ya que puede moldear el comportamiento de los colaboradores haciendo que éstos acepten la innovación como uno de los valores fundamentales de la empresa y se comprometan con ella. El objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la cultura organizacional y los resultados de innovación de las medianas y grandes empresas del Cantón Santo Domingo. Para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo, correlacional y transeccional a una muestra de 57 empresas utilizando 3 instrumentos previamente estructurados y validados. Los resultados obtenidos denotaron que las medianas empresas están caracterizadas por una cultura tipo mercado y las grandes empresas por una cultura jerárquica, sin embargo, sus resultados de innovación no están relacionados a su tipología de cultura organizacional. En este sentido, no se evidenció un tipo de cultura específico que favorezca la generación de mayores resultados de innovación en estas empresas ya que todas introdujeron al menos un tipo de innovación, en su mayoría incrementales. Adicional a esto, se concluyó que la cultura organizacional no es un factor determinante para la innovación sino que constituye un elemento de soporte para este proceso.

### **PALABRAS CLAVE:**

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**
- **INNOVACIÓN**
- **TIPOS DE INNOVACIÓN**

## **ABSTRACT**

The importance that has been given to innovation today as the main source of competitive advantage for companies, has aroused the interest of researchers to know what factors could promote it or on the contrary hinder it in organizations. In this sense, several authors argue that the organizational culture can be a determining factor since it can mold the behavior of the employees, making them accept innovation as one of the fundamental values of the company and commit to it. The objective of the present investigation is to analyze the relationship between the organizational culture and the innovation results of the medium and large companies of the Santo Domingo Canton. For this, a quantitative, correlational and transectional study was carried out on a sample of 57 companies using 3 previously structured and validated instruments. The obtained results denoted that medium-sized companies are characterized by a market culture and large companies by a hierarchical culture, however, their innovation results are not related to their typology of organizational culture. In this sense, there was no evidence of a specific type of culture that favors the generation of greater innovation results in these companies since they all introduced at least one type of innovation, mostly incremental. In addition to this, it was concluded that the organizational culture is not a determining factor for innovation but rather constitutes a support element for this process.

### **KEYWORDS:**

- **ORGANIZATIONAL CULTURE**
- **INNOVATION**
- **INNOVATION TYPES**