

TREINAMENTOS ISOLADOS **NÃO** TRANSFORMAM UMA CULTURA.

O ERRO QUE MUITAS EMPRESAS AINDA COMETEM

Muitas **clínicas e hospitais veterinários** investem em treinamentos esperando que, sozinhos, eles transformem a cultura da equipe.

Elas trazem bons conteúdos, liberam as pessoas para participar e acreditam que a mudança vai acontecer.

Mas o problema não está no treinamento.
Está no que acontece depois dele.

Sem reforço na rotina, sem líderes que sustentem o novo comportamento e sem um ambiente que favoreça a mudança, o aprendido não se torna prática.

E o que não vira prática, vira **esquecimento**.

EVIDÊNCIAS

≈70%

das iniciativas de transformação não atingem os objetivos esperados.

Baseado em pesquisas da McKinsey sobre transformações organizacionais.



O treinamento desenvolve competências.

Mas é a rotina que decide quais comportamentos serão repetidos.



Sem reforço da liderança e um ambiente que apoie a mudança, o aprendizado perde força com o tempo.



INSIGHT

“

As pessoas aprendem durante o treinamento.

Mas é a rotina que decide o que elas vão repetir.

”

O QUE É CULTURA ORGANIZACIONAL?

Toda empresa tem uma **missão**, uma **visão** e um conjunto de **valores**.

Mas a cultura organizacional não é definida apenas pelo que está escrito.

Ela é definida pelo que acontece **todos os dias**.

É a forma como as pessoas tomam decisões, resolvem conflitos, atendem clientes, colaboram entre si e reagem aos problemas do dia a dia.

Em outras palavras...

A cultura é o resultado dos comportamentos que a liderança **incentiva, tolera e reforça diariamente**.



QUAL É O VERDADEIRO PAPEL DO TREINAMENTO?

O QUE ELAS TÊM EM COMUM?



Treinamento é um dos principais mecanismos de **construção de cultura organizacional**.

Empresas como Disney, Toyota, Nubank, Southwest Airlines e o Hospital Israelita Albert Einstein utilizam programas contínuos de desenvolvimento para disseminar valores, fortalecer comportamentos e alinhar a forma como suas equipes tomam decisões.

Mas existe um ponto importante.

Nenhum treinamento é capaz de **sustentar uma cultura organizacional sozinho**.

Se aquilo que foi aprendido não for reforçado pela liderança e pela rotina da empresa, os antigos comportamentos tendem a voltar.

“

**Treinar pessoas fortalece uma cultura.
Sustentá-la depende do que acontece todos os dias.**

POR QUE A MUDANÇA DESAPARECE? ■

Depois de um treinamento, as pessoas voltam motivadas.

Mas, na segunda-feira, encontram exatamente o mesmo ambiente.

Os mesmos líderes.

Os mesmos processos.

Os mesmos incentivos.

As mesmas atitudes sendo toleradas.

Se nada muda ao redor delas, a tendência é que os antigos comportamentos voltem a ocupar espaço.



TREINAMENTO



SEGUNDA-FEIRA



ROTINA



COMPORTAMENTO



RESULTADO

“

As pessoas não trabalham apenas de acordo com aquilo que aprenderam.

Elas trabalham de acordo com aquilo que a empresa reforça todos os dias.

COMO UMA CULTURA É CONSTRUÍDA.

A cultura da sua empresa não nasce do discurso.

Ela é construída todos os dias, em cada decisão, interação e escolha.

Esses **oito pilares** sustentam uma cultura forte e saudável.



“

Quando esses pilares trabalham juntos, o treinamento deixa de ser um evento e passa a **fazer parte da cultura** da empresa.

TREINAR PESSOAS É UMA DECISÃO. CONSTRUIR UMA CULTURA É UM COMPROMISSO DIÁRIO.

Treinamentos continuam sendo um dos investimentos mais importantes que uma empresa pode fazer no desenvolvimento de pessoas.

Mas esperar que um treinamento isolado transforme uma cultura organizacional é atribuir a ele uma responsabilidade que pertence à liderança e ao sistema de gestão.

Culturas fortes não são construídas em um único dia.

Elas são construídas todos os dias.



Antes de decidir o próximo investimento,

A cultura da sua empresa está sendo construída por aquilo que vocês **ensinam ou por aquilo que vocês **toleram** todos os dias?**

REFERÊNCIAS

- SCHEIN, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken: Wiley, 2017.
- KOTTER, John P. *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press, 2012.
- EDMONDSON, Amy C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken: Wiley, 2018.
- GALLUP. *State of the Global Workplace 2024 Report*. Washington, DC: Gallup, 2024.
- ASSOCIATION FOR TALENT DEVELOPMENT (ATD). *2024 State of the Industry Report*. Alexandria, VA: ATD Press, 2024.
- Demais referências e relatórios consultados durante a elaboração desta publicação.