



Rodrigo Giraldi
Gerente de marketing da Ywygo

Power Skills: o novo eixo da liderança no trabalho híbrido

Em um cenário de mudanças aceleradas, desenvolver habilidades comportamentais deixou de ser diferencial e passou a ser condição para administrar com eficiência e humanidade

Se tem algo que vem transformando o meu dia a dia como gestor de marketing da Twygo, e as minhas conversas com outros líderes, é a ascensão das Power Skills. Não é de hoje que o mundo mudou, mas a velocidade dessa transformação no trabalho híbrido é o que realmente separa quem entrega resultados de quem apenas “apaga incêndios”. Por muito tempo, acreditamos que o diploma técnico e o domínio de ferramentas eram o topo da montanha, mas, sendo bem sincero, essa lógica caiu por terra.

Estudos conduzidos por Harvard, Stanford e pela Carnegie Foundation já mostram que 85% do sucesso profissional está diretamente ligado às habilidades comportamentais e de relacionamento. O conhecimento técnico? Representa apenas 15%. Se pararmos para pensar, esse dado é um divisor de águas, pois ele mostra que a forma como enxergamos o desenvolvimento humano precisa de um reset urgente.

Poder estratégico

Na prática, o que vejo no mercado é que o modelo de trabalho híbrido colocou uma lupa sobre as nossas fraquezas como líderes. Gerir um time onde parte está no escritório e parte está em casa exige muito mais do que controle de tarefas ou planilhas. Exige clareza na comunicação, capacidade de escuta e, principalmente, adaptabilidade. É nesse contexto que as soft skills ganham o nome de Power Skills, porque elas são, literalmente, o poder que mantém a engrenagem girando.

Um estudo recente da upGrad ENTERPRISE reforça essa tendência ao apontar que 76% das empresas consideram a resolução de problemas a habilidade mais importante



para 2026. Além disso, colaboração (69%), adaptabilidade (65%) e resiliência (58%) aparecem como competências críticas. Esses números não são apenas projeções, eles refletem uma demanda real que já impacta contratações e promoções agora.

Apesar dessa clareza, temos um desafio evidente. O LinkedIn Workplace Learning Report 2025 revelou que quase metade dos profissionais de T&D reconhece que os colaboradores ainda não possuem as habilidades necessárias para executar a estratégia atual das empresas. Ou seja, existe uma lacuna perigosa entre o que o mercado exige e o que, de fato, está sendo desenvolvido dentro de casa.

Parte desse problema está na forma como as organizações estruturam esse aprendizado. Ainda segundo a upGrad, 87% das empresas dependem exclusivamente da avaliação dos gestores para medir essas competências, o que traz muita subjetividade. Não por acaso, a dificuldade em medir resultados (71%) e a falta de engajamento da liderança (64%) são as principais barreiras. O resultado? Apenas 45% dos profissionais consideram os programas atuais realmente eficazes.

Jornada contínua

Um ponto que me chama a atenção é que, enquanto 100% dos

profissionais conhecem o termo “soft skills”, mais da metade ainda não está familiarizada com o conceito de Power Skills. Essa mudança de nomenclatura não é perfurária, ela reflete uma evolução na percepção dessas competências: elas deixaram de ser algo “complementar” para se tornarem habilidades centrais de desempenho.

No contexto da liderança, isso é ainda mais latente. O relatório Future of Jobs 2025 destaca que a curiosidade e a aprendizagem contínua são fundamentais para navegar em mares voláteis. Além disso, habilidades de liderança e influência social cresceram 22% em importância nas contratações

globais. Isso indica que a capacidade de mobilizar pessoas e construir confiança se tornou um ativo estratégico inegociável.

No ambiente híbrido, essa necessidade é amplificada. A ausência do contato constante exige que sejamos muito mais intencionais na nossa comunicação e mais atentos aos sinais, muitas vezes invisíveis, de sobrecarga. Até a implementação de normas que olham para riscos psicossociais, como a atuação da NR-1, reforça que essa responsabilidade agora é parte do “job description” do líder moderno.

Acredito que o desenvolvimento de Power Skills precisa deixar de ser um evento isolado para se tornar uma jornada contínua, integrada à rotina e apoiada por dados. Quando bem trabalhadas, elas melhoram o desempenho individual, fortalecem a cultura, aumentam o engajamento e reduzem a rotatividade.

E essa jornada de desenvolvimento de Power Skills também precisa fazer parte da rotina dos líderes. E qual o segredo para que essa capacitação aconteça de forma bem-sucedida, sendo que os gestores também estão, muitas vezes, atuando de forma remota? Uma plataforma de aprendizagem online, como a Twygo, ajuda nesse desafio, permitindo capacitação contínua, online e que acontece dentro da agenda de todas as pessoas envolvidas.

Por fim, liderar hoje é equilibrar resultados e relações. Performance sustentável só existe quando há confiança e conexão real entre as pessoas. As Power Skills não são uma tendência passageira, são a base da liderança que o presente exige e o futuro vai cobrar com ainda mais intensidade.