RUFANDO BOMB NEWS Notícias sem rodeios

Sábado, 14 de Novembro de 2026

As 17 habilidades socioemocionais mais buscadas por empregadores

SOFT SKILLS

g1

As empresas sempre buscam pessoas que, além de possuir competências técnicas e profissionais, tenham também habilidades socioemocionais que são desenvolvidas ao longo da vida, as chamadas *soft skills*, em inglês.

São vários atributos pessoais que facilitam a colaboração e o relacionamento com os demais. Esses atributos estão intimamente relacionados ao comportamento humano e à inteligência emocional, o que permite que executivos, líderes ou administradores de empresas gerenciem suas próprias emoções e influenciem positivamente as pessoas, evitando ser um líder que pode ofuscar o desempenho profissional.

Estas competências são difíceis de medir, mas o seu impacto e benefícios são reais nas empresas.

Afinal de contas, o mundo empresarial está sujeito a constantes mudanças e à necessidade de adaptação ao que o mercado exige.

Soft skills e a busca por empregos



Algumas habilidades socioemocionais fazem candidatos se destacarem na busca por emprego. — Foto: Getty Images via BBC

Para descobrir o que empregadores querem em termos de competências interpessoais, nós analisamos plataformas como Linkedin, Even, OCC, Computrabajo e o governo do México.

Segundo a nossa análise, estas são as que mais se repetiram nas ofertas de emprego na área empresarial:

1. Liderança. Saber direcionar um grupo de maneira positiva.
2. Inteligência emocional. Conseguir conhecer pessoas e interagir com elas para melhorar seu relacionamento e habilidades de comunicação.
3. Pensamento crítico e estratégico. Argumentar criticamente as decisões que são tomadas para conduzir a empresa a um plano estratégico.
4. Criatividade e inovação. Inovar e ser criativo nos processos de melhoria contínua.
5. Ética profissional. Reflexo do comportamento, princípios e integridade da pessoa.
6. Comunicação eficaz. Transmitir ideias e conhecimentos de forma clara e simples, podendo ser verbal ou escrita.
7. Trabalho em equipe. Disposição para trabalhar com um grupo de pessoas para alcançar um objetivo

comum.
8. Resolução de problemas ou conflitos. Saber analisar e avaliar soluções para imprevistos de forma organizada e metódica.
9. Adaptabilidade. Você deve ser uma pessoa flexível e receptiva para se ajustar efetivamente a novas circunstâncias.
10. Gerenciamento de tempo. Saber organizar o tempo de forma eficiente usando ferramentas ao planejar e maximizar a produtividade do negócio.
11. Negociação. É a capacidade de chegar a um acordo mútuo entre duas partes sobre questões de interesses divergentes para obter benefícios comuns.
12. Empatia. Capacidade de compreender e responder às exigências das equipes de trabalho e do mercado
13. Orientação ao cliente. Focar nas necessidades e expectativas dos clientes, criando valor agregado aos produtos.
14. Cumprimento de metas. Capacidade de atingir metas de acordo com o planejamento, execução e monitoramento de ações estratégicas.
15. Mentoria e coaching. Capacidade de orientar e aconselhar pessoas com menos experiência a melhorar seu desempenho na superação de obstáculos.
16. Proatividade. Saber antecipar problemas ou necessidades e tomar a iniciativa de agir e gerar mudanças imprevistas assumindo um papel ativo.
17. Responsabilidade e honestidade. Cumprir as obrigações e deveres atribuídos de forma transparente, sincera, íntegra e sem erros.

É possível demonstrar essas habilidades?

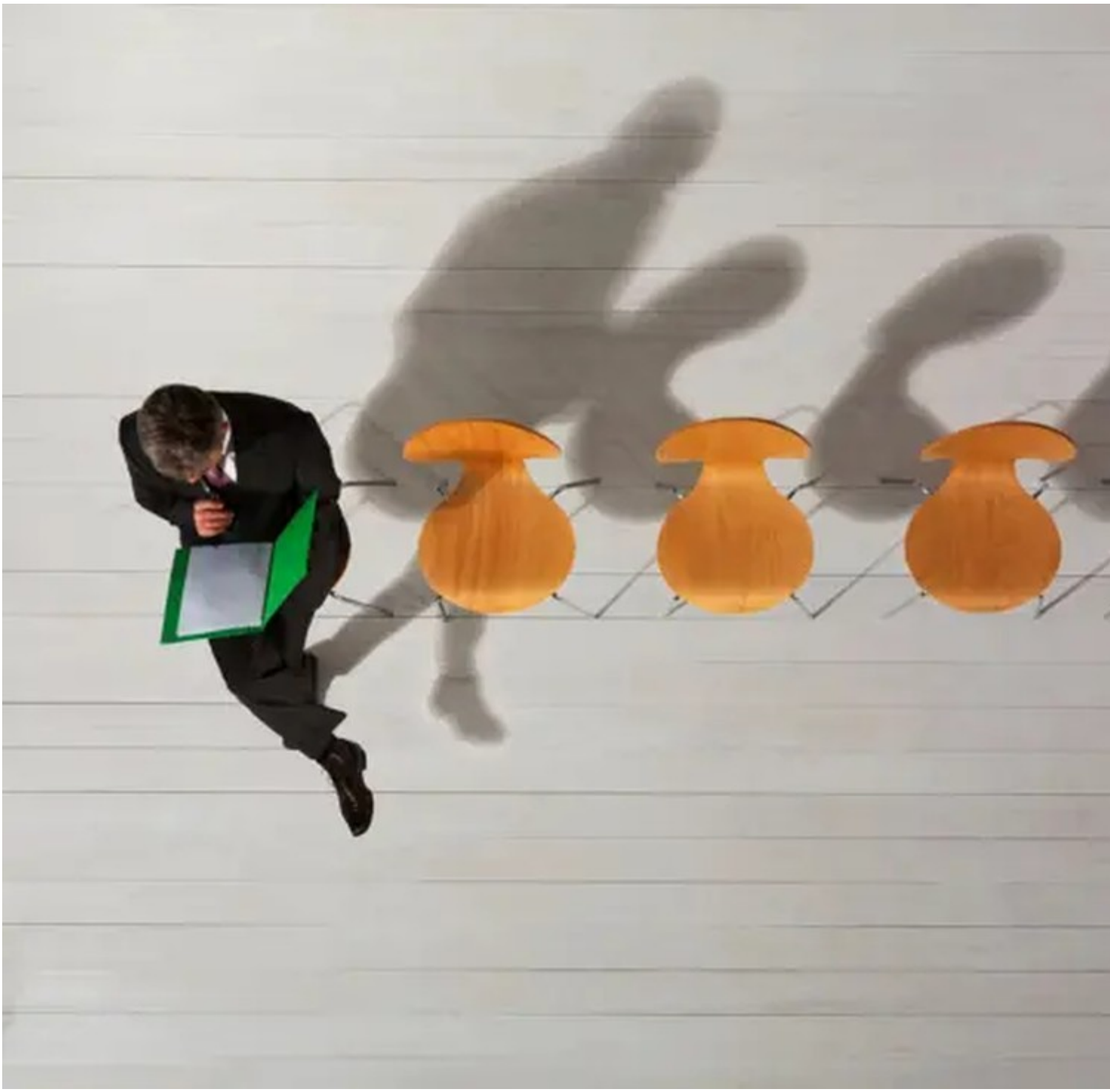


É importante usar ferramentas de autodiagnóstico para identificar habilidades interpessoais. — Foto: Getty Images via BBC

Por décadas, a qualificação técnica e o conhecimento específico de uma área eram considerados pilares importantes na contratação de pessoal. Essas habilidades são demonstráveis ??com diplomas universitários, cartas de recomendação e experiências de trabalho anteriores.

Mas como podemos demonstrar as nossas competências interpessoais e como os empregadores conseguem verificar isso? Especialistas recomendam realizar um autodiagnóstico para nos conhecermos melhor. Mesmo os **recrutadores também podem utilizar este tipo de diagnóstico para avaliar as soft skills de seus candidatos**.

Como melhorar as soft skills



Ferramentas podem ser utilizadas para se desenvolver as soft skills. — Foto: Getty Images via BBC

Para fortalecer ou desenvolver essas habilidades, é importante continuar se atualizando constantemente, participando de workshops, seminários, treinamentos, desenvolvendo o pensamento crítico — realizando uma análise de autoconhecimento, em constante feedback para o crescimento pessoal e profissional.

Terminamos com algumas palavras do especialista americano Stephen R. Covey:

“As soft skills são a verdadeira diferença entre um profissional competente e um líder excepcional. Ao desenvolver estas competências, nos conectamos com outras pessoas em um nível mais profundo e autêntico, permitindo influenciar positivamente os outros e alcançar resultados excepcionais em qualquer ambiente de trabalho.”

Sergio Franco Casillas é professor de tecnologias da informação na Universidade de Guadalajara. Claudia Islas Torres é professora-pesquisadora, coordenadora do Mestrado em Processos Inovadores em Aprendizagem da CUAltos, Universidade de Guadalajara. E Cristina Lizbeth Delgado Richarte, é estudante de Administração no Centro Universitário de los Altos.

Este artigo foi publicado no The Conversation e reproduzido aqui sob a licença Creative Commons.