

Feedup

SQUAD 2

Fernando Santiago (Mobile)

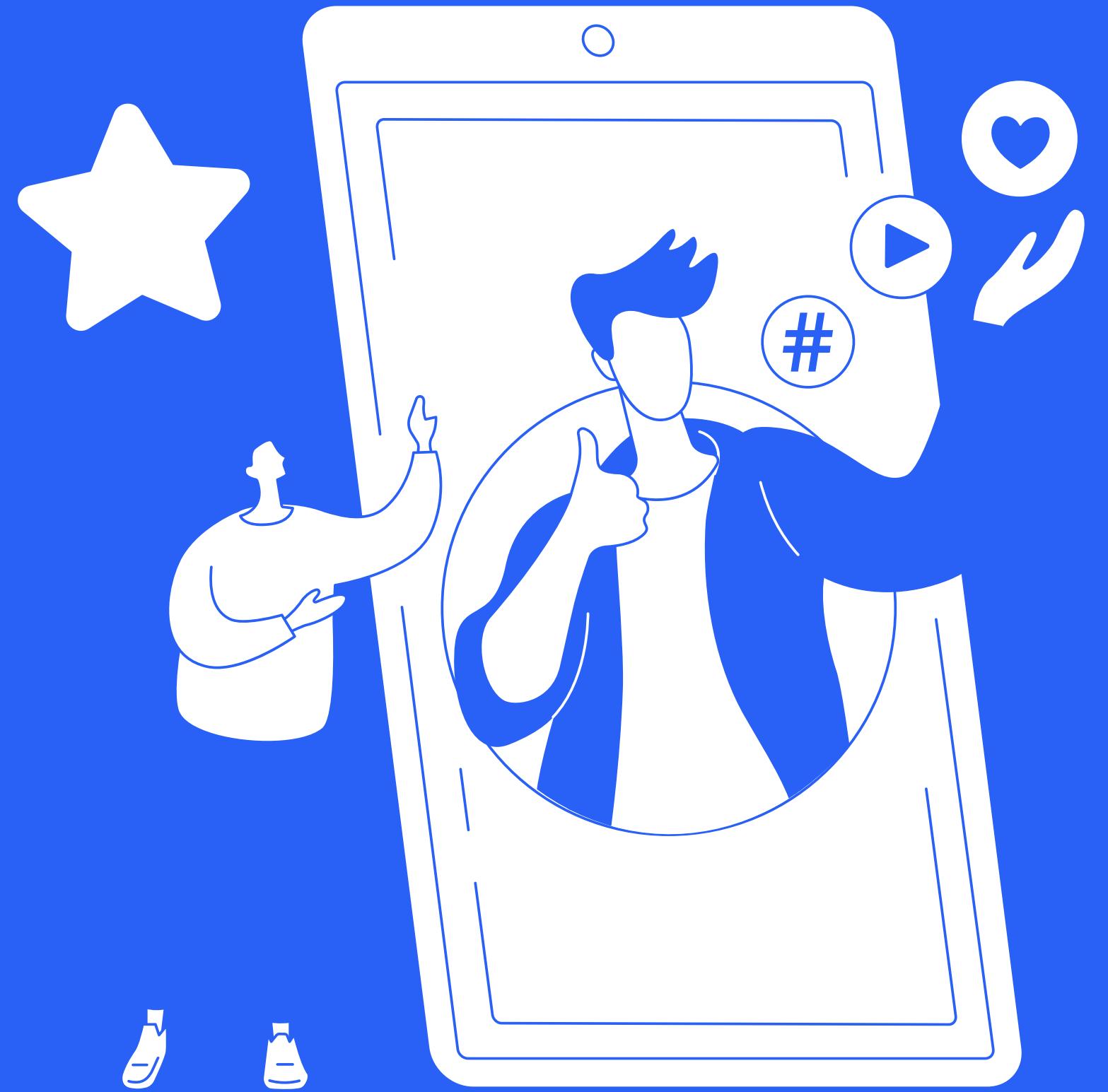
Gabriel Nogueira (Quality
Assurance)

Giovana Wilberg (Design)

Gustavo José Vieira (Back-end)

Isabella (Agilidade)

Paula Martins (Dados)



Feedup

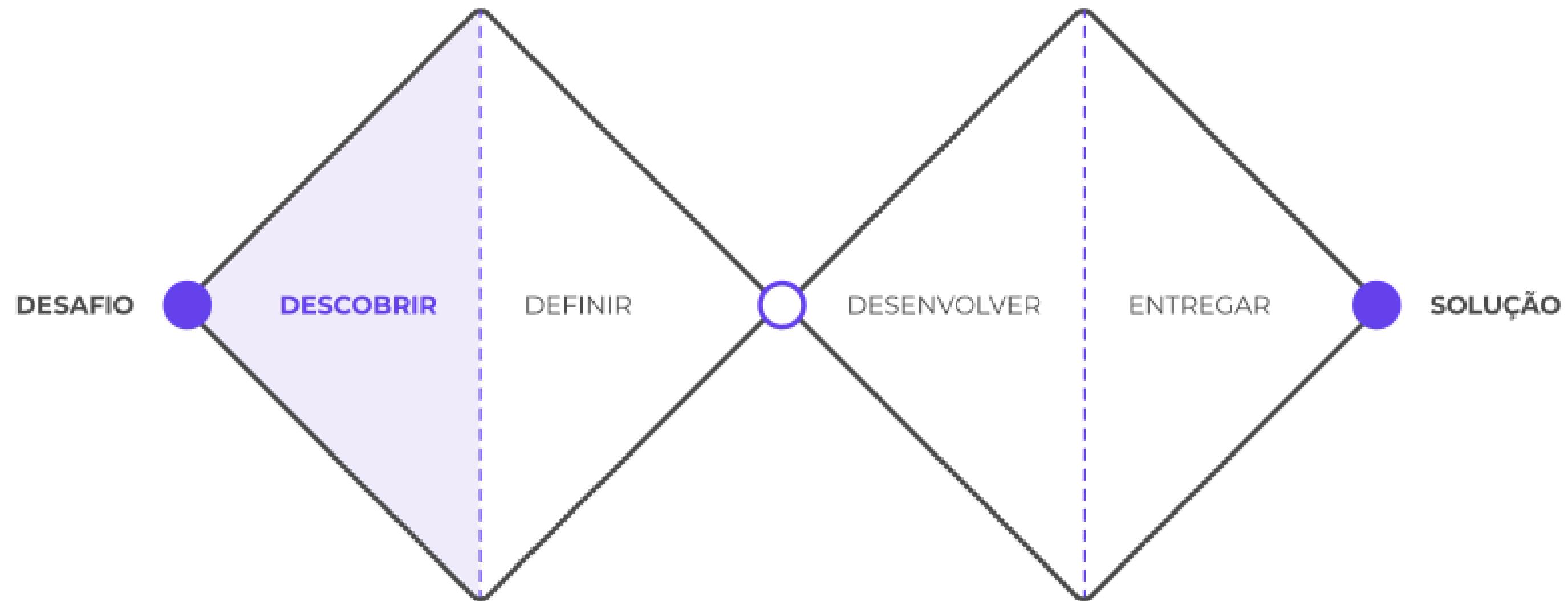
Trilha Design - Giovana Wilberg

Desafio

Construir uma aplicação com base em pelo menos um dos valores de cultura da organização escolhida.



Metodologia



Double Diamond

ioasys

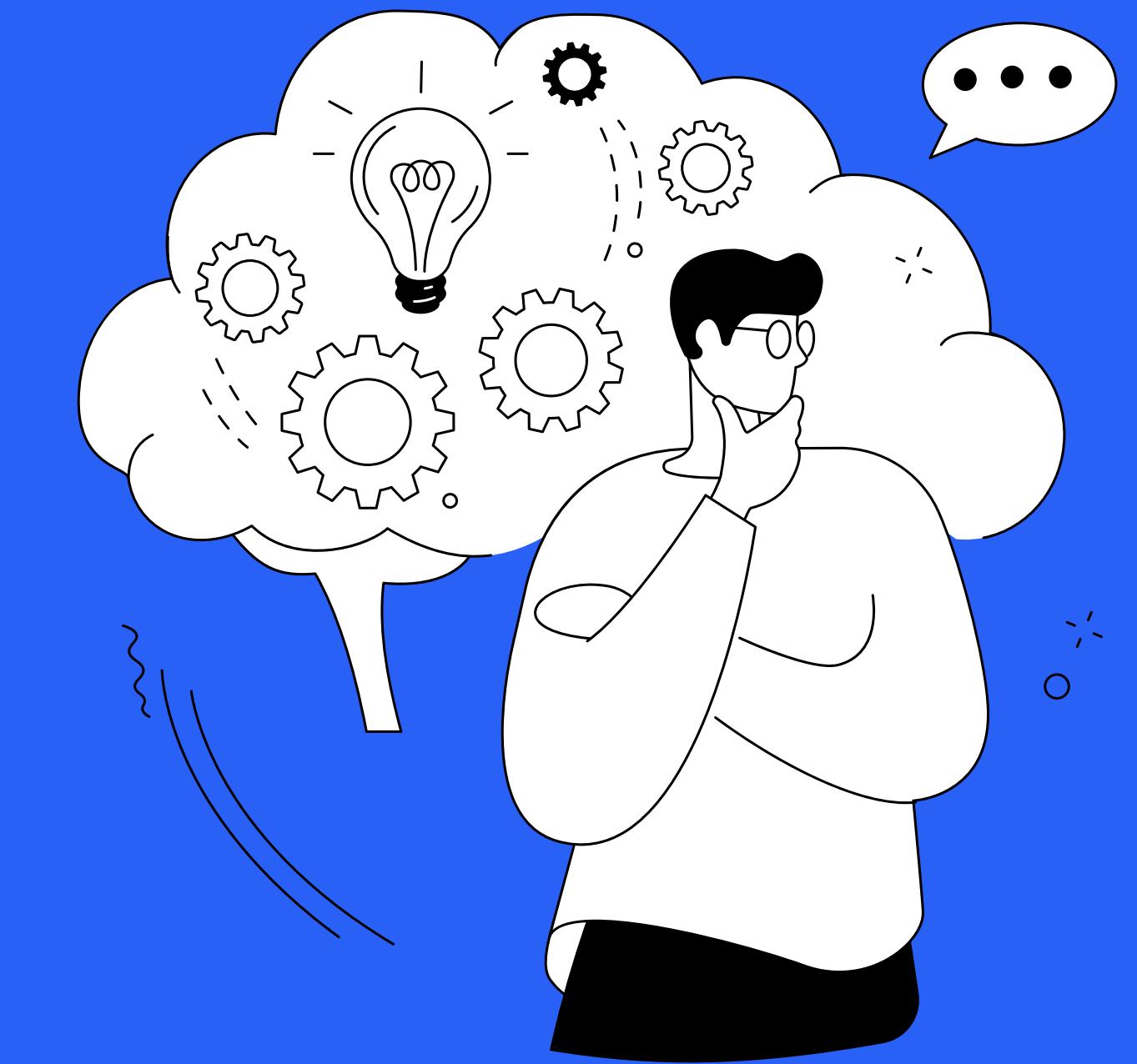
Optamos pela ioasys para efetuar a nossa aplicação. A empresa tem uma cultura bastante sólida, baseada em valores e comportamentos, sendo o central: **Cuidar das pessoas.**

E nossa essência sempre será:

De pessoas para pessoas.

Discover

Compreender processos de cultura organizacional, buscar referências de plataformas, entender a cultura da ioasy e identificar oportunidades potenciais no mercado



Desk research

A geração Z crescerá a sua participação nas empresas até 2025, e apresenta um perfil distinto das anteriores em relação a turnover e satisfação.

Para garantir uma cultura organizacional consistente e aplicada é necessário que os colaboradores estejam engajados com os valores, práticas e normas, e esse engajamento ocorre através do employer branding – utilizado para gerar uma boa imagem sobre a empresa. Alguns pilares do employer branding que garantem uma boa impressão são: experiência do colaborador, liderança e gestão de pessoas, reconhecimento pessoal, benefícios e recompensas, engajamento da comunidade e feedback contínuo e constante. Em outras pesquisas realizadas, percebemos que os maiores fatores de insatisfação em empresas são falta de reconhecimento, problemas com a gestão e falta de desafios, principalmente entre a geração Z. Essa geração é mais imediatista e com isso acaba tendo alta rotatividade em empregos caso algo não os agrade, para retê-los é importante se ater a suas necessidades. Além da pesquisa macro sobre cultura e motivos de insatisfação já pensando em uma possível segmentação em feedback pesquisamos maneiras que isso ocorre em empresas como 1:1, nine box, avd, avaliações 360.

Desk Research



Nine Box

ferramenta visual de avaliação de desenvolvimento profissional criada pelo escritor e consultor norte-americano Robert E. Kaplan

Cultura ioasys

file:///Users/giovanna/wilberg/Downloads/1685042608674ioays_Guia_de_Cultura.pdf

file:///Users/giovanna/wilberg/Downloads/1685042608674ioays_Guia_de_Cultura.pdf

Geração Z costumes

oferecer aos gestores uma ferramenta de análise comparativa com embasamento em dados

Redes sociais

Segundo um relatório da consultoria McKinsey, em 2025 eles serão 25% da força de trabalho global.

Geração Z no mercado

Valorizando flexibilidade, propósito e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a geração Z não hesita em buscar novas oportunidades se não estiverem satisfeitos com suas condições de trabalho.

Geração que pula de emprego a cada três meses, segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência de 2020
<https://forbes.com.br/carreira/2022/11/a-geracao-que-nao-quere-topo-o-que-jovens-de-hoje-buscaram-na-carreira/>

Rotatividade

A rotatividade de funcionários pode ter um impacto significativo nos resultados financeiros, na produtividade da equipe e na organização interna da empresa GUPY

AVD

Processo sistemático no qual o desempenho dos colaboradores é medido e analisado em relação aos objetivos organizacionais, competências esperadas e metas pré-estabelecidas.

Nível de competência e produtividade dos colaboradores. Identificar pontos de melhoria, talentos ocultos, e desenvolvimentos futuros.

Culture rocks

Cultura organizacional

definição da missão, valores, propósito e também das regras de conduta que devem ser seguidas pelos colaboradores

jeito de ser e de fazer de uma empresa

Entre eles estão a **falta de desenvolvimento na carreira**, que é a principal razão para a metade dos trabalhadores ouvidos. CNN Brasil

Motivo para não estarem satisfeitos em empresas

Falta de reconhecimento
Falta de feedbacks
Falta de desafios
Problemas com a gestão

Feedback e lideranças

Canais de comunicação de feedback

One on one

Feedback e lideranças

Feedback e lideranças

Avaliação 360

avaliação 360: ferramenta usada para obter a informação mais completa possível sobre o desempenho do colaborador, unindo perspectivas complementares: a do líder, dos colegas, dos subordinados e do avaliado

Employer branding

Importância: Retenção de talentos



Matriz CSD

Certezas

Feedback anônimo aumenta a honestidade

A Geração Z valoriza feedback regular

feedback construtivo é uma parte fundamental do processo de crescimento profissional

Para fornecer feedback eficaz, os líderes precisam de ferramentas apropriadas e treinamento para aplicá-las corretamente

Geração Z está em crescimento em empresas

vontade de feedback mais informais e recorrentes (orgânicos)

Suposições

Se o feedback é bem conduzido e aplicado, isso pode resultar em menor rotatividade e maior retenção de colaboradores

Se os líderes recebem feedback de maneira consistente, eles provavelmente responderão implementando mudanças para melhorar a satisfação e produtividade das equipes

Feedback anônimo pode encorajar colaboradores a serem mais honestos e abertos sobre suas preocupações

Avaliações de desempenho normalmente possuem critérios aleatórios

Feedback gera melhor engajamento e satisfação dos colaboradores

Líderes implementam mudanças baseadas em feedback

Faltam ferramentas digitais para feedback em empresas

Dúvidas

Como é realizado o feedback em empresas?

Os líderes valorizam se os colaboradores estão alinhados com os valores?

Qual o maior motivo para rotatividade de colaboradores?

As pessoas estão dispostas a realizar feedbacks transparentes? mesmo não anônimo

Feedback entre colaboradores é suficiente para as pessoas se sentirem reconhecidas?

Como incentivar feedback não anônimo?

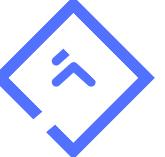
Como incentivar a participação de colaboradores?

How might we?

Como podemos melhorar a
experiência de feedbacks para
todos os participantes
envolvidos?



Concorrência

	Foco em promover feedback informal	Pago/gratuito	Bonificações e resgates	Gameficação	Interações e respostas em comentários	Métricas e análises	Adaptado para cada cultura	Clima organizacional
 feedup	✓	Pago	✓	✓	✓	✓	✓	✓
workhuman*	✓	Pago	✓		✓	✓	✓	✓
 culture rocks		Pago		✓	✓	✓	✓	✓
 slack		Gratuito			✓			

Benchmark: Duolingo

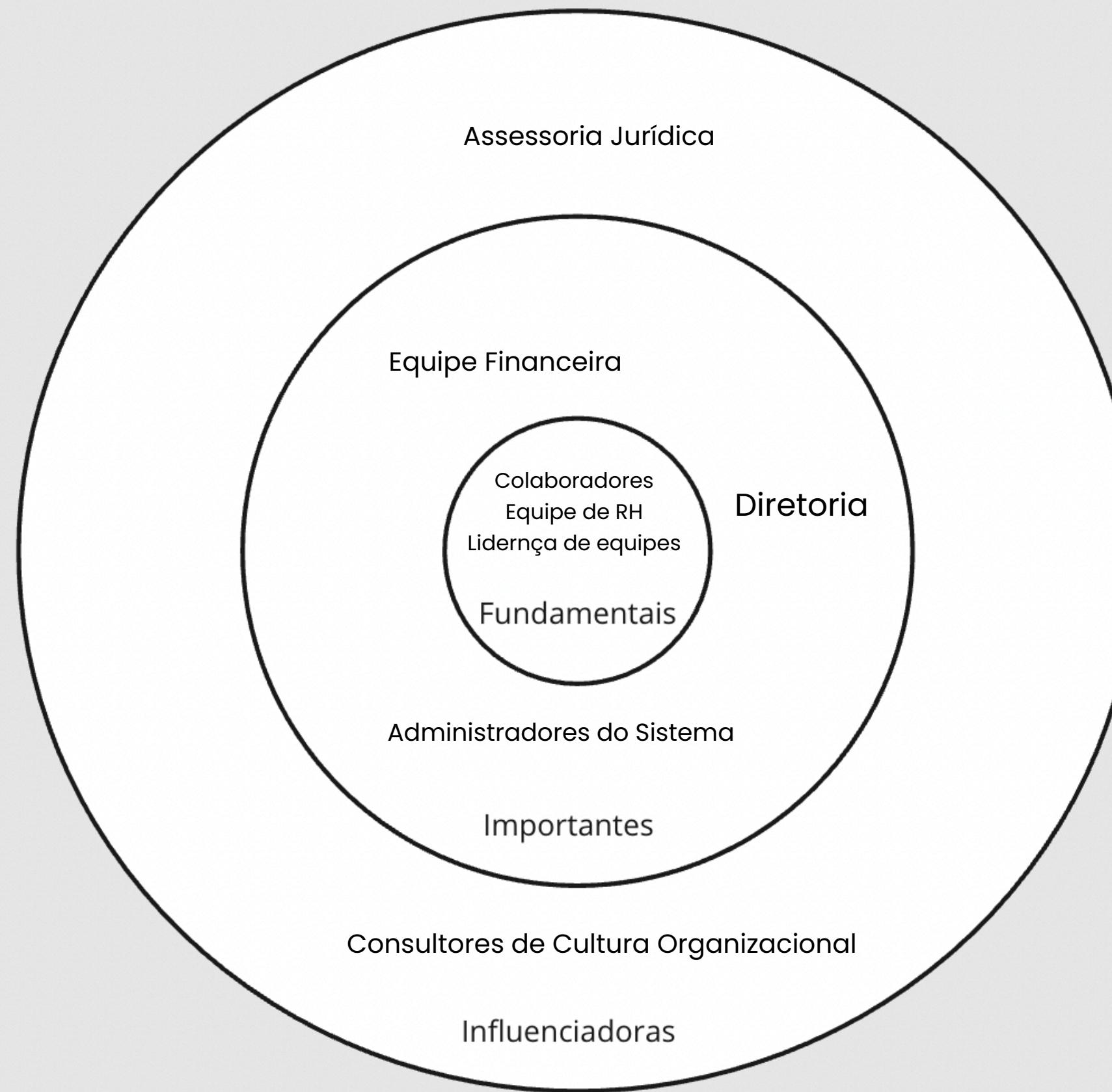


- Plataforma de idiomas
- Garante engajamento através de gamificação, bonificações
- Experiência do usuário
- Diversas métricas de pontuação

Empatia

Mapeamento de stakeholders, entrevistas com principais pessoas, definição de personas, jornada do usuário, requisitos para MVP





Pessoas Fundamentais

Principais envolvidos no problema e representam os potenciais usuários de uma possível solução.

Colaboradores: Principal grupo de usuários do FeedUP, alimentarão o feed com feedbacks
 Equipe de RH: monitorar o engajamento da empresa, promover a cultura e a retenção de talentos.
 Liderança: utilizam as métricas para identificar o desempenho de membros.

Pessoas Importantes

Pessoas que ajudam ou dificultam o desenvolvimento e uso da solução

Diretoria: Precisam ser convencidos dos benefícios do FeedUP
 Administradores: Configuração e manutenção, além de garantir a segurança dos dados
 Financeiro: Pode dificultar a alocação de recursos. Mostrar o ROI e os benefícios econômicos

Pessoas Influenciadoras

Pessoas ou entidades que devem ser consultadas para avaliar aspectos relevantes no ciclo de vida da solução.

Consultores: fornecer insights valiosos sobre como integrar o FeedUP à cultura da empresa
 Assessoria jurídica: garantir conformidade com leis de privacidade

Roteiro entrevista

Foram elaborados 3 roteiros de entrevistas distintos visto que o projeto possui mais de uma persona, e portanto era interessante descobrir diferentes dores dos usuários. O método de pesquisa utilizado foi qualitativo, tendo sido entrevistados 8 pessoas dos seguintes perfis.

- **Colaboradores**
- **Equipe de people/RH**
- **Lideranças**

Colaboradores

Objetivo: Compreender a importância do reconhecimento e o impacto dos feedbacks na jornada profissional da Geração Z.

- Você já trabalhou em mais de uma empresa? Se sim, qual foi a maior causa que fez você mudar de emprego?
- Como é a sua relação com a liderança da sua equipe?
- Poderia me falar sobre sua experiência com feedback na empresa?
- Com que frequência você recebe feedback?
- Como se sente com essa frequência de feedbacks?
- Existe algo específico no feedback que você percebe que poderia ser melhorado para aumentar sua satisfação com feedbacks na empresa?
- Como você se sente quando recebe um feedback construtivo?
- Pode dar um exemplo de um reconhecimento que te motivou?

RH/Equipe de People

Objetivo: Entender as métricas necessárias sobre feedback e clima organizacional, além das necessidades para avaliar equipes e colaboradores.

- Você considera que os colaboradores da empresa estão alinhados com a cultura? Como você realiza essa métrica?
- Como você percebe a rotatividade de colaboradores da geração Z na empresa em que você trabalha?
- Quais as estratégias que vocês aplicam para reduzir a rotatividade na empresa?
- Que tipos de feedback são mais valorizados e utilizados na empresa que você trabalha e por quê?
- Qual a importância do feedback dentro da estratégia de RH da sua empresa?
- Quais métricas vocês consideram mais importantes ao avaliar feedbacks?
- Quais são os principais desafios na avaliação de equipes e colaboradores?

Lideranças

Objetivo: Entender como as lideranças percebem o processo de feedback em suas empresas e como sentem que pode ser melhorado

- Com que frequência você fornece feedback aos seus colaboradores?
- Você segue algum processo ou modelo para dar feedback?
- Quais são os maiores desafios ao dar feedback para seus colaboradores?
- Como você acha que o processo de feedback pode ser melhorado em sua equipe ou organização?
- Você gostaria de ter ferramentas ou recursos específicos para melhorar a qualidade do feedback?
- Com que frequência você recebe feedback dos colaboradores sobre sua liderança?
- Vocês utilizam alguma plataforma digital para realizar feedbacks ou avaliações de desempenho?

Insight entrevistas

- Necessidade de uma plataforma formalizada para comunicação e feedback entre colaboradores da equipe (que possua métricas e insights, diferentemente do google chat e slack)
- Líderes empregam muito tempo em avaliações 360 pois não possuem insumos suficiente sobre o desempenho diário de colaboradores.
- RH destaca a dificuldade de reter a geração Z, e o custo alto de turnover em empresas (taxa de rotatividade)
- Geração Z utiliza o telefone e redes sociais em todos os momentos do seu dia, sendo uma frequente plataforma para trabalho
- É importante ter métricas de Feedback que possibilitem aprimoramento - desenvolver comportamentos, habilidades e atitudes.

Carolina Costa



22 anos
Analista de marketing

Carolina mora em um apartamento com amigas, é bastante ativa nas redes sociais e está sempre conectada às últimas tendências digitais. Já trabalhou em algumas empresas na área de marketing e está na loasys a 3 meses. É orientada por resultados, e busca oportunidades para aprender e crescer rapidamente na carreira. É uma defensora do trabalho remoto e flexibilidade de horários. Carolina gosta de feedback constante para se sentir motivada e saber que está no caminho certo, valoriza o reconhecimento pelo seu trabalho e prefere um ambiente profissional com comunicação aberta e honesta entre colegas e liderança.

Objetivos

- Crescer rapidamente na carreira
- Ser reconhecida por seu trabalho e ideias recorrentemente
- Ter um ambiente de trabalho em que a relação com a liderança seja boa

Frustrações

- Falta de feedback ou reconhecimento por suas contribuições
- Ambientes de trabalho hierárquicos e pouco transparentes
- Falta de desafio e incentivo em seus trabalhos anteriores

Necessidades

- Receber feedback contínuo para melhorar seu desempenho e crescimento profissional
- Boa relação com outros colaboradores
- Sentir que a cultura da empresa está conectada com seu propósito e valores

Fases da jornada

Conscientização

Descoberta

Engajamento

Finalização

Carolina



Carolina mora em um apartamento com amigas, é bastante ativa nas redes sociais e está sempre conectada às últimas tendências digitais. Já trabalhou em algumas empresas na área de marketing e está na loasys a 3 meses. É orientada por resultados, e busca oportunidades para aprender e crescer rapidamente na carreira. É uma defensora do trabalho remoto e flexibilidade de horários. Carolina gosta de feedback constante para se sentir motivada e saber que está no caminho certo, valoriza o reconhecimento pelo seu trabalho e prefere um ambiente profissional com comunicação aberta e honesta entre colegas e liderança.

Ação/Tarefas	Júlia está em um novo emprego e percebe a necessidade de feedback mais frequente para saber como está se saindo no trabalho.	Começa a perceber que alguns colegas estão usando o FeedUP para se reconhecerem e dar feedback positivo	Começa a usar a plataforma para enviar e receber feedback entre colegas. Ela gosta da ideia de poder reconhecer outros colegas sem a formalidade das avaliações tradicionais.	Continua usando o FeedUP regularmente e sente-se mais conectada à sua equipe e à cultura da empresa
Pensamentos	"Estou me sentindo um pouco desmotivada, queria receber mais reconhecimento pelo meu esforço"	"Será que eu deveria me integrar no FeedUP para enviar feedbacks a equipe e possivelmente receber?"	"Muito legal poder enviar feedback para meus colegas de equipe, e melhor ainda é receber um feedback e saber que estou ajudando a empresa"	O FeedUP está tornando meu trabalho mais agradável e me ajudando a me sentir mais motivada. O ranking me motiva a me manter engajada com os feedbacks!"
Sentimentos				
Pontos de contato	conversas informais com colegas	Observação do uso, menções em e-mails internos	Interface do FeedUP	Interface do FeedUP
Pontos de atenção	Deixar claro que o feedup não tem o intuito de substituir as avaliações formais, apenas ser um auxílio	Ferramentas de fácil acesso, amigáveis para usuários iniciantes e jovens	Tomar cuidado para que não se torne um ambiente tóxico de competitividade	Manutenção do engajamento a longo prazo, incentivo contínuo ao uso do FeedUP
Oportunidades	Criar conteúdo envolvente que mostre os benefícios do FeedUP para colaboradores se sentirem reconhecidos	Oferecer orientações simples para motivar colaboradores a experimentar a plataforma e recompensas para engajarem	-Oferecer incentivos para os usuários mais engajados -criar eventos ou competições para promover o uso do FeedUP -interações com feedbacks e compartilhamento em outras redes	Criar bonificações para usuários frequentes, métricas para avaliar o benefício do Feedup

Ricardo Moura



45 anos

Liderança de Projetos

Ricardo é casado e tem dois filhos adolescentes. Ele mora com sua família e tem uma carreira sólida em gestão de projetos. Ele é dedicado ao trabalho, mas também valoriza o tempo com a família. É um líder orientado para resultados, mas também valoriza a construção de relacionamentos. Ele gosta de delegar tarefas, mas ao mesmo tempo quer estar ciente do que está acontecendo em sua equipe. Ricardo entende a importância do feedback para o desenvolvimento e incentivo da equipe, mas às vezes sente dificuldade em manter a regularidade de avaliações formais. Ele gostaria de ter uma abordagem mais informal para dar feedback no dia a dia.

Objetivos

- Manter uma equipe produtiva e motivada.
- Identificar talentos e promover o crescimento profissional de seus colaboradores.
- Garantir que os projetos sejam entregues dentro do prazo e do orçamento.

Frustrações

- Ter dificuldade em dar feedback constante para cada membro da equipe
- Falta de ferramentas para acompanhar o desempenho da equipe de forma mais regular
- Dificuldade para colher dados na hora de elaborar avaliações 360 ou AVDs

Necessidades

- Alguma maneira de tornar a equipe mais engajada e integrada nos projetos
- Ferramentas para medir a satisfação e motivação da equipe, além do desempenho individual

Fases da jornada

Conscientização

Descoberta

Engajamento

Finalização

Ricardo



Ricardo é casado e tem dois filhos adolescentes. Ele mora com sua família e tem uma carreira sólida em gestão de projetos. Ele é dedicado ao trabalho, mas também valoriza o tempo com a família. É um líder orientado para resultados, mas também valoriza a construção de relacionamentos. Ele gosta de delegar tarefas, mas ao mesmo tempo quer estar ciente do que está acontecendo em sua equipe. Ricardo entende a importância do feedback para o desenvolvimento e incentivo da equipe, mas às vezes sente dificuldade em manter a regularidade de avaliações formais. Ele gostaria de ter uma abordagem mais informal para dar feedback no dia a dia.

Ação/Tarefas	Ricardo percebe a necessidade de fornecer feedback de forma mais constante à sua equipe	pesquisa ferramentas para feedback informal e descobre o FeedUP	Ricardo entra no FeedUP onde consegue acompanhar o feedback de sua equipe	Ricardo observa melhorias no desempenho de sua equipe e maior facilidade no momento de dar feedbacks individuais
Pensamentos	"Eu preciso de uma maneira de acompanhar o progresso do meu time e reconhecer o esforço deles."	"Essa plataforma parece ser uma boa solução para reconhecer meus colaboradores, mas será que devo investir?"	"Que interessante ver que a Carolina está sendo reconhecida. No dia a dia acabo não percebendo o esforço dela, mas agora consigo mensurar"	"O FeedUP facilitou muito a avaliação de desempenho que eu realizo dos colaboradores da minha equipe, e sinto que estão mais produtivos"
Sentimentos				
Pontos de contato	conversas com a equipe de RH	Website do FeedUP	Interface do FeedUP	Feedbacks semestrais, reunião com lideranças
Pontos de atenção	Concorrentes de feedback, demonstrar benefícios para a liderança em relação a acompanhamento	Convencimento de benefício para líderes, possibilidade de gerar métricas para avaliações	Os colaboradores querem que o líder envie e visualize os feedbacks em tempo real? ou isso torna o Feedup formal?	Consistência no uso do feedup, garantir que as avaliações oficiais sigam as mesmas métricas de avaliação do Feedup (valores)
Oportunidades	Apresentar o FeedUP como uma solução para líderes que desejam melhorar a comunicação e o engajamento da equipe	-Espaço com métricas mensais -Dados que comprovem a importância de um feedback recorrente -Dizer que não substitui as avaliações formais	Ferramentas para líderes, como painéis de controle e estatísticas de feedback	Programas de Reconhecimento Personalizados -Conectar com programa de avaliação 360

Helena Freitas



37 anos

Especialista em RH

Helena é formada em psicologia e é uma profissional experiente em RH, com foco em desenvolvimento organizacional e cultura corporativa. Ela gosta de trabalhar com dados e métricas para tomar decisões informadas e coerentes, mas ao mesmo tempo, ela valoriza a interação humana e busca promover uma cultura positiva na empresa. Helena entende a importância do feedback para o engajamento e retenção de colaboradores. Ela está buscando maneiras de modernizar os processos de RH e tornar o ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo.

Objetivos

- Desenvolver a cultura organizacional através do reconhecimento de funcionários e feedbacks
- Aumentar a retenção de colaboradores e reduzir a rotatividade.
- Desenvolver processos de RH mais eficazes e baseados em dados, como medir engajamento e mood da empresa

Frustrações

- Falta de dados e métricas para avaliar o alinhamento de funcionários com valores da empresa
- Dificuldade de engajar os colaboradores em plataformas de cultura
- Resistência de alguns líderes para adotar novas práticas de feedback.

Necessidades

- Ferramentas para medir o engajamento e a satisfação dos colaboradores
- Suporte da liderança para implementar mudanças culturais positivas
- Uma ferramenta que permita o feedback recorrente e a interação entre colaboradores

Fases da jornada

Conscientização

Descoberta

Engajamento

Finalização

Helena

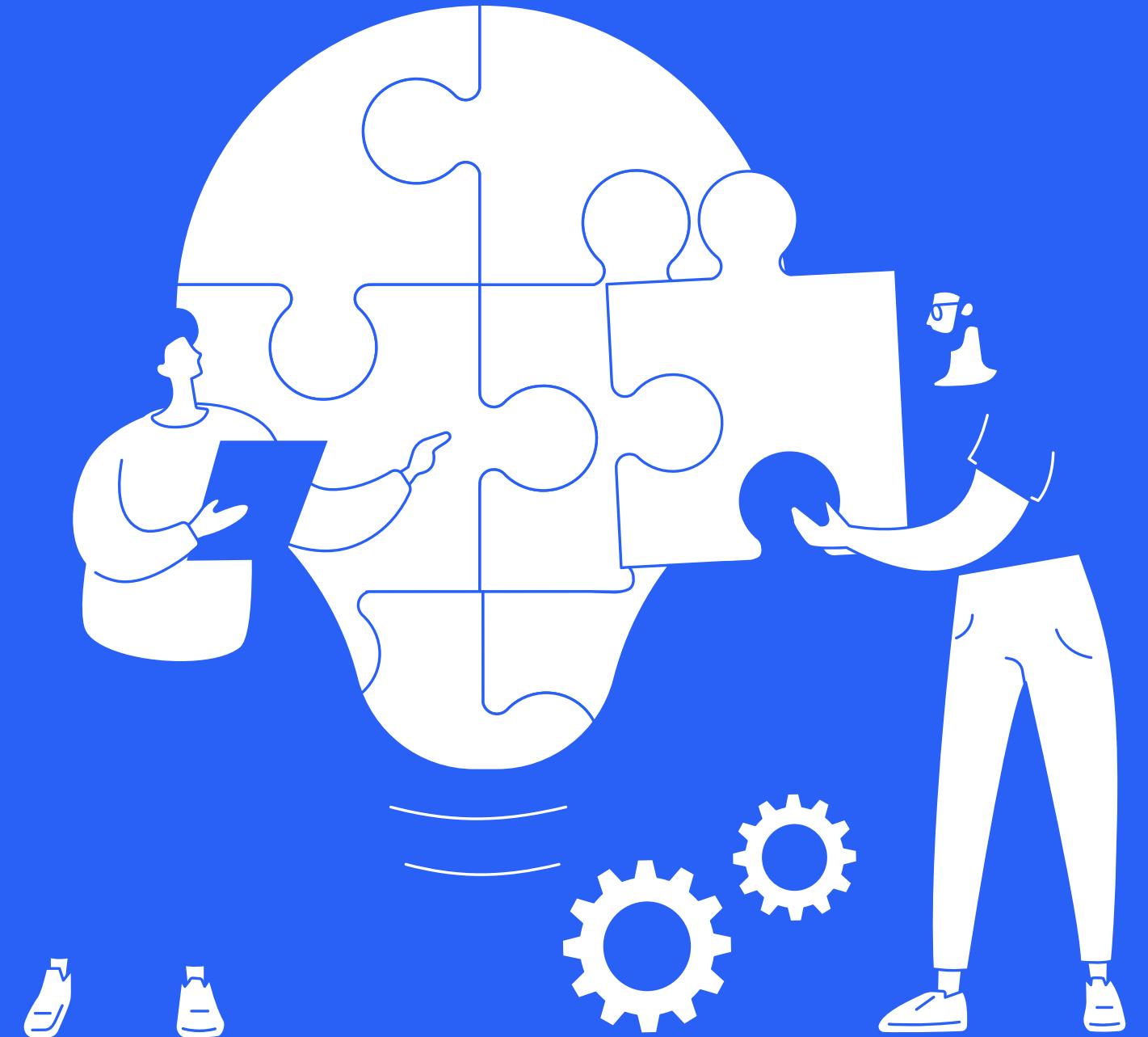


Helena é formada em psicologia e é uma profissional experiente em RH, com foco em desenvolvimento organizacional e cultura corporativa. Ela gosta de trabalhar com dados e métricas para tomar decisões informadas e coerentes, mas ao mesmo tempo, ela valoriza a interação humana e busca promover uma cultura positiva na empresa. Helena entende a importância do feedback para o engajamento e retenção de colaboradores. Ela está buscando maneiras de modernizar os processos de RH e tornar o ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo.

Ação/Tarefas	Percebe grande rotatividade de colaboradores e a necessidade de uma ferramenta para promover feedback contínuo e melhorar a cultura organizacional	Pesquisa ferramentas para feedback informal e descobre o FeedUP	Implementa o FeedUP e começa a incentivar seu uso na empresa, conversando com os gestores sobre os benefícios	Monitora a evolução da cultura organizacional e a retenção de funcionários após a implementação do FeedUP
Pensamentos	"A empresa precisa de uma forma mais eficaz de manter os colaboradores engajados e reconhecidos"	"Este produto parece oferecer o que precisamos para motivar os colaboradores"	"Estou satisfeita com a facilidade de uso e com o engajamento dos colaboradores. Será que consigo quantificar esse engajamento?"	"O FeedUP está ajudando a criar um ambiente de trabalho mais engajado." "As métricas me ajudam a evoluir a cultura da empresa"
Sentimentos				
Pontos de contato	Reuniões de RH, conversa com gestores	Website do FeedUP	Interface do FeedUP	Reuniões do RH
Pontos de atenção	Retorno sobre investimento (ROI), se alinhar a cultura organizacional de cada empresa	Segurança e privacidade, facilidade de uso e compreensão da interface	Aderência da equipe ao uso do FeedUP, benefícios para manter engajamento	resultados a longo prazo se atentar aos valores
Oportunidades	-whitelabel que possa ser adaptável a diversas empresas -calculo de mood da empresa	- Destacar funcionalidades em um onboarding, interface intuitivo	-mood track -quantidade de comentários semanais -métricas sobre os valores	-compartilhar métricas positivas -continuar incentivando o uso da plataforma para manter o engajamento alto

Definir

Com base nas necessidades apontadas pelos usuários definir o produto e suas funcionalidades, fluxo de usuário lógicos e intuitivos e wireframes



THE PRODUCT VISION BOARD

romanpichler.com

VISÃO

Criar uma plataforma de feedback que incentive uma cultura de feedback constante entre colaboradores, proporcionando um ambiente mais engajado e motivador. Além disso, permitir que líderes e equipes de RH tenham insights mais ricos para avaliações de desempenho e outras análises.

GRUPO ALVO

Organizações de diversos tamanhos e setores que buscam melhorar suas práticas de feedback interno, aumentar o engajamento dos colaboradores e obter insights mais ricos para avaliações de desempenho.

Usuários Finais:
Colaboradores – utilizam a plataforma para trocar feedback contínuo com seus colegas de trabalho.
Líderes e RH – usam a plataforma para obter insights sobre desempenho da empresa e dos colaboradores

NECESSIDADES

Motivação e reconhecimento recorrente em seu trabalho - sistema para incentivar feedback contínuo entre colaboradores, tornando avaliações de desempenho mais precisas e objetivas com momentos informais.

Dificuldade em obter insights valiosos para avaliações de desempenho e engajamento de funcionários.

Benefícios: Promove uma cultura de feedback constante entre colaboradores e líderes, fomentando um ambiente de trabalho mais produtivo e engajado.

PRODUTO

Plataforma de feedback para empresas, focada em incentivar feedback contínuo entre colaboradores, com recursos para feedback, interação e métrica de dados para apoiar avaliações de desempenho e outras decisões organizacionais.

O Que Faz Sobressair:
Incentiva feedback informal, contínuo e construtivo entre colaboradores, diferindo de sistemas de avaliação tradicionais.

ALVOS DO NEGÓCIO

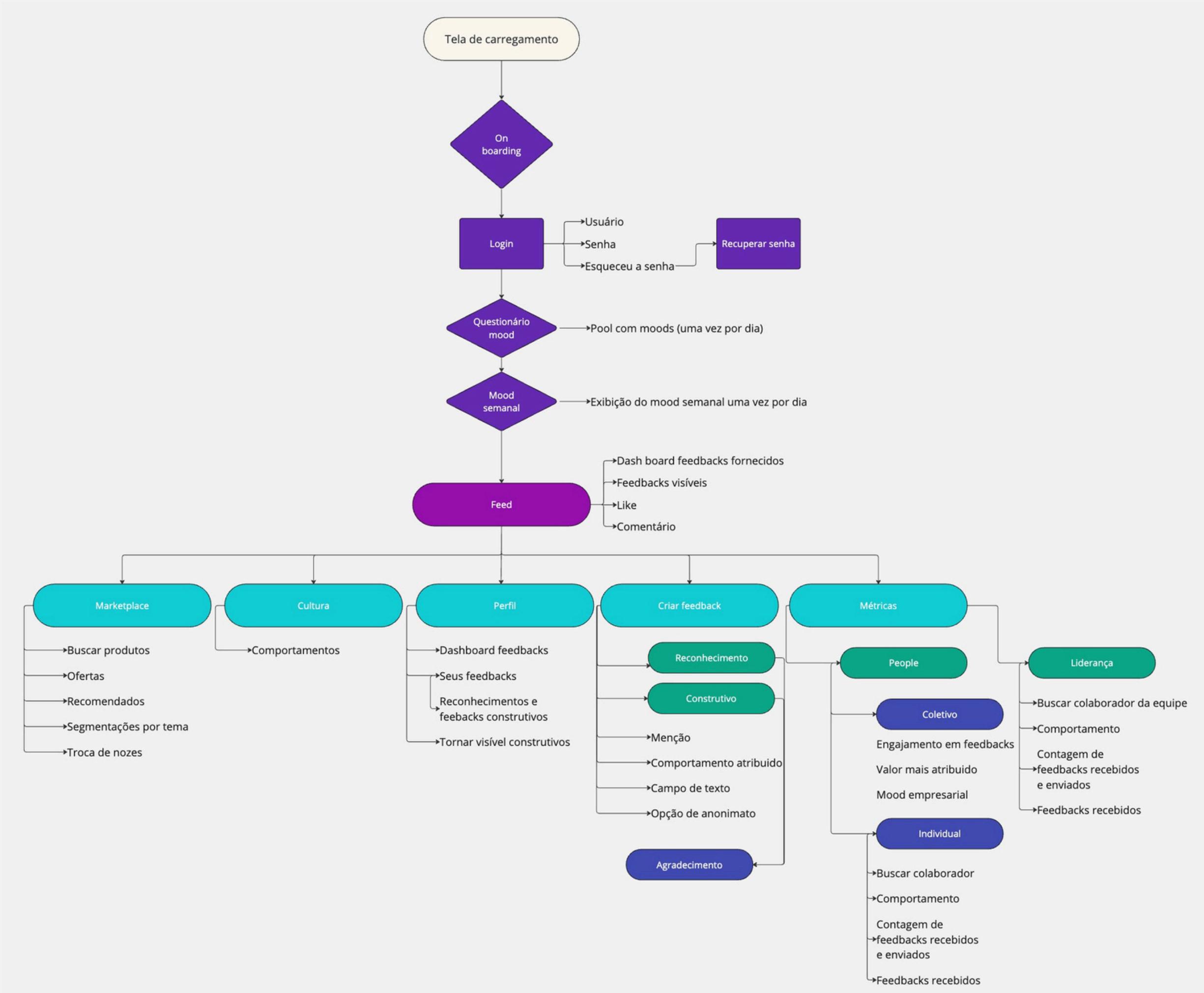
- Aumento do engajamento dos colaboradores, melhoria da precisão nas avaliações de desempenho, com base em rankeamento de engajamento.
- Maior retenção de talentos, devido ao ambiente de trabalho mais engajado e produtivo.

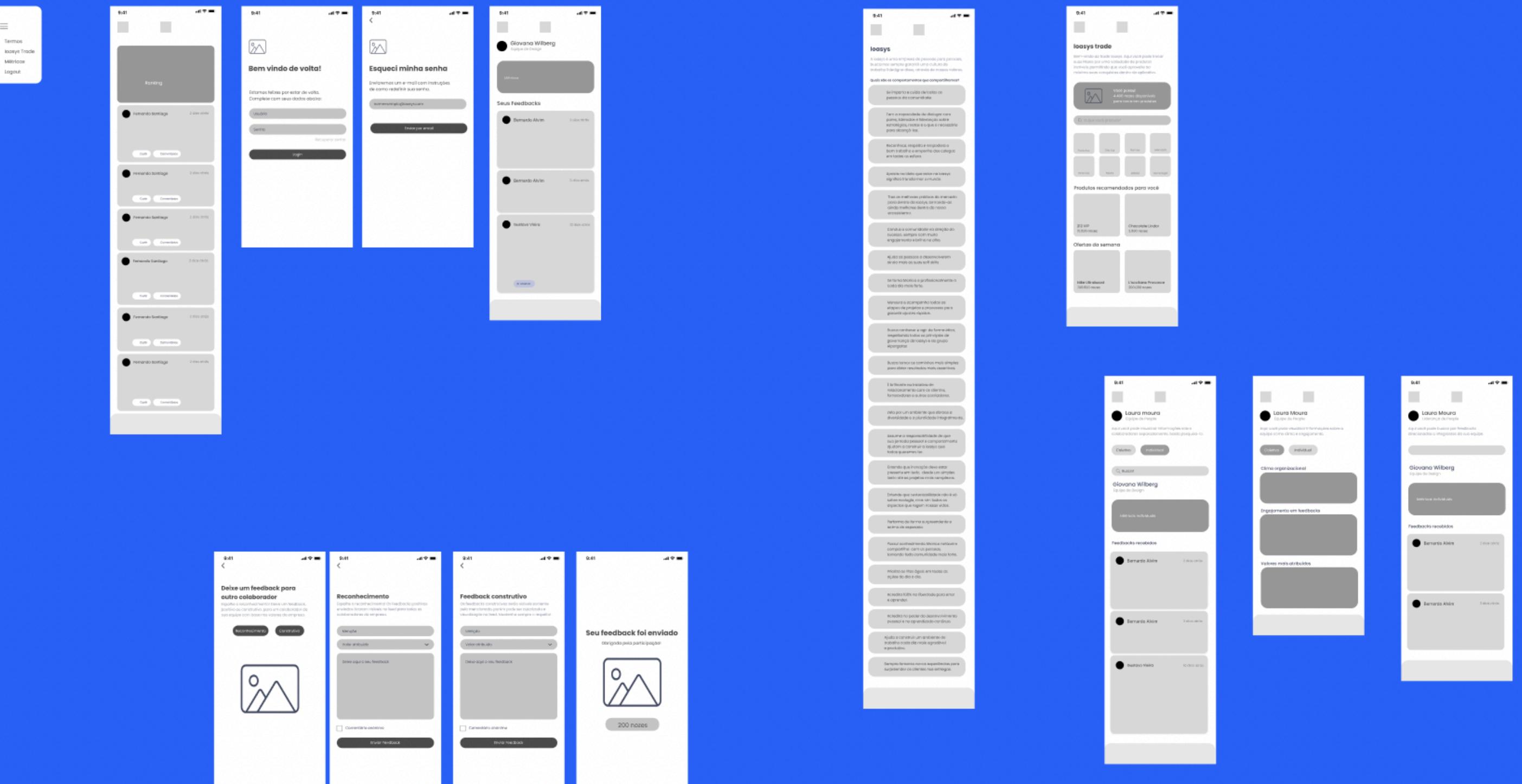
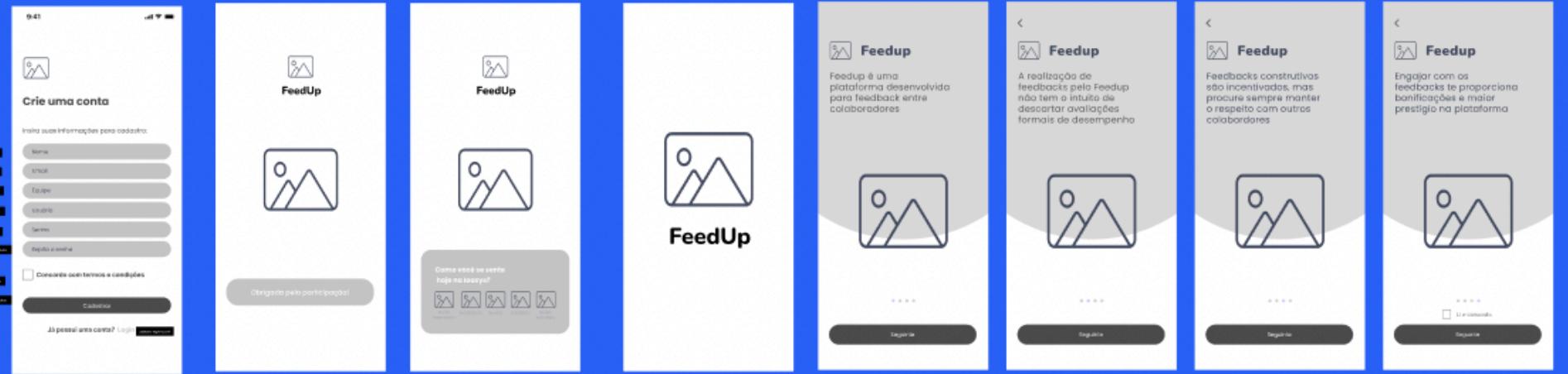
Quais São os Alvos do Negócio?

- Aumentar o engajamento dos colaboradores, reduzir a rotatividade, fornecer recursos para avaliações de RH e liderança e criar um ambiente de trabalho alinhado com a cultura da empresa.

Requisitos de mvp

- Feed/chat para conversação entre colaboradores e possibilidade de envio de feedbacks com base em sistema de avaliação pré definido
- Tela com métricas coletivas e individuais para a equipe de people
- Métricas sobre integrantes da equipe para liderança
- Bonificações/recompensas pelo engajamento
- Página para troca de recursos no app



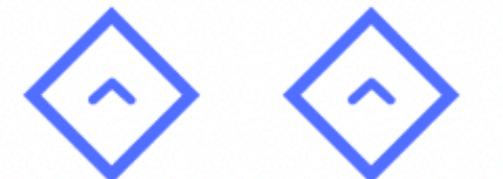


Prototipação

Desenvolvimento de linguagem gráfica, style guide, transposição dos wireframes para a identidade do app e design das telas, testes de usabilidade e handoff para desenvolvedores



Logo e variações



FeedUp



Feedup

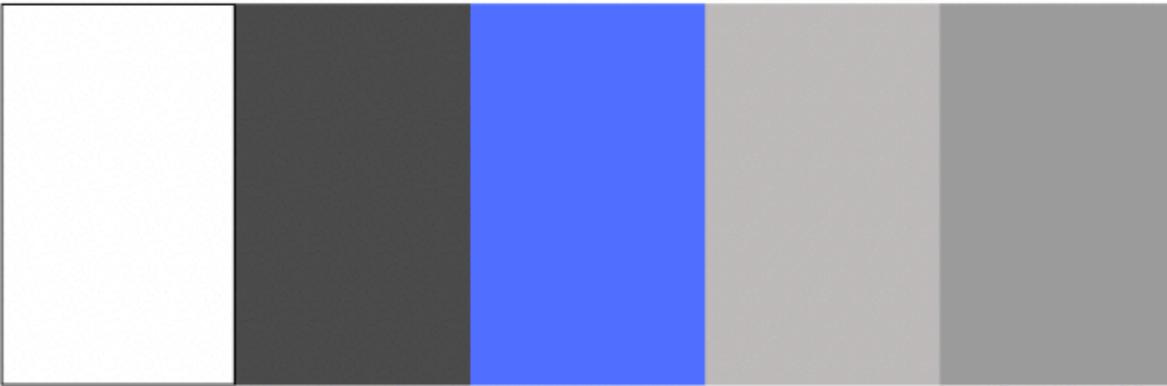
Tipografia

Poppins Bold

Popins Medium

Poppins regular

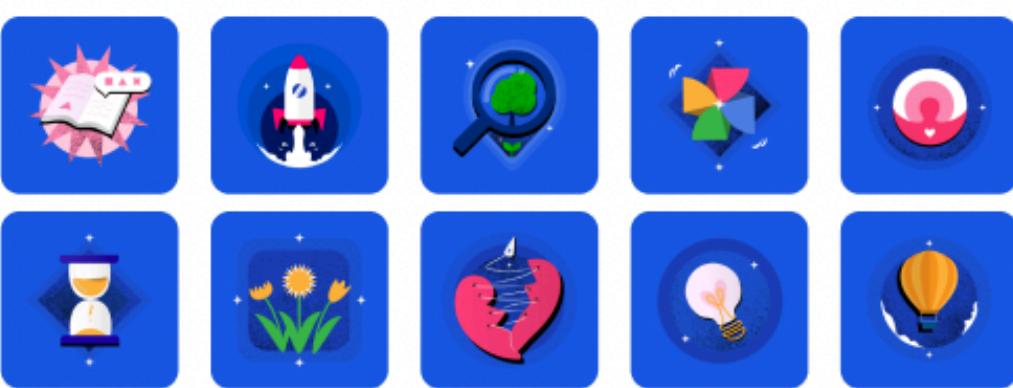
Cores



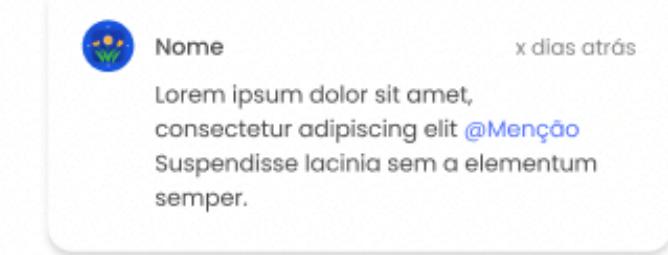
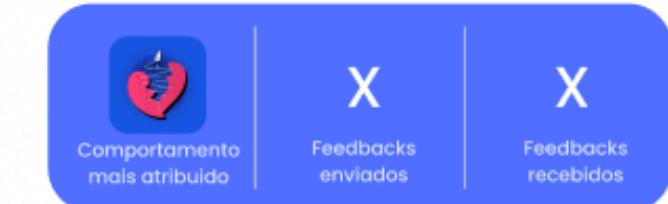
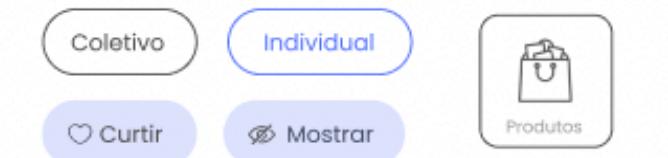
Ilustrações Storyset



Comportamentos



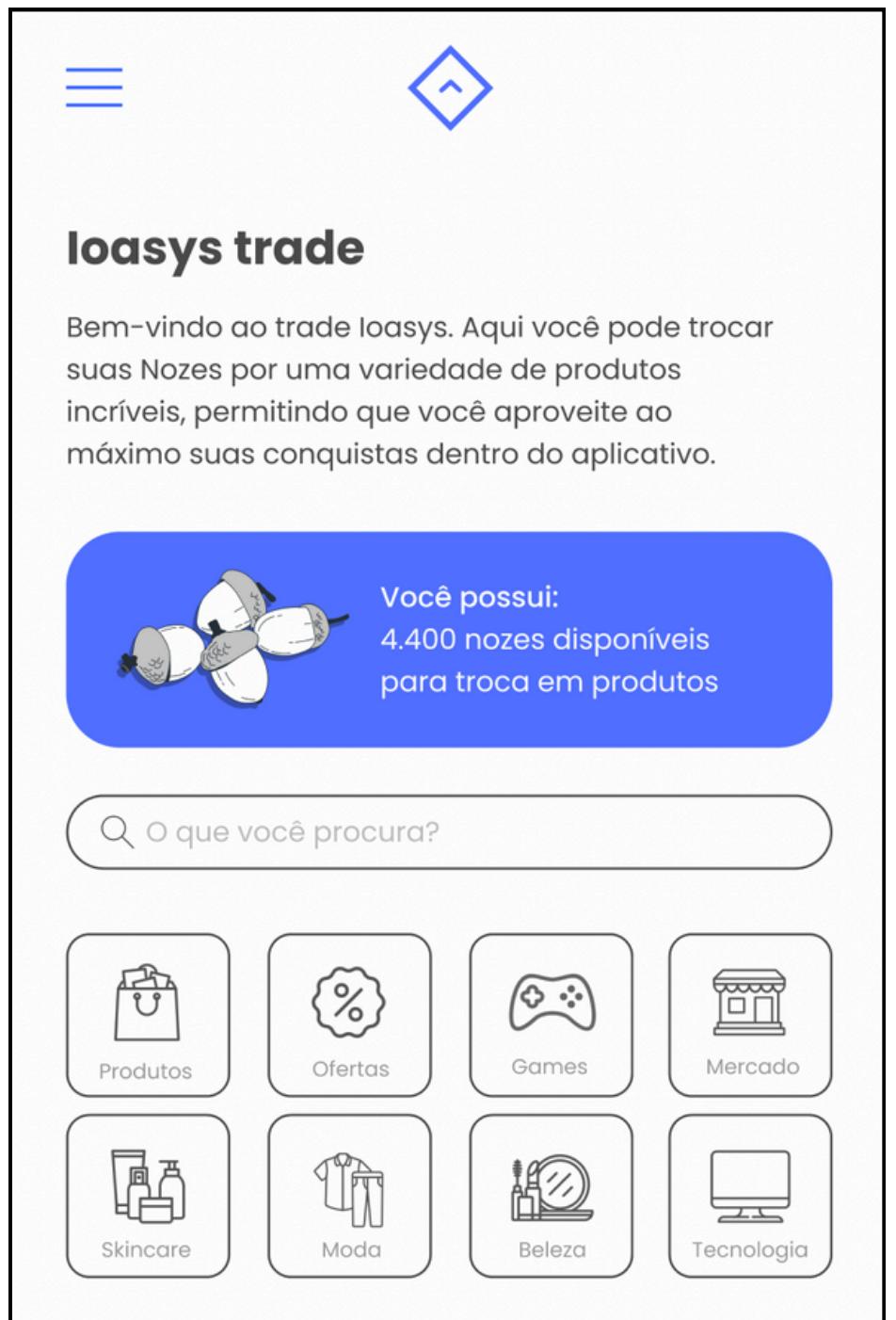
Botões e componentes



Ícones



Múltiplos de 8



X 24

W 327

B 0°

Y 256

H 92

C Mixed

C

C

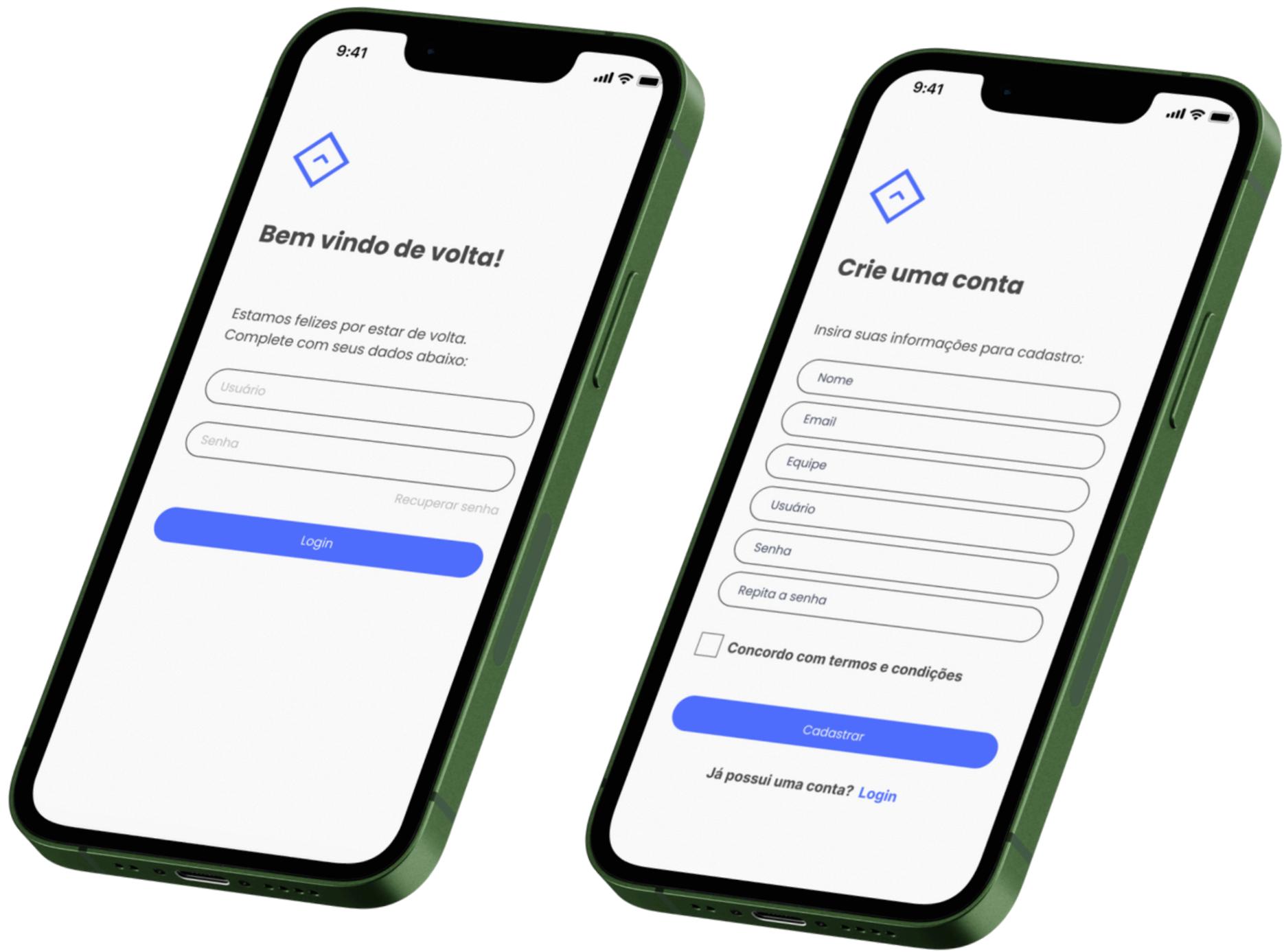
Onboarding



Informações sobre a plataforma, termos de uso e apresentação sobre o serviço

Somente na primeira abertura do aplicativo, mas pode ser acessada pelo menu expansível

Login/cadastro



Idealmente o cadastro não será utilizado visto que a empresa já possui os dados relevantes para o funcionamento do aplicativo (como nome, equipe, email, etc.)

Caso a empresa que compre o serviço não possua esses dados, pode optar por utilizar a tela de cadastro.

Clima organizacional

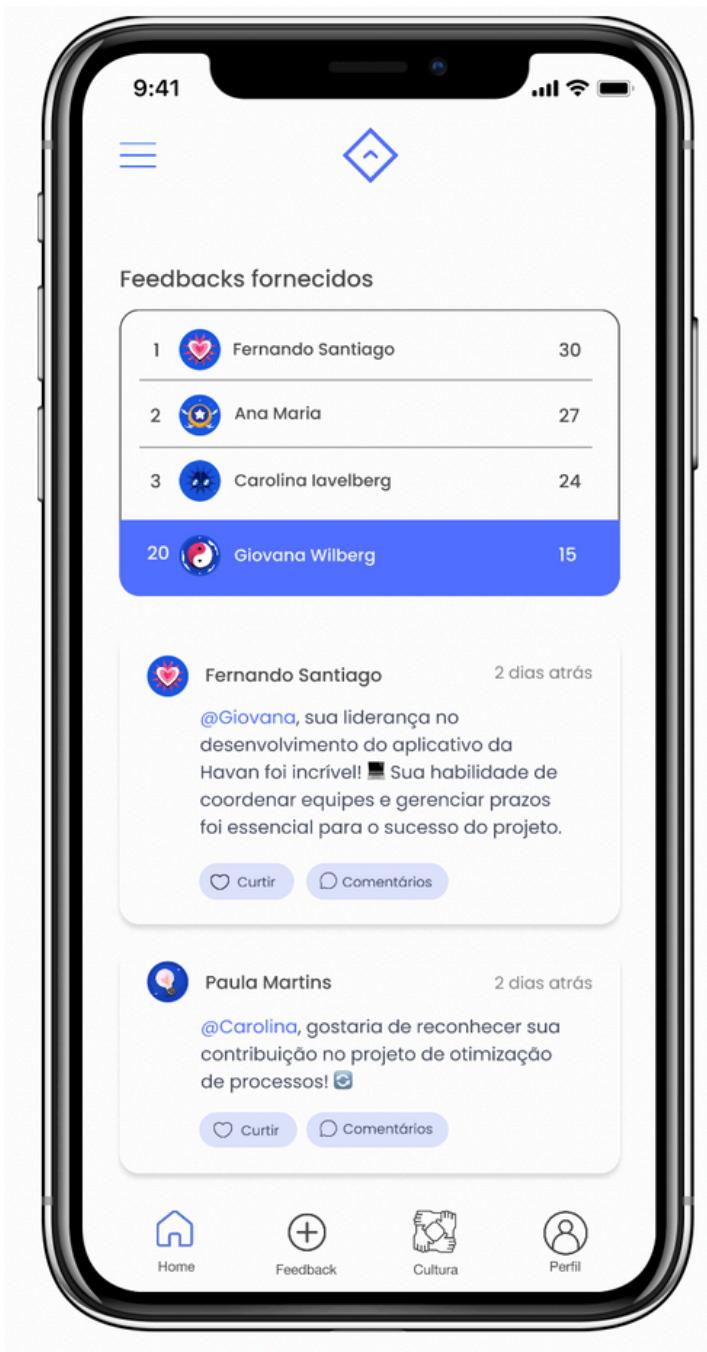


Clima organizacional é uma importante ferramenta para o RH e por isso foi incluida após o login.

Realizada semanalmente pelos usuários fornece métricas importantes para a equipe de RH sobre satisfação com a empresa.

O envio do mood vem acompanhado de uma mensagem de feedback e agradecimento.

Feed/chat



Feedbacks fornecidos

Rank	User	Count
1	Fernando Santiago	30
2	Ana Maria	27
3	Carolina Iavelberg	24
20	Giovana Wilberg	15

Fernando Santiago 2 dias atrás
@Giovana, sua liderança no desenvolvimento do aplicativo da Havan foi incrível! ■ Suá habilidade de coordenar equipes e gerenciar prazos foi essencial para o sucesso do projeto.
[Curtir](#) [Comentários](#)

Paula Martins 2 dias atrás
@Carolina, gostaria de reconhecer sua contribuição no projeto de otimização de processos! ☺
[Curtir](#) [Comentários](#)

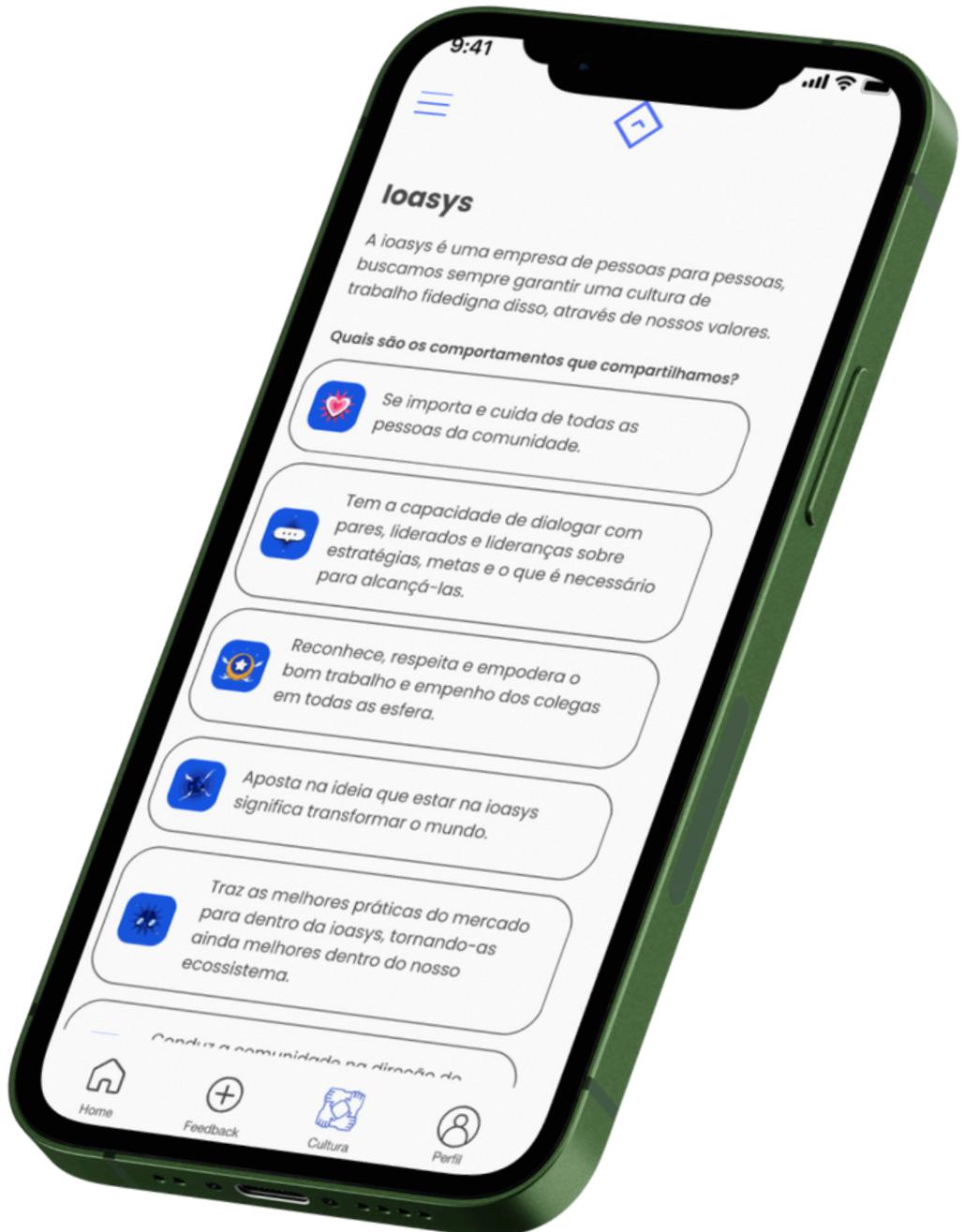
Fernando Santiago 2 dias atrás
@Giovana, sua liderança no desenvolvimento do aplicativo da Havan foi incrível! ■ Suá habilidade de coordenar equipes e gerenciar prazos foi essencial para o sucesso do projeto.
[Curtir](#) [Comentários](#)

Paula Martins 2 dias atrás
@Carolina, gostaria de reconhecer sua contribuição no projeto de otimização de processos! ☺
[Curtir](#) [Comentários](#)

O feed é o coração da FeedUp, onde todos os feedbacks visíveis ficam hospedados e as interações entre usuários acontecem.

Além do feedback é possível ver uma dashboard com os 3 primeiros usuários que mais enviaram feedbacks e a colocação do usuário logado em relação a ele; criando uma certa gamificação mas sem incitar a competitividade.

Cultura

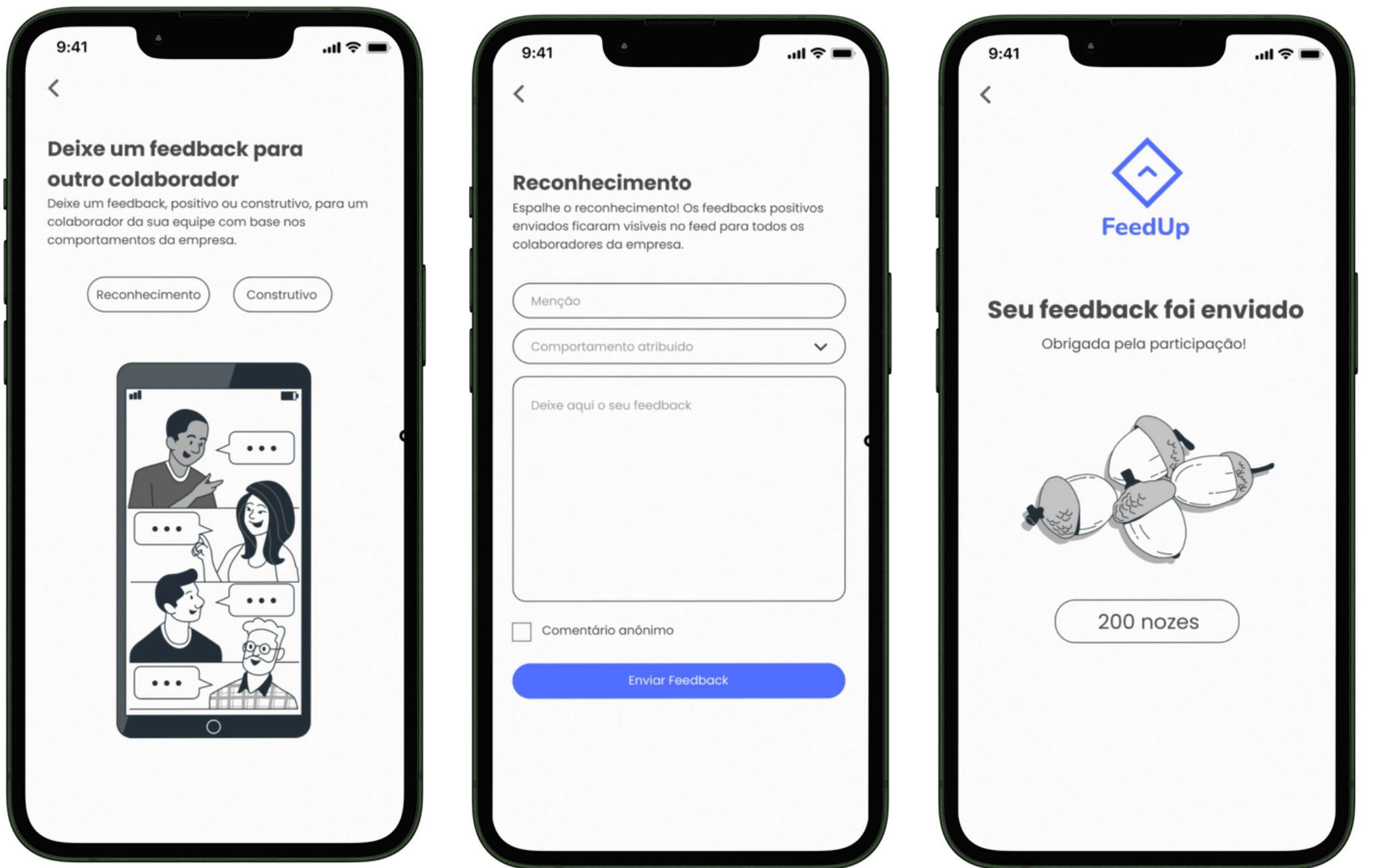


- Quais são os comportamentos que compartilhamos?
- Se importa e cuida de todas as pessoas da comunidade.
 - Tem a capacidade de dialogar com pares, liderados e lideranças sobre estratégias, metas e o que é necessário para alcançá-las.
 - Reconhece, respeita e empodera o bom trabalho e empenho dos colegas em todas as esferas.
 - Aposta na ideia que estar na ioasys significa transformar o mundo.
 - Traz as melhores práticas do mercado para dentro da ioasys, tornando-as ainda melhores dentro do nosso ecossistema.

A página de cultura é o local onde os colaboradores podem acessar os comportamentos ou valores da empresa que trabalham, e retomarem-os de maneira fácil.

Isso é muito importante para mantê-los alinhados com a cultura e para o momento de envio de feedback, visto que são feitos com base nos comportamentos da empresa.

Envio de feedbacks

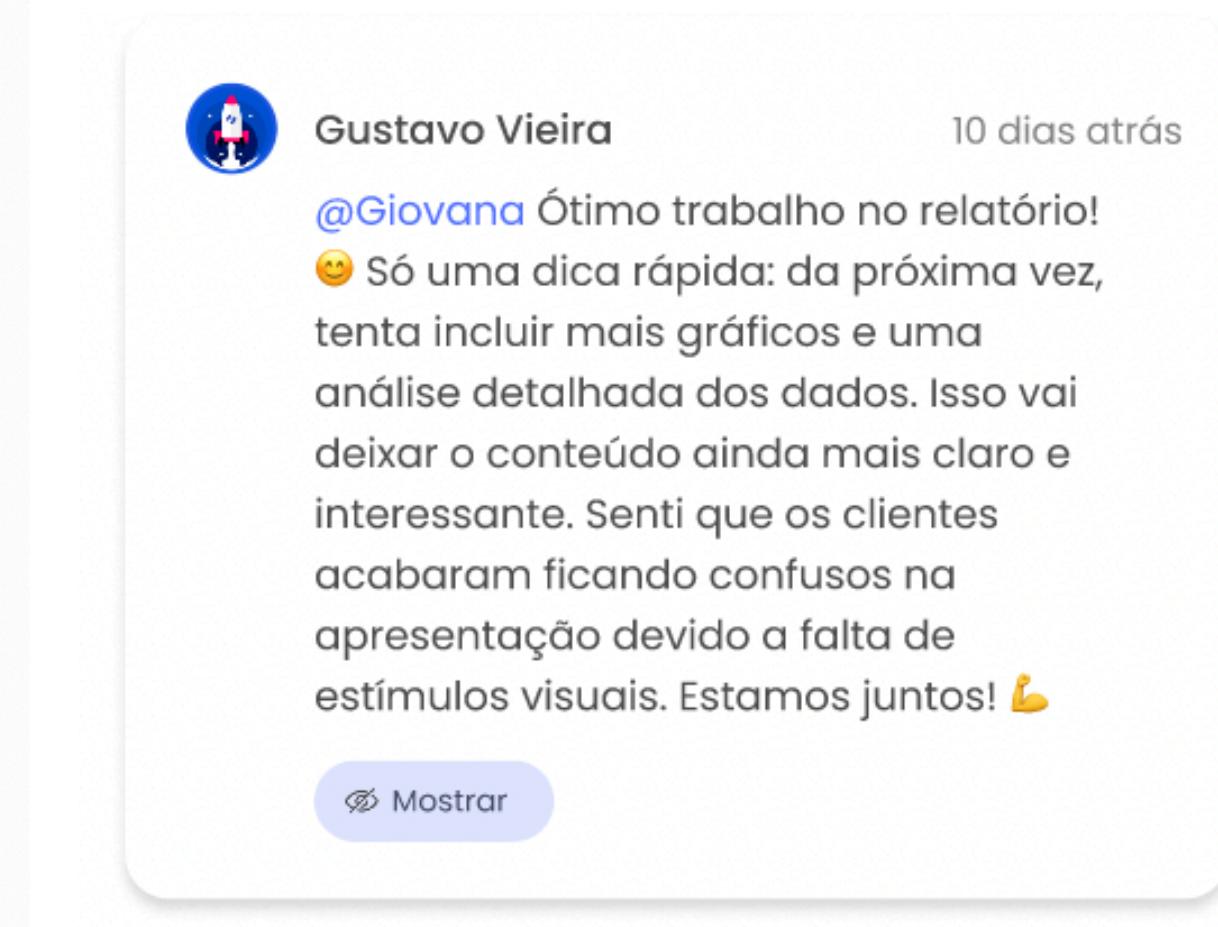
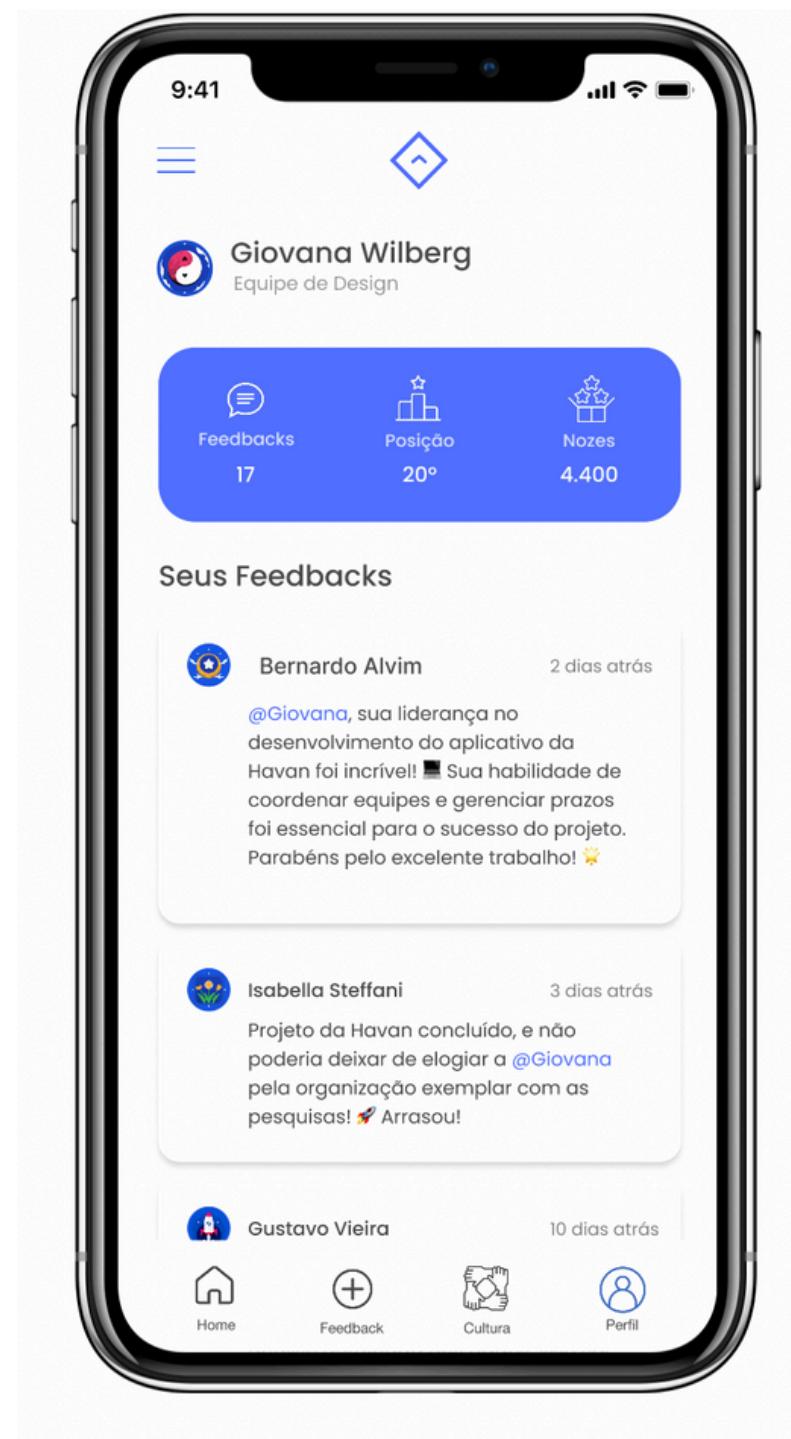


O envio de feedbacks é acessado pela navbar e pode ser feito por todos os usuários, inclusive lideranças e people, que também podem receber mensagens.

O feedback é dividido em 2 tipos, reconhecimento e construtivo. Os reconhecimentos são encaminhados direto para o feed, onde todos os usuários poderão ver, e os construtivos serão encaminhados primeiramente para a pessoa mencionada, que poderá decidir no perfil se quer tornar visível.

Os feedbacks podem ser anônimos e oferecem recompensas: enviar um feedback: 200 nozes, receber: 100.

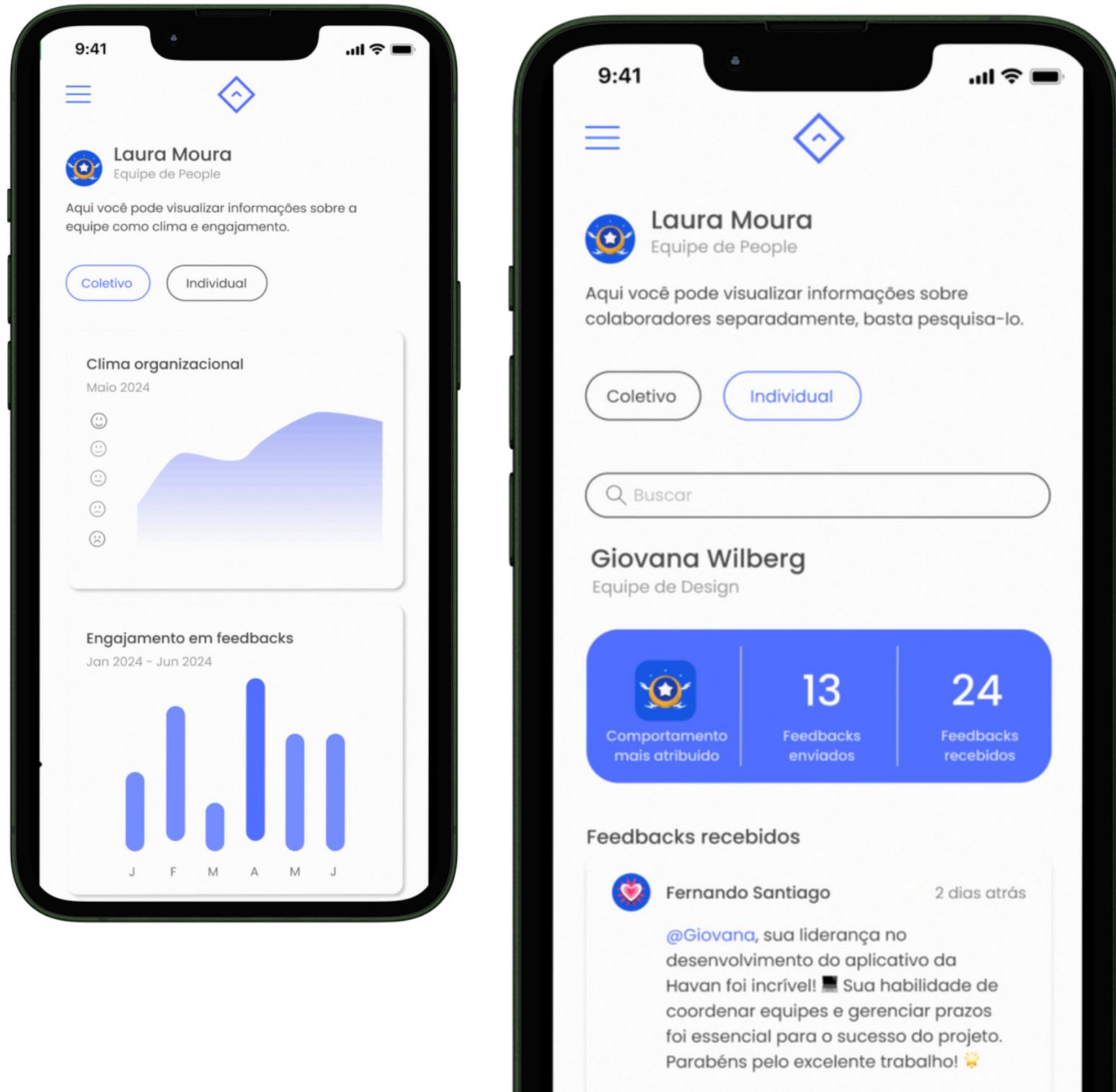
Perfil



Cada participante pode acessar no seu perfil todos os feedbacks direcionados a você, e é aqui que podem decidir a visibilidade dos feedbacks construtivos.

Além dos feedbacks os colaboradores tem acesso a quantidade de feedbacks recebidos,, sua posição no ranking geral e a qtauntidade de nozes que ganharam no aplicativo.

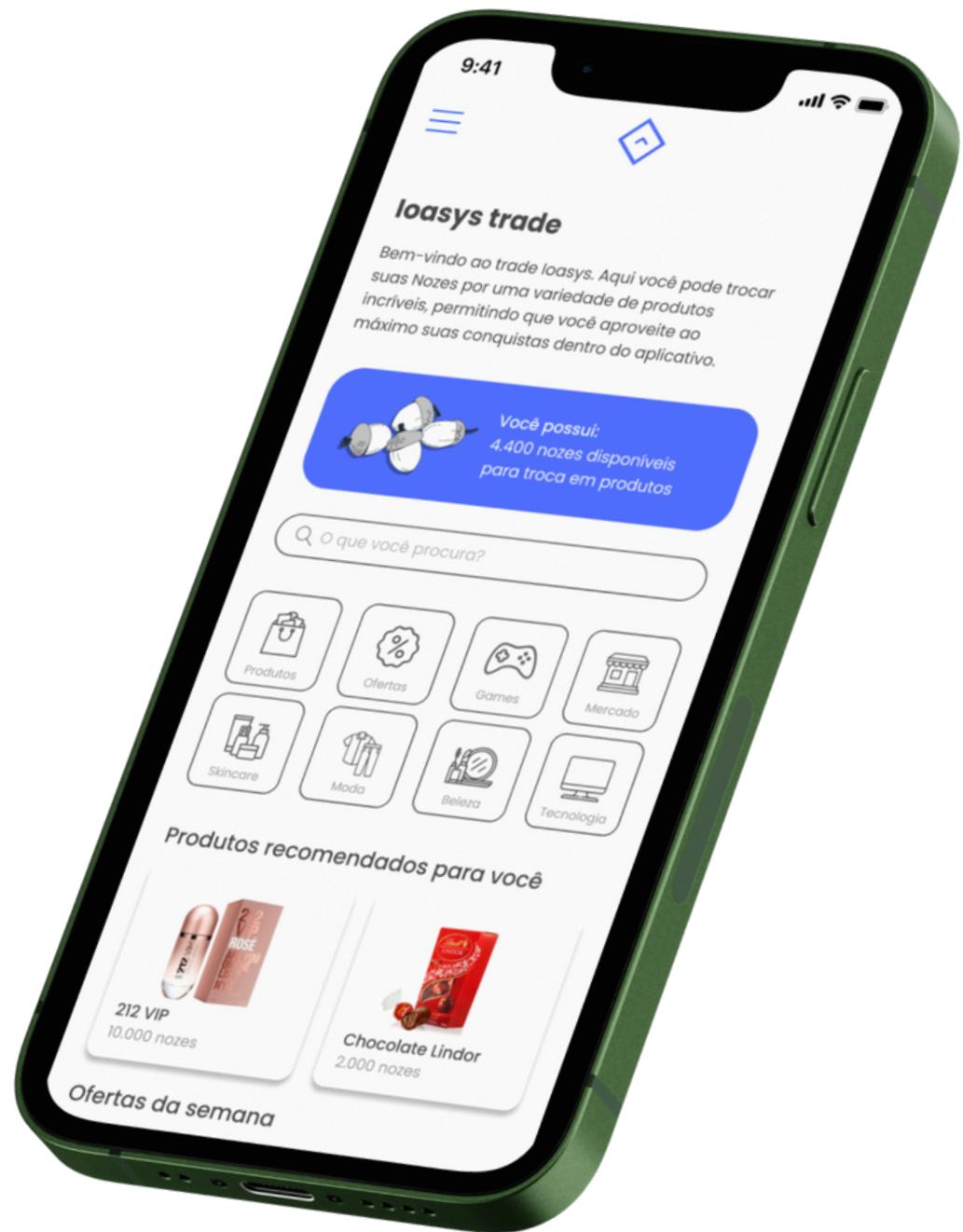
Métricas RH e liderança



Tanto o RH quanto a liderança tem acesso a uma página exclusiva onde podem conferir métricas criadas com base nos feedbacks e engajamento dos colaboradores na plataforma.

A equipe de people pode ver tanto métricas gerais da empresa, quanto individuais de um colaborador, e a liderança tem acesso a busca de um colaborador específico - mas apenas de sua equipe.

Trade loasys

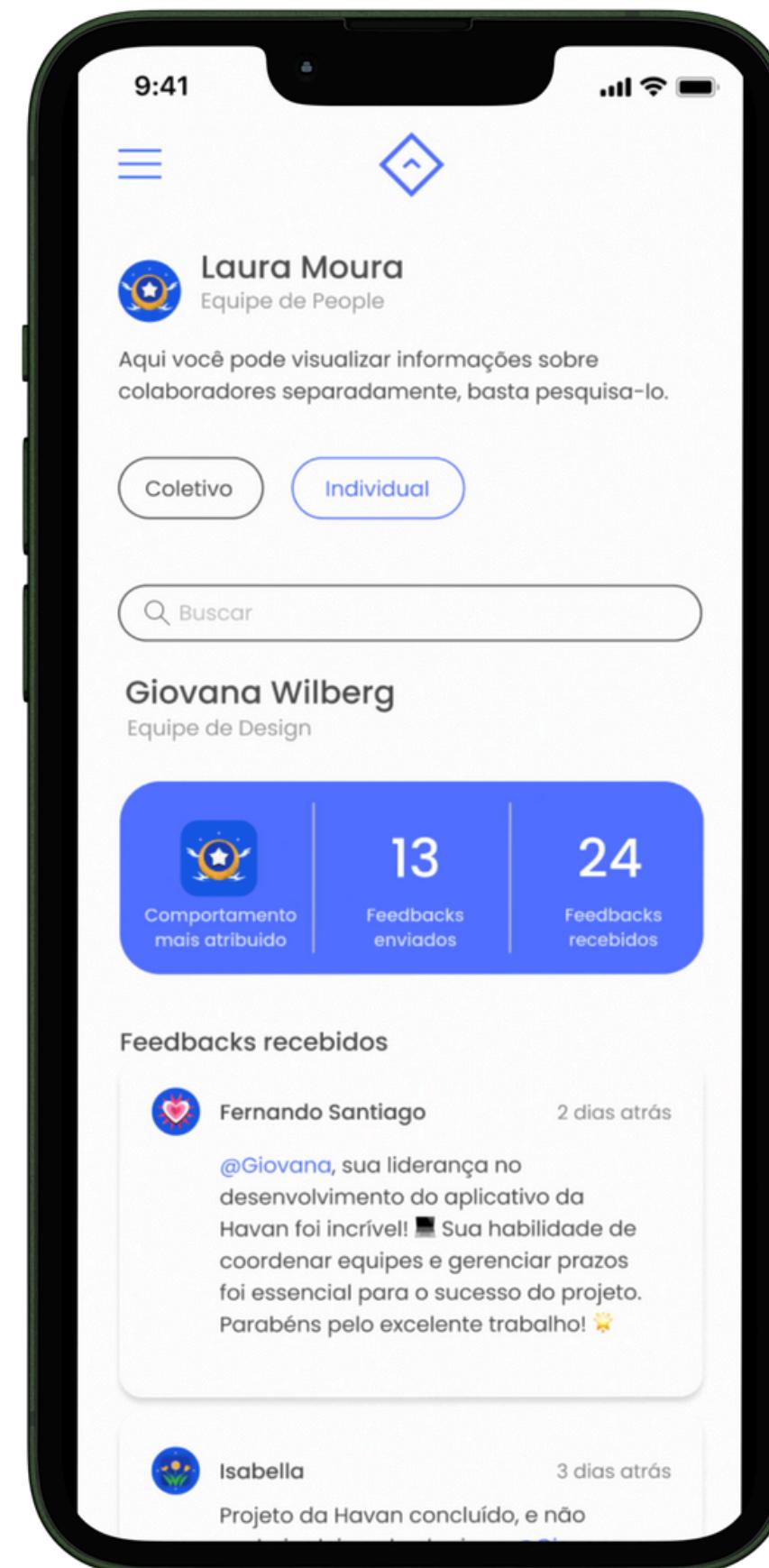
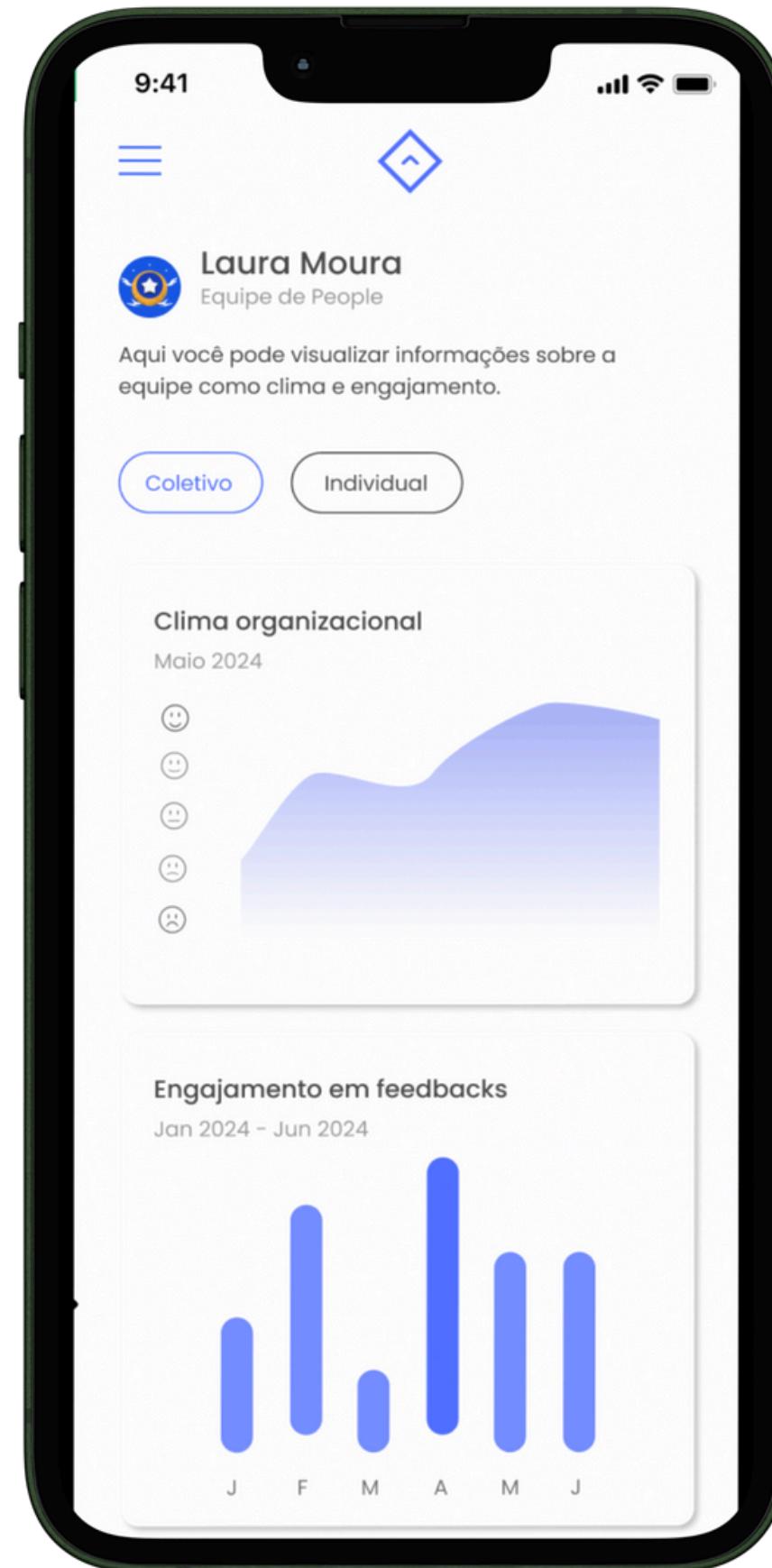


Como mencionado, os feedbacks e engajamento são recompensados, e para tornar a plataforma eficaz, propomos a integração de um marketplace para troca dos recursos (nozes).

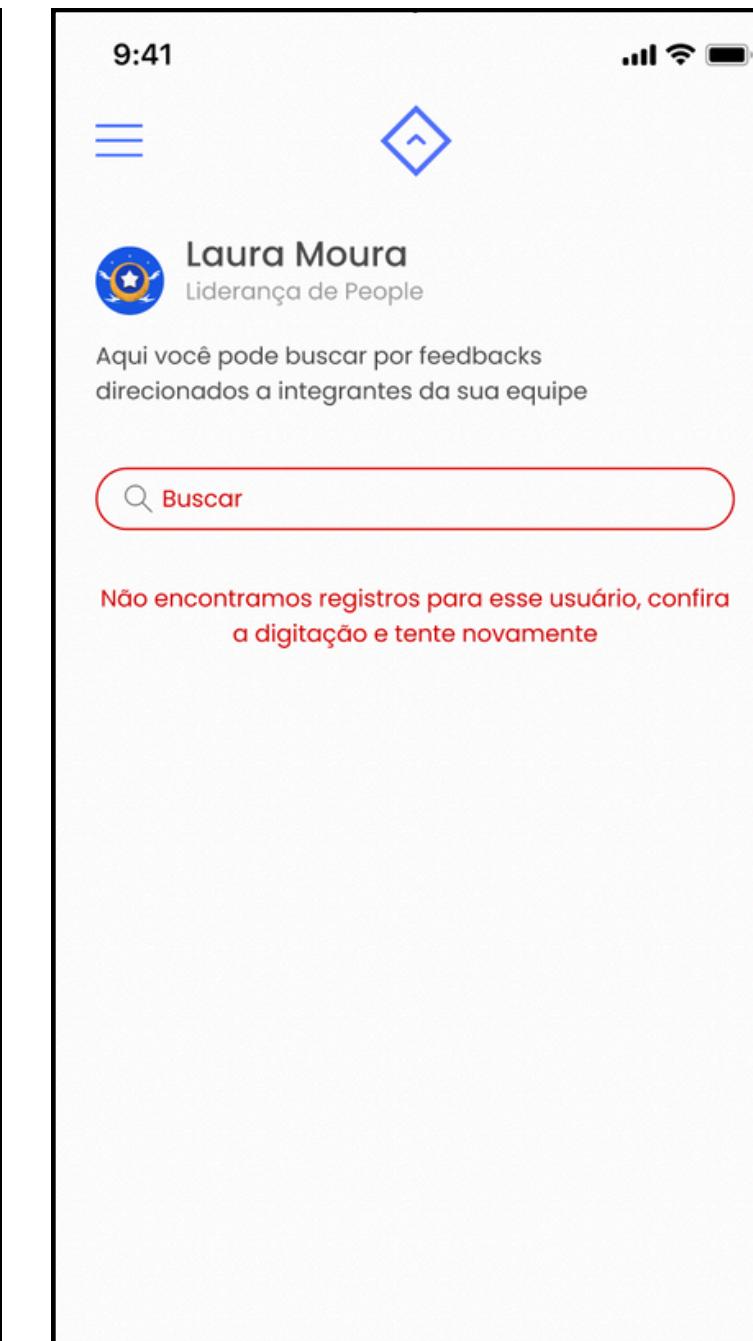
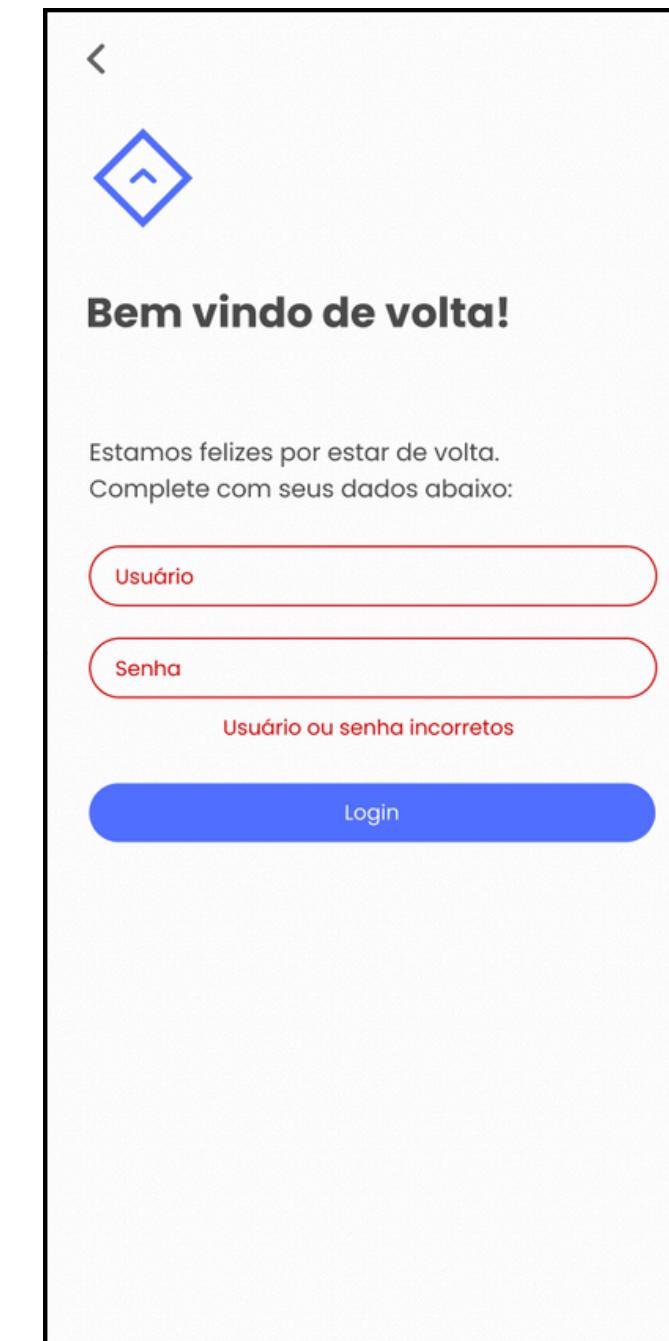
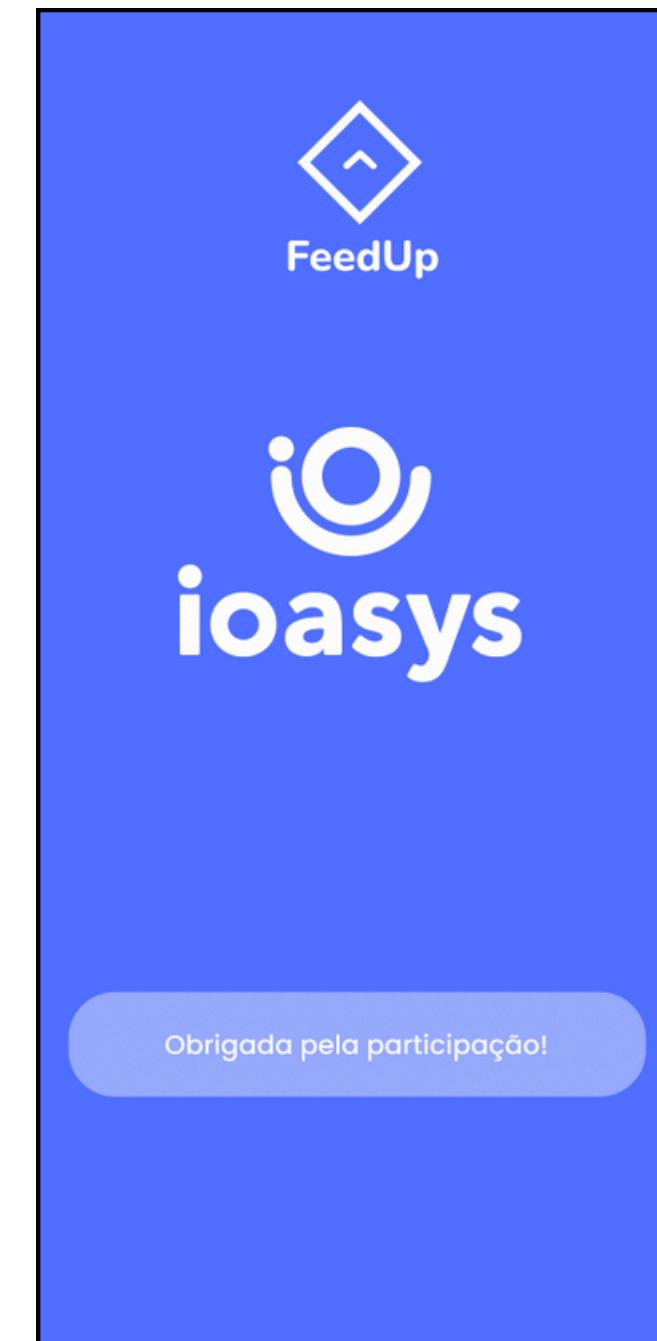
Esse marketplace ainda não foi implementado no desenvolvimento, portanto pode ser acessado somente pelo figma.





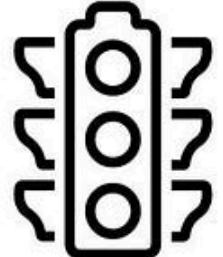


Mensagens de feedback e erro



Heurísticas de nielsen

1



Visibilidade do status
do sistema

2



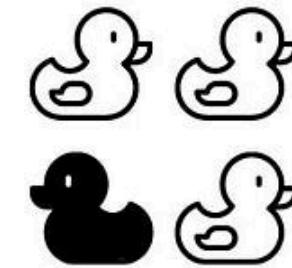
Correspondência entre o
sistema e o mundo real

3



Controle e liberdade
do usuário

4



Consistência e
Padronização

5



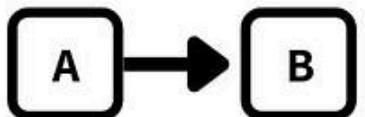
Prevenção
de erros

6



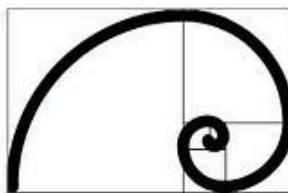
Reconhecimento ao
invés de memória

7



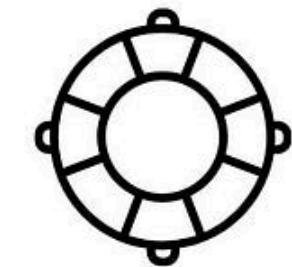
Eficiência e
flexibilidade de uso

8



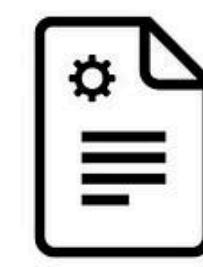
Estética e design
minimalista

9



Recuperação
diante de erros

10

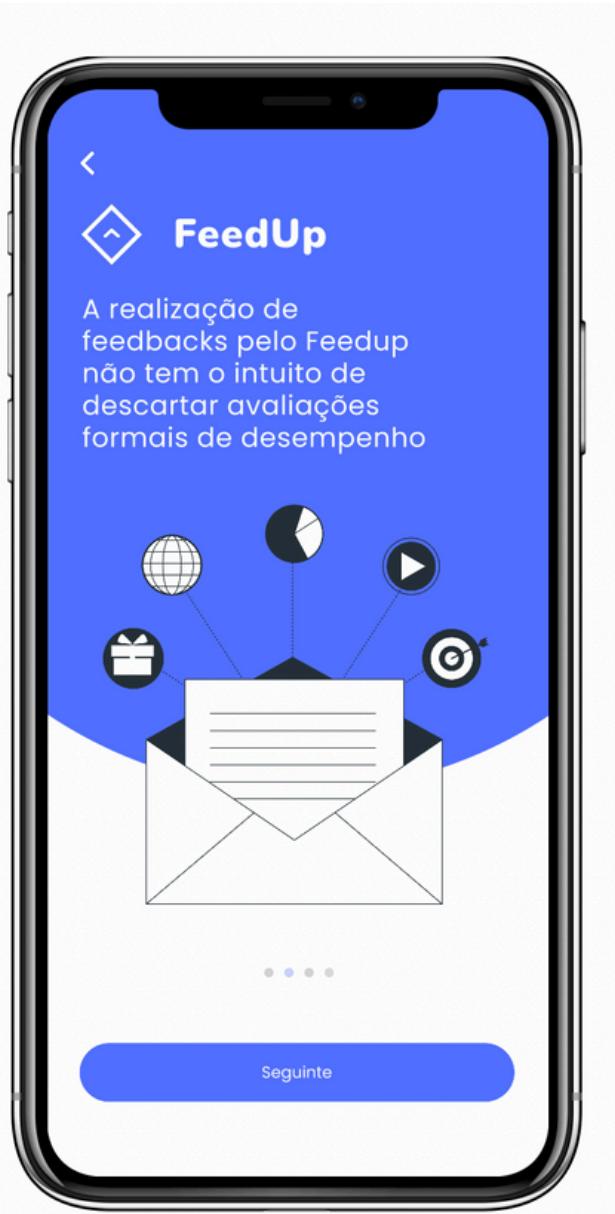


Ajuda e
documentação

Visibilidade de Status do sistema



Barras de progresso



Comprovação de Status



Ícones mostram onde está

Correspondencia entre o sistema e o mundo real



Produtos



Ofertas



Games



Mercado



Skincare



Moda



Beleza



Tecnologia

Uso de linguagem familiar

Controle e liberdade do usuário

Comentário anônimo



Giovana Wilberg 2 dias atrás

@Gabriela, a criatividade da Gabi na concepção das campanhas de marketing é surreal!!

 Curtir  Comentários 



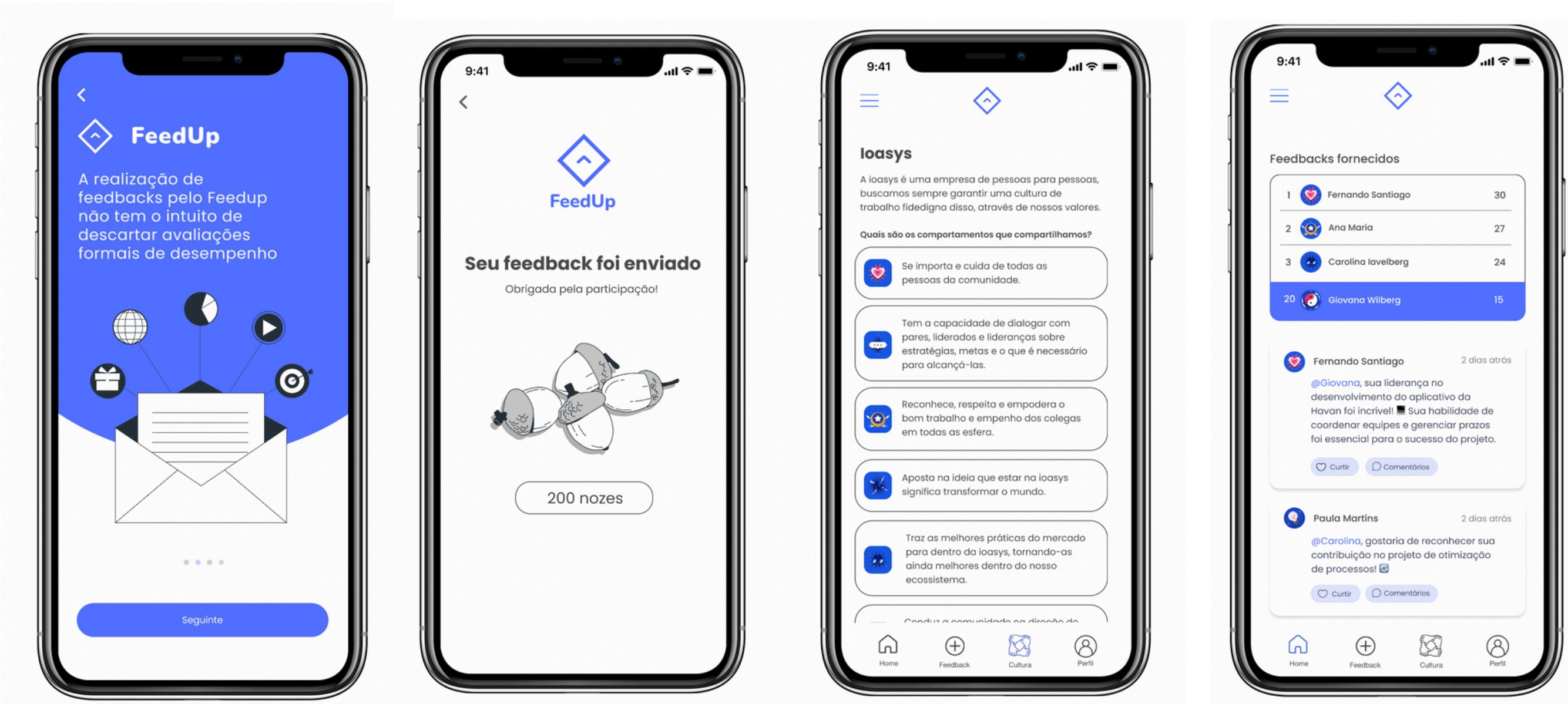
Gustavo Vieira 10 dias atrás

@Giovana Ótimo trabalho no relatório! 😊 Só uma dica rápida: da próxima vez, tenta incluir mais gráficos e uma análise detalhada dos dados. Isso vai deixar o conteúdo ainda mais claro e interessante. Senti que os clientes acabaram ficando confusos na apresentação devido a falta de estímulos visuais. Estamos juntos! 💪

 Mostrar

Podem decidir a visibilidade dos comentários e apagar feedbacks feitos

Consistência e padrões

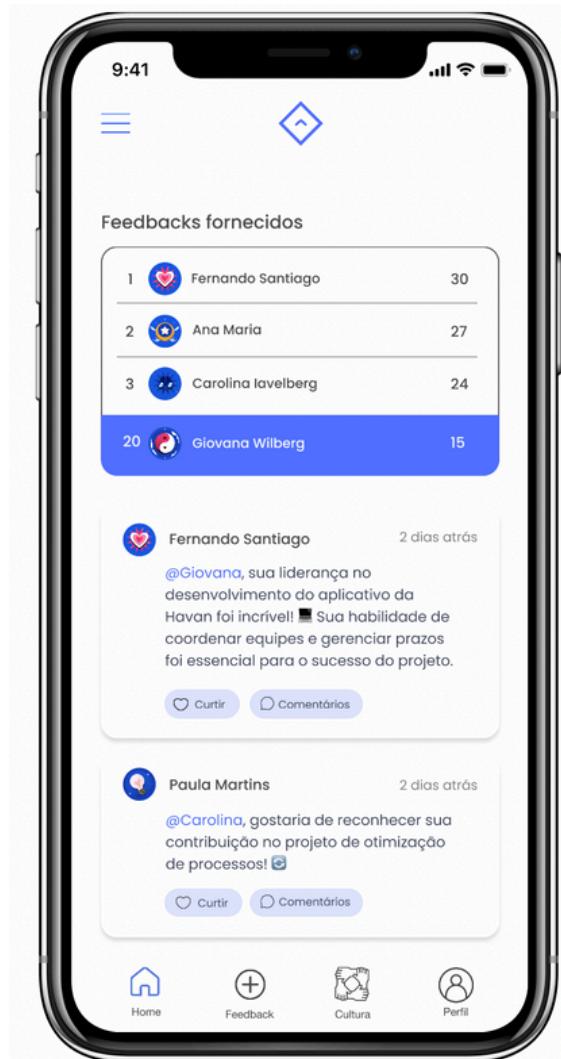


Botões, cores, ilustrações e caixas seguem o styleguide

Prevenção de erros



Reconhecimento ao invés de lembrança



Menu e navegação visíveis



Aqui você pode visualizar informações sobre a equipe como clima e engajamento.

Buscar

O que você procura?



Home



Feedback



Cultura



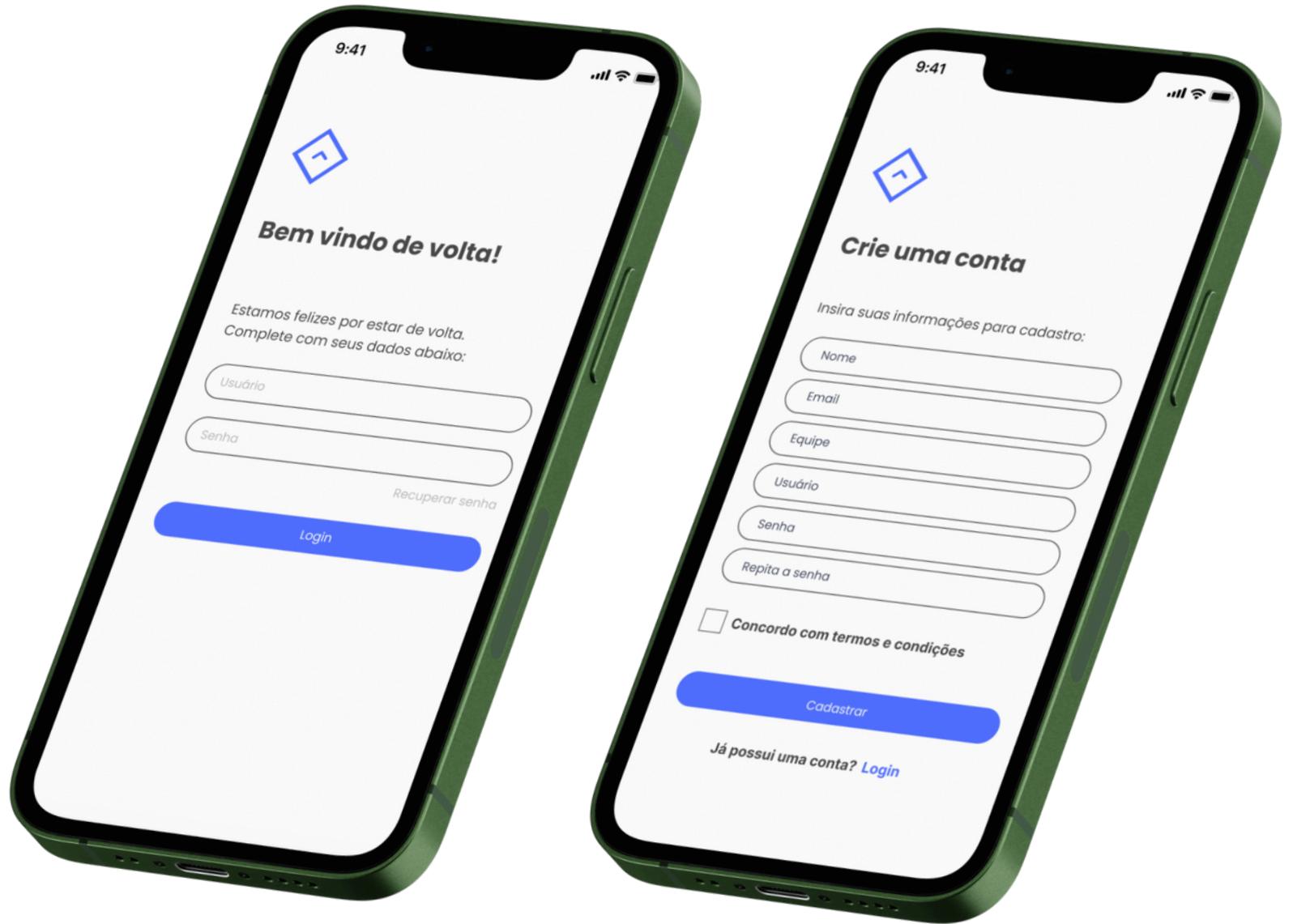
Perfil

Explicações e sugestões de preenchimento

ícones descritivos



Flexibilidade e eficiência de uso



whitelabel

Funcionalidades programadas para diferentes necessidades de empresas

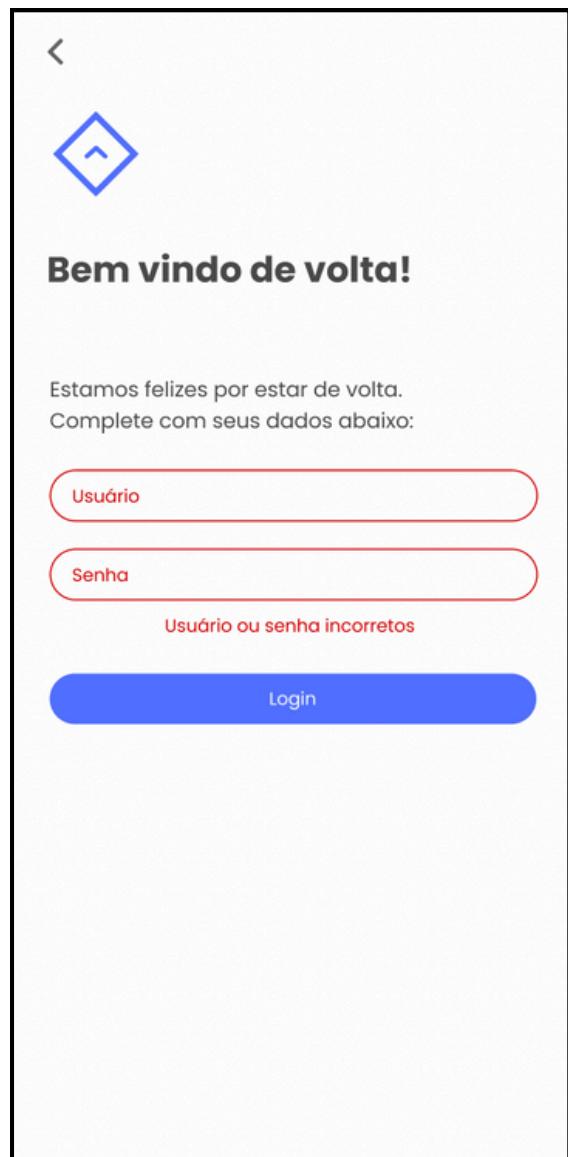
Estética e design minimalista



Foco na funcionalidade



Ajuda os usuários a reconhecerem, diagnosticarem e corrigirem erros



Bem vindo de volta!

Estamos felizes por estar de volta.
Complete com seus dados abaixo:

Usuário

Senha

Usuário ou senha incorretos

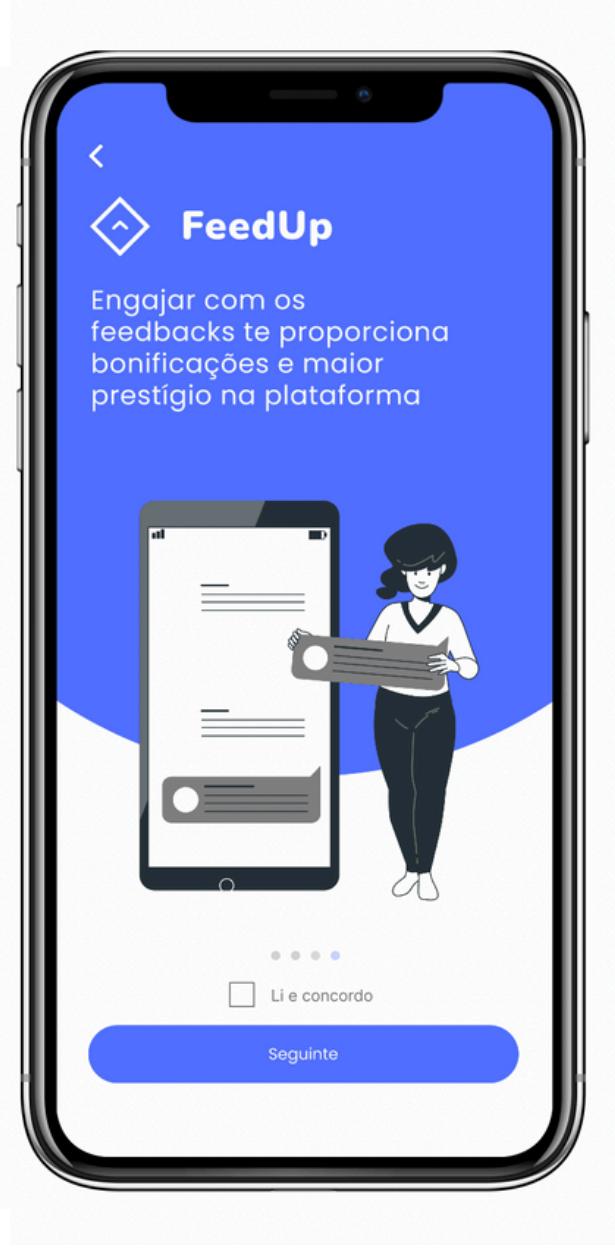


Esqueci minha senha

Enviaremos um e-mail com instruções
de como redefinir sua senha.

nomeexemplo@ioasys.com

Ajuda e documentação



Termos da plataforma

Auxílio em todas as páginas, texto introdutório

Testes de usabilidade

- Teste moderado presencial
- Recorte de público: pessoas da geração Z que trabalham

Tarefas definidas:

- Criar um novo feedback anônimo
- Acessar a página de perfil e ver métricas
- Acessar página de métricas e buscar colaborador
- Deletar feedback próprio

Testes de usabilidade

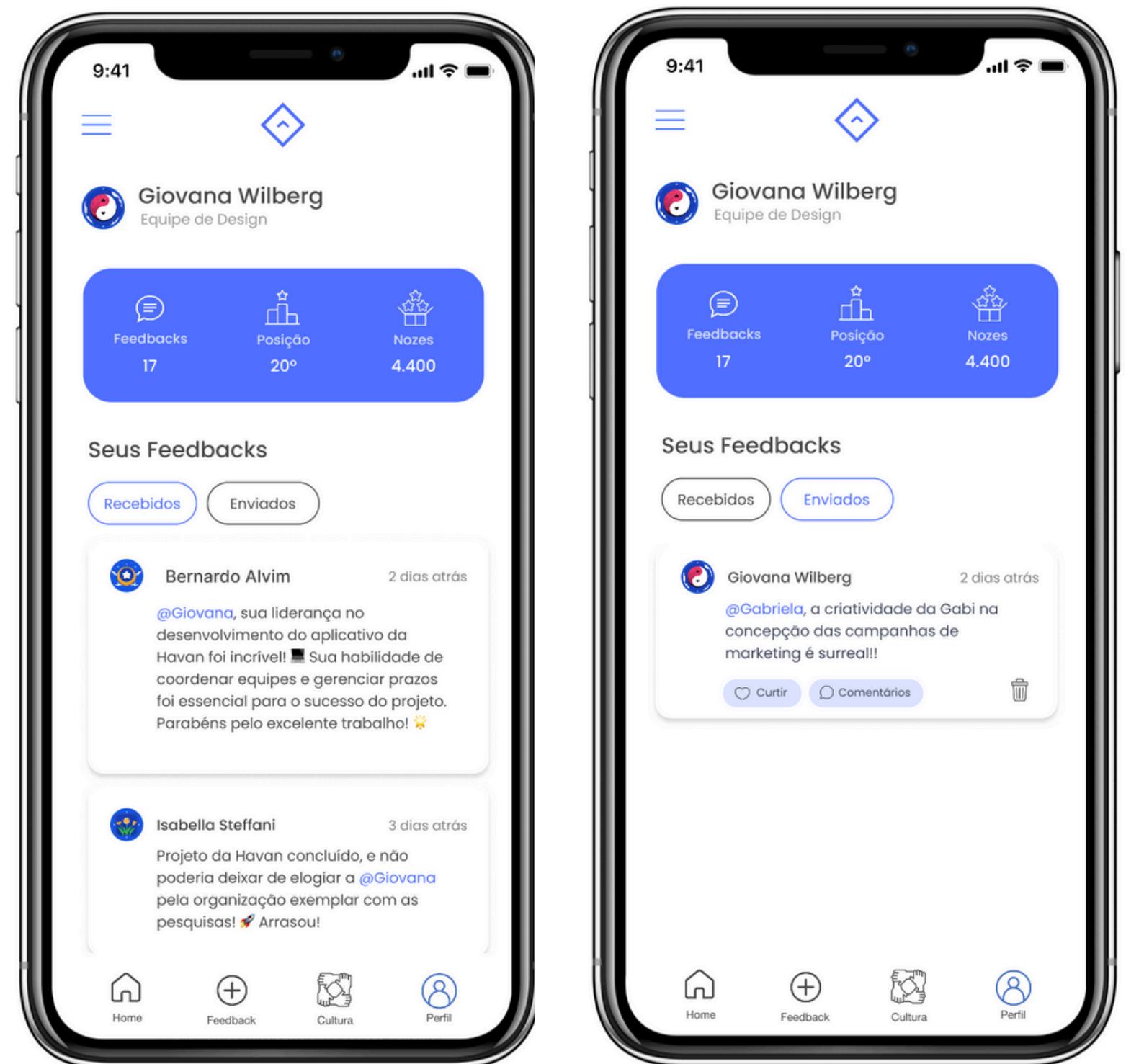
Análises:

P1 e P3 não demonstraram dificuldades na navegação, tendo conseguido acessar as páginas tanto pela navbar quanto pelo menu e realizar as tarefas

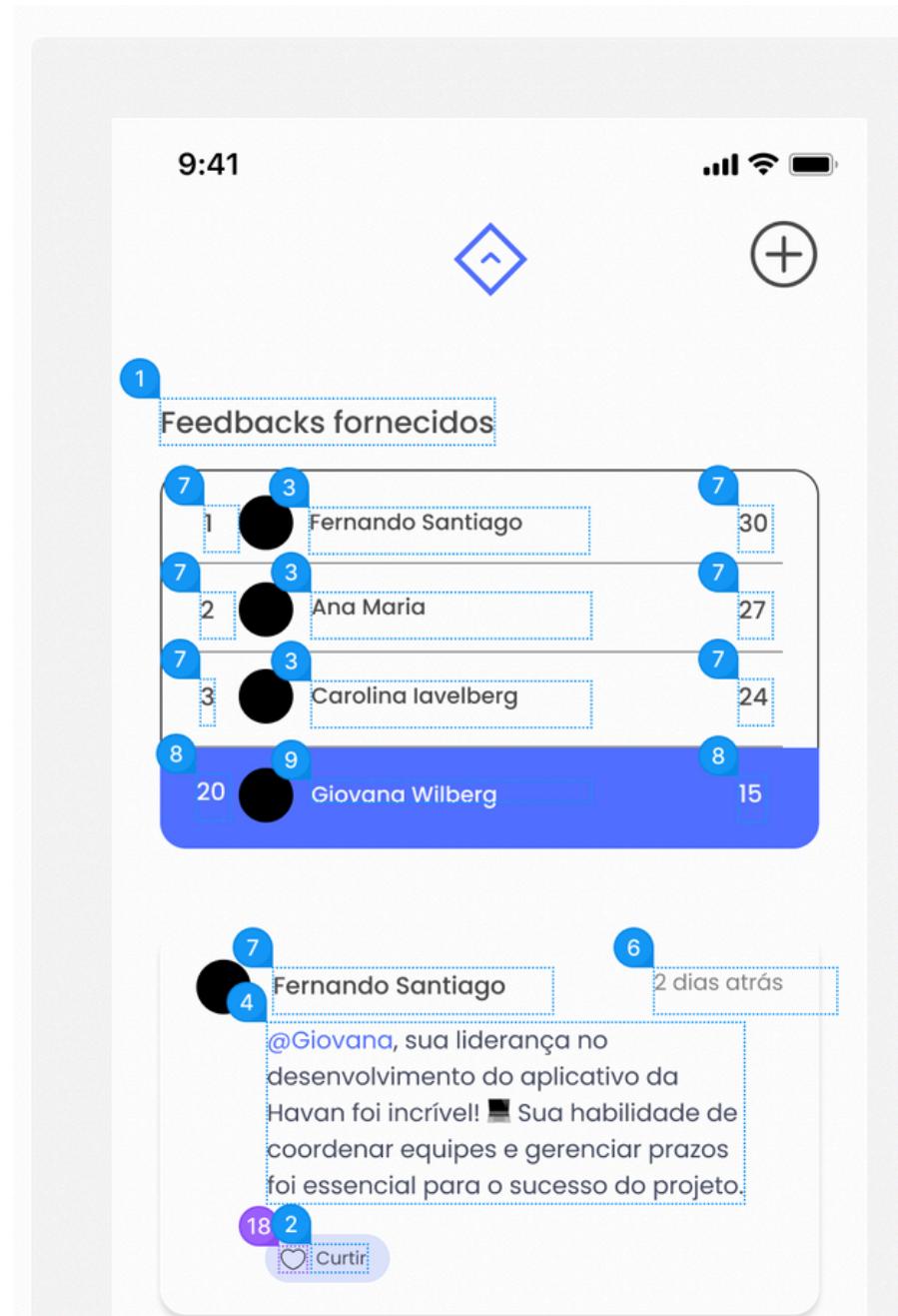
P2 teve dificuldade na tarefa de deletar feedback próprio, no feed, demorando a a encontrar seu feedback em meio a outros. Pra facilitar propõe-se uma nova divisão na página de perfil que permite ver seus feedbacks recebidos (visíveis e ocultos) e seus feedbacks enviados. (Essa mudança ainda não foi implementada no desenvolvimento.)

Testes de usabilidade

Novo perfil proposto



Handoff



Distâncias, medidas, tipografia

Three cards are displayed, each containing a title and some descriptive text or settings:

- 1 Feedbacks fornecidos**
Feedbacks fornecidos
Font: Poppins Medium
Weight: 500
Size: 15px
Line height: undefined%
- 2 Curtir**
Curtir
Font: Poppins Regular
Weight: 400
Size: 9px
Line height: undefined%
- 3 Fernando Santiago**
Fernando Santiago
Font: Poppins Medium
Weight: 500

Crie uma conta

Insira suas informações para cadastro:

Nome cadastro-nome

Email cadastro-email

Equipe cadastro-equipe

Usuário cadastro-usuario

Senha cadastro-senha

Repita a senha cadastro-repetirsenha

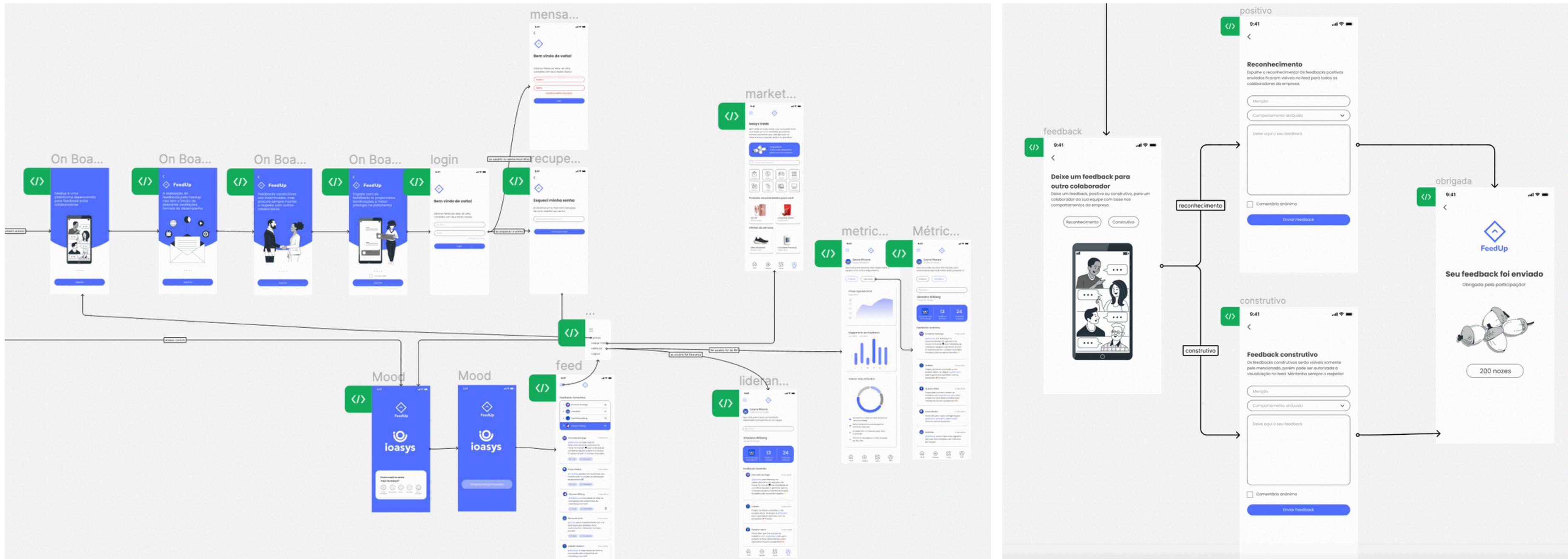
cadastro-checkbox Concordo com termos e condições

cadastro-cadastrar

Já possui uma conta? [Login](#) cadastro-loginredirect

Tags/identificadores de campo

Handoff



Fluxo de usuário nas telas do figma



Obrigada

GIOVANA



WILBERG