0

0

20

40

60

80

01 - RH

100

Análise Original Proposta de Vizualização 1:.. Proposta de Vizualização 2:.. Proposta de Vizualização 3:.. Vizualização 4:.. Saldo de saídas Saldo de saídas com foco na possibilidade .

#### Possibilidade de Impacto vs Registro Pesquisa Possibilidade de Impacto vs Registro Oficial 12 Razões para saída 12 Carga horária 11 Conflito com outros 11 Doenca Falta de reconhecimento 10 10 Mudança de carreira Progressão de carreira 9 9 Realocação Remuneração 14 Tipo de trabalho 8 Trajeto Possibilidade de Impacto Possibilidade de Impacto Treinamento 171 137 A análise inicial incorre na utilização de um gráfico de dispersão tridimensional, conhecido como gráfico bolha, concebido 78 128 para representar variáveis em três dimensões: uma ao longo do eixo das abscissas (X), outra ao longo do eixo das 30 18 4 ordenadas (Y), e uma terceira representada pelo tamanho das bolhas. No contexto delineado, a relação entre o 3 tamanho das bolhas e a variável ao longo do eixo X revela-se redundante, denotando uma sobreposição de 105 2 informações. Ademais, a necessidade de elaboração de dois gráficos distintos, um direcionado à pesquisa e outro ao

0

140

120

20

40

60

80

120

140

100

01 - Pesquisa

160

180

Registro de Recursos Humanos, constitui um desafio adicional, demandando uma

abordagem mais refinada e segmentada

na representação visual dos dados.

Análise Original Proposta de Vizualização 1:.. Proposta de Vizualização 2:.. Proposta de Vizualização 3:.. Vizualização 4:.. Saldo de saídas com registradas pela Pesq.. foco na possibilidade ..

### 01 - Mapa de calor

Possibilida	Razões para saída	01 - Pesquisa	01 - RH
1	Doença	21,0	9,0
2	Realocação	37,0	105,0
3	Trajeto	22,0	31,0
4	Mudança de carreira	30,0	18,0
5	Tipo de trabalho	78,0	128,0
6	Remuneração	24,0	16,0
7	Progressão de carreira	171,0	137,0
8	Carga horária	39,0	14,0
9	Falta de reconhecimento	44,0	65,0
10	Conflito com outros	15,0	11,0
11	Treinamento	23,0	31,0

#### Valores de medida

9,0

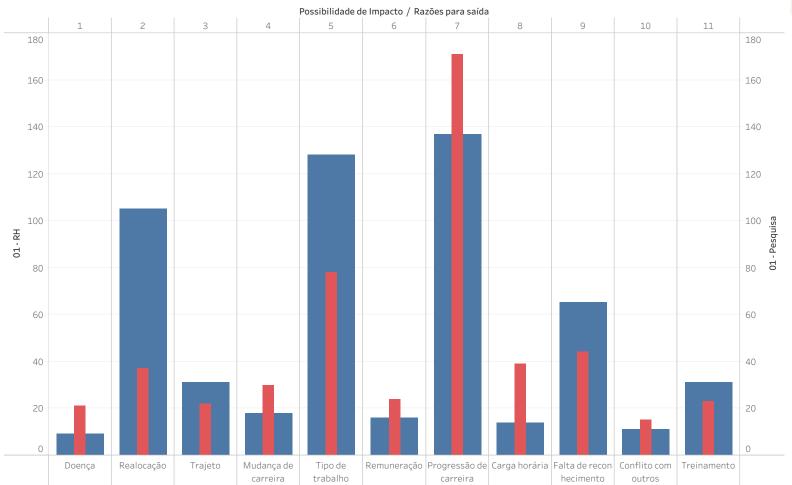
O mapa de calor realmente é uma ferramenta poderosa para visualizar a distribuição e a intensidade de eventos em determinada área ou contexto. Ao combinar dados de pesquisa e registros de Recursos Humanos (RH), é possível obter uma visão abrangente e identificar padrões importantes.

Por exemplo, ao usar cores para representar a frequência ou intensidade dos eventos, você pode facilmente identificar áreas com maior concentração de ocorrências. Além disso, ao comparar os resultados da pesquisa com os registros do RH, as diferenças de coloração podem destacar discrepâncias importantes.

Em resumo, o mapa de calor é uma ferramenta valiosa para análise e tomada de decisão, fornecendo insights visuais que podem ajudar a identificar áreas de atenção e direcionar esforços para melhorar o ambiente de trabalho e a eficiência organizacional.

Análise Original	Proposta de	Proposta de	Proposta de	Proposta de	Saldo de saídas	Saldo de saídas com
	Vizualização 1:	Vizualização 2:	Vizualização 3:	Vizualização 4:	registradas pela Pesq	foco na possibilidade

### 02 - Barra Dupla



#### Nomes de medida

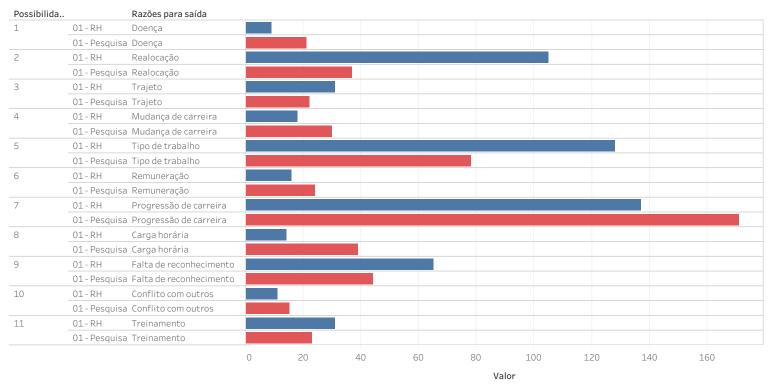
01 - RH

01 - Pesquisa

O gráfico bar-in-bar apresenta uma representação mais clara e acessível das informações previamente visualizadas no gráfico de bolhas. Uma vantagem notável é a eliminação da necessidade de criar gráficos separados para o Resultado da Pesquisa e o Registro do RH. Neste formato, as razões de saída estão ordenadas crescentemente de acordo com sua possibilidade de impacto, permitindo uma visualização direta das razões subestimadas e superdimensionadas nos registros oficiais. Esta abordagem proporciona uma análise mais eficiente e detalhada das discrepâncias entre as percepções dos funcionários e os registros oficiais, facilitando a identificação de áreas críticas que requerem atenção e intervenção adequada.

Análise Original	Proposta de Vizualização 1:	Proposta de Vizualização 2:	Proposta de Vizualização 3:	Proposta de Vizualização 4:	Saldo de saídas registradas pela Pesq	Saldo de saídas com foco na possibilidade

### 03 - Barras Agrupadas



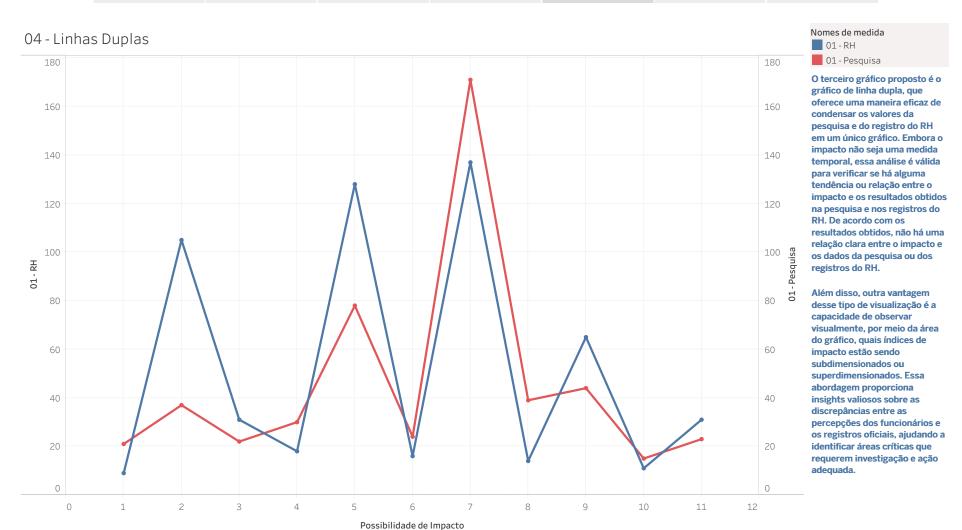
#### Nomes de medida

01-RH

01 - Pesquisa

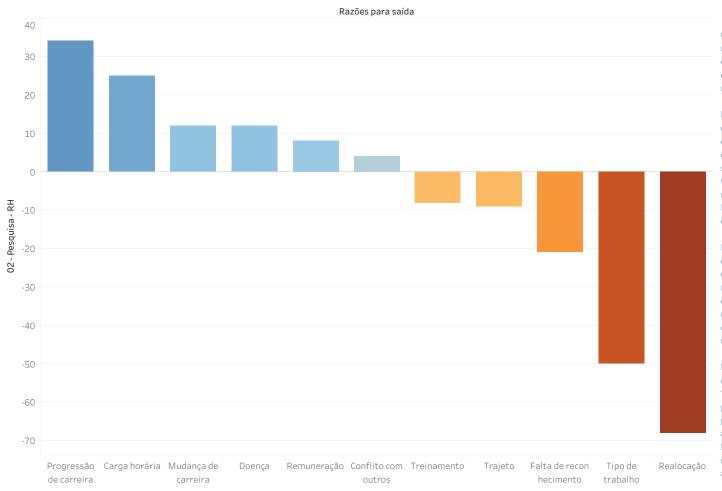
A segunda opção de visualização, o gráfico de barras agrupadas. Neste formato, também não há necessidade de visualizações distintas entre os resultados da pesquisa e os registros do RH. As razões de saída são agrupadas e ordenadas com base na sua possibilidade de impacto, sendo apresentadas em barras separadas: um pra o resultado da pesquisa (em vermelho) e o registro no RH (em azul). Dentro deste arranjo, é possível observar visualmente se o valor obtido na pesquisa é superior ou inferior ao registro do RH, além de permitir comparações com outras razões de saída em linhas adjacentes. Esta disposição facilita a análise comparativa entre os dados da pesquisa e os registros do RH, fornecendo insights valiosos sobre as discrepâncias entre as percepções dos funcionários e os registros oficiais da empresa.

Análise Original Proposta de Vizualização 1:.. Proposta de Vizualização 2:.. Proposta de Vizualização 2:.. Vizualização 3:.. Vizualização 4:.. Saldo de saídas Saldo de saídas com registradas pela Pesq.. foco na possibilidade ..



Análise Original Proposta de Vizualização 1:.. Proposta de Vizualização 2:.. Vizualização 3:.. Vizualização 4:.. Saldo de saídas com foco na possibilidade ... foco na possibilidade ...

## 05 - Diferença (Pesquisa - RH)



#### 02 - Pesquisa - RH



O gráfico delineia as discrepâncias entre os motivos de saída dos funcionários, evidenciando divergências entre os registros oficiais do departamento de Recursos Humanos (RH) e os resultados da pesquisa.

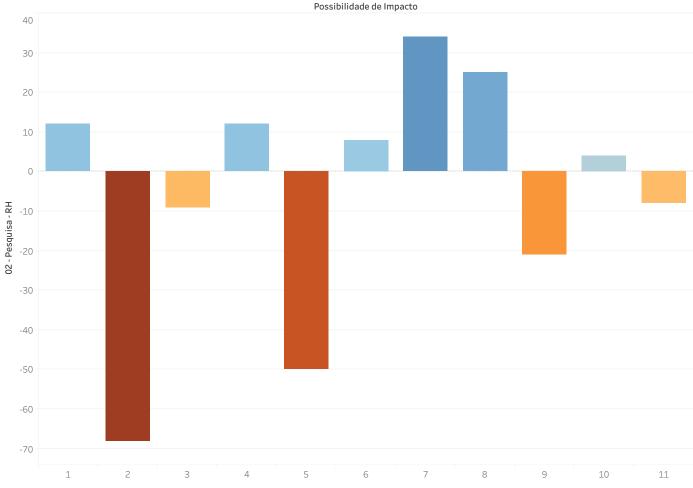
Na parte positiva do gráfico, representada pela cor azul, observamos que a pesquisa revela quantidades superiores de motivos de saída em comparação com os registros oficiais do RH. Isso sugere que motivos como Progressão de Carreira e Carga Horária são subnotificados nos registros oficiais, possivelmente refletindo lacunas no mapeamento de razões de saída pela empresa.

Por outro lado, na seção negativa do gráfico, destacada em vermelho, encontramos motivos cujos registros na pesquisa são inferiores aos registrados oficialmente pelo RH. Aqui, razões como Realocação e Tipo de Trabalho totalizam um número significativo de justificativas questionáveis, ultrapassando até mesmo a marca de 100 casos.

Essa discrepância suscita indagações cruciais: quem se beneficia ao registrar motivos como Tipo de Trabalho e Realocação de forma mais proeminente do que deveriam? Seria vantajoso para o funcionário ou para um gestor ocultar que a real razão da saída está relacionada à Progressão de Carreira e Carga Horária? Estas reflexões são fundamentais para compreender as razões por trás das disparidades entre os re..

Análise Original Proposta de Proposta de Vizualização 1:.. Vizualização 2:.. Vizualização 3:.. Vizualização 4:.. Saldo de saídas com foco na possibilidade ..

## 06 - Impacto (Pesquisa - RH)



#### 02 - Pesquisa - RH



O gráfico mostra a discrepância entre os registros obtidos na pesquisa e os do departamento de Recursos Humanos (RH), classificados ascendente em relação ao impacto. Os valores positivos, representados por tons azuis, indicam que os resultados da pesquisa excedem os registros do RH, refletindo motivos autênticos para a saída dos funcionários. Em contrapartida, os registros negativos, identificados por tons vermelhos, demonstram uma prevalência de motivos falsos de saída, onde os registros no RH superam os da pesquisa.

A presença de registros negativos em valores de baixo impacto e de registros positivos em categorias de alto impacto é desfavorável para a empresa, pois subestima o impacto real. Este padrão se evidencia no gráfico, onde os valores de baixo impacto, inferiores a 5, revelam predominantemente resultados negativos, inclusive apresentando os dois maiores motivos de ocorrência nesta faixa. Por outro lado, na faixa de impacto elevado, observa-se uma preponderância de resultados positivos, destacando os dois maiores índices positivos.

Este cenário sugere um descompasso significativo: pessoas deixam a empresa por motivos de alto impacto, mas são registradas com motivos de baixo impacto. Este fenômeno levanta uma série de questionamentos: estariam os funcionários fornecendo informações incorretas ao sair? Os gestores estariam registrando motivos inadequados? O departamento de RH estaria efetuando registros de forma equivocada ou mal int..