

### Descrição

O diagrama de interrelações é uma ferramenta que identifica e organiza relações de causa e efeito entre diversos fatores de um problema complexo, ajudando a visualizar influências mútuas e definir prioridades de ação. Ela permite múltiplas entradas e saídas e que facilita a identificar múltiplas causas raízes.

#### Pontos fortes

- Identifica causas e efeitos em problemas complexos
- Visualiza relações entre múltiplos fatores
- Ajuda a definir prioridades de ação com base em influência
- Estimula o pensamento crítico e colaborativo

#### Pontos fracos

- Pode se tornar confuso com muitos elementos
- Exige conhecimento técnico para interpretação eficaz
- Não mostra a sequência temporal dos eventos
- Demanda tempo e envolvimento para construção precisa
- Quanto mais completo seu fluxo mais complexo será construir o diagrama.

### Aplicação

O diagrama de interrelações é aplicado para analisar problemas complexos, revelando como diferentes fatores se influenciam mutuamente e ajudando a definir causas prioritárias para ações corretivas.

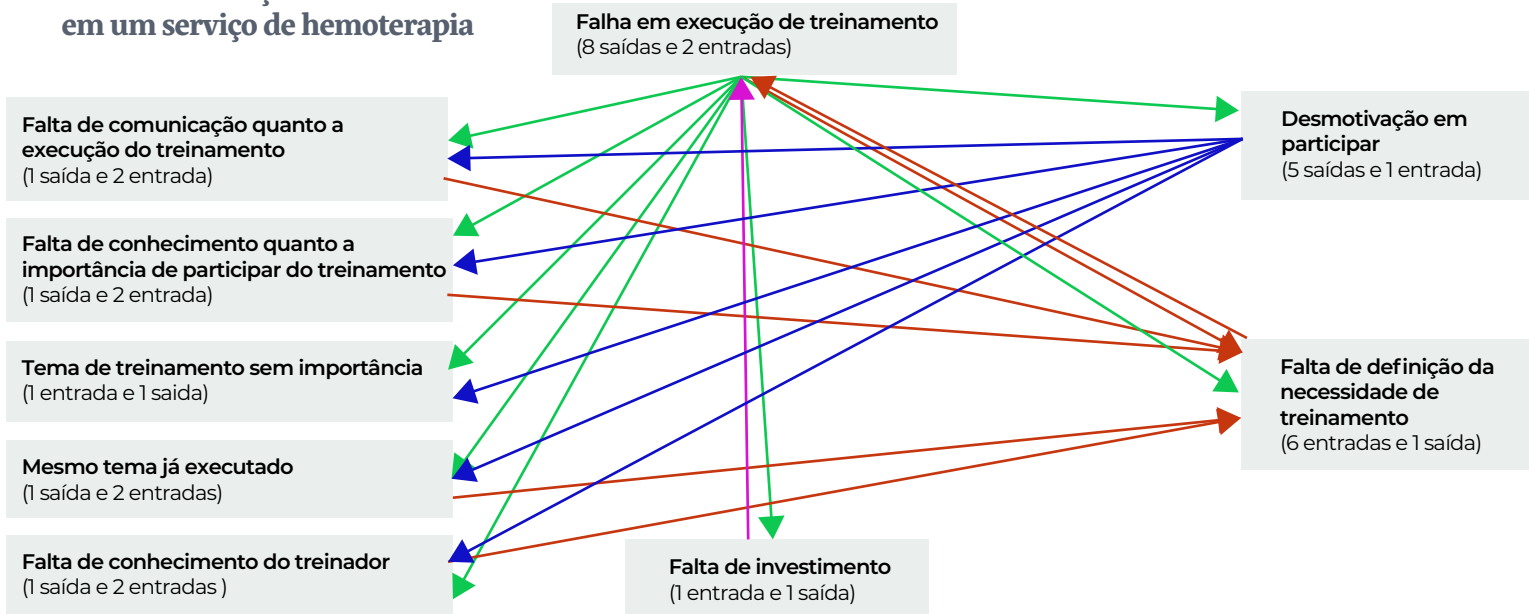
Também pode ser usado para entender melhor como diferentes aspectos do problema estão conectados.

### Dicas úteis

- Defina claramente o problema central: Comece com uma questão bem formulada para orientar a análise.
- Liste todos os fatores envolvidos: Inclua causas, efeitos e elementos que influenciam o problema.
- Use setas para indicar influência: Mostre visualmente como um fator afeta outro, sempre com sentido lógico.
- Conte entradas e saídas: Fatores com mais saídas são causas principais; com mais entradas, são efeitos.
- Evite excesso de elementos: Limite o número de fatores para manter o diagrama legível e objetivo.
- Trabalhe em equipe: A construção colaborativa enriquece a análise e reduz vieses individuais.
- Combine com outras ferramentas: Use junto com o diagrama de causa e efeito ou matriz GUT para aprofundar a priorização.

### Exemplo

#### Falha na execução de treinamento em um serviço de hemoterapia



**Conclusão:** A desmotivação do colaborador seja pela falta de conhecimento, definição da necessidade ou o mesmo treinamento frequente causa a falta de execução de treinamento na instituição.