

7.a - Resultados de Pessoas - medidas de percepção

Indicador	Unidade de medida	Melhor sentido	Desempenho	Período / Resultado				Referencial Comparativo		Obs.
				2014	2015	2016	2017	2018	Organização	
A participação dos empregados na busca das melhorias e inovações pode ser demonstrada por meio da participação no Prêmio Nacional de Qualidade em Saneamento, sob a responsabilidade do Comitê Nacional da Qualidade ABES (CNQA), em suas categorias: Inovação da Gestão em Saneamento Ambiental (IGS) que tem por objetivo captar e reconhecer casos sobre práticas de gestão exemplares, originais ou inusitadas, e Eficiência Operacional no Saneamento (PEOS) que tem por objetivo captar e reconhecer casos sobre programas exitosos de aumento da eficiência operacional com resultados comprovados, demonstram o envolvimento dos empregados quanto a criatividade e a inovação, bem como a evolução das práticas de gestão.										
Reconhecimentos Categoria IGS: 2018 – finalistas: MC - UGR JARDINS - Gestão de esgoto classe mundial e MC - URG SÃO MATEUS - Saneamento além do básico 2017 – finalistas: MC - Esgoto - Gestão de Córregos é a Resultante da Eficiência do SES; MC - Socioambiental - Educação Ambiental para empregados – ping-pong do Meio Ambiente; MC UGR MOOCA - Água - Maximização da Eficiência Operacional com Foco na Renovação de Ativos em Redes de Distribuição de Água e MC UGR MOOCA - Socioambiental - Ações estruturadas em Áreas de Vulnerabilidade Social 2016 – finalistas: MC - UGR IPIRANGA - FAVCOM – O projeto que virou prática de gestão; MC - UGR MOOCA - Mapeamento e diagnóstico de imóveis críticos em obstrução de ramal de esgoto e MC - Divisão de Controle de Contorno Centro - MCIC - Utilização de gestão dos serviços de campo – Siges como inovação na gestão do processo de combate às irregularidades										
Reconhecimentos Categoria PEOS: 2018 – finalistas: MC - Plano Regional de Perdas (PRP): celeridade, integração e inovação na redução das perdas										
Índice de Favorabilidade Total da Pesquisa de Clima Organizacional (Equipe)	%	↑	META REALIZADO	63 (2013)	> ano anterior 63	70	74	85	ML	89

O desenvolvimento e melhoria das práticas de desenvolvimento das pessoas reflete na evolução do índice de favorabilidade em 26 pontos percentuais.

Índice de Favorabilidade Dimensão Liderança da Pesquisa de Clima Organizacional MC (Equipe)	%	↑	REALIZADO	63 (2013)	63	71	84	89	ML	85
Índice de transparência da liderança	%	↑	REALIZADO	39 (2013)	41	50	66	76	ML	76
Índice de favorabilidade da avaliação do Fórum da Liderança	%	↑	REALIZADO	97	98	99	97	98	IE	-
A eficiência na preparação dos líderes por meio do Plano Individual de desenvolvimento (PID), Programa Excelência Gerencial (PEG), Programa de Sucessão de Carreira pode ser demonstrada pelos resultados apresentados										
Índice de planejamento e motivação da equipe - liderança MC	%	↑	REALIZADO	52 (2013)	49	61	77	85	ML	87
Eu conheço e compartilho dos valores da organização	%	↑	REALIZADO	83 (2013)	82	85	96	97	ML	97
A avaliação na Pesquisa de Clima sobre a disseminação e entendimento dos valores e da estratégias evoluiu desde de 2013, passando de 83% para 97%.										
Satisfação Geral dos Empregados com o Prêmio Reconhecimento MC	%	↑	REALIZADO	88	90	90	89	92	IE	-

Este indicador demonstra a melhoria na satisfação com as práticas de promoção e incentivo a FT se envolver nas atividades de inovação e melhoria.

Índice de Equidade	%	↑	REALIZADO	43 (2013)	44	54	71	78	ML	80
As pessoas aqui são bem tratadas independente de cor, raça, sexo e/ou outras características pessoais	%	↑	REALIZADO	78 (2013)	78	81	93	95	ML	95
Programas de desenvolvimento e treinamento são concedidos de forma transparente	%	↑	REALIZADO	59 (2013)	60	69	83	88	ML	88

As ações para assegurar a equidade das condições de emprego e gerir o potencial da diversidade demonstram evolução no período apresentado.

Este é um lugar seguro para trabalhar	%	↑	REALIZADO	73 (2013)	71	77	87	93	ML	93
A percepção dos empregados com a prevenção de incidentes de trabalho e melhoria da qualidade de vida melhorou de 73% para 93%										
As pessoas são encorajadas a equilibrar vida pessoal e profissional	%	↑	REALIZADO	56 (2013)	60	68	80	86	ML	90
As ações para conciliar a vida laboral com a vida familiar, como por exemplo Programa de Qualidade de Vida "Viver Feliz", evoluíram 30 pontos percentuais na Pesquisa de Clima.										

7.b - Resultados de Pessoas - medidas de desempenho

Índice de produtividade - Faturamento	R\$/ empregado	↑	META REALIZADO	> que o ano anterior			MS	2.061.630	-
				1.907.571	2.526.892	2.857.732			
Índice de produtividade - Clientes	clientes/ empregado	↑	META REALIZADO	> que o ano anterior			MS	3.095	-
				3.108	3.206	3.361		3.353	

Os resultados de produtividade no Faturamento diminuíram em 2015 em função da queda de vendas da Sabesp oriunda da crise hídrica na RMSP. Em 2016, com a normalização dos níveis dos mananciais, os resultados de vendas começaram se recuperar.

7.a - Resultados de Pessoas - medidas de percepção												
Indicador	Unidade de medida	Melhor sentido	Desempenho	Período / Resultado					Referencial Comparativo		Obs.	
				2014	2015	2016	2017	2018	Organização	Resultado		
7.b - Resultados de Pessoas - medidas de desempenho												
% de participantes no Fórum da Liderança	%	↗	META REALIZADO	91	92	93	95	94	IE		-	
Índice de realização de avaliação por competências e desempenho	%	↗	META	> 90					ML	98,2	-	
			REALIZADO	95,2 (2013)	96,4 (2014)	98,3	98,5	98,2				
% de Realização do Feedback na MC	%	↗	META REALIZADO	Implan- tação em 2015	> que o ano anterior				-	-	-	
Índice de pagamento da PPR - Programa de Participação nos Resultados	%	↗	META	> que o ano anterior					ML	100	-	
			REALIZADO	70,0	84,8	91,0	88,0					
Índice da Força de Trabalho Reconhecida no Prêmio Reconheci- mento MC	%	↗	META	81,0	91,4	91,7	100,0	Será apurada em Abril/19	IE	-	-	
			REALIZADO	58	50	63	65	63				
Evolução de trabalhos finalistas no Programa Melhores Práticas	qtde.	↗	META	> que o ano anterior					-	-	-	
			REALIZADO	9	3	8	11	5*				
Evolução de trabalhos vencedores no Programa Melhores Práticas	qtde.	↗	META	> que o ano anterior					-	-	-	
			REALIZADO	4	1	5	4	1*				
*Em 2018 foi realizado o aprendizado da prática de reconhecimento e o Programa Melhores Práticas M foi substituído pelo Premio Empreendedor Sabesp com maior abrangência e novos critérios de avaliação e premiação.												
Taxa de cumprimento do PCD	%	↗	META REALIZADO	67,0	67,0	80,0	80,0	91,0	ML	95,7	-	
Taxa de eficácia de treinamento	%	↗	META REALIZADO	98,0				100	100	ML	100	-
Os índices de cumprimento do PCD apresentam resultados consecutivamente positivos, juntamente com a taxa de eficácia, evidenciando os esforços da MC no planejamento e resultados da capacitação e desenvolvimento.												
Índice de Absenteísmo - MC	%	↘	META	Definição de meta em 2016		5,9	5,9	5,9	ML	4,7 (2016)	-	
			REALIZADO	7,0	7,5	5,3	5,6	5,3				
Número de Acidentes do Trabalho - MC	qtde.	↘	META	< ano anterior					ML	6	-	
			REALIZADO	20	18	19	15	6				
Taxa de Gravidade de Acidentes do Trabalho (típico) - MC	Dias/milhão de horas	↘	META REALIZADO	Definição de meta em 2016		243	241	238	ML	141,4	-	
Taxa de Frequência de Acidentes do Trabalho (típico) - MC	Acidentados/ milhão de horas trabalhadas	↘	META	244,4	320,5	235,9	128,8	120,0	ML	3,6	-	
			REALIZADO	10,5	10,0	9,1	7,0	3,2				
Acidentes com colaboradores próprios e terceiros	qtde.	↘	META	< ano anterior					-	-	-	
			REALIZADO	20,0	18,0	22,0	19,0	12,0				
Índice de atendimento de inspeções de segurança	%	↗	META	100					RT	100	-	
			REALIZADO	100	100	100	100	100				

7.a - Resultados de Pessoas - medidas de percepção										
Indicador	Unidade de medida	Melhor sentido	Desempenho	Período / Resultado				Referencial Comparativo		Obs.
				2014	2015	2016	2017	2018	Organização	
7.b - Resultados de Pessoas - medidas de desempenho										
Índice de disponibilidade da vacina H1N1	Índice	↑	META	100					ML	100
			REALIZADO	100	100	100	100	100		
As práticas para a prevenção de incidentes de trabalho e melhoria da qualidade de vida dos empregados foram intensificadas com atuação dos Comitês de CIPA e Brigadas de Emergência e criação do GSST.										
-										